

Resultater på frivilligundersøgelsen 2022

*Undersøgelsen er foretaget af Ingerfair i
samarbejde med PROPA*

Af Lasse Petersen, konsulent og Maria Aarup, Juniorkonsulent i Ingerfair



Baggrund



Formålet med spørgeskemaundersøgelsen

- At kortlægge de frivilliges trivsel og oplevelse af rammer med henblik på at skabe dialog og styrke frivilligheden i PROPA



Indsamlingsperiode

- Januar-marts 2022



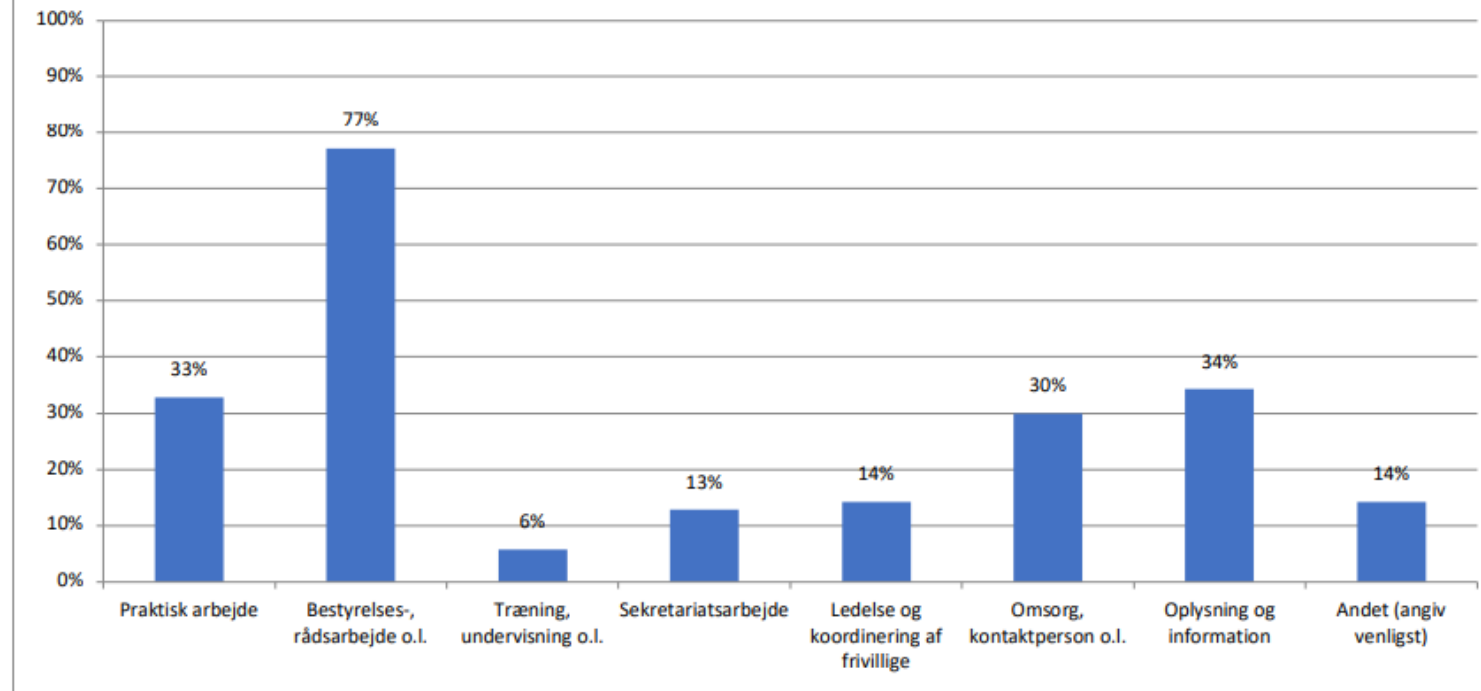
Antallet af besvarelser og usikkerhed

- Undersøgelsen er sendt ud til omkring 111 frivillige via mail, som har modtaget tre mails om information og påmindelse om at deltage i undersøgelsen.
- Dette har resulteret i 70 gennemførte besvarelser → En svarprocent på 77,7 %

Baggrund om de frivilliges engagement

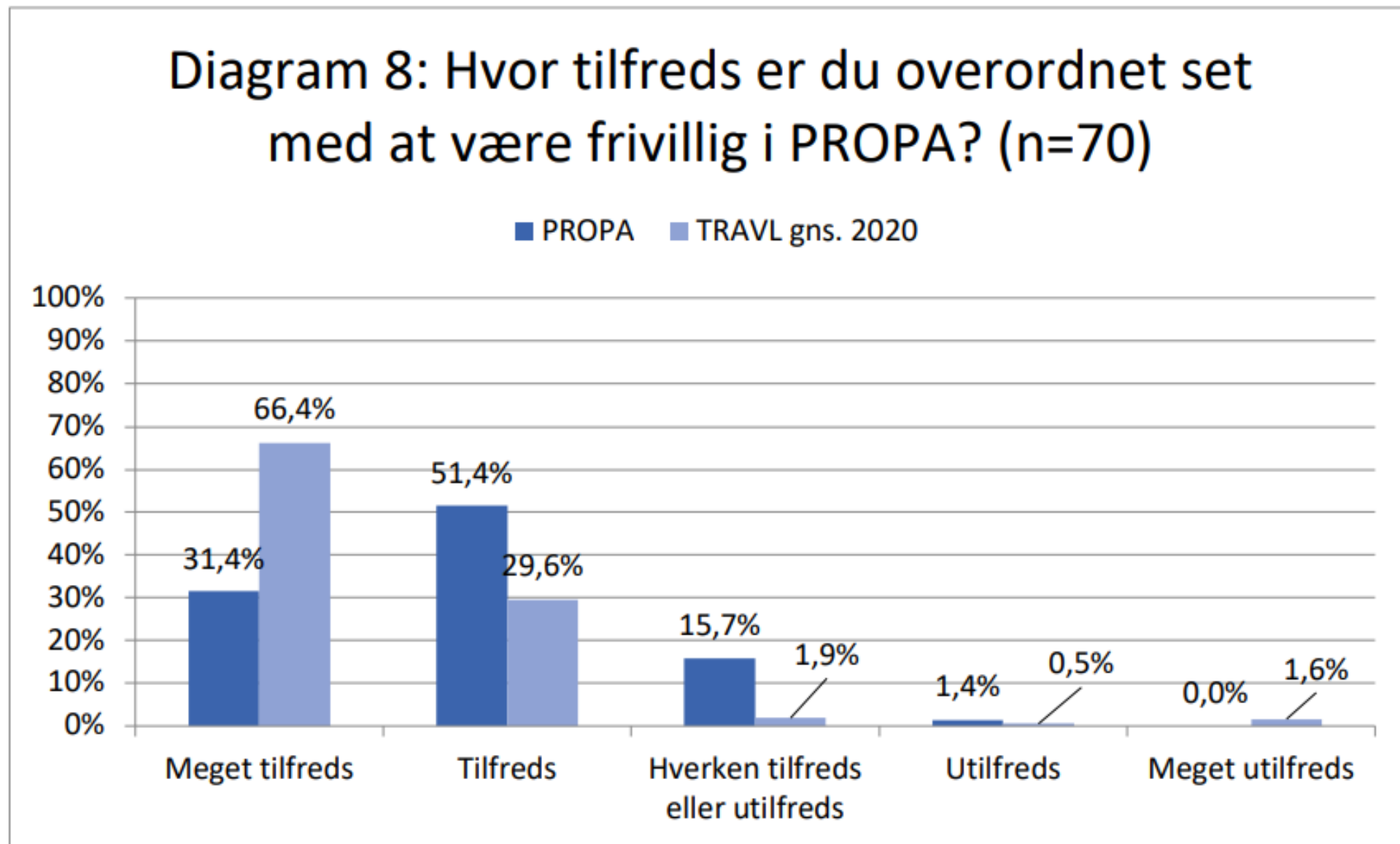
- 90 % mænd
- 31 % er mellem 61-70 år
- 62 % er mellem 71-80 år
- 6 % er i fuldtidsarbejde
- 88 % er pensionist
- De frivillige har været med i mange år – meget loyale.

Diagram 6: De frivilliges engagement fordelt på opgaver (n=70)



*Summer til mere end 100 pct., da det har været muligt at angive flere svar

Overordnet tilfredshed



Uddybende kommentarer om deres tilfredshed

"Jeg synes - alt i alt - PROPA er for usynlige og dermed også vi frivillige"

*"For meget topstyring og tillid til de frivillige.
Alt for besværligt, når udlæg skal afregnes. Regioner og Lokalforeninger bør have et større økonomisk råderum."*

"Jeg synes, at der er en god ånd i Propa og man bliver anerkendt for dem man laver."

*"For mit vedkommende, som pensionist, udgør arbejdet et månedsligt fremmøde bl.a. med lokale patienter i området.
Vi er ikke læger/behandlere, men giver støtte og gode råd til hinanden, ved samtale.
Det virker som om det er tilfredsstillende for alle."*

*"Som patientrådgiver: Tilfreds.
Som lokal bestyrelsesmedlem: Utilfreds - alt for stivnakket og bureaukratisk organisation"*

*"Jeg har stor glæde ved at hjælpe andre med samme diagnose som mig selv.
Spændende med det organisatoriske arbejde jeg er med i."*

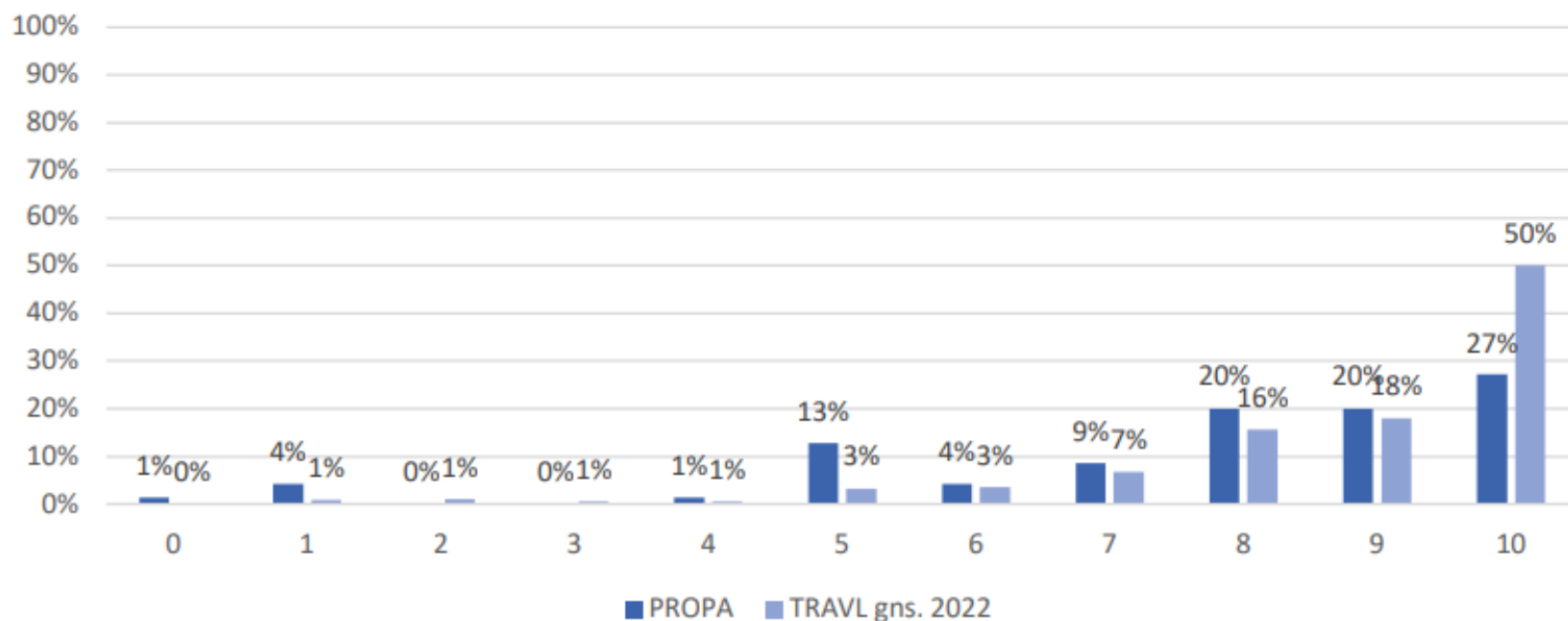
Net promoter scorer (NPS)

NPS for PROPA: 22,9

NPS TRAVL gns. 2021: 30,4

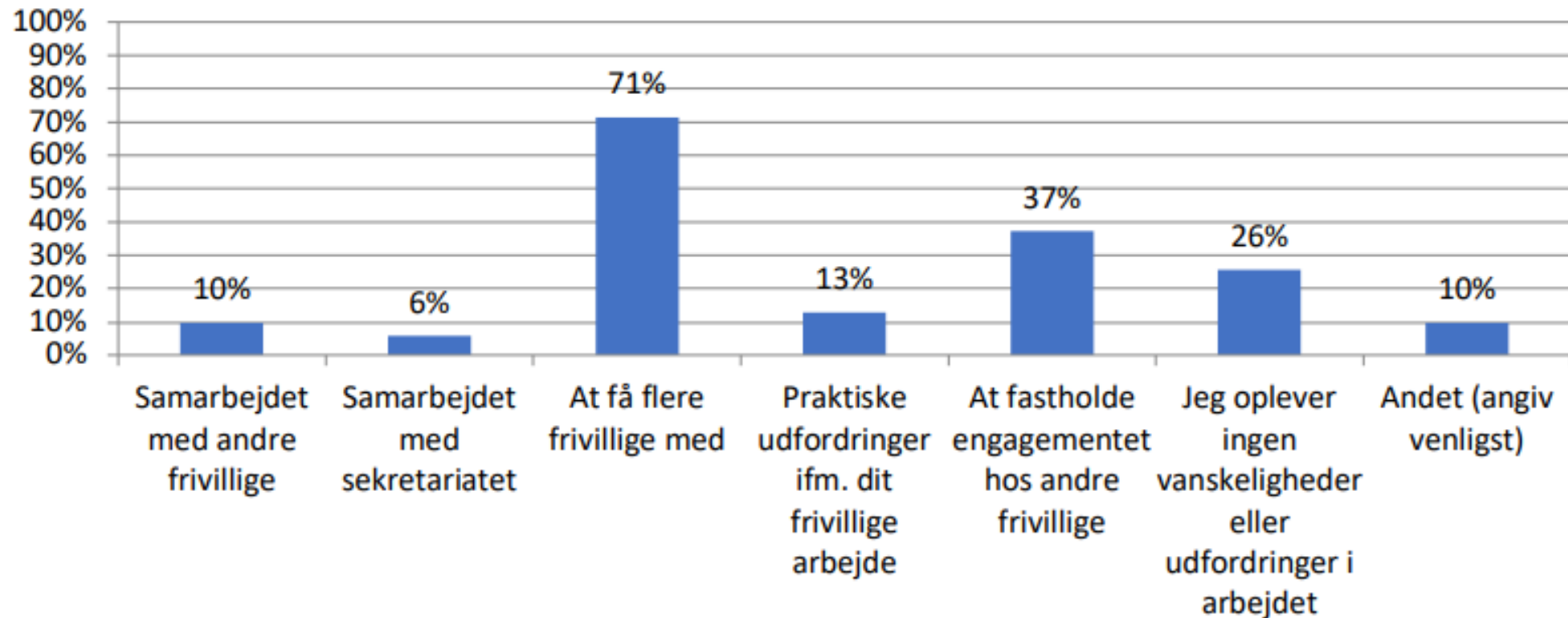
Skalaen går fra -100 til +100,
En 'god' score falder indenfor
intervallet 0-50, mens en
fremragende score er over 50.
Mens en scorer under 0 anses som
dårlig.

Diagram 9: Hvor sandsynligt er det, at du på baggrund af dine erfaringer som frivillig vil anbefale det til familie eller venner? (n=70)



Vanskeligheder og udfordringer

Diagram 19: Hvad oplever du som vanskeligt eller udfordrende i forbindelse med dit engagement?
(n=70)



**Det har været muligt at angive flere besvarelser, hvorfor der summeres til mere end 100 %*

Uddybende kommentarer

"Jeg oplever, at vi i en lokalbestyrelse arbejder som et team, hvor opgaverne fordeles i enighed.

Det er få evt. flere med i gruppen er nok lidt sværere. Mange har "nok i sig selv" og vil helst ikke involveres for meget. Da sygdom tillige er noget meget personligt, kan åbenheden være lidt svær.

"Jeg føler det forkert, at man både skal være finansekspert for at få midler til lokalgruppen, og samtidig være velinformeret om sygdommen - samt styre det psykiske og kunne formidle et positiv budskab!"

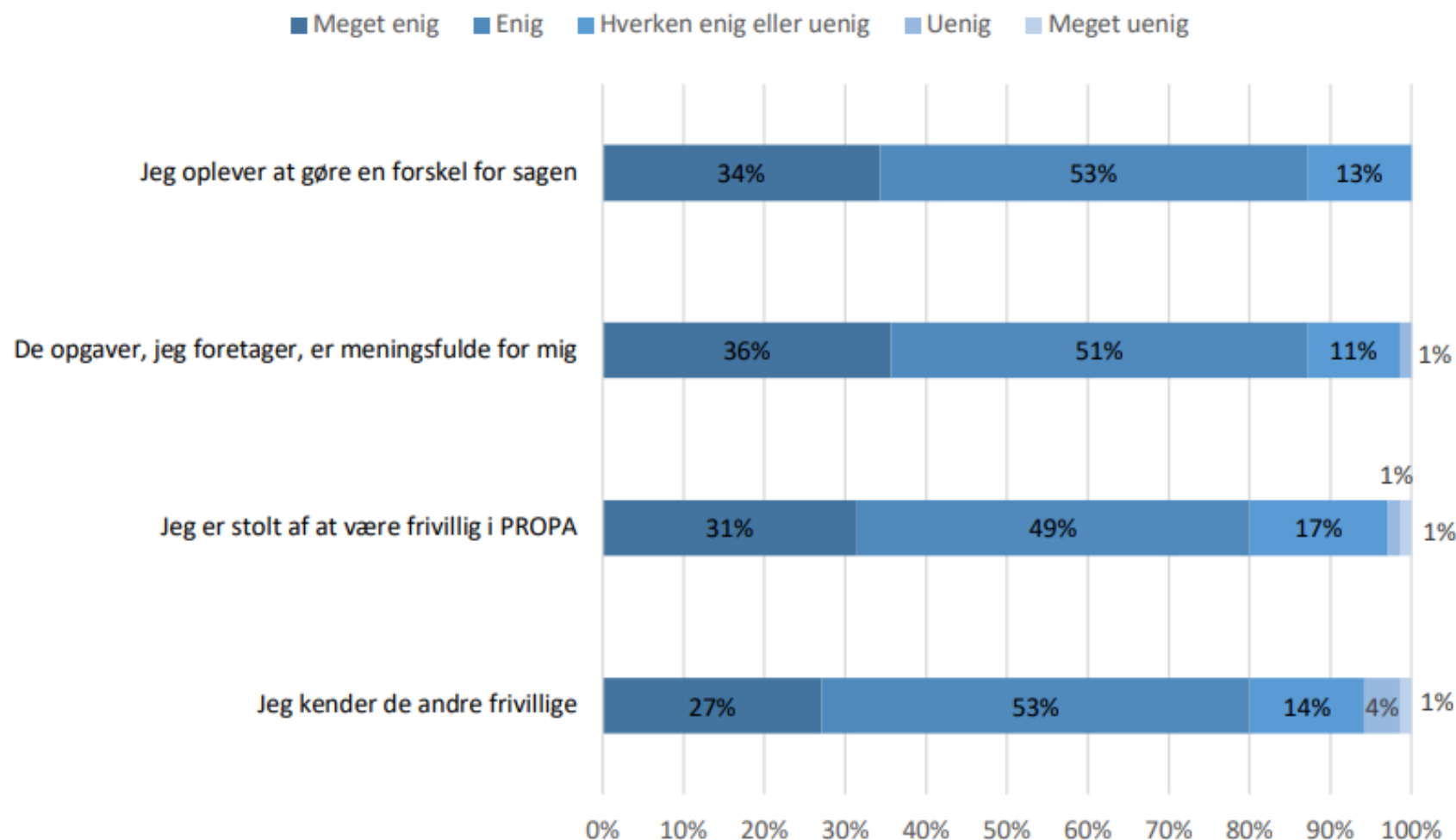
"Stiv, bureaukratisk forening"

"Jeg savner bedre kommunikation mellem lokalgrupperne i Regionen."

"Jeg mangler samarbejde og sparring med tovholdere i andre pårørende-grupper"

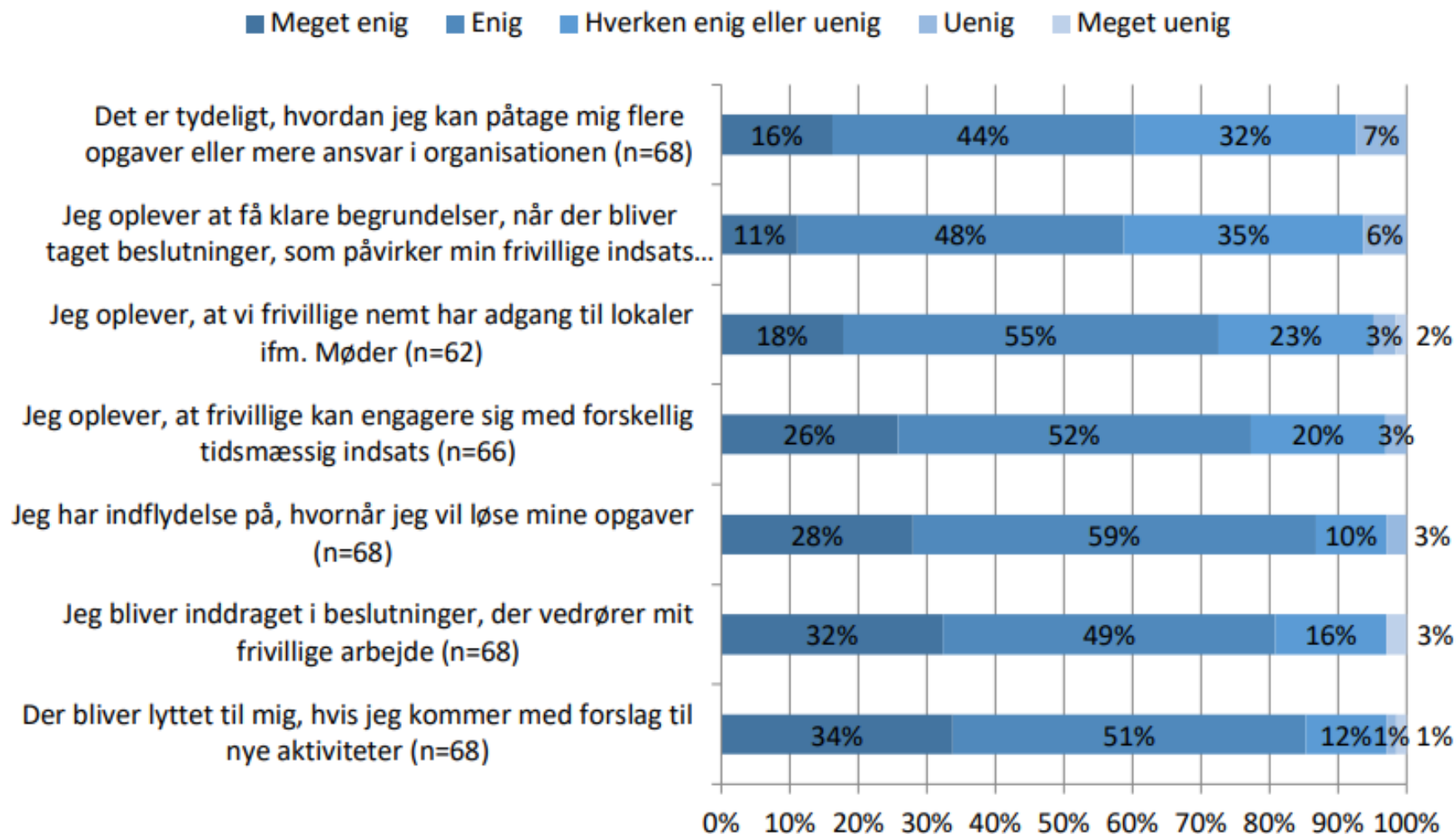
Motivation og engagement

Diagram 11: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn:



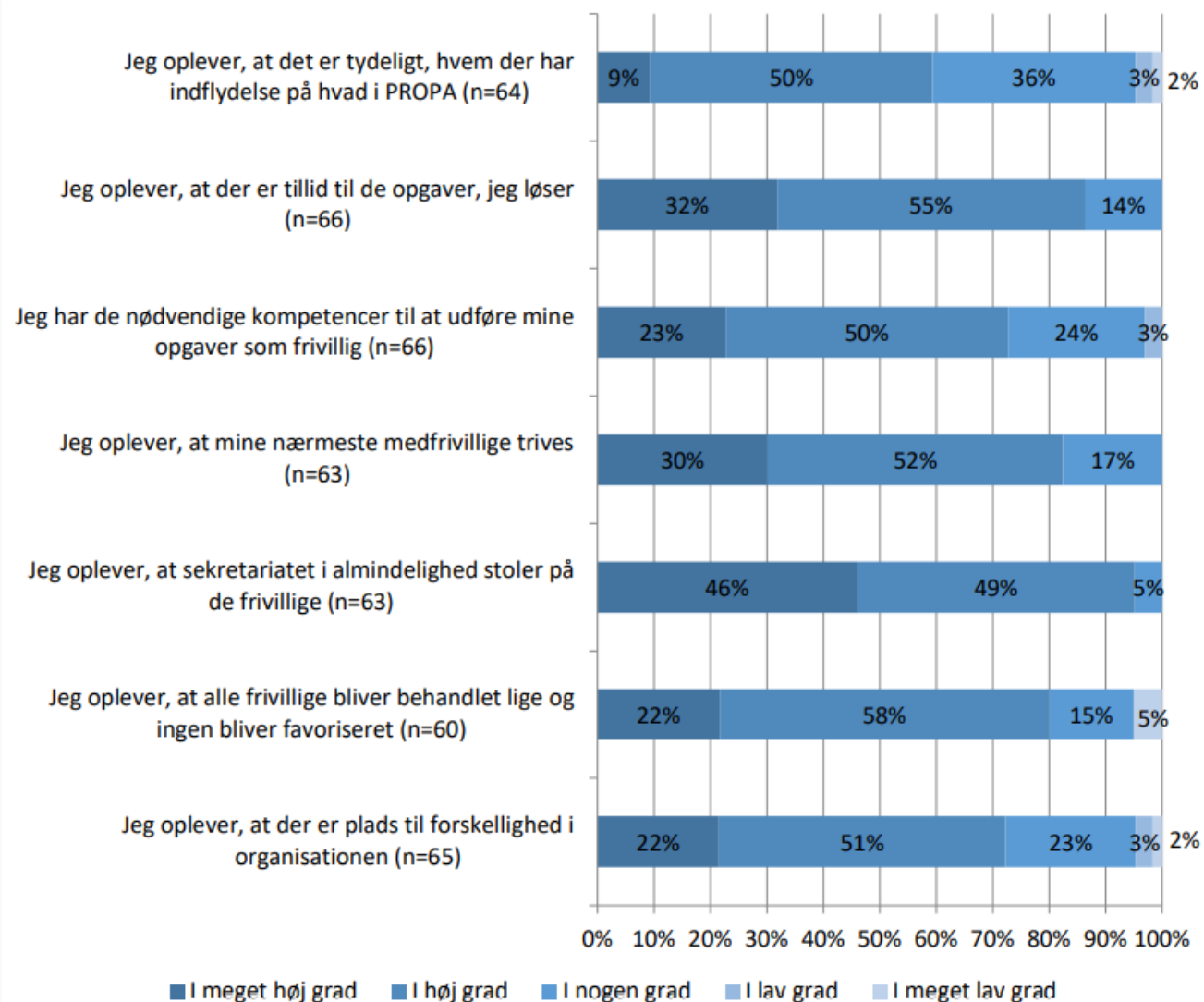
Inddragelse og indflydelse

Diagram 13: De frivilliges oplevelse af inddragelse og indflydelse



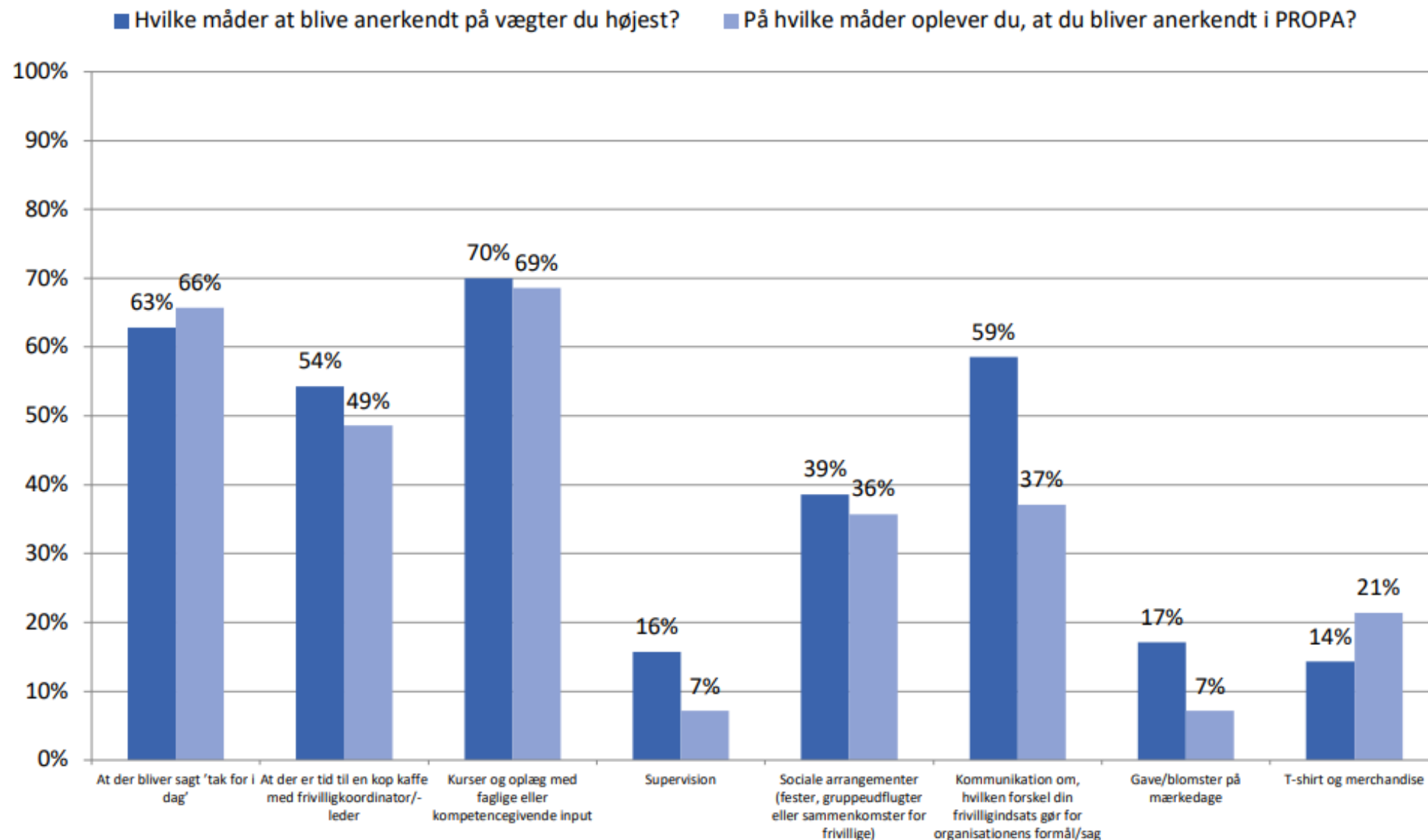
Værdier – tillid, retfærdighed og rummelighed

Diagram 14: De frivilliges oplevelser af tillid, retfærdighed og rummelighed i PROPA



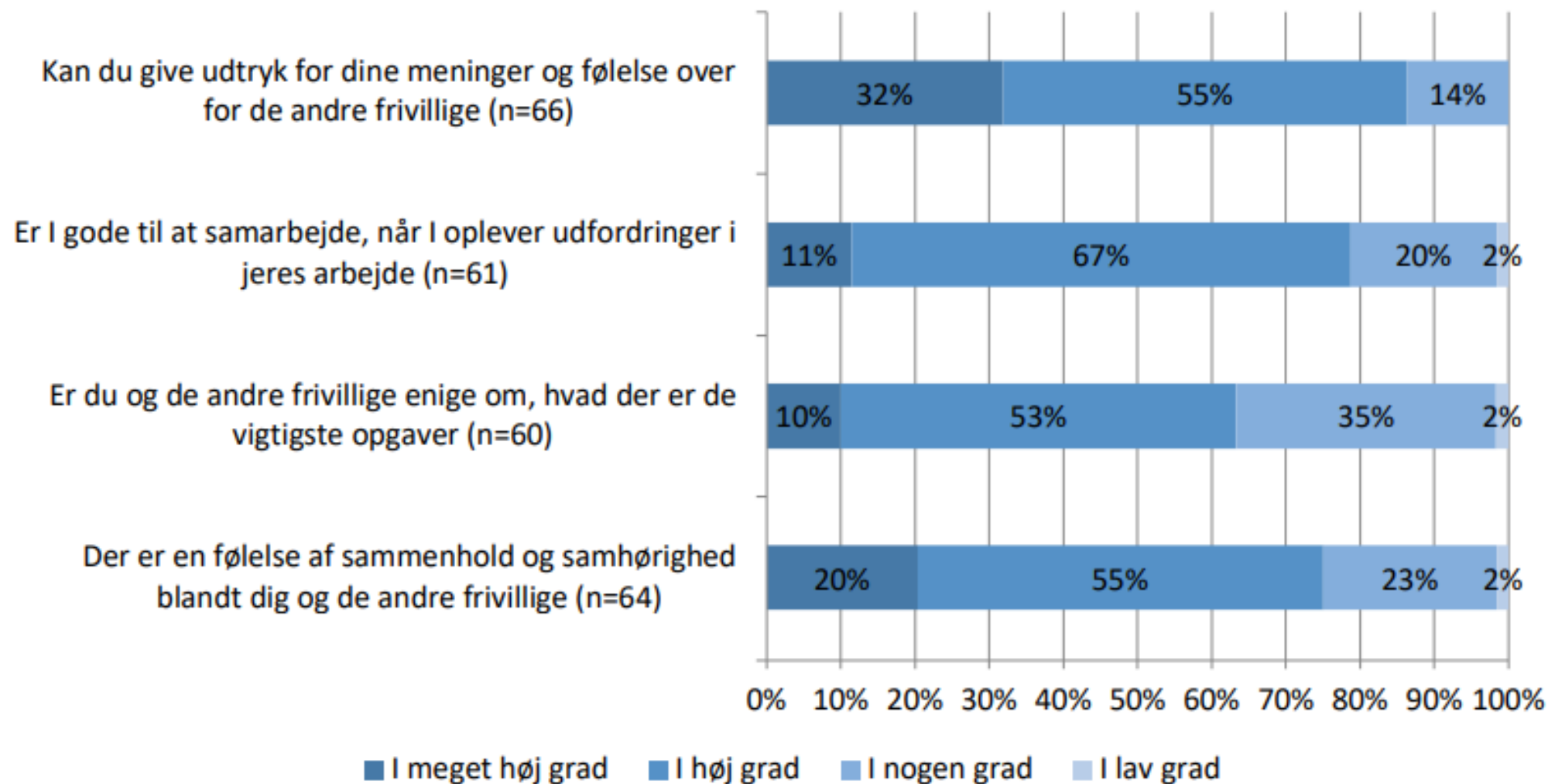
Anerkendelsesformer

Diagram 12: Anderkendelse (n=70)



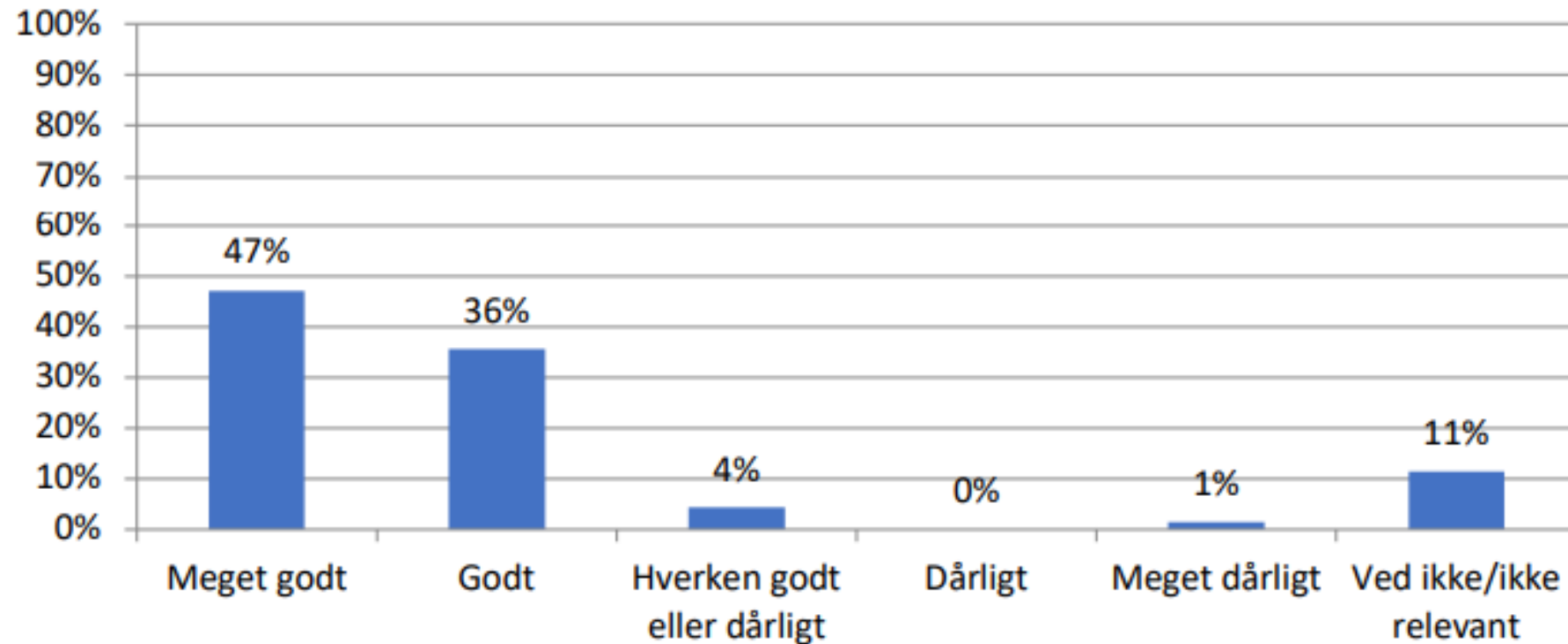
Samarbejde mellem frivillige

Diagram 17: Samarbejdet blandt de frivillige



Samarbejde mellem frivillige og ansatte

Diagram 18: De frivillige vurdering af samarbejdet mellem ansatte og frivillige (n=70)



Uddybende kommentarer om samarbejde

*"Sekretariatet giver en
Fantastisk service over for de
frivillige."*

*"Føler virkelig at
sekretariatet bakker op
om os"*

*"Jeg oplever stor lydhørhed,
hurtige og kompetente svar,
venlighed og anerkendelse."*

*"Største problem er at der er for
få frivillige til de tungeste
poster, og at sekretariatet burde
tilføres flere ressourcer - dvs.
behov for økonomi til en øget
professionalisering af
organisationen."*

*"Jeg føler mig altid godt
behandlet i Sekretariatet."*

Negative oplevelser

Skænderier og konflikter

Været involveret i skænderier eller konflikter i løbet af de seneste 12 mdr.

Ja, månedligt	0,0 %
Ja, sjældnere	12,9 %
Nej	87,1 %

Personerne, der har været involveret i konflikt/skænderi har angivet, at de har skændes/været i konflikt med ledere, ansatte, frivillige og/eller bruger

Mobning:

Været udsat for mobning i løbet af de seneste 12 mdr.

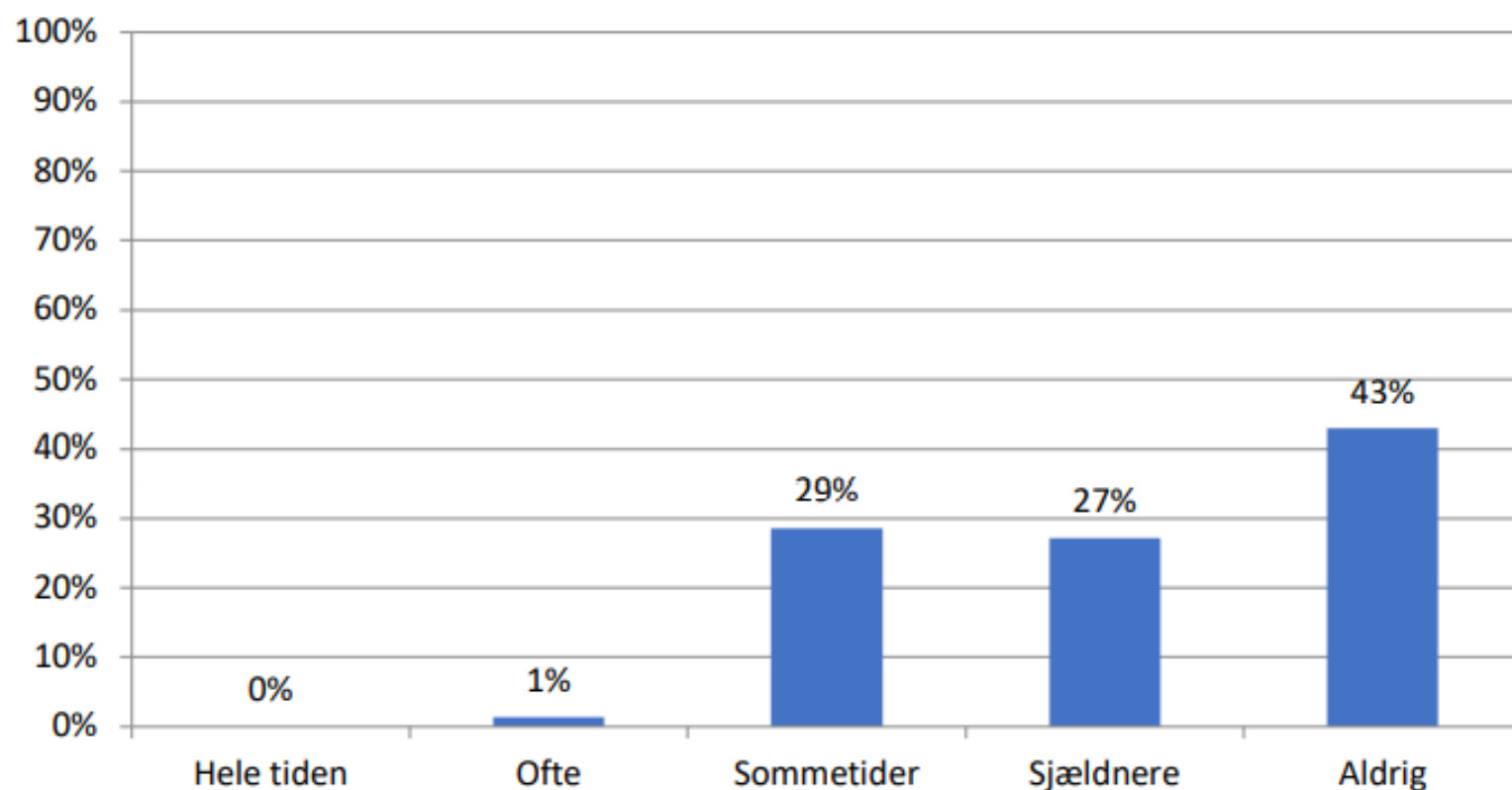
Ja, sjældnere	2,9 %
Nej	97,1 %

Personerne, der har været udsat for mobning har angivet, at de er blevet mobbet af ansatte og frivillige.

- Ingen har været udsat for vold, trusler eller seksuel chikane!*

Stress

Diagram 20: Selvvurderet stress (n=70)



Tabel 4: Vigtigste årsag til stress (n=40)

Arbejde	20 %
Frivilligt arbejde	30 %
Studie	0 %
Privatliv	40 %
En kombination af flere	10 %

Snak sammen ved
bordet.

Hvad er I blevet
nysgerrige på?

IKKE LØSNINGER
ENDNU!



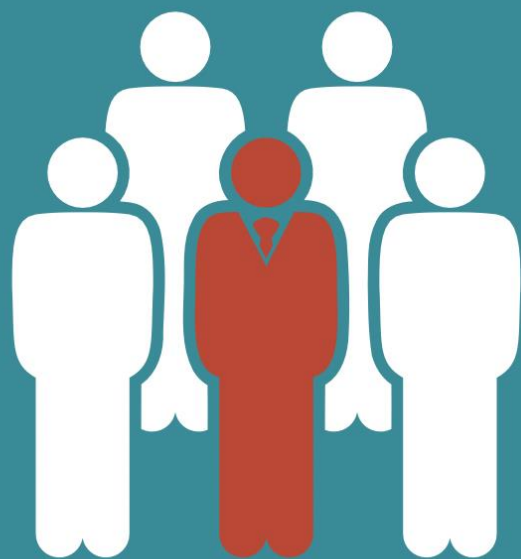


LIVSPROJEKT → PROJEKTET I MIT LIV

Frivilligheden er gået fra at vælge én sag og organisation for livet til at være situationsbestemt. Det handler i højere grad om, hvor den enkelte er i eget livsforløb og hvad, der er vigtigt for dem selv.

ingerFAIR
udvikler bæredygtige
frivilligmiljøer

ingerFAIR
udvikler bæredygtige
frivilligmiljøer



FRA NOGEN TIL MIG

Det er ikke længere drivkraft nok, at ingen andre melder sig og frivilligheden er gået væk fra 'nogen må gøre noget – ergo må jeg gøre noget'.

Frivillige skal kunne se sig selv i opgaven og have en oplevelse af mening på personniveau.



LOYALITET → FLEKSIBILITET

Alle har travlt med familie, venner, arbejde, fritidsinteresser, personlig udvikling og afslapning.

Frivilligheden skal passe ind i den travle hverdag og der er behov for at kunne vælge til og fra.

TAL, TENDENSER & TYPER

Traditionel frivillighed vs. Ny type frivillighed

- De frivillige er loyale overfor organisationen.
 - Er frivillige fordi, det er vigtigt, at **nogen** gør det.
 - Trives i en stærk struktur med klare opgaver og veldefinerede ansvarsområder.
- De frivillige er **ikke** loyale overfor organisationen.
 - Er frivillige fordi, det er vigtigt, at **de** gør noget.
 - Trives **ikke** i en stærk struktur med klare opgaver og veldefinerede ansvarsområder.

I grupper:

Hvilke tiltag mener I, at
PROPA bør arbejde
videre på for at blive en
mere attraktiv forening
for frivillige?

Én ide per Post'it.

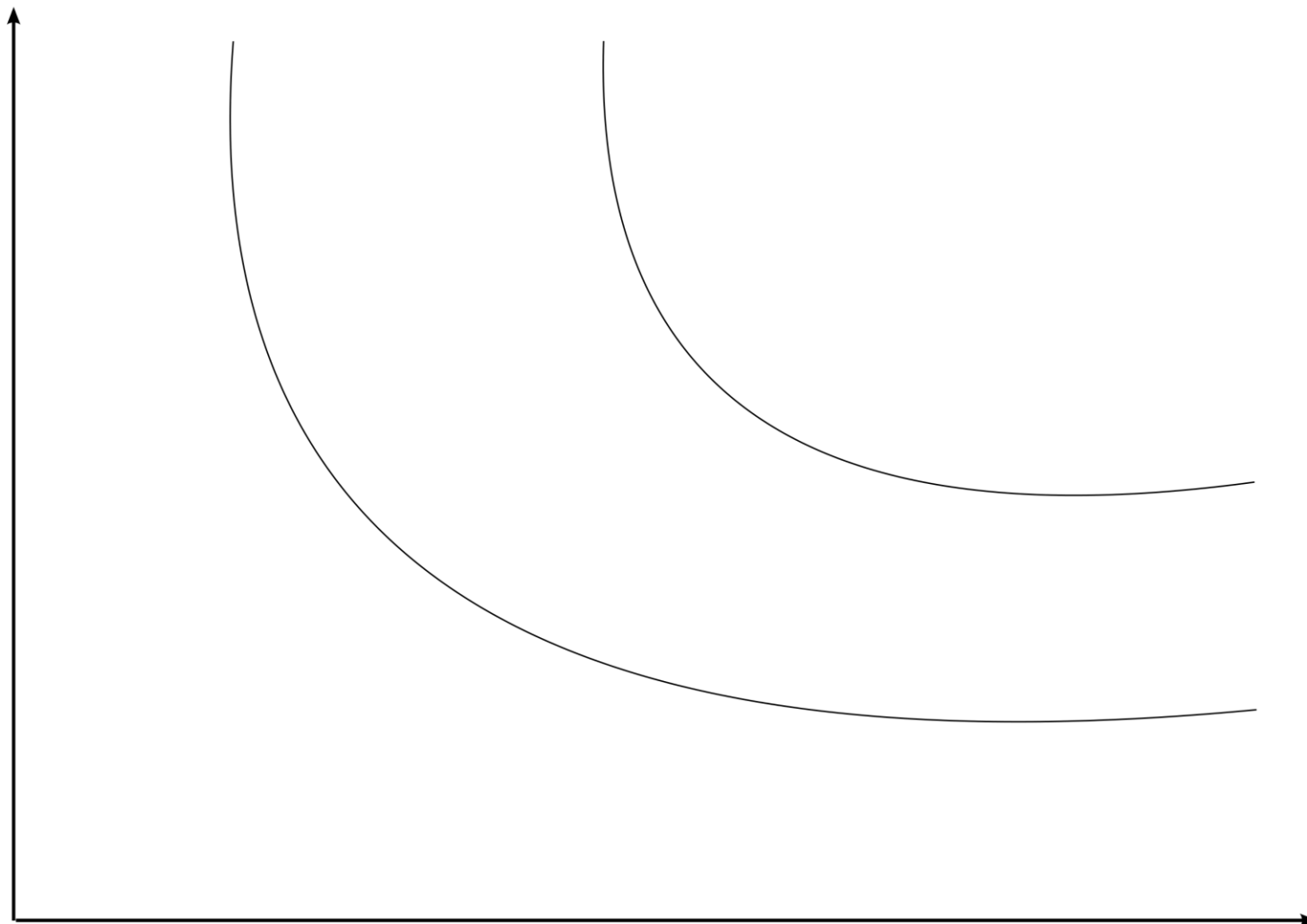


Meget vigtig
for vores/
projekts
fremtid

Mindre vigtig
for vores/
projektes
fremtid

Svær at
implementere

Nem at
implementere





Tak for i dag!

Inspiration til arbejdet med frivillighed, podcast & gratis events:
www.ingerfair.dk