



Frivillig- undersøgelsen 2025

Resultater fra en survey om, hvordan det er at være frivillig i Hjerteforeningen.

Intern rapport

Indhold

Resumé	3
Baggrund	4
Formål	4
Rapportens opbygning	5
Kort om metoden	5
Resultater	7
Hvem er de frivillige?	7
Kendskab og opstart	13
Motivation og værdier	16
Opgaverne og arbejdsomængde	24
Anerkendelse	29
Inddragelse	37
Samarbejde	39
Arbejds miljø	45
Tilfredshed	47
Pejlemærker for trivsel	52
Opsamling og diskussion	55
Resultater	55
Metode	59
Konklusion	61
Referencer	62
Bilag	63

*Intern rapport. Udarbejdet af:
Hjerteforeningen, september 2025*

*Vibeke Berglund Gunge, Ida Højer Eriksen (Kompetenceenhed for Forskning, Viden og Politik).
Sara Lisberg Larsen (Kompetenceenhed for Medlemsorganisation, Civilsamfund & Frivillige).*

Resumé

Baggrund og formål: Hjerteforeningen vil engagere flere danskere i kampen for en hjertesund fremtid. Det kræver blandt andet at Hjerteforeningen er en attraktiv organisation at være frivillig i og det kræver, at frivillige er motiverede og trives med deres engagement i Hjerteforeningen. Formålet med undersøgelsen er at indsamle data på og viden om vores frivillige, så vi blandt andet kan få et samlet billede af deres trivsel, motivation og oplevelser af samarbejdet blandt Hjerteforeningens frivillige, herunder de frivilliges syn på anerkendelse og inddragelse. Undersøgelsen afdækker både generelle tendenser blandt den samlede gruppe af frivillige og forskelle på tværs af frivilligroller. Sammen bidrager det med vigtig viden til det fremadrettede arbejde med frivillighed i organisationen.

Metode: Frivilligundersøgelsen 2025 er en spørgeskemaundersøgelse blandt Hjerteforeningens frivillige. I undersøgelsen er de frivillige blevet spurgt til en række emner, der kan bruges som pejlemærker for, hvad de motiveres af og hvordan de har det. Undersøgelsen bygger på svar fra godt 500 frivillige (svarprocent 43 %). Der er foretaget deskriptive analyser af svarene. Resultaterne er præsenteret for gruppen af frivillige samlet set og i forhold til frivilligrollerne.

Resultater: Resultaterne viser høj tilfredshed med at være frivillig i Hjerteforeningen: 9 ud af 10 frivillige er generelt set tilfredse eller meget tilfredse for deres frivillige engagement og NPS-scoren for at være frivillig i Hjerteforeningen er tilsvarende god (NPS = 51). På en skala fra 0-10 ser knap halvdelen sig selv som frivillig om to år (48 %; 9-10 point), mens hver femte er mere skeptisk (20 %; 0-6 point). Motivationen er primært drevet af ønsket om at hjælpe andre og være en del af et fællesskab, og de fleste oplever deres opgaver som meningsfulde og fleksible. Data viser desuden, at der er en lille overvægt af mænd, og at de fleste er over 60 år og har personlig erfaring med hjertesygdom.

Undersøgelsen peger også på områder med forbedringspotentiale. Der er behov for øget anerkendelse – måske især fra ansatte – og styrket inddragelse, hvad gælder at få klare begrundelser for beslutninger, der vedrører deres arbejde. Samarbejdet med medfrivillige og ansatte vurderes generelt positivt, mens samarbejdet med bestyrelsen og oplevelsen af medbestemmelse kan forbedres. Frivillige efterspørger især kompetencegivende kurser som anerkendelsesform, og mange ønsker mere faglig og personlig udvikling. Undersøgelsen viser også, at frivillige i høj grad bruger hinanden til støtte og sparring, mens Frivillignet anvendes mindre.

Konklusion: Samlet set viser undersøgelsen, at Hjerteforeningen har en tilfreds, engageret og loyal frivilliggruppe, men at der er behov for at styrke kulturen for anerkendelse, inddragelse og samarbejde – særligt i relation til ansatte og bestyrelsen. Gruppen af frivillige er desuden relativt homogen, hvor særligt de yngre aldersgrupper og personer, som ikke selv har hjertesygdom er underrepræsenteret. Det efterlader et rum for at engagere andre profiler end i dag.

Baggrund

Hjerteforeningen vil engagere danskerne i kampen for en hjertesund fremtid. Det kræver blandt andet at Hjerteforeningen er en attraktiv organisation at være frivillig i. Frivilligheden er i forandring. Mange frivillige ønsker i dag større fleksibilitet, mulighed for at engagere sig på egne præmisser og en tydelig oplevelse af mening og anerkendelse. Samtidig ser vi at kortere og mere projektbaserede frivilligroller bliver mere og mere attraktive. Disse tendenser stiller nye krav til, hvordan civilsamfundsorganisationer arbejder med frivillighed.

I Hjerteforeningen ønsker vi at følge med udviklingen og sikre, at vores frivilligmiljø fortsat er attraktivt, inkluderende og bæredygtigt, da vi er dybt afhængige af en stærk og engageret frivilligindsats. For at kunne understøtte og udvikle denne indsats er det nødvendigt at have viden om de frivilliges oplevelser og behov, og det er derfor afgørende at forstå, hvordan vores frivillige trives, hvad der motiverer dem, og hvordan vi bedst understøtter deres engagement.

De frivilliges trivsel og motivation har hidtil været undersøgt under de enkelte indsatser og aktiviteter i Hjerteforeningen. Med denne Frivilligundersøgelse, ønsker vi viden om, hvordan Hjerteforeningens frivillige har det samlet set og på tværs af frivilligroller med fokus på, hvad der motiverer dem og hvordan de trives. Herunder deres syn på faktorer, der har betydning for trivsel som f.eks. anerkendelse, inddragelse, oplevelse af samarbejde m.m. Med dette afsæt modtog alle frivillige et spørgeskema med spørgsmål om netop disse emner. Svarene fra undersøgelsen skal indgå i grundlaget for det fremadrettede arbejde og vil bidrage til at Hjerteforeningen har den rette viden til også fremadrettet at være en attraktiv organisation at være frivillig i.

Formål

Formålet med Frivilligundersøgelsen er at få et samlet indblik i, hvordan det er at være frivillig i Hjerteforeningen, herunder hvordan de frivillige trives, hvad de motiveres af, og deres oplevelse af rammerne og samarbejdet ved deres engagement i Hjerteforeningen. Mere konkret ønsker vi svar på:

- **Hvem er de frivillige:** hvordan ser frivilligprofilen i ud i Hjerteforeningen – herunder hvordan frivilligstyrken fordeler sig på tværs af alder og køn. Er der nogle grupper vi skal blive bedre til at rekruttere?
- **Kendskab og opstart:** hvilke rekrutteringskanaler er effektive og hvordan har de oplevet opstarten som frivillig?
- **Motivation og værdier:** hvad er deres primære motivation for at tilmelde sig som frivillig? Bliver den indfriet og hvor motiverede er de for at blive ved med at være frivillige i Hjerteforeningen.
- **Rammerne:** hvad synes de om deres opgaver og mængden af dem? Er rammerne tilpas fleksible for dem i forhold at kunne udføre deres frivillige arbejde? Oplever de at være tilpas klædt på til deres opgaver?
- **Samarbejdet:** hvor tilfredse er de med samarbejdet med deres medfrivillige, med ansatte i Hjerteforeningen og med Hjerteforeningens bestyrelse? Herunder deres oplevelse af at

blive anerkendt for og inddraget i deres frivillige arbejde. Og endeligt, om de oplever et arbejdsmiljø fri for krænkelser?

- **Samlet tilfredshed:** hvordan er deres samlede og generelle tilfredshed med at være frivillig i Hjerteforeningen.

Med svar på disse spørgsmål har vi et bedre grundlag for at styrke og udvikle Hjerteforeningens frivilligindsats, så vi i fællesskab kan skabe de bedst mulige rammer for et meningsfuldt og motiverende frivilligarbejde, som gør at det fortsat er attraktivt at være frivillig i Hjerteforeningen.

Det samlede indblik i de frivilliges trivsel anno 2025 muliggør desuden, at vi som forening kan se, hvor der er behov for at sætte ind. Desuden har det været et mål med undersøgelsen at skabe en "baseline" og fremlægge tallene, som muliggør evt. senere opfølgning af om de iværksatte tiltag driver frivilligindsatsen i den ønskede retning.

Rapportens opbygning

Rapporten er udformet som et opslagsværk med afsæt i følgende temaer.

- Hvem er de frivillige
- Kendskab og opstart
- Motivation og værdier
- Opgaverne og arbejdspress
- Anerkendelse
- Inddragelse
- Samarbejde
- Arbejdsmiljø
- Tilfredshed
- Pejlemærker for trivsel

Hvert tema er opbygget tabeller og/grafar med svarfordelinger både totalt set for den samlede frivilligstyrke, samt opdelt i forhold til de forskellige frivilligroller. Resultaterne beskrives samlet set og nævneværdige forskelle på tværs af frivilligrollerne fremhæves.

Kort om metoden

- Frivilligundersøgelsen 2025 er en spørgeskemaundersøgelse udsendt til alle frivillige i Hjerteforeningen (n = 1.170). I alt 502 frivillige har besvaret spørgeskemaet og deltaget i undersøgelsen (svarprocent: 43 %).
- Dataindsamlingen fandt sted i perioden 16. juni til 7. juli 2025.
- Mailadresser på alle frivillige blev indhentet via relevante projektledere/konsulenter i Hjerteforeningen og tjekket for dubletter inden udsendelse. Alligevel fik vi feedback fra flere om, at de havde modtaget flere links til spørgeskemaet. Udfordringerne sås når en frivillig var registreret med forskellige mailadresser, eller hvis to frivillige var registreret med samme mailadresse. Det formodes, at det gælder for flere end vi kender til. Den reelle population

af frivillige i Hjertereforeningen er derfor formentlig lavere, og svarprocenten således højere end den vi har beregnet. Der er behov for bedre administrering af kontaktoplysninger blandt Hjertereforeningens frivillige, hvis der ønskes et mere præcist billede på, hvor mange frivillige, der er engageret i foreningen.

- Deltagelse i undersøgelsen krævede, at den frivillige levede op til følgende definition for frivilligt arbejde i Hjertereforeningen: "frivilligt arbejde er forstået som en aktivitet, der er ulønnet (dog med mulighed for kompensation for udgifter), er frivillig, er til gavn for andre end én selv og den nærmeste familie, er aktiv i en frivilligaktivitet (dvs. medlemskab af Hjertereforeningen er ikke nok).
- De frivillige har oplyst, hvilke forskellige frivilligroller de har i Hjertereforeningen, men kun besvaret spørgeskemaet en enkelt gang. Deres svar kan således indgå under flere frivilligroller.
- Der er foretaget deskriptive analyser, der viser svarfordelingerne af de forskellige spørgsmål. Svarfordelinger er analyseret total set samt i forhold til forskellige frivilligroller vist i Boks 1. Andele vises ikke, hvis de er baseret på for lavt antal svar (<6). Dette fremgår i stedet med "...". Analyse af fritekstfelter er foretaget med Copilot og efterfølgende verificeret manuelt.
- Data har været mangelfuld i forhold til at vurdere repræsentativiteten (i hvilken grad de frivillige i undersøgelsen afspejler Hjertereforeningens samlede gruppe af frivillige). Svarprocenten på 43 % vurderes god, men bias kan ikke udelukkes i form af evt. forskelle mellem frivillige, som har deltaget eller ikke-deltaget i undersøgelsen.
- For en mere detaljeret beskrivelse af metoden henvises til Bilag 1.

- **Frivillig Hjerteredder** (f.eks. som Hjerteredder/instruktør i livreddende førstehjælp)
- **Frivillig i GÅ MED** (f.eks. som gå-vært, tovholder eller gå-ven)
- **Frivillig Hjertemotionstovholder** (f.eks. som tovholder for et hjertemotionshold)
- **Frivillig i Patientstøtteindsatsen** (f.eks. som tovholder og/eller frivillig patient-, pårørende- eller forældrestøtte)
- **Frivillig bestyrelsesformand i en lokalforening eller klub** (f.eks. Børneklubben, GUCH eller Motionsklub)
- **Frivillig i andet bestyrelsesarbejde i lokalforening eller klub** (f.eks. kasserer eller næstformand eller menigt medlem)
- **Andet frivilligarbejde i Hjertereforeningen** (f.eks. lave kaffe til arrangementer, arrangere lokale events, sætte stole op, holde foredrag om din hjertesygdom)

Boks 1. Frivilligroller i undersøgelsen.

Resultater

Hvem er de frivillige?

Den typiske frivillig i Hjerteforeningen

Karakteristika for de frivillige i undersøgelsen fremgår af Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristika for frivillige i undersøgelsen. Total og i forhold til frivilligroller (n = 502) (%).

	Total	Hjerte- redder	GÅ MED	Hjerte- motion	Patient- støtte- indsats	Bestyrel- sesfor- mand	Andet besty- relse	Andet ar- bejde
Total (antal)	502	98	69	97	171	59	186	90
	%	%	%	%	%	%	%	%
Køn								
Kvinde	42	29	55	51	34	36	51	51
Mand	57	70	43	47	65	64	48	46
Ikke oplyst	...	...	...	...	...	–	...	...
Alder								
< 40 år	4	11	...	...	...	–	3	...
40–49 år	3	10	–	...	4	...	...	...
50–59 år	13	26	10	...	12	...	9	...
60–69 år	30	28	26	26	35	25	26	24
70–79 år	43	21	54	58	42	56	50	60
80 år eller ældre	8	...	9	8	8	...	8	8
Gennemsnit (år)	68	59	70	70	68	70	69	70
Median (år)	70	61	72	72	69	72	71	72
Min.–maks. (år)	21–86	21– 82	36–86	43–86	36–86	47–86	24–86	37–86
Region								
Hovedstaden	27	26	38	35	23	29	25	31
Midtjylland	25	29	13	19	30	24	20	22
Nordjylland	11	7	10	8	11	12	16	11
Sjælland	14	20	14	15	11	15	16	18
Syddanmark	23	18	25	23	25	20	23	18
Uddannelse								
Grundskole	5	...	...	...	5	...	4	...
Gymnasial	2	...	...	...	...	–	...	...
Erhvervsfaglig	27	30	25	31	28	20	30	29
Kort videregående udd.	13	11	13	11	12	...	18	11
Ml. videregående udd.	34	31	45	36	32	51	31	33
Lang videregående udd.	16	16	12	14	19	20	13	19
Ph.d eller højere	2	...	–	–	...	–	...	...
Andet	1	...	–	...	...	–	–	–
Beskæftigelse								
Lønmodtager	23	50	10	7	17	19	16	11
Selvstændig	4	...	...	–	5	...	...	–
På efterløn	2	...	...	...	...	...	...	...
Førtidspensionist	7	7	9	7	6	...	5	...
Alderspensionist	59	31	70	78	65	66	73	79
Andet	5	...	...	...	4	...	4	...

De fleste frivillige i undersøgelsen er mænd (57 %) i alderen 60–79 år (73 %). De frivillige er nogenlunde ligeligt fordelt mellem regionerne Hovedstaden, Midtjylland og Syddanmark (23 %–27 %), mens Region Sjælland (14 %) og Region Nordjylland (11 %) er mindst repræsenteret. En tredjedel af de frivillige har en mellemlang videregående uddannelse (34 %), og lidt under en tredjedel en erhvervsfaglig uddannelse (27 %) som højst opnåede uddannelse. Over halvdelen af de frivillige er alderspensionister (59 %), mens lidt mere end hver fjerde (27 %) er lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende.

Der ses lidt variation på tværs af frivilligrollerne. Særligt frivillige Hjertereddere (70 %), patientstøtter (65 %) og bestyrelsesformænd (64 %) har flere mænd tilknyttet, mens de øvrige grupper er lidt flere kvinder. Hjerteredder har den højeste andel af de yngste frivillige (< 50 år: 21 %).

Relation til hjertesagen

De fleste frivillige har eller har selv haft hjertesygdom (63 %). 15% er pårørende. De fleste er medlemmer af Hjertereforeningen (88 %). Dette mønster går igen på tværs af frivilligrollerne med undtagelse af gruppen af Hjertereddere og GÅ MED, hvor der ses lidt større variation i de frivilliges relation til hjertesagen. Blandt Hjertereddere er det kun hver femte (ca. 19 %), der selv har eller har haft hjertesygdom og næsten halvdelen har blot interesse i hjertesagen (47 %). I GÅ MED har færre selv hjertesygdom (48 %), og der ses også en højere andel, der blot har interesse i hjertesagen (19 %), eller som er i risikogruppe for hjertesygdom (14 %) eller anden relation (13 %). Den laveste andel som er medlem af Hjertereforeningen ses også blandt Hjertereddere (54 %) efterfulgt af GÅ MED (87 %) (Tabel 2).

Tabel 2. Relation til hjertesagen. Total og i forhold til frivilligroller (n = 502) (%).

	Total	Hjerteredder	GÅ MED	Hjertemotion	Patientstøtteindsats	Bestyrelsesformand	Andet bestyrelsesarbejde	Andet arbejde
Total (antal)	502	98	69	97	171	59	186	90
	%	%	%	%	%	%	%	%
Målgruppe*								
Har/har haft hjertesygdom	63	19	48	69	94	73	59	61
Pårørende	15	13	16	15	12	10	22	22
Forældre til hjertebarn/ung	2	–	...	–	4	...	4	...
I risikogruppe for hjertesygdom	7	6	14	8	...	10	8	10
Ingen – men interesse i at fremme hjertesagen	16	47	19	8	–	10	13	12
Anden	7	20	13	...	...	...	7	...
Ønsker ikke at oplyse	...							
Medlemsstatus								
Ja	88	54	87	100	96	100	100	99
Nej	10	36	12	–	...	–	–	–
Ved ikke	...	8	...	–	...	–	–	–
Ønsker ikke at oplyse	–	...	–	–	–	–	–	...

*Summerer til mere end 100 %, da de kunne angive flere relationer

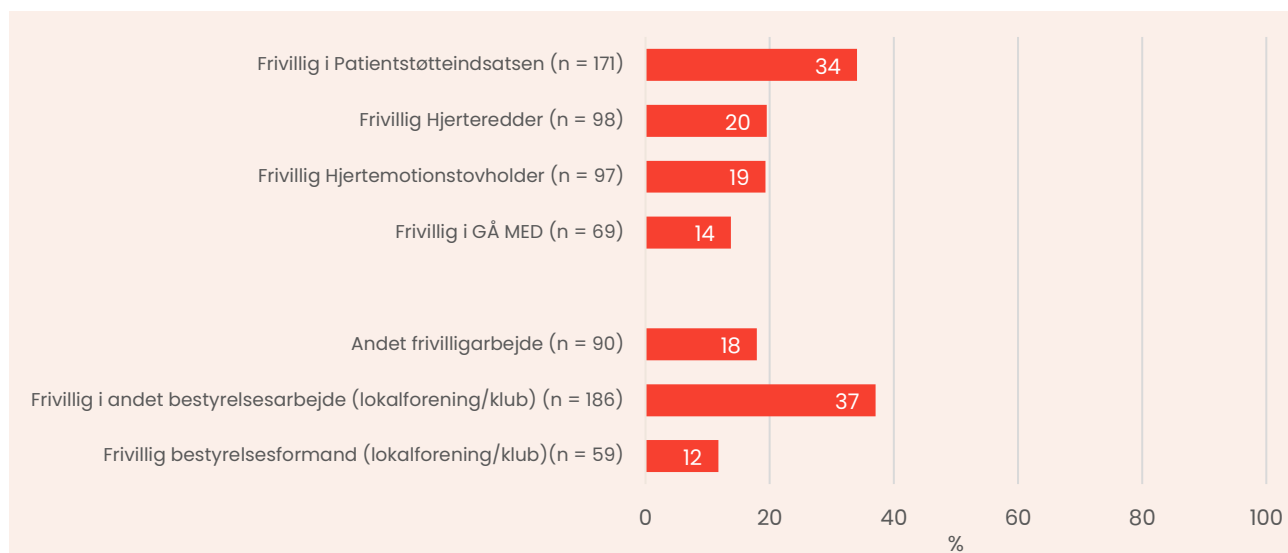
Årsager til ikke at være medlem

De få, som ikke er medlem om som ønsker at svare (n = 48), er ikke medlem fordi, de:

- synes de allerede giver nok til hjertesagen (50 %)
- ikke vidste muligheden var der (10 %)
- ikke ønsker at være medlem (10 %)
- eller af andre årsager (25 %).

Frivilligprofil

De forskellige mulige frivilligroller i Hjertereforeningen er godt repræsenteret i undersøgelsen. Frivillige som laver andet frivilligarbejde (37 %) og patientstøtterne (34 %) udgør de største grupper. Mens roller som frivillig i GÅ MED (14 %) og frivillig bestyrelsesformand (12 %) er de mindste grupper af frivillige (Figur 1).



Figur 1. "Hvad er din frivilligrolle i Hjertereforeningen? (du kan vælge flere svar)" (n = 502) (%).

Flere af de frivillige har mere end én frivilligrolle. Således er den samlede gruppe af frivillige i undersøgelsen 502 frivillige, mens summen af frivillige på tværs af grupperne er 777 frivillige. De frivillige har i gennemsnit 1,5 roller. Det især frivillige, der laver andet frivilligarbejde og frivillige i GÅ MED og Hjertemotion, der har flest frivillige roller i Hjertereforeningen. 65 % af de frivillige har én rolle som frivillig og omkring hver femte frivillig har to roller (22 %) (Tabel 3).

Tabel 4 viser, hvilke andre roller de frivillige har. F.eks. ses at 39 % af de frivillige i GÅ MED, og knap halvdelen af dem, som er frivillige i Hjertemotion (48 %) også laver andet frivilligt bestyrelsesarbejde.

Tabel 3. Fordeling af antal roller (n = 502) (%).

	Total	Hjerte- redder	GÅ MED	Hjerte- motion	Patient- støtte- indsats	Besty- relses- formand	Andet bestyrelses- arbejde	Andet frivillig- arbejde
Total (antal)	502	98	69	97	171	59	186	90
Antal roller (%)								
1 rolle	65	78	20	16	69	31	41	7
2 roller	22	14	32	37	18	27	34	43
3 roller	10	6	28	28	9	25	18	30
4 roller	4	-	17	16	4	15	6	18
5 roller	<1	...	...	...	-	...	...	...
Antal roller pr. frivillig i gennemsnit	1,5	1,3	2,5	2,5	1,5	2,3	1,9	2,7
Min.-maks.	1-5	1-5	1-5	1-5	1-4	1-5	1-5	1-5

Tabel 4. Kombination af frivilligroller (n = 502) (%).

	Hjerte- redder	GÅ MED	Hjerte- motion	Patient- støtte- indsats	Besty- relses- formand	Andet bestyrelses- arbejde	Andet frivillig- arbejde
Total (antal)	98	69	97	171	59	186	90
Hjerteredder	-	...	...	4	...	5	6
GÅ MED	...	-	23	6	29	15	24
Hjertemotion	...	32	-	8	41	25	39
Patientstøtteindsats	6	16	14	-	14	15	19
Bestyrelsesformænd	...	25	25	5	-	4	18
Andet bestyrelsesarbejde	9	39	48	16	12	-	60
Andet frivilligarbejde	...	32	36	10	27	29	-

Tabel 5Fejl! Henvisningskilde ikke fundet. Tabel 1 viser, hvor mange år de har været frivillige i Hjertereforeningen, samt hvilken generation de hører til og deres gennemsnitlige tidsforbrug pr. måned på frivilligt arbejde i Hjertereforeningen. Knap hver tredje har været frivillig i under 2 år (31 %) eller mellem 3-5 år (31 %). 7 ud af 10 frivillige er fra generationen af babyboomere, dvs. født mellem 1945-1965, og svarende til en alder på 60-79 år. Samlet set bruger de frivillige i gennemsnit 11,2 timer pr. måned på deres frivillige arbejde (med en vis spredning i antal timer mellem 1 -150 timer).

På tværs af frivilligrupperne er mønsteret nogenlunde ensartet. Dog har særligt patientstøtteindsatsen mange "nye frivillige", som har været frivillig under 2 år (40 %), mens frivillige bestyrelsesformænd og frivillige i Hjertemotion i højere grad er frivillige med mere anciennitet (> 10 år; bestyrelsesformænd: 36 %; Hjertemotion: 28 %). Hjerteredder har fat i flere fra generation X (32 %) set i forhold til de andre frivilligrupper (8-14 %). Bestyrelsesformænd bruger flest timer pr. måned i gennemsnit (23,8 timer).

Tabel 5. Frivilligprofil (n = 502) (%).

	Total	Hjerte- redder	GÅ MED	Hjerte- motion	Patient- støtte- indsats	Besty- relses- formand	Andet besty- relses- arbejde	Andet frivillig- arbejde
	%	%	%	%	%	%	%	%
Total (antal)	502	98	69	97	171	59	186	90
Antal år som frivillig								
0-2 år	31	22	29	13	40	19	24	22
3-5 år	31	39	17	22	37	20	30	19
6-10 år	25	33	35	37	15	25	33	37
11-15 år	9	6	16	21	5	24	9	13
Mere end 15 år	4	-	...	7	4	12	4	9
Generation								
Mellemkrigsgeneration (f. < 1945): 80+år	8	...	9	8	8	...	11	8
Babyboomer (f. 1945-1965): 60-79 år	73	49	80	76	76	81	77	83
Generation X (f. 1965-1980): 45-59 år	15	32	10	14	14	10	9	8
Generation Y (f. 1980-1995): 30-44 år	3	11	...	...	...	-	...	...
Generation Z (f. 1995-2010): < 30 år	1	...	-	...	...	-	...	...
Antal timers frivilligt arbejde pr. måned seneste år								
Gennemsnit	11,2	11,0	15,3	17,2	8,7	23,8	11,6	14,9
Median	6	5	10	12	6	18	9	11
Min. – maks.)* (0-150)	0-150	0-150	0-100	1,50-70	0-60	1-100	1-60	1-64

* Outliers (>150 timer) er sorteret fra: n = 2.

Kendskab og opstart

Rekrutteringskanaler

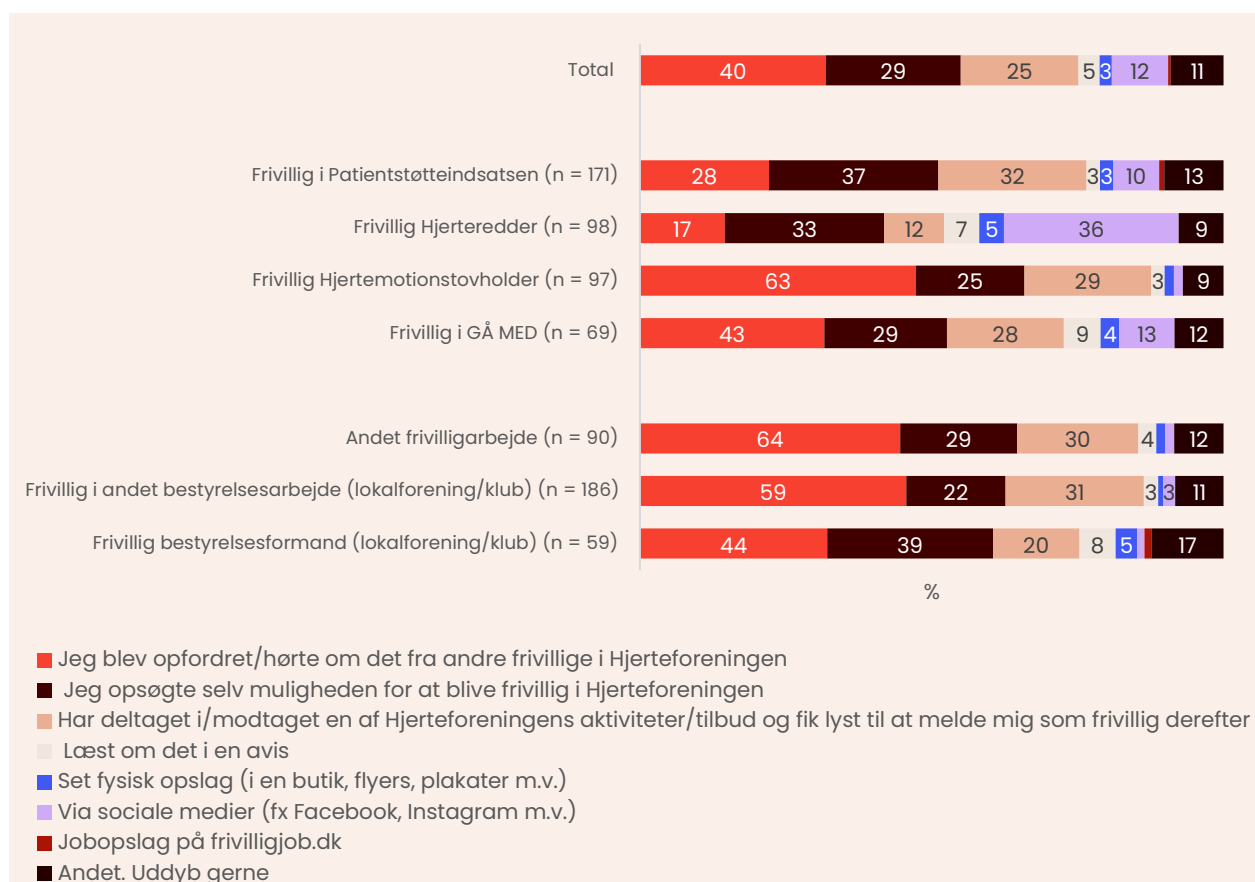
Personlig rekruttering er central og knap hver tredje har selv været opsøgende

De frivillige blev spurgt om, hvorfra de havde hørt om muligheden for frivilligt arbejde i Hjertereforeningen. Kendskabet er lavest via "eksterne kanaler" (opslag online, fysisk eller sociale medier) (20 %), mens den personlige formidling står stærkere (65 %) og er vigtige veje i rekrutteringen af frivillige. De fleste er således

- blevet opfordret eller har hørt om muligheden for at være frivillig i Hjertereforeningen via andre frivillige i Hjertereforeningen (40 %)
- eller har fået lyst til at melde sig efter selv at have deltaget/modtaget tilbud fra Hjertereforeningen (25 %).

Knap en tredjedel (29 %) har selv været opsøgende. Det vidner om et potentiale i at kunne hverve flere, og at det er vigtigt at kunne gribe dem, når de er opsøgende efter frivilligt arbejde i Hjertereforeningen.

På tværs af de forskellige frivilligroller ses de højeste andele af frivillige, som er blevet opfordret af andre eller har hørt om det fra andre blandt frivillige i andet bestyrelsesarbejde samt frivillige ved Hjertemotion eller som laver andet frivilligt arbejde (59–64 %). En højere andel af patientstøtter (37 %) og frivillige bestyrelsesformænd (39 %) har selv været opsøgende i forhold til de andre grupper af frivillige. Særligt Hjerteredderfrivillige lykkes med at rekruttere gennem sociale medier (36 %) (Figur 2).

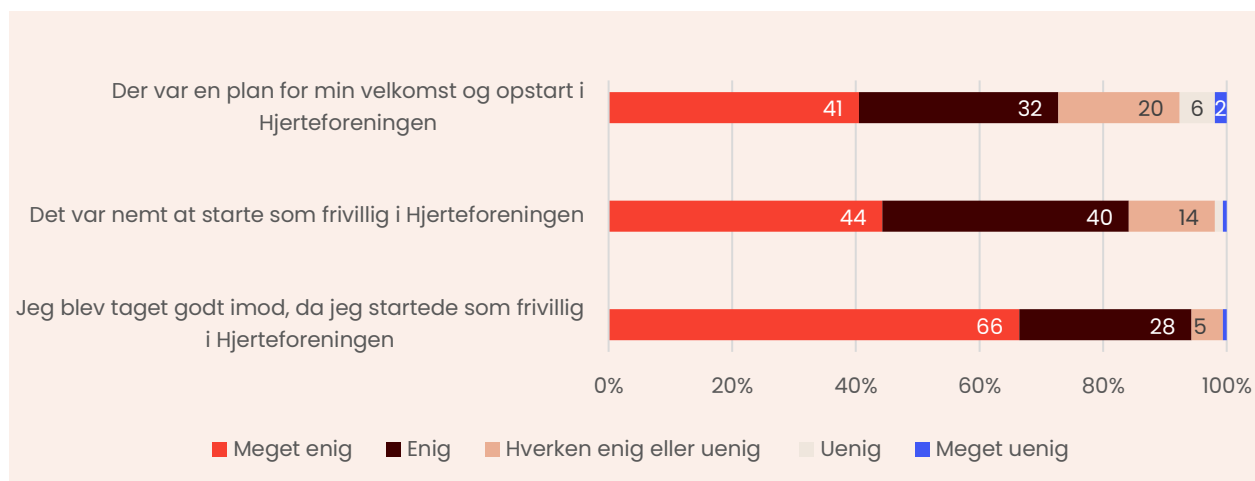


Figur 2. "Hvordan blev du opmærksom på muligheden for at blive frivillig i Hjertereforeningen? (du kan vælge flere svar)" i relation til frivilligroller (n = 502) (%).

Opstart som frivillig

Langt de fleste er blevet taget godt imod

Frivillige som er startet inden for de seneste to år blev spurgt til deres opstart i Hjerteforeningen. Grænsen blev sat ved to år dels for at sikre at de kan huske tilbage, og dels for at sikre, at det afspejler den aktuelle praksis i foreningen. Blandt frivillige, der er startet inden for de seneste to år (n = 158), har næsten alle oplevet at blive taget godt imod (94 %), at det har været nemt at starte (84 %), og at der har været en plan for deres opstart og velkomst som frivillig i Hjerteforeningen (73 %) (Figur 3).



Figur 3. "Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn om din opstart som frivillig i Hjerteforeningen?" blandt frivillige med opstart inden for de seneste 2 år (n = 158) (%).

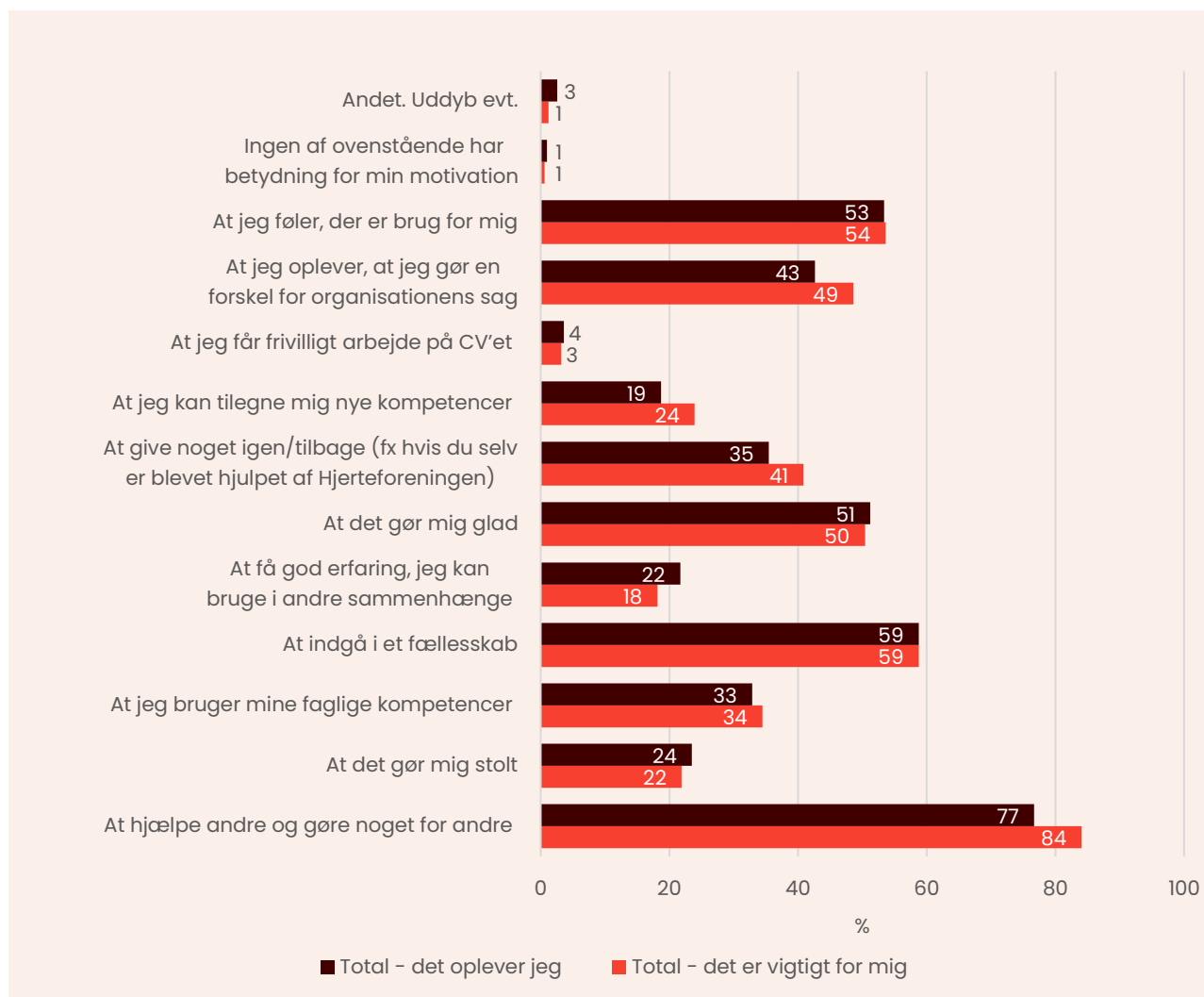
Med forbehold for det relativt lave antal af nye frivillige (n = 158), ses der enkelte forskelle på tværs af frivilligrollerne, hvor frivillige bestyrelsesformænd i mindre grad end de andre er enige; 45 % er meget enige eller enige i, at der var en plan for deres velkomst og 71 % at det var nemt at starte. Frivillige ved hjertemotion (54 %) eller frivillige som laver andet bestyrelsesarbejde (55 %) er også i mindre grad end andre grupper meget enige eller enige i, at der var en plan for deres velkomst og opstart (ikke vist).

I kommentarerne til spørgsmålet fremhæver flere, at det at være budt velkommen fra deres kommende kontakter i deres frivilligarbejde, har stor værdi. Blandt de få som er uenige i ovenstående har nogle har følt, at der ikke var en decideret plan for deres opstart og at de selv skulle være opsøgende på Frivillignet. Desuden har nogle manglet en introduktion til, hvordan man bruger intranet/hjemmesiden, og givet udtryk for at det kræver de selv lægger lidt arbejde i det, da det er begrænset, hvad der tilbydes af kurser.

Motivation og værdier

Motivation

Til belysning af, hvad som motiverer de frivillige i Hjerteforeningen, blev de spurgt om, hvilke af en række faktorer, de mener, er *vigtige* for dem at få ud af deres frivillige arbejde, samt hvilke af de samme faktorer, de *oplever* at få ud af deres frivillige arbejde i Hjerteforeningen (Figur 4). Faktorerne tog afsæt i dels, hvad forskningen på området peger på er vigtigt for frivilliges motivation, samt faktorer som vi i Hjerteforeningen er nysgerrige på. Disse faktorer, samt det de frivillige oplever, de får ud af deres frivillige arbejde fremgår af Figur 4.



Figur 4. "Hvad er vigtigt for dig at få ud af dit frivillige arbejde i Hjerteforeningen? (du kan vælge flere svar)" samt "Hvad oplever du, at du får ud af dit frivillige arbejde i Hjerteforeningen (du kan vælge flere svar)" (n = 502) (%).

De fem hyppigste motivationsfaktorer

De motivationsfaktorer som Hjerteforeningens frivillige hyppigst nævner som værende vigtige for dem er

- at kunne hjælpe og gøre noget for andre (84 %)
- at indgå i et fællesskab (59 %)
- at opleve, at der er brug for en (54 %)
- at blive glad (50 %)
- at opleve at man gør en forskel for sagen (49 %).

Herefter svarer mere end hver tredje, at det er vigtigt for dem, at de kan give noget igen (41 %), at de bruger deres faglige kompetencer (34 %), omkring hver fjerde at det er vigtigt for dem at kunne tilegne sig nye kompetencer (24 %), og hver femte at det er vigtigt at arbejdet gør dem stolt (22 %) eller at de får brugt deres faglige kompetencer (18 %). Nærmest ingen nævner, at det er vigtigt for dem at få det på deres cv (3 %).

De fleste får indfriet deres motivation

Af Figur 4 fremgår det også, at der samlet set er en fin overensstemmelse mellem det, som er vigtigt for de frivillige (rød), og det de oplever, at få ud af deres frivilligarbejde (brun). Dog med enkelte mindre afvigelser. Det gælder ift. at kunne hjælpe og gøre noget for andre, at give noget igen/tilbage, at tilegne sig nye kompetencer eller gøre en forskel for hjertesagen, hvor andelen af frivillige som oplever det, er lavere end andelen der svarer, at det er vigtigt for dem (afvigelse: 5-7 % point).

På tværs af frivilligrollerne ses enkelte forskelle i, hvad som motiverer mest (Figur 5).

- At hjælpe andre er mest udbredte blandt alle, og særligt udtalt blandt patientstøtterne (93 %)
- Brug af faglige kompetencer er mere udtalt for frivillige bestyrelsesformænd (53 %) og frivillige Hjertereddere (52 %)
- Fællesskabet nævnes af færrest som er frivillige patientstøtter (55 %) eller Hjertereddere (21 %)
- At få god erfaring synes være vigtigt blandt Hjertereddere (27 %)
- Behovet for at blive glad ved arbejdet fylder for flest for frivillige i GÅ MED (72 %) eller frivillige som laver andet frivilligarbejde (69 %)
- Det er særligt patientstøtter, der motiveres at kunne give noget igen (66 %)
- Frivillige bestyrelsesformænd finder det oftere end de andre vigtigt at opleve, at de gør en forskel for organisationens sag (66 %)
- De højeste andele som har brug for at føle, at der er brug for dem, ses ved frivillige patientstøtter (64 %) og dem, som laver andet frivilligt arbejde (64 %).

Samlet set ses der ikke store afvigelser på tværs af rollerne mellem det, som er vigtigt for dem at få ud af arbejdet, og det de oplever at få ud af det (Figur 5). Med undtagelser, hvor f.eks. færre patientstøtter (oplever: 85 % vs. vigtigt: 93 %) og Hjertereddere (oplever: 71 % vs. vigtigt: 84 %) oplever, at de hjælper og gør noget for andre, og hvor flere bestyrelsesformænd oplever, at deres frivillige arbejde gør dem stolt (oplever: 37 % vs. vigtigt: 29 %). Et tredje eksempel er færre frivillige ved GÅ MED som oplever, at det gør dem glade (oplever: 61 % vs. vigtigt: 72 %).



*Summerer ikke til 100 % da flere svar var muligt. Procentandele < 5 % ikke vist.

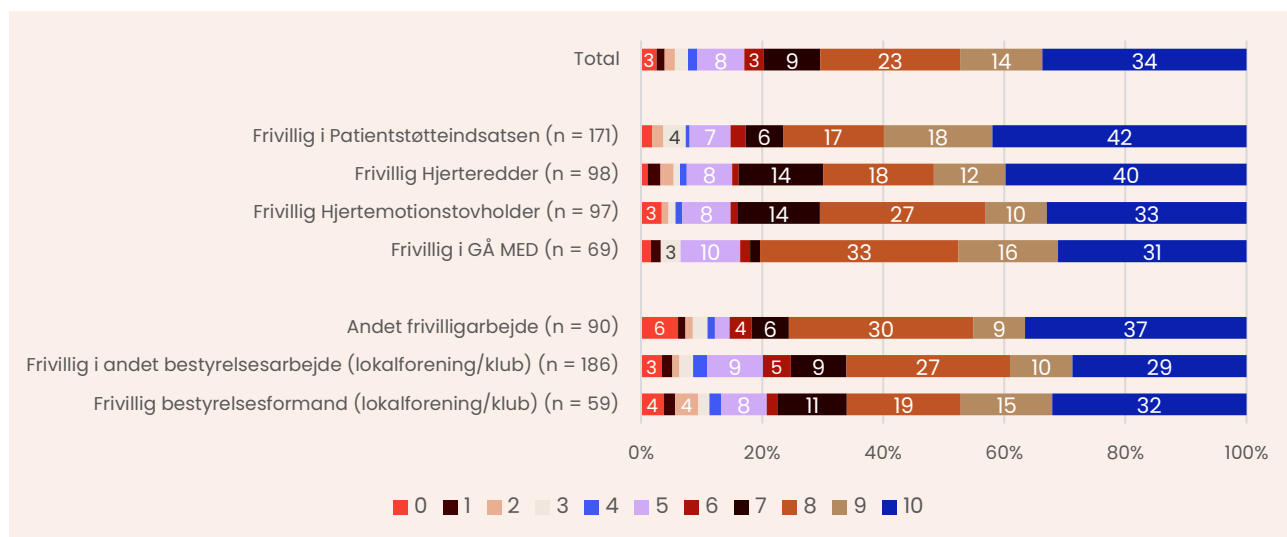
Figur 5. "Hvad er vigtigt for dig at få ud af dit frivillige arbejde (du kan vælge flere svar)" samt "Hvad oplever du at få ud af dit frivillige arbejde (du kan vælge flere svar)" i relation til frivilligroller (n = 502) (%).

De frivillige har i gennemsnit angivet 4,4 motivationsfaktorer, som er vigtige for dem. Gennemsnittet af antal motivationsfaktorer spænder mellem 4-5,2, og er forholdsvis jævnt fordelt på tværs af de forskellige frivilligroller. Det højeste antal ses ved frivillige, som laver andet frivilligt arbejde (5,2 i gennemsnit). For denne gruppe af frivillige er der således en anelse flere motivationsfaktorer, der er i spil og relevante at være opmærksom på.

Halvdelen ser sig selv som frivillig i Hjerteforeningen om 2 år

De frivillige blev bedt om på en skala fra 0-10 at vurdere, hvor enige de var i, at de ser sig selv som frivillig i Hjerteforeningen om to år (Figur 6). 8 % af de frivillige ved det ikke, men overordnet set er de fleste enige i, at de fortsat er frivillige i Hjerteforeningen om to år.

- **48 %** er i den positive ende af skalaen (9-10 point) og er meget enige i, at de er frivillige om to år. De højeste andele ses blandt patientstøtter (60 %) og Hjertereddere (52 %)
- **32 %** ligger mere i midten, hvor de ikke er ubetingede enige (7-8 point), mens
- **20 %** er mere negative eller uenige (0-6 point). De højeste andele ses blandt bestyrelsesformænd (23 %) og frivillige som laver andet bestyrelsesarbejde (24 %).



**"Ved ikke" sorteret fra. Procentandele < 3 % ikke vist.

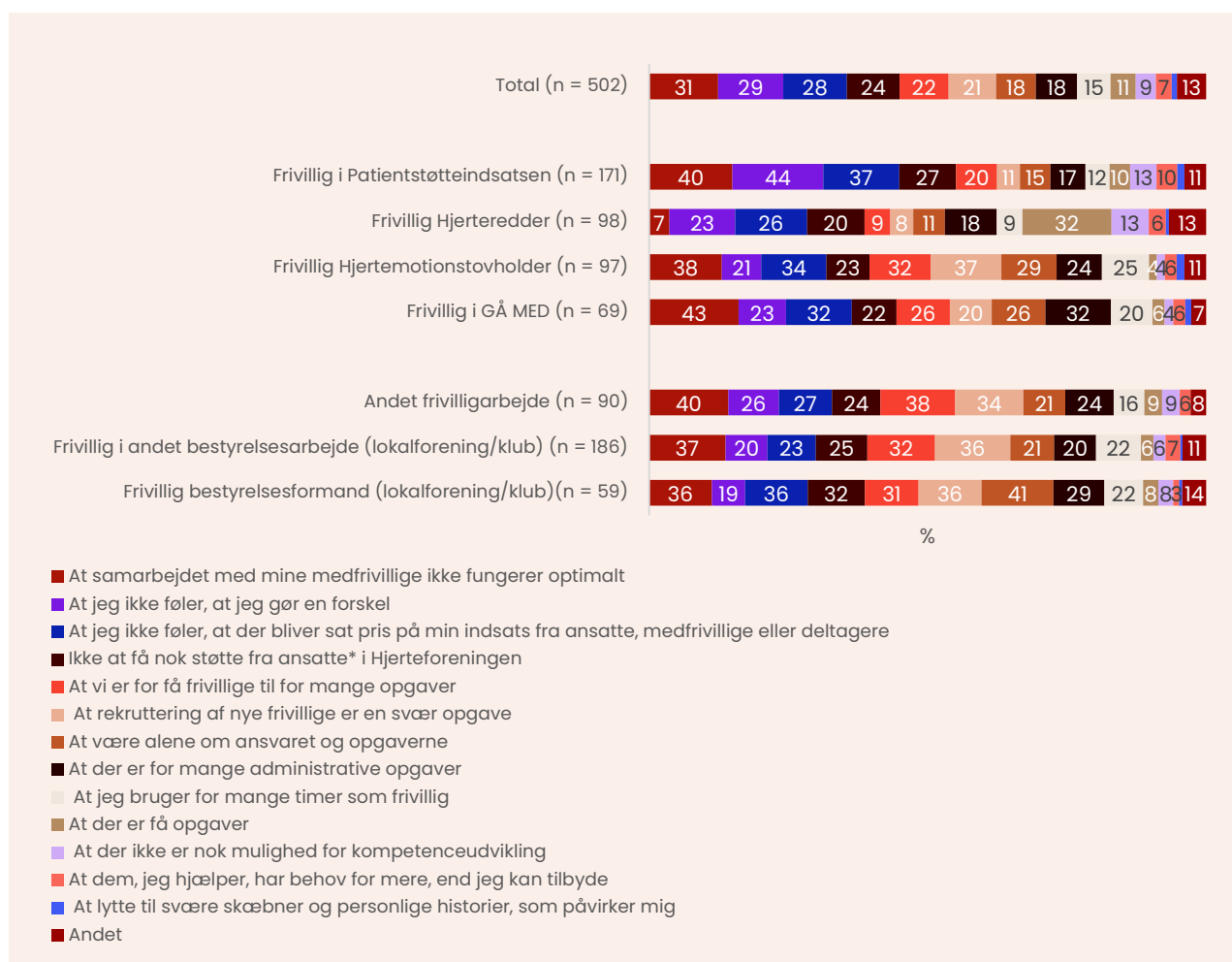
Figur 6. "På en skala fra 0-10, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Jeg ser mig selv som frivillig i Hjerteforeningen om 2 år" total og i relation til frivilligroller (n = 502) (%).

Dårligt samarbejde og manglende værdsættelse påvirker motivationen negativt

For ca. hver tredje frivillig påvirkes motivationen negativt, hvis:

- samarbejdet med medfrivillige ikke fungerer optimalt (31 %)
- hvis de ikke føler de gør en forskel (29 %)
- de ikke oplever, at der sættes pris på deres indsats (28 %).

Knap hver fjerde mister motivationen, hvis de ikke får nok støtte fra ansatte (24 %), mens hver femte mister den, hvis de oplever at de er for få frivillige til for mange opgaver (22 %) eller når rekruttering af nye frivillige er en svær opgave (21 %) (Figur 7).



*Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 7. "Hvad kan få dig til at miste motivationen som frivillig i Hjertereforeningen?" total og i relation til frivilligrolle (n= 502) (%).

På tværs af frivilligrollerne er mønsteret nogenlunde ens. Dog med undtagelser. Her ses f.eks. at motivationen hos Hjertereddere ikke i samme grad påvirkes, hvis samarbejdet med medfrivillige fungerer optimalt (7 %), men at motivationen hos flere af dem bliver påvirket, hvis der er for få opgaver (32 %). Svarene viser også, at det især er frivillige bestyrelsesformænd som svarer, at motivationen påvirkes negativt, hvis de ikke føler der sættes pris på deres indsats (36 %), ikke får nok støtte fra ansatte (32 %), eller føler sig alene med ansvar og opgaver (41 %) (Figur 7).

I kommentarerne til undersøgelsen nævnes desuden, at for meget topstyring kan få de frivillige til at miste motivationen. Her fremhæves også manglende støtte fra ansatte eller, hvis der ikke er nem adgang til tovholder eller konsulent i Hjertereforeningen kan også påvirke motivationen negativt. Enkelte nævner mængden af opgaver – typisk hvis der er for mange administrative og/eller følgeopgaver. For få "yngre frivillige", at føle sig overset fra "Hjertereforeningen" eller hvis ikke lokalfrivilliges indsats værdsættes på lige fod som lønnedes indsats, driver også motivationen i negativ retning.

Den vigtigste faktor for fastholdelse af motivationen

Hvis de frivillige uhjulpel selv skal nævne én ting, som kan fastholde deres motivation nævnes som oftest anerkendelse, faglig og personlig udvikling gennem (online) kurser samt fællesskabet og opbakning fra ledelse og konsulenter. Flere nævner lettere administrative

forhold, mere funktionelt tøj og mere tydelig kommunikation f.eks. ved ændringer. Et udpluk af svarene ses i nedenstående citater.

Boks 2. "Hvis du kunne ønske dig én ting, der kunne fastholde din motivation og lyst til at være/forblive frivillig i Hjerteforeningen, hvad skulle det så være?" (valgfrit) (n = 222).

Anerkendelse

Her nævnes ønsker om ros, påskønnelse, at blive værdsat af "hovedforeningen" og kolleger. Frivillige ønsker at blive set og værdsat for deres indsats.

- "Måske mere anerkendelse fra foreningen, samt kommunen."
- "At blive mere anerkendt end man allerede er f.eks. med at modtage 'gaver', tøj osv."

Udvikling

De udtrykker et ønske om faglig og personlig udvikling gennem kurser og kompetenceopbygning. Mere fokus på faglig opdatering og mulighed for at lære nyt.

- "Fortsat at blive inviteret til relevante kurser og mødes med andre frivillige."
- "Tilbud om faglig udvikling (f.eks. online) inden for forskning omkring HLR."
- "Kompetenceudvikling. F.eks. til at blive underviser på kurser for nye Hjertereddere"

Fællesskab

Det (lokale) sociale aspekt med ønsker om sociale arrangementer, sammenhold og relationer til andre frivillige er afgørende.

- "Det sociale fællesskab med de andre frivillige i lokalområdet."
- "Mere samvær i de lokale grupper."

Ledelse og støtte

Frivillige efterspørger fortsat eller bedre kontakt og opbakning fra ledelsen og konsulenter.

- "Forsat gode og nærværende frivillige konsulenter."
- "Opbakning fra Hjerteforeningen."
- "At frivilligkonsulenten var hos os minimum til et af vore bestyrelsesmøder."

Praktiske forhold

Kommentarer om økonomi, lettere administration, ressourcer, tøj og tekniske hjælpemidler kan også motivere flere frivillige.

- "Mere funktionelt tøj til de frivillige - f.eks. fleece-trøje med logo."
- "Lettere administration."
- "Bedre økonomi i klubben."

Kommunikation

Ønsker om bedre og mere tydelig kommunikation, feedback og orientering om ændringer.

- "Bedre kommunikation og forståelse for arbejdet i marken."
- "Ordentlig orientering om ændringer og begrundelser herfor."
- "Mere feedback fra supervisor på min undervisning."

Værdier frivillige associerer med at være frivillig Hjerteforeningen

De frivillige har uhjulpet angivet op til fem ord eller værdier, de forbinder med deres frivillige arbejde i Hjerteforeningen. Fællesskab, støtte, glæde, empati, motion, og omsorg er de ord, som hyppigst går igen (Figur 8). Disse fremgår af ordskyen, hvor de største ord er de ord som hyppigst er nævnt. Analysen af fordelingen af henholdsvis positive, neutrale og negative ord viste næsten udelukkende positive eller neutrale værdier/ord. Neutrale værdier var typisk ord som associeres til aktiviteter, f.eks. foredrag, arrangementer, Hjertemotion og lignende.



Figur 8. Ordsky over værdier (uhjulpet) de frivillige typisk forbinder med deres frivillige arbejde i Hjerteforeningen baseret på spørgsmålet. "Hvilke værdier forbinder du med det at være frivillig i Hjerteforeningen? (angiv op til fem værdier/ord)" (n = 502).

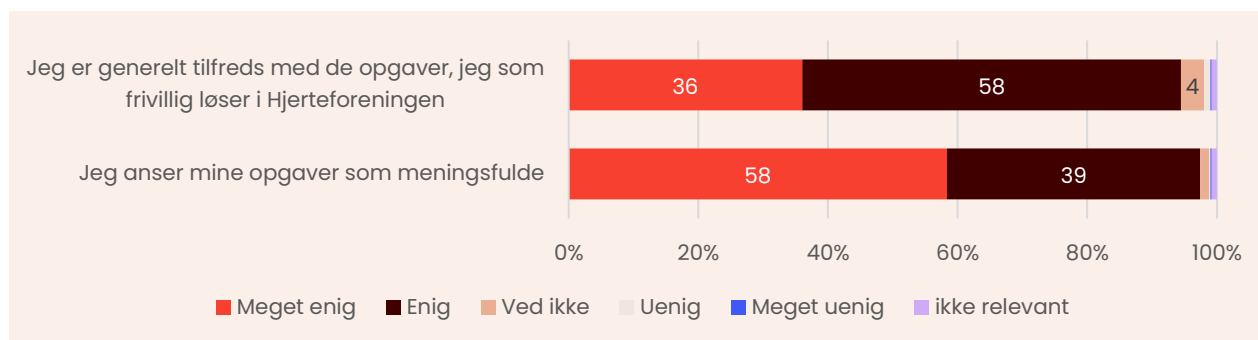
Opgaverne og arbejdsomængde

Tilfredshed med opgaverne

Udbredt tilfredshed med opgaverne

De frivillige blev spurgt til deres holdning til forskellige udsagn om deres opgaver. 9 ud af 10 eller flere af de frivillige er meget enige eller enige i at deres opgaver er meningsfulde (97 %) og at de generelt er tilfreds med de opgaver de løser (94 %) (Figur 9).

Oplevelsen af meningsfulde opgaver og tilfredsheden med dem går igen på tværs af de forskellige frivillige roller (ikke vist).

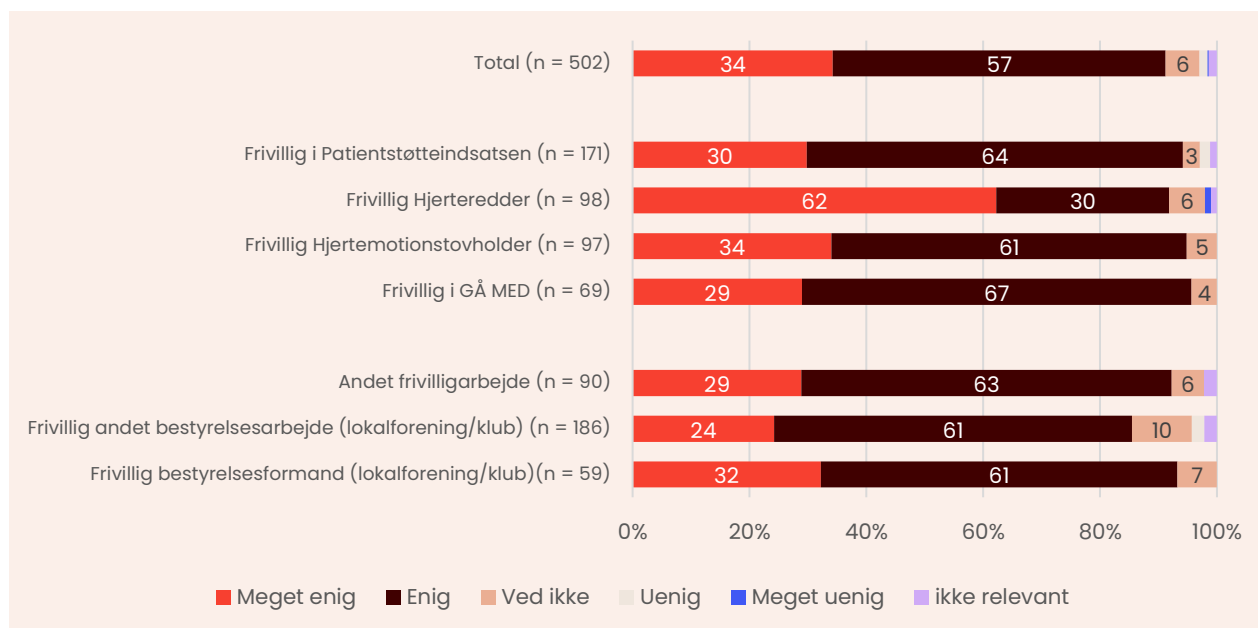


*Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 9. "I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende udsagn: Jeg anser mine opgaver som meningsfulde", samt "Jeg er generelt tilfreds med de opgaver jeg som frivillig løser i Hjertereforeningen" (n= 502) (%).

De frivillige føler sig godt rustet

9 ud af 10 frivillige føler sig rustet til at løse deres opgaver (91 %). Andelen er lavest blandt frivillige, som laver andet bestyrelsesarbejde (85 %), mens andelen er mere end 9 ud af 10 (> 90 %) blandt de andre frivilligrupper (Figur 10).

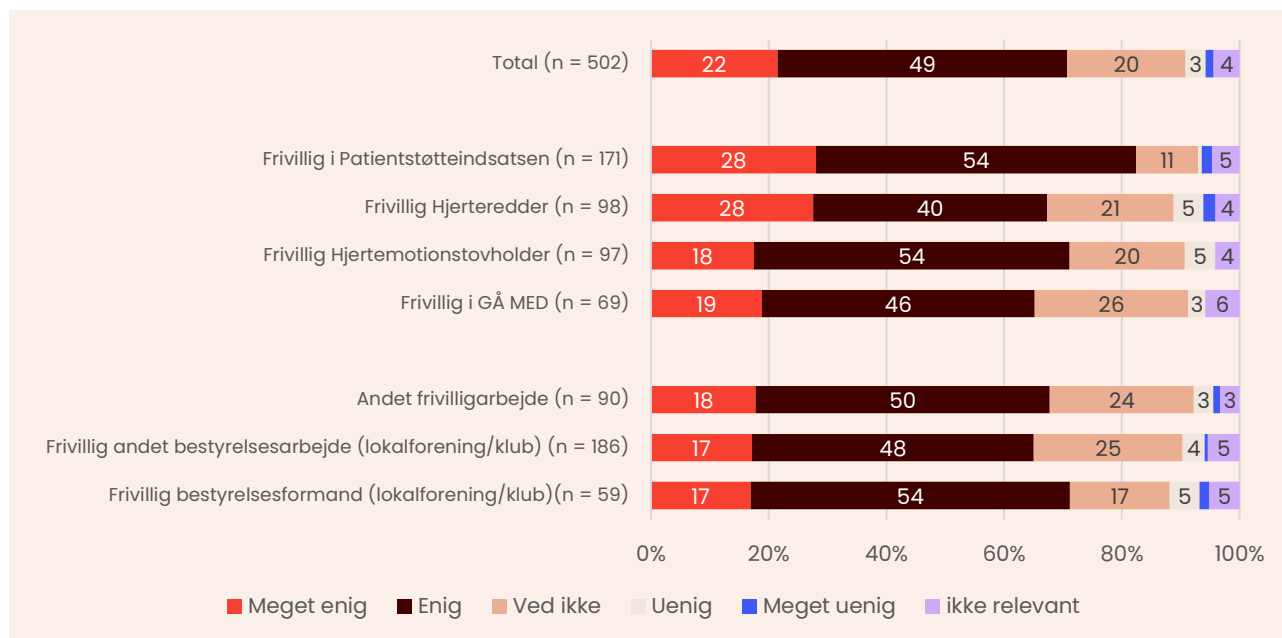


*Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 10. "I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende udsagn: 'Jeg føler mig rustet til at løse de opgaver, jeg arbejder med som frivillig' i relation til frivilligroller" (n= 502) (%).

Opgaverne understøtter udvikling blandt størstedelen af de frivillige

7 ud af 10 frivillige oplever, at de udvikler sig gennem deres arbejde (71 %). Det er særligt patientstøtter, der oplever dette (82 %), mens det i mindre grad opleves af frivillige i GÅ MED eller frivillige, som laver andet bestyrelsesarbejde (65 %). Kun få er decideret uenige i udsagnet, mens omkring hver fjerde svarer, at de ikke ved det (Figur 11).



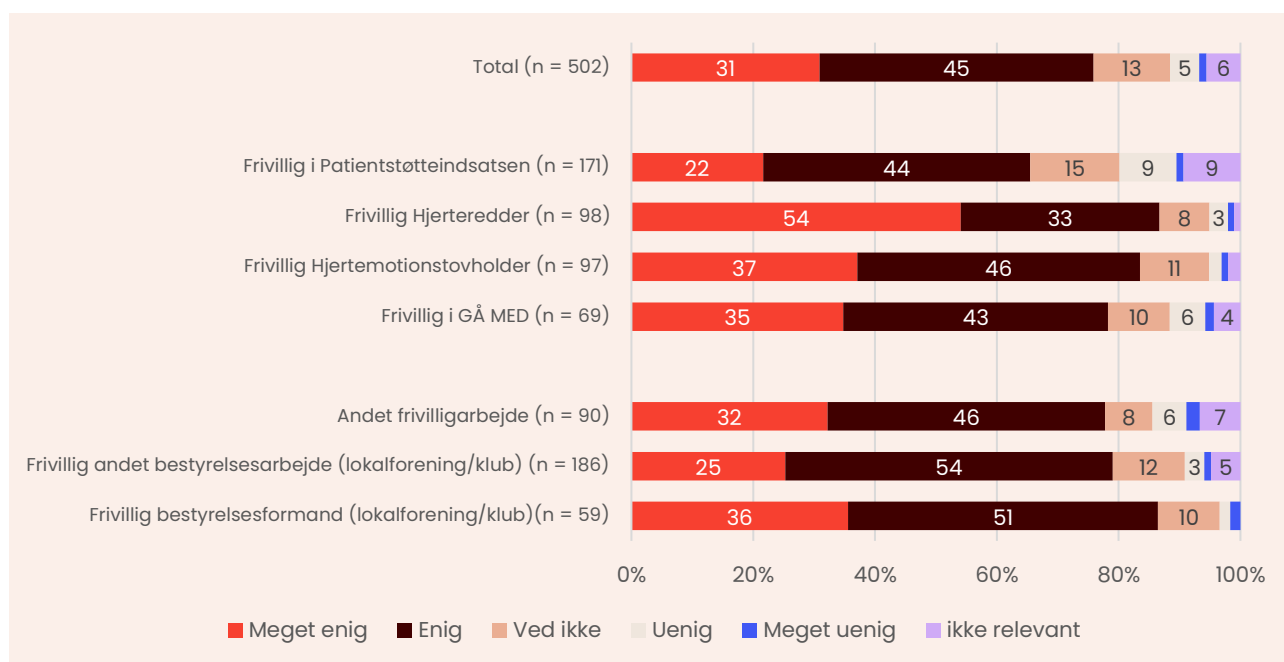
*Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 11. "I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende udsagn: 'Jeg udvikler mig gennem mit frivillige arbejde i Hjertereforeningen' total og i relation til frivilligroller" (n= 502) (%).

Rammerne og omfang af opgaver

Størstedelen oplever fleksible rammer

3 ud af 4 frivillige er meget enige/enige i, at der er gode muligheder for selv at tilrettelægge opgaverne i deres frivillige arbejde (76 %). Det er særligt bestyrelsesformændene og frivillige Hjertereddere, der i højere grad end de øvrige frivilligrupper, er meget enige/enige i, at de oplever gode muligheder for selv at tilrettelægge opgaverne i deres frivillige arbejde (87 %). Den laveste andel af meget enige/enige ses blandt patientstøtterne (66 %) (Figur 12).



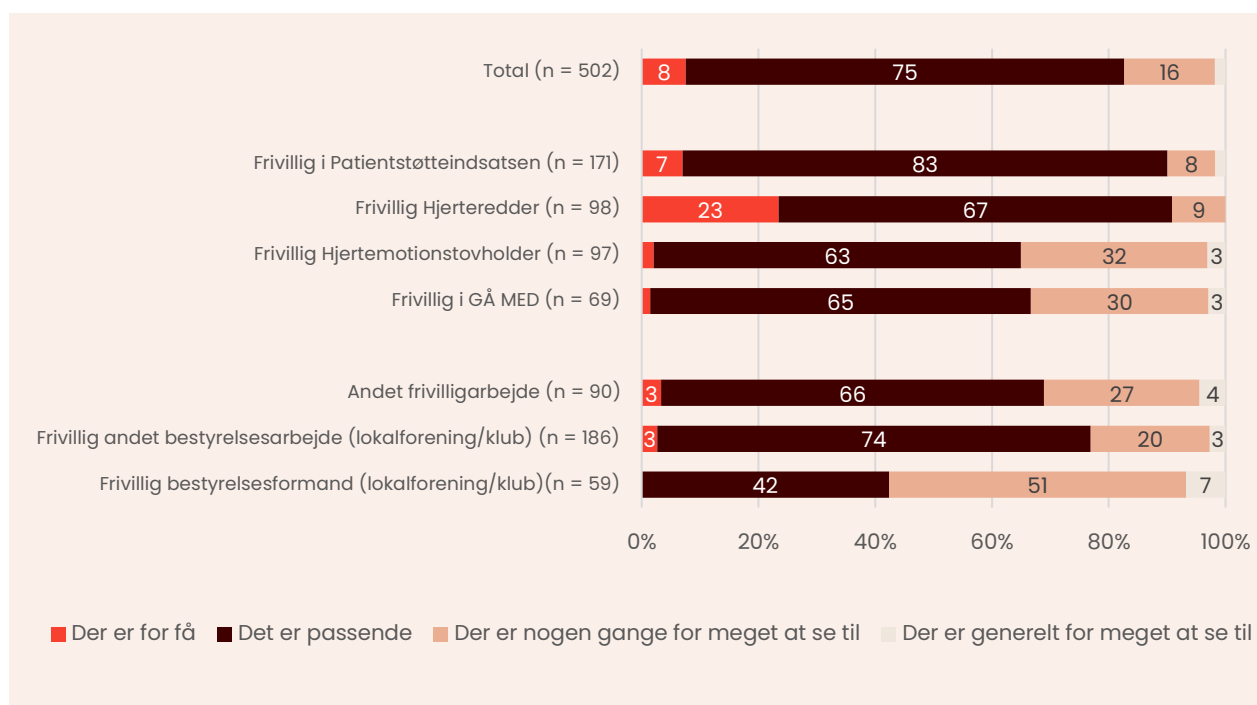
*Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 12. "I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende udsagn: Jeg har gode muligheder for selv at tilrettelægge opgaverne i mit frivillige arbejde i Hjertereforeningen" total og i relation til frivilligroller (n= 502) (%).

Passende mængde af opgaver - undtagen ved bestyrelsesarbejdet

Samlet set oplever 3 ud af 4 frivillige, at der er en passende mængde af opgaver (75 %), og næsten ingen oplever, at der generelt er for meget at se til (2 %).

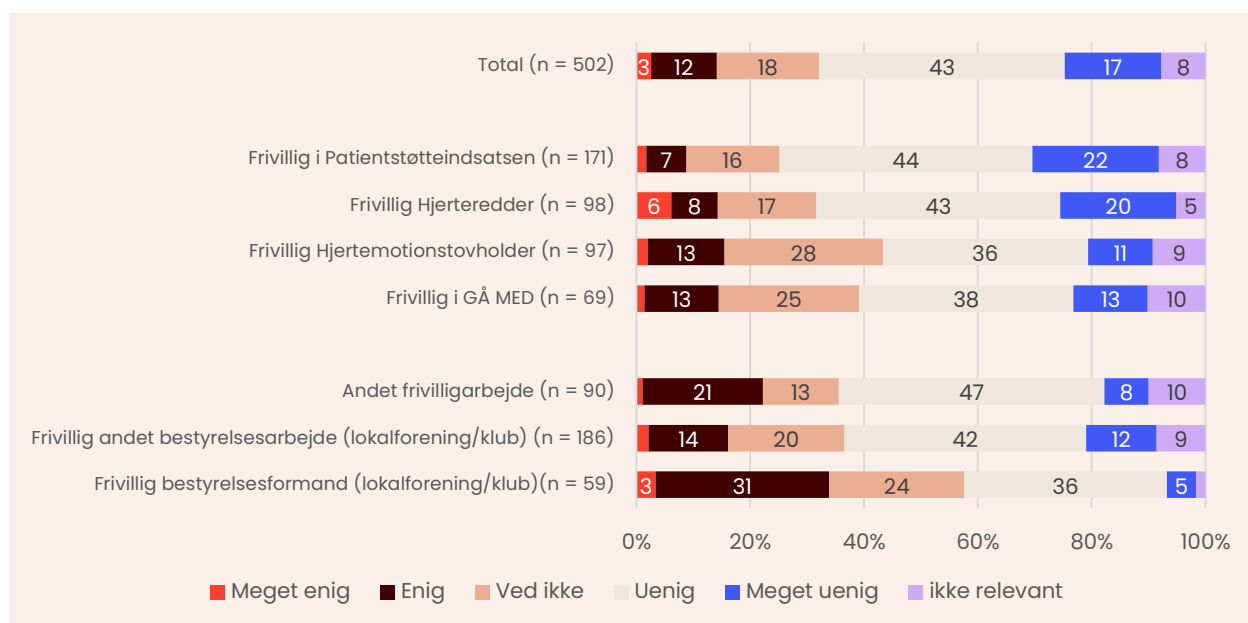
Billedet varierer dog lidt på tværs af frivilligrollerne, hvor særligt bestyrelsesformænd synes at være mere udfordret med arbejdsbyrden. Det er således halvdelen af bestyrelsesformændene, som mener, der nogle gange (51 %) eller generelt (7 %) er for meget at se til. Derefter vurderer knap hver tredje af frivillige ved Hjertermotion (32 %) og GÅ MED (30 %) at arbejdsbyrden til tider for stor, mens det er tilfældet blandt ca. hver fjerde med andet frivilligarbejde (27 %) og hver femte med andet bestyrelsesarbejde (20 %). Det er primært Hjertereddere (23 %) der angiver, at der er få opgaver (Figur 13).



*Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 13. "Hvordan vil du beskrive mængden af arbejdsopgaver?" total og i relation til frivilligroller (n = 502) (%).

Ser man på oplevelsen af, om det kniber med tiden til at løse opgaverne er billedet nogenlunde tilsvarende. Her ses også en højere andel af bestyrelsesformændene, som angiver, at de er meget enige/enige i at det kniber med tiden til at løse opgaverne (34 %), efterfulgt af frivillige som laver andet frivilligt arbejde (21 %). Den laveste andel ses blandt patientstøtterne (9 %) (Figur 14).



*Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 14. "I hvilken grad er du enig eller uenig i følgende udsagn: 'Det kniber med tiden til at løse mine opgaver som frivillig Hjertereforeningen'" total og i relation til frivilligroller (n = 502) (%).

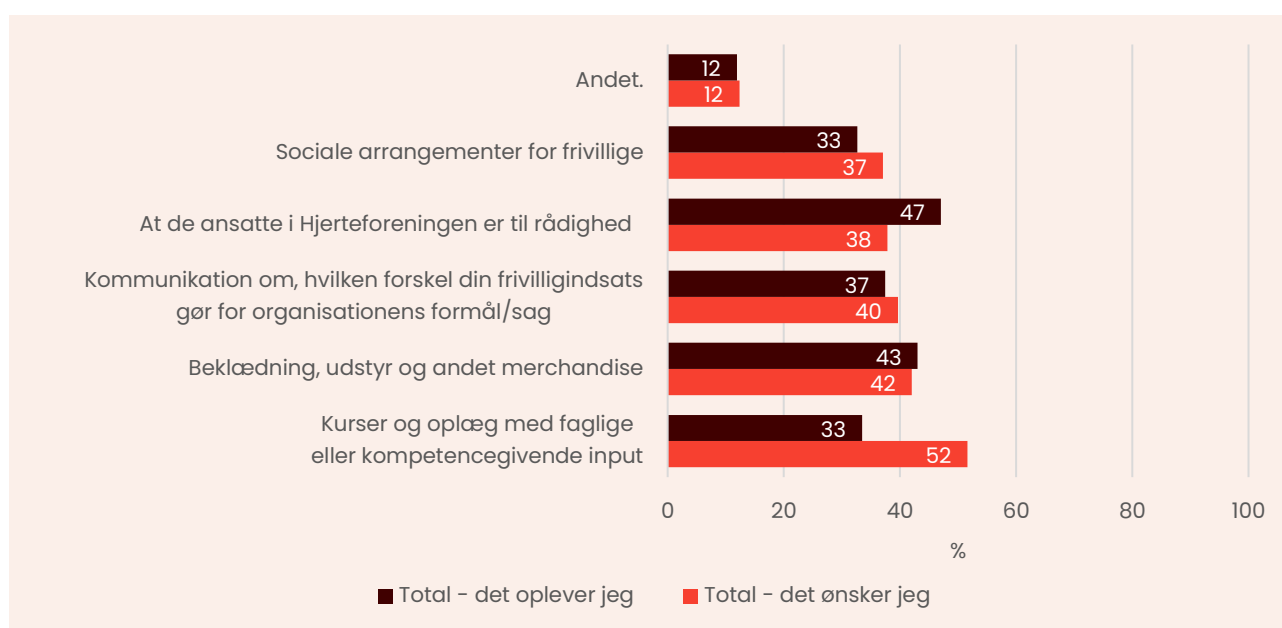
Anerkendelse

Anerkendelse

Anerkendelse i mange former

Ca. hver anden frivillig ønsker anerkendelse i form af kurser og oplæg eller andre kompetencegivende input (52 %). Herefter er det meget ligeligt fordelt, hvilken type anerkendelse der ønskes. For omkring 4 ud af 10 kan det være i form af beklædning, udstyr og andet merchandise (42 %), via kommunikation om, hvilken forskel deres indsats gør for sagen (40 %) (som netop er en væsentlig motivationsfaktor for de frivillige), at ansatte i Hjerteforeningen er til rådighed (38 %), eller i form af sociale arrangementer (37 %) (Figur 15).

I gennemsnit har de frivillige angivet 2,2 anerkendelsesformer, som de ønsker anerkendelse gennem. Gennemsnittet varierer mellem 2,1 og 2,5, hvor det højeste gennemsnit ses ved frivillige bestyrelsesformænd (2,5) (ikke vist).



Figur 15. "På hvilke måder ønsker og oplever du at blive anerkendt for dit frivillige arbejde i Hjerteforeningen? (du kan vælge flere svar)" blandt alle frivillige (total) (n = 502) (%).

Plads til forbedring ved den mest ønskede form for anerkendelse

Holdes den ønskede form for anerkendelse op imod den anerkendelse, de oplever, stemmer billedet ikke helt overens ved anerkendelse via kurser og oplæg med faglige eller kompetencegivende input. Over halvdelen ønsker denne form for anerkendelse (52 %), mens kun omkring hver tredje oplever den (33 %). De øvrige former for anerkendelse stemmer bedre overens, med undtagelse af anerkendelse i form af at ansatte i Hjerteforeningen er til rådighed, hvor flere oplever det (47 %) end ønsket (38 %) (Figur 16).

Kurser og oplæg har høj prioritering blandt patientstøtter (61 %), Hjertereddere (59 %), og bestyrelsesformænd (58 %). Særligt Hjertereddere ønsker anerkendelse i form af beklædning, udstyr og merchandise (54 %). Det er særligt bestyrelsesformænd (49 %) og patientstøtter (55 %), der er interesserede i kommunikation om den forskel deres indsats gør for sagen. GÅ MED-frivillige prioriterer sociale arrangementer højest (54 %) (Figur 16).



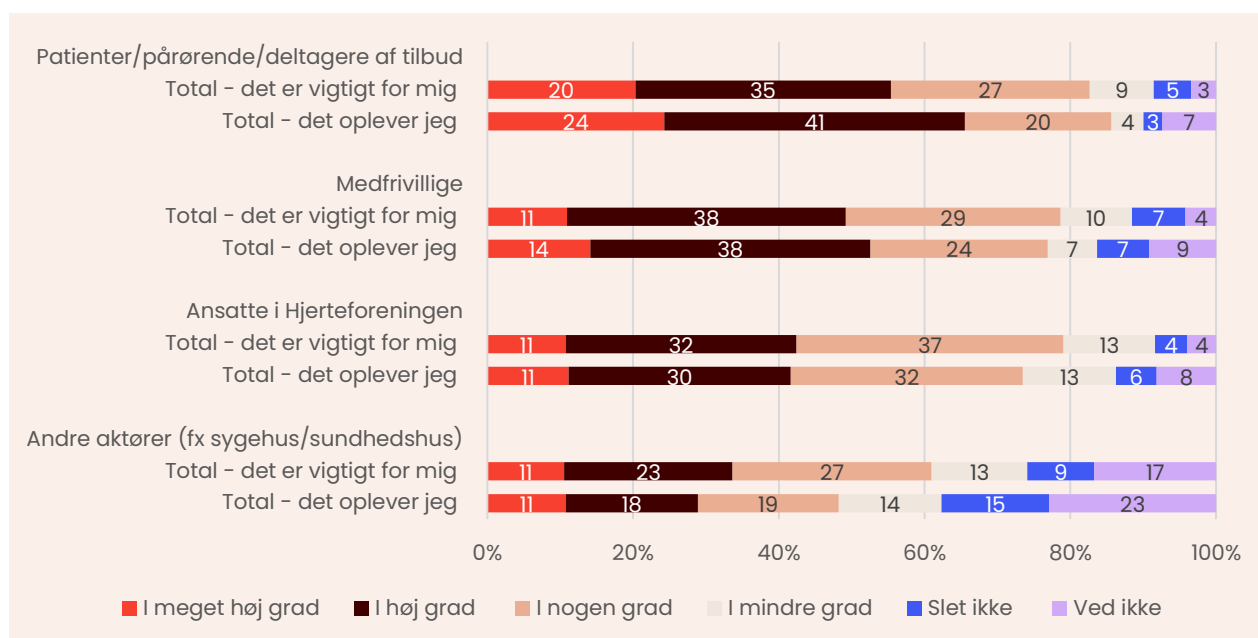
Figur 16. "På hvilke måder ønsker og oplever du at blive anerkendt for dit frivillige arbejde i Hjertereforeningen? (du kan vælge flere svar)" i relation til frivilligroller (n = 502) (%).

Blandt de frivillige, der har uddybet deres svar "Andet" (12 %) gemmer der sig lidt forskellige behov. Flere nævner, at de ikke har behov for anerkendelse, de "meldte sig for at give og ikke modtage". Andre giver udtryk for ønsker om anerkendelse gennem kurser, feedback og supervision. Flere nævner også vigtigheden af at udgifter (f.eks. til transport) holdes i nul, mere inddragelse og lidt hurtigere hjælp, da oplevelsen af at vente på svar er trøls. Af svarene ses også, at flere frivillige ønsker bedre rammer til at støtte det lokale og nære fællesskab, samt vægter især den lokale og nære anerkendelse vigtig. Svarene afslører også, at nogle ikke har oplevet anerkendelse. Desuden fremhæves betydningen af opdateret beklædning med nye logo.

Anerkendelse fra patienter, pårørende og deltagere samt fra medfrivillige er særligt vigtigt

Omkring halvdelen af de frivillige mener, at det i meget høj eller høj grad er *vigtigt* med anerkendelse fra patienter, pårørende og deltagere af tilbud (55 %) eller fra medfrivillige (49 %). Kun et fåtal mener, at det slet ikke eller kun i mindre grad er vigtigt (patienter, pårørende og deltagere: 14 %; medfrivillige: 17 %). Omkring hver femte mener ikke, at det er vigtigt med anerkendelse fra ansatte i Hjerteforeningen (17 %) eller fra andre aktører som f.eks. fra sygehus eller sundhedshuse (22 %) (Figur 17).

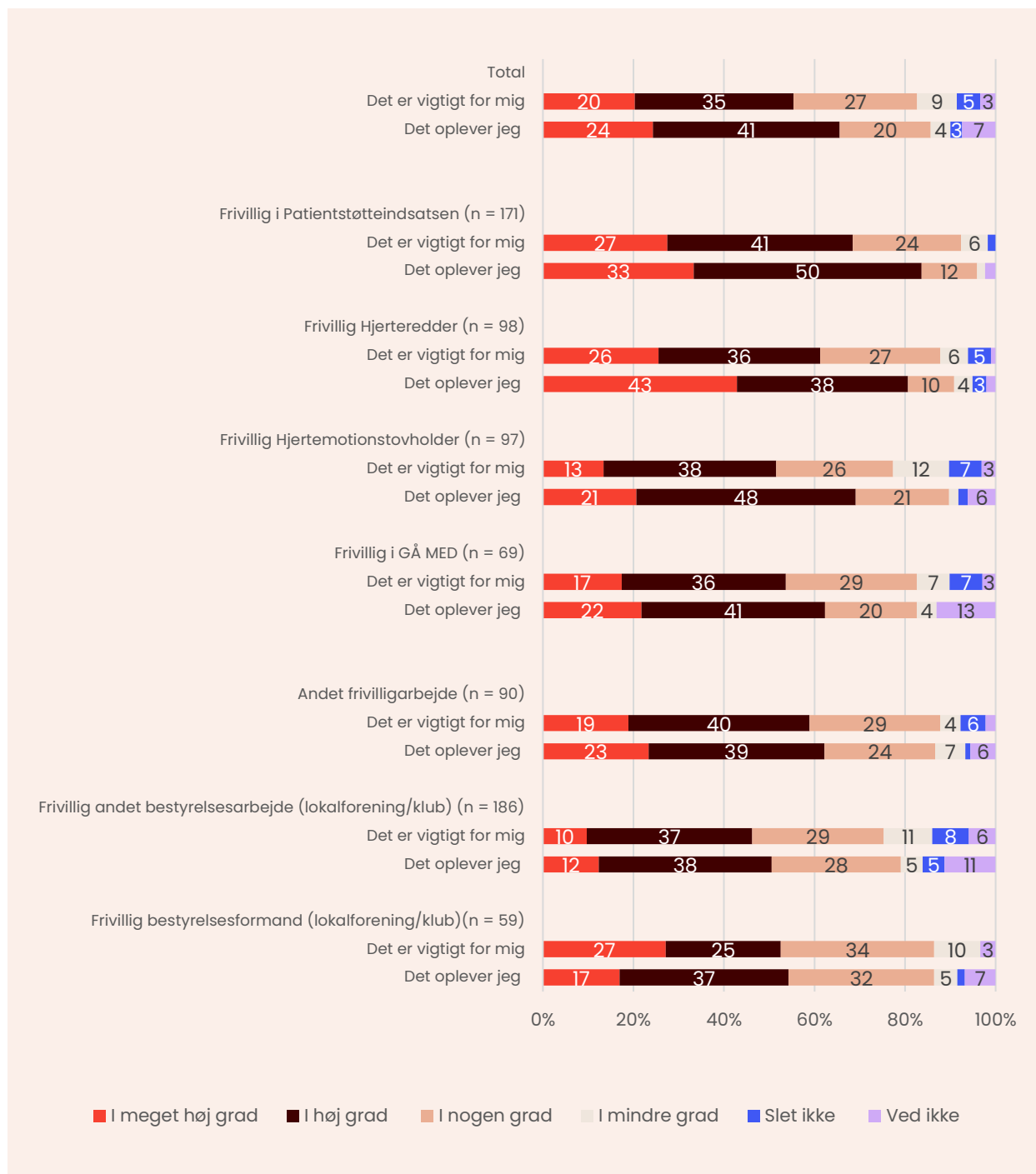
Den anerkendelse, som de frivillige *oplever* at få fra de forskellige målgrupper, stemmer overordnet set godt overens med det, som er vigtigt for dem. Endda i en lidt højere grad ved de målgrupper, der vigtigst for dem (patienter, pårørende og deltagere samt medfrivillige). F.eks. oplever 65 % af de frivillige at blive anerkendt fra patienter, pårørende eller brugere af tilbud, mens blot 55 % har angivet, at det er vigtigt for dem. Hver tredje (32 %) oplever kun i nogen grad anerkendelse fra ansatte i Hjerteforeningen, men det afspejler umiddelbart andelen det også er vigtig for (Figur 17).



Figur 17. "I hvilken grad er det vigtigt for dig og oplever du at få anerkendelse fra forskellige målgrupper?" (total) (n = 502) (%).

Behov for anerkendelse fra andre varierer med frivilligrollen

Anerkendelse fra *patienter, pårørende og deltagere* af tilbud er især vigtigt blandt patientstøtter (68 %), Hjertereddere (62%) og de som laver andet frivilligarbejde (59 %). Andelen som i meget høj eller i høj grad oplever at få anerkendelse fra dem, er omtrent lige så stor eller højere, hvor det særligt er frivillige i indsatserne, som oplever anerkendelsen fra dem (Figur 18).



*Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 18. "I hvilken grad er det vigtigt for dig og oplever du at få anerkendelse fra patienter, pårørende, deltagere/brugerne af et tilbud?" i relation til frivilligroller (n = 502) (%).

Anerkendelse fra *medfrivillige* er særligt vigtigt blandt de frivillige, som laver andet frivilligarbejde (60 %), bestyrelsesformænd (59 %), patientstøtter (59 %) og hjertemotionsfrivillige (56 %). Også her imødekommes behovet, hvor omtrent lige så store andele eller højere oplever anerkendelsen i meget høj eller høj grad (Figur 19).

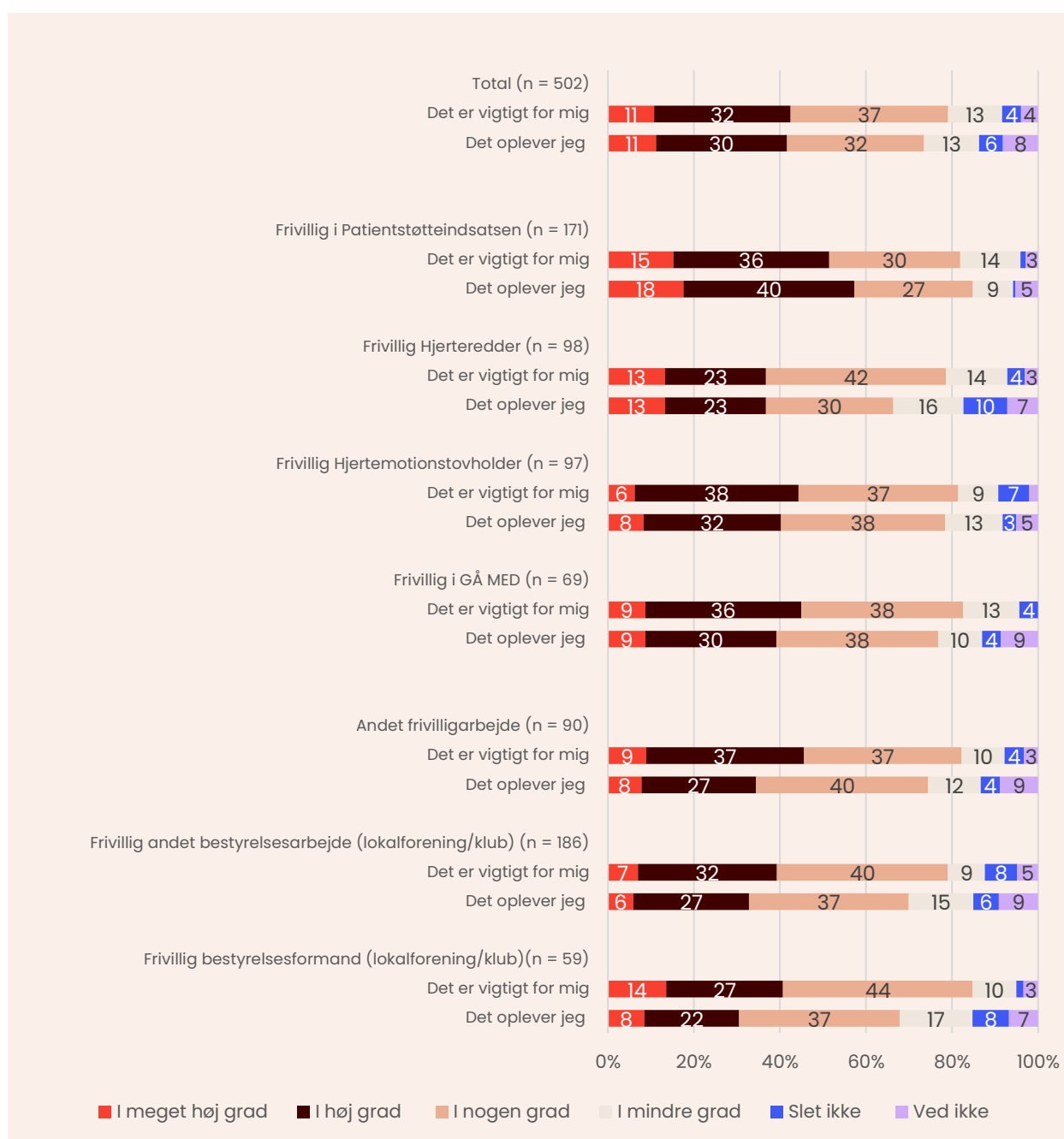


*Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 19. "I hvilken grad er det vigtigt for dig og oplever du at få anerkendelse fra medfrivillige?" i relation til frivilligroller (n = 502) (%).

Behovet for anerkendelse fra *ansatte* i Hjertereforeningen er mest udbredt blandt patientstøtterne (51 %). Mens andelene er mellem 36–46 % blandt de øvrige frivillige. Ved den oplevede anerkendelse, ligner det imidlertid, at andelene for nogle frivilligroller ligger lidt lavere, hvilket understreger vigtigheden af at anerkendelse sættes frem som fokus for Hjertereforeningens ansatte. Det gælder:

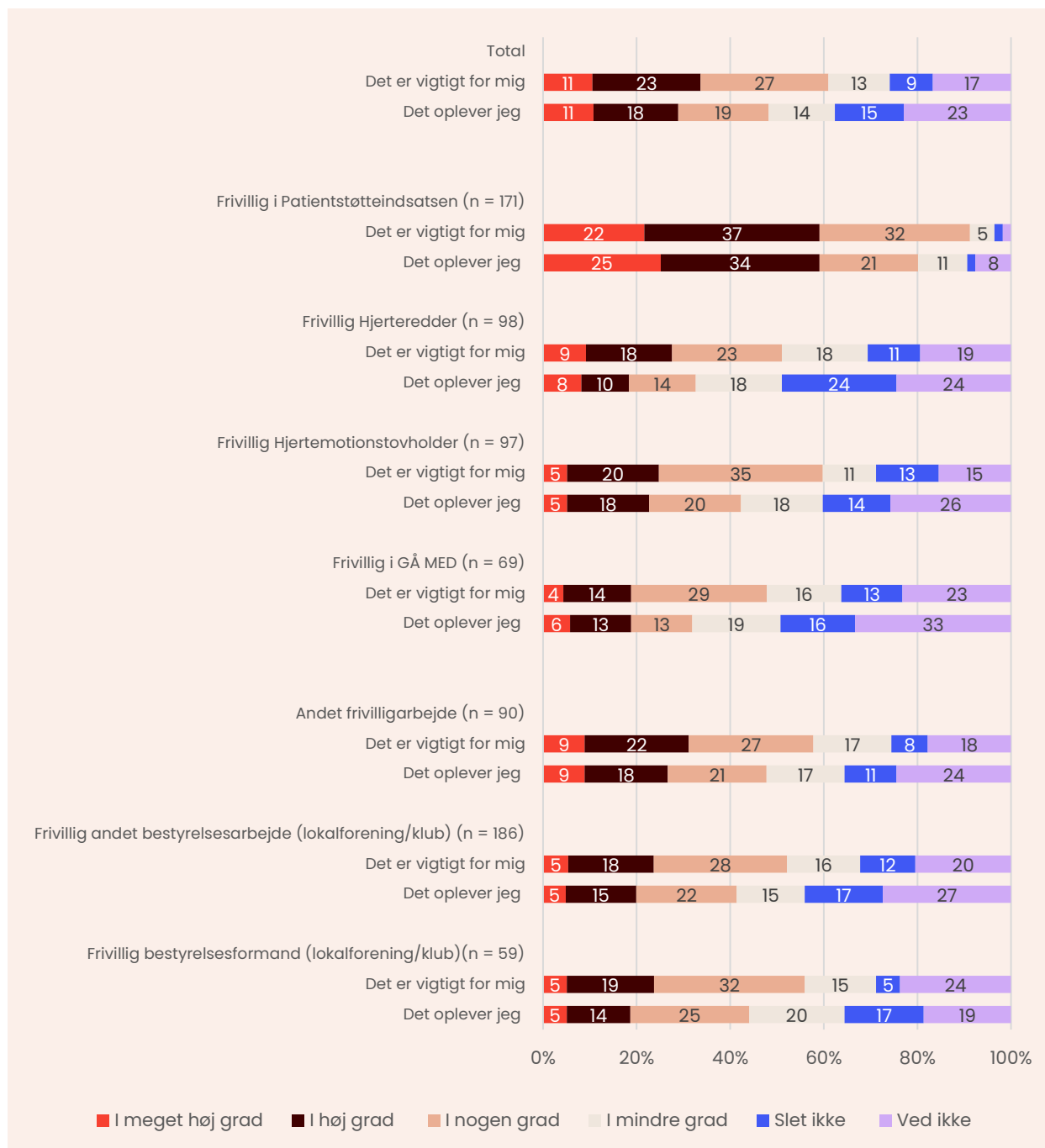
- GÅ MED (ønsket anerkendelse: 45 % vs. oplevet anerkendelse: 39 %)
- Bestyrelsesformænd (ønsket anerkendelse: 41 % vs. oplevet anerkendelse: 30 %)
- Andet bestyrelsesarbejde (ønsket anerkendelse: 39 % vs. oplevet anerkendelse: 33 %)
- Andet frivillig arbejde (ønsket anerkendelse: 46 % vs. oplevet anerkendelse: 35 %) (Figur 20)



*Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 20. "I hvilken grad er det vigtigt for dig og oplever du at få anerkendelse fra ansatte i Hjertereforeningen?" i relation til frivilligroller (n = 502) (%).

Det er primært patientstøtterne der mener, at det i meget høj grad eller høj grad er vigtigt med anerkendelse fra *andre aktører* f.eks. sygehuset (59 %). Til sammenligning er andelen 18-31 % blandt de øvrige frivilligrupper. For de fleste indfries behovet for anerkendelse. Men for Hjerteredderne ses en forskel, hvor den oplevede anerkendelse fra andre aktører (18 %) er lavere end ønsket (27 %) (Figur 21).



*Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 21. "I hvilken grad er det vigtigt for dig og oplever du at få anerkendelse fra andre aktører?" i relation til frivilligroller (n = 502) (%).

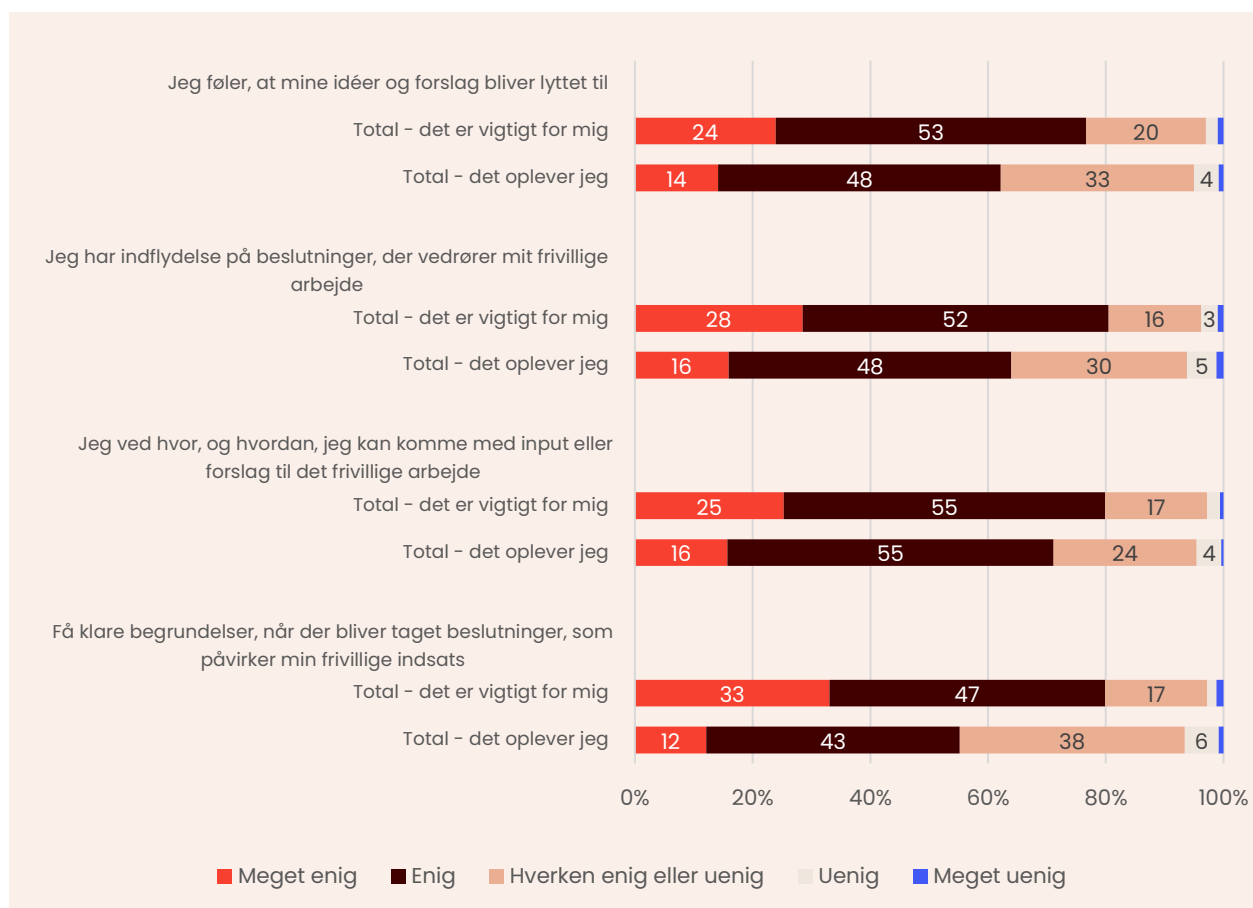
Inddragelse

Inddragelse er vigtigt for de frivillige, men opleves typisk ikke i samme grad

Inddragelse kan ske på mange forskellige måder. I undersøgelsen er de frivillige blevet spurgt om de oplever, at der bliver lyttet til dem, om de oplever at have indflydelse på beslutninger, der vedrører deres frivillige arbejde og andre relevante aspekter. Overordnet set er omkring 8 ud af 10 meget enige eller enige i, at det er vigtigt for dem at:

- de har indflydelse på beslutninger, der vedrører deres frivillige arbejde (80 %)
- de ved, hvor og hvordan de kan komme med input eller forslag til det frivillige arbejde (80 %)
- de kan få klare begrundelser, når der bliver taget beslutninger, der påvirker deres arbejde (80%)
- de føler at der bliver lyttet til deres idéer og forslag (77 %).

Andelen af frivillige, som oplever ovenstående, er imidlertid lidt lavere. Og særligt for oplevelsen af at få klare begrundelser, når der tages beslutninger, der vedrører deres frivillige arbejde i Hjertereforeningen (Figur 22).



*Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 22. Inddragelse. "Det er vigtigt for mig, at..." (total) (n = 502) (%).

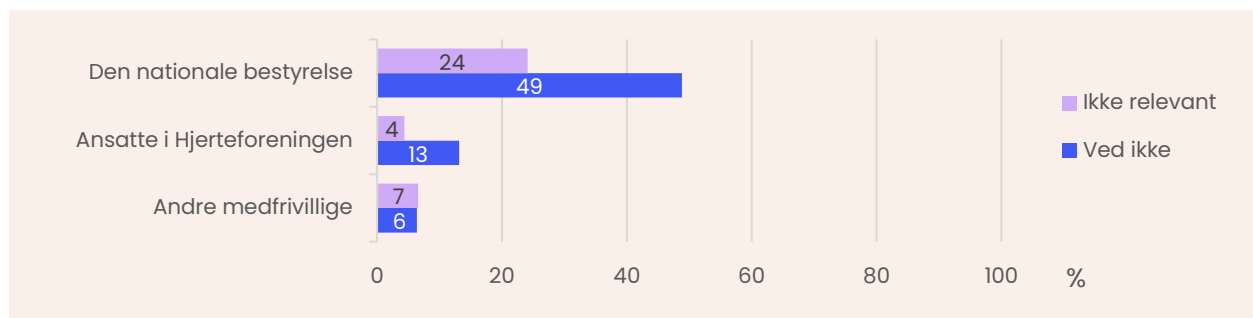
På tværs af frivilligrollerne går mønsteret igen, hvor de frivillige ikke i samme udstrækning oplever inddragelsen. Der ses ikke nævneværdige forskelle på tværs af rollerne. Med undtagelse af Hjertereddere, hvor uoverensstemmelsen mellem det som er vigtigt og det oplevede er størst (ikke vist).

Samarbejde

Samarbejdet med medfrivillige, ansatte og den nationale bestyrelse

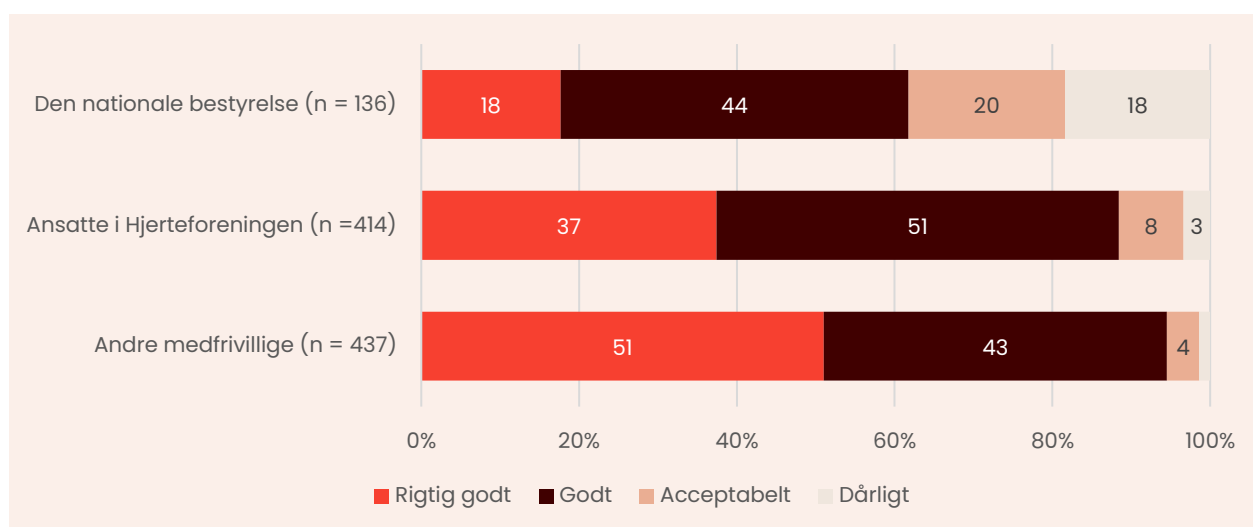
Samarbejdet er bedst frivillige imellem

De frivillige har svaret på, hvad de synes om samarbejdet med henholdsvis deres medfrivillige, ansatte i Hjerteforeningen og med Hjerteforeningens bestyrelse. Det var muligt at svare "ved ikke" eller "ikke relevant" til disse spørgsmål. Det har en del frivillige benyttet sig af (Figur 23).



Figur 23. Andelen af frivillige, der har svaret 'ikke relevant' eller 'ved ikke' på spørgsmålet "Hvordan vil du generelt set vurdere dit samarbejde med medfrivillige, ansatte i Hjerteforeningen og den nationale bestyrelse?" (n = 502) (%).

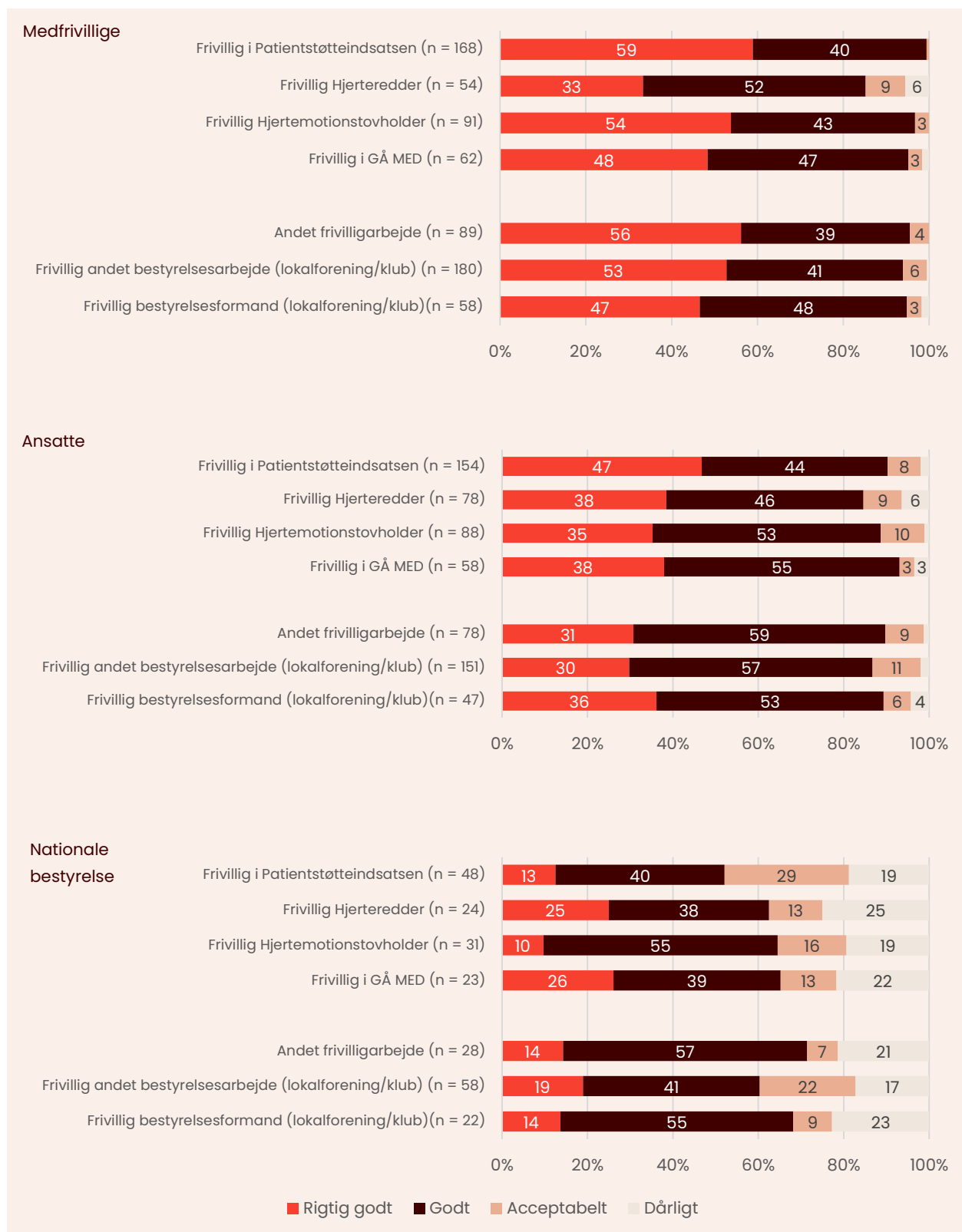
I det følgende tages afsæt i svarene blandt de frivillige, som har vurderet samarbejdet, dvs. hvor "ved ikke" og "ikke relevant" ikke indgår i analyserne. Antallet af frivillige, som har vurderet spørgsmålet, fremgår af figuren (Figur 24). Omkring 9 ud af 10 vurderer, at samarbejdet med medfrivillige (94 %) og ansatte i Hjerteforeningen (88 %) er rigtig godt eller godt. Andelen af frivillige som mener, at samarbejdet med den nationale bestyrelse er rigtig godt eller godt er noget lavere. Det gælder for ca. 6 ud af 10 (62 %). Tallene viser også, at knap hver femte vurderer, at samarbejdet med den nationale bestyrelse er dårligt (18 %).



*Frivillige med svaret "ikke relevant" eller "ved ikke" er ikke medtaget (nationale bestyrelse: n = 366; ansatte: n = 88; medfrivillige: n = 65). Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 24. "Hvordan vil du generelt set vurdere dit samarbejde med medfrivillige, ansatte i Hjerteforeningen og den nationale bestyrelse?" (n = 502) (%).

Figur 25 viser svarfordelinger i forhold til frivilligrollerne. Svarfordelingerne, særligt ved vurdering samarbejdet med den nationale bestyrelse, skal tages med forbehold, da grupperne udgøres af relativt få frivillige, som gør, at fordelingerne ikke er særlig robuste.



*Frivillige med svaret "ikke relevant" eller "ved ikke" er ikke medtaget. Procentandele < 3 % ikke vist.

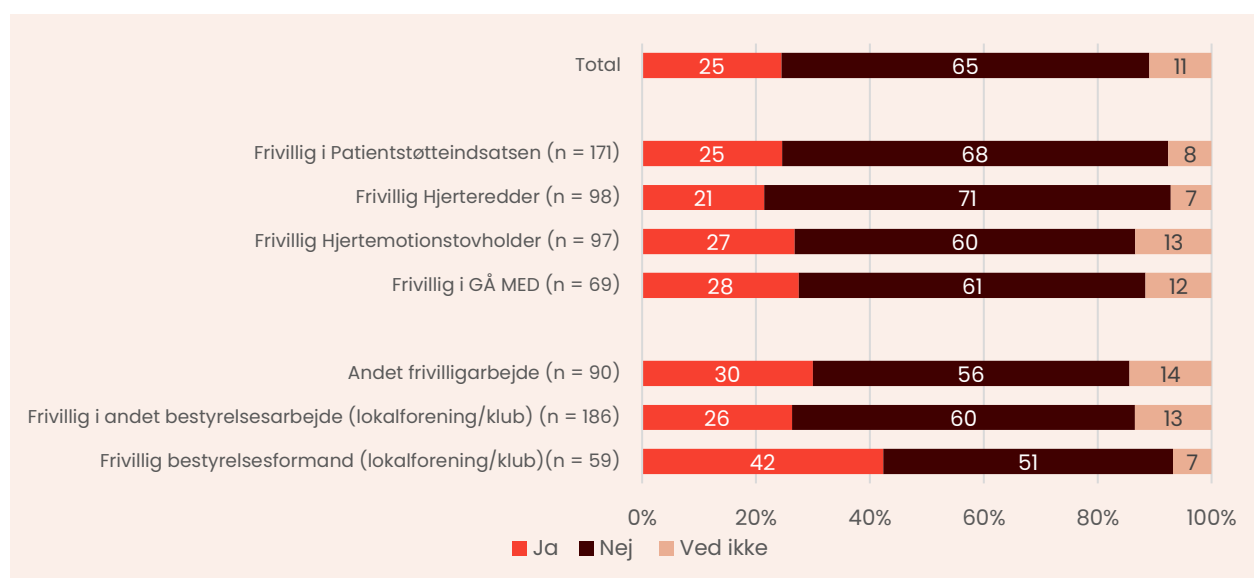
Figur 25. "Hvordan vil du generelt set vurdere dit samarbejde med andre medfrivillige, ansatte i Hjerteforeningen og den nationale bestyrelse" i relation til frivilligroller (n = 502) (%).

Det er generelt set kun få som mener, at samarbejdet med medfrivillige og ansatte er dårligt. På tværs af frivilligrollerne ses heller ikke store udsving. De laveste andele af frivillige, som vurderer, at samarbejdet med medfrivillige er rigtig godt eller godt ses ved Hjertereddere (85 %). For de øvrige frivillige er andelen 94-99 %. Det er også færrest af Hjertereddere (84 %), som vurderer at samarbejdet med ansatte er rigtig godt eller godt. Til sammenligning er andelen blandt de øvrige frivillige 87-91 % (Figur 25).

Endeligt ses de laveste andele af frivillige, som vurderer et rigtig godt eller godt samarbejde med den nationale bestyrelse blandt patientstøtter (53 %) og frivillige, der laver andet bestyrelsesarbejde (60 %). Blandt de øvrige grupper er andelen 63 -71 % (Figur 25).

Hver fjerde oplever udfordringer i samarbejdet

Hver fjerde af de frivillige oplever konkrete udfordringer i deres frivillige arbejde i Hjertereforeningen (25 %). Udfordringer ses i højere grad ved frivillige bestyrelsesformænd (42 %) (Figur 26).



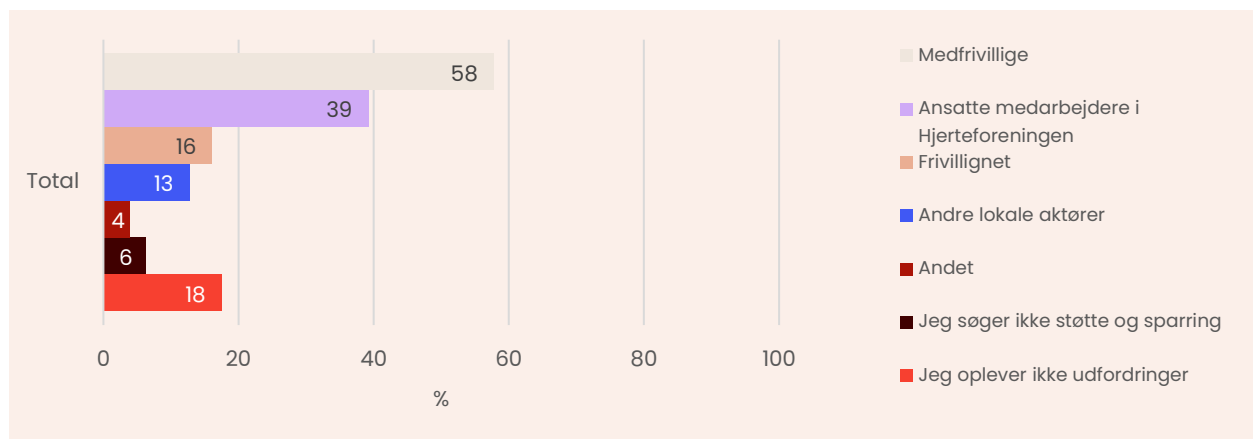
Figur 26. "Oplever du konkrete udfordringer i dit frivillige arbejde i Hjertereforeningen?" i relation til frivilligroller (n=502) (%).

I uddybelsen af deres svar, af hvad de frivillige oplever af konkrete udfordringer handler det primært om:

- Udfordringer ved at rekruttere nye frivillige og afløsere
- It- og digitale udfordringer
- Følelsen af at stå alene med opgaver og ansvar
- Personlig påvirkning af sygdom og svære samtaler
- Arbejdsmængde og svært ved at sige nej
- Geografisk afstand opleves som barrierer for opgaver
- Internt samarbejde i lokalområderne kan være udfordrende
- Behov for mere anerkendelse, information og supervision

Frivillige søger typisk støtte hos hinanden eller hos ansatte i Hjerteforeningen

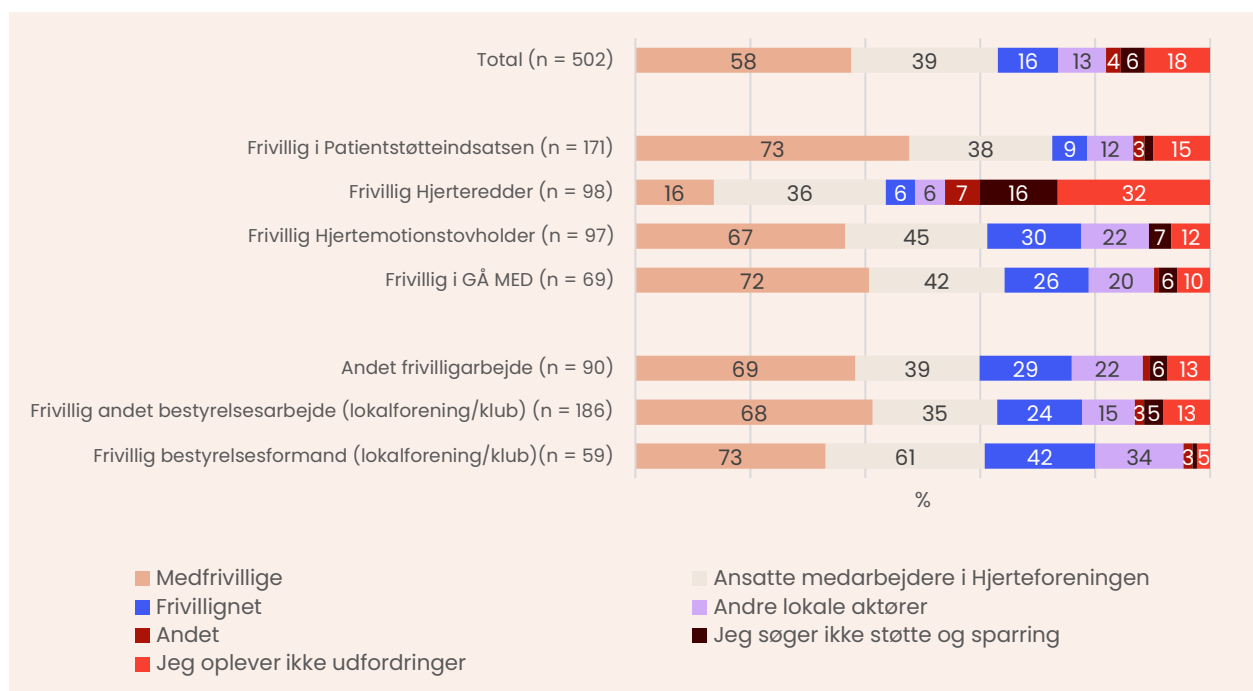
Knap 6 ud af 10 af de frivillige bruger hinanden til støtte og sparring (58 %). Herefter søges støtte og sparring hos ansatte i Hjerteforeningen blandt 4 ud af 10 (39 %). Frivillignet bruges i mindre grad (16 % af de frivillige benytter sig af det). Ca. hver femte (18 %) oplever ikke udfordringer (Figur 27).



Figur 27. "Hvor søger du støtte og sparring til de udfordringer du oplever? (du kan vælge flere svar)" (n=502) (%).

Bestyrelsesformænd bruger i højere grad støtte og sparring end andre

Mønsteret for sparring er nogenlunde ens på tværs af frivilligrollerne, med undtagelse af bestyrelsesformændene og Hjertereddere. Bestyrelsesformændene benytter oftere end øvrige grupper af frivillige ansatte i Hjerteforeningen (61 %), Frivillignet (42 %) og andre aktører (34 %) til støtte og sparring. Af svarene ses også, at Hjertereddere i mindre grad benytter de forskellige typer af støtte og sparring. Kun 16 % bruger hinanden til støtte og sparring (16 %), Frivillignet (6 %) og andre aktører (6 %) (Figur 28).



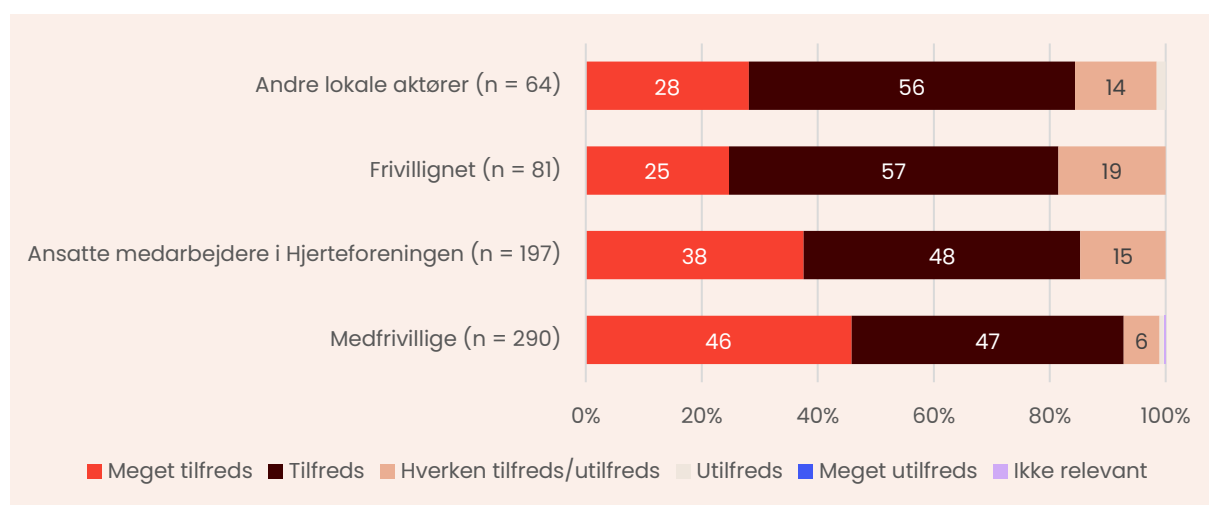
Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 28. "Hvor søger du støtte og sparring til de udfordringer du oplever? (du kan vælge flere svar)" i relation til frivilligroller (n=502) (%).

Under "andet" har de frivillige mulighed for at uddybe deres svar. De nævner blandt andet, at de søger støtte og sparring hos formænd i lokalforeningen, familie og venner, fagersoner og andre frivillige i gruppen. Derudover benytter nogle sig af Hjerteforeningens hjemmeside og andet faglig litteratur. Enkelte oplever ikke nok støtte fra Hjerteforeningens sekretariat, savner at have en fast frivilligkonsulent eller efterlyser mere struktureret sparring – f.eks. faste møder.

Overvejende tilfredshed med den støtte de får

Frivillige som har angivet, at de bruger en bestemt type støtte eller sparring er blevet spurgt om deres tilfredshed med den. Disse frivillige oplever høj tilfredshed med den støtte de får, hvor mere end 8 ud af 10 er meget tilfredse eller tilfredse med de forskellige typer af støtte og sparring. Omkring hver femte svarer neutralt om tilfredshed med frivillignet (19 %), og nærmest ingen er utilfredse (Figur 29).



Figur 29. "I hvilken grad er du tilfreds med støtte og sparring du får fra ...?" (%)

Arbejdsmiljø

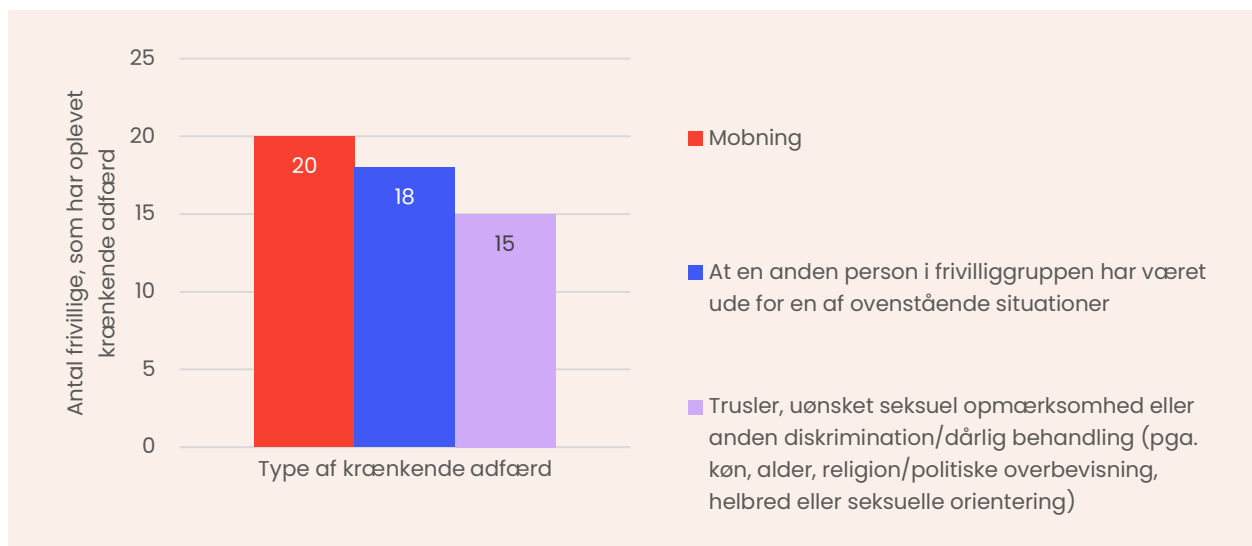
Få tilfælde af krænkende adfærd

I Hjertereforeningen arbejder vi for et godt arbejdsmiljø fri for krænkende adfærd. Arbejdsmiljøet skal være:

- uden mobning og et hvor alle føler sig værdsat som menneske. I Hjertereforeningen taler vi til hinanden og ikke om hinanden. Mobning accepteres ikke.
- uden uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd og mobning, der krænker en persons værdighed
- uden diskrimination og hvor gældende love og regler vedrørende sundhed og sikkerhed efterleves, hvorfor enhver form for krænkende handlinger – herunder seksuel chikane og mobning – er uønsket i Hjertereforeningen.

Enkelte har angivet, at de har oplevet tilfælde af krænkende adfærd i forbindelse med deres frivillige arbejde i Hjertereforeningen. Det forekommer som udgangspunkt sjældent. Det drejer sig om krænkede adfærd i forskellig form – men hyppigst som mobning, eller at en anden i frivilligruppen har været udsat for krænkende adfærd. Krænkelser i form af trusler, diskrimination eller dårlig behandling pga. køn, alder, region, politiske overbevisning, helbred eller seksualitet er også oplevet af få (Figur 30).

Den krænkende adfærd har typisk været forårsaget af medfrivillige eller borgere, deltagere patienter, pårørende. I få tilfælde skyldes ansatte i Hjertereforeningen. Størstedelen af sagerne er håndteret, men omkring 4 ud af 10 frivillige, som har angivet, at de har oplevet krænkende adfærd, svarer, at oplevelsen ikke er håndteret, eller at de ikke ved om den er det (ikke vist).



Figur 30. "Har du i forbindelse med dit frivillige arbejde i Hjertereforeningen oplevet krænkende adfærd i form af ... ?" (n = 502) (antal svar).

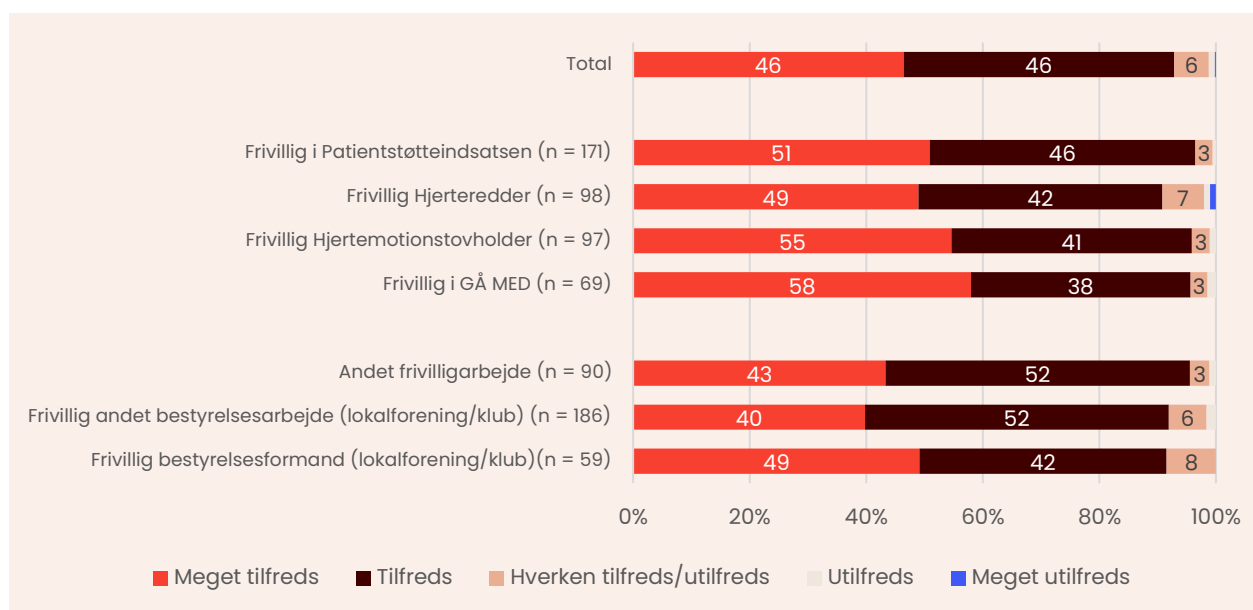
Tilfredshed

Generel tilfredshed

Høj generel tilfredshed med at være frivillig i Hjertereforeningen

Mere end 9 ud af 10 er generelt set meget tilfredse eller tilfredse med at være frivillig i Hjertereforeningen (92 %). Den høje generelle tilfredshed går igen på tværs af frivilliggrupperne, hvor den laveste andel ses blandt frivillige i bestyrelser ("andet bestyrelsesarbejde": 92 % og formænd: 91 %) og blandt Hjertereddere (91 %).

Nærmest ingen har svaret, at de generelt set er utilfredse, mens lidt flere hverken er tilfreds eller utilfredse (6 %) – her ses de største andele igen blandt bestyrelsesfrivillige og blandt Hjertereddere (6-8 %) (Figur 31).



Procentandele < 3 % ikke vist.

Figur 31. "Hvor tilfreds er du generelt set med at være frivillig i Hjertereforeningen?" i relation til frivilligroller (n=502) (%).

Flere frivillige har udtrykt sig omkring deres tilfredshed (n = 70). De input handler overvejende om:

- Ønske om bedre støtte, ressourcer, fysiske rammer og materialer til frivilligarbejdet.
- Gode relationer blandt frivillige er vigtigt for trivsel og tilfredshed
- Flere oplever manglende opfølgning, sparring og information fra Hjertereforeningen.

NPS

Net Promotor Score (NPS) er et værktøj, der kan anvendes til at måle frivilliges loyalitet og tilbøjelighed til at ville anbefale andre at være frivillige. Ingerfair har tidligere vist en stærk sammenhæng mellem frivilliges tilfredshed og deres NPS-score (1) og også Red Barnet har anvendt NPS som indikator for netop de frivilliges tilfredshed og ambassadørskab i organisationen(2).

Til vurderingen af NPS benyttes spørgsmålet om sandsynligheden for, at de frivillige vil anbefale andre at være frivillige i organisationen på en skala fra 0-10. Svarene på spørgsmålet inddeles i andelen af fortalere, passive og kritikere, som ifølge Ingerfair og Red Barnet kan beskrives som følgende:

- Fortalere (9-10 point) kan også kaldes for ambassadørerne. De er meget tilfredse og vil med stor sandsynlighed anbefale andre at være frivillige og tale godt om det over for andre.
- Passive (7-8 point) vil ofte ikke anbefale andre at være frivillig. De er ofte tilfredse, men vil ikke opfordre eller anbefale andre at være frivillige. Man vil også være mere tilbøjelig til at stoppe, hvis man møder en anden spændende sag eller organisation som er mere interessant eller bedre passer til personens livssituation.
- Kritikere (0-6 point) skal man være mere varsomme med. De vil højst sandsynlig ikke anbefale andre at være frivillig, og kan være tilbøjelige til at tale negativt om at være frivillig

Selve NPS-scoren fås ved at trække andelen kritikere fra andelen af fortalere. Den kan have værdien mellem -100 og 100. Vurderingen af scoren afhænger af brancheområder. Ved sammenligninger er det derfor relevant at identificere grænseværdier for "egen branche" og sammenligne sig med fordelingen her og/eller organisationens egen udvikling over tid. Ingerfair og Red Barnet har anvendt følgende grænseværdier til vurdering af scoren, som også anvendes i denne undersøgelse.

Boks 3. Grænseværdier for NPS-score.

- NPS-score under 0 anses som dårlig,
- NPS-score på 0-50 anses som god
- NPS-score over 50 anses som en rigtig god score

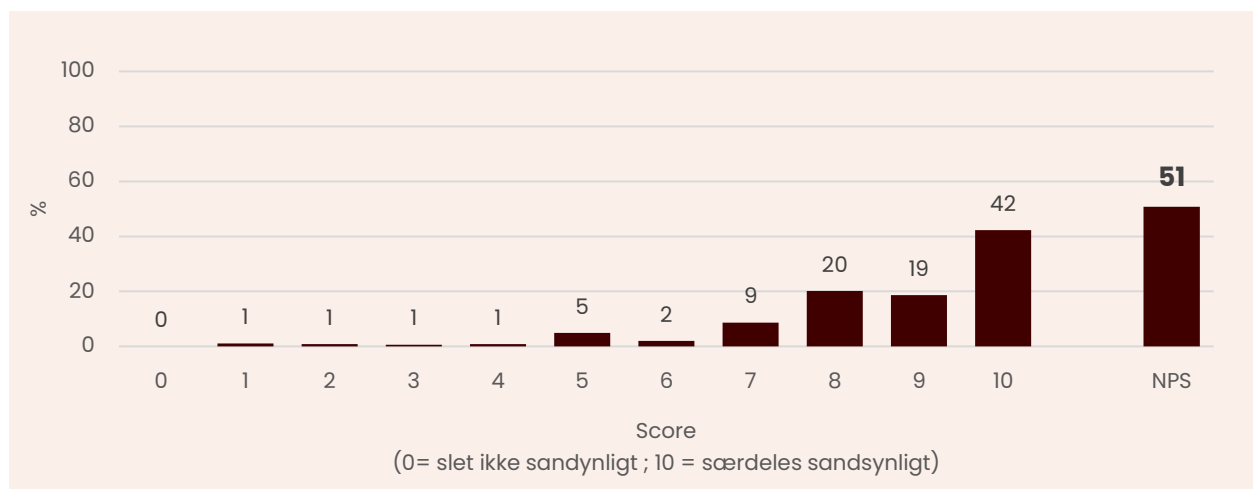
I undersøgelsen har de frivillige svaret på en skala fra 0-10, hvor sandsynligt det er de vil:

- anbefale andre at være frivillig i Hjerteforeningen
- anbefale Hjerteforeningen til familie/venner

På baggrund af de svar er der beregnet en NPS-score for henholdsvis at være frivillig i Hjerteforeningen og for Hjerteforeningen som organisation.

NPS-måling om at være frivillig i Hjertereforeningen

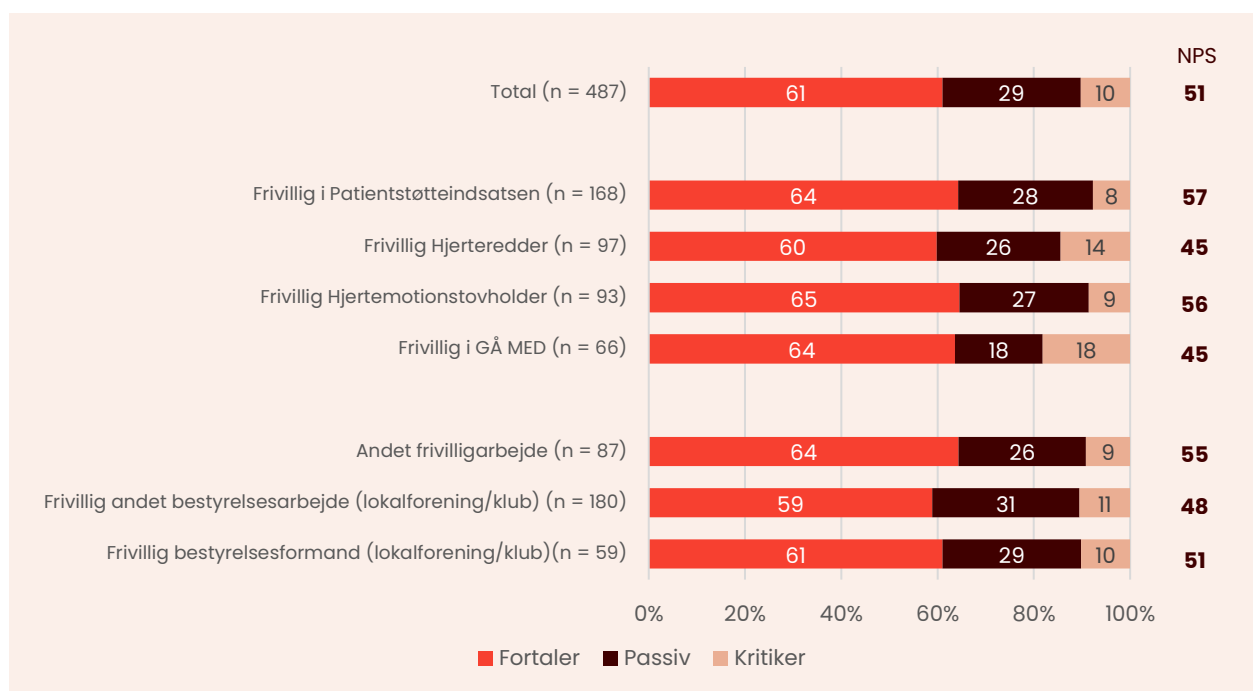
Samlet set, kan 6 ud af 10 frivillige kategoriseres som fortalere (61 %), knap hver tredje som passive (29 %), mens omkring hver tiende kan kategoriseres som kritiker (10 %). Den samlede NPS-score er 51. Det vurderes lige netop som en virkelig god score (Figur 32).



**"Ved ikke" indgår ikke i beregninger (n = 15).

Figur 32. "På en skala fra 0-10, hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale andre at være frivillig i Hjertereforeningen? (0 = slet ikke sandsynligt, 10 = særdeles sandsynligt)" (n = 487) (%).

Fordelingen af NPS i forhold til frivilligroller fremgår af (Figur 33). NPS-scoren spænder mellem 45 og 57. De højeste NPS-scores ses blandt frivillige patientstøtter (NPS = 57), frivillige ved hjertemotion (NPS = 56) og frivillige, som laver andet frivilligarbejde (NPS = 55). De laveste ses ved frivillige Hjertereddere (NPS = 45) og GÅ MED (NPS = 45). De fleste scores er i intervallet som betegnes som virkelig gode scores (NPS > 50), mens andre blot er gode scores (NPS = 0-50) – dog i den gode ende af intervallet.



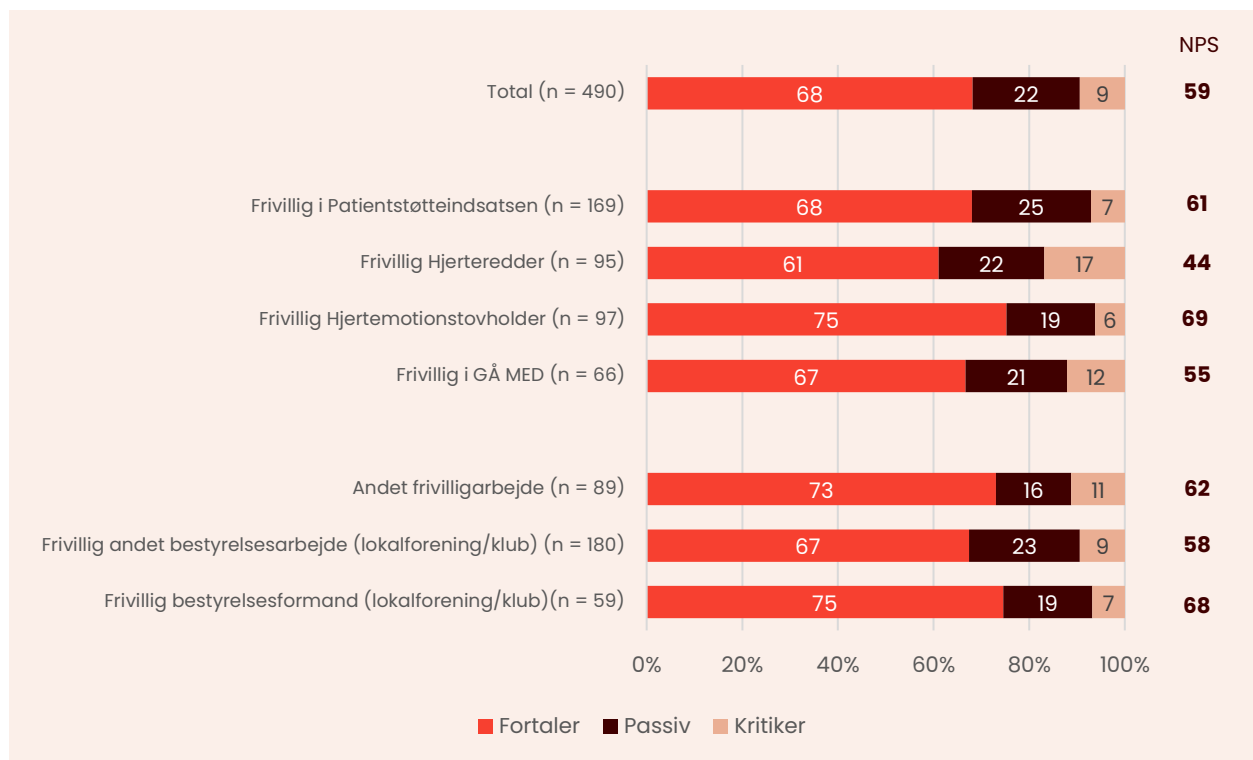
**"Ved ikke" indgår ikke i beregninger (n = 15).

Figur 33. NPS-måling om at være frivillig i Hjertereforeningen i relation til frivilligroller. Andele af kritikere (0-6 point), passive (7-8 point) og fortalere (9-10 point) (n = 487) (%).

NPS-måling om syn på Hjerteforeningen som organisation

Fordelingerne og den beregnede NPS-score er en anelse højere, når det gælder anbefaling af Hjerteforeningen som organisation til familie og venner. Her spænder NPS-scoren mellem 44 og 69. Den samlede NPS-score af Hjerteforeningen som organisation er 59, og betegnes således som en virkelig god score (Figur 34).

De højeste NPS-scores ses blandt frivillige ved hjertemotion (NPS = 69) og frivillige bestyrelsesformænd (NPS = 68), mens de laveste igen ses ved frivillige Hjertereddere (NPS = 44) og frivillige i GÅ MED. Alle scores er i intervallet, som betegnes som gode scores (NPS = 0-50).



*"Ved ikke" er sorteret fra, og andele er beregnet blandt de 490, der har svaret et tal mellem 0-10.

Figur 34. NPS-måling om anbefaling af Hjerteforeningen som organisation i relation til frivilligroller. Andele af kritikere (0-6 point), passive (7-8 point) og fortalere (9-10 point) baseret på spørgsmålet "På en skala fra 0-10, hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale Hjerteforeningen til familie/venner? (0 = slet ikke sandsynligt, 10 = særdeles sandsynligt)" (n = 490) (%).

Pejlemærker for trivsel

Udvalgte indikatorer for trivsel

Som pejlemærke¹ for de frivilliges samlede trivsel som frivillig i Hjerteforeningen er der udvalgt en række indikatorer. For hver af disse er der udregnet en gennemsnitsscore på en skala fra 1-5. En score på 4 anses som tilfredsstillende (frivillige som har svaret "ved ikke" på spørgsmålet indgår ikke). For enkelte af pejlemærkerne (NPS, glæde, fastholdelse) muliggør spørgsmålets konstruktion ikke sådan en beregning. Her bør værdien i stedet vurderes i forhold til, hvad der anses som tilfredsstillende. De udvalgte pejlemærker ses i Tabel 6 nedenfor.

Samlet set peger tallene på, at Hjerteforeningens frivillige har en høj tilfredshed og fastholdelse. De føler sig godt rustet og oplever fleksibilitet, og samarbejde med medfrivillige og ansatte vurderes godt. Mulige indsatsområder kunne omfatte øget fokus på anerkendelse fra ansatte, styrkelse af medbestemmelse og inddragelse, samt fremme af samarbejdet med Hjerteforeningens bestyrelse og at fremme glæden ved det frivillige arbejde i nogle grupper – måske særligt i gruppen af frivillige bestyrelsesformænd (Tabel 7 og Tabel 7).

Tabel 6. Pejlemærker for trivsel blandt alle frivillige i Hjerteforeningen i undersøgelsen (n = 502).

Pejlemærke	Alle frivillige
Tilfredshed NPS for at være frivillig (-100 til 100) Hvor tilfreds er du overordnet set med at være frivillig? (1-5)	51 4,4
Anerkendelse Jeg oplever at få anerkendelse fra (1-5): 1) brugerne (patienter/ pårørende/deltagere) 2) ansatte i Hjerteforeningen 3) medfrivillige	3,9 3,3 3,5
Inddragelse Jeg oplever (1-5) 1) mine idéer og forslag bliver lyttet til 2) jeg har indflydelse på beslutninger, der vedrører mit frivillige arbejde	3,7 3,7
Glæde Det gør mig glad at være frivillig (%)	51
Kompetencer Jeg føler mig rustet til at løse de opgaver jeg arbejder med som frivillig (1-5)	4,3
Samarbejde Hvordan vil du generelt set vurdere dit samarbejde med (1-5): 1) ansatte i Hjerteforeningen 2) andre medfrivillige 3) den nationale bestyrelse	4,0 4,3 3,1
Fastholdelse Jeg ser mig selv som frivillig i Hjerteforeningen om to år (0-10)	8,8
Fleksibilitet Jeg har gode muligheder for selv at tilrettelægge opgaverne i mit frivillige arbejde (1-5)	4,1

* "Ved ikke" er frasorteret i beregning af gennemsnit

¹ Pejlemærket er udarbejdet med inspiration fra Trivselspejlemærket, der er udarbejdet af Diakonissestiftelsens projekt, FrivilligLaboratoriet i samarbejde med Ingerfair (6).

Tabel 7. Pejlemærker for trivsel i relation til frivilligrolle (n = 502).

	Hjerte- redder (n = 98)	GÅ MED (n = 69)	Hjerte- motion (n = 97)	Patientstøtte- indsats (n = 171)	Bestyrelses- formand (n = 59)	Andet bestyrelse (n = 186)	Andet arbejde (n = 90)
Tilfredshed							
NPS for at være frivillig (-100 til 100)	46	46	54	56	51	48	55
Hvor tilfreds her du overordnet set med at være frivillig? (1-5)	4,4	4,5	4,5	4,5	4,4	4,3	4,4
Anerkendelse: Jeg oplever at få anerkendelse fra (1-5)							
1) brugerne (patienter/ pårørende/deltagere)	4,2	3,9	3,9	4,2	3,7	3,5	3,8
2) ansatte i Hjertereforeningen	3,1	3,3	3,3	3,7	3,1	3,1	3,2
3) Medfrivillige	2,6	3,6	3,7	3,8	3,8	3,7	3,7
Inddragelse: Jeg oplever, at (1-5)							
1) Mine idéer og forslag bliver lyttet til	3,4	3,9	3,8	3,8	3,8	3,8	3,9
2) Jeg oplever at jeg har indflydelse på beslutninger, der vedrører mit frivillige arbejde	3,5	3,9	3,9	3,6	3,9	3,9	3,9
Glæde							
Det gør mig glad at være frivillig (%)	49	61	61	55	47	52	66
Kompetencer							
Jeg føler mig rustet til at løse de opgaver jeg arbejder med som frivillig (1-5)	4,5	4,2	4,3	4,2	4,3	4,1	4,2
Samarbejde							
Hvordan vil du generelt set vurdere dit samarbejde med (1-5):							
1) andre medfrivillige	3,7	4,3	4,4	4,6	4,3	4,4	4,5
2) ansatte i Hjertereforeningen	3,9	4,1	4,0	4,1	3,9	3,8	4,0
3) den nationale bestyrelse	3,1	3,1	3,1	3,0	3,1	3,1	3,1
Fastholdelse							
Jeg ser mig selv som frivillig i Hjertereforeningen om 2 år (0-10)	9,1	9,0	8,9	9,2	8,6	8,5	8,8
Fleksibilitet							
Jeg har gode muligheder for selv at tilrettelægge opgaverne i mit frivillige arbejde (1-5)	4,4	4,1	4,2	3,8	4,2	4,0	4,1

* "Ved ikke" er frasorteret i beregning af gennemsnit.

Opsamling og diskussion

Resultater

Generelt set viser undersøgelsen flotte resultater, hvad angår trivsel blandt frivillige i Hjertereforeningen. Men den har også sat lys på områder, hvor der er mulighed for forbedring. F.eks. i forhold til at fremme mangfoldigheden på tværs af generationer, men også i forhold til øget anerkendelse og inddragelse af frivillige, samt øget fokus på relationen til den Hjertereforeningens bestyrelse.

Undersøgelsen favner resultater for den samlede gruppe af frivillige, men har også set på svarfordelingerne på tværs af roller. Følgende afsnit kommenterer overordnet set på variationer mellem frivilligroller. Desuden sættes nogle af fundene i forhold til øvrige tendenser på frivilligområdet, hvad angår rekruttering, motivation for at være frivillig, præferencer for anerkendelse og tilfredshed med at være frivillig. Endeligt kommenteres på generation og alder, som resultaterne i denne rapport ikke har taget højde for, men som måske er relevante at tage med i det videre udviklingsarbejde med fremtidens frivillighed.

Afslutningsvist i afsnittet nævnes væsentlige forbehold ved metoden, som undersøgelsen er baseret på, og hvad det betyder for f.eks. generaliserbarheden af resultaterne.

Variationer mellem frivilligrollerne

På tværs af frivilligrollerne sås enkelte afvigelser mellem rollerne. Typisk (men ikke udelukkende) sås afvigelserne ofte ved frivillige Hjertereddere og frivillige som er engageret i det frivillige bestyrelsesarbejde (frivillige bestyrelsesformænd eller frivillige, som laver andet frivilligt bestyrelsesarbejde). F.eks. sås de laveste scorer ved disse grupper på spørgsmålene "det gør mig glad at være frivillig", ligesom synet på arbejdsomængden også skiller sig ud; Hjertereddere oplever oftere at der er for få opgaver, mens bestyrelsesfrivillige oftere svarer, at der nogle gange er for meget at se til. Dette afspejles også i gruppernes svar om antal timer brugt på frivilligt arbejde den seneste måned, hvor medianen for Hjertereddere og bestyrelsesformænd er henholdsvis 5 og 18 timer. Bestyrelsesfrivillige er den gruppe som lægger flest timer.

Det er også de to grupper, hvor vurderingen af anerkendelse fra og samarbejdet med ansatte i Hjertereforeningen ligger lavest – dog er forskellene små og ikke testet med statistisk signifikantest.

Endeligt scorer bestyrelsesfrivillige også lavest på spørgsmålet "jeg ser mig selv som frivillig i Hjertereforeningen om to år". Hvorvidt dette er et udtryk for arbejdspresset eller om f.eks. alder eller andre faktorer kan have en betydning for den vurdering, er uvist. Det er ikke usandsynligt, at

både arbejdspress og alder kan påvirke vurderingen, da bestyrelsesfrivillige har "mest" arbejde og en høj andel af ældre.

I sammenligningerne på tværs af frivilligrollerne er det væsentligt at være opmærksom på især tre ting. For det første er der ikke testet for statistisk signifikante forskelle, for andet udgøres nogle grupper af relativt få frivillige, og for det tredje har flere frivillige flere roller. Deres svar på spørgsmålene indgår i de grupper de er frivillige i, og grupperne er således ikke "helt rene" forstået på den måde, at svarene kan være påvirket af oplevelser i evt. andre roller, som den frivillige også har. Dog er gruppen af Hjertereddere den gruppe af frivillige, hvor færrest har flere frivilligroller, og måske den frivilligruppe, hvor svarene i mindre grad er påvirket af oplevelser i evt. andre roller.

Flere af indsætterne i Hjertereforeningen, som involverer frivillige, indsamler selv løbende data på "hvordan det står til" i de pågældende frivilligrupper. Det vil være relevant at sammenholde resultater fra denne Frivilligundersøgelse med indsigter, som indhentes lokalt ved indsatsområderne og stille sig nysgerrig over for eventuelle forskelle. Fremadrettet ses potentiale i at ensrette spørgemåder om trivsel og motivation på tværs af frivilligområderne i Hjertereforeningen, så indsigterne i højere grad bliver sammenlignelige.

Sammenligning med andre undersøgelser

Rekruttering – tendenser for rekruttering stemmer overens

De fleste af Hjertereforeningens frivillige har hørt om muligheden for at være frivillig via andre frivillige (40 %) eller via deltagelse i et tilbud, hvor de efterfølgende har fået lyst til at melde sig som frivillig (25 %). Disse to veje er altså væsentlige i rekrutteringen af frivillige. Men knap en tredjedel af de frivillige (29 %) har også selv været opsøgende. Det vidner dels om et potentiale i at kunne hverve flere frivillige og dels at det er vigtigt at have en procedure, der griber dem, når de er opsøgende efter frivilligt arbejde i Hjertereforeningen.

Anledning til at komme i gang som frivillig ligner de øvrige tendenser på frivilligområdet. VIVE har i en nylig undersøgelse fra 2024 set på anledning til at komme i gang med det frivillige arbejde fordelt på forskellige frivilligområder (3). Tallene fra den undersøgelse stemmer overens med vores fund om, at mange rekrutteres ved enten opfordring fra andre eller ved selv at være opsøgende. Andelen som svarer, at anledningen til det frivillige arbejde er "egen interesse" er imidlertid 60 % i VIVEs frivillighedsundersøgelse og altså noget højere end de 29 % vi fandt. Forskelle i ordvalg (egen interesse vs. var selv opsøgende) og populationernes demografiske sammensætning besværliggør imidlertid direkte sammenligning.

Motivation – Hjertereforeningens frivillige motiveres af samme faktorer som andre

De faktorer, som flest af Hjertereforeningens frivillige nævner er vigtige for dem, afspejler forskningen og andre undersøgelser på området (1,2). Altruismen og fællesskabet vægtes højt. Efterfulgt af at opleve der er brug for en, samt opleve glæde og at man gør en forskel for sagen. At tilegne sig nye kompetencer eller få erfaring, som kan bruges i andre sammenhænge, er mindre udtalt, men fylder dog for mellem hver fjerde og femte frivillig. Hver tredje frivillige er også drevet af at kunne bruge sine faglige kompetencer.

Red Barnet (2024) og Ingerfair (2022) har også sat fokus på motivation for frivillighed i undersøgelser blandt frivillige (1,2). Når de spørges til den samme (eller en tilsvarende) liste af mulige motivationsfaktorer, er det stort set de samme faktorer som vurderes vigtigst af flest. Svarandelene for Hjerteforeningens frivillige ligger i samme leje med Red Barnets undersøgelse, men en anelse lavere end svarandelene i Ingerfairs undersøgelse blandt en bredere sammensat gruppe af frivillige. F.eks. er det færre af Hjerteforeningens frivillige, som er drevet af de kompetencerettede faktorer sammenlignet med Ingerfairs undersøgelse. Det er muligt, at yngre frivillige i højere grad har et fokus rettet på kompetencegivende faktorer (4), og at det kan spille en rolle for den observerede forskel, idet Hjerteforeningens frivillige typisk er ældre. Det kunne være relevant at analysere motivationsfaktorer nærmere i forhold til alder. Det vil give en bedre forståelse af, hvilke frivillige, der motiveres af hvad i Hjerteforeningen, som er centralt, hvis foreningen ønsker at tiltrække en yngre målgruppe. Direkte sammenligning mellem procentandelene på tværs af undersøgelserne kan være imidlertid være svær som følge af forskelle i populationerne og deres demografiske sammensætning. Dog er det de samme motivationsfaktorer som fylder mest, og uanset evt. forskelle i behov i forhold til alder, ændrer det ikke på, at det stadig er hver tredje af Hjerteforeningens frivillige, som finder det vigtigt, at de kan bruge deres kompetencer, og hver fjerde, at de kan tilegne sig nye kompetencer. Dertil ønsker halvdelen af de frivillige at få anerkendelse i form af kurser og oplæg eller andre kompetencegivende input. De kompetencegivende faktorer er dermed væsentlige at have fokus på, hvis man vil være en attraktiv organisation for frivillige.

Hjerteforeningen lykkes med at indfri motivationsfaktorerne for de fleste. Der er nemlig fin overensstemmelse mellem det, som er vigtigt for de frivillige, og hvad de oplever at få ud af deres frivillige arbejde. Dog ses mindre afvigelser ift. at kunne hjælpe og gøre noget for andre, at give noget igen/tilbage, at tilegne sig nye kompetencer eller gøre en forskel for hjertesagen, hvor andelen af frivillige som oplever det, er lavere end andelen det er vigtigt for (afvigelse: 5-7 % point). Lignende ses i undersøgelsen fra Red Barnet (2). Hvad dette skyldes giver denne undersøgelse imidlertid ikke svar på, og det kan med fordel undersøges nærmere f.eks. ved uddybende interviews. Forskellene er imidlertid ikke testet med statistiske signifikanstests, og kan skyldes tilfældighed. Dog afspejler tallene et behov for kompetencebaseret frivilligt arbejde, hvilket stemmer overens med tendensen på området, hvor netop det fylder mere og mere.

Anerkendelse - Hjerteforeningens frivillige ønsker flere faglige og kompetencegivende input

Anerkendelse har central betydning for frivilliges motivation og trivsel. Det er imidlertid forskelligt hvordan mennesker ønsker at blive anerkendt, og det er derfor vigtigt at være nysgerrig på, hvilke anerkendelsesformer de frivillige værdsætter (2). Det ses også af resultaterne fra undersøgelsen. Kurser og oplæg med faglige og kompetencegivende input er en efterspurgt anerkendelsesform blandt Hjerteforeningens frivillige. Men resultaterne viser også, at det er her der er størst diskrepans mellem den anerkendelse de frivillige ønsker, og om de oplever den. Hjerteforeningen bør derfor i højere grad arbejde med at tilbyde kurser og oplæg for at understøtte motivation og trivsel blandt de frivillige.

Andelene af frivillige, der oplever anerkendelse fra Hjerteforeningens ansatte lå lidt lavere end anerkendelse fra andre (patienter, pårørende og medfrivillige). Det indikerer, at der her er et forbedringspotentiale. Dog viser tallene også en nogenlunde overensstemmelse mellem andelen, det er vigtigt for, og andelen, der oplever det, hvilket kan indikere at behovet er dækket. Der bør rettes yderligere opmærksomhed på, hvorvidt den lavere anerkendelse er udtryk for et umødt behov.

NPS – Hjerteforeningens frivillige er tilfredse på niveau med andre organisationer

Den samlede NPS-score blandt Hjerteforeningens frivillige er 51. Dog med lidt variation på tværs af frivilligrollerne, hvor de laveste NPS-scores sås ved frivillige Hjertereddere og frivillige i GÅ MED (NPS = 45). En NPS-score på 51 vurderes lige netop, som en rigtig god score (1,2), og tallet indikerer dermed en høj tilfredshed blandt frivillige i Hjerteforeningen. Det stemmer også overens den høje andel af frivillige, som generelt set har en meget høj eller høj tilfredshed med at være frivillig i Hjerteforeningen. Den høje generelle tilfredshed afspejler også den generelle tilfredshed set blandt en mere generel gruppe af frivillige i Ingerfairs undersøgelse fra 2022 (1), hvilket er positivt. Flere faktorer kan påvirke NPS-scoren, herunder faktorer som generelt tilfredshed, glæde ved det frivillige arbejde, samarbejdet med frivillige og ansatte, oplevelsen af meningsfulde opgaver, at man gør en forskel for organisationens sag med flere (1). Disse faktorer er også målt i denne undersøgelse og er væsentlige at rette opmærksomhed på, hvis man ønsker at påvirke NPS-scoren.

NPS-målingen er den første af sin slags blandt frivillige i Hjerteforeningen, og der derfor ikke nogen tidligere score at sammenholde med. Men sammenlignes med undersøgelsen af Red Barnet ligger vores NPS på samme niveau (NPS = 51), mens den er væsentligt højere end den NPS, der blev beregnet af Ingerfair 2022, hvilket også er positivt. NPS kan påvirkes af en række forhold. Forskellen mellem vores NPS og den set i Ingerfairs undersøgelse, kan således skyldes at gruppen ved Ingerfair er mere mangfoldig. Direkte sammenligning er derfor svær. Den mest relevante sammenligning vil være at følge Hjerteforeningens egen NPS over tid.

Generationer – Hjerteforeningen har ikke de yngre generationer med

Ingerfair har analyseret antal af personer og antal frivillige i Danmark i 2022 (1). Af den analyse ses det at ca. hver tredje af hver generation er frivillig. Dette afviger fra frivilligstyrken i Hjerteforeningen. Her er hovedparten fra generationen af babyboomere (73 %) (f. 1945–1965; 60–79 år), efterfulgt af generation X (15 %) (f. 1965–1980; 45–59 år) og mellemkrigsgenerationen (8 %) (f. < 1945; 80+ år). Kun 3 % er fra generation Y og ganske få er fra generation Z dvs. under 45 år. Det står således tydeligt frem, at der er plads til flere i de yngre generationer. De er på markedet og engagerer sig frivilligt – bare ikke i Hjerteforeningen anno 2025. Der kan foreningen blive bedre til at nå, forstå og motivere dem.

Betydningen af alder

Størstedelen af de frivillige i undersøgelsen er over 60 år. Det kan ikke afvises, at alder har betydning for, hvad der motiverer frivillige, hvad de ønsker af anerkendelse eller rammer for samarbejdet (1). Det er værd at være opmærksom på, og særligt hvis Hjerteforeningen ønsker at være attraktiv for flere og at tiltrække en mere divers gruppe af frivillige. Her vil det være relevant at se dels på svarfordelingerne opdelt efter aldersgruppe i denne undersøgelse. Dog udgør de yngre generationer relativt set en lille gruppe, hvorved det vil være svært at drage faste konklusioner ud fra. Det vil derfor også være relevant at orientere sig i øvrig litteratur og tendenser på området i forhold til betydningen af alder.

Metode

Svarprocent og repræsentativitet

Der er en rimelig svarprocent i undersøgelsen (43 %). I andre lignende undersøgelser ligger svarprocenterne mellem 30–40 % (2,5), og vi satte et mål på 40 %. Så 43 % vurderes som tilfredsstillende – og nok, hvad man kan forvente realistisk set.

At svarprocenten ikke er højere, betyder dog også, at der skal tages forbehold for, at det er uvist hvorvidt de frivillige, som har deltaget i undersøgelsen, også afspejler den samlede gruppe af frivillige i Hjertereforeningen – f.eks. på alder, køn, bopælsregion eller frivilligrolle. Disse baggrundsdata er ikke indsamlet systematisk på tværs af frivilligrollerne i Hjertereforeningen, så der findes ikke et klart grundlag at sammenligne med.

Der kan være risiko for såkaldt selektionsbias, hvis det i højere grad er frivillige, som er positivt stemte over for Hjertereforeningen, som har deltaget i undersøgelsen. Her vil resultaterne være forvredet af at gruppen af frivillige i undersøgelsen generelt er mere positive. Resultaterne peger også på høj tilfredshed og kun ganske få, som er mindre tilfredse, hvilket kunne indikere at det er de mest tilfredse, som har deltaget. Det kan være et problem for den eksterne validitet – altså hvorvidt resultaterne gælder for den samlede frivilligstyrke i Hjertereforeningen. Den høje tilfredshed ligner dog graden af tilfredshed fundet i andre undersøgelser på frivilligområdet.

Repræsentativiteten af de forskellige frivilligroller i undersøgelsen (altså om den fordeling på tværs af rollerne vi ser i undersøgelsen, stemmer overens med den sande fordeling af Hjertereforeningens samlede frivilliggruppe) er svær at vurdere grundet mangelfulde data, og en manglende samlet optegnelse over frivillige engageret i foreningen. De frivilligroller, de frivillige kunne angive i spørgeskemaet, stemmer heller ikke overens 1:1 med kategorier i de forskellige maillister, der eksisterer på tværs af frivilligområderne. Vurderingen besværliggøres yderligere af at flere frivillige har flere roller. Det har derfor ikke været muligt at beregne svarprocenter pr. rolle, og dermed se repræsentativiteten på tværs af frivilligrollerne.

Den manglende systematiske optegnelse af frivillige i Hjertereforeningen har også betydet, at det fulde overblik over det eksakte antal af frivillige i foreningen har været ukendt. Vi modtog feedback fra flere frivillige i forbindelse med udsendelse af spørgeskemaet, at de havde modtaget spørgeskemaet. Dette skyldtes typisk, at de havde flere forskellige frivilligroller og har været registreret enten med forskelligt navn eller mail, og dermed ikke er blevet identificeret som dubletter inden udsendelse. Det har betydning for udregning af svarprocenten, som vil være højere givet at der er flere dubletter blandt de inviterede til undersøgelsen.

Kan vi stole på forskellene?

Der er ikke foretaget statistiske signifikanstests ved sammenligning af svarfordelingerne. Det kan derfor ikke udelukkes at nogle forskelle kan skyldes tilfældigheder. Svarfordelingerne for den samlede frivilliggruppe vurderes rimelig robuste, mens der må forventes større usikkerhed, når det kommer til de forskellige frivilligrupper, som udgøres af færre frivillige. Det vil påvirke estimerernes (procentandelens) størrelse.

Som tidligere nævnt (jf. afsnittet "Variationer mellem frivilligrollerne") besværliggøres sammenligningen på tværs af frivilligroller yderligere af at frivilligrupperne indeholder frivillige med forskellige roller. Det betyder, at deres svar tæller med i opgørelserne for de roller de er

engageret i og derfor evt. kan afspejle en holdning relateret til den anden rolle. Det har været en præmis for undersøgelsen for at undgå, at de frivillige skulle svare på spørgeskemaet flere gange. Alligevel vurderes det, at resultaterne giver et billede af temperaturen blandt frivillige, som er engageret under den aktuelle frivilligrolle uagtet, hvor mange roller den frivillige har. Svarene kan stadig bruges til at se, om der i bestemte grupper bør rettes særligt fokus på f.eks. anerkendelse eller andre af rapportens temaer.

Det er muligt at lave sub-analyser blandt de frivillige, som kun har én rolle for bedre at kunne vurdere og isolere oplevelserne på tværs af frivilligrollerne – men der vil grupperne udgøres af få personer, hvorved det bliver svært at sige noget generaliserende. Ligesom sådanne analyser ikke vil tage højde for at trivslen blandt frivillige i gruppen, som også har andre roller, kan være påvirket af forhold fra en anden gruppe, men som alligevel har betydning for den frivillige, som indgår i gruppen.

Konklusion

Undersøgelsen har fremlagt resultaterne fra Frivilligundersøgelsen 2025, som baserer sig på svar fra 502 frivillige (svarprocent: 43 %). Resultaterne viser, at der er en lille overvægt af mænd, og at de fleste er over 60 år og har personlig erfaring med hjertesygdom. De fleste er medlemmer af Hjerteforeningen, og knap en tredjedel af de frivillige i undersøgelsen har været frivillig i under 2 år, mens lidt flere end 1 ud af 10 har været frivillig i mere end 10 år. De er typisk bestyrelsesformænd eller frivillige ved Hjertemotion.

Mund-til-mund er en central rekrutteringskanal, men knap hver tredje frivillig har selv været opsøgende. Det vidner om interesse i hjertesagen, og at det er vigtigt at have en platform, der griber dem, når de er opsøgende efter frivilligt arbejde i Hjerteforeningen. Næsten alle har oplevet at blive taget godt imod og størstedelen at det har været nemt at starte som frivillig i Hjerteforeningen. Dog har ikke alle oplevet, at der har været en plan for deres opstart.

Motivationen for at være frivillig er primært drevet af ønsket om at hjælpe andre og være en del af et fællesskab. Dårligt samarbejde, oplevelsen af ikke at gøre en forskel og manglende værdsættelse påvirker motivationen negativt. De fleste oplever deres opgaver som meningsfulde og fleksible, og føler sig godt rustet til deres opgaver. Næsten ingen oplever, at der generelt er for meget at se til, og mængden af opgaver er passende for de fleste. Dog ses her udsving, hvor særligt bestyrelsesformænd oplever, at der nogle gange er for meget at se til, mens Hjertereddere oftere angiver, at der er for få opgaver.

Undersøgelsen peger også på områder med forbedringspotentialer. Der er behov for øget anerkendelse – måske særligt fra ansatte – og styrket inddragelse i form af at få klare begrundelser for beslutninger, der vedrører deres arbejde. Samarbejdet med medfrivillige og ansatte vurderes generelt positivt, men samarbejdet med den nationale bestyrelse og oplevelsen af medbestemmelse kan forbedres. Frivillige efterspørger især kompetencegivende kurser som anerkendelsesform, og mange ønsker mere faglig og personlig udvikling. Undersøgelsen viser også, at frivillige i høj grad bruger hinanden til støtte og sparring, mens platforme som Frivillignet anvendes mindre.

Selvom der ses områder med plads til forbedring, viser undersøgelsen også, at der er en generel høj tilfredshed med at være frivillig i Hjerteforeningen – både målt ved den generelle tilfredshed, og med NPS-scoren for at være frivillig, som ligger på 51, hvilket tolkes som en virkelig god score. Knap halvdelen ser sig selv som frivillig om to år, mens hver femte er mere skeptisk. Forklaringer knyttet hertil skyldes typisk uvished omkring helbred.

Referencer

1. Ingerfair, Grønning ES, Mikkelsen LL, Frederik C. Boll FC. Frivilligundersøgelsen 2022. En undersøgelse af frivilliges tilfredshed, motivation og trivsel [Internet]. 2023 [cited 2025 Sep 27]. Available from: https://www.ingerfair.dk/wp-content/uploads/2023/11/Frivilligundersoegelsen_2022.pdf
2. Ingerfair for Red Barnet. Red Barnets Frivilligundersøgelse 2024 [Internet]. 2024 Dec [cited 2025 Sep 27]. Available from: https://redbarnet.dk/wp-content/uploads/2025/02/Red-Barnet-Frivilligundersoegelse-2024.pdf?utm_source=rbd&utm_medium=web&utm_campaign=overview
3. VIVE, Espersen HH, Fridberg T, Andrade SB. Frivillighedsundersøgelsen 2024 – en repræsentativ befolkningsundersøgelse af udviklingen i danskernes frivillige arbejde [Internet]. 2025 [cited 2025 Sep 27]. p. 1–118. Available from: <https://www.vive.dk/da/udgivelser/frivillighedsundersoegelsen-2024-yze6250x/>
4. CFSA, Pedersen SD, Sørensen ML, Hjære M. Kompetenceudvikling kan give flere og mere tilfredse frivillige [Internet]. 2023 [cited 2025 Sep 30]. Available from: <https://frivillighed.dk/files/media/document/Videnstema%20-%20Nye%20perspektiver%20pa%CC%8A%20rekruttering%20og%20fastholdelse.pdf>
5. Kræftens Bekæmpelse. Trivselsundersøgelse blandt frivillige i Kræftens Bekæmpelse – et overblik. 2024;
6. Ingerfair for Diakonissestiftelsens projekt FrivilligLaboratoriet. 2000. [cited 2025 Sep 27]. De tre pejlemærker: Trivselspejlemærke. Available from: https://impactinsider.dk/wp-content/uploads/2022/04/Pejlemaerke_Trivselspejling.pdf

Bilag

Bilag 1. Udvidet metodebeskrivelse

Dataindsamling

Alle frivillige i Hjerterforeningen modtog i perioden 16. juni til 7. juli 2025 (3 uger) en mail med link til det elektroniske spørgeskema. Der blev udsendt to rykker-mails om deltagelse med en uges mellemrum. Mailadresserne på alle frivillige blev indhentet via relevante projektledere/konsulenter og tjekket for dubletter inden udsendelse.

I alt 1.187 frivillige fik tilsendt spørgeskemaet. Personer med ugyldige mails ($n = 6$), eller personer, der havde modtaget flere mails enten fordi samme person var registreret med forskellige mailadresser, eller at flere frivillige var registreret med samme mailadresse ($n = 11$) blev efterfølgende ekskluderet. Sidstnævnte blev identificeret da, de selv gav feedback om, at de havde modtaget flere mails med invitation til undersøgelsen. Det giver en justeret studiepopulation på 1.170 frivillige. Den reelle population er formentlig lavere, da det må formodes, at der er flere personer heriblandt, som er registreret med flere mailadresser.

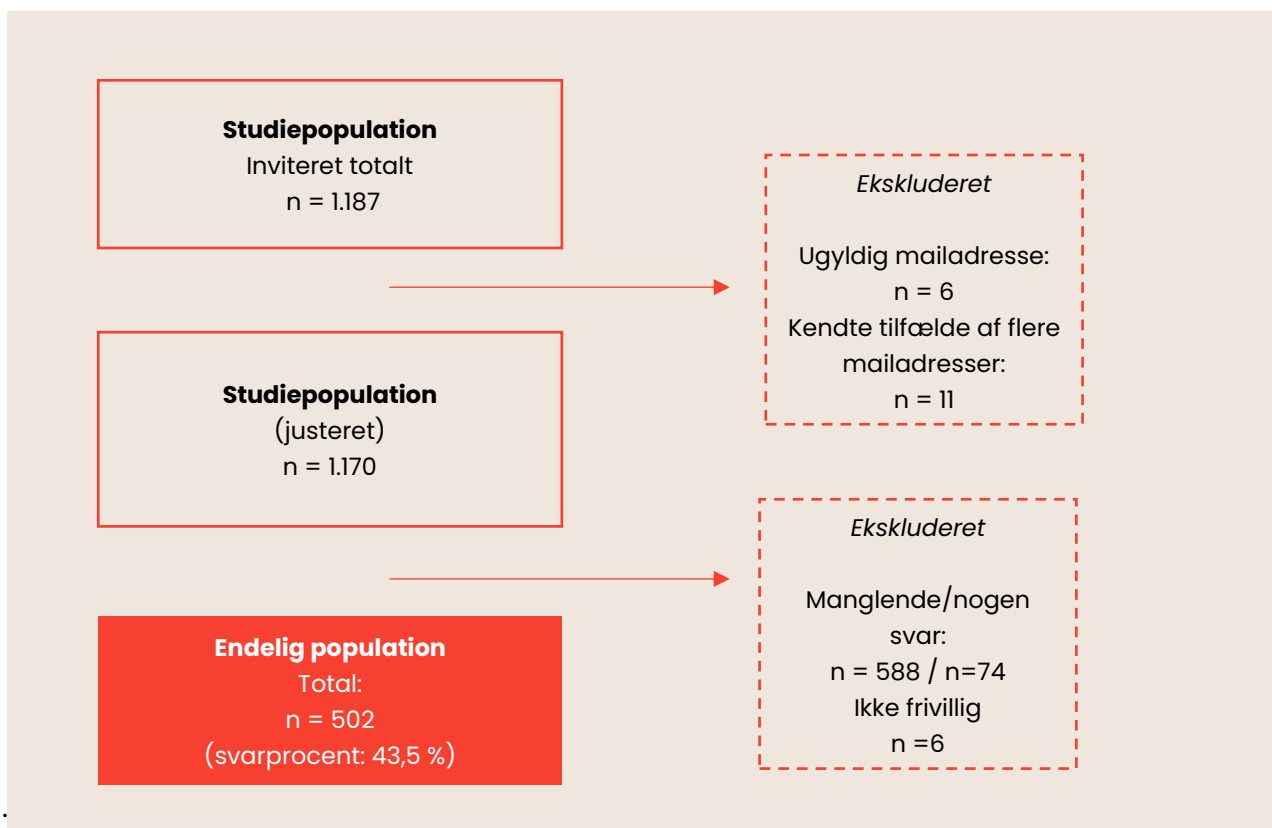
Frivillige med manglende deltagelse ($n = 594$) eller mangelfulde svar ($n = 74$) efterlader en studiepopulation på 508 frivillige (svarprocent: 43,5 %). Heraf blev 6 personer ekskluderet, da de oplyste, at de ikke var frivillige i Hjerterforeningen. Den endelige studiepopulation i undersøgelsen er derfor 502 frivillige.

Udvikling af spørgeskema

Spørgeskemaet til undersøgelsen er udviklet med afsæt i lignende undersøgelser på området fra bl.a. Ingerfair (1), Red Barnet (2) og Kræftens Bekæmpelse (5) for at sikre, at relevante og sammenlignelige temaer vedr. trivsel og motivation blev dækket. Desuden blev relevante fokusområder fra Hjerterforeningens egen One Pager for Fremtidens Frivillighed identificeret og medtaget i spørgeskemaet.

Relevante temaer blev udvalgt og enkelte steder tilpasset, hvor det var nødvendigt for at sikre relevans for frivillighed i Hjerterforeningen og så spørgsmål var til at svare på. Desuden har projektledere og frivilligkonsulenter givet input til og testet skemaet, ligesom der er foretaget en kognitiv test blandt 5 frivillige på tværs af forskellige frivilligroller inden udsendelse for at sikre at spørgsmålene var til at forstå og svare på.

Figur 35. Flowdiagram over deltagelse i undersøgelsen



Analyser

Blandt de gennemførte besvarelser er der foretaget deskriptive analyser, der viser svarfordelingerne for de forskellige spørgsmål. Svarfordelinger er analyseret total set samt i forhold til forskellige frivilligroller vist i Boks 4.

- **Frivillig Hjerteredder** (f.eks. som Hjerteredder/instruktør i livreddende førstehjælp)
- **Frivillig i GÅ MED** (f.eks. som gå-vært, tovholder eller gå-ven)
- **Frivillig Hjertemotionstovholder** (f.eks. som tovholder for et hjertemotionshold)
- **Frivillig i Patientstøtteindsatsen** (f.eks. som tovholder og/eller frivillig patient-, pårørende- eller forældrestøtte)
- **Frivillig bestyrelsesformand** i en lokalforening eller klub (f.eks. Børneklubben, GUCH eller Motionsklub)
- **Frivillig i andet bestyrelsesarbejde** i lokalforening eller klub (f.eks. kasserer eller næstformand eller menigt medlem)
- **Andet frivilligarbejde** i Hjertereforeningen (f.eks. lave kaffe til arrangementer, arrangere lokale events, sætte stole op, holde foredrag om din hjertesygdom)

Boks 4. Frivilligroller i undersøgelsen.

De frivillige blev bedt om at sætte kryds ved hver rolle de har i Hjerterforeningen. Summen af antal frivillige på tværs af de mulige frivilligroller er således højere end de i alt 502 frivillige indgår i undersøgelsen.

De frivillige har svaret på deres samlede oplevelse ved de forskellige spørgsmål. I analyserne opdelt ift. frivilligroller vil de frivilliges svar indgå i svarfordelingerne for de roller, den frivillige har svaret han eller hun er engageret i (er man f.eks. både patientstøtte og frivillig i hjertemotion indgår svaret ved begge svarfordelinger). Dette betyder rent metodisk, at frivilligrollerne ikke er "helt rene". Vi kan således ikke vide om et givent svar er mest udtalt for den ene eller anden rolle vedkommende indgår i, og resultaterne vil være påvirket heraf. Alligevel mener vi, at resultaterne giver et billede af temperaturen blandt frivillige, som er engageret under den aktuelle frivilligrolle, og at svarene stadig kan bruges til at se, om der i bestemte grupper bør rettes særligt fokus på f.eks. anerkendelse eller andre af rapportens temaer.

Der er ikke foretaget statistiske test af forskelle mellem grupper, men udelukkende vist fordelinger.

Vognmagergade 7, 3.
1120 København K
+45 70 25 00 00
post@hjerteforeningen.dk
hjerteforeningen.dk