

RED BARNETS

FRIVILLIGUNDERSØGELSE 2023



Red Barnet

ingerFAIR
udvikler bæredygtige
frivilligmiljøer

INDHOLDSFORTEGNELSE

1. INTRODUKTION OG HOVEDRESULTATER	3
1.1. Introduktion	4
1.2. Undersøgelsens hovedresultater	4
1.3. Baggrund og metode	5
1.4. Læsevejledning	7
1.5. Sådan læses statistikken	7
2. FRIVILLIG I RED BARNET I 2023	9
2.1. Den typiske frivillige i Red Barnet er en kvinde over 56 år	10
2.2. Frivilliges engagement i Red Barnet	12
2.3. Forskelle på tværs af frivilligrupper	14
3. TILFREDSHED OG MOTIVATION	16
3.1. Mange frivillige er tilfredse og vil anbefale Red Barnet til andre	17
3.2. Flere frivillige er ambassadører for Red Barnet i 2023	18
3.3. Frivillige motiveres af at hjælpe og gøre noget for andre, hvilket de får indfriet i Red Barnet	22
4. ANERKENDELSE	25
4.1. Det er vigtigt at have tid til den relationelle anerkendelse	26
5. INDFLYDELSE OG MENINGSFULDE OPGAVER	30
5.1. Frivillige oplever fleksible rammer for deres engagement	31
5.2. Frivillige oplever opgaverne som meningsfulde og føler sig kompetente	33
5.3. Potentiale for at højne kvaliteten af Frivillignet	36
6. VÆRDIER	38
6.1. Frivillige oplever, at der er tillid til dem	39
7. SAMARBEJDE	41
7.1. Frivillige oplever et godt samarbejde med både ansatte og andre frivillige	42
7.2. Samarbejdet mellem frivillige er forbedret siden 2021	44
8. UDFORDRINGER OG VANSKELIGHEDER	47
8.1. Mange frivillige oplever rekruttering af nye frivillige som en udfordring	48
9. NEGATIVE OPLEVELSER	51
9.1. Negative oplevelser	52

1 INTRODUKTION OG HOVEDRESULTATER



1.1. INTRODUKTION

Frivillige er vigtige for Red Barnets arbejde med at give børn et bedre liv i Danmark, derfor er arbejdet med at styrke frivilliges tilfredshed og trivsel en helt afgørende del af arbejdet.

Rapporten indeholder en kvantitativ kortlægning af frivilliges engagement, tilfredshed, trivsel og oplevelse af rammer. Undersøgelsen har til formål at understøtte arbejdet med at udvikle og styrke frivilligheden i Red Barnet.

Undersøgelsen er foretaget af konsulentvirksomheden Ingerfair i samarbejde med Red Barnet. Den blev foretaget første gang i 2021, hvorfor denne rapport viser resultater fra kortlægningen foretaget i 2023 sammenlignet med kortlægningen foretaget i 2021. Red Barnets resultater bliver derudover sammenlignet med resultater fra Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022, som indeholder data på tværs af 27 organisationer i Danmark¹.

Undersøgelsen giver et øjebliksbillede af frivilligheden i Red Barnet og skal anvendes som redskab for dialog og udvikling af frivilligheden.

1.2. UNDERSØGELSENS HOVEDRESULTATER

Frivillige i Red Barnet er tilfredse og vil anbefale andre at være frivillige

Undersøgelsen viser, at frivillige i Red Barnet er blevet mere tilfredse siden 2021, da 9 ud af 10 (90 %) er 'tilfredse' eller 'meget tilfredse' med at være frivillige i Red Barnet. Det er en stigning på 3 procentpoint fra 2021. Undersøgelsen viser, at flere frivillige i 2023 (knap 50 %) er 'meget tilfredse' med at være frivillige sammenlignet med 2021 (knap 40 %). Andelen der er 'meget tilfredse' er også højere sammenlignet med Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022 på tværs af organisationer i Danmark².

Frivillige i Red Barnet er også mere tilbøjelige til at ville anbefale det at være frivillig til andre i 2023 (60 %) sammenlignet med 2021 (47 %). Red Barnets Net Promotor Score³ er steget fra 26 i 2021 til 46 i 2023, hvilket er en markant og positiv fremgang. Red Barnets net promotor score for 2023 er også markant højere end det nationale gennemsnit fra Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022, som er 25. Resultatet peger på, at størstedelen af de frivillige generelt oplever at indgå i et stærkt og loyalt frivilligmiljø, hvilket de også gerne vil gøre sig til fortalere for.

Størstedelen af Red Barnets frivillige har hørt om det at blive frivillig i Red Barnet gennem online medier

Undersøgelsen viser, at flest frivillige, 3 ud af 5 (60,4 %), har hørt om det at blive frivillig i Red Barnet gennem et online medie (Facebook/Instagram, LinkedIn, Snapchat, Youtube, redbarnet.dk, frivilligjob.dk eller via søgning på nettet). Ca. 1 ud af 6 (15,6 %) har hørt om det gennem et trykt medie, mens knap halvdelen (43 %) af besvarelserne angiver, at de har hørt om det at blive frivillig i Red Barnet gennem netværk (gennem f.eks. ven/familie/bekendt eller en frivillig i Red Barnet).

1 Grønning, Emilie & Lund, Line (2023): *Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022* - OBS! Undersøgelse udgives først i september 2023, hvorfor der ikke direkte er henvisning til rapport

2 Grønning, Emilie & Lund, Line (2023): *Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022* - OBS! Undersøgelse udgives først i september 2023, hvorfor der ikke direkte er henvisning til rapport

3 Net Promotor Score er en samlet score, der udregnes på baggrund af spørgsmålet om, frivilliges sandsynlighed for at anbefale andre at være frivillig på en skala fra 0-10, hvor 0 er slet ikke sandsynligt og 10 er meget sandsynligt.

For 1 ud af 3 af frivillige (31 %) gælder det, at de har hørt om det at blive frivillig i Red Barnet på flere måder, hvorfor det at have flere tilgange til rekruttering af nye frivillige kan være fordelagtigt for Red Barnets fortsatte arbejde med at rekruttere frivillige.

Red Barnets frivillige er gode til at sige 'tak for i dag', men efterspørger også at blive anerkendt på andre måder

Undersøgelsen viser, at Red Barnet er rigtig gode til den relationelle anerkendelse mellem frivillige. Lidt over halvdelen (52 %) af frivillige i Red Barnet oplever, at de anerkendes ved, at der bliver sagt 'tak for i dag' i deres frivilligruppe, hvilket er den anerkendelsesform, som flest oplever og mange også ønsker, mens næstflest både ønsker og oplever, at der er tid til sparring med en frivilligleder/tovholder.

Undersøgelsen peger på variationer i, hvordan administrative frivillige- og aktivitetsfrivillige og frivillige i Red Barnets genbrugsbutikker værdsætter at blive anerkendt. Foruden den relationelle anerkendelse, som alle frivillige vægter højest, så viser undersøgelsen, at frivillige indenfor genbrug i høj grad ønsker at blive anerkendt eller motiveres af resultater, hvor administrative frivillige- og aktivitetsfrivillige i højere grad ønsker at blive anerkendt med kompetenceudvikling og indflydelse.

Frivillige oplever en god samarbejdskultur med andre frivillige i Red Barnet, men nogle oplever en distance til sekretariatets ansatte

Frivillige i Red Barnet oplever, at der er et godt og trygt samarbejde med de øvrige frivillige. Et samarbejde, hvor det opleves som okay at fejle og lære af sine fejl, og hvor man kan give udtryk for sine meninger og følelser over for de andre frivillige, hvilket er vigtigt for frivilliges motivation og engagement i indsatsen.

Undersøgelsen viser, at der er en fremgang i frivilliges vurdering af samarbejdet mellem frivillige og ansatte fra 2021 til 2023. Red Barnets frivillige vurderer generelt samarbejdet mellem frivillige og ansatte en smule lavere sammenlignet med Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022.

En årsag kan være, at nogle frivillige i undersøgelsen efterspørger flere besøg fra ansatte, så ansatte har større kendskab til, hvad der kan forventes af frivillige, samt at der etableres mere tydelighed omkring, hvem man som frivillig kan søge hjælp hos.

1.3. BAGGRUND OG METODE

Spørgeskema – hvad afdækker undersøgelsen?

Spørgeskemaet er udviklet på baggrund af Ingerfairs mangeårige erfaring fra arbejdet på frivilligområdet kombineret med elementer fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø's spørgeramme om det psykiske arbejdsmiljø⁴. Spørgeskemaet afdækker således forhold og rammer i det frivillige arbejde, som er væsentlige for frivilliges trivsel og engagement. Derudover er spørgeskemaet blevet tilpasset frivilligheden i Red Barnet i samarbejde med Red Barnet.

Spørgeskemaet belyser seks forskellige dimensioner af frivilliges trivsel og oplevelse af rammer samt spørgsmål om engagement, tilfredshed og baggrund. Dimensionerne, der afdækkes i undersøgelsen, er:

- Motiver
- Anerkendelse
- Indflydelse og opgaver
- Værdier

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

- Samarbejde og ledelse
- Udfordringer og negative oplevelser

Indsamling og repræsentativitet

Undersøgelsen er sendt ud til 1637 aktive frivillige i Red Barnet via e-mail. Besvarelserne er indsamlet i perioden 31. marts til 1. maj 2023. Blandt Red Barnets frivillige har 536 personer besvaret spørgeskemaet helt eller delvist.

Dette giver en svarprocent på 33 %, hvilket anses for en god svarprocent for digitale undersøgelser.

Analyse og nedslag i forskellige frivilligrupper

I analysen vises udviklingen fra Red Barnets undersøgelse fra 2021 til 2023. Derudover sammenlignes Red Barnets besvarelser med Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022, som indeholder data på tværs af 27 organisationer i Danmark⁵.

Der er foretaget særskilte analyser på tværs af tre forskellige grupper af frivillige:

- Frivillige engageret i genbrugsbutikker
- Frivillige engageret i projekter/aktiviteter
- Frivillige engageret i bestyrelser og administrative poster.

Inddelingen er beskrevet yderligere i første afsnit under Forskelle på tværs af frivilligrupper på side 14.

Derudover er der lavet analyser på tværs af frivillige med forskellig anciennitet og hvorvidt, man har ledelsesansvar over for andre frivillige eller ej. Endeligt har alle lokalforeninger med mere end 6 besvarelser fået foretaget en analyse, der deles særskilt med lokalforeningerne.

Undervejs i analysen bidrager undersøgelsens kvalitative data fra spørgeskemaets åbne svarmuligheder med nuancer til de kvantitative data i diagrammerne.

Sammenligning med Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022

I rapporten sammenlignes Red Barnets resultater med Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022.

Ingerfairs undersøgelse er foretaget i 27 organisationer på tværs af sektorer. Dataindsamlingen er foretaget i perioden marts 2020-december 2022⁶ og består af 2340 besvarelser. Red Barnets frivilligundersøgelse foretaget i 2021 indgår som en del af datasættet i Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022 og udgør 23 % af besvarelserne.

Størstedelen af de frivillige (74 %) i undersøgelsen er engageret indenfor social- og sundhedsområdet⁷, mens 11 % er engageret indenfor kultur, idræt og fritid, 8 % i idébaserede organisationer (fx politiske og religiøse organisationer), og de resterende 7 % er engageret indenfor uddannelsesområdet og andre områder.

Social- og sundhedsområdet udgør således størstedelen af besvarelserne i Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022, hvorfor det er et godt sammenligningsgrundlag med frivillige i Red Barnet.

5 Grønning, Emilie & Lund, Line (2023): *Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022* - OBS! Undersøgelse udgives først i september 2023, hvorfor der ikke direkte er henvisning til rapport

6 10 % af data er indsamlet under første coronanedlukning.

7 Grønning, Emilie & Lund, Line (2023): *Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022* - OBS! Undersøgelse udgives først i september 2023, hvorfor der ikke direkte er henvisning til rapport

1.4. LÆSEVEJLEDNING

Rapportens **første afsnit** tegner et billede af de typiske frivillige i Red Barnet, hvad der kendetegner dem og deres engagement.

Det **andet afsnit** afdækker frivilliges motivation og tilfredshed. Det er også i dette afsnit, vi ser på de frivilliges tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillig.

Tredje afsnit belyser de frivilliges oplevelse af anerkendelse, og hvorvidt det matcher deres behov for anerkendelse.

Fjerde afsnit handler om frivilliges oplevelse af indflydelse og inddragelse, deres oplevelse af opgaver og indsatsen, de deltager i, samt deres tilfredshed med Frivillignet (Red Barnets intranet for frivillige).

Femte afsnit belyser de frivilliges oplevelse af værdier og samarbejdet både med andre frivillige og med ansatte i Red Barnet.

Sjette afsnit handler om udfordringer og vanskeligheder, som frivillige oplever i arbejdet.

Mens **syvende og sidste afsnit** belyser frivilliges eventuelle negative oplevelser.

1.5. SÅDAN LÆSES STATISTIKKEN

Rapportens resultater vises i søjlediagrammer, som dels viser procentvise fordelinger, dels indeksscorer.

Indeksscore

Referer til en målestok, hvorpå man kan omsætte svaret på et eller flere spørgsmål til en målbar score. I denne undersøgelse summeres scoren på spørgsmål til indekseringer, da det giver undersøgelsen et sammenligningsgrundlag med undersøgelsen foretaget i 2021, samt på tværs af frivillige i Red Barnet. Indeksscore, som er den målbare score ved en skala, 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. Besvarelser, der angiver "ved ikke", medtælles ikke i beregningerne af indeksscore. Ved hver skala fremgår det, hvilken værdi spørgsmålets besvarelser har fået i forbindelse med omregningen til indekstal. I læsningen og vurderingen af skalaerne er 100 den mest positive værdi. Hvordan de enkelte skalaer skal læses, vil blive beskrevet undervejs.

Net Promoter Score (NPS)

I rapporten anvendes begrebet NPS (Net Promotor Score), der er en anerkendt metode, og et værktøj der anvendes til at måle frivilliges loyalitet og tilbøjeligheden til at ville anbefale andre at være frivillige. Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022 viser, at der foruden også er en stærk sammenhæng mellem frivilliges tilfredshed og deres NPS score.

I undersøgelsen baserer NPS sig på følgende spørgsmål (skala: 0-10): Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale andre at blive engageret i Red Barnet? 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 tilbøjelig for at stoppe, hvis man bliver mødt af en anden spændende sag eller organisation, som man finder mere interessant eller som 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 besvarelsene udregnes det, der kaldes en Net Promotor Score (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. I denne rapport anvendes NPS som en indikator for frivilliges tilfredshed⁸ og for frivilliges ambassadørskab i Red Barnet.

Signifikans

Vi anvender også begrebet signifikans. Dette 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. I denne undersøgelse fremhæves de signifikante forskelle.

8 NPS er en indikator for tilfredshed, men der kan være andre forhold end frivilliges tilfredshed, som påvirker frivilliges tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige og dermed den samlede NPS.

2

FRIVILLIG I RED BARNET I 2023

Afsnittet tegner et billede af de typiske frivillige ud fra baggrundskarakteristika og engagement i Red Barnet.



2.1. DEN TYPISKE FRIVILLIGE I RED BARNET ER EN KVINDE OVER 56 ÅR

Diagram 1 viser fordelingen af køn i 2021 og 2023. 4 ud af 5 frivillige i 2023 er kvinder. Fra 2021 til 2023 er der kommet en lille stigning i andelen af mænd i Red Barnet fra 17 % til 21 %.

Diagram 2 viser, at over halvdelen (56 %) af de frivillige i Red Barnet er over 56 år. Til sammenligning er ca. 40 % over 56 år, når vi ser på den typiske socialfrivillige i Danmark⁹. I Red Barnet er en femtedel af de frivillige engageret i genbrugsbutikker. Indenfor genbrug udgør frivillige over 56 år 91 %, hvor frivillige over 56 år i Red Barnets øvrige aktiviteter udgør 45 %. Aldersforskellen på den typiske frivillige i Red Barnet og den typiske socialfrivillige i Danmark kan derfor skyldes, at mange frivillige i Red Barnets genbrugsbutikker er over 56 år.



Diagram 1:
Fordelingen af køn på tværs af alle frivillige vist i procent for 2023 og 2021

Kvinder Mænd Nonbinær/Trans

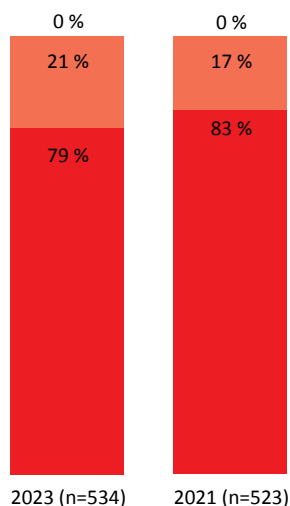
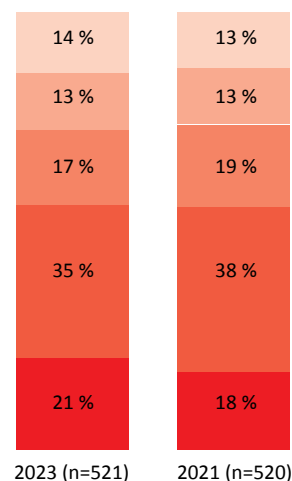


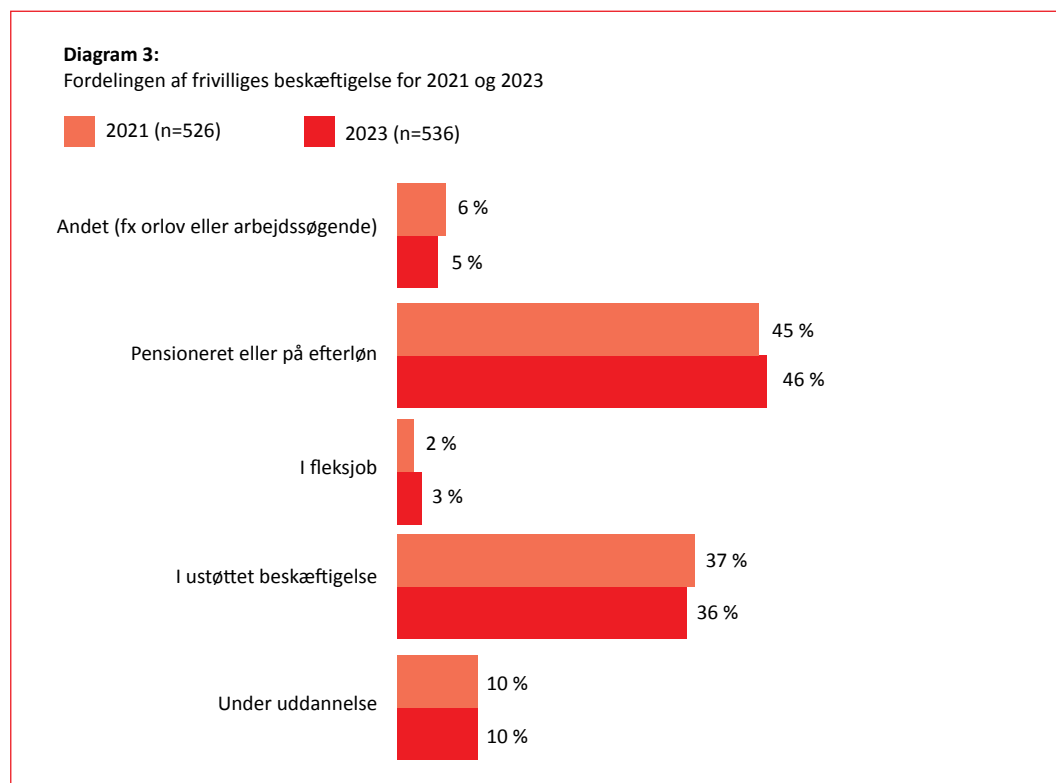
Diagram 2:
Aldersfordeling på tværs af alle frivillige vist i procent for 2023 og 2021

Over 70 år 57-70 år 46-56 år
30-45 år Under 30 år

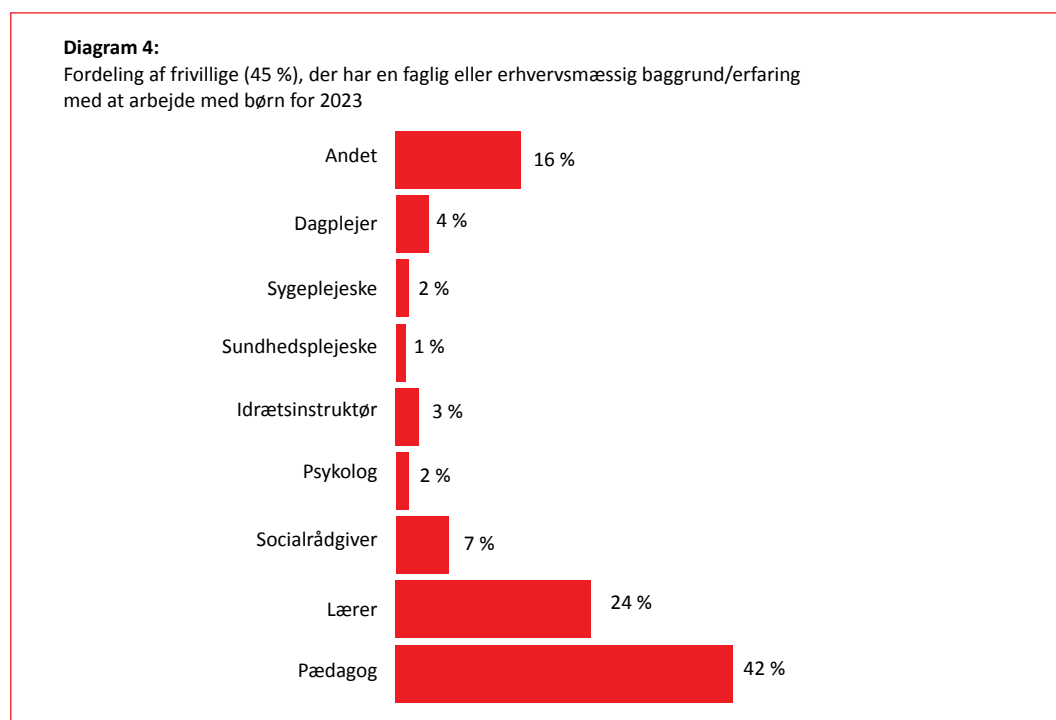


⁹ Skov Henriksen, Lars et al. (2022): *Den korte vej til et godt MATCH*, Center for Frivilligt Socialt Arbejde, side 5 <https://frivillighed.dk/files/media/document/Pixi%20-%20Den%20korte%20vej%20til%20et%20godt%20match%20%281%29.pdf>

Diagram 3 viser, at knap halvdelen (46 %) af frivillige i Red Barnet er pensioneret eller på efterløn.

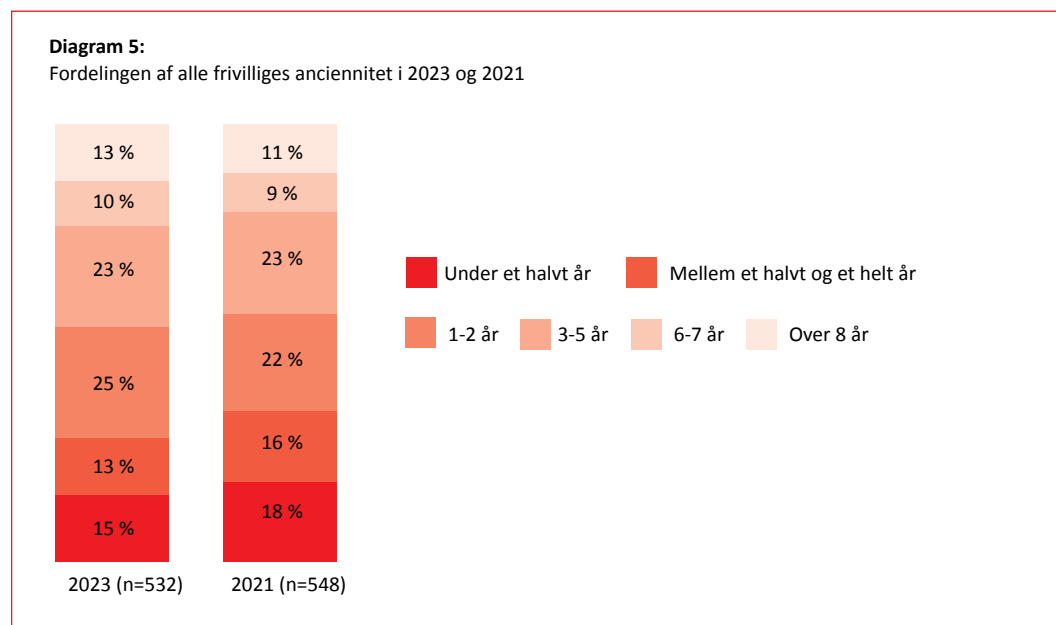


I undersøgelsen angiver 45 % af de frivillige at have en faglig eller erhvervsmæssig erfaring med at arbejde med børn. Diagram 4 viser fordelingen af disse frivilliges faglige eller erhvervsmæssige erfaring. Ud af de frivillige med en faglig eller erhvervsmæssig erfaring har flest (42 %) en baggrund som pædagog, mens næstflest (24 %) har faglig eller erhvervsmæssig erfaring som lærer.



2.2. FRIVILLIGES ENGAGEMENT I RED BARNET

Diagram 5 viser fordelingen af frivilliges anciennitet i Red Barnet i 2021 og i 2023:



Undersøgelsen viser, at halvdelen af de frivillige (53 %) har været frivillige i Red Barnet i mindre end 2 år. Dette kan skyldes, at nogle af Red Barnets aktiviteter engagerer frivillige for en kortere periode fx i projekt "Plads til Alle", hvor 77 % af de frivillige har været engageret i mindre end 2 år. Undersøgelsen viser, at frivillige, der har været engageret i mindre end 2 år, udgør 78 % i "Aktiviteter for ukrainske børn", 100 % i "Hjem til os" og 81 % i "Småbørnsklubber".

Undersøgelsen viser et lille fald i andelen af nye frivillige fra 2021 til 2023. I 2021 var der 34 %, der havde været frivillige i under 1 år, mens det er 28 % i 2023. Omvendt er der en lille stigning af frivillige, der har været engageret i 1-2 år og over 6 år i 2023.

Tallene siger ikke noget om, hvorvidt antallet af nytilkomne i 2021 var ekstraordinært højt sammenlignet med normalen, hvorfor undersøgelsen kun kan vurdere, at der er et mindre fald i antallet af nye frivillige fra 2021 til 2023.

Generelt er der dog en relativt jævn fordeling af nytilkomne frivillige og frivillige med længere anciennitet i Red Barnet. Dette er positivt, idet det både er udtryk for, at Red Barnet lykkedes med at rekruttere nye frivillige til deres aktiviteter og samtidigt lykkedes med at fastholde frivilliges engagement i deres aktiviteter.

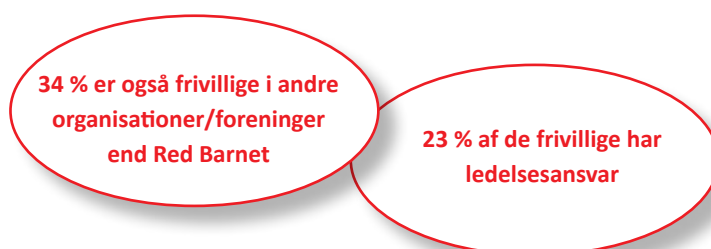
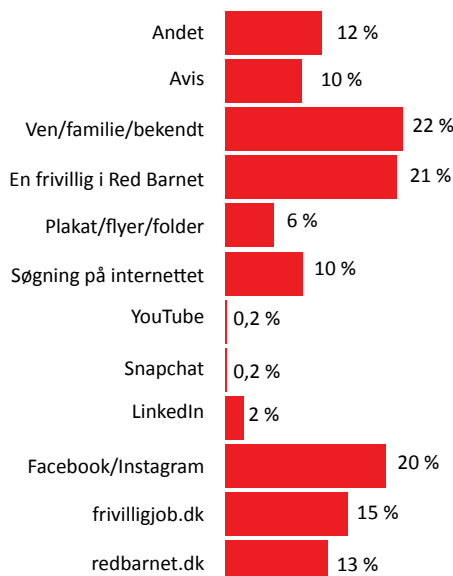


Diagram 6 viser fordelingen af, hvordan frivillige har hørt om at blive frivillig i Red Barnet, hvilket kan fortælle noget om udbyttet af Red Barnets rekrutteringsmetoder.

Diagram 6:

Fordelingen af, hvordan frivillige har hørt om det at blive frivillig fra undersøgelsen i 2023 (n=525)



Note: Diagrammet summer til mere end 100, idet det har været muligt at angive flere svar. Ofte hører man om at blive frivillig flere steder før man melder sig.

Diagrammet viser, at 60,4 % har hørt om at blive frivillig gennem online medier, hvoraf 'Facebook/Instagram' er den svarkategori, som flest angiver, at de har hørt om at blive frivillig. 15,6 % har hørt om at blive frivillig i Red Barnet gennem trykte medier.

Størstedelen af de frivillige kan således siges at være rekrutteret gennem online (evt. digitale) og/eller trykte medier. At rekruttere gennem digitale/trykte medier ses oftest som succesfuld for organisationer, der bærer et stærkt brand og navn, som mange kender¹⁰.

Mens størstedelen af de frivillige har hørt om at være frivillig i Red Barnet gennem digitale/trykte medier, så har 43 % af frivillige i Red Barnet hørt om at blive frivillig i Red Barnet fra en 'ven/familie/bekendt' eller 'en frivillig i Red Barnet'. Næsten halvdelen af frivillige i Red Barnet kan altså siges at have hørt om Red Barnet gennem netværk. Fordelen ved netværk som rekrutteringstilgang er, at matchet mellem organisation, i dette tilfælde Red Barnet, og frivillige ofte er bedre, idet nye frivillige rekrutteret gennem netværk ofte har et større kendskab til organisationens formål og værdier sammenlignet med f.eks. frivillige rekrutteret via et Facebook opslag¹¹.

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>

¹¹ 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>

Undersøgelsen viser også, at en tredjedel (31 %) af de frivillige i Red Barnet er rekrutteret på flere forskellige måder. De frivillige har ikke udelukkende hørt om at blive frivillig i Red Barnet ét sted, hvorfor de forskellige rekrutteringstilgange styrker hinanden gensidigt. Vi ved, at man som frivillig ofte skal høre om muligheden for at være frivillig flere gange, før man melder sig¹².

Red Barnet er en organisation med et stærkt brand og navn i Danmark, hvorfor det at rekruttere gennem digitale/trykte medier fortsat er en oplagt tilgang til rekruttering. Samtidig kan Red Barnet med fordel styrke rekruttering gennem netværk og arbejde med, at frivillige i endnu højere grad anbefaler andre at være frivillige.

2.3. FORSKELLE PÅ TVÆRS AF FRIVILLIGGRUPPER

I afsnittet beskrives den typiske frivillige på tværs af administrative frivillige, aktivitetsfrivillige og frivillige i genbrug. Denne inddeling er foretaget for lettere at kunne sammenligne frivilliges oplevelser på tværs af de forskellige opgaver/aktiviteter i Red Barnet:

- Administrative frivillige er frivillige engageret i lokalforeningernes bestyrelser, HR, PR og kommunikation, økonomi og fundraising.
- Aktivitetsfrivillige er frivillige engageret i Red Barnets aktiviteter og projekter (Plads Til Alle, familieoplevelsesklub, naturklub, Hjem til Os, småbørnsklub, aktiviteter for ukrainske børn, ferielejr og Slet det-fortæller)
- Frivillige i genbrug er frivillige, der er engageret i en genbrugsbutik.

Disse inddelinger vil også blive benyttet i den videre analyse, hvor der ses på, hvorvidt disse grupper adskiller sig fra hinanden. De vil blive henvist til som frivilliggrupper gennem rapporten. Frivilliggrupperne er ikke gensidigt udelukkende, da flere frivillige er engageret i flere forskellige indsatser fx både i en genbrugsbutik og en lokal bestyrelse.

Den typiske aktivitetsfrivillige



- 73 % er kvinder
- 58 % er over 50 år
- 45 % er fortsat på arbejdsmarkedet
- 36 % er frivillig ugentligt
- 58 % har været frivillig i Red Barnet i under 2 år
- 81 % har hørt om at blive frivillig gennem digitale/trykte medier - flest via Facebook/Instagram (25 %)
- 40 % er rekrutteret gennem netværk – flest har hørt om det fra en ven/familie/bekendt (21 %).
- 42 % er også frivillige i andre organisationer/foreninger

12 Holdt, Marie B. et al. (2021): *Sådan rekrutterer du frivillige*, side 131

Den typiske administrative frivillige



- 75 % er kvinder
- 64 % er over 50 år¹³
- 44 % er fortsat på arbejdsmarkedet
- 63 % er frivillig ugentligt
- 47 % har været frivillig i under 2 år
- Halvdelen har været frivillige i Red Barnet mellem 1-5 år
- 88 % har hørt om at blive frivillig gennem digitale/trykte medier - flest via frivilligjob.dk (25 %),
- 45 % har hørt om det gennem netværk – heraf har hørt om det fra en ven/familie/bekendt (25 %)
- 41 % er også frivillige i andre organisationer/foreninger

Den typiske frivillig i genbrug



- 97 % er kvinder
- 93 % er over 50 år
- 85 % er pensioneret eller på efterløn
- 88 % er frivillig ugentligt
- 33 % har været frivillig i Red Barnet i under 2 år
- 51 % har hørt om at blive frivillig gennem digitale/trykte medier - flest via avis (16 %)
- 52 % er rekrutteret gennem netværk – flest har hørt om det fra en frivillig (29 %)
- 16 % er også frivillige i andre organisationer/foreninger

¹³ Blandt de administrative frivillige, er der forskel på gennemsnitsalderen mellem frivillige i en bestyrelse (57 år) og frivillige indenfor HR og PR og kommunikation (46 år)

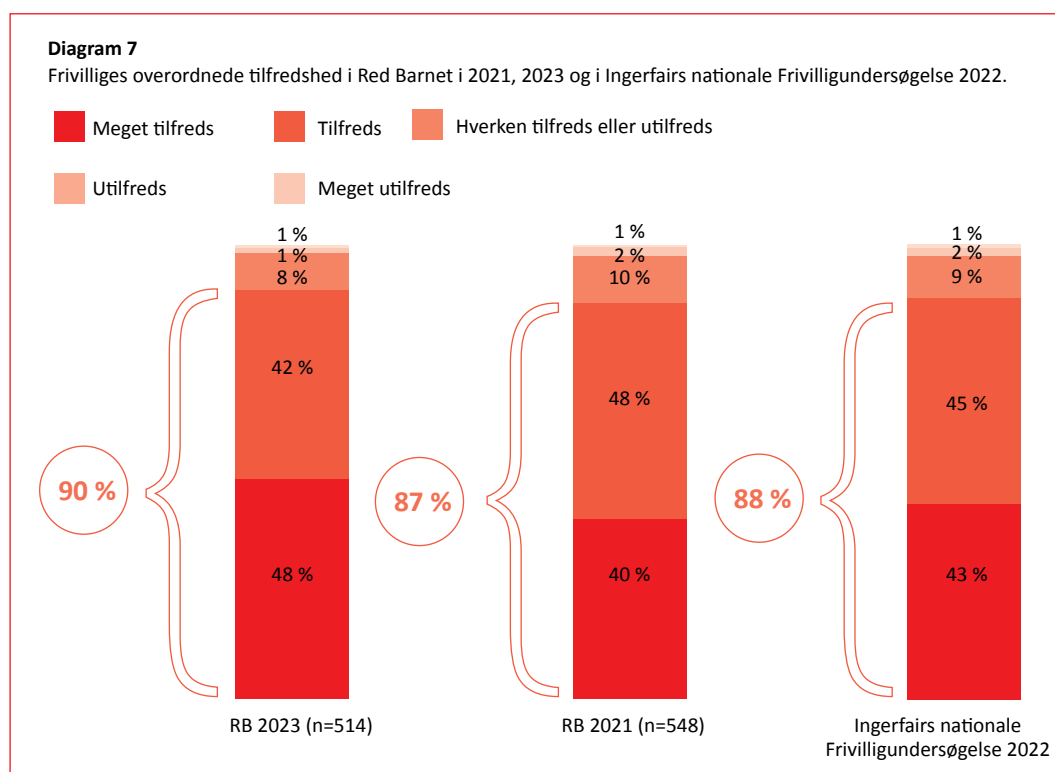
3

TILFREDSHED OG MOTIVATION

Afsnittet her belyser de frivilliges overordnede tilfredshed, deres tilbøjelighed til at anbefale andre at være frivillig og hvad, der motiverer frivillige.



3.1. MANGE FRIVILLIGE ER TILFREDSE OG VIL ANBEFALE RED BARNET TIL ANDRE

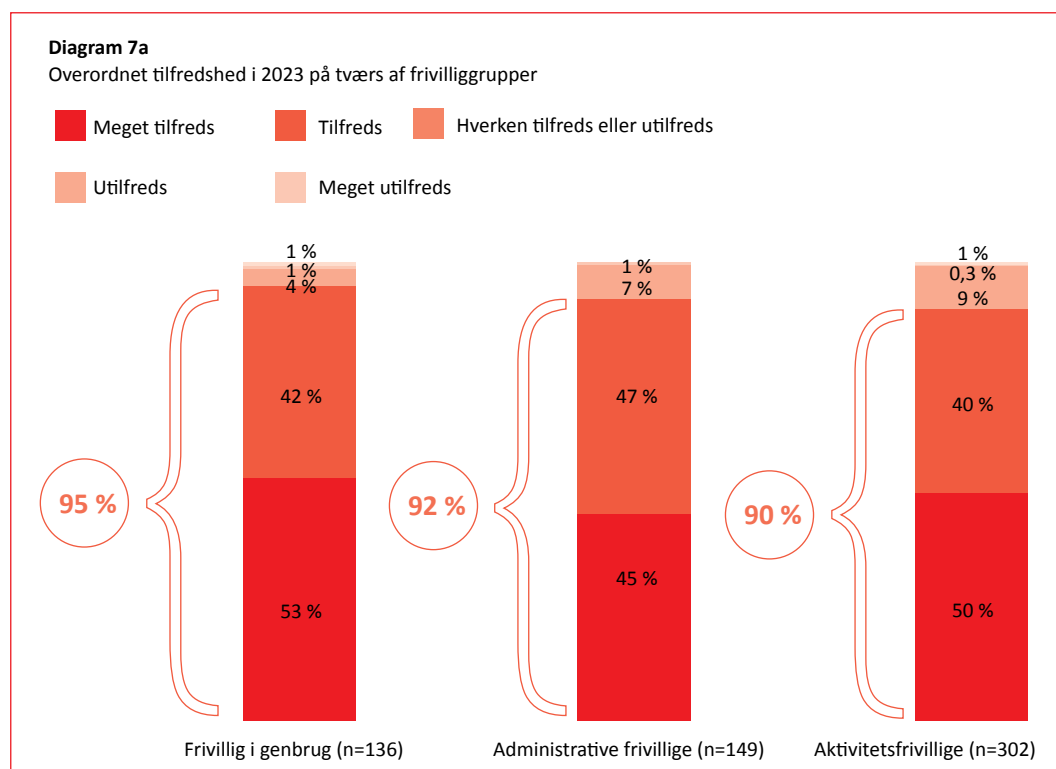


Undersøgelsen viser, at der generelt er en høj tilfredshed blandt frivillige i Red Barnet – 90 % er tilfredse eller meget tilfredse med at være engageret. Der er en lille stigning i den overordnede tilfredshed blandt frivillige fra 2021 til 2023. I 2021 var 87 % tilfredse eller meget tilfredse, hvorfor den er steget med 3 procentpoint. Derudover er andelen af meget tilfredse steget med 9 procentpoint fra 2021 til 2023.

Undersøgelsen viser, at andelen af frivillige i Red Barnet, der er meget tilfredse, er højere sammenlignet med den gennemsnitlige frivillige i Danmark, idet andelen af meget tilfredse frivillige udgør 43 % i Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022 sammenlignet med 48 % af Red Barnets frivillige i 2023. Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022 viser, at forskellen mellem at være tilfreds og meget tilfreds er afgørende for, hvordan man taler om at være frivillig samt hvorvidt man anbefaler til andre at være frivillig. Frivillige, der er meget tilfredse, er mere tilbøjelige til at være gode ambassadører for Red Barnets arbejde og sag, hvorfor Red Barnets udvikling er positiv, både fordi tilfredshed er en god indikation for de frivilliges trivsel, men også i arbejdet med at skabe gode lokale ambassadører¹⁴.

14 Grønning, Emilie & Lund, Line (2023): *Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022* - OBS! Undersøgelse udgives først i september 2023, hvorfor der ikke direkte er henvisning til rapport.

Dykes der ned i forskellen mellem frivilligrupperne, ses det i diagram 7a, at tilfredsheden er højest blandt frivillige i genbrug, hvor 95 % er tilfredse eller meget tilfredse, mens Red Barnets aktivitetsfrivillige er lidt mindre tilfredse, idet 90 % har svaret, at de er tilfredse eller meget tilfredse.



Det kan være væsentligt at se på, hvordan tilfredsheden ser ud på tværs af anciennitet i organisationen, idet forskelle kan være et udtryk for, hvordan det opleves at have været med i kort eller lang tid i en organisation. Undersøgelsen viser, at frivillige, der har været engageret i 6-7 år, er de mest tilfredse frivillige i Red Barnet, hvor 98 % er tilfredse eller meget tilfredse.

Generelt er der en høj tilfredshed blandt alle frivillige, og der er sket en positiv udvikling i tilfredsheden fra 2021 til 2023.

3.2. FLERE FRIVILLIGE ER AMBASSADØRER FOR RED BARNET I 2023

1 ud af 5 frivillige har hørt om at blive frivillig i Red Barnet gennem en anden frivillig. Det er derfor en vigtig rekrutteringskilde for Red Barnet. Samtidig er det at blive spurgt eller opfordret den mest hyppige årsag til at blive frivillig, når vi ser på tværs af frivilligheden i hele Danmark¹⁵.

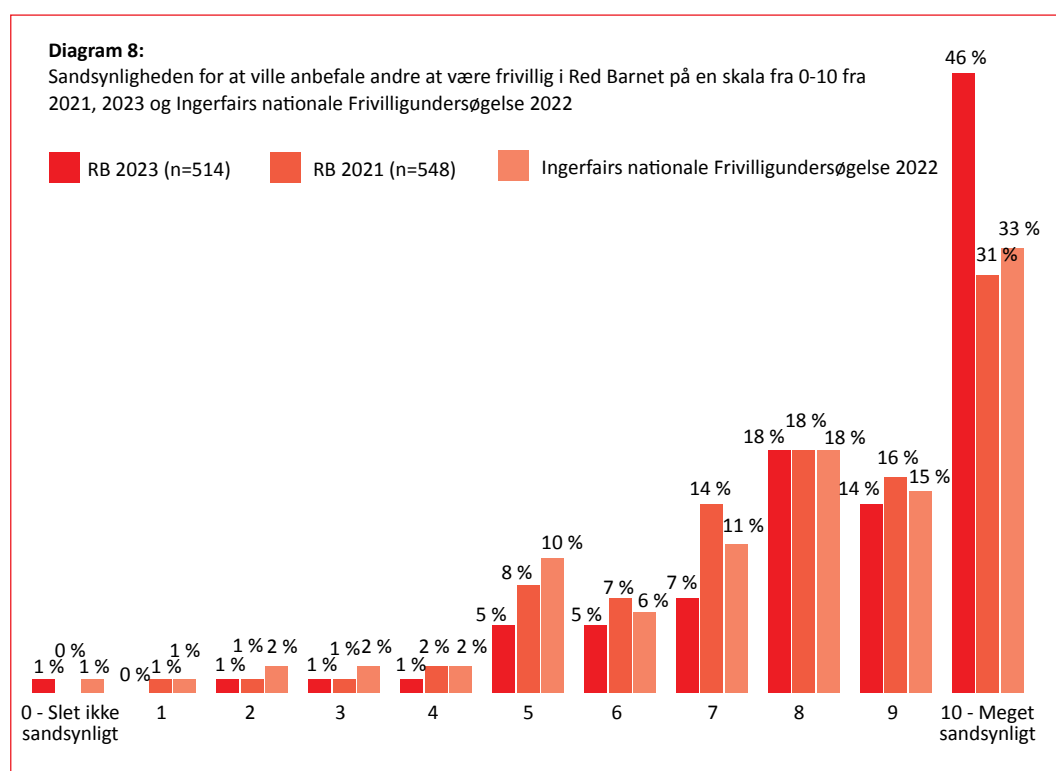
I undersøgelsen afdækkes de frivilliges tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige. Dette gøres ud fra spørgsmålet om sandsynligheden for, at de vil anbefale andre at være frivillige i Red Barnet. Metoden, som kaldes Net Promotor Score anvendes, idet det er en god indikator for frivillighedens ambassadørskab for Red Barnet.

¹⁵ Hygum Espersen, Helle et al. (2021): *Frivilligundersøgelsen 2020*, Side 53 - <https://www.vive.dk/media/pure/16186/5662919>

Svaret på spørgsmålet om sandsynligheden for, at man vil anbefale andre at være frivillig, angives på en skal fra 0-10. Herfra inddeles besvarelser i tre kategorier (Læs mere om NPS og inddelingen under afsnit 1.5 Sådan læses statistikken side 7:

- Kritikere angiver 0-6
- Passive angiver 7-8
- Og ambassadører angiver 9-10

Diagrammet viser fordelingen af besvarelserne fra undersøgelsen i Red Barnet i 2021, i 2023 og Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022.



Diagrammet viser, at der har været en positiv udvikling fra 2021 til 2023 i de frivilliges tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige i Red Barnet. Andelen af ambassadører er steget fra 47 % til 60 %, hvilket er en markant og positiv fremgang.

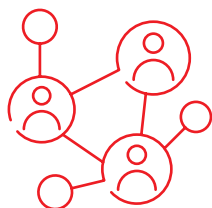
Scoren udregnes ved at trække den procentvise andel af kritikere fra den procentvise andel af ambassadører.

Red Barnets NPS i 2023 er 46, mens den i 2021 var 26.

Til sammenligning er den nationale NPS fra Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022 på 25¹⁶.

En fremgang på 20 fra 2021 til 2023 er en meget positiv fremgang, og en NPS på 46 er et meget godt resultat.

16 Grønning, Emilie & Lund, Line (2023): *Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022* - OBS! Undersøgelse udgives først i september 2023, hvorfor der ikke direkte er henvisning til rapport



NPS på tværs af frivilliggrupper:

NPS for aktivitetsfrivillige: 51

NPS for administrative frivillige: 51

NPS for frivillige i genbrug: 48

Generelt er der en god NPS på tværs af frivilliggrupper. Lavest er den for frivillige i genbrug.

Dette er den på trods af, at frivillige i genbrug angiver at være de mest tilfredse sammenlignet med de øvrige grupper. NPS er en indikator for tilfredshed, men tilfredshed kan ikke forklare alt om NPS, da også andre forhold spiller ind, f.eks. hvorvidt man kender nogle med interesse i frivilligt arbejde, eller hvorvidt man ser det som sin opgave at anbefale andre at være frivillige.

Ser vi på tværs af frivillige med og uden ledelsesansvar, ses en lidt højere NPS blandt frivillige med ledelsesansvar (64) sammenlignet med frivillige uden ledelsesansvar (40). Frivillige med ledelsesansvar er derfor mere tilbøjelige til at tale godt om det at være frivillig i Red Barnet og anbefale andre at være frivillige.

Endeligt ses det, at NPS stiger i takt med de frivilliges anciennitet i Red Barnet. Dette er måske ikke overraskende, idet man skulle tro, at mange ville vælge at stoppe, hvis de ikke kan/vil anbefale andre at være frivillige. Dette er dog ikke altid tilfældet. Ingerfair ser eksempler på organisationer, hvor frivillige med længere anciennitet i organisation kan have oplevet forandringer, som de oplever som negativt, hvorfor deres motiv for at være frivillig går hen og bliver en slags modstand mod forandringer. De fortsætter med at være engageret, men vil ikke nødvendigvis anbefale det til andre.

At Red Barnet har en stigende NPS i takt med de frivilliges anciennitet kan derfor siges at være et udtryk for, at frivillige med høj anciennitet generelt oplever, at de bliver set og hørt i den udvikling, Red Barnet løbende gennemgår.

I undersøgelser udtrykker de frivillige mange gode grunde til at anbefale andre at være frivillige. De frivilliges svar kan grupperes i tre kategorier:

Tre stærke fortællinger om, hvorfor frivillige anbefaler andre at være frivillig

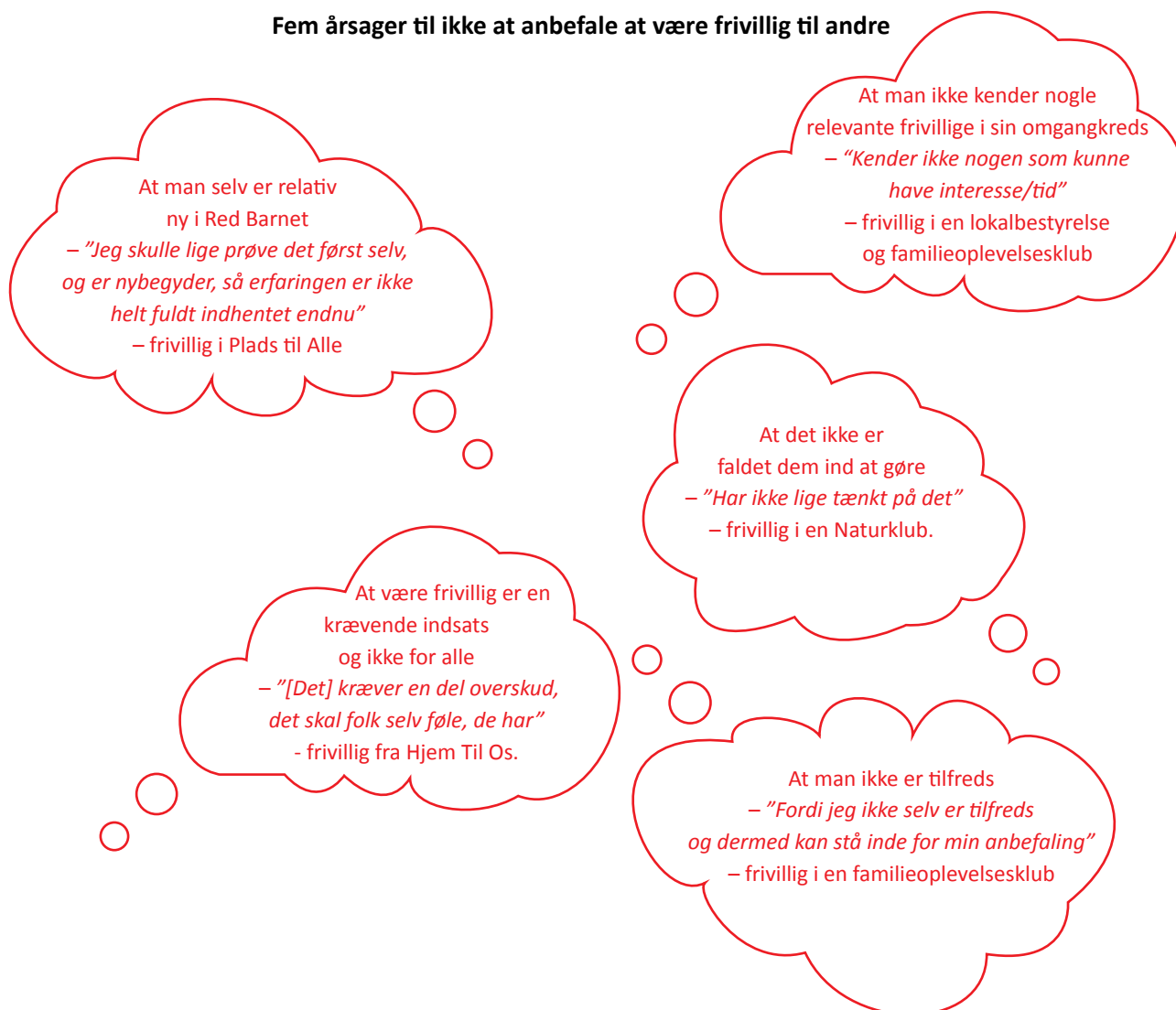
Den alternative valuta-årsag
– "Det giver bare en så meget
- socialt og fagligt, og når man ser
børnene få en forskel i livet,
er der intet bedre."
– frivillig i en Naturklub

Den altruistiske årsag
– "Fordi det er helt utroligt
givende at hjælpe andre"
– frivillig i Hjem Til Os

Ressource-årsag
– "Fordi der mangler frivillige
og jo flere stabile frivillige,
jo bedre trivsel som frivillig"
– frivillig i en lokalbestyrelse.

Ser vi på årsager til, hvorfor frivillige ikke anbefaler andre at være frivillige i Red Barnet, så er de fem mest gængse årsager følgende:

Fem årsager til ikke at anbefale at være frivillig til andre



Generelt har Red Barnet en god NPS, hvilket peger på, at Red Barnet har et stærkt ambassadørskab blandt deres eksisterende frivillige.

Hvis Red Barnet ønsker at styrke deres ambassadørskab yderligere, kan man undersøge, hvordan frivillige uden ledelsesansvar styrker deres ambassadørskab samt gøre frivillige endnu mere opmærksomme på betydningen af deres rolle som gode ambassadører, så flere er bevidste om deres potentiale som gode ambassadører både for sagen og det frivillige arbejde.

3.3. FRIVILLIGE MOTIVERES AF AT HJÆLPE OG GØRE NOGET FOR ANDRE, HVILKET DE FÅR INDFRIET I RED BARNET

Undersøgelser viser, at hvis man som organisation skal lykkes med at fastholde frivillige i sagen og arbejdet, så handler det om det gode match mellem organisationens værdier, formål, opgaver og den frivilliges værdier, kompetencer, livssituation m.fl.¹⁷ Dette afsnit giver derfor et billede af, hvorvidt Red Barnet som organisation skaber rammer, der matcher de frivilliges motiver for at være frivillige. De seks motiver tager afsæt i forskningen om, hvilke motiver der har størst betydning for frivilliges motivation¹⁸:

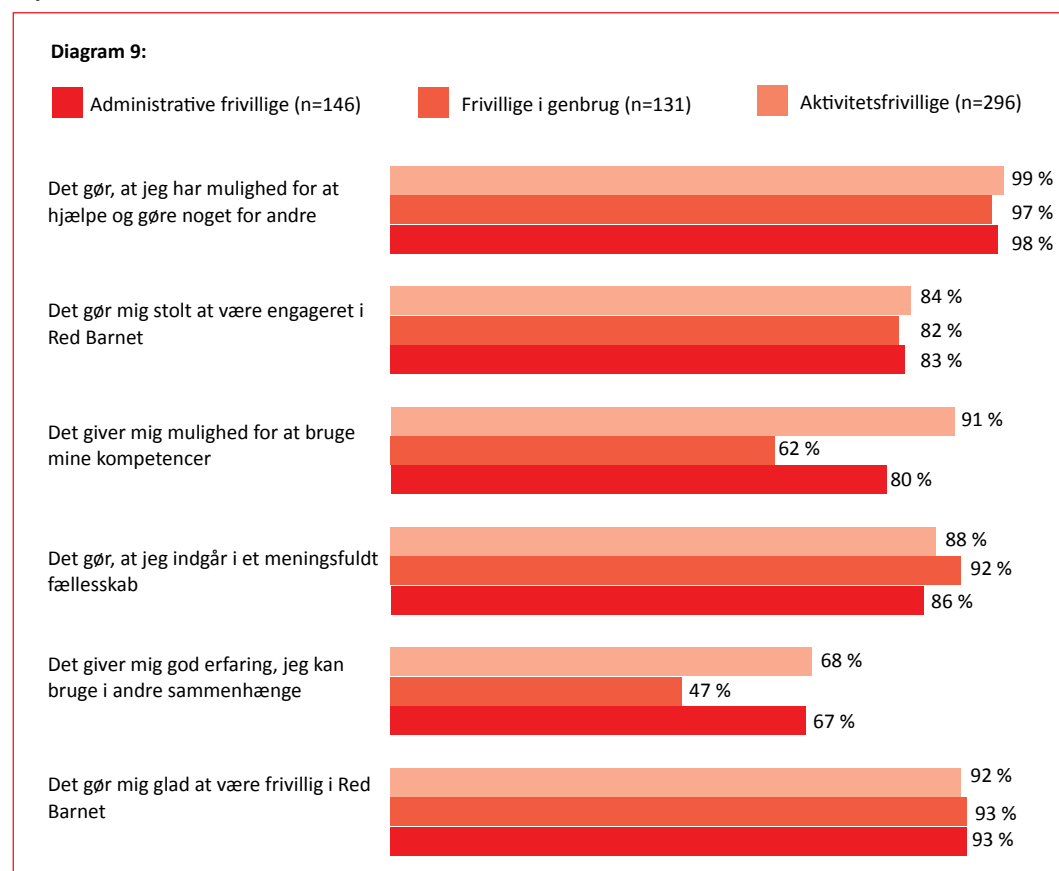
Værdier og sagen – Det gør, at jeg har mulighed for at hjælpe og gøre noget for andre.

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 mig stolt at være engageret i Red Barnet, og Det gør mig glad at være frivillig i Red Barnet.

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

Diagram 9 viser, hvad frivillige på tværs af frivilliggrupper oplever at få ud af deres engagement, mens det efterfølgende diagram 10 viser, hvilke motiver frivillige på tværs af frivilliggrupper i 2023 vægter højest.



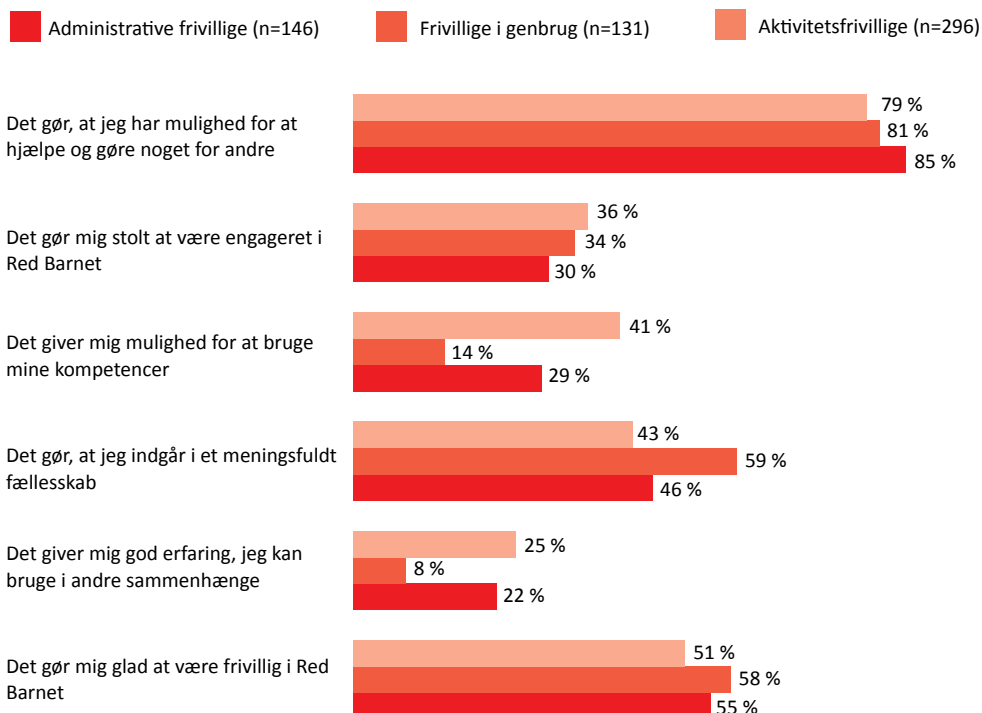
Note: Diagrammet for motiver, frivillige vægter højest, summer til mere end 100 %, idet det har været muligt at angive flere svar.

17 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>

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

Diagram 10:

Motiver frivillige finder vigtigst i 2023 på tværs af frivilligrupper



Ovenstående diagram 9 og 10 viser, at Red Barnets frivillige i høj grad oplever, at deres motiver for at være frivillig bliver indfriet gennem deres engagement i Red Barnet. De motivationsfaktorer som frivillige vægter højest, er samtidigt også det, som frivillige oplever at få ud af deres engagement.

Red Barnets frivillige motiveres generelt af at hjælpe og gøre noget for andre, hvilket de frivillige i høj grad også oplever at kunne gøre gennem deres engagement i Red Barnet.

For omkring halvdelen (53 %) af alle frivillige er det vigtigt, at det gør dem glad at være frivillig i Red Barnet, hvilket 85 % af alle frivillige også angiver, at deres engagement gør.

Knap halvdelen (48 %) angiver, at det at indgå i et meningsfuldt fællesskab er en af de vigtigste motivationsfaktorer for dem. Dette angiver frivillige i genbrugsbutikkerne i højere grad end aktivitets- og administrative frivillige. Samtidig oplever frivillige i genbrug også i højere grad at indgå i et meningsfuldt fællesskab. Administrative frivillige motiveres i højere grad af at kunne bruge deres kompetencer sammenlignet med frivillige i genbrug og de aktivitetsfrivillige. Administrative frivillige oplever samtidigt også i højere grad, at de har mulighed for at bruge deres kompetencer i det frivillige arbejde.

Motivation er ofte noget, der kan ændre sig over tid, hvorfor der ses på, hvordan motivationsfaktorerne adskiller sig på tværs af anciennitet. Undersøgelsen viser, at frivillige, der har været engageret i Red Barnet i mere end 6 år, i højere grad vægter det meningsfulde fællesskab (forskel på 22 procentpoint), og det, at det gør dem glad at være frivillig (forskel på 15 procentpoint) sammenlignet med frivillige, der har været engageret i kortere tid. Dette kan skyldes, at oplevelsen af fællesskabet vokser over tid. En anden forklaring kan også være, at de nyere frivillige er motiveret af noget andet end fællesskabet. Undersøgelsen indikerer, at frivillige, der har været engageret i under et år, i højere grad end de øvrige frivillige (forskel på 11 procentpoint) vægter det at få god erfaring, som de kan bruge i andre sammenhænge højt.

Derudover adskiller frivillige med ledelsesansvar sig fra øvrige frivillige, idet de generelt vægter alle motivationsfaktorer højere. De motivationsfaktorer, hvor forskellen mellem frivillige med ledelsesansvar og frivillige uden ledelsesansvar er størst, er: 'Det giver mig god erfaring, jeg kan bruge i andre sammenhænge' (12 procentpoint), og det giver mig mulighed for at bruge mine kompetencer (14 procentpoint).

4

ANERKENDELSE

Fjerde afsnit har fokus på de frivilliges oplevelse af anerkendelse.



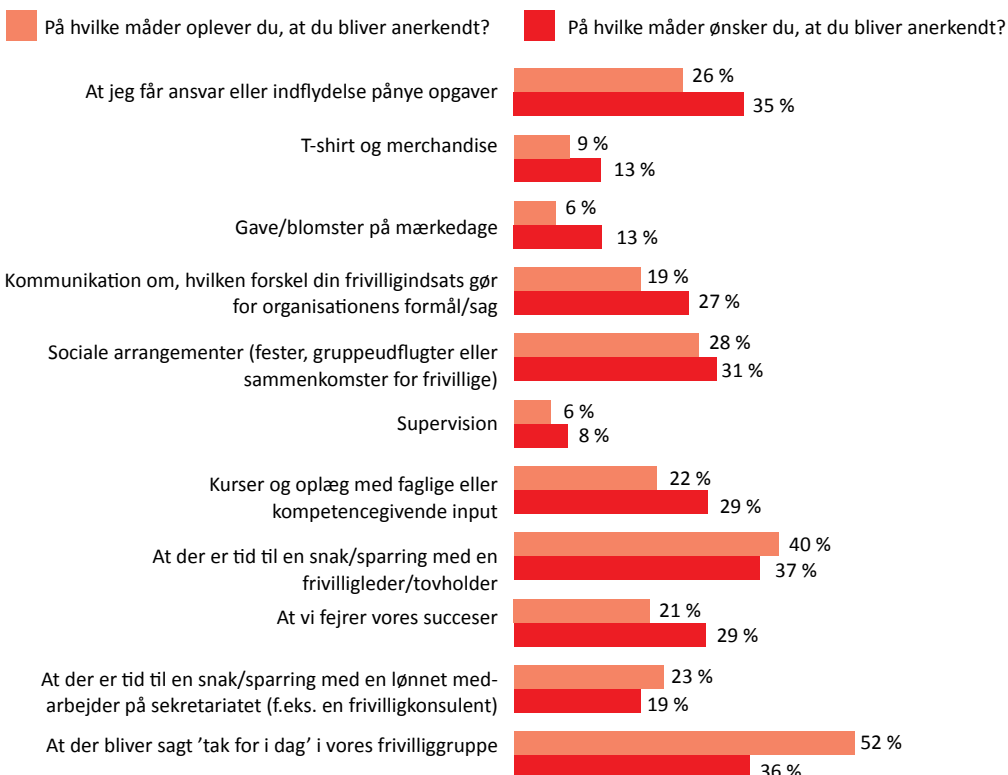
4.1. DET ER VIGTIGT AT HAVE TID TIL DEN RELATIONELLE ANERKENDELSE

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 alle. 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.v. Det handler derfor om at være nysgerrig på, hvilke anerkendelsesformer de frivillige værdsætter¹⁹.

Diagrammet nedenfor viser fordelingen af de frivilliges besvarelser fra 2023, om på hvilke måder de oplever at blive anerkendt, og på hvilke måder de ønsker at blive anerkendt:

Diagram 11:

Anerkendelsesformer på tværs af alle frivillige i Red Barnet 2023 (n=494)



Note: Diagrammet summer til mere end 100, idet det har været muligt at angive flere svar.

I Red Barnet er frivillige gode til at sige 'tak for i dag' og frivilliglederne/tovholderne er gode til at have 'tid til en snak/sparring', hvilket er de to anerkendelsesformer, som flest oplever og ønsker.

Undersøgelsen viser, at den største forskel mellem oplevelse og ønske er, at der bliver sagt 'tak for i dag'. Det betyder dog ikke, at man skal stoppe med at takke frivillige for deres indsats, men det kan være et udtryk for, at det at sige 'tak for i dag' ikke opleves som nok, eller noget der tages for givet.

¹⁹ Boll, Frederik C. (2010): *Frivilligkoordinering – hvorfor og hvordan?* side 127ff

Samtidig kan det være et udtryk for, at frivillige også ønsker at blive anerkendt på andre måder. Hertil viser undersøgelsen, at der er en forskel på frivilliges oplevelse af at få ansvar og indflydelse på nye opgaver og deres ønsker herom, hvilket er en måde, hvor frivillige anerkendes ved at give tillid og ejerskab.

De følgende diagrammer 11a, 11b og 11c viser anerkendelsesformer på tværs af frivillige i genbrug, aktivitets- og administrative frivillige.

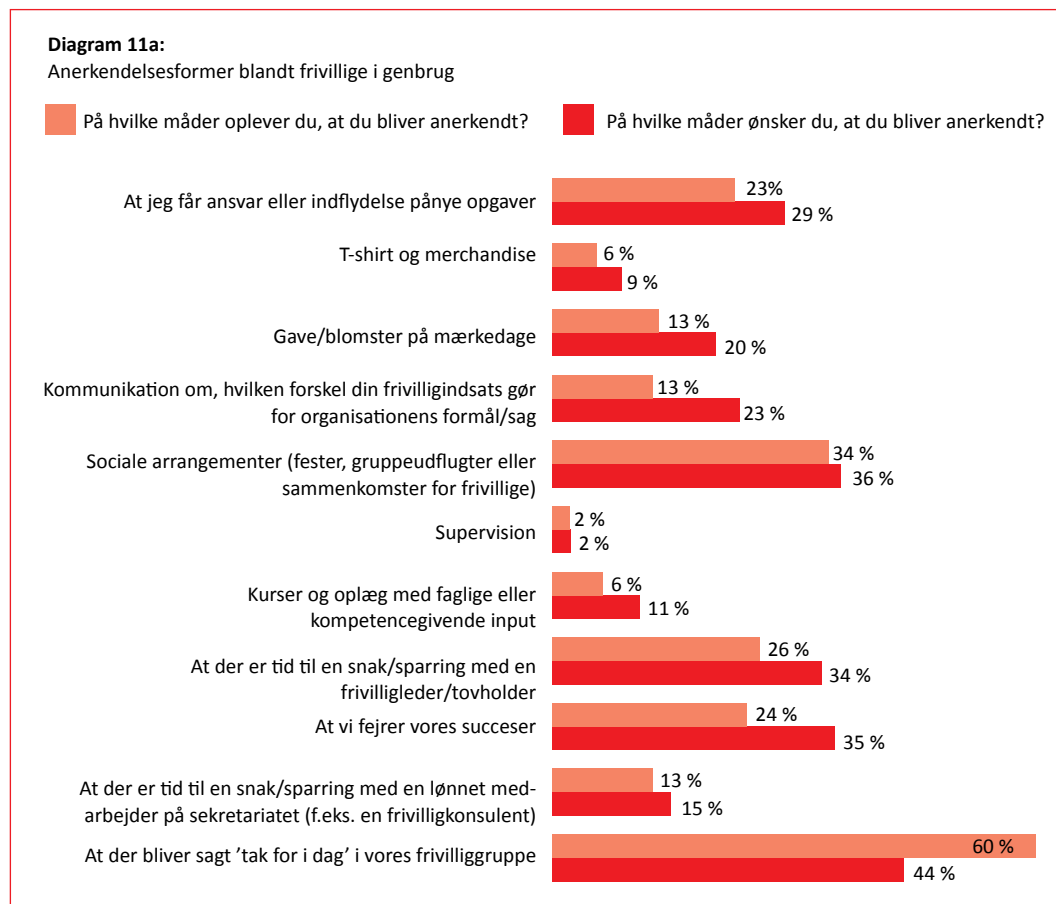


Diagram 11a viser, at frivillige i genbrug motiveres særligt af den relationelle anerkendelse (at der bliver sagt 'tak for i dag' og sociale arrangementer) og den resultatorienterede anerkendelse ved at fejre succeser og vide, hvilken forskel de gør. Red Barnet kan med fordel være særligt opmærksomme på den relationelle anerkendelse ved frivillige i genbrug.

Diagram 11b:

Anerkendelsesformer for administrative frivillige

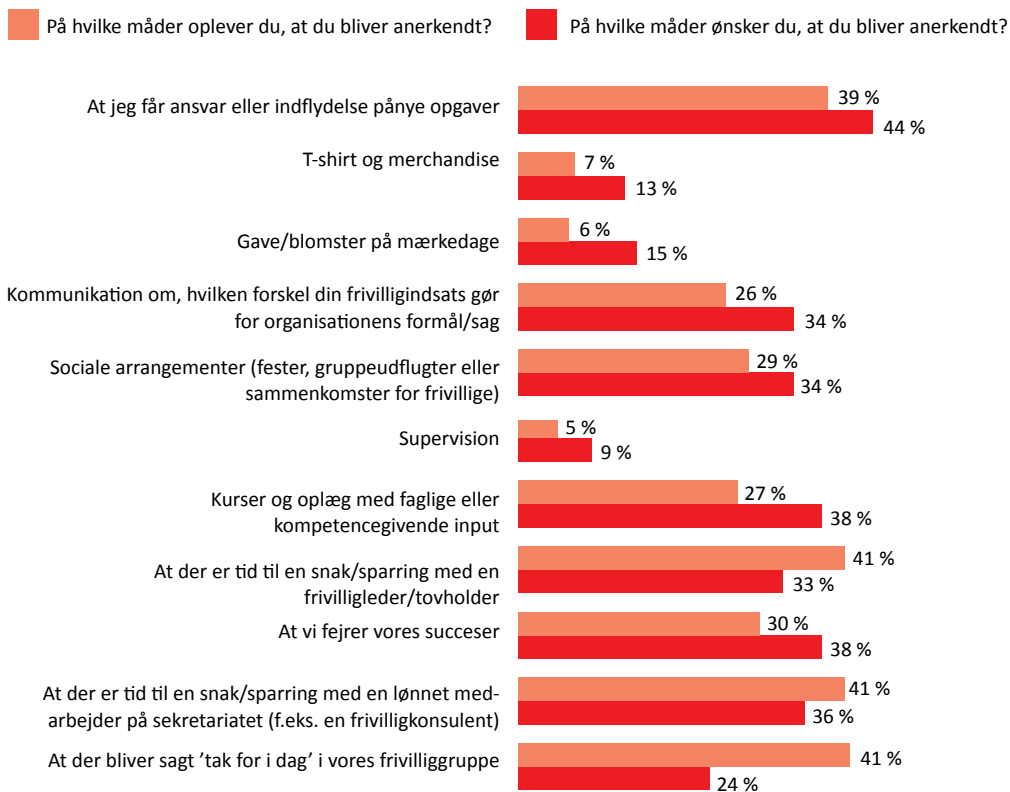


Diagram 11b indikerer, at administrative frivillige i særlig grad motiveres af indflydelse, kompetenceudvikling og resultater, hvilket Red Barnet med fordel kan være opmærksomme på i anerkendelsen af særligt de administrative frivillige.

Diagram 11c:

Anekendelsesformer blandt aktivitetsfrivillige

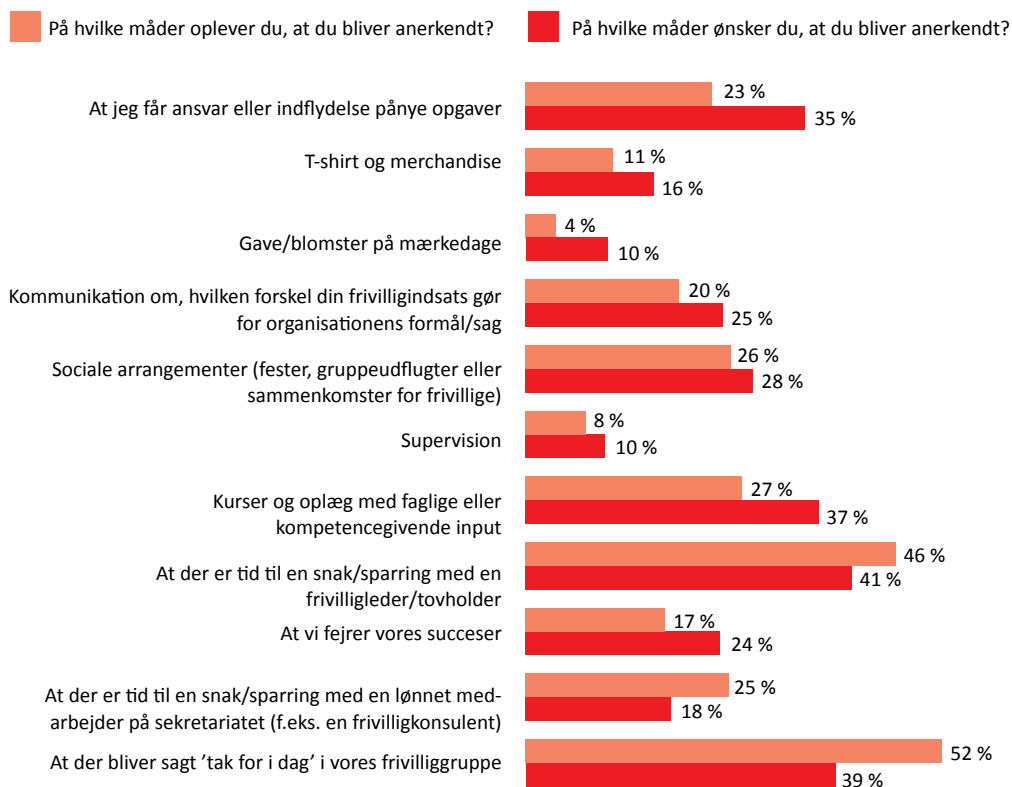


Diagram 11c viser, at aktivitetsfrivillige motiveres af den relationelle anerkendelse ved sparring og 'tak for i dag', men også kompetenceudvikling og indflydelse, hvilket Red Barnet med fordel kan have fokus på i anerkendelse målrettet de aktivitetsfrivillige.

Størstedelen af frivillige i Red Barnet oplever at blive anerkendt på den måde, de ønsker at blive anerkendt. Generelt er Red Barnet rigtig gode til den relationelle anerkendelse ved at sige 'tak for i dag' og frivilligleder/tovholder tager sig tid til sparring. Samtidig viser undersøgelsen, at der er nogle variationer i, hvordan administrative, aktivitetsfrivillige og frivillige i genbrug ønsker at blive anerkendt.

For nogle frivillige er det at kunne gøre noget for børn og familier i Danmark anerkendelse nok i sig selv. Som en frivillig i Hjem Til Os skriver: *"Jeg har ikke behov for anerkendelse. Jeg får det igennem barnet/familien vi hjælper".*

5

INDFLYDELSE OG MENINGSFULDE OPGAVER

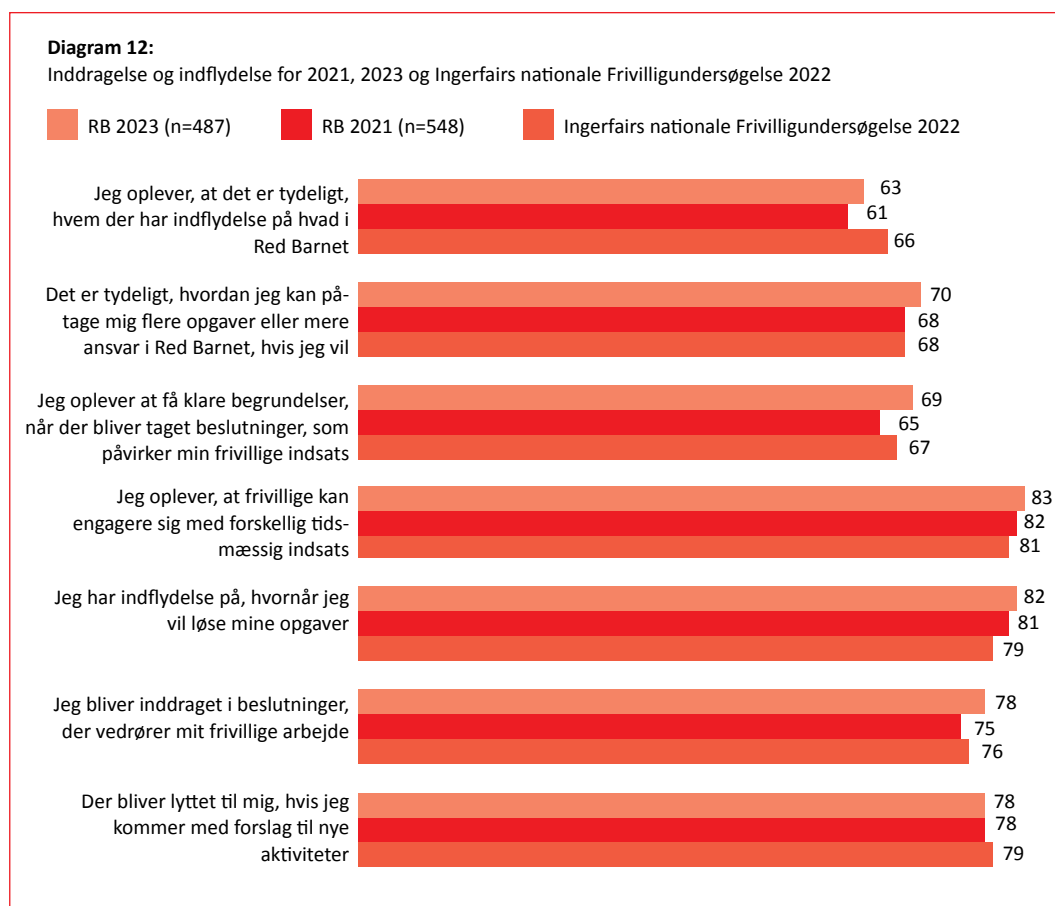
Afsnit 5 sætter fokus på de frivilliges oplevelse af indflydelse og inddragelse samt deres oplevelse forbundet med deres opgaver og indsatsen, de er engageret i.



5.1. FRIVILLIGE OPLEVER FLEKSIBLE RAMMER FOR DERES ENGAGEMENT

Undersøgelser viser, at det at opleve at blive inddraget, have indflydelse samt tydelighed omkring netop, hvad man som frivillig har indflydelse på, er vigtigt for, at frivillige trives og tilfredshed i deres frivillige engagement²⁰. I undersøgelsen bliver indflydelse og inddragelse belyst ud fra syv parametre, som dækker over forskellige aspekter af oplevelsen af indflydelse, inddragelse og tydelighed af, hvad man har indflydelse på.

Diagram 12 og 12a viser på en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af indflydelse, inddragelse og tydelighed i, hvad respondenterne har indflydelse på i deres frivillige arbejde. Alle besvarelser er omregnet til en indeksscore, så det skaber et mere overskueligt sammenligningsgrundlag på tværs af år og frivilliggrupper.



Undersøgelsen viser, at frivillige generelt oplever fleksibilitet ift., hvornår og hvor meget de kan engagere sig, idet de i høj grad oplever indflydelse på, hvornår de vil løse opgaverne (score 82), at de oplever, at de kan engagere sig med forskellig tidsmæssig indsats (score 83).

Diagram 12 viser en lille fremgang i den overordnede oplevelse af indflydelse og inddragelse fra 2021 til

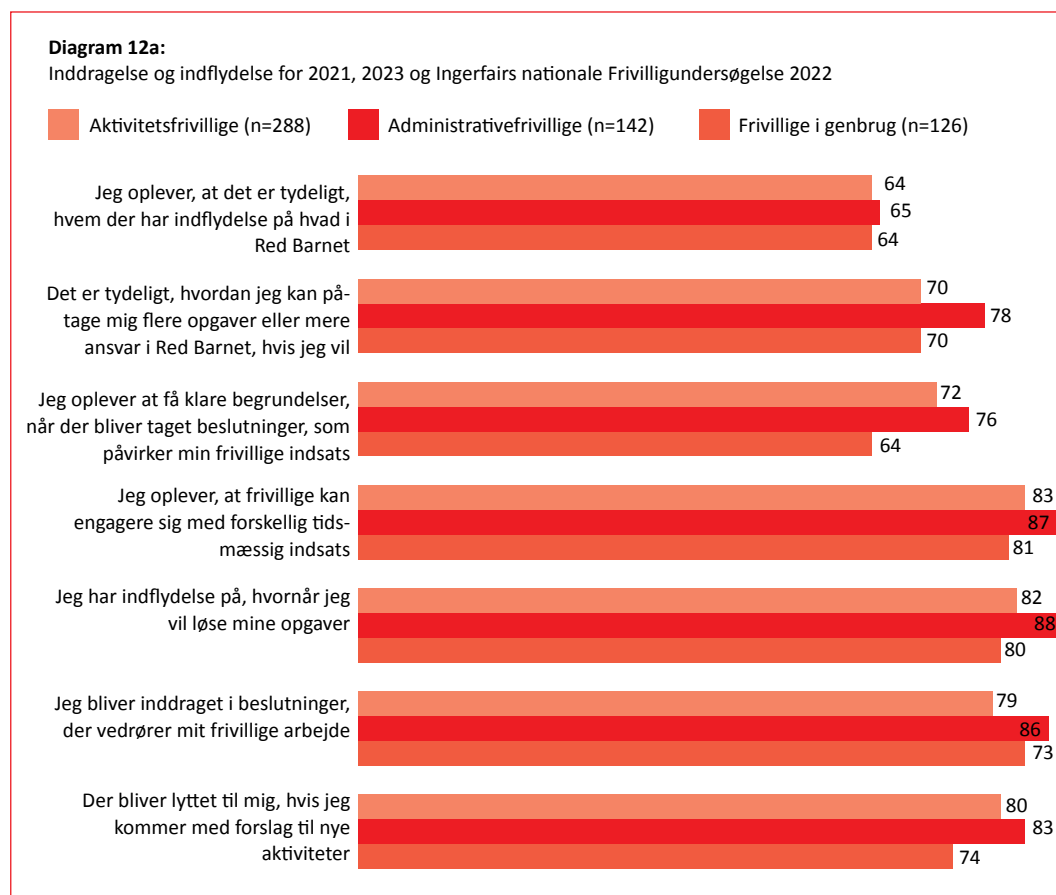
²⁰ Grønning, Emilie & Lund, Line (2023): *Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022* - OBS! Undersøgelse udgives først i september 2023, hvorfor der ikke direkte er henvisning til rapport

2023, idet indeksscorerne enten er stabile eller har en mindre fremgang. Størst fremgang ses på de frivilliges oplevelse af at få klare begrundelser, når der bliver taget beslutninger, som påvirker de frivilliges indsats, som er gået fra 65 i 2021 til 69 i 2023.

Red Barnet har en højere score på fem ud af de syv parametre om indflydelse og inddragelse sammenlignet med Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022. Red Barnet scorer lavere på parametrene, om det er tydeligt, hvem der har indflydelse på hvad (score på 63), og om der bliver lyttet, hvis man har forslag til nye aktiviteter (score på 78) sammenlignet med Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022 (score på hhv. 66 og 79).

Generelt er Red Barnets score højere, når vi ser på tværs af de syv parametre om indflydelse og inddragelse, hvorfor frivillige i Red Barnet oplever en høj grad af indflydelse og inddragelse sammenlignet med andre frivillige.

I diagram 12a ses indflydelse og inddragelse på tværs af frivilligrupper.



Diagrammet viser, at administrative frivillige og aktivitetsfrivillige i højere grad oplever at få klare begrundelser sammenlignet med frivillige i genbrug.

Generelt oplever de administrative frivillige den højeste grad af inddragelse og indflydelse i arbejdet. Dette kan skyldes, at størstedelen af denne gruppe består af frivillige i lokalbestyrelserne, som i høj grad selv sætter dagsordenen og rammerne for arbejdet.

Derudover viser undersøgelsen, at frivillige der har været engageret i Red Barnet i mere end 3 år, oplever en højere grad af indflydelse og inddragelse i arbejdet. Dette kan skyldes, at der er flere frivillige med ledelsesansvar blandt frivillige, der har været engageret længere tid i Red Barnet, idet undersøgelsen

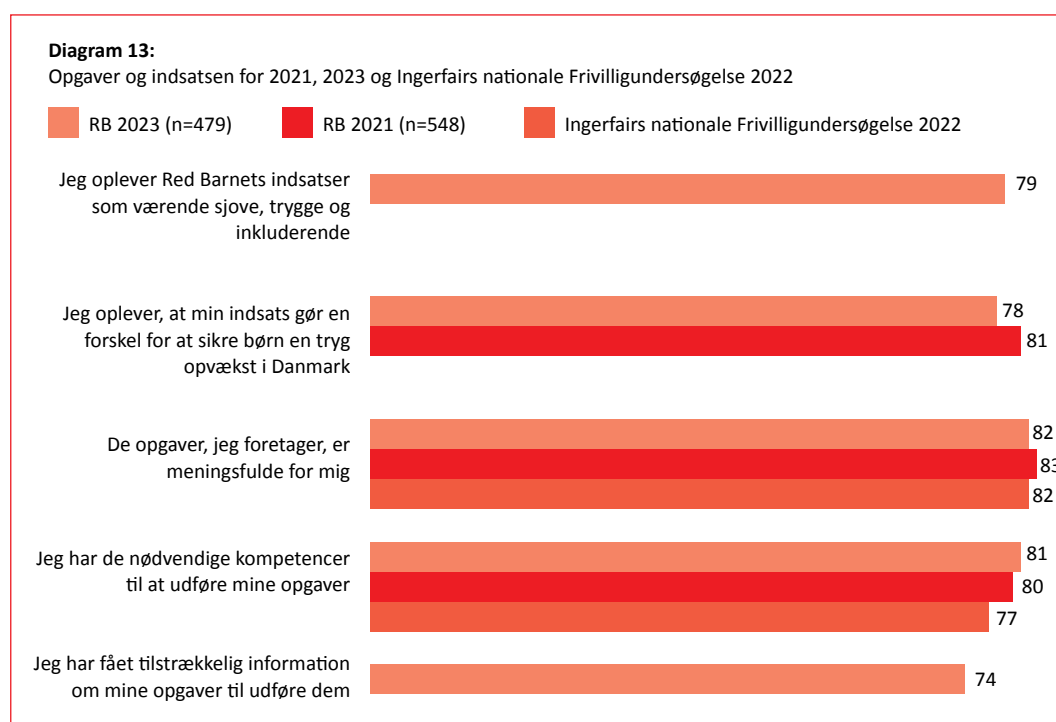
viser, at frivillige med ledelsesansvar oplever en højere grad af indflydelse og inddragelse i arbejdet sammenlignet med frivillige uden ledelsesansvar. Den største forskel ses i de frivilliges oplevelse af at blive inddraget i beslutninger, der vedrører deres frivillige arbejde, hvor ledere har en score på 85, mens de øvrige frivillige har en score på 76.

Red Barnets frivillige oplever overordnet at blive inddraget og at have indflydelse på deres arbejde. Undersøgelsen viser, at parametrene omkring tydelighed har en lavere score sammenlignet med parametrene omkring oplevelse af inddragelse og indflydelse. Dette er ikke unikt for Red Barnet, da det også ses i Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022. Samtidig er der muligvis et uforløst potentiale blandt eksisterende frivillige, idet nogle ikke oplever tydelighed omkring, hvordan de kan påtage sig flere opgaver eller mere ansvar, hvis de vil. Red Barnet kan med fordel skabe endnu mere tydelighed om muligheder for at påtage sig flere opgaver eller ansvar.

5.2. FRIVILLIGE OPLEVER OPGAVERNE SOM MENINGSFULDE OG FØLER SIG KOMPETENTE

Undersøgelser viser, at det at have meningsfulde opgaver, at føle sig kompetent og have den tilstrækkelige information til at udføre arbejdet er helt afgørende for frivilliges trivsel og motivation. Derudover står det at gøre en forskel for børn i Danmark som en helt central motivationsfaktor, hvorfor vi også afdækker de frivilliges oplevelse af at gøre en forskel for sagen.

Diagram 13 og 13a viser på en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af de listede udsagn i diagrammet. Alle besvarelser er omregnet til en indeksscore, så det skaber et mere overskueligt sammenligningsgrundlag på tværs af år og frivilligrupper.



Note: Der er ingen sammenligningsmulighed fra 2023 til 2021 på udsagnet "Jeg oplever, at alle frivillige bliver behandlet lige" og "Jeg har fået tilstrækkelig information om mine opgaver til at udføre dem", idet disse spørgsmål ikke var med i Red Barnets undersøgelse 2021 og i Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022.

Diagrammet viser, at frivillige i 2023 oplever mening i opgaverne (score på 82) samt at have de nødvendige kompetencer til at udføre deres opgaver (score på 81).

Frivillige i Red Barnet oplever i højere grad sammenlignet med frivillige i andre organisationer at have de nødvendige kompetencer. Dette kan betyde, at Red Barnet er gode til at klæde deres frivillige på ift. at have kompetencer til at løfte opgaverne.

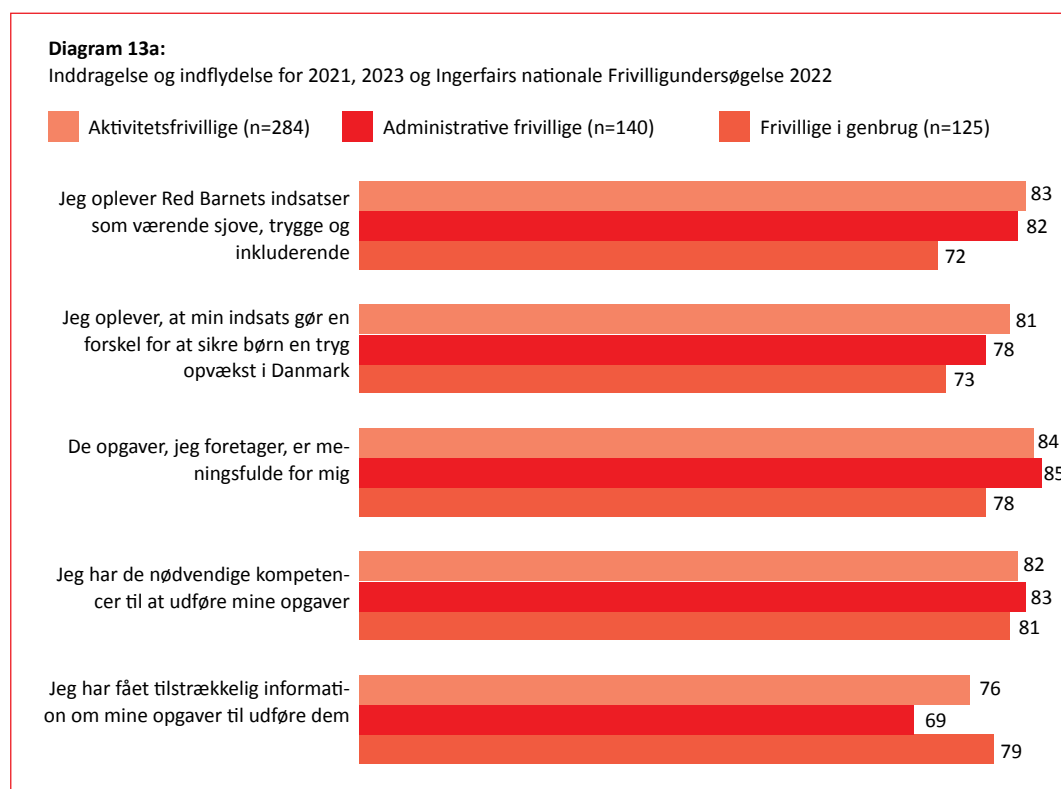
Undersøgelsen viser en forskel i de frivilliges oplevelse af at have de nødvendige kompetencer (score på 81) og at have fået tilstrækkelig information om deres opgaver (score på 74). Ikke alle frivillige oplever i samme grad at være klædt på ift. at få information om selve opgaven. Som en frivillig i HR-teamet skriver i en af de åbne svarkategorier: *"Jeg er rigtig glad for at være en del af Red Barnet og glad for det team jeg er en del af i HR, men jeg oplever, at det er meget ustruktureret og at jeg ofte føler jeg er out of touch med hvad vi laver som team, da vi sjældent mødes. jeg har svært ved at finde ud af, hvad der forventes af mig"*. Personen mangler ikke kompetencer, men information om indsatsens mål, herunder hvad der forventes.

I forlængelse heraf fremgår det i undersøgelsens åbne svarmuligheder, at nytilkomne frivillige har oplevet, at der har været lang ventetid, fra de tilmeldte sig, til de kom i gang med deres indsats, som en bestyrelsesfrivillig skriver: *"Der har været alt forlang indkøringsproces, hvor der har manglet respons fra Red Barnet [Sekretariatet]"*.

Red Barnet kan med fordel se på, hvordan de kan være mere parate til at tage imod nye frivillige, når de melder sig til som frivillig. Som en anden frivillig (aktivitet ukendt) skriver, så er den første periode afgørende for den frivilliges fortsatte motivation: *"(...) Når man melder sig som frivillig er man klar, hvorefter ens kræfter bare bliver spildt på inaktivitet og dårlig organisering. Jeg er enormt skuffet, valgte netop en organisation der var veletableret, og kom fuld af livskraft for at yde en indsats."*

Manglende viden og information kan virke demotiverende, idet frivillige melder sig, når de er mest motiverede. Dette understøtter anbefalingen om, at Red Barnet kigger mere på den første tid, de frivillige oplever i Red Barnet.

Diagram 13a viser forskellene på tværs af frivilliggrupper:



Diagrammet viser, at administrative frivillige i lidt mindre grad end de øvrige frivillige oplever at få tilstrækkelig information om deres opgaver (score på 69). Som en bestyrelsesfrivillig fx skriver: *"Jobbeskrivelsen svarede ikke til virkeligheden. Ledelsesstrukturen i den lokale bestyrelse virker ikke specielt optimal"*. Mens en anden bestyrelsesfrivillig skriver: *"Jeg er for det meste meget tilfreds. Dog har udfordringerne med økonomisystemet været rimelig træls"*. Kommentarerne vidner om, at den manglende information både kan være info om praktiske opgaver eller arbejdsfordelingen og organiseringen af arbejde i lokalbestyrelsen, hvilket kan være meget lokalt betinget.

Aktivitetsfrivillige vurderer, at de i høj grad har de nødvendige kompetencer til at udføre deres opgaver. Her er det interessant at tilkoble (tilføje?), at 45 % af de frivillige i Red Barnet har en faglig eller erhvervs-mæssig erfaring med at arbejde med børn (se afsnit 2.1 om den typiske frivillig i Red Barnet i 2023).

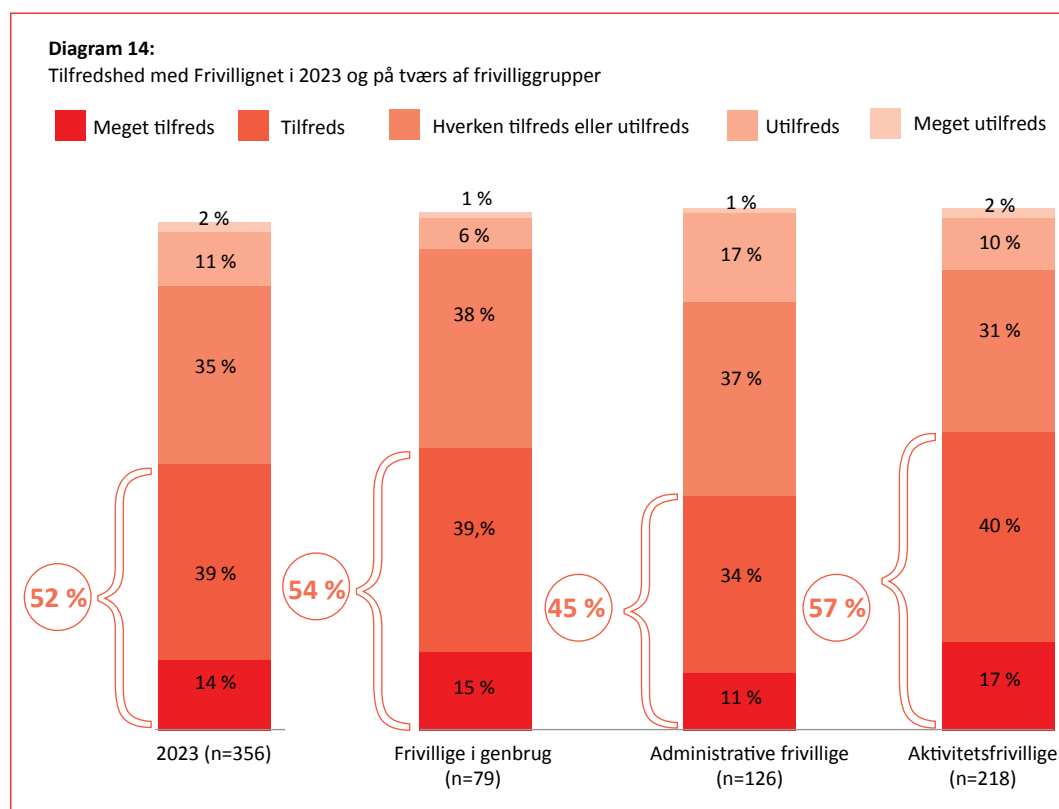
Frivillige i genbrug adskiller sig fra de øvrige grupper, idet de i lidt mindre grad oplever meningsfulde opgaver (score på 78), at gøre en forskel for børn (score på 73), og Red Barnets indsats som værende sjove, trygge og inkluderende (score på 72). En forklaring kan være, at frivillige engageret i Red Barnets genbrugsbutikker i mindre grad har direkte kontakt til familierne og børnene, der er involveret i Red Barnets indsatser. Det kan derfor være ekstra vigtigt at kommunikere omkring den forskel, de gør, idet de ikke får en umiddelbar feedback fra fx børn og familier i Red Barnets indsatser.

Derudover viser undersøgelsen, at frivillige med ledelsesansvar oplever i lidt højere grad end de øvrige frivillige meningsfulde opgaver (score på 87), at gøre en forskel for børn (score på 84), og Red Barnets indsats som værende sjove, trygge og inkluderende (score på 85).

5.3. POTENTIALE FOR AT HØJNE KVALITETEN AF FRIVILLIGNET

Som en del af Red Barnets undersøgelse i 2023 afdækkes de frivilliges overordnede tilfredshed med Frivillignet²¹. Frivillignet blev i 2021 opdateret med et administrationspanel, som fungerer som Red Barnets frivilligdatabase, hvorigennem alle frivillige oprettes og børneattester indhentes.

Diagram 14 nedenfor viser de frivilliges tilfredshed med Red Barnets Frivillignet. Diagrammet viser den samlede tilfredshed på tværs af alle frivillige og tilfredshed på tværs af frivilliggrupper:



Note: Bruger ikke Frivillignet er frasorteret i diagrammet.

Diagrammet viser, at lidt over halvdelen (52 %) af de frivillige er tilfredse med Frivillignet, mens en tredjedel (35 %) er hverken tilfreds eller utilfreds, og lidt over en tiendedel (13 %) er utilfreds med Frivillignet.

Samlet set er frivillige i genbrug og aktivitetsfrivillige lidt mere tilfredse med Frivillignet sammenlignet med administrative frivillige. Omvendt er andelen af frivillige, der bruger Frivillignet, større blandt de administrative frivillige.



26 % bruger ikke Frivillignet

Frivillige i genbrug 36 %

Administrative frivillige 10 %

Aktivitetsfrivillige 23 %

21 Red Barnets Frivillignet er et intranet for frivillige. Her finder frivillige bl.a. materialer, vejledninger og nyheder: <https://redbarnet-frivillignet.dk/>

Undersøgelsen afdækker ikke forbedringsmuligheder for Frivillignet, omend undersøgelsen peger på, at der er potentiale for forbedringer både ift. at øge anvendelsen af Frivillignet blandt de frivillige samt at højne kvaliteten af platformen.

6

VÆRDIER

Dette afsnit belyser de frivilliges oplevelser af tillid, respekt og rummelighed i Red Barnet.

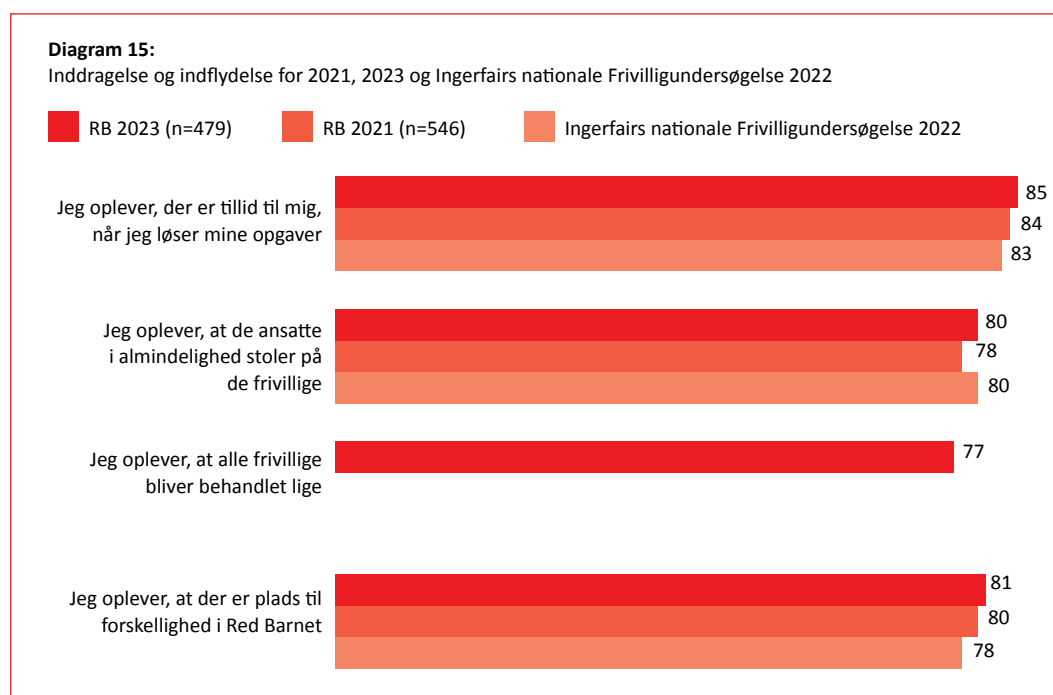


6.1. FRIVILLIGE OPLEVER, AT DER ER TILLID TIL DEM

En ofte meget afgørende faktor for frivilliges engagement drejer sig om, hvorvidt organisationens værdier bliver praktiseret. Vi ved fra undersøgelser om rekruttering og fastholdelse, at det gode match mellem organisationens og den frivilliges værdier er vigtig²². Samtidig viser Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022, at værdier om tillid, rummelighed og respekt er særlig vigtig for frivillige trivsel og tilfreds²³.

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

Diagram 15 og 15a viser på en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af tillid, respekt og rummelighed målt på baggrund af fire udsagn. Alle besvarelser er omregnet til en indeksscore, så det skaber et mere overskueligt sammenligningsgrundlag på tværs af år og frivilligrupper.



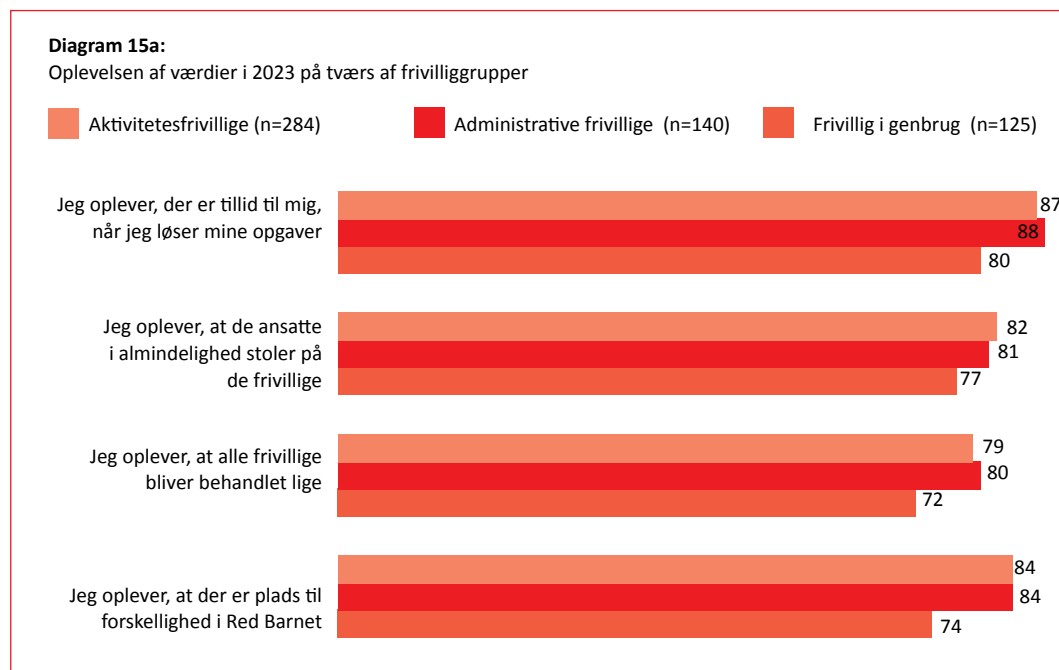
Note: Der er ingen sammenligningsmulighed fra 2023 til 2021 på udsagnet "Jeg oplever, at alle frivillige bliver behandlet lige", idet dette spørgsmål ikke var med i Red Barnets undersøgelse i 2021 og i Ingerfairs Frivilligundersøgelse i 2022.

Diagram 15 viser, at frivillige i Red Barnet i høj grad oplever, at der tillid til dem og, at Red Barnet er en rummelig organisation, hvor man bliver behandlet lige. Undersøgelsen viser, at der på tværs af parametrene om tillid, respekt og rummelighed er sket en fremgang fra 2021 til 2023. Derudover viser diagrammet, at frivillige i Red Barnet generelt oplever en større tillid og rummelighed sammenlignet med øvrige frivillige, idet Red Barnet scorer højere på parametrene om, at der tillid til én, når man skal løse opgaver (score på 85), og der er plads til forskellighed (score på 81) sammenlignet med Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022 (hhv. 83 og 78). Endeligt er scoren vedrørende frivilliges oplevelse af, at ansatte i almindelighed stoler på de frivillige den samme i Red Barnets undersøgelse 2023 (score på 80) sammenlignet med Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022 (score på 80).

22 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>

23 Grønning, Emilie & Lund, Line (2023): *Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022 - OBS! Undersøgelse udgives først i september 2023, hvorfor der ikke direkte er henvisning til rapport*

I Diagram 15a ses værdierne på tværs af frivilliggrupperne:



Diagrammet viser, at aktivitetsfrivillige og administrative frivillige i lidt højere grad oplever tillid, respekt og rummelighed i deres frivillige arbejde sammenlignet med frivillige i genbrug.

Frivillige i genbrug oplever også lidt mindre grad af indflydelse sammenlignet med andre frivilliggrupper (se afsnit om indflydelse og opgaver). Som en frivillig i genbrug skriver i en kommentar: *"Jeg synes det er vanskeligt at få andre synspunkter igennem i forhold til de tiltag der kommer fra de ansatte"*.

Så selvom størstedelen af de frivillige oplever, at der er tillid, respekt og rummelig, så kan Red Barnet med fordel se på, hvordan de frivillige i genbrug i højere grad føler sig hørt og inddraget, idet dette muligvis styrke deres oplevelse af værdier.

Derudover ses en lille forskel i oplevelsen af tillid, respekt og rummelighed på tværs af frivillige med ledelsesansvar og øvrige frivillige uden ledelsesansvar, hvor frivillige med ledelsesansvar på tværs af de fire parametre oplever en lidt højere grad af tillid, respekt og rummelighed.

7

SAMARBEJDE

Dette afsnit belyser frivilliges oplevelser af samarbejdet i Red Barnet – både samarbejdet mellem frivillige og samarbejdet mellem frivillige og lønnede medarbejdere.

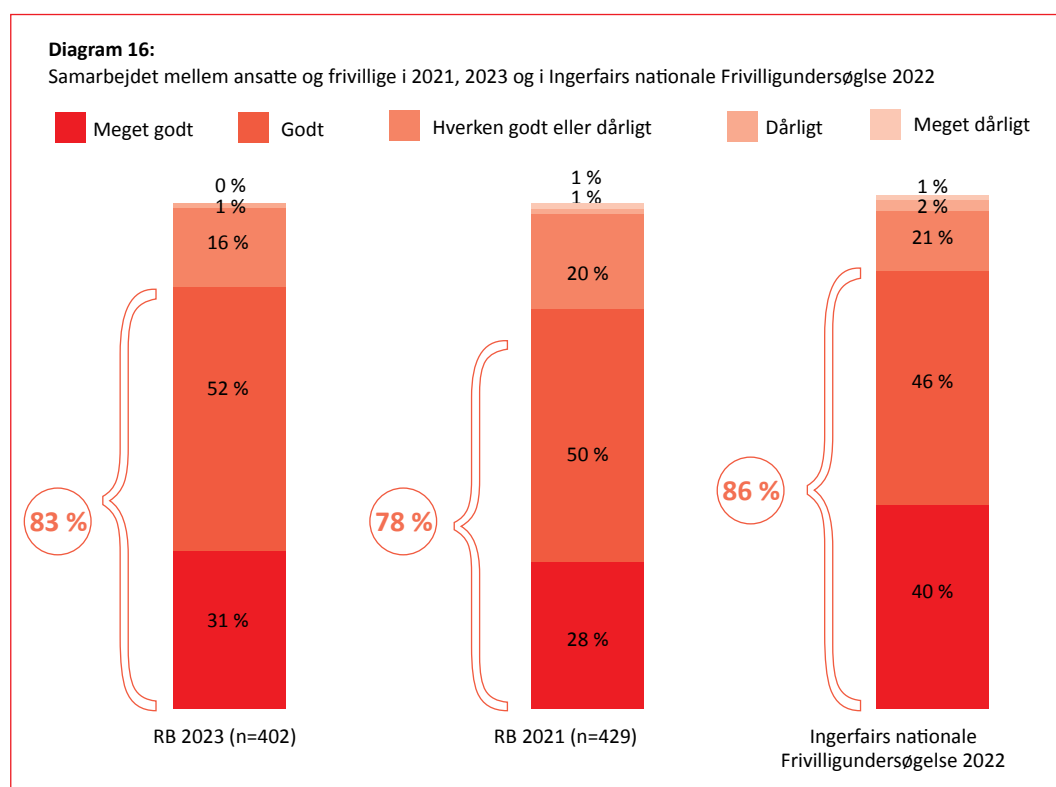


7.1. FRIVILLIGE OPLEVER ET GODT SAMARBEJDE MED BÅDE ANSATTE OG ANDRE FRIVILLIGE

Det gode samarbejde både med de andre frivillige og ansatte er væsentligt for frivilliges motivation, tilfredshed og trivsel.

Frivilliges oplevelse af samarbejdet med ansatte er vigtig for frivilliges motivation, tilfredshed og trivsel, idet ansatte ofte kan blive set på som vigtige kulturbærere af organisationens værdier. Et godt samarbejde kan også være udtryk for, at der har været en god forventningsafstemning, hvorved frivillige og ansatte ved, hvad de kan forvente af hinanden i samarbejdet.

Nedenfor i diagram 16 ses fordelingen af frivilliges vurdering af samarbejdet mellem frivillige og ansatte i 2021, 2023, i Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022.



Note: Ved ikke/irrelevant indgår ikke i ovenstående diagrammer.

Frivillige i Red Barnet vurderer generelt samarbejdet bedre i 2023 sammenlignet med 2021, idet 83 % har svaret, at samarbejdet er godt eller meget godt i 2023, mens det i 2021 var 78 %.

Sammenlignet med Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022, så vurderer frivillige i Red Barnet samarbejdet med ansatte en smule lavere end øvrige frivillige i Danmark.

Forskellen ses særligt blandt frivillige, der vurderer samarbejdet som 'meget godt', idet denne gruppe udgør 31 % i Red Barnet i 2023, sammenlignet med 40 % i Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022.

I Diagram 16a ses frivilliges vurdering af samarbejdet mellem frivillige og ansatte på tværs af frivilliggrupperne:

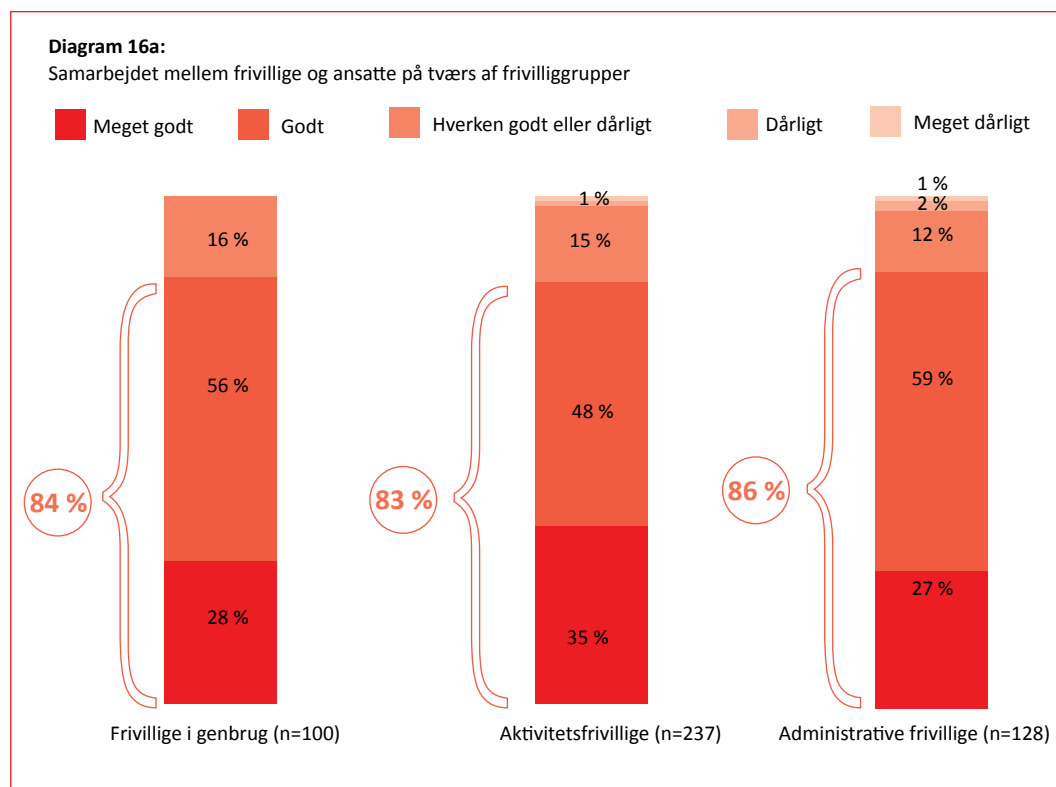


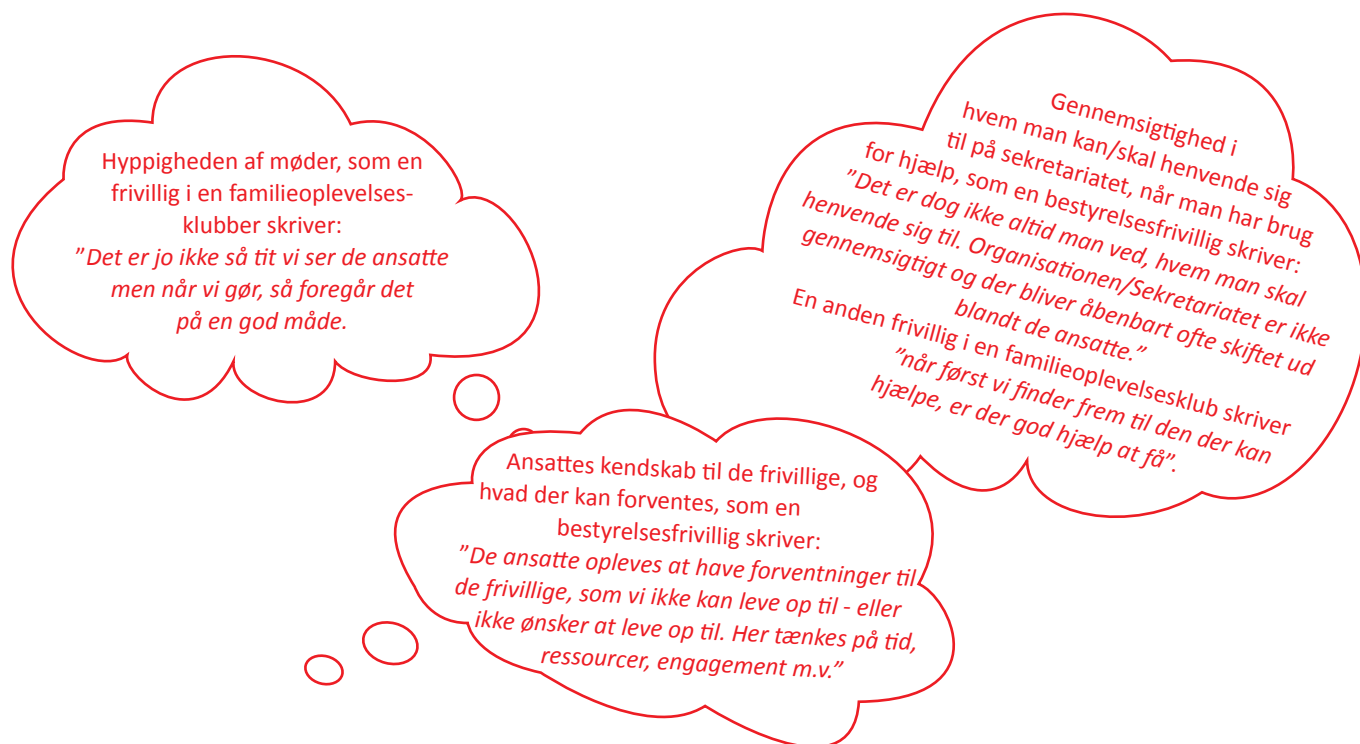
Diagram 16a viser, at administrative frivillige samlet set vurderer samarbejdet mellem ansatte og frivillige bedre sammenlignet med de øvrige grupper, idet 86 % vurderer samarbejdet som 'godt' eller 'meget godt' sammenlignet med hhv. 84 % af frivillige indenfor genbrug og 83 % af de aktivitetsfrivillige. Der er dog flere aktivitetsfrivillige, som vurderer samarbejdet som 'meget godt' (35 %) sammenlignet med de øvrige frivillige (hhv. 28 % blandt frivillige i genbrug og 27 % af de administrative frivillige).

Undersøgelsen viser, at frivillige generelt oplever samarbejdet med ansatte godt på tværs af frivilliggrupper, ledelsesansvar og anciennitet. Dykker vi ned i de uddybende kommentarer om samarbejdet mellem frivillige og ansatte, er kommentarerne også overvejende positive. Flere fremhæver, at ansatte er hjælpsomme og imødekommende, når de spørger om hjælp.

På tværs af kommentarerne går en oplevelse af distance dog igen, som en HR-frivillig udtrykker: "Det virker til at der nogle gange er langt mellem de ansatte og lokalforeningerne (frivillige)".

Undersøgelsen viser, at den geografiske afstand til sekretariatet ikke har nogen betydning for følelsen af afstand mellem frivillige og sekretariatet (medarbejdere i Red Barnet arbejder fra hhv. København, Odense og Aarhus), idet der ingen sammenhæng er mellem lokalforeningernes geografiske afstand til sekretariatet og deres oplevelse af samarbejdet til ansatte.

Foruden afstand mellem frivillige og ansatte, så går særligt tre temaer igen i de frivilliges kommentarer om samarbejdet:



Frivillige i Red Barnet oplever generelt et godt samarbejde mellem frivillige og ansatte, hvor de oplever at få hjælp, når man spørger. Som ovenstående kommentarer indikerer, så efterspørger nogle frivillige mere gennemsigtighed og tydelighed i, hvem man kan/skal spørge om hjælp. Det opleves som ekstra svært, når der er udskiftning blandt ansatte på sekretariatet. Endeligt er der nogle som oplever, at ansatte ikke har realistiske forventninger til frivillige.

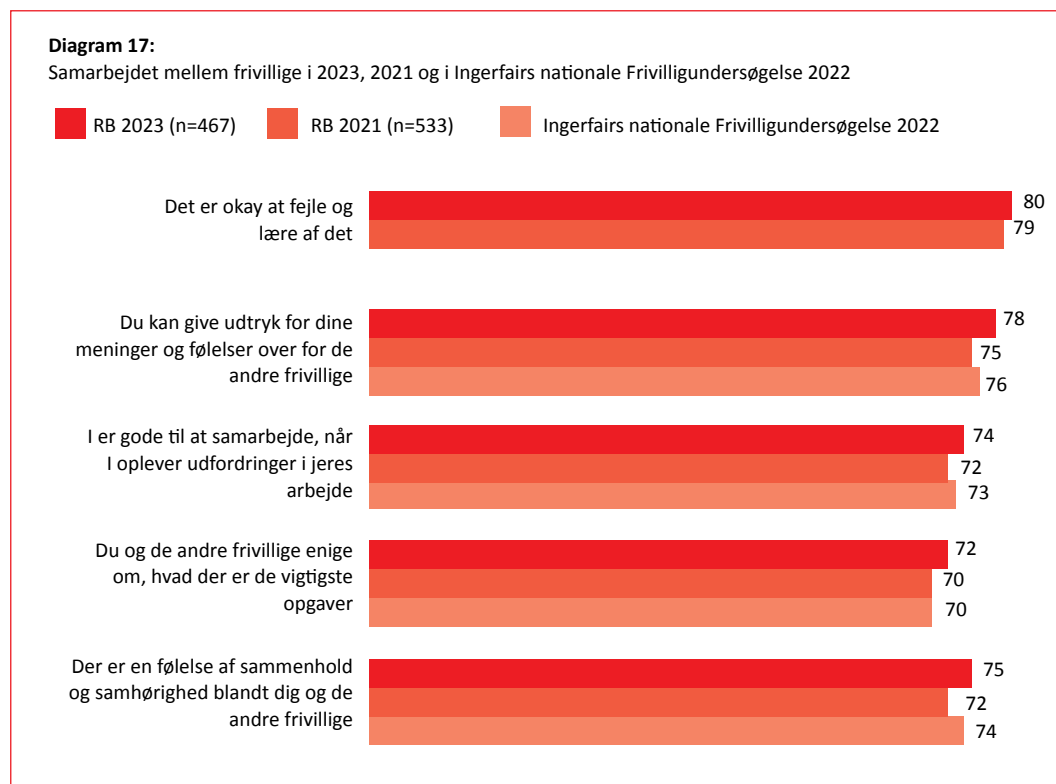
Red Barnet kan med fordel have fokus på at skabe mere tydelighed om, hvem frivillige kan kontakte for at få hjælp. Endeligt kan Red Barnet med fordel se på, hvordan de styrker relationen mellem ansatte og frivillige, hvis frivillige oplever, at der bliver stillet urealistiske krav. Ofte handler det ikke kun om en god forventningsafstemning, men også om den tillid, der er mellem frivillige og ansatte.

7.2. SAMARBEJDET MELLEM FRIVILLIGE ER FORBEDRET SIDEN 2021

Størstedelen af Red Barnets aktiviteter målrettet børn og familier i udsatte positioner drives af frivillighed, mens ansatte understøtter, og derfor er samarbejdet frivillige imellem ofte helt afgørende for motivation, tilfredshed og trivsel.

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

Diagram 17 og 17a viser på en skala fra 0-100, hvor 100 er den højeste grad af et godt samarbejde målt på baggrund af fem udsagn. Alle besvarelser er omregnet til en indeksscore, så det skaber et mere overskueligt sammenligningsgrundlag på tværs af år og frivilliggrupper:



Note: Der er intet sammenligningsgrundlag med Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022 på spørgsmålet "Det er okay at fejle og lære af det", da dette spørgsmål er lavet specifikt til Red Barnets undersøgelse.

Frivillige oplever i 2023, at det er okay at fejle og lære af det (score på 80), og at de kan give udtryk for deres meninger og følelser over for de andre frivillige (score på 78). Dette er forhold, som er væsentlige, når man ønsker at skabe frugtbare og handlekraftige frivilliggrupper. Hvis man som frivillig omvendt er bange for at fejle eller ikke tør give udtryk for sine følelser og meninger i fællesskabet, så er der en risiko for, at man går glip af de frivilliges kompetencer og kreativitet, fordi den frivillige ikke kommer til orde eller mister motivationen og dermed stopper som frivillig.

Generelt ses en positiv fremgang fra 2021 til 2023 på tværs af alle fem parametre omhandlende samarbejdet mellem frivillige. Red Barnets undersøgelse for 2023 viser også, at Red Barnets frivillige har et bedre samarbejde sammenlignet med frivillige i andre organisationer i Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022.

Diagram 17a viser samarbejdet mellem frivillige på tværs af frivilliggrupper:

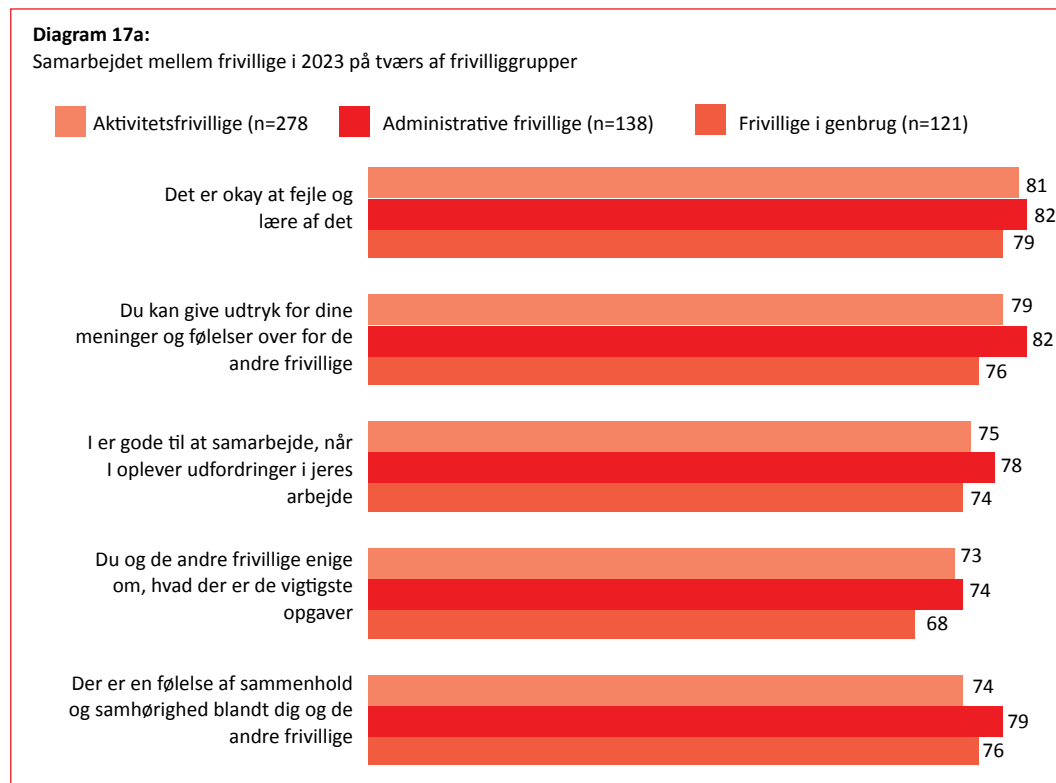


Diagram 17a viser, at administrative frivillige oplever et godt samarbejde mellem frivillige på tværs af alle fem parametre i lidt højere grad sammenlignet med de øvrige frivillige, mens frivillige i genbrug vurderer samarbejdet en anelse lavere på fire ud af fem parametre.

Derudover viser undersøgelsen, at frivillige, der har været engageret under et år, samlet set vurderer samarbejdet mellem frivillige en anelse lavere sammenlignet med frivillige, der har været engageret i mere end et år. En forklaring, som der også er nævnt i forbindelse med at indgå i et meningsfuldt fællesskab, så kan det tage tid at komme ind i et fællesskab, skabe det gode samarbejde og lære hinanden at kende, hvorfor samarbejdet vurderes lavere blandt relativt nye frivillige.

Derudover ses der en mindre forskel i de frivilliges vurdering af samarbejdet på tværs af frivillige med ledelsesansvar og uden ledelsesansvar. Frivillige med ledelsesansvar vurderer samlet set samarbejdet højere på tværs af alle fem parametre.

Generelt oplever frivillige i Red Barnet i overvejende grad et godt samarbejde trods enkelte variationer på tværs af frivilliggrupper, anciennitet og ledelsesansvar.

8 UDFORDRINGER OG VANSKELIGHEDER

I dette afsnit er der fokus på, hvad de frivillige oplever af udfordringer og vanskeligheder i det frivillige virke, samt hvor de søger støtte og sparring til udfordringerne.



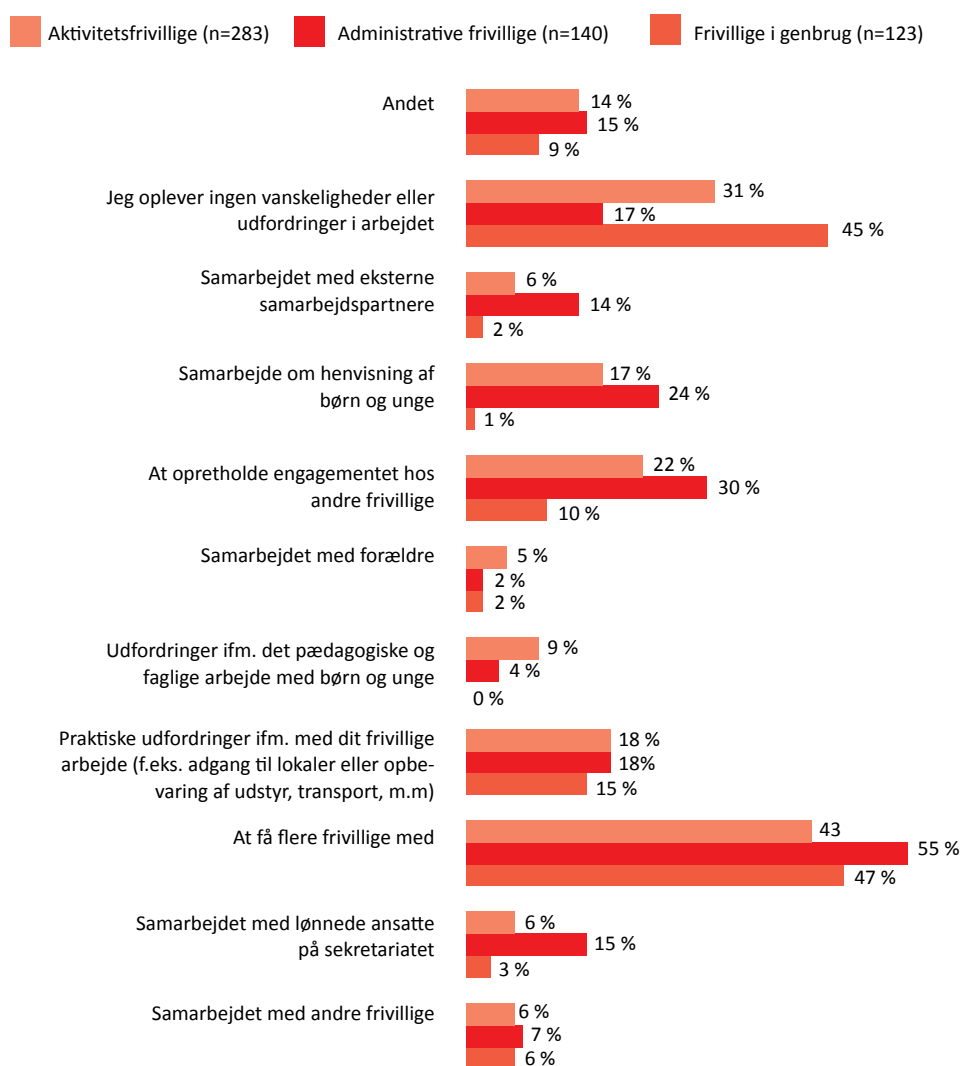
8.1. MANGE FRIVILLIGE OPLEVER REKRUTTERING AF NYE FRIVILLIGE SOM EN UDFORDRING

I undersøgelsen afdækkes, hvad frivillige oplever som vanskeligt eller udfordrende i deres frivillige indsats. Dette giver et billede af, hvilke udfordringer og vanskeligheder, der går på tværs.

Diagrammet nedenfor viser fordelingen af udfordringer og vanskeligheder på tværs af frivilligrupper.

Diagram 18:

Udfordringer og vanskeligheder i 2023 på tværs af frivilligrupper



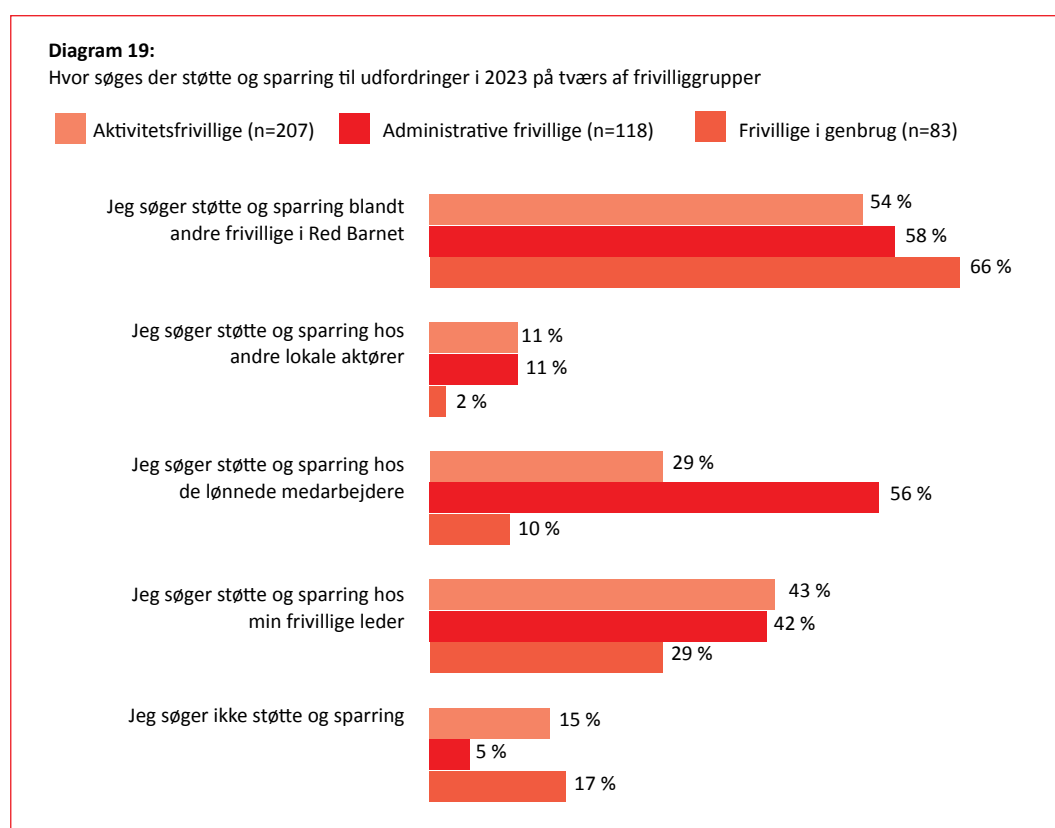
Note: Diagrammet summer til mere end 100, idet det har været muligt at angive flere svar.

Som det fremgår af diagram 18, oplever omkring halvdelen, uanset om de er frivillige i genbrug, administrative frivillige eller aktivitetsfrivillige, at det er udfordrende at få flere frivillige med. Denne udfordring er også, den der scorer højest i Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022, hvor knap 60 % angiver det som den største udfordring²⁴.

Generelt angiver administrative frivillige at have flere udfordringer og vanskeligheder sammenlignet med frivillige i genbrug og aktivitetsfrivillige. Undersøgelsen viser, at næsten halvdelen af frivillige i genbrug ikke oplever at have nogle udfordringer og vanskeligheder.

Dykker vi ned i nogle af besvarelserne, som frivillige har givet i 'andet'-kategorien, så går udfordringer om Red Barnets IT-systemer og udfordringer med at indhente børneattester på andre frivillige igen hos flere frivillige.

I diagram 19 ser vi på, hvor frivillige, der har oplevet udfordringer og vanskeligheder, søger støtte og sparring på tværs af frivilligrupper.



Note: Diagrammet summer til mere end 100, idet det har været muligt at angive flere svar.

Diagram 19 viser, at over halvdelen af frivillige på tværs af frivilligrupper søger støtte og sparring blandt andre frivillige, hvilket er udtryk for, at der er en god samarbejdskultur mellem de frivillige. Særligt administrative frivillige søger støtte og sparring blandt lønnede medarbejdere sammenlignet med frivillige i genbrug og aktivitetsfrivillige.

²⁴ Grønning, Emilie & Lund, Line (2023): *Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022* - OBS! Undersøgelse udgives først i september 2023, hvorfor der ikke direkte er henvisning til rapport

Omvendt søger 17 % af frivillige indenfor genbrug og 15 % af aktivitetsfrivillige slet ikke støtte og sparring. I relation til, at ikke alle frivillige oplever tydelighed i, hvem de kan henvende sig til og spørge om hjælp, kan Red Barnet med fordel arbejde med at skabe mere tydelighed om, hvordan og hos hvem, man kan søge støtte og sparring, når man oplever udfordringer eller vanskeligheder i det frivillige virke.

9

NEGATIVE OPLEVELSER

Sidste afsnit i undersøgelsen belyser frivilliges oplevelser af negative oplevelser, herunder mobning, seksuel chikane, vold og trusler, diskrimination, stress, skænderier og konflikter.

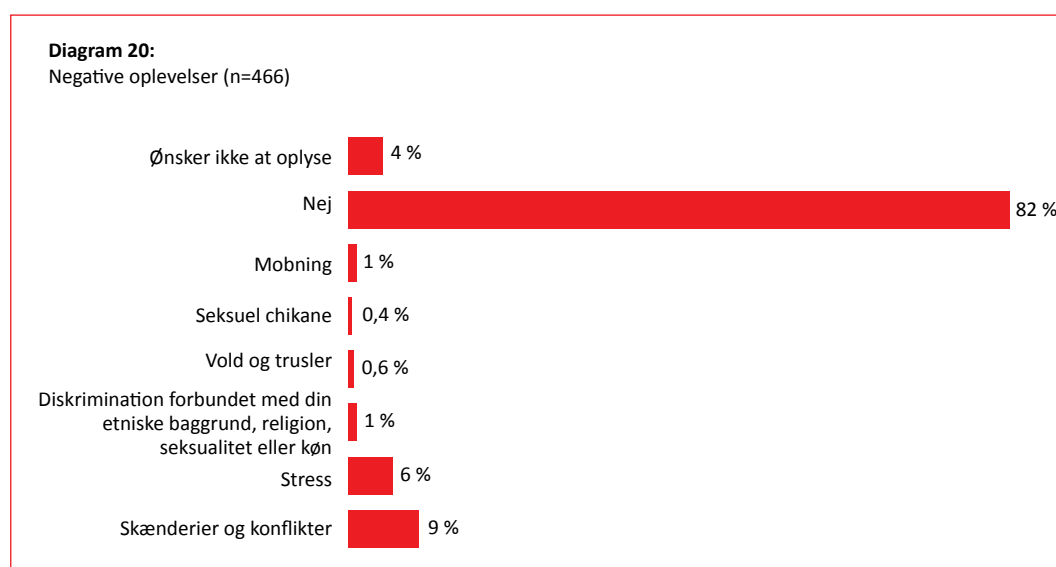


9.1. NEGATIVE OPLEVELSER

Sidste afsnit i undersøgelsen belyser frivilliges oplevelser af negative oplevelser. Disse oplevelser dækker over mobning, seksuel chikane, vold og trusler, diskrimination forbundet med etnisk baggrund, religion, seksualitet eller køn, stress eller 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 frivillige motivation, tilfredshed og trivsel.

Nedenstående diagram 20 viser fordelingen af negative oplevelser i 2023:



Note: Diagrammet summer til mere end 100, idet det har været muligt at angive flere svar.

Som det fremgår af diagrammet, har 82 % ikke oplevet at være udsat for negative oplevelser og 4 % har ikke ønsket at oplyse om det.

De negative oplevelser, som flest har oplevet i deres rolle som frivillig i Red Barnet, relaterer sig til stress (6 %) og skænderier og konflikter (9 %). Vi kan ikke ud fra undersøgelsen belyse, hvem der er de involverede parter i konflikterne og i de negative oplevelser fx om det er mellem frivillige, børn og frivillige eller forældre og frivillige.

1 % eller færre har oplevet at være udsat for mobning, seksuel chikane, vold og trusler eller diskrimination. Disse typer af krænkelse kan have store konsekvenser for frivilliges velbefindende, hvorfor det er vigtigt, at Red Barnet hele tiden har fokus på at forebygge og håndtere mobning, seksuel chikane, vold og trusler eller diskrimination²⁵.

²⁵ Har du været udsat for negative oplevelser, så er du velkommen til at dele din oplevelse i fortrolighed ved Red Barnets whistleblowerordning: <https://redbarnet.whistleblownetwork.net/WebPages/Public/FrontPages/Default.aspx>