

RED BARNETS

FRIVILLIGUNDERSØGELSE 2024

December 2024. Udarbejdet af Ingerfair



Ingerfair



Modelfotos, Red Barnet

INDHOLDSFORTEGNELSE

1	INDLEDNING	3
2	FRIVILLIGE I RED BARNET	7
3	TILFREDSHED, NPS-SCORE OG MOTIVATION	12
4	ANERKENDELSE	19
5	INDFLYDELSE OG MENINGSFULDE OPGAVER	22
6	VÆRDIER	28
7	SAMARBEJDE	31
8	UDFORDRINGER OG VANSKELIGHEDER	35
9	NEGATIVE OPLEVELSER	40
10	RED BARNETS FRIVILLIGE MED LEDELSESANSVAR	42
11	BETYDNINGEN AF FRIVILLIGES ANCIENNITET I RED BARNET	44
12	OPSUMMERING OG ANBEFALING	47

1 INDLEDNING



Modelfotos, Red Barnet

Den frivillige indsats er en af forudsætningerne for Red Barnets arbejde med at bekæmpe børnefattigdom og afsavn. Derfor er arbejdet med at styrke frivilliges tilfredshed og trivsel en afgørende og strategisk prioritering.

Rapporten indeholder en kvantitativ kortlægning af frivilliges engagement, motivation, tilfredshed, trivsel og oplevelse af rammerne. 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 og er foretaget tre gange i perioden 2021-2024.

Denne rapport viser resultater fra kortlægningen foretaget i november 2021 og juni 2023 sammenlignet med den seneste undersøgelse foretaget i november 2024.

Undersøgelsen viser udviklingen mellem tre øjeblikksbilleder af frivilligheden i Red Barnet. Den skal anvendes som redskab for dialog og udvikling af frivilligheden på tværs af de mange frivilligindsatser, Red Barnet driver og organiserer.

1.1. UNDERSØGELSENS HOVEDRESULTATER

Red Barnets frivillige er meget tilfredse og vil i høj grad anbefale andre at være frivillige

Frivilliges tilfredshed er steget fra 88% i 2021 til 93% i 2024, hvilket er en stigning på 5 procentpoint i perioden. Næsten halvdelen (48%) af Red Barnets frivillige er meget tilfredse i deres frivilligindsats i 2024.

Red Barnets Net Promotor Score (NPS)¹ er ligeledes steget. Den er steget fra 26 i 2021 til 51 i 2024, hvilket er en markant og positiv fremgang. Det betyder, at Red Barnets NPS-score har rykket sig fra kategorien 'god' til 'rigtig god' i perioden fra 2021 til 2024. Det er en flot og markant udvikling. Resultatet peger på, at størstedelen af Red Barnets frivillige oplever at indgå i et stærkt og loyalt frivilligmiljø, som de gerne vil anbefale andre at blive en del af.

I 2024 har mange af Red Barnets frivillige hørt om at blive frivillig gennem digitale medier.

Undersøgelsen viser, at mange frivillige i 2024 (58%) er rekrutteret via et digitale medie (Facebook/Instagram, LinkedIn, Snapchat, Youtube, redbarnet.dk, frivilligjob.dk eller via søgning på nettet). 13% har hørt om det gennem et trykt medie, mens knap halvdelen (47%) af Red Barnets frivillige er rekrutteret gennem netværk (f.eks. ven/familie/bekendt eller en af Red Barnets frivillige).

For en fjerdedel af Red Barnets frivillige (27%) 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 kan være fordelagtigt for Red Barnets fortsatte arbejde med at rekruttere frivillige.

Red Barnets frivillige ønsker at fejre deres succeser og mere kommunikation om den forskel de bidrager til samt kurser og oplæg

Størstedelen af Red Barnets frivillige oplever at blive anerkendt på den måde, de ønsker. Red Barnet er rigtig gode til den relationelle anerkendelse ved at sige 'tak for i dag' og frivilligleder/tovholder tager sig tid til sparring. Undersøgelsen viser, at Red Barnet fra 2021 til 2024 er lykkedes med at møde frivilliges ønsker om mere indflydelse og ansvar for nye opgaver.

Undersøgelsen viser, at den største forskel mellem, hvad Red Barnets frivillige oplever og ønsker af anerkendelse, er:

1. Kurser og oplæg med faglige eller kompetencegivende input (forskul på 11 procentpoint)
2. Kommunikation om den forskel frivilliges indsats gør (forskul på 9 procentpoint)
3. At succeser fejres (forskul på 9 procentpoint)

Red Barnet har gennemgået en positiv udvikling i samarbejdet mellem frivillige og mellem frivillige og lønnede medarbejdere

Red Barnets frivillige 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 har været en positiv udvikling i perioden fra 2021 til 2024 i frivilliges vurdering af samarbejdet med andre frivillige.

Undersøgelsen viser, at der er en fremgang i frivilliges vurdering af samarbejdet mellem frivillige og lønnede medarbejdere fra 2021 til 2024. Næsten ni ud af ti frivillige (87%) vurderer samarbejdet som 'meget godt' eller 'godt' i 2024, og der har i perioden været en fremgang på 9 procentpoint.

Særligt positivt er den udvikling, der ses i administrative frivilliges vurdering af samarbejdet, da der ses en stigning på 14 procentpoint i perioden. Frivillige i genbrug vurderer samarbejdet mellem frivillige og lønnede medarbejdere lavest i 2024, hvor 83% svarer 'meget godt' eller 'godt'.

¹ 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.

1.2. 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 Arbejdsmiljø². Spørgeskemaet afdækker således forhold og rammer i det frivillige arbejde, som er væsentlige for frivilliges trivsel og engagement. Derudover er spørgeskemaet 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
- Samarbejde og ledelse
- Udfordringer og negative oplevelser

Indsamling og repræsentativitet

Målgruppen for undersøgelsen er Red Barnets ca. 2000 frivillige. Undersøgelsen er sendt ud til de 1796 frivillige, der har en aktiv e-mailadresse og er registreret med en børneattest. Blandt dem har 523 besvaret undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 29,1%. Hertil bør det nævnes, at en femtedel (19%) af besvarelseserne er fra frivillige, der har været frivillige i under 6 måneder. Der skal derfor i læsningen af resultaterne tages forbehold for, at de fylder i besvarelser fra 2024.

Besvarelseserne er indsamlet i perioden 30. oktober til 19. november 2024.

Analyse og nedslag i forskellige frivilligrupper

I analysen vises udviklingen fra Red Barnets undersøgelse fra 2021, 2023 og til 2024.

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

1. Frivillige engageret i genbrugsbutikker
2. Frivillige engageret i indsatser

3. Frivillige engageret i bestyrelser og administrative poster.

Inddelingen er beskrevet yderligere i første afsnit under *Forskelle på tværs af frivilligrupper på side 10*.

Derudover er der lavet analyser på tværs af frivillige med forskellig anciennitet og med fokus på, hvorvidt man har ledelsesansvar over for andre frivillige eller ej. Endeligt har alle lokalforeninger med mere end seks 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.

1.3. LÆSEVEJLEDNING

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

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

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

Femte afsnit handler om udviklingen af Red Barnets 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).

Sjette afsnit belyser udviklingen i de frivilliges oplevelse af værdier, og **syvende afsnit** handler om samarbejdet med andre frivillige og med Red Barnets lønnede medarbejdere.

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

Mens **niende afsnit** belyser frivilliges negative oplevelser.

I **tiende afsnit** fremhæves centrale forskelle på tværs af frivillige med og uden lederansvar, og **elvtte afsnit** handler om forskelle på tværs af frivilliges anciennitet i Red Barnet.

Slutteligt i **afsnit tolv** kobles undersøgelsens væsentligste resultater med Ingerfairs anbefalinger udviklet i samarbejde med Red Barnet.

² Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (2017): "Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COP-SOQ-II)"

1.4. SÅDAN LÆSES STATISTIKKEN

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

Indeksscore

Referer til en målestok, hvorpå man kan omsætte svarene på et spørgsmål til en målbar score.

Indeksscore benyttes for at skabe overskuelige og sammenlignelige resultater. I praksis fremkommer tallet ved, at hver besvarelse (grad af fx tilfredshed eller enighed mv.) tildeles et tal, som over en symmetrisk skala omregnes til en værdi mellem 0 og 100. Frekvenstabeller bliver derved samlet til ét tal fra 0 til 100, og de forskellige områder kan derved nemmere sammenlignes.

Ved hver skala fremgår det, hvilken værdi spørgsmålets besvarelser har fået i forbindelse med omregningen til indeksscore. 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 er en stærk sammenhæng mellem frivilliges tilfredshed og deres NPS score³.

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 til 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 besvarelserne 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 tilfredshed⁴ og for frivilliges ambassadørskab i Red Barnet.

3 Grønning, Emilie S. & Mikkelsen, Line Lund (2023): *Frivilligundersøgelsen 2022 – En undersøgelse af frivilliges tilfredshed, motivation og trivsel*, Ingerfair
https://www.ingerfair.dk/wp-content/uploads/2023/11/Frivilligundersogelsen_2022.pdf

4 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 FRIVILLIGE I RED BARNET



Foto, Red Barnet

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

Det at kende sine frivillige er et vigtigt led i rekruttering og tilknytning af frivillige, idet det giver indblik i, hvem de er, hvordan de er blevet frivillige, og hvordan de typisk er engageret.

2.1. DEN TYPISKE FRIVILLIGE I RED BARNET ER EN KVINDE OVER 50 ÅR

Størstedelen af Red Barnets frivillige er kvinder. Kvinder udgør 84% af de frivillige i Red Barnet, hvilket har været næsten konstant i perioden 2021-2024 med blot at par procents variation gennem årene.

Gennemsnitsalderen for frivillige i Red Barnet i 2024 er 55 år, hvilket ligeledes har været konstant i undersøgelsesperioden fra 2021-2024. Frivillige, der er 56 år eller ældre, udgør i Red Barnets undersøgelse fra 2024 58%, hvilket blot er lidt færre sammenlignet med den typiske sociale frivillige i Danmark, hvor 60% af frivillige er 56 år eller ældre⁵. Andelen af frivillige i 2024, der er under 30 år, udgør 15%, mens frivillige i alderen 30-49 år udgør 35%.

Forholdsvis mange frivillige er pensioneret, hvilket givetvis hænger sammen med den store andel af ældre blandt Red Barnets frivillige.

45% af Red Barnets frivillige har en faglig eller erhvervsmæssig erfaring med at arbejde med børn. Heraf har 70% med faglig eller erhvervsmæssig erfaring en pædagogisk eller lærerfaglig baggrund.



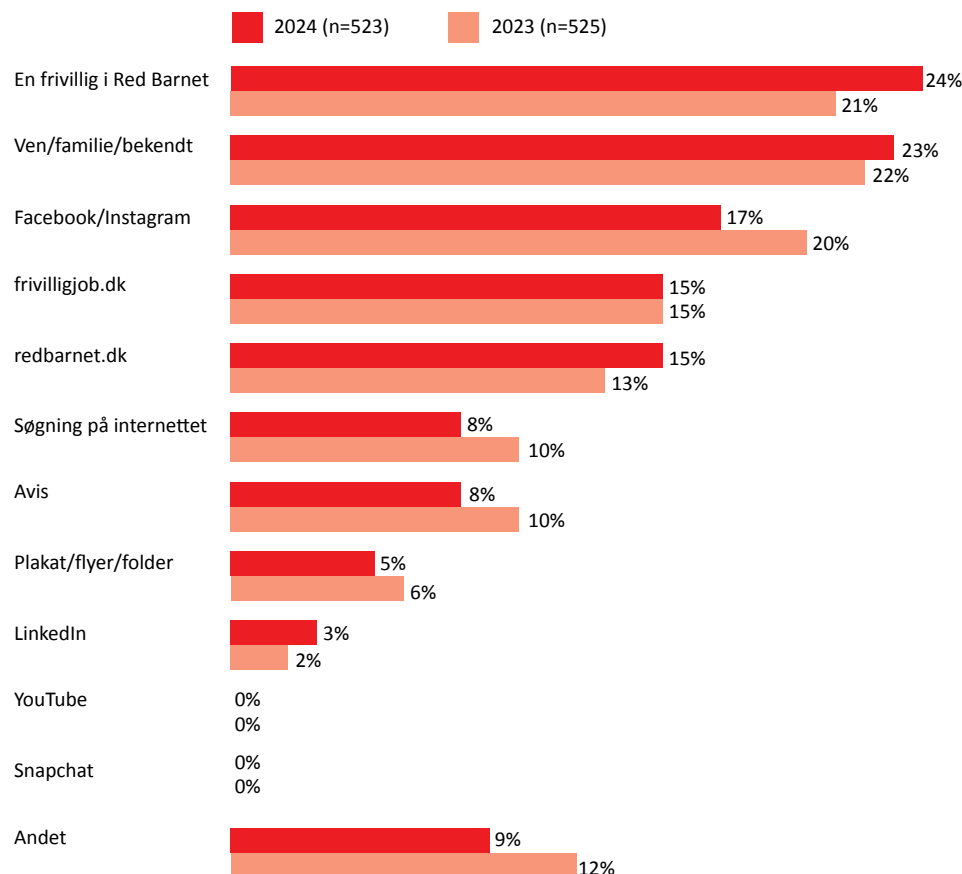
5 Skov Henriksen, Lars et al. (2022): *MATCH – Rekruttering og fastholdelse af frivillige i civilsamlingsorganisationer – En undersøgelse på området for socialt udsatte*, Aalborg Universitetsforlag, side 30 https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/503592805/Match_Rekruttering_og_fastholdelse_af_frivillige_ONLINE.pdf

2.2. MANGE FRIVILLIGE ER REKRUTTERET Gennem DIGITALE OG TRYKTE MEDIER

I dette afsnit ser vi på, hvordan Red Barnets frivillige er rekrutteret.

Diagram 1 viser, hvordan frivillige i Red Barnet er rekrutteret, idet det viser fordelingen af, hvor frivillige har hørt om at blive frivillig i Red Barnet. Resultaterne giver et perspektiv på udbyttet af Red Barnets rekrutteringsmetoder.

Diagram 1: Fordelingen af, hvordan frivillige har hørt om det at blive frivillig fra 2024 og 2023



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, førend man melder sig.

Diagrammet viser, at mange frivillige i 2024 har hørt om det at blive frivillig fra en aktiv frivillig i Red Barnet. 1 ud af 4 frivillige har hørt om det at blive frivillig fra en anden frivillig. 23% har hørt om det at blive frivillig fra en ven/familie/bekendt i 2024.

Mange af de frivillige angiver i 2024, at de har hørt om at blive frivillig gennem digitale medier, hvoraf mange har angivet 'Facebook/Instagram'. 13% af de frivillige angiver i 2024, at de har hørt om at blive frivillig i Red Barnet gennem trykte medier. Mange af frivillige i Red Barnet er rekrutteret gennem digitale og/eller trykte medier. At rekruttere gennem digitale og/eller trykte medier er en hyppigt anvendt rekruteringskanal, som er succesfuld for organisationer, der bærer et stærkt brand og navn, som mange kender⁶.

Mens mange frivillige er rekrutteret via digitale og trykte medier, så har 47% af frivillige i Red Barnet hørt om at blive frivillig i Red Barnet fra en 'ven/familie/bekendt' eller 'en frivillig i Red Barnet'. Mange frivillige i Red Barnet kan siges at have hørt om Red Barnet gennem netværk. Fordelen ved netværk som rekrutteringstilgang er, at matchet mellem organisation og frivillige ofte er bedre, idet nye frivillige rekrutteret gennem netværk ofte har et større kendskab til organisationens formål, værdier og selve opgaven sammenlignet med fx frivillige rekrutteret via et Facebook-opslag⁷.

En fjerdedel af frivillige i Red Barnet har ikke udelukkende hørt om at blive frivillig i Red Barnet ét sted, hvorfor de forskellige rekrutteringstilgange styrker hinanden gensidigt. Undersøgelser om rekruttering peger på, at frivillige ofte skal høre om muligheden for at være frivillig flere gange, før de melder sig⁸.

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

6 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>

7 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>

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

2.3. FORSKELLE PÅ TVÆRS AF FRIVILLIGGRUPPER

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

- *Administrative frivillige* er frivillige engageret i lokalforeningernes bestyrelser, HR, kommunikation og fundraising/event.
- *Aktivitetsfrivillige* er frivillige engageret i Red Barnets aktiviteter og projekter (Børn på Flugt, Plads Til Alle/Fritidsguide, Familieoplevelsesklub, Naturklub, Hjem til Os, Småbørnsklub, Ferielejr og Slet Det-fortæller)
- *Frivillige i genbrug* er frivillige, der er engageret i en genbrugsbutik.



Den typiske aktivitetsfrivillige er en kvinde i alderen 50-70 år

- 82% er kvinder
- 53% er over 50 år - gennemsnitsalderen er 49 år
- 43% er på arbejdsmarkedet
- 28% er frivillig ugentligt
- 57% har været frivillig i Red Barnet i under 2 år



Den typiske administrative frivillige er kvinde og over 60 år

- 78% er kvinder
- 71% er over 50 år og gennemsnitsalderen er 57 år⁹
- 43% er fortsat på arbejdsmarkedet
- 64% er frivillige ugentligt
- 40% har været frivillige i under 2 år
- Halvdelen har været frivillige i Red Barnet mellem 1 og 5 år

⁹ Blandt de administrative frivillige er der forskel på gennemsnitsalderen mellem frivillige i en bestyrelse (60 år) og frivillige indenfor HR, kommunikation og fundraising/event (52 år)



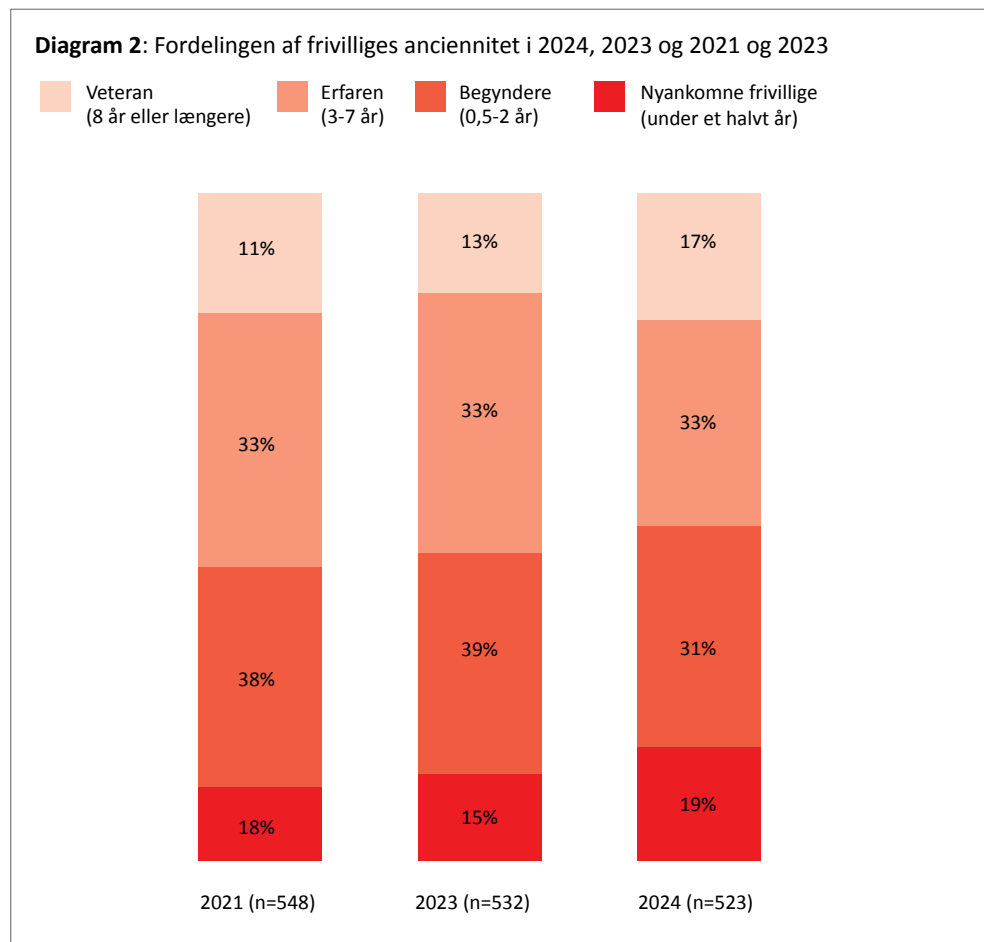
Den typiske frivillig i genbrug er kvinde over 60 år

- 93% er kvinder
- 94% er over 50 år og gennemsnitsalderen er 68 år.
- 87% er pensioneret eller på efterløn
- 90% er frivillige ugentligt
- 30% har været frivillig i Red Barnet i under 2 år

Disse inddelinger bliver benyttet i den videre analyse, hvor vi ser på, hvorvidt frivilliggruppernes oplevelser om rammer og forhold adskiller sig. De vil blive omtalt 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.

2.4. FRIVILLIGES ANCIENNITET

I følgende afsnit ser vi på frivilliges anciennitet i Red Barnet. Det kan være et vigtigt greb at se på fordelingen af frivilliges anciennitet, idet det at have jævn fordeling mellem nytilkomne og mere erfarne frivillige er et godt pejlemærke i arbejdet med at skabe bæredygtige frivilligmiljøer. Diagram 5 viser fordelingen af frivilliges anciennitet i Red Barnet i 2021, i 2023 og i 2024:



Undersøgelsen viser, at halvdelen af de adspurgte frivillige i 2024 er 'nytilkomne' eller 'begyndere' og har derfor været engageret under 2 år.

Som det fremgik af forrige afsnit, så er der en forskel på frivilliges anciennitet på tværs af frivilligrupper. Blandt frivillige i genbrug og administrative frivillige udgør andelen af nytilkomne og begyndere hhv. 30% og 40%, mens andelen af nytilkomne og begyndere udgør 57% blandt aktivitetsfrivillige. Det skyldes, at flere projekter, hvor aktivitetsfrivillige er tilknyttet, har en afgrænset projektperiode eller skaber rammer for et mere tidsafgrænset engagement. Fx viser undersøgelsen, at nytilkomne frivillige og nybegyndere udgør den højeste andel blandt frivillige i aktiviteterne "Børn på flugt" (62%) og i "Hjem til os" (100%).

I Frivilligrapporten fra 2019-2021 udgivet af Center for Frivilligt Socialt Arbejde ses en lille stigning i andelen af frivillige, der beskriver deres indsats som episodisk. Frivilligrapporten viser, at frivillige, der beskriver deres indsats som fast, udgør 48%, mens andelen af frivillige, der beskriver deres indsats som episodisk, udgør 46% i 2019¹⁰.

I Ingerfair ser vi, at det at skabe forskellige muligheder for engagement er givende for at tiltrække frivillige. Frivillige har forskellige præferencer, og for nogle kan det være 'lettere' at melde sig som frivillige, fordi de på forhånd ved, at indsatsen er tidsafgrænset fx et halvt eller et helt år. Det betyder ikke, at deres indsats er mindre forpligtende, eller at indsatsen, de ligger, hverken er større eller mindre, men at deres indsats er tidsbegrænset.

Red Barnet kan derfor med fordel fortsætte deres arbejde med at skabe forskellige rammer for engagement, da det tiltrækker frivillige med forskellige præferencer ift. at ville engagere sig tidsafgrænsede aktiviteter eller aktiviteter uden en fast slutdato.

Red Barnets frivilligundersøgelse viser, at der er en lille variation i frivilliges anciennitet fra 2021 til 2024. Andelen af veteraner (8 år eller længere) er steget fra 11% i 2021 til 17% i 2024, mens andelen af begyndere er faldet fra 38% 2021 til 31% i 2024.

Generelt er der en relativt jævn fordeling af nytilkomne frivillige og frivillige med længere anciennitet i Red Barnet, hvilket anses som positivt i arbejdet med at skabe bæredygtige frivilligmiljøer. Det er både udtryk for, at Red Barnet lykkes med at rekruttere nye frivillige til deres aktiviteter og samtidigt lykkes med at fastholde frivilliges engagement i deres aktiviteter.

¹⁰ Videnstema nr. 1(2019): *Flere frivillige engagerer sig i episodiske indsatser*, Center for frivillig socialt arbejde, https://frivillighed.dk/files/media/images/frivilligrapporten/videnstema_1_-_flere_frivillige_engagerer_sig_i_episodiske_indsatser.pdf

3 TILFREDSHED, NPS-SCORE OG MOTIVATION



Modelfotos, Red Barnet

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

Derudover belyses de vigtigste motiver for at være frivillig blandt Red Barnets frivillige.

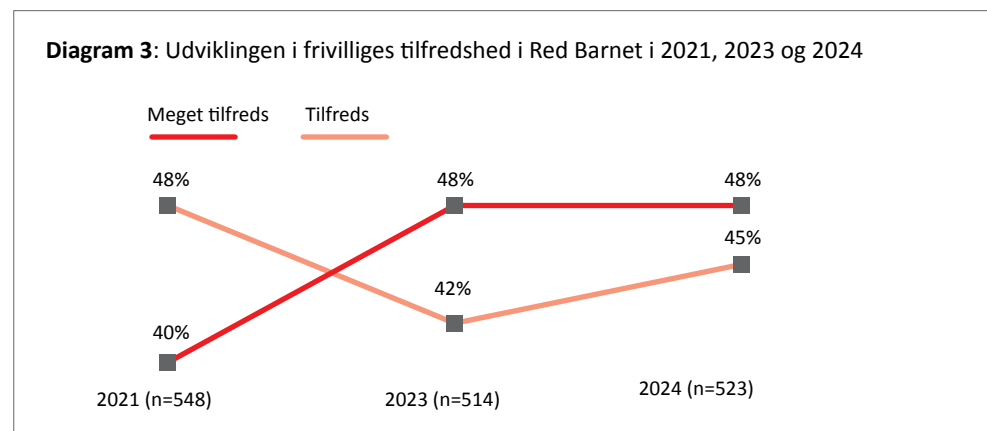
3.1. FRIVILLIGES TILFREDSHED ER STEGET FRA 2021 TIL 2024

Undersøgelsen viser, at der er en høj tilfredshed blandt Red Barnets frivillige. 93% af Red Barnets frivillige er 'tilfredse' eller 'meget tilfredse'.

Tilfredsheden blandt Red Barnets frivillige er steget fra 2021 til 2024. I 2021 var 88% 'tilfredse' eller 'meget tilfredse', hvorved der er en stigning på 5 procentpoint i perioden. Samtidig er andelen af frivillige, der er 'meget tilfredse', steget med 8 procentpoint fra 2021 til 2024. Derudover er andelen af frivillige, der er tilfredse, steget med 3 procentpoint fra 2023 til 2024.

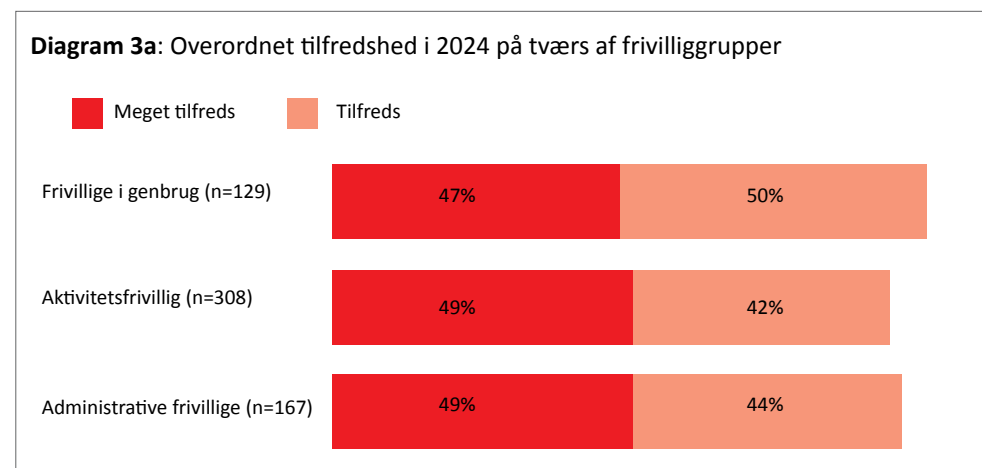
Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022¹¹ viser, at forskellen mellem at være tilfreds og meget tilfreds er afgørende for, hvorvidt man anbefaler andre at være frivillig i egen organisation. Frivillige, der er meget tilfredse, er mere tilbøjelige til at være gode ambassadører for organisationens arbejde og sag.

Diagram 3 viser udviklingen frivilliges overordnede tilfredshed i Red Barnet i 2021, 2023 og 2024.



Red Barnets udvikling i tilfredshed er positiv ud fra flere perspektiver, idet en høj tilfredshed er en god indikation for de frivilliges trivsel, men også positiv i arbejdet med at skabe stærke lokale ambassadører (rekruttering gennem netværk).

Diagram 3a viser frivilliges tilfredshed på tværs af frivilliggrupperne.



Tilfredsheden er højest blandt frivillige i genbrug, hvor 97% er tilfredse eller meget tilfredse, mens Red Barnets aktivitetsfrivillige er lidt mindre tilfredse, idet 91% har svaret, at de er tilfredse eller meget tilfredse.

Generelt er tilfredsheden steget på tværs af de tre frivilliggrupper fra 2021-2024.

Blandt frivillige i genbrug er andelen af meget tilfredse eller tilfredse frivillige steget fra 95% til 97%.

Blandt aktivitetsfrivillige er andelen af meget tilfredse eller tilfredse frivillige steget fra 86% til 91%, mens andelen er steget fra 89% til 93% blandt administrative frivillige.

Den største stigning ses blandt aktivitetsfrivillige og administrative frivillige, hvor andelen af meget tilfredse frivillige i begge grupper er steget med 10 procent point fra 2021-2024.

Red Barnet er lykket med at skabe en positiv udvikling fra 2021 til 2024 i tilfredsheden blandt Red Barnets frivillige. Undersøgelsen viser en positiv udvikling på tværs af de tre frivilliggrupper, hvor den største positive udvikling ses blandt Red Barnet aktivitets- og administrative frivillige.

11 Grønning, Emilie S. & Mikkelsen, Line Lund (2023): *Frivilligundersøgelsen 2022 – En undersøgelse af frivilliges tilfredshed, motivation og trivsel*, Ingerfair
https://www.ingerfair.dk/wp-content/uploads/2023/11/Frivilligundersogelsen_2022.pdf

3.2. FLERE FRIVILLIGE ER AMBASSADØRER FOR RED BARNET I 2024

Hver fjerde 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 Danmark¹².

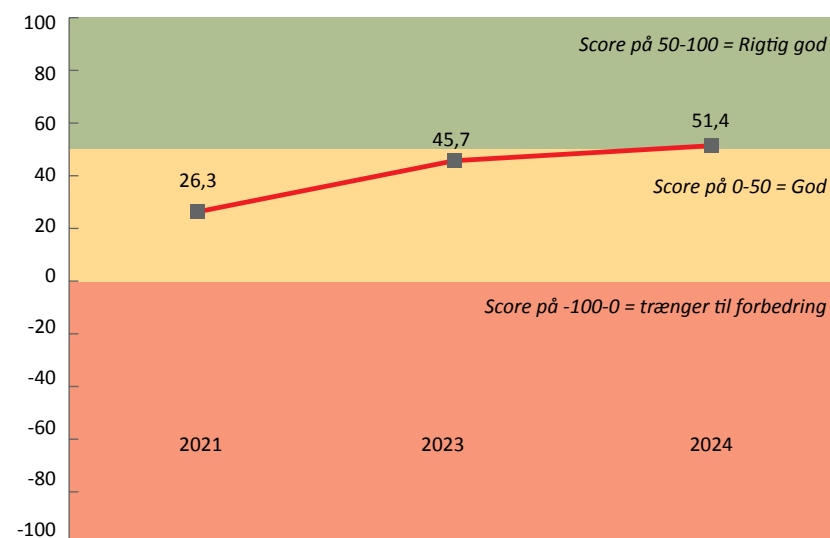
I undersøgelsen afdækkes de frivilliges tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige. Dette gøres ud fra spørgsmålet om sandsynligheden for, at de vil anbefale andre at være frivillige i Red Barnet. Metoden, som kaldes Net Promotor Score, anvendes, idet det er en god indikator for frivillighedens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

Svaret på spørgsmålet om sandsynligheden for, at man vil anbefale andre at være frivillig, angives på en skala fra 0-10. Herfra inddeles besvarelser i tre kategorier (læs mere om NPS og inddelingen på side 6):

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

Diagrammet viser udviklingen af Red Barnets NPS-score blandt frivillige fra 2021-2024.

Diagram 4: Udviklingen i Red Barnets NPS-score blandt frivillige fra 2021-2024

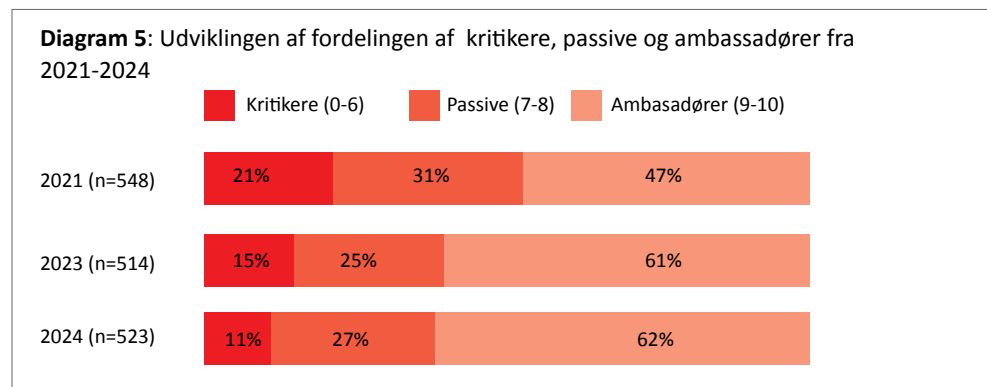


Red Barnets NPS-score er steget 26,3 i 2021 til 51,4 i 2024, hvilket er en markant og positiv fremgang. Den største udvikling ses i perioden 2021-2023, hvor Red Barnets NPS-score stiger med 19,4 point.

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

¹² Hygum Espersen, Helle et al. (2021): *Frivilligundersøgelsen 2020*, Side 53 - <https://www.vive.dk/media/pure/16186/5662919>

Følgende diagram 5 viser udviklingen af andelen af kritikere, passive og ambassadører fra 2021-2024.

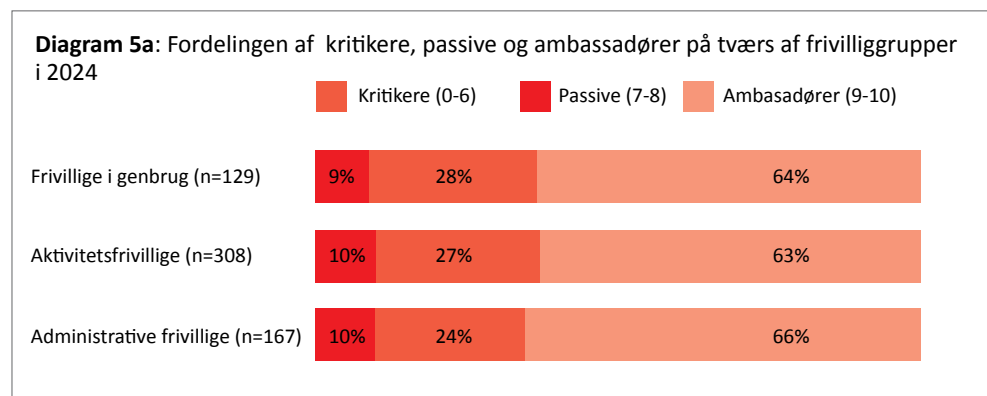


Diagrammet viser, at der har været en positiv udvikling fra 2021 til 2024 i de frivilliges tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige i Red Barnet. Andelen af ambassadører er steget fra 47% til 62%, hvilket er en markant og positiv fremgang.

Andelen af frivillige, der er kritikere er samtidig faldet med 6 procentpoint fra 2021 til 2023, og igen 4 procentpoint fra 2023 til 2024.

Red Barnet har således formået både at få flere ambassadører samt at reducere mængden af kritikere, hvilket er forklaringen på Red Barnets markante fremgang i NPS-scoren.

Diagram 5a viser fordelingen af kritikere, passive og ambassadører på tværs af frivilliggrupper i 2024.



NPS PÅ TVÆRS AF FRIVILLIGGRUPPER:



NPS for aktivitetsfrivillige: 52,6

NPS for administrative frivillige: 55,7

NPS for frivillige i genbrug: 55,0

Note: At NPS-scoren er højere for frivilliggrupperne end Red Barnets samlede NPS-score skyldes, at frivillige med dobbeltroller (fx frivillig på ferielejre og i en bestyrelse) bliver "talt dobbelt" i analysen af frivilliggrupper. Frivillig med dobbeltroller angiver en højere score end øvrige frivillige, hvorfor det forstærker deres positive bidrag i undergrupperne, men det udjævnes i analysen af alle Red Barnets frivillige.

Generelt er Red Barnets NPS rigtig god på tværs af frivilliggrupper. Højest er den blandt administrative frivillige, som særligt skyldes, at to tredjedele er i kategorien ambassadører.

Lavest er den for aktivitetsfrivillige, hvilket også ses i deres lidt lavere tilfredshed (diagram 3a) sammenlignet med administrative frivillige og frivillige i genbrug. Ingerfairs undersøgelser viser, at der er en stærk sammenhæng mellem frivilliges tilfredshed og frivilliges tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige, m.a.o. frivilliges ambassadørskab.

NPS-scoren har udviklet sig markant på tværs af de tre frivilliggrupper. Den største udvikling ses blandt frivillige i genbrug, som er steget fra 25,5 i 2021 til 55,0 i 2024 og aktivitetsfrivillige, som er steget fra 27,0 i 2021 til 52,6 i 2024. NPS-scoren for administrative frivillige er steget lidt mindre sammenlignet med de to øvrige grupper, men der er fortsat en markant og positiv udvikling fra 40,7 i 2021 til 55,7 i 2024.

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

1. DEN ALTRUISTISKE ÅRSAG:

"For at gøre en forskel og fordi der er børn der har brug for det"
– aktivitetsfrivillig.

2. DEN ALTERNATIVE VALUTA-ÅRSAG:

"Fordi man lærer en masse og man udvikler sig. Det er meningsfuldt arbejde" – aktivitetsfrivillig.

3. RESSOURCE-ÅRSAG:

"Der er behov for flere frivillige. Der er personlig værdi i det sociale fællesskab" – frivillig i genbrug.

4. DEM KAN JEG STÅ INDE FOR-ÅRSAG:

"En professionel forening som med meget dedikerede medlemmer, kæmper for børn både nationalt og internationalt" – aktivitetsfrivillig.

Seks årsager til ikke at anbefale at være frivillig til andre

1. AT MAN SELV ER RELATIV NY I RED BARNET:

"Har ikke været der så længe"
– aktivitetsfrivillig.

2. AT MAN IKKE KENDER NOGLE RELEVANTE FRIVILLIGE I SIN OMGANGSKREDS:

"Fordi, at dem i min omgangskreds ikke er interesserede"
– aktivitetsfrivillig.

3. AT DET IKKE ER FALDET DEM IND AT GØRE:

"Jeg bringer det ikke på banen, fordi de har travlt og jeg glemmer at anbefale det" – aktivitetsfrivillig.

4. AT VÆRE FRIVILLIG ER EN KRÆVENDE INDSATS OG IKKE FOR ALLE:

"(...)det kan være fysisk hårdt hvis man har skavanker"
– frivillig i genbrug.

5. AT MAN IKKE ER TILFREDS:

"Har ikke selv været helt tilfreds med forløbet hidtil" – aktivitetsfrivillig.

6. AT DET KAN VIRKE ANMASSENDE -

"Fordi jeg ikke er typen der går rundt og beder alle folk være med i det jeg nu engang er med i"
– administrativ frivillig.

Generelt har Red Barnets frivillige en rigtig god NPS-score på tværs af alle frivilligrupper. Red Barnets NPS-score er steget markant, og der har været en positiv udvikling i perioden fra 2021-2024. Hvilket indikerer, at Red Barnet i perioden har styrket frivilliges loyalitet, og deres ambassadørskab.

Hvis Red Barnet ønsker at styrke deres ambassadørskab yderligere, kan man arbejde med at 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 RED BARNETS FRIVILLIGE MOTIVERES AF AT HJÆLPE OG GØRE NOGET FOR ANDRE

Et væsentligt element i arbejdet med at understøtte frivilliges trivsel knytter sig til frivilliges motiver. Derfor er det vigtigt at forstå, hvilke motiver, der driver frivilliges engagement.

I dette afsnit tegner vi derfor et billede af, hvorvidt Red Barnet som organisation skaber rammer, der matcher de frivilliges motiver for at være frivillige.

Motiverne i Red Barnets frivilligundersøgelse tager afsæt i forskningen på frivilligområdet, om hvilke motiver der har størst betydning for frivilliges motivation¹³:

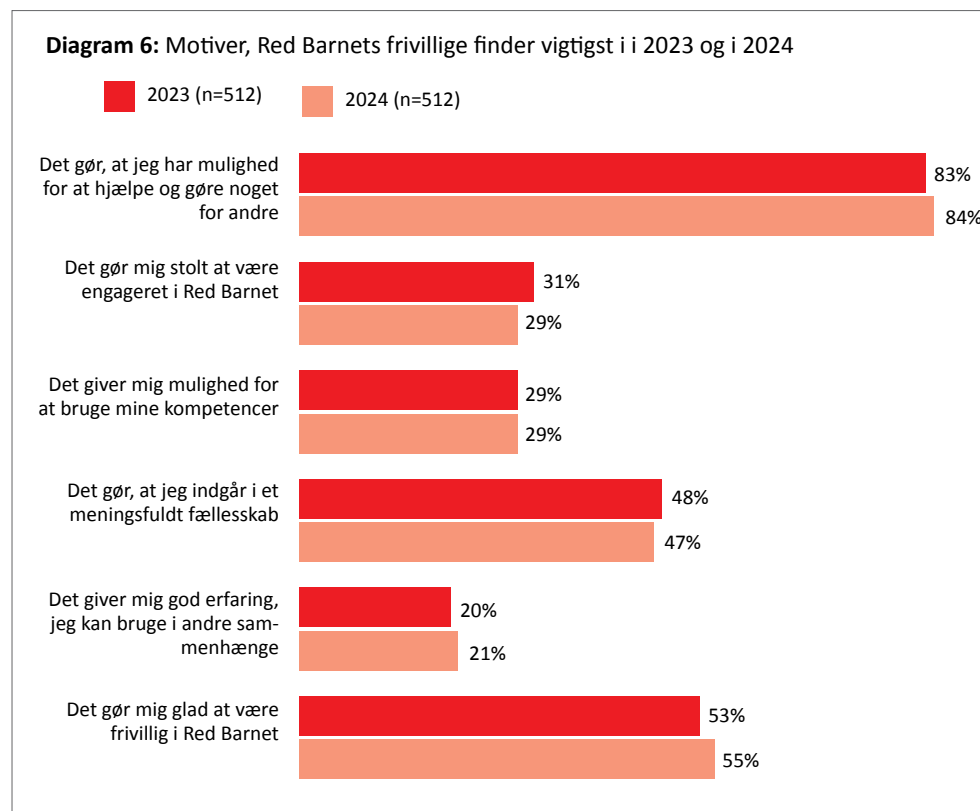
Værdier og sagen: Det gør, at jeg har mulighed for at hjælpe og gøre noget for andre.

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 6 viser, hvilke motiver Red Barnets frivillige finder vigtigst i 2023 og i 2024.



Note: Dette spørgsmål indgik ikke i undersøgelsen i 2021, hvorfor der kun fremgår resultater fra 2023 og 2024. Diagrammet for motiver, frivillige vægter højest, summer til mere end 100%, idet det har været muligt at angive flere svar.

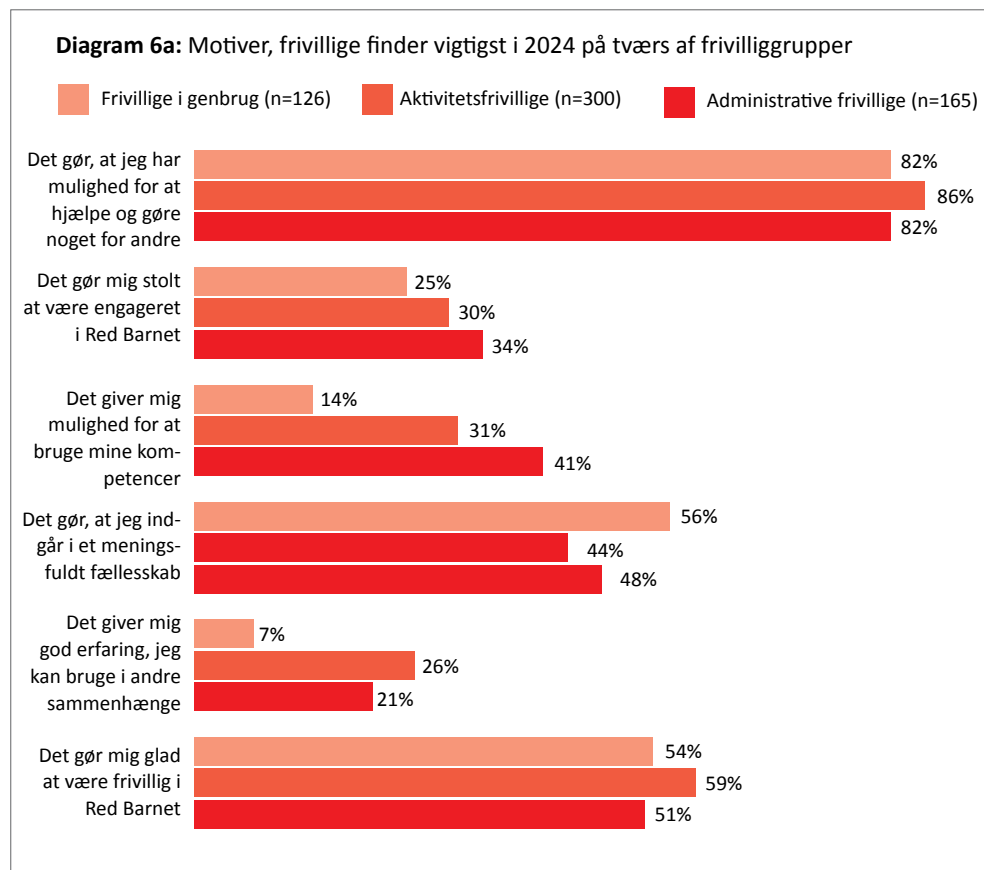
Flest af Red Barnets frivillige angiver 1) det at hjælpe og gøre noget for andre, 2) at det gør dem glade, og 3) at de indgår i et meningsfuldt fællesskab som de vigtigste motiver for at være frivillige i Red Barnet.

De vigtigste motiver for Red Barnets frivillige er uændrede fra 2023 til 2024.

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

Red Barnets frivilligundersøgelse 2024 viser samtidig, at deres frivillige i høj grad oplever, at de har mulighed for at hjælpe og gøre noget for andre, at de bliver glade af at være frivillige og indgår i et meningsfuldt fællesskab¹⁴.

Diagram 6a viser, hvilke motiver frivillige på tværs af frivilliggrupper i 2024 vægter højest.



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

Frivilliggrupperne angiver ligeledes det at hjælpe og gøre noget for andre, at det gør dem glade, og at de indgår i et meningsfuldt fællesskab som de vigtigste motiver. Samtidig viser diagram 6a nogle nuancer i frivilliggruppernes motiver.

Administrative- og aktivitetsfrivillige motiveres i højere grad af at kunne bruge deres kompetencer sammenlignet med frivillige i genbrug. Flere aktivitetsfrivillige og administrative frivillige angiver også det at få god erfaring, som de kan bruge i andre sammenhænge, som et vigtigt motiv. Dette kan skyldes, at der er en større variation i alder blandt disse grupper, og vi ser ofte, at yngre generationer er mere motiverede for læring.

En større andel af frivillige i genbrug angiver det meningsfulde fællesskab som vigtigst sammenlignet med de øvrige frivilliggrupper. Frivillige i genbrug angiver også i mindre grad stolthed over at være engageret i Red Barnet sammenlignet med de øvrige frivilliggrupper. En forklaring kan være, at hvis man er frivillig i genbrug, så drives ens engagement i højere grad af ønsket om at indgå i et fællesskab og i opgaverne i en genbrugsbutik, mens sagen træder mere i baggrunden.

Der er ingen udvikling af de vigtigste motiver på tværs af frivilliggrupper fra undersøgelsen i 2023 til 2024. Med andre ord bekræftes de vigtigste motiver blandt Red Barnets frivillige og på tværs af frivilliggrupper i 2024.

¹⁴ 98% er 'meget enig' eller 'enig' i at deres frivillige engagement 'gør, at jeg har mulighed for at hjælpe og gøre noget for andre'.

95% er 'meget enig' eller 'enig' i at deres frivillige engagement 'gør mig glad at være frivillig i Red Barnet'.

89% er 'meget enig' eller 'enig' i at deres frivillige engagement 'gør, at jeg indgår i et meningsfuldt fællesskab'.

4 ANERKENDELSE



Modelfotos, Red Barnet

Fjerde afsnit har fokus på de frivilliges oplevelse af anerkendelse.

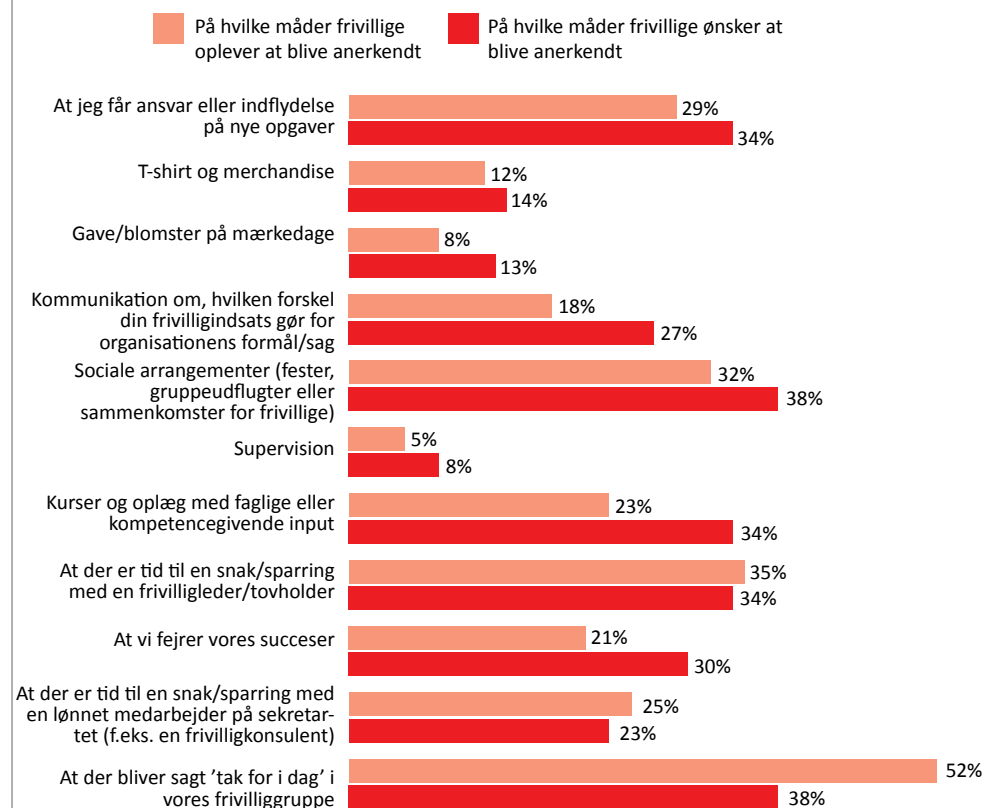
4.1. ANERKENDELSE ER FORSKELLIG PÅ TVÆRS AF FRIVILLIGGRUPPER

Anerkendelse af frivillige er helt afgørende for frivilliges motivation og trivsel. Alle mennesker ønsker at blive anerkendt og værdsat for deres indsats, men hvordan mennesker ønsker at blive anerkendt, er forskellig.

For nogle frivillige er det, at der bliver sagt 'tak for i dag' vigtigst, mens andre i højere grad værdsætter at blive anerkendt med kursus, sparring eller indflydelse og ansvar m.v. Arbejdet med anerkendelse handler derfor også om at forstå og være nysgerrig på, hvilke anerkendelsesformer de frivillige værdsætter¹⁵.

Diagram 7 viser, hvilke anerkendelsesformer Red Barnets frivillige i 2024 ønsker at blive mødt med, og hvilke de oplever at blive mødt med.

Diagram 7: Anerkendelsesformer på tværs af Red Barnets frivillige i 2024 (n=504)



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

Flest af Red Barnets frivillige ønsker at blive anerkendt med de relationelle og sociale anerkendelsesformer. Samtidig ønsker en tredjedel også den faglige anerkendelse og anerkendelsen i at få ansvar og indflydelse.

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

Undersøgelsen viser, at den største forskel mellem, hvad Red Barnets frivillige oplever og ønsker af anerkendelse, er:

1. Kurser og oplæg med faglige eller kompetencegivende input (forskel på 11 procentpoint)
2. Kommunikation om den forskel frivilliges indsats gør (forskel på 9 procentpoint)
3. At succeser fejres (forskel på 9 procentpoint)

Red Barnet frivillige oplever i høj grad, at de er gode til at påskønne hinanden internt i frivilligruppen med et 'tak for i dag'.

Øjeblikksbilledet af frivilliges ønsker og oplevelser af anerkendelsesformer i Red Barnet i 2024 bekræfter stort set billedet fra 2021 og 2023 med undtagelse af, at flere af Red Barnets frivillige oplever at få indflydelse på og ansvar for nye opgaver, hvorved forskellen mellem frivillige, der ønsker og oplever at få indflydelse og ansvar på nye opgaver, er reduceret fra 2023 til 2024.

Størstedelen af frivillige i Red Barnet oplever at blive anerkendt på den måde, de ønsker. 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.

Red Barnet kan med fordel have mere fokus på, hvordan administrative frivillige og frivillige i genbrug får mere information om, hvilken forskel de bidrager med i Red Barnet, og at der er mere fokus på at fejre succeser. Mens frivillige i genbrug og aktivitetsfrivillige efterspørger flere sociale arrangementer. Endeligt kan Red Barnet være nysgerrig på, hvilke faglige og kompetencegivende input administrative- og aktivitetsfrivillige ønsker.



De vigtigste anerkendelsesformer frivillige i genbrug ønsker:

- 47% ønsker sociale arrangementer
- 44% ønsker påskønnelse fra frivilligruppen ved, at der bliver sagt 'tak for i dag'
- 32% ønsker tid til snak/sparring med frivilligleder/tovholder

Der, hvor der er den største forskel mellem frivilliges ønsker og oplevelser:

- Kommunikation om den forskel deres frivilligindsats gør (forskel på 20 procentpoint)
- At fejrer succeser (forskel på 13 procentpoint)
- Sociale arrangementer (forskel på 9 procentpoint)



De vigtigste anerkendelsesformer administrative frivillige ønsker:

- 49% ønsker ansvar og indflydelse på nye opgaver
- 41% ønsker kurser og oplæg med faglige eller kompetencegivende input
- 36% ønsker at fejre succeser

Der, hvor der er den største forskel mellem frivilliges ønsker og oplevelser:

- At fejre succeser (forskel på 11 procentpoint)
- Kommunikation om den forskel deres frivilligindsats gør (forskel på 10 procentpoint)
- Kurser og oplæg med faglige eller kompetencegivende input (forskel på 10 procentpoint)



De vigtigste anerkendelsesformer aktivitetsfrivillige ønsker:

- 42% ønsker kurser og oplæg med faglige eller kompetencegivende input
- 41% ønsker påskønnelse fra frivilligruppen ved at der bliver sagt 'tak for i dag'
- 38% ønsker sociale arrangementer

Der, hvor der er den største forskel mellem frivilliges ønsker og oplevelser:

- Kurser og oplæg med faglige eller kompetencegivende input (forskel på 14 procentpoint)
- Sociale arrangementer (forskel på 7 procentpoint)
- At få ansvar og indflydelse på nye opgaver (forskel på 6 procentpoint)

5 INDFLYDELSE OG MENINGSFULDE OPGAVER



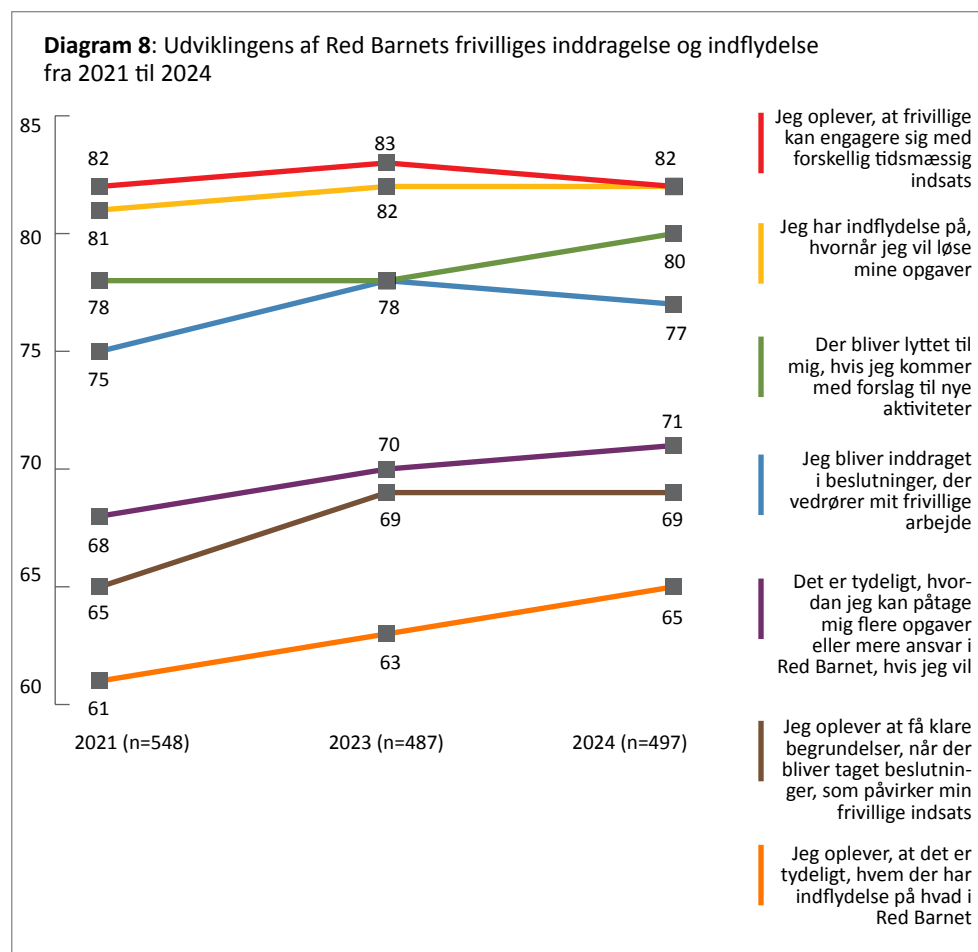
Afsnit fem sætter fokus på Red Banets frivilliges oplevelse af indflydelse og inddragelse samt deres oplevelse forbundet med opgaver og indsatsen, de er engageret i.

5.1. FRIVILLIGE OPLEVER FLEKSIBLE RAMMER FOR DERES ENGAGEMENT

Ingerfairs Nationale Frivilligundersøgelse fra 2022 viser, at det at blive inddraget, have indflydelse samt tydelighed omkring netop det, man som frivillig har indflydelse på, er vigtigt for frivilliges trivsel og tilfredshed¹⁶.

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 8 viser udviklingen af Red Barnets frivilliges oplevelse af indflydelse og inddragelse fra 2021 til 2024 belyst ud fra syv parametre om indflydelse og inddragelse. Alle besvarelser er omregnet til en indeksscore, der skaber et mere overskueligt sammenligningsgrundlag på tværs af år.



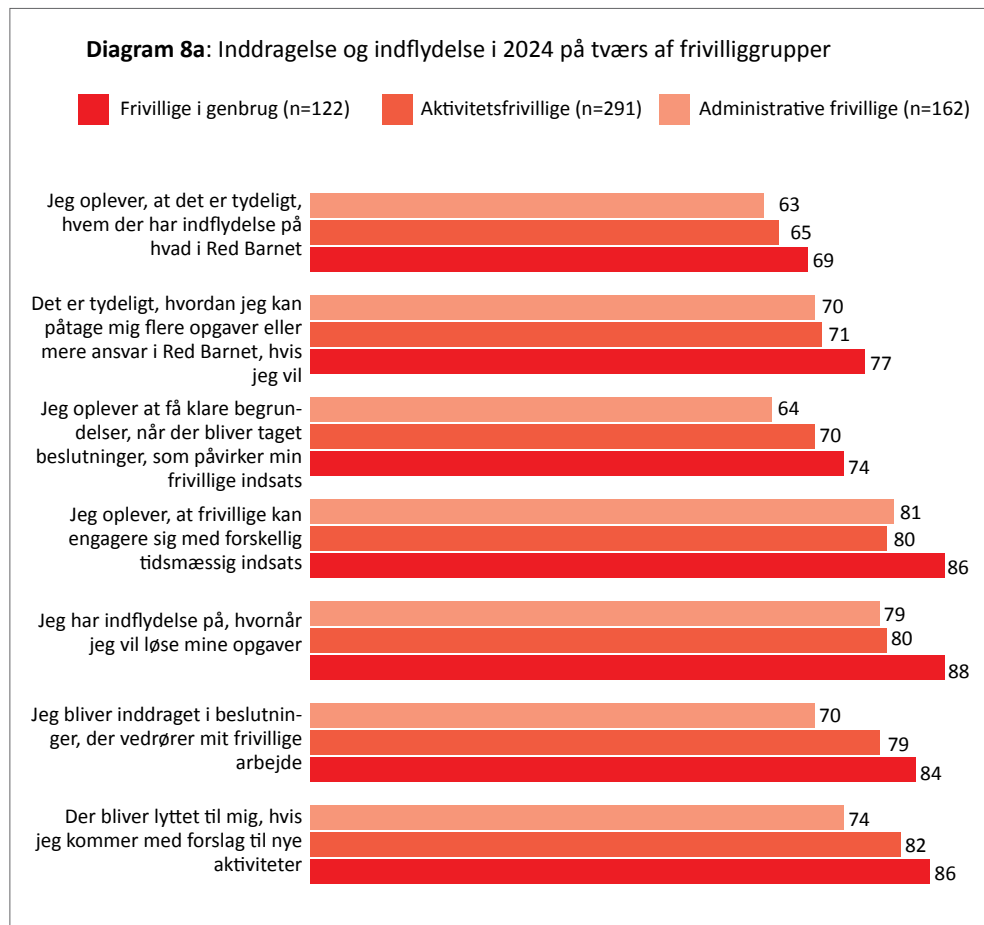
Undersøgelsen peger på, at Red Barnets frivillige har oplevet en lille fremgang i deres oplevelse af indflydelse og inddragelse, når vi ser på perioden fra 2021 til 2024.

Størst udvikling fra 2021 til 2024 ses i frivilliges oplevelse af at få klare begrundelser, når der bliver taget beslutninger, som påvirker de frivilliges indsats, og at det er tydeligt, hvem der har indflydelse på hvad i Red Barnet. Undersøgelsen viser også, at Red Barnets frivillige generelt oplever en stor fleksibilitet ift., hvornår og hvor meget de kan engagere sig.

¹⁶ Grønning, Emilie S. & Mikkelsen, Line Lund (2023): *Frivilligundersøgelsen 2022 – En undersøgelse af frivilliges tilfredshed, motivation og trivsel*, Ingerfair
https://www.ingerfair.dk/wp-content/uploads/2023/11/Frivilligundersogelsen_2022.pdf

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 2022¹⁷.

I diagram 8a vises indflydelse og inddragelse på tværs af frivillige i genbrug, aktivitetsfrivillige og administrative frivillige i 2024.



17 Grønning, Emilie S. & Mikkelsen, Line Lund (2023): *Frivilligundersøgelsen 2022 – En undersøgelse af frivilliges tilfredshed, motivation og trivsel*, Ingerfair
https://www.ingerfair.dk/wp-content/uploads/2023/11/Frivilligundersoegelsen_2022.pdf

Administrative frivillige oplever en højere grad af indflydelse og inddragelse sammenlignet med frivillige i genbrug og aktivitetsfrivillige. Dette kan skyldes, at størstedelen af denne gruppe består af frivillige i lokalbestyrelserne, som i høj grad selv sætter dagsordenen og rammerne for arbejdet. Det er samtidig også blandt de administrative frivillige, at flest værdsætter indflydelse som anerkendelse (se afsnit 4 Anerkendelse).

Red Barnets frivillige oplever overordnet at blive inddraget og at have indflydelse på deres arbejde. Red Barnet bør fortsætte arbejdet med at skabe tydelighed, om hvem der har indflydelse på hvad, og hvilke muligheder der er for at påtage sig flere opgaver eller mere ansvar.

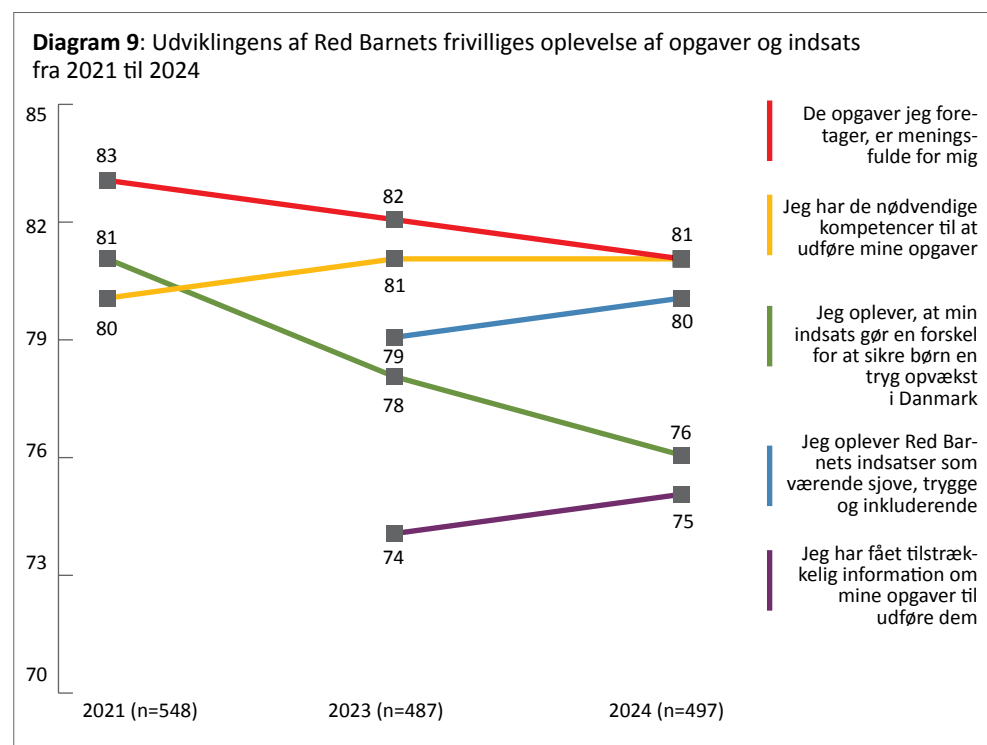
5.2. RED BARNETS FRIVILLIGE OPLEVER OPGAVERNE SOM MENINGSFULDE

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 motivation¹⁸. Derudover står det at gøre en forskel som en helt central motivationsfaktor, hvorfor dette også afdækkes i frivilliges oplevelse af at gøre en forskel for sagen.

Som en frivillig skriver i en kommentar: *”Nogle dage er jeg superglad for at være frivillig i RB, andre dage bliver jeg træt og overvejer andre muligheder. Det er når jeg bliver sat i situationer hvor jeg skal bruge for meget tid på administrative opgaver - som der er for meget af i perioder.”* – frivillig i familieoplevelsesklub.

18 Grønning, Emilie S. & Mikkelsen, Line Lund (2023): *Frivilligundersøgelsen 2022 – En undersøgelse af frivilliges tilfredshed, motivation og trivsel*, Ingerfair
https://www.ingerfair.dk/wp-content/uploads/2023/11/Frivilligundersoegelsen_2022.pdf
 Skov Henriksen, Lars et al. (2022): Den korte vej til et godt MATCH, Center for Frivilligt Socialt Arbejde, <https://frivillighed.dk/files/media/document/Pixi%20-%20Den%20korte%20vej%20til%20et%20godt%20match%20%281%29.pdf>

Diagram 9 viser udviklingen af Red Barnets frivilliges oplevelse af deres opgaver og indsats fra 2021 til 2024 belyst ud fra fem parametre. Alle besvarelser er omregnet til en indeksscore, der skaber et mere overskueligt sammenligningsgrundlag på tværs af år.



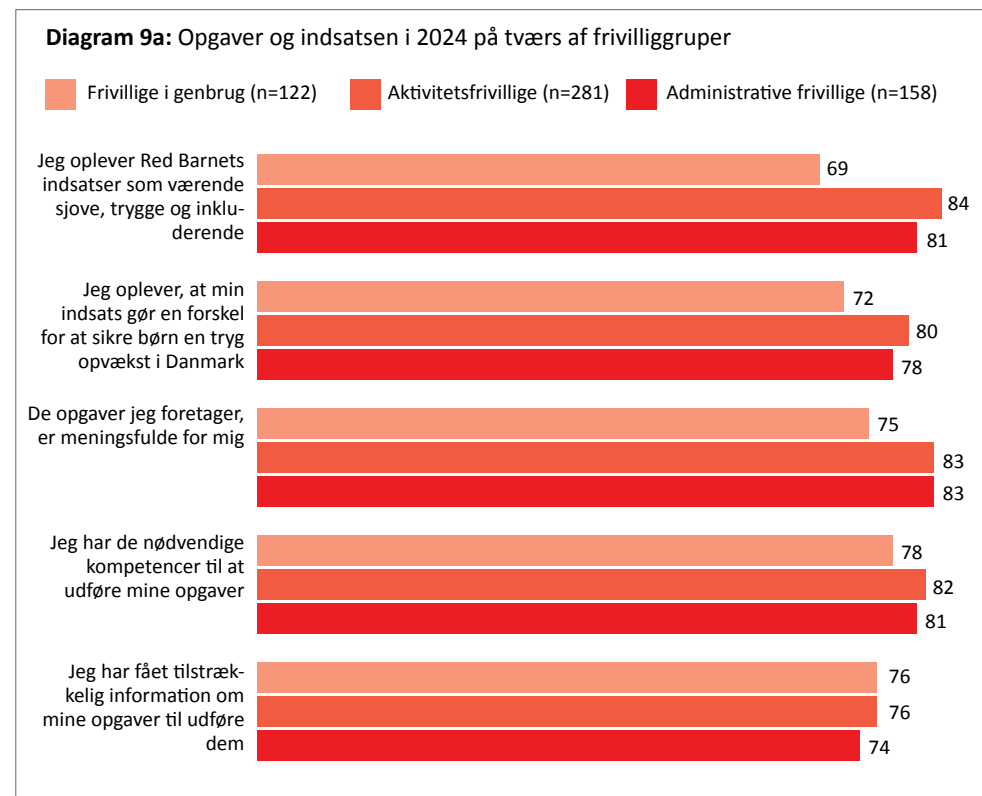
Note: Der er ingen sammenligningsmulighed fra 2021 på udsagnet "Jeg oplever Red Barnets indsats som værende sjove, trygge og inkluderende" og "Jeg har fået tilstrækkelig information om mine opgaver til at udføre dem", idet disse spørgsmål ikke var med i Red Barnets undersøgelse 2021.

Red Barnets frivillige oplever generelt at have meningsfulde opgaver og at have de nødvendige kompetencer. Undersøgelsen viser en lille fremgang i de frivilliges oplevelse af at have fået tilstrækkelig information om opgaver til at udføre dem.

Der er en lille tilbagegang fra 2021 til 2024 i frivilliges oplevelse af, at deres indsats gør en forskel for at sikre børn en tryk opvækst i Danmark.

Red Barnet kan med fordel styrke kommunikationen om den forskel, de frivillige bidrager til i arbejdet med at sikre børn en tryk opvækst i Danmark, idet det vil styrke frivilliges oplevelse af at gøre en forskel, som både er det vigtigste motiv for Red Barnets frivillige (se afsnit 3) og er en anerkendelsesform, som særligt frivillige i genbrug og administrative frivillige ønsker i højere grad (se afsnit 4).

Diagram 9a viser forskellene om opgaver og indsats på tværs af frivilligrupper:



Diagrammet viser, at frivillige i genbrug i lidt mindre grad end de øvrige frivilligrupper oplever deres indsats som værende sjove, trygge, inkluderende, at deres indsats gør en forskel og at de opgaver, de udfører, er meningsfulde.

Sammenlignet med undersøgelsen foretaget i 2023 er der en lille nedgang for frivillige i genbrug på tværs af de tre parametre (scoren i 2023 var hhv. 72, 73 og 78).

En forklaring kan være, at Red Barnets frivillige engageret i genbrugsbutikker i mindre grad har direkte kontakt til familierne og børnene, der er involveret i Red Barnets indsats. Som en frivillig i genbrug udtrykker det: "Kan lide arbejdsopgaverne, kollegaerne, det sociale samvær. God lokal styring og fleksible mødetider. Stor tilfredsstillelse at samle penge ind til børn. Dog står jeg tilbage med følelsen af at være helt usynlig for hovedorganisation Red Barnet".

Det kan være ekstra vigtigt at kommunikere omkring den forskel, de gør, idet frivillige i genbrug ikke oplever, at de i tilstrækkelig grad får feedback.

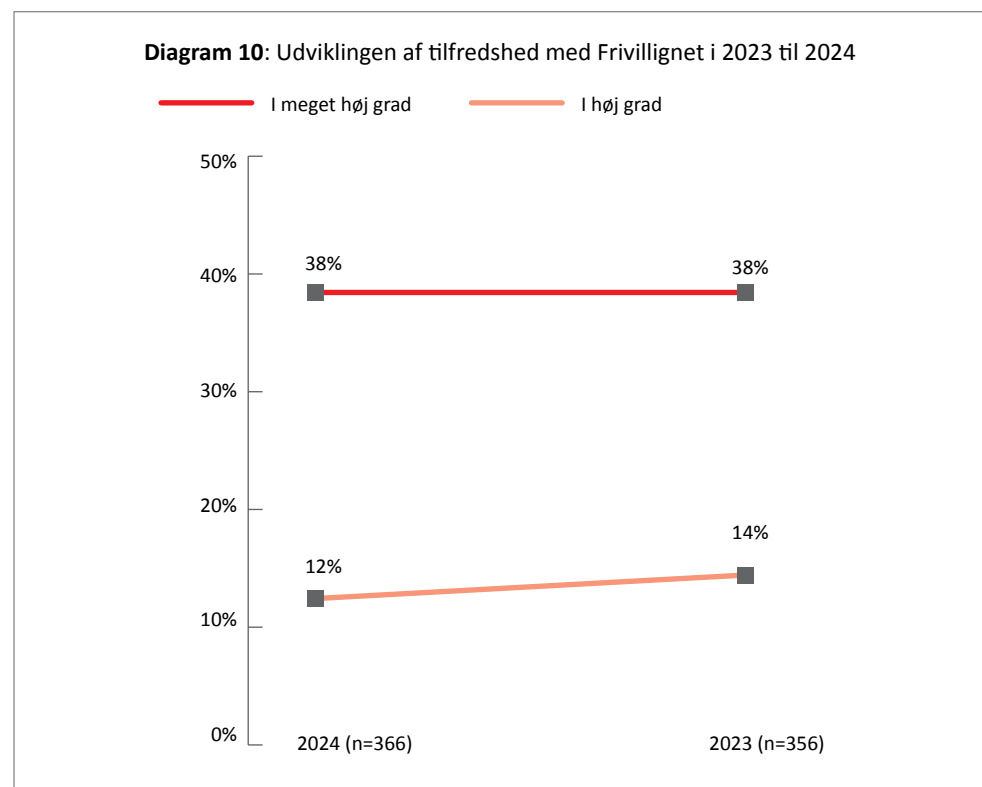
Undersøgelsen viser, at det særligt er Red Barnets frivillige inden for genbrug, der har oplevet en tilbagegang på oplevelsen af at gøre en forskel og meningsfulde opgaver fra 2021 til 2024, hvor administrative og aktivitetsfrivilliges oplevelser uændrede i perioden.

Red Barnets administrative frivillige har i perioden 2023 til 2024 oplevet en flot fremgang i deres oplevelse af at have fået tilstrækkelig information om deres opgaver til at udføre dem. I 2023 oplevede administrative frivillige i mindre grad end de øvrige frivilligrupper at få tilstrækkelig information om deres opgaver. Denne forskel mellem frivilligrupper er stort set udjævnet i 2024.

5.3. POTENTIALE FOR AT HØJNE KVALITETEN AF FRIVILLIGNET

Som en del af Red Barnets undersøgelse i 2024 og i 2023 afdækkes de frivilliges overordnede tilfredshed med Frivillignet¹⁹.

Diagram 10 nedenfor viser Red Barnets frivilliges tilfredshed med Frivillignet. Diagrammet viser den samlede tilfredshed på tværs af Red Barnets frivillige i 2024 og i 2023.



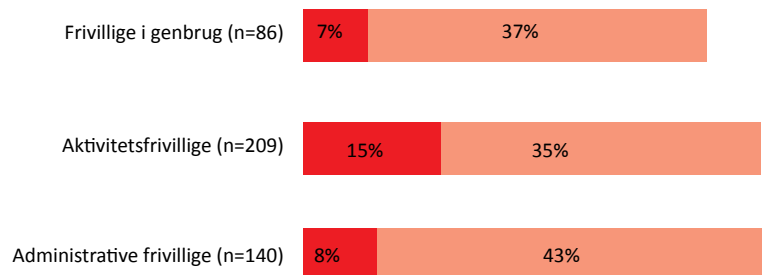
Note: Frivillige, der har angivet 'Bruger ikke Frivillignet' er frasortet.

Diagrammet viser, at halvdelen af Red Barnets frivillige er tilfredse med Frivillignet, mens to ud af fem hverken er tilfredse eller utilfredse, og lidt over en tiendedel er utilfredse med Frivillignet i 2024. Billedet af frivilliges tilfredshed med Frivillignet er stort set uændret fra 2023 til 2024.

¹⁹ Red Barnets Frivillignet er et intranet for frivillige. Her finder frivillige bl.a. materialer, vejledninger og nyheder: <https://redbarnet-frivillignet.dk/>

I det følgende vises tilfredsheden med Frivillignet på tværs af Red Barnets frivilliggrupper.

Diagram 10a: Tifredshed med Frivillignet på tværs af frivilliggrupper



Note: Frivillige, der har angivet 'Bruger ikke Frivillignet' er frasortet.

Samlet set er frivillige i genbrug mindre tilfredse med Frivillignet sammenlignet med aktivitets- og administrative frivillige. Omkring halvdelen af aktivitets- og administrative frivillige (50% og 51%) er enten meget tilfredse eller tilfredse med Frivillignet.

Flest aktivitetsfrivillige angiver at være meget tilfredse med Frivillignet sammenlignet med administrative frivillige og frivillige i genbrug.



Andelen af frivillige, der bruger Frivillignet, er uændret fra 2023 til 2024.

Frivillignet bruges mest af administrative frivillige, hvoraf blot 11% angiver ikke at bruge Frivillignet, mens andelen af ikke-brugere er 30% blandt frivillige i Genbrug og 25% blandt aktivitetsfrivillige.

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, idet nogle frivillige i de åbne svar-kategorier udtrykker udfordringer med at "Finde rundt på frivillignet" og "Det er besværligt at finde noget derinde".

6 VÆDIER



Modelfotos, Red Barnet

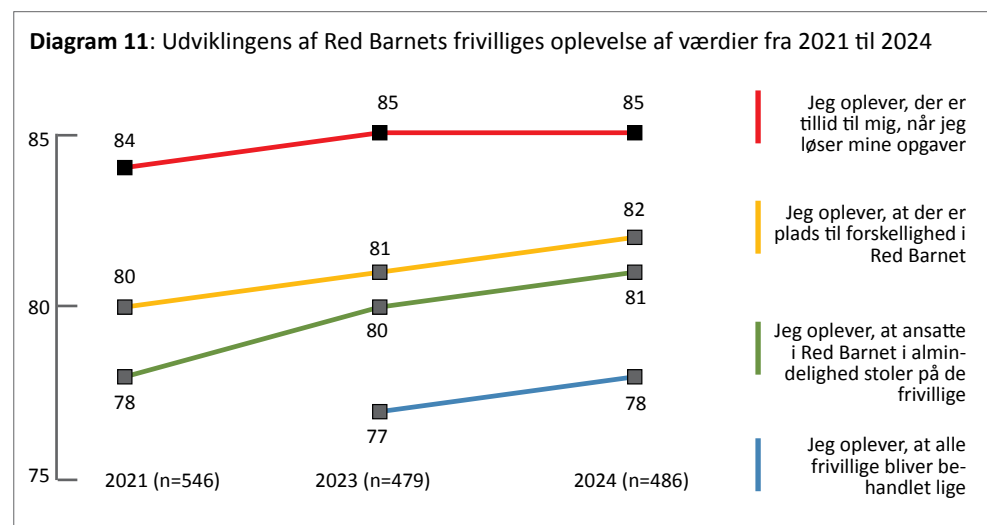
Følgende afsnit belyser Red Barnets frivilliges oplevelser af tillid, respekt og rummelighed i Red Barnet.

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 vigtig²⁰. Samtidig viser Ingerfairs Frivilligundersøgelse 2022, at værdier om tillid, rummelighed og respekt er særligt vigtige for frivilliges trivsel og tilfreds²¹.

Derfor afdækkes værdierne om de frivilliges oplevelse af tillid, respekt og rummelighed.

Diagram 11 viser udviklingen i Red Barnets frivilliges oplevelse af værdier fra 2021 til 2024 ud fra fire spørgsmål. Alle besvarelser er omregnet til en indeksscore, så det skaber et mere overskueligt sammenligningsgrundlag på tværs af år.



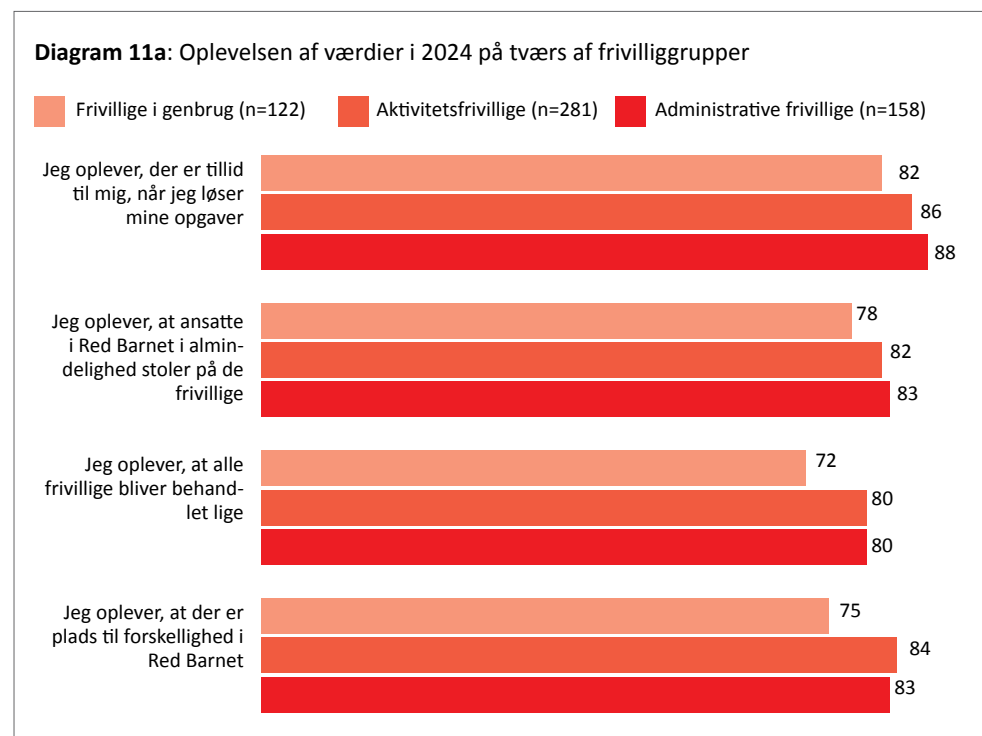
Note: Der er ingen sammenligningsmulighed fra 2021 på udsagnet "Jeg oplever, at alle frivillige bliver behandlet lige", idet dette spørgsmål ikke var med i Red Barnets undersøgelse i 2021.

20 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>

21 Grønning, Emilie S. & Mikkelsen, Line Lund (2023): *Frivilligundersøgelsen 2022 – En undersøgelse af frivilliges tilfredshed, motivation og trivsel*, Ingerfair

Diagram 11 viser, at Red Barnets frivillige i høj grad oplever, at der er tillid til dem, og at Red Barnet er en rummelig organisation, hvor frivillige bliver behandlet lige. Undersøgelsen viser, at der på tværs af spørgsmålene om tillid, respekt og rummelighed er sket en positiv fremgang fra 2021 til 2024. Den største forbedring ses på spørgsmålet om frivilliges oplevelse af, at ansatte i Red Barnet i almindelighed stoler på frivillige.

I Diagram 11a viser værdierne på tværs af frivilligrupperne.

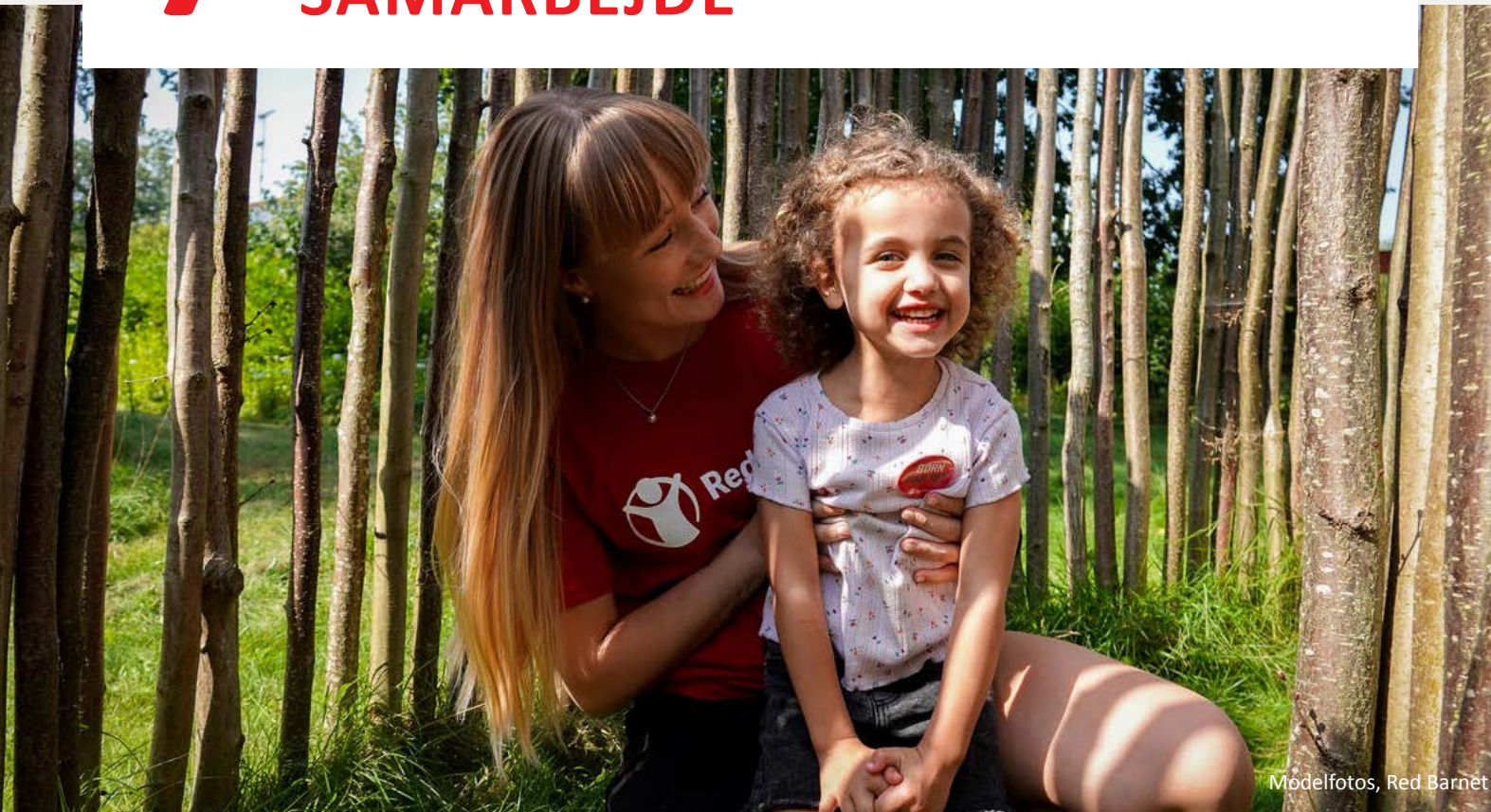


Diagrammet viser, at aktivitetsfrivillige og administrative frivillige i lidt højere grad oplever tillid, respekt og rummelighed i deres frivillige arbejde sammenlignet med frivillige i genbrug.

Undersøgelsen viser, at der særligt er sket en positiv udvikling fra 2021 til 2024 blandt aktivitets- og administrative frivillige, der i højere grad oplever, at ansatte i Red Barnet i almindelighed stoler på de frivillige. Mens billedet for frivillige i genbrug er uændret i perioden.

Generelt er der en positiv fremgang i oplevelsen af værdier fra 2021 til 2024, hvilket tyder på, at Red Barnet er gode til at arbejde med at få værdierne praktiseret bredt i organisationen. Hvis Red Barnet ønsker at styrke frivilliges oplevelse og praktisering af værdier yderligere, kan Red Barnet med fordel se på, hvordan de styrkes blandt frivillige i genbrug.

7 SAMARBEJDE



Modelfotos, Red Barnet

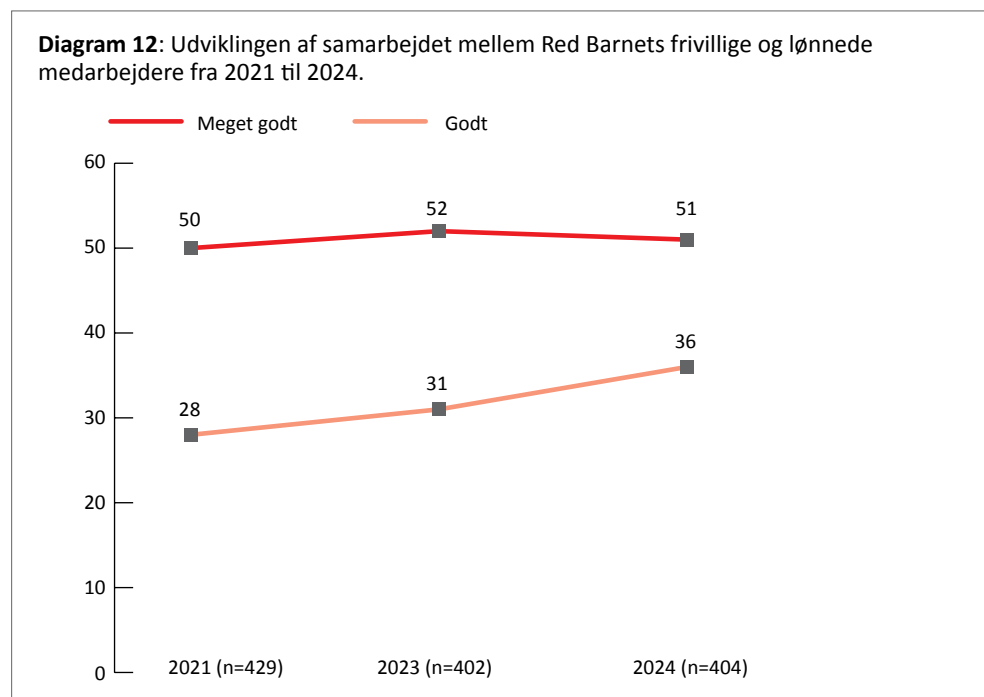
Dette afsnit belyser Red Barnets frivilliges oplevelser af samarbejdet. Først belyses udviklingen af samarbejdet mellem frivillige og lønnede medarbejdere, hvorefter der dykkes ned i samarbejdet mellem frivillige.

7.1. FRIVILLIGE OG ANSATTES SAMARBEJDE ER STYRKET

Det gode samarbejde mellem frivillige og lønnede medarbejdere er vigtigt for frivilliges motivation, tilfredshed og trivsel.

Frivilliges oplevelse af samarbejdet med lønnede medarbejdere er vigtig for frivilliges motivation, tilfredshed og trivsel, idet lønnede medarbejdere ofte kan blive anset som vigtige kulturbærere af organisationens værdier. Et godt samarbejde mellem frivillige og lønnede medarbejdere kan derfor styrke sammenhængskraften, men omvendt også svække det, hvis det gode samarbejde ikke er til stede. Et godt samarbejde kan fx handle om, at der har været en god forventningsafstemning, hvorved frivillige og lønnede medarbejdere ved, hvad de kan forvente af hinanden i samarbejdet.

I diagram 12 ses udviklingen af Red Barnets frivilliges vurdering af samarbejdet mellem frivillige og lønnede medarbejdere fra 2021 til 2024.



Note: Ved ikke/irrelevant indgår ikke i analysen

Diagrammet viser, at der har været en markant positiv udvikling i Red Barnets frivilliges vurdering af samarbejdet fra 2021 til 2023 og igen en fremgang til 2024. Andelen af frivillige, der angiver samarbejde som 'meget godt', er steget med 8 procentpoint og det er samtidig med, at andelen af frivillige, der vurderer samarbejdet som 'godt' har været stabilt. Den samlede andel af Red Barnets frivillige, der vurderer samarbejdet som godt, er derfor steget fra 78% i 2021 til 87% i 2024, hvilket er en samlet fremgang på 9 procentpoint.

Det følgende diagram 12a ses frivilliges vurdering af samarbejdet mellem frivillige og ansatte på tværs af frivilligrupperne.

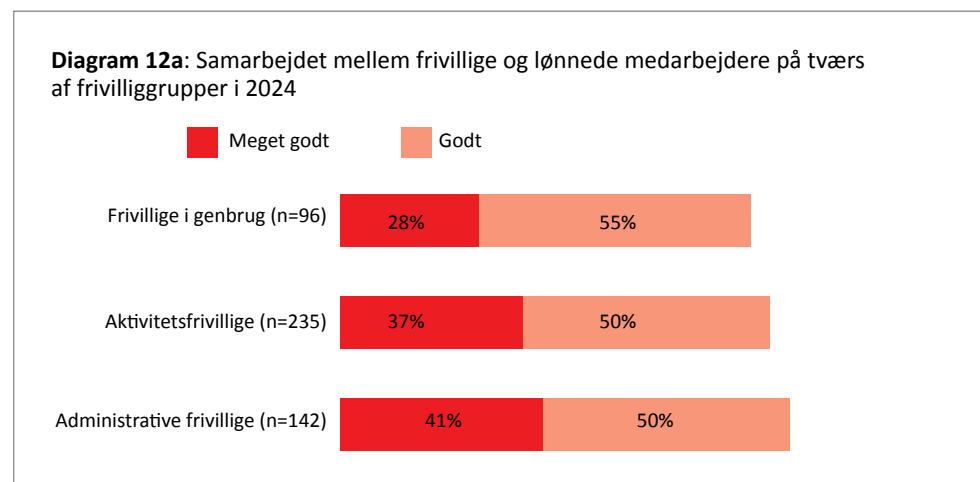


Diagram 12a viser, at administrative frivillige samlet set vurderer samarbejdet mellem ansatte og frivillige bedre sammenlignet med de øvrige frivilligrupper, idet 91% vurderer samarbejdet som 'godt' eller 'meget godt' sammenlignet med hhv. 83% af frivillige indenfor genbrug og 87% af aktivitetsfrivillige.

Sammenlignet med billedet fra 2021, er det særligt aktivitets- og administrative frivillige, der vurderer samarbejdet bedre. Andelen af aktivitetsfrivillige, der vurderer samarbejdet 'godt' eller 'meget godt' er steget med 10 procentpoint fra 2021 til 2024, mens andelen administrative frivillige er steget med 14 procentpoint i perioden.

Billedet af frivillige i genbrugs vurdering af samarbejdet mellem frivillige og lønnede medarbejdere er næsten uændret i perioden 2021 til 2024. Dog ses et mindre fald på 2 procentpoint i perioden, hvilket er inden for en forskel, der kan skyldes statistiske usikkerheder.

Dykker vi ned i de uddybende kommentarer om samarbejdet mellem frivillige og lønnede medarbejdere i Red Barnet, er der mange positive kommentarer om samarbejdet. Flere fremhæver, at lønnede medarbejdere er hjælpsomme og imødekommende, når de spørger om hjælp.

En frivillig i en bestyrelse beskriver: *”Det er superinspirerende, når frivillige og ansatte i Red Barnet anerkender det arbejde man gør og interesserer sig for hinandens indsats”*. Som det fremgår af citatet, er det netop den ligeværdige og gensidige interesse, som er vigtig i samarbejdet mellem frivillige og lønnede medarbejdere.

Det er også, når dette ikke opleves, at samarbejdet beskrives som mindre givtigt: *”Vi får dårlig/mangelfuld ”hjælp” fra landskontoret. Det er meget ustruktureret og aftaler overholdes ikke”* – frivillig i familieoplevelsesklub

Noget, som går igen i flere kommentarer, handler om:

1. Bedre forventningsafstemning mellem roller og ansvar: *”Roller og ansvar samt processer ikke på plads i interaktion med sekretariat og ej heller fuldt i lokalforening”* – frivillig i bestyrelse

2. Manglende anerkendelse for ens indsats: *”Vi samler årligt mere end en halv million kroner ind til Red Barnet i vores lille butik, men bliver vi set? Savner anerkendelse for vores arbejdsindsats i form af fx en personlig mail (gratis), chokolade til butikken eller en sandwich til de 4 årlige lokale frivilligmøder.”* -frivillig i genbrug

3. Rigide regler: *”Jeg oplever, hovedforeningen kan være noget stiv at samarbejde med. Der er så utrolig mange regler - som jo kan være hensigtsmæssige, men også rigide ift. samarbejde med familier og lokale aktører – frivillig i familieoplevelsesklub*

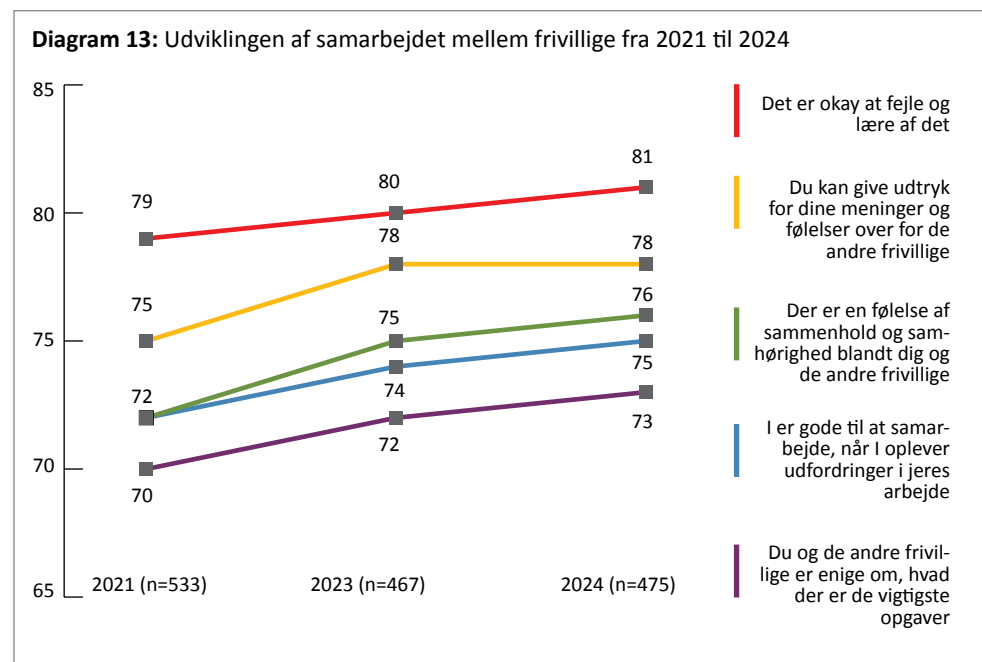
Red Barnets frivillige oplever generelt et godt samarbejde mellem frivillige og lønnede medarbejdere, hvor de oplever at få hjælp, når man spørger. Som ovenstående kommentarer indikerer, så efterspørger nogle frivillige bedre forventningsafstemning mellem roller ansvar i samarbejdet med sekretariatet og mere anerkendelse for deres indsats. Kommentarer om manglende anerkendelse går oftere igen blandt frivillig i genbrug.

7.2. SAMARBEJDET MELLEML FRIVILLIGE ER FORBEDRET SIDEN 2021

Størstedelen af Red Barnets aktiviteter målrettet børn og familier i udsatte positioner drives af frivillige, mens lønnede medarbejdere understøtter. Mange frivillige tilskriver ofte deres medfrivillige en stor betydning i deres engagement og motivation. Derfor er samarbejdet mellem frivillige helt afgørende for deres motivation, tilfredshed og trivsel. De er hinandens tætteste ’kollegaer’ og ’sparringspartner’.

Spørgsmålene om frivilliges samarbejde tager afsæt i, hvad man fra arbejdet med arbejdsmiljø ved er centralt for en god samarbejdskultur²².

Diagram 13 viser udviklingen fra 2021 til 2024 af Red Barnets frivilliges oplevelse af samarbejdet mellem frivillige på tværs af fem spørgsmål. Alle besvarelser i diagrammet er omregnet til en indeksscore, så det skaber et mere overskueligt sammenligningsgrundlag på tværs af år.



²² Frederik C. Boll et al. (2024): *Det professionelle arbejde med frivillige – en grundbog til udvikling af bæredygtige frivilligmiljøer*, Forlaget Ingerfair og Forfattere, side 88f

Diagrammet viser, at frivillige generelt oplever en positiv udvikling fra 2021 til 2024, idet der ses en stigning i Red Barnets frivilliges vurdering af samarbejdet på tværs af de fem spørgsmål om samarbejdet.

Den største stigning ses på spørgsmålet om, at frivillige er gode til at samarbejde, når de oplever udfordringer, der er steget med 5 point fra 2021 til 2024.

Den positive udvikling er væsentlige, da det at have en kultur, hvor det er okay at fejle, og hvor man kan give udtryk for sine meninger og følelser, er vigtige elementer, når man som organisation ønsker at skabe frugtbare og handlekraftige frivilligrupper. Hvis man som frivillig omvendt er bange for at fejle eller ikke tør give udtryk for sine følelser og meninger i fællesskabet, 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.

Diagram 13a viser samarbejdet mellem frivillige på tværs af frivilligrupper.

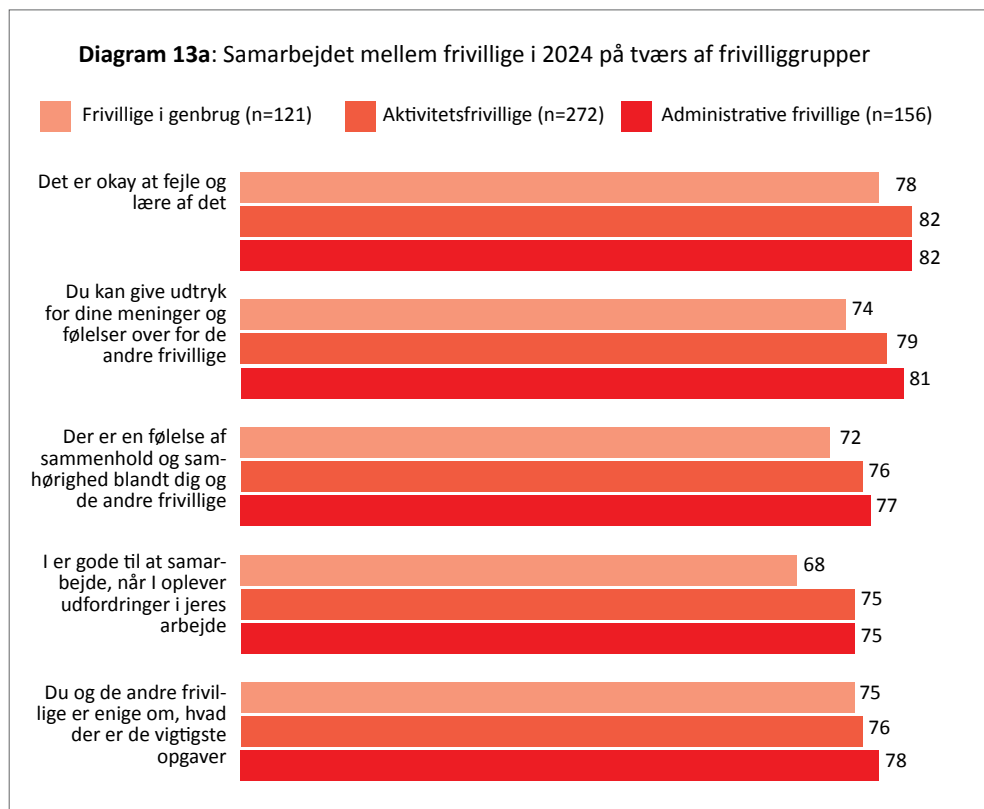


Diagram 13a viser, at aktivitets- og administrative frivillige vurderer samarbejdet mellem frivillige på tværs af alle fem spørgsmål i lidt bedre sammenlignet med frivillige i genbrug.

Billedet af samarbejdet mellem frivillige er uændret blandt frivillige i genbrug og administrative frivillige i perioden 2021 til 2024.

Der er en positiv udvikling blandt Red Barnets aktivitetsfrivillige på tværs af alle spørgsmålene om samarbejdet mellem frivillige i perioden 2021 og 2024, hvilket er forklaringen på, hvorfor Samarbejdet mellem frivillige generelt har gennemgået en positiv udvikling i perioden, som det fremgår af diagram 13.

En frivillig beskriver, hvordan samlinger på tværs af organisationen skaber sammenhold og synlighed om det store arbejde: *"Jeg syntes alle gør et kæmpe arbejde det er skønt at se vores sammenhold på et landsmøde"* – frivillig i bestyrelse.

Red Barnet har i perioden 2021 til 2024 styrket samarbejdet både mellem frivillige og mellem frivillige og lønnede medarbejdere. Særligt administrative frivillige har oplevet en markant positiv udvikling i samarbejdet mellem frivillige og lønnede medarbejdere. Mens særligt aktivitetsfrivillige har haft en positiv udvikling i samarbejdet mellem frivillige i perioden 2021 til 2024, hvilket har reduceret forskellen mellem frivilligrupperne i perioden.

8 UDFORDRINGER OG VANSKELIGHEDER



Modelfotos, Red Barnet

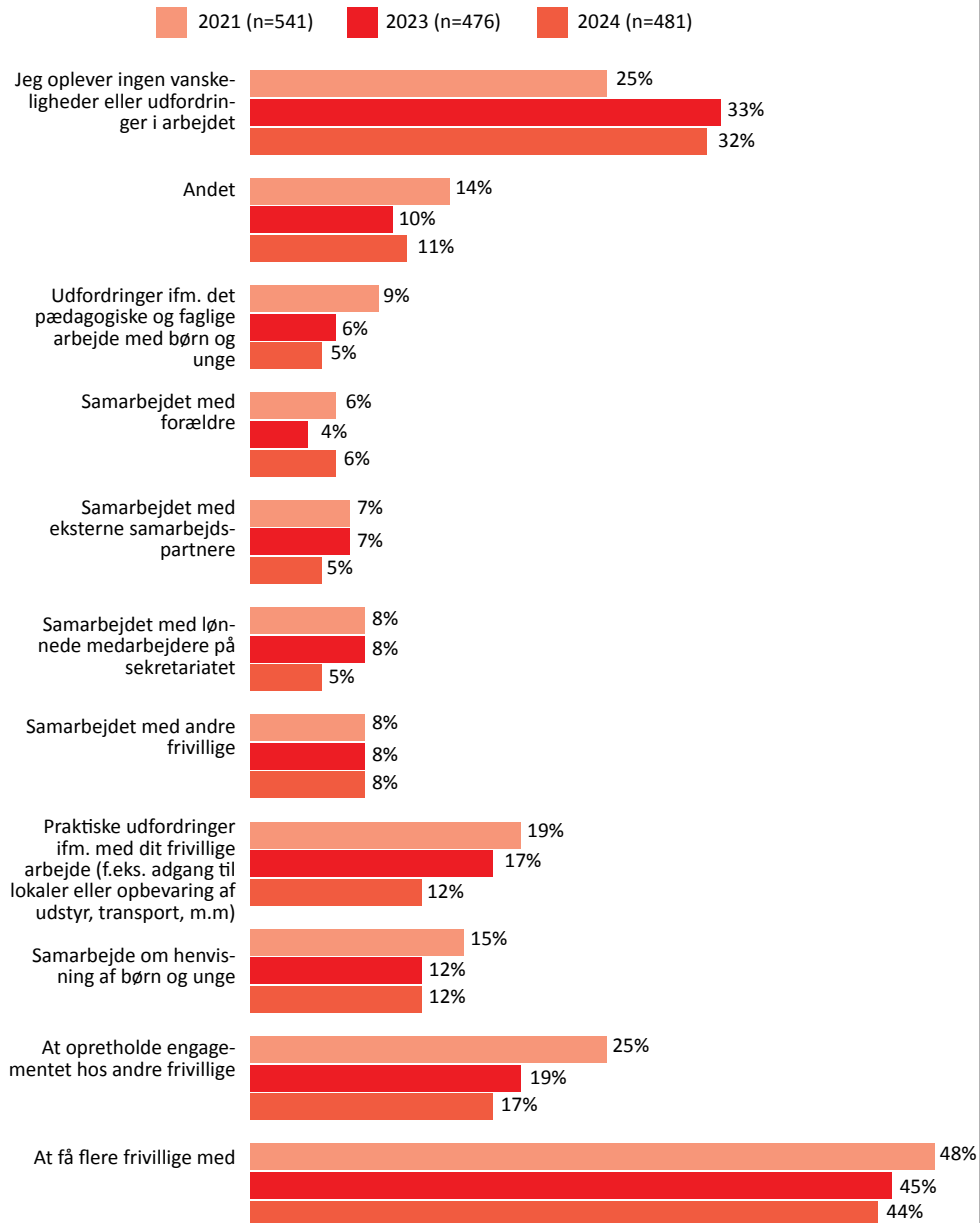
I dette afsnit er der fokus på, hvad de frivillige oplever af udfordringer og vanskeligheder i det frivillige virke, samt hvor de søger støtte og sparring på de udfordringer, de møder.

8.1. FLEST FRIVILLIGE OPLEVER REKRUTTERING AF FRIVILLIGE SOM EN UDFORDRING

I undersøgelsen afdækkes, hvad frivillige oplever som vanskeligt eller udfordrende i deres frivillige indsats. Dette er med til at give en pejling af, hvor udbredt nogle udfordringer er, og hvorvidt eller på hvilke områder Red Barnet med fordel bør styrke sin understøttelse af de frivilliges indsats.

Diagram 14 viser udviklingen af fordelingen af udfordringer og vanskeligheder fra 2021 til 2024.

Diagram 14: Udviklingen i Red Barnets frivilliges udfordringer og vanskeligheder fra 2021 til 2024



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

Red Barnets frivillige angiver i 2024 at have færre udfordringer og vanskeligheder i forbindelse med deres frivillige indsats sammenlignet med 2021, idet andelen af frivillige generelt er lavere på tværs af alle listede udfordringer i 2024 og flere frivillige angiver ikke at have nogen vanskeligheder og udfordringer.

At få flere frivillige er fortsat den største udfordring, idet flest angiver det som en udfordring i deres indsats. Der er dog en positiv udvikling fra 2021 til 2024, hvilket dog skal ses med forbehold for statistisk usikkerhed. Hertil skal det nævnes, at rekruttering er den udfordring, som flest angiver i Ingerfairs nationale Frivilligundersøgelse 2022, hvor knap 60% angiver det som den største udfordring²³.

Den største udvikling ses i, at færre angiver at have udfordringer med at opretholde engagement hos andre frivillige, hvilket kan indikere, at Red Barnet har styrket deres fastholdelse af frivillige eller skabt rammer, hvor længere fastholdelse ikke er forventet – fx i form af mere tidsbegrænsede engagementsmuligheder.

Endelig angiver frivillige i 2024 at have færre praktiske udfordringer sammenlignet med 2021.

Dykes der ned i nogle af besvarelsene, som Red Barnets frivillige har givet i 'andet'-kategorien, så nævnes udfordringer med Red Barnets IT-systemer og Frivillignet, manglende overlevering fra tidligere frivillige, uklare eller rigide retningslinjer, for mange opgaver eller for lidt tid til det frivillige arbejde.

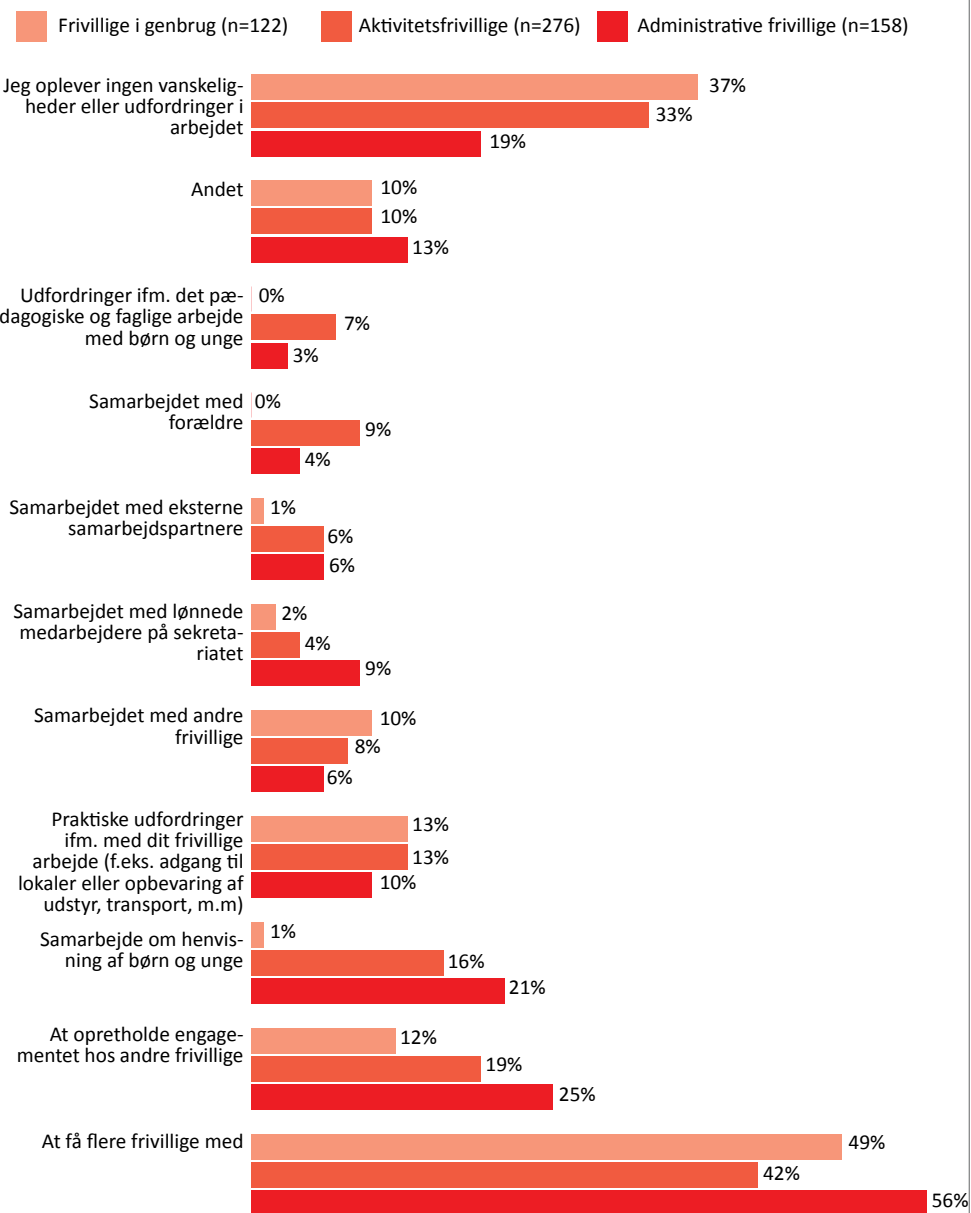
Nogle af de frivillige udtrykker konkrete ønsker, som de ser kunne være gode løsninger:

Erfaringsudveksling med erfarne frivillige i opstart: "Jeg kunne godt tænke mig, at der i forbindelse med opstart af nye frivillige, var en større hjælp at hente fra erfarne folk omkring samarbejde, planlægning og forberedelse af arrangementer" – frivillig i familieoplevelsesklub.

FrivilligNet som app: "Det vil lette vores arbejde en del, hvis der kom en frivillignet app" – Frivillig i bestyrelse

I det følgende belyses, hvordan udfordringer og vanskeligheder fordeler sig på tværs af frivilligrupper i 2024.

Diagram 14a: Udfordringer og vanskeligheder i 2024 på tværs af frivilligrupper



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

23 Grønning, Emilie S. & Mikkelsen, Line Lund (2023): Frivilligundersøgelsen 2022 – En undersøgelse af frivilliges tilfredshed, motivation og trivsel, Ingerfair

Uanset om de er frivillige i genbrug, administrative frivillige eller aktivitetsfrivillige, er det udfordrende at få flere frivillige med. Som det fremgår af diagram 14, så er udfordringer og vanskeligheder med rekruttering af frivillige dog mere udbredt blandt frivillige i genbrug og administrative frivillige.

Omkring en tredjedel af aktivitetsfrivillige og frivillige i genbrug, angiver ikke at have nogle vanskeligheder eller udfordringer i deres frivillige arbejde.

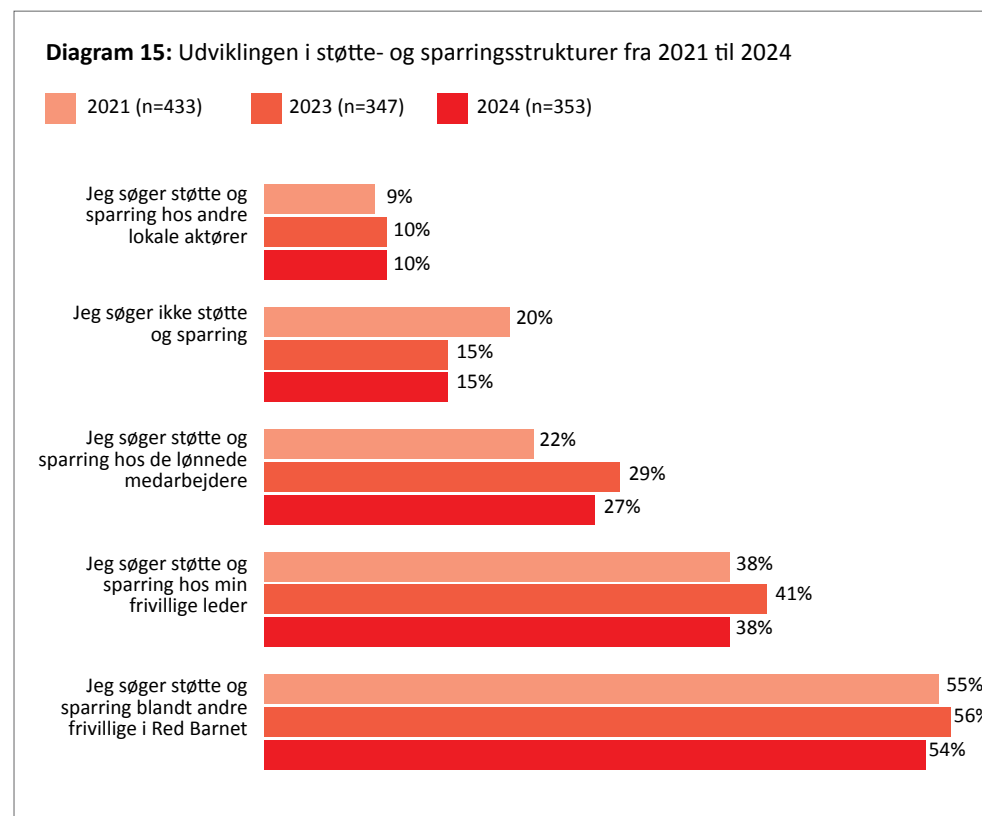
Foruden at få flere frivillige angiver administrative frivillige særligt at have udfordringer med at opretholde engagement hos andre frivillige og samarbejdet med henvisning.

I udviklingen af udfordringer og vanskelighed på tværs af frivilligrupper fra 2021 til 2024 viser undersøgelsen, at frivillige på tværs af frivilligrupperne angiver at have færre udfordringer. Færre frivillige i genbrug angiver udfordringer i rekruttering af frivillige og opretholdelse af andre frivilliges engagement. Aktivitetsfrivillige angiver i mindre grad udfordringer vedrørende samarbejde om henvisning af børn og unge, opretholdelse af andre frivilliges engagement og praktiske udfordringer. Administrative frivillige angiver generelt færre udfordringer og er den gruppe, hvor der ses den største forskel i billedet af udfordringer fra 2021 til 2024. Den største forskel blandt udfordringer hos administrative frivillige ses i, at langt færre angiver udfordringer med at opretholde andre frivilliges engagement, praktiske udfordringer og samarbejde med henvisning til børn.

8.2. FRIVILLIGE SØGER STØTTE OG SPARRING BLANDT ANDRE FRIVILLIGE

For at afdække, hvilke støttestrukturer frivillige bruger, når de oplever udfordringer, så spørges der i undersøgelsen ind til, hvor frivillige søger støtte og sparring i forbindelse med de udfordringer, som de oplever.

Diagram 15 viser fordelingen af, hvor Red Barnets frivillige søger støtte og sparring i perioden 2021 til 2024.

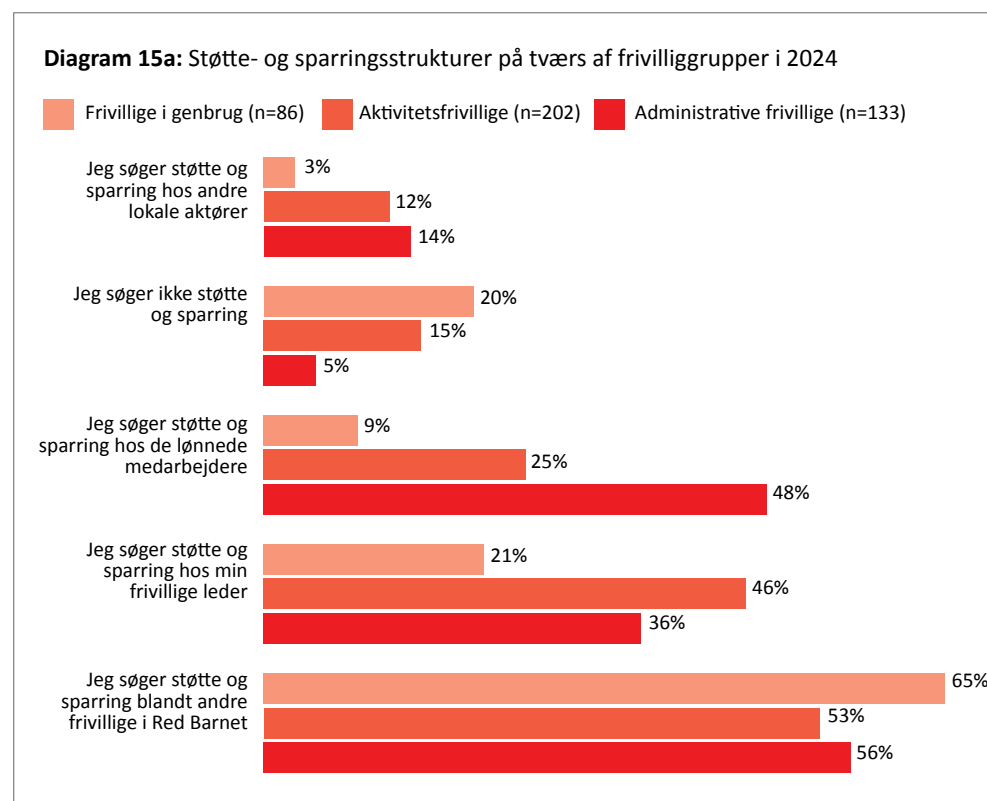


Note: Diagrammet summer til mere end 100, idet det har været muligt at angive flere svar. Spørgsmålet er kun stillet til frivillige, der har angivet at have udfordringer og vanskeligheder.

Størstedelen af Red Barnets frivillige søger støtte og sparring blandt andre frivillige i Red Barnet. Hvor frivillige søger støtte og sparring er stort set uændret i perioden fra 2021 til 2024.

Der er et lille fald i frivillige, der slet ikke søger støtte og sparring, mens lidt flere søger støtte og sparring hos lønnede medarbejdere. Forskellen er dog betinget af statistiske usikkerhed.

I det følgende diagram 15a ses det, hvordan frivillige på tværs af frivilliggrupper anvender forskellige støtte og sparringsstrukturer i Red Barnet.



Note: Diagrammet summer til mere end 100, idet det har været muligt at angive flere svar. Spørgsmålet er kun stillet til frivillige, der har angivet at have udfordringer og vanskeligheder

Diagram 15a underbygger, at størstedelen af frivillige søger støtte og sparring blandt andre frivillige uanset frivilliggruppe. Det er tilfældet blandt omkring halvdelen af aktivitets- og administrative frivillige, mens to tredjedele af frivillige i genbrug angiver, at de søger støtte og sparring blandt andre frivillige. At mange frivillige søger støtte og sparring hos frivillige ledere og andre frivillige viser, at der er nogle gode støttestrukturer, hvor frivillige finder svar og løsninger på deres udfordringer lokalt.

Næsten halvdelen af administrative frivillige søger støtte og sparring hos lønnede medarbejdere, hvilket er langt flere end frivillige i genbrug, hvor det blot er en tiendedel. Det er samtidig også frivillige i genbrug, der vurderer samarbejdet mellem lønnede medarbejdere og frivillige lavest, hvilket kan være udtryk for, at der ikke er mange berøringsflader mellem lønnede medarbejdere og mange frivillige i genbrug.

Aktivitetsfrivillige søger foruden støtte og sparring blandt andre frivillige og støtte og sparring hos deres frivilligleder, idet næsten halvdelen angiver det og en fjerdedel angiver at søge støtte og sparring hos lønnede medarbejdere.

20% af frivillige indenfor genbrug og 15% af aktivitetsfrivillige søger slet ikke støtte og sparring til de udfordringer og vanskeligheder, de oplever. Dette kan være et udtryk for, at de ikke ved, hvem og hvor de kan søge støtte og sparring.

Hvor frivillige søger støtte og sparring på tværs af frivilliggrupper er næsten uændret i perioden 2021 til 2024. Det ses dog, at frivillige på tværs af frivillige, der ikke søger støtte og sparring, er faldet.

Red Barnets frivillige angiver fra 2021 til 2024 færre udfordringer og vanskeligheder i forbindelse med deres frivilligindsats. Særligt administrative frivillige angiver i mindre grad at have udfordringer med at opretholde engagement hos andre frivillige. Det er dog fortsat rekruttering, som er den mest udbredte udfordring på tværs af alle frivilliggrupper. Red Barnets frivillige anvender forskellige støtte- og sparringsstrukturer. Frivillige på tværs af frivilliggrupper bruger alle andre frivillige, mens administrative frivillige i høj grad også bruger lønnede medarbejdere, og aktivitetsfrivillige anvender deres frivillige ledere. Red Barnet kan med fordel se på, hvordan de kan styrke støtte- og sparringsstrukturerne blandt frivillige i genbrug.

9

NEGATIVE OPLEVELSER

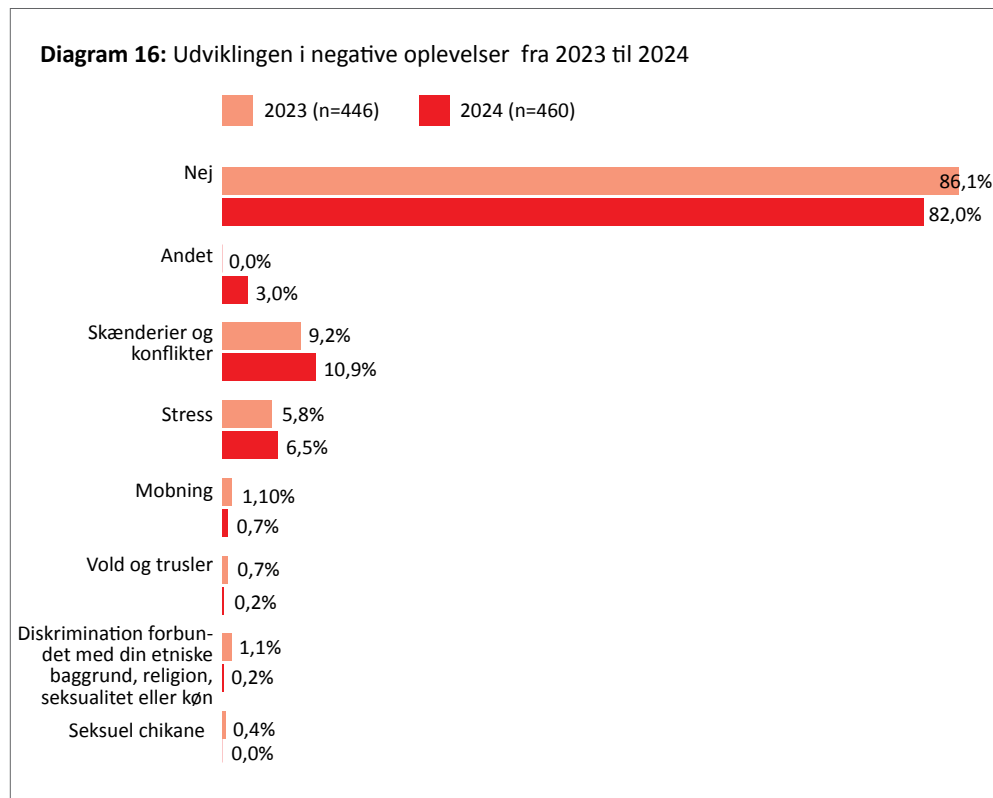


Modelfotos, Red Barnet

Afsnittet her belyser omfanget af negative oplevelser blandt frivillige i Red Barnet. 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 frivilliges motivation, tilfredshed og trivsel. I afsnittet vil resultater på tværs af frivilligrupper ikke blive præsenteret i et diagram, da antallet af tilfælde i nogle kategorier er meget få.

Nedenstående diagram 16 viser fordelingen af negative oplevelser i perioden 2023 til 2024.



Note: Personer, der har angivet 'ønsker ikke at oplyse' er frasortet i diagrammet. Det er ikke muligt at sammenligne besvarelse med undersøgelsen i 2021, da spørgsmålet var formuleret anderledes.

82% af Red Barnets frivillige angiver i 2024 ikke at have været udsat for negative oplevelser. Det er lidt færre end i 2023. Forskellen er dog ikke statistisk sikker.

De to negative oplevelser, som flest angiver, er skænderier og stress. I 2024 angiver en ud af ti af Red Barnets frivillige (10,9%) at have været involveret i skænderier og konflikter i løbet af det seneste år. Dette ses på tværs af frivilligrupper

Undersøgelsen viser, at 8% af aktivitetsfrivillige og 10% administrative frivillige angiver stress som en negativ oplevelse, mens det blot er 4% blandt frivillige i genbrug. Red Barnets frivillige er mindre stressede sammenlignet med den danske befolkning, hvor helt op mod 30% scorer højt på stress-skalaen²⁴. Sammenligningen skal tages med forbehold for forskellige måder at måle forekomst af stress. Det tyder dog på, at der er langt mindre forekomst af stress blandt Red Barnets frivillige.

I kategorien 'andet' har frivillige beskrevet oplevelser, hvor de fx har skullet mægle mellem to parter, der var uenige, har overværet adfærd eller opførsel, som de synes var grov eller uhensigtsmæssig, eller situationer, hvor de har følt sig pressede eller usikre i opgaven.

1% eller færre har oplevet at være udsat for mobning, vold og trusler eller diskrimination i 2023 og i 2024, mens ingen har været udsat for seksuel chikane i 2024. Disse typer af krænkelse kan have store konsekvenser for frivilliges velbefindende. Red Barnet har politik og procedurer på området, hvorfor der er fokus på at forebygge og håndtere mobning, seksuel chikane, vold og trusler eller diskrimination²⁵.

²⁴ Sundhedsstyrelsen hjemmeside: Tal og fakta om stress (opdateret d. december 2022). <https://www.sst.dk/da/Fagperson/Sygdomme-lidelser-og-behandling/Psykiske-lidelser/Stress/Tal-og-fakta>

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>

10 RED BARNETS FRIVILLIGE MED LEDELSESANSVAR



Modelfotos, Red Barnet

I Red Barnet er der forskellige muligheder for som frivillig at have ledelsesansvar.

Det kan være i en af Red Barnets mange lokalforeningsbestyrelser som butiksleder i en genbrugsbutik eller som aktivitetsleder i en familieoplevelsesklub eller på en ferielejr.

I den sidste del af rapporten zoomes der ind på Red Barnets frivillige med ledelsesansvar.



Den typiske frivilligleder er en kvinde over 50 år

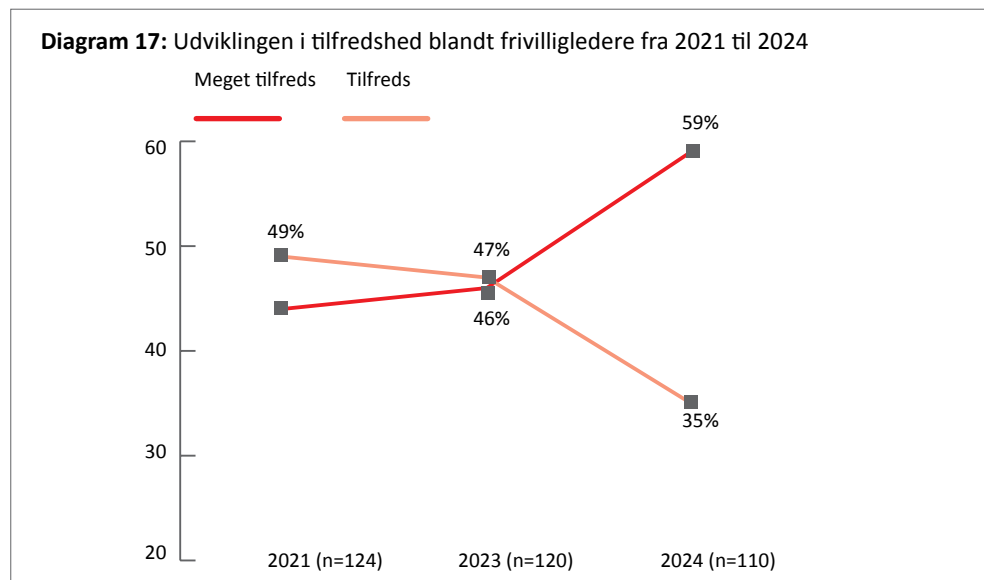
- 76% er kvinder
- 65% er over 50 år
- 47% er i beskæftigelse
- 70% er frivillig ugentligt
- 66% har været Red Barnet-frivillig i over 2 år

Undersøgelsen viser, at Red Barnets frivilligledere er meget aktive og typisk har været engageret i mange år.

10.1. RED BARNETS FRIVILLIGLEDERE ER TILFREDSE OG GODE AMBASSADØRER

Red Barnets frivilligledere er generelt meget tilfredse. Ni ud af ti frivilligledere er enten 'meget tilfreds' eller 'tilfreds' med at være frivillig i Red Barnet, hvilket ikke adskiller sig fra frivillige uden lederansvar.

Diagram 17 viser frivilliglederes udvikling i tilfredshed fra 2021 til 2024.



Andelene af frivilligledere, der er tilfredse, har været konstant i perioden fra 2021 til 2024. Men der ses en ændring mellem fordelingen af meget tilfredse og tilfredse, hvor andelen af frivilligledere, der er meget tilfredse, er steget med 15 procentpoint.

Red Barnet er lykkedes med at løfte frivilliglederes tilfredshed, idet næsten to ud af tre i 2024 er meget tilfredse med at være frivillige i Red Barnet. Dette ses også i frivilligledernes meget flotte NPS-score, som er på 72 i 2024. Hvilket er en udvikling på 27 point fra 2021. Red Barnets frivilligledere er derfor stærke ambassadører for Red Barnet.

Red Barnets frivilligledere vurderer i højere grad end Red Barnets øvrige frivillige at blive inddraget og at have indflydelse, meningsfulde opgaver, og at de gør en forskel og har et godt samarbejde med andre frivillige og med lønnede medarbejdere. Det ses ofte, at frivillige med ledelsesansvar er mere tilfredse og i det hele taget vurderer rammerne mere positivt, hvilket bl.a. skyldes, at de generelt har mere indflydelse på beslutninger, der vedrører deres frivillige engagement, og at de selv er med til at skabe rammerne.

Det er samtidig væsentligt, at frivilligledere trives og er positive, da de er helt centrale i arbejdet med at sikre den gode trivsel lokalt i frivilligrupperne og er stærke ambassadører for Red Barnet lokalt.

11 BETYDNINGEN AF FRIVILLIGES ANCIENNITET I RED BARNET



Foto, Red Barnet

Red Barnet har frivillige med forskellig anciennitet, der er en jævn fordeling af både nytilkomne frivillige, men også frivillige med mere end 8 års anciennitet i Red Barnet frivillige arbejde.

Anciennitet kan være vigtig at se på, når man undersøger frivilliges trivsel og rammer, idet det kan belyse, hvorvidt der kan være mangler i den introduktion, nye frivillige får, eller hvorvidt frivillige med mange års anciennitet måske kan føle sig overset.

Derfor vil det følgende afsnit belyse frivilliges tilfredshed og trivsel på tværs af anciennitet i Red Barnet.



Den typiske veteranfrivillig har været engageret i 8 år eller længere i Red Barnet

90% er kvinder
65% er over 50 år
71% er pensionister
67% er frivillig ugentligt



Den typiske erfarne frivillig har været engageret i 3 til 7 år i Red Barnet

83% er kvinder
65% er over 50 år
54% er pensionister
55% er frivillig ugentligt



Den typiske begynderfrivillig har været engageret i et halvt til 2 år i Red Barnet

79% er kvinder
55% er over 50 år
41% er i beskæftigelse
40% er frivillig ugentligt



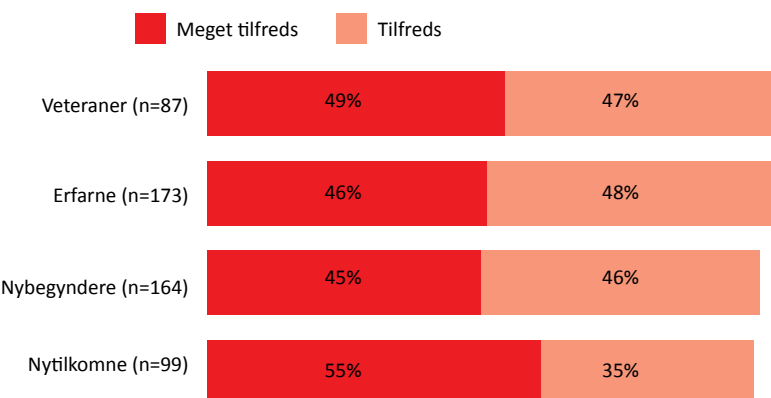
Den typiske nytilkomne frivillig har været engageret i under et halvt år i Red Barnet

85% er kvinder
28% er over 50 år
30% er studerende
35% er frivillig ugentligt

11.1. RED BARNETS FRIVILLIGES AMBASSADØRSKAB STYRKES I TAKT MED DERES ANCIENNITET

Undersøgelsen viser, at Red Barnets frivillige er tilfredse på tværs af anciennitet. Diagram 18 viser, at Red Barnets frivillige veteraner samlet set er de mest tilfredse, idet 96% er enten 'meget tilfreds' eller 'tilfreds' med deres frivillige engagement i Red Barnet.

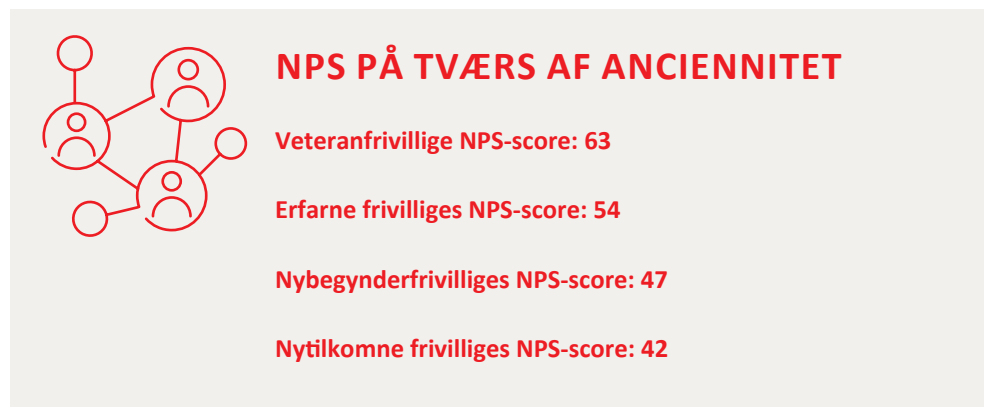
Diagram 18: Frivilliges tilfredshed på tværs af anciennitet i 2024



Samtidig viser undersøgelsen, at andelen af meget tilfredse frivillige er størst blandt Red Barnet nytilkomne frivillige sammenlignet med de øvrige frivillige. Det er ikke ualmindeligt, at denne gruppe ofte er meget tilfreds, idet nye frivillige ofte kommer ind med stor motivation og begejstring. Det er samtidig de nytilkomne frivillige, man som organisation skal skabe et godt førstehåndsindtryk overfor og skabe rum for deres motivation og engagement, hvis man vil lykkes med at fastholde og opbygge deres loyalitet.

Undersøgelsen viser, at Red Barnets erfarne og veteranfrivillige vurderer i højere grad end nytilkomne og nybegynderfrivillige at blive inddraget og at have indflydelse samt i højere grad vurderer samarbejdet med andre frivillige og med lønnede medarbejdere godt.

Endeligt viser undersøgelsen, at NPS stiger i takt med frivilliges anciennitet i Red Barnet.



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

Udviklingen, som Red Barnet har gennemgået i perioden 2021 til 2024, er ikke givet. Man skulle tro, at mange frivillige ville vælge at stoppe, hvis de ikke er tilfredse eller ikke vil anbefale andre at være frivillige. Dette er dog ikke altid tilfældet. Som en del af Ingerfairs arbejde med undersøgelser for frivilliginvolverende organisationer ser vi eksempler på, at NPS-scoren falder i takt med frivilliges anciennitet, hvor forklaringen findes i, at frivillige med længere anciennitet har oplevet flere forandringer, som de synes er negative for deres engagement og organisationens udvikling. I disse tilfælde ser Ingerfair, at frivilliges motiv for at være frivillig går hen og bliver en slags modstand mod forandringer i organisationen.

Det tyder på ikke at være tilfældet i Red Barnet, da vi netop ser, at tilfredsheden ikke falder, og NPS-scoren stiger i takt med anciennitet.

Red Barnet bør fortsætte det gode arbejde, hvor der er fokus på at skabe gode rammer for både nye og mere erfarne frivillige engagement.

12 OPSUMMERING OG ANBEFALINGER



Foto, Red Barnet

I rapportens afsluttende og sidste afsnit kobles undersøgelsens væsentligste resultater med Ingerfairs anbefalinger, der er udviklet med input fra Red Barnet i slutningen af januar 2025.

12.1 OPSUMMERING OG ANBEFALINGER

1. anbefaling: Fasthold den gode indsats og læring

Red Barnets frivilligmiljø har gennemgået en flot og positiv udvikling i perioden 2021 til 2024, hvor Red Barnets frivilliges tilfredshed er steget, og frivilliges NPS-score er steget markant i perioden (fra 26,3 til 51,4).

Undersøgelsen viser en fremgang på flere trivselsområder, herunder inddragelse og indflydelse, tillid, respekt og rummelighed og samarbejdet mellem frivillige og med lønnede medarbejdere.

Red Barnet har i perioden implementeret mange indsatser, som er indført for at forbedre Red Barnets frivilliges tilfredshed og trivsel, hvilket har haft en tydelig effekt i de frivilliges tilfredshed, trivsel og lyst til at anbefale andre at engagere sig som frivillige i organisationens arbejde.

Vores anbefaling er at fastholde de strukturer og indsatser, som sikrer en fortløbende erfaringsopsamling og læring om indsatser i de enkelte teams og på tværs af Red Barnet. Det kan fx være teammøder, afdelingsmøder, frivilligdagen og konsultationer med de enkelte lokalafdelinger og aktivitetsgrupper, som anvendes til systematisk at vurdere virkningen af indsatser rettet mod at sikre et velfungerende frivilligmiljø.

Vores anbefaling er at forsætte med at arbejde med afsæt i data og undersøgelser af Red Barnets frivillige. Red Barnet kan bl.a. gentage en frivilligundersøgelse med 2-3-årigt interval for at have fokus på effekter af de indsatser, Red Barnet fastholder og/eller udvikler.

2. anbefaling: Vurder effekt vs. ressourceforbrug

Red Barnet har som nævnt gennemgået en positiv udvikling i perioden 2021 til 2024. Undersøgelsen viser, at der er nogle nuancer af frivilliges oplevelse af rammer og miljø for deres indsats på tværs af anciennitet og frivilliggrupper (genbrug, administrative og aktivitetsfrivillige).

I det følgende fremhæves mulige forbedringsforslag med afsæt i frivilligundersøgelsens resultater:

- a) Red Barnet er lykkedes med at løfte særligt aktivitets- og administrative frivilliges rammer og miljø i perioden 2021 til 2024. Samme positive udvikling ses ikke i samme grad blandt frivillige i genbrug, når vi ser på de frivilliges oplevelse af inddragelse og indflydelse, værdier, samarbejdet mellem frivillige og med lønnede medarbejdere. Red Barnet kan med fordel styrke rammerne og miljøet for frivillige i genbrug baseret på de gode erfaringer om indsatser gjort i arbejdet med at styrke rammerne og miljøet blandt aktivitets- og administrative frivillige i perioden 2021 og 2024.
- b) Frivilligundersøgelsen viser, at frivilliges tilfredshed, rammer og miljø vurderes bedre i takt med frivilliges anciennitet. Undersøgelsen har ikke haft et direkte fokus på onboarding, hvorfor Red Barnet med fordel kan have fokus på at indhente mere viden om nytilkomne frivilliges velkomst- eller onboardingforløb, og undersøge, hvordan Red Barnet kan understøtte frivilliges lokale praksis med at byde frivillige velkommen på tværs af indsatser, butikker og lokalforeninger.
- c) Red Barnets frivilligundersøgelse viser en mindre tilbagegang i perioden 2021 til 2024 på spørgsmålet om, hvorvidt frivillige oplever at gøre en forskel. Det er et vigtigt forhold, da muligheden for at hjælpe og gøre noget for andre er den vigtigste motivation for Red Barnets frivillige. Samtidig efterspørger frivillige i genbrug og administrative frivillige mere kommunikation om den forskel, de bidrager til. Red Barnet kan derfor med fordel intensivere og skærpe kommunikationen om den forskel frivillige i genbrug og administrative frivillige bidrager med.

Vores anbefaling er, at Red Barnet vurderer effekten af et givent forbedringsforslag ift. en vurdering af det nødvendige ressourceforbrug.

3. Anbefaling: Sæt en dagsorden om frivilliges værdi

Den tredje og sidste anbefaling går lidt ud over selve undersøgelsens resultater, og handler mere om, hvordan Red Barnet kan bruge undersøgelsen ift. omverdenen.

Red Barnet står på solid viden om, hvordan der arbejdes med at gøre det attraktivt at være frivillig i Red Barnet. Red Barnets positive udvikling af frivilliges tilfredshed, rammer og miljø er medvirkende til flere frivillige i Red Barnet. Færre frivillige angiver i 2024 at have vanskeligheder med rekruttering og fastholdelse af frivillige sammenlignet med 2021. Flere frivillige i Red Barnet bidrager til en større forskel for at sikre børn en tryk opvækst i Danmark.

Der er få organisationer, der aktivt kommunikerer om den samfundsmæssige gevinst og værdi, det frivillige arbejde bidrager til. Der er en 'ledig' position i samfundsdebatten, som lige nu er præget af hhv. politiske skåltale-snak (uden reelle forbedringer af vilkår for NGO'ers virke) og udokumenterede udsagn om værdien af den frivillige indsats.

Red Barnet er en vidensstærk organisation, og vores anbefaling er, at I sætter den dagsorden om de frivilliges samfundsmæssige værdi. En dagsorden der kan anvendes på et nationalt og lokalt politisk niveau, og anvendes til at styrke jeres position som en attraktiv samarbejdspartner med det offentlige, fonde og andre filantropiske virksomheder.

Udarbejdet af:
Line Lund Mikkelsen, analysekonsulent i Ingerfair

Ingerfair
Flæsketorvet 68, 1
1711 København V
www.ingerfair.dk

I samarbejde med Red Barnet