

|  |
| --- |
| Formandsundersøgelsen 2021 |
| Analyserapporten  Ældre Sagens logo |



|  |
| --- |
| Ældre Sagens Formandsundersøgelse 2021 |
| Analyserapporten |
|  |

|  |
| --- |
| <Teaser tekst> |



|  |
| --- |
| Udarbejdet for:  Ældre Sagen  Snorresgade 17  2300 København S |
| Udarbejdet af  Annemarie Holsbo, Rasmus Dam Poulsen  og Andreas Bjerre Lunkeit  Teknologisk Institut  Gregersensvej 1  2630 Taastrup  Analyse og Erhvervsfremme |
| | Udarbejdet sammen med:  <Firma 1 navn>, <Firma 2 navn>, <Firma 3 navn> | | | | --- | --- | --- | |  |  |  | |
| December 2021  Foto: Marcus Aurelius fra Pexels |

Indholdsfortegnelse

[1. Indledning 4](#_Toc90632339)

[2. Resumé 5](#_Toc90632340)

[3. Metode 7](#_Toc90632341)

[3.1. Analysedesign 7](#_Toc90632342)

[3.2. Udvikling af spørgerammen 7](#_Toc90632343)

[3.3. Spørgeskemaundersøgelsen 8](#_Toc90632344)

[3.4. Kvalitative interview 9](#_Toc90632345)

[3.5. Formandsundersøgelsen 2021 – Resultater 9](#_Toc90632346)

[3.6. Brugsvejledning 10](#_Toc90632347)

[4. Rollen som formand 11](#_Toc90632348)

[4.1. Motivation som formand 11](#_Toc90632349)

[4.2. Personlige forudsætninger som formand 14](#_Toc90632350)

[4.3. Lokalpolitiske indsatsområder 16](#_Toc90632351)

[4.4. Udfordringer ved at være formand 17](#_Toc90632352)

[4.5. Corona-pandemien 20](#_Toc90632353)

[4.6. Livskvalitet 21](#_Toc90632354)

[4.7. Opsummering på rollen som formand 23](#_Toc90632355)

[5. Formandsarbejdets omfang 24](#_Toc90632356)

[5.1. Arbejdsmængden som formand 24](#_Toc90632357)

[5.2. Forventningsafstemning vedrørende arbejdsomfanget 26](#_Toc90632358)

[5.3. Arbejdspresset 27](#_Toc90632359)

[5.4. Uddelegering af opgaver 29](#_Toc90632360)

[5.5. Opsummering på formandsarbejdets omfang 30](#_Toc90632361)

[6. Ældre Sagen som organisation 32](#_Toc90632362)

[6.1. Sekretariatet og landsbestyrelsen 32](#_Toc90632363)

[6.2. Samarbejdet på tværs af organisationen 38](#_Toc90632364)

[6.3. Fremtiden for organisationen 41](#_Toc90632365)

[6.4. Opsummering på Ældre Sagen som organisation 42](#_Toc90632366)

[7. Konklusion 43](#_Toc90632367)

# Indledning

Teknologisk Institut gennemførte i 2016 for Ældre Sagen en undersøgelse af, hvordan alle de frivillige formænd oplevede deres formandskab og de udfordringer de syntes var forbundet hermed. I forlængelse af undersøgelsen iværksatte Ældre Sagen tiltag, der var rettet mod at forbedre oplevelsen af at være formand.

I begyndelsen af 2020 blev der indledt en dialog mellem Ældre Sagen og Teknologisk Institut om at gentage formandsundersøgelsen, dels for at tage temperaturen blandt de daværende formænd og dels for at afdække om de tiltag, der var blevet iværksat, har haft den ønskede effekt. Som bekendt viste det sig at 2020 skulle blive et helt anderledes år, hvor de fleste af Ældre Sagens forskellige aktiviteter måtte stilles i bero, og hvor det derfor heller ikke gav mening at gennemføre formandsundersøgelsen. I foråret 2021 begyndte Danmark at lukke op igen og hen over den følgende sommer blev kræfterne sat ind i hele organisationen for at genoprette livet i lokalforeninger, udvalg og distrikter. Derfor blev det besluttet at formandsundersøgelsen skulle gennemføres i efteråret 2021 og resultaterne heraf afrapporteres i denne rapport, i bilagsrapporten, som indeholder al statistik, samt i formidlingsprogrammet Tableau[[1]](#footnote-1).

Undersøgelsen er gennemført i tre hovedaktiviteter. I den første fase blev der gennemført telefoninterview med 10 tilfældigt udvalgte formænd for at høre, hvad de synes der var af centrale spørgsmål, som burde belyses i undersøgelsen. Spørgeskemaet fra 2016 blev derefter revideret i et samarbejde mellem Ældre Sagen og Teknologisk Institut, og det blev lagt fast hvorledes spørgeskemaet skulle distribueres til alle lokalbestyrelsesformænd, koordinationsudvalgsformænd samt distriktsudvalgsformænd. Den elektroniske spørgeskemaundersøgelse blev derpå gennemført, inklusiv en rykker-procedure, hvorefter data fra undersøgelsen blev gennemgået. Ældre Sagen og Teknologisk Institut besluttede på baggrund af indledende resultater, hvilke særlige emner fra spørgeskemaundersøgelsen der skulle belyses nærmere i de efterfølgende telefoninterview. Det er de samlede resultater af den kvantitative spørgeskemaundersøgelse og de kvalitative interview, der er samlet i denne rapport.

Vi vil gerne sige tak for den positive indstilling, vi har mødt både i forhold til at svare på spørgeskemaundersøgelsen og at give sig tid til de indledende såvel som opfølgende interview.

Vi håber at Ældre Sagen vil få glæde af undersøgelsens resultater.

God fornøjelse med læsningen og det fortsatte arbejde.

Den interaktive præsentation af udvalgte hovedtemaer kan tilgås ved at [klikke på dette link](https://public.tableau.com/app/profile/stig.yding.s.rensen/viz/Formandsundersgelsen2021/Formandsundersgelsen2021?publish=yes) (linket er gengivet i sin helhed i nedenstående fodnote).

# Resumé

Formandsundersøgelsen er, ligesom i 2016, gennemført som en kvalitativ og kvantitativ undersøgelse. Den kvantitative del af undersøgelsen omfatter størstedelen af alle formænd i Ældre Sagen fordelt på formænd for lokalafdelinger, koordinationsudvalg og distrikter. Svarprocenterne for de tre grupper formænd er henholdsvis 76%, 69% og 90% (dvs. 9 ud af ti), hvilket giver statistisk sikkerhed og medfører at data kan anvendes til at udtale sig generelt om formændene i Ældre Sagen.

Som det var tilfældet i den foregående undersøgelse fra 2016, udgør formændene i stor udstrækning en homogen gruppe, der kun på få områder adskiller sig væsentligt fra hinanden. Generelt viser forskellene sig først, når analysen ser nærmere på enkelte detaljer.

Overordnet mener Ældre Sagens formænd fortsat, at de arbejder for en god sag i en forening, der har styr på tingene og bidrager til at sætte fokus på og løse væsentlige problemer for ældre mennesker i Danmark.

For mange formænd er det at kunne gøre en forskel i det lokale, dvs. i deres nærområde, drivkraften og en meget vigtig motivation for deres arbejde som formand. De fleste formænd oplever at deres arbejde bliver anerkendt lokalt, og oplever at Ældre Sagen gør en forskel i nærområdet ved at bidrage med ressourcer og forskelligartede initiativer.

Corona-pandemien lagde ganske vist en dæmper på meget af arbejdet i 2020 og en stor del af 2021, men formændene er fortrøstningsfulde i forhold til at holde fast på både lokalforeningernes medlemmer og frivillige – selvom det svandt lidt ind. På den positive side tvang Corona-pandemien alle til at tænke nyt og alternativt i forhold til, hvad der plejede at ske. Det viste sig at mere kunne foregå udendørs, og at det, f.eks., kunne lade sig gøre at have ’telefon-besøgsvenner’.

Ligesom i 2016 oplever formændene, især lokalbestyrelsesformændene, at de arbejder mange timer for sagen. I interviewene fortæller mange, at formandsposten svarer til at have et deltidsjob på 20-30 timer om ugen. Tilsvarende tilkendegiver 58% af lokalbestyrelsesformændene ifm. spørgeskemaundersøgelsen, at arbejdsbyrden som formand er ’alt for stor’ eller ’stor’, mens 85% svarer at tidsforbruget er en ’stor’ eller ’meget stor’ udfordring for deres formandsarbejde.

De fleste lokalformænd synes, at omfanget af formandsarbejdet er større end de havde regnet med inden de blev formand. En delvis forklaring hertil er, at der mangler personer med ressourcer i bestyrelsen, der kan overtage opgaverne. Det får nogen til at foreslå, at der skal arbejdes mere med at forberede både bestyrelsesmedlemmer samt næstformænd og formænd på de opgaver, de kommer til at stå over for.

Samtidig viser 2021 undersøgelsen at lokalbestyrelsesformændene i større udstrækning end i 2016 har fået næstformænd som de kan delegere arbejdsopgaver og ansvar til. Det er et indsatsområde der er blevet arbejdet med efter 2016, og det ser ud til at have båret frugt, selvom der fortsat er behov for at arbejde med delegering og arbejdsfordeling i bestyrelsen og mellem formand og næstformand. Desuden oplever formændene i 2021 at bestyrelsesarbejdet fungerer fornuftigt på trods af at mange oplever et stort arbejdspres.

Et andet område hvor der er sket fremgang vedrører koordinationsudvalgene, som ser ud til nu at være anerkendt bredt blandt formændene. Mens de også har været udsat for forstyrrelser og nedlukninger i forbindelse med Corona-pandemien, ser det ud til, at de har fundet en måde at samarbejde og ikke mindst fungere på. I 2016 undersøgelsen var der en del forvirring om koordinationsudvalgets funktion og opgaver.

I forhold til støtte fra sekretariatet oplever formændene generelt, at sekretariatet er serviceorienteret, altid parat med støtte og rådgivning, og at der i sekretariatet sidder kloge folk som kan give dem politisk pondus. Der kommer mange gode ideer og forslag fra Snorresgade, *’for de har jo tid til at sidde og tænke på udvikling’* – som enlokalbestyrelsesformand udtrykker det. Samtidigt står det frit for de lokale afdelinger, om og hvilke af sekretariatets forslag de magter og ønsker at arbejde videre med.

# Metode

* 1. Analysedesign

Det overordnede analysedesign samt detaljerede spørgsmål til interview og spørgeskemaundersøgelsen blev udviklet i samarbejde med Ældre Sagens foreningskonsulent Torben Færk samt underdirektør og leder af Frivilligafdelingen Lars Linderholm.

Oprindeligt skulle undersøgelsen gennemføres i slutningen af 2020 som en del af inputtet til det strategiske arbejde i Ældre Sagen i de kommende år. Men strategiarbejdet blev, ligesom andre opgaver, udskudt pga. Corona-pandemien og igangsat med forsinkelse i sommeren 2022. Formandsundersøgelsen søgte at inddrage alle 215 lokalbestyrelsesformænd (L-formænd), 54 koordinationsudvalgsformænd (K-formænd) og 10 distriktsformænd (D-formænd). Tilpassede versioner af det samme spørgeskema blev sendt til hver af de tre formandstyper. En del personer har modtaget flere spørgeskemaer, fordi de f.eks. både er formand i en lokal bestyrelse og beklæder formandsposten i et koordinationsudvalg.

Aftalen vedr. 2021 undersøgelsen er, at den i stor udstrækning skal være identisk med 2016 undersøgelsen for at muliggøre sammenligninger mellem de to undersøgelser.

Formandsundersøgelsen blev indledt ved hjælp af 10 eksplorative interview med tilfældigt udvalgte formænd fra både lokalforeninger, koordinationsudvalg og distrikter. Derefter blev spørgeskemaundersøgelsen gennemført. Endeligt blev der fulgt op på indledende resultater fra spørgeskemaundersøgelsen ved at gennemføre yderligere 15 telefoninterview, som muliggjorde en mere detaljeret analyse af specifikke emner. Den nærværende analyserapport præsenterer resultaterne fra Formandsundersøgelsen 2021, mens bilagsrapporten indeholder samtlige besvarelser fra spørgeskemaundersøgelsen. Derudover blev der ifm. undersøgelsen udarbejdet en interaktiv præsentation af nøgleresultater vha. formidlingsprogrammet Tableau.

* 1. Udvikling af spørgerammen

I forlængelse af Formandsundersøgelsen 2016 iværksatte Ældre Sagen en række forskellige tiltag for at adressere nogle af de udfordringer, der var blevet fremhævet i forbindelse med undersøgelsen. For at kunne vurdere om tiltagene har haft den ønskede effekt, skulle der i stor udstrækning være sammenfald mellem spørgsmålene i 2016-undersøgelsen og spørgsmålene i dens efterfølger.

Teknologisk Institut besluttede sammen med Ældre Sagens foreningskonsulent Torben Færk samt underdirektør og leder af Frivilligafdelingen Lars Linderholm, at der i Formandsundersøgelsen 2021 ikke skulle være fokus på Corona-pandemien og dens påvirkning af det frivillige arbejde. Det blev vurderet at tilføjelsen af et flertal af Corona-relaterede spørgsmål ville gøre omfanget af spørgeskemaet for stort, dat det allerede i 2016 var fhv. omfattende. Samtidigt er det vigtigt at anerkende, at der har været en epidemi/fortsat er epidemiske tilstande, som med høj sandsynlighed har påvirket arbejdet i Ældre Sagen og dermed også formandsposterne. Derfor er der indarbejdet få indledende spørgsmål om formændenes opfattelser af, hvordan Corona-pandemien har påvirket deres arbejde i foreningen. Enkelte spørgsmål fra 2016-undersøgelsen er blevet sorteret væk, mens flere andre spørgsmål er blevet redigeret for at tilpasse sproget og underliggende svarkategorier til den nuværende situation.

Det spørgeskema, som henvender sig til de nuværende lokalbestyrelsesformænd, er ligesom sidst det mest omfangsrige og fungerer som et bruttoskema, hvorfra spørgsmålene i stor udstrækning er hentet til de to andre spørgeskemaer, der henvender sig til de øvrige formandskategorier.

* 1. Spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført i det elektroniske værktøj SurveyXact og Ældre Sagen har leveret kontaktoplysninger på samtlige formænd, som via en e-mail modtog et direkte link til spørgeskemaet. I det interne nyhedsbrev gjorde sekretariatet opmærksom på, at spørgeskemaet var sendt ud og opfordrede alle til at besvare det. De formænd, som bestrider mere end én formandsrolle, blev bedt om at besvare et spørgeskema for hver formandspost og det blev indskærpet over for formændene, hvilken formandsrolle besvarelserne skulle afspejle i det enkelte spørgeskema. Der har været iværksat to rykkerprocedurer undervejs.

Tabel 1 nedenfor viser den samlede population samt svarprocenten for hver formandsgruppe.

Tabel 1: Svarprocent i spørgeskemaundersøgelsen

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Formands gruppe | Population | Svarprocent |
| Lokalbestyrelsesformænd | 215 | 76 % |
| Koordinationsudvalgsformænd | 54 | 69 % |
| Distriktsformænd | 10 | 90 % |

Note: Der medregnes kun respondenter, der helt har gennemført et relevant spørgeskema.

Generelt er svarprocenterne tilfredsstillende, hvilket vidner om en dedikeret formandsskare og en stor opbakning omkring Formandsundersøgelsen.

Svarprocenterne er lidt lavere end ved Formandsundersøgelsen 2016, hvor bl.a. 87% af lokalbestyrelsesformændene besvarede spørgeskemaet. Faldet i svardeltagelsen formodes at have to årsager. For det første er spørgeskemaundersøgelsen blevet udsendt i en periode med mange nystartede formænd. En del af dem besvarede invitationen til spørgeskemaundersøgelsen med en forklaring om, at de ikke kunne svare på spørgsmålene, da de udelukkende havde været formænd i et år, der i høj grad blev præget af nedlukninger ifm. Corona-pandemien. Ikke desto mindre er, f.eks., lidt over 9% af de L-formænd, der gennemførte spørgeskemaundersøgelsen, nye lokalbestyrelsesformænd (dvs., at de havde været formænd i mindre end et år, da de blev inviteret til at deltage i undersøgelsen). For det andet blev der ved udsendelsen af spørgeskemaundersøgelsen i 2016 efterfølgende sendt en direkte opfordring til at deltage fra landsformanden og den administrerende direktør, hvilket ikke var tilfældet i 2021.

Selvom svarprocenten er lavere end i 2016, er Formandsundersøgelsen 2021 kendetegnet ved høje svarprocenter, der i høj grad kan anses som tilfredsstillende og være grundlag for at udtale sig om den generelle trivsel hos Ældre Sagens formænd.

* 1. Kvalitative interview

I den indledende fase blev der udført 10 eksplorative telefoninterview med en semistruktureret spørgeramme for at afdække den aktuelle situation for formændene og identificere områder af særlig interesse, som skulle med i spørgeskemaundersøgelsen. De 10 indledende interview var fordelt på alle tre typer formandsposter.

Efter indsamlingen af besvarelser til spørgeskemaundersøgelsen, blev der foretaget en indledende analyse for at undersøge om der var emner og områder, der med fordel kunne belyses nærmere i opfølgende telefoninterview. Teknologisk Institut aftalte sammen med Torben Færk og Lars Linderholm, hvordan de opfølgende interview skulle gennemføres.

I forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen fik respondenterne mulighed for at tilkendegive om de ville stille op til et opfølgende telefoninterview og angive et telefonnummer. Interviewpersoner blev valgt som et tilfældigt udsnit.

* 1. Formandsundersøgelsen 2021 – Resultater

Da spørgeskemaundersøgelsen er meget omfattende og samtidig dækker alle formandsgrupper, er det ikke hensigtsmæssigt at afrapportere alle resultater. Nærværende analyserapport fokuserer derfor på formidlingen af de mest relevante resultater. I en selvstændig bilagsrapport findes en udtømmende og komplet afrapportering for alle tre formandsgruppers besvarelser. Med andre ord kan alle svarfordelinger, der ikke er gengivet i selve rapporten, findes i bilagsrapporten. Der er desuden udarbejdet en interaktiv præsentation af udvalgte hovedtemaer fra undersøgelsen i formidlingsprogrammet Tableau[[2]](#footnote-2). I den interaktive præsentation er det muligt at se forskelle i svarfordelinger i forhold til geografi, lokalafdelingsstørrelse samt respondenternes anciennitet som formand.

Fordi størstedelen af den samlede formandsskare har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, kan resultaterne generaliseres til den samlede formandsskare med stor statistisk sikkerhed. Hvor det er relevant, drages der sammenligninger på tværs af formandskarakteristika, såsom distrikt, størrelse af lokalafdeling og anciennitet som formand.

Generelt har formandsgruppen vist sig at være fhv. homogen, og signifikante forskelle har kun vist sig i enkelte tilfalde, der fremhæves i denne rapport. Der vil igennem rapporten blive trukket linjer tilbage og sammenlignet med resultaterne fra Formandsundersøgelsen 2016 med særligt fokus på de tiltag, som blev iværksat efter 2016-undersøgelsen. Derudover inddrages der løbende resultater fra de kvalitative interview for at kontekstualisere og uddybe relevante resultater.

* 1. Brugsvejledning

Den følgende analyse af resultaterne fra Formandsundersøgelsen 2021 er struktureret ved hjælp af tre overordnede temaer, nemlig ’Rollen som formand’, ’Opgaver som formand’ og ’Ældre Sagen som organisation’. Til hvert tema knytter sig en række underordnede emner.

Samtlige analyseafsnit præsenterer resultater fra spørgeskemaundersøgelsen samt de gennemførte kvalitative interview. Indsigter fra interviewene bruges bl.a. til at illustrere og uddybe resultater fra den kvantitative spørgeskemaundersøgelse. Til samme formål inddrages nogle af de fyldige kommentarer som formændene har skrevet i deres besvarelser af denne undersøgelse. Alle citater er skrevet i kursiv og forsynet med en kildehenvisning.

Der henvises til bilagsrapporten, hvis læseren har interesse i at dykke ned i flere detaljerede tal om besvarelserne af den kvantitative undersøgelse end dem gengivet i nærliggende hovedrapport. Bilagsrapporten indeholder fordelingen af besvarelserne fra alle tre formandskategorier og dækker alle spørgeskemaets spørgsmål.

Har læseren derimod lyst til at se nærmere på, hvordan svarfordelingen mellem forskellige geografiske områder, distrikter samt formænd med forskellig anciennitet er, henvises der til den interaktive præsentation i Tableau (link i indledningen).

# Rollen som formand

Dette kapitel fokuserer på formændenes opfattelse af deres rolle som formand. Det ser bl.a. nærmere på formændenes holdninger til, hvad det vil sige at være formand, og hvilke områder de især bliver motiverede af i deres arbejde. Kapitlet afdækker desuden, hvilke forudsætninger der, jævnfør de adspurgte, skal være på plads for at udfylde formandsstolen bedst muligt, og på hvilke områder det somme tider kan opleves som svært at være formand.

* 1. Motivation som formand

Et af de centrale spørgsmål i formandsarbejdet er, hvad der motiverer formændene i deres arbejde. Ifølge spørgeskemaundersøgelsen er den mest motiverende faktor for L-formændene ’at kunne bidrage til bedre forhold for svage og ældre’, som samtlige L-formænd anser for enten at være ’vigtig’ eller ’meget vigtigt’.

I de kvalitative interviews beskriver en af lokalformændene sin motivation for at være formand sådan:

*’Det betyder meget for mig at gøre en indsats - en indsats der kan gøre en forskel for borgerne.’*

(Kilde: interview med lokalformand)

Herefter er de vigtigste motivationsfaktorer at ’lokalforeningen er drevet med professionalisme og økonomisk ansvarlighed’ samt ’det sociale samvær i foreningen’ – se figur 4.1.

Generelt er der ikke sket en signifikant forandring fra 2016- til 2021-undersøgelsen, når det handler om, hvilke motivationsfaktorer L-formænd tildeler størst betydning. Der er heller ikke de store forskelle sammenlignet på tværs af størrelsen af lokalforeninger. Hvis man skelner mellem L-formændenes anciennitet, er det interessant, at der er en tendens til at være lidt mindre motiveret af, at ’Ældre Sagen opnår resultater og opmærksomhed på nationalt niveau’, jo længere tid man har siddet på formandsposten. Eksempelvis har 43% af de formænd som har været på posten i under 1 år, angivet dette motivationsfaktor som værende ’meget vigtigt’, mens det samme gælder kun for 20% af de formænd, der har været på posten i over 9 år.

Samtidigt kan det faktum, at nyere formænd i højere grad er motiveret af nationalt arbejde, måske fokuseres på, når man forsøger at rekruttere nye kræfter, der skal bistå L-formændene med deres arbejde.

**Figur 4.1.1: Motivationsfaktorer for formandsarbejdet – Lokalbestyrelsesformænd**

Note: N = 172. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

En vigtig del af motivationen som formand er også, i hvor høj grad formændene kan identificere sig selv med Ældre Sagens intentioner. Formændene blev derfor bedt om at prioritere mellem fem af Ældre Sagens intentioner for at tilkendegive, hvilke af dem de oplever som særligt motiverende – se figur 4.2 på næste side.

For L-formændene er det i høj grad ’Medlemsarrangementer og aktiviteter’, der er særligt motiverende. Således angiver over halvdelen af L-formændene (58%) denne intention som højeste prioritet. Dette var også særdeles vigtigt for L-formænd i 2016-undersøgelsen. Der er dog sket en udvikling, idet antallet som prioriterer denne intention højest er steget med 8%-point fra 2016 til 2021. Denne stigning er sket, på trods af, at formændene ved den foregående undersøgelse kunne prioritere mellem blot tre intentioner, mens de i Formandsundersøgelsen 2021 kunne prioritere mellem fem af dem. (Formændene var ved dette spørgsmål tvunget til at rangliste intentionerne, og kunne dermed ikke vægte dem højt allesammen.)

**Figur 4.1.2: Hvilke af de fem intentioner motiverer dig særligt som formand? - Lokalbestyrelsesformænd**

Note: N = 174. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

På baggrund af det ovenstående er der noget, som tyder på, at ’Medlemsarrangementer og aktiviteter’ er blevet vigtigere for formændenes motivation. Det kan muligvis være afledt af, at netop dette område har været sværere at indfri i det seneste år på grund af Corona-pandemien.

De to intentioner, som formænd udelukkende blev spurgt til ifm. med deres personlige motivation i 2021-undersøgelsen, er ’Fremme de frivilliges trivsel’ og ’Forestå pressekontakt- og synlighed’. Disse er generelt prioriteret lavere end de 3 intentioner fra vedtægterne, der også blev spurgt til i Formandsundersøgelsen 2016. På trods af, at ’Fremme de frivilliges trivsel’ i mindre grad bliver prioriteret hos L-formændene, er frivillighed et emne som formændene hyppigst nævner, når de bedes uddybe deres prioritering i et åbent spørgsmål. Her nævnes, for eksempel:

* *‘Hvis de frivillige synes, at det er en super forening de er med i, så fungerer alt det andet af sig selv.’*
* *’Uden frivillige, ingen Ældre Sagen’.*

(Kilde: spørgeskemaundersøgelse – lokalbestyrelsesformænd)

Når man ser på de forskellige typer af formænd, er der ikke umiddelbart udslagsgivende forskelle. Der er dog en tendens til, at formænd som har været på posten i kortere tid, generelt svarer mindre ’sikkert’ på spørgsmålene. De svarer, f.eks., oftere ’i nogen grad’ frem for ’i høj grad’. Desuden har formænd fra mindre lokalafdelinger en tendens til i højere grad at prioritere ’Fremme de frivilliges trivsel’, når sammenlignet med formænd fra de mellemstore og store foreninger. Samtidigt er det måske ikke overraskende, at mindre foreninger i højere grad prioriterer at værne om deres frivillige.

* 1. Personlige forudsætninger som formand

I forbindelse med Formandsundersøgelsen blev formændene spurgt om deres syn på, hvilke forudsætninger der er vigtige at have med i bagagen som formand. Figur 4.2 nedenfor viser lokalformændenes prioritering af en række personlige forudsætninger for formandsrollen.

**Figur 4.2: Personlige forudsætninger for formandsrollen – Lokalbestyrelsesformænd**

Note: N = 181. Formændene blev bedt om at vælge de tre vigtigste personlige forudsætninger.

Ligesom det var tilfældet ved Formandsundersøgelsen 2016, er det ’samarbejdsevnen’ samt ’evnen til at delegere arbejdet’, der vurderes at være de vigtigste personlige forudsætninger for lokalformænd. Der er sket et lille fald angående ’evnen til at uddelegere arbejde’ i forhold til 2016-undersøgelsen (et fald fra 73% til 64%). Det er et interessant resultat med hensyn til strategien om, at lokalformændene i højere grad skal kunne delegere arbejdet. Mens resultatet ikke er entydigt, kan det være en indikation af, at Ældre Sagen lykkedes med at gøre det lettere for formænd at kunne delegere arbejdet, og at L-formændene derfor i mindre grad ser denne evne som værende iblandt de vigtigste personlige forudsætninger.

Uanset hvor stor en andel af formænd vurderer at ’evnen til at delegere arbejdet’ er vigtigt, oplever bl.a. L-formænd udfordringer, når de prøver at give opgaver videre:

*’Det kan være belastende at få de andre til at påtage sig opgaver. I princippet kan man ikke pålægge frivillige nogen opgaver, men når man melder sig til en bestyrelsespost, må man forvente at der følger noget arbejde med. Men ingen eller i hvert fald – det er svært at få nogen til at melde sig til noget der er mere varigt.’*

(Kilde: interview med lokalformand)

*’Vi har prøvet med to næstformænd, det duede ikke måske fordi den ene var den forkerte person.’* (Kilde: interview med lokalformand)

I forhold til Formandsundersøgelsen 2016 er der sket en lille stigning i andelen af formænd, der nævner ’evnen til at bevare overblikket’ som en af de vigtigste personlige forudsætninger (fra 42% til 48%). Nedenstående citat giver et godt indtryk af, hvorfor denne personlige forudsætning vurderes som en af de tre vigtigste af næsten halvdelen af alle L-formænd:

*’Formandsarbejdet er rimeligt omfattende, selvom der er telefon- og kontortid, er der mange der per automatik ringer til formanden. Der er mange opklarende spørgsmål på min telefon, som alle andre også kan svare på; vedrørende tidspunkter, parkeringsforhold, alt muligt praktisk.’*

(Kilde: interview med lokalformand)

Ved de andre typer formænd er billedet lidt anderledes. Mens koordinationsudvalgsformændene ligeledes angiver ’samarbejdsevnen’ som den vigtigste forudsætning (med 83%), prioriterer de i højere grad end L-formændene ’kommunikationsevnen’. Således fremhæver 63% af K-formændene færdigheder inden for kommunikation som særlig vigtigt, hvilket kun gælder for 35% af L-formændene. Distriktsformændene nævner i højeste grad ’evnen til at bevare overblikket’ (60%) samt ’evnen til at delegere arbejdet’ (60%).

Sammenlignes formænd med forskellige ancienniteter bliver endnu en lille forskel synligt. Det tyder på, at formænd, som har siddet på posten i flere år, i højere grad anser ’evnen til at delegere arbejdet’ som en vigtig forudsætning end dem, der har været formand fhv. kortvarigt. For eksempel fremhæver 68% af L-formændene med en anciennitet på 6-9 år denne evne, mens det er kun 56% af nye L-formænd (under et års anciennitet) der vurderer evnen som at være vigtig. En delvis forklaring for resultatet kan være nedlukninger ifm. Corona-pandemien (se afsnit 4.5), der i nogle tilfælde kan formodes at have mindsket omfanget af formændenes arbejde og dermed behovet for at delegere arbejdet.

* 1. Lokalpolitiske indsatsområder

Det lokalpolitiske arbejde på områder af særlig interesse for ældre borgere er en vigtig del af Ældre Sagens virke. For lokalformændene er ’værdig ældrepleje’, ’hjemmehjælp’ og ’demens’ de vigtigste lokalpolitiske indsatsområder (se figur 4.3).

I gennemførte telefoninterview uddybede L-formændene især ’værdig ældrepleje’ og knyttede flere kommentarer til, hvorfor de tildeler det stor betydning:

*’Værdig ældrepleje betyder for mig at den ældre behandles som et selvstændigt tænkende menneske med frihed og mulighed for at vælge. De skal selvfølgelig have skiftet ble efter behov og man skal tale respektfuldt med dem. Alle i ældre plejen burde være glad for ældre mennesker.’*

(Kilde: interview med lokalformand)

*’Værdig ældrepleje er vores primære indsatsområde, det er det vigtigste område for vores indsats.’*

(Kilde: interview med lokalformand)

*’Det betyder simpelthen at de mennesker, der har behov for hjælp, bliver behandlet ordentligt. Værdig ældrepleje er ikke at der kommer syv forskellige afløsere på en dag. Alle skal både mentalt og fysisk – praktisk behandles værdigt, det vil sige ordentligt.’*

(Kilde: interview med lokalformand)

Selvom L-formændene prioriterer anderledes med hensyn til de lokalpolitiske indsatsområder end de gjorde i 2016-undersøgelsen, er der formentlig ikke tale om en decideret forandring af holdninger. Det skyldes at hverken ’demens’ eller ’værdig ældrepleje’ var blandt svarmulighederne i Formandsundersøgelsen 2016, hvor de vigtigste områder jf. L-formændene var ’genoptræning/rehabilitering/forebyggelse’, ’hjemmehjælp’ og ’plejeboliger’. På den baggrund er det heller ikke overraskende, at de tidligere vigtigst prioriterede områder er faldet i prioritet siden 2016, da en del L-formænd i 2021-undersøgelsen i stedet for vælger at fremhæve indsatsområder som de ikke kunne vælge tidligere.

Sammenlignet på tværs af formændenes ancienniteter samt størrelsen på lokalafdelinger, er der ikke signifikant forskel på, hvilke lokalpolitiske områder der prioriteres højest.

I forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen kunne formændene også angive ’andre indsatsområder’ som vigtige i en åben svarkategori. De hyppigst nævnte områder i det åbne svar var ’ensomhed’ og ’samarbejde mellem plejehjem og hjemmehjælp’.

**Figur 4.3: Prioritering af lokalpolitiske indsatsområder – Lokalbestyrelsesformænd**

Note: N = 194. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

* 1. Udfordringer ved at være formand

Tidsforbruget er, ligesom det var tilfældet i 2016, den største udfordring som lokalbestyrelsesformændene støder på i deres formandsarbejde (se figur 4.4). I alt har 85% af L-formændene angivet denne faktor som værende enten en ’stor’ eller ’meget stor’ udfordring. Dette er en lille stigning i forhold til 2016, hvor det tilsvarende tal var 78%. Det vil sige, at Ældre Sagens L-formænd ikke føler at tidsforbruget er blevet en mindre udfordring siden Formandsundersøgelsen 2016.

Det nedenstående citat understreger, at formændene generelt kan opleve det som udfordrende at finde den fornødne tid til at løse deres opgaver:

*’Jeg har travlt, det svarer til 20 timer om ugen på de to opgaver* [K-formand og L-formand]*. I starten brugte jeg det halve, men så vokser tingene, fordi man kommer med i udvalgsarbejde. Her i efteråret har der været dobbelt mødeaktiviteter fordi så meget blev skubbet pga. Corona og nu har skulle klares på et halvt år.’*

(Kilde: interview med lokalformand)

**Figur 4.4: I hvilken grad vurderer du følgende som værende en udfordring for dit arbejde som formand? – Lokalbestyrelsesformænd**

N = 171. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

En sammenligning mellem 2016- og 2021-undersøgelsen viser, at L-formændenes forventninger til sig selv i formandsrollen er steget marginalt. I Fromandsundersøgelsen 2016 angav 54% ’dine egne forventninger til din opgave som formand’ som en ’stor’ eller ’meget stor’ udfordring, mens det i årets undersøgelse gælder for 59%. Yderligere er det primært de L-formænd, der har været på posten i kortest tid, som anser forventninger til sig selv i formandsrollen for at være den største udfordring. Således angiver 64% af L-formændene, som har en anciennitet under et år, egne forventninger som en stor eller meget stor udfordring.

’At få rekrutteret de fornødne personer til organisatoriske opgaver / bestyrelsen’ er den næststørste udfordring for lokalbestyrelsesformændene. I alt anser 72% af L-formændene det som en ’stor’ eller ’meget stor’ udfordring (svarmuligheden indgik ikke i 2016-undersøgelsen). Som et led i, at kunne delegere arbejde væk fra formændenes eget bord, er det nødvendigt, at de kan rekruttere de fornødne personer til at varetage opgaver, som lokalformændene ellers ville tage sig af. Derfor er det værd at følge op på lokalformændenes oplevede udfordringer ifm. rekruttering.

Ved sammenligning af de forskellige størrelser af lokalafdelinger fremgår den tendens, at formænd fra større lokalforeninger i mindre grad oplever ’at få rekrutteret de fornødne personer…’ som en større udfordring. Ved lokalforeninger med under 3.000 medlemmer svarer 40%, at det er en ’meget stor udfordring’, mens det tilsvarende tal er 30% for lokalforeninger med over 6.000 medlemmer. Det er måske ikke overraskende, men noget tyder dermed på, at kommende strategier indeholder en indsats for at hjælpe mindre lokalforeninger med deres rekruttering af eksempelvis frivillige og medlemmer.

Andelen som har svaret, at ’motiveringen af frivillige’ er en ’stor’ eller ’meget stor’ udfordring er faldet fra at være 58% i år 2016 til at være 45% i år 2021. Dette indikerer, at Ældre Sagens strategi 2017-2021 om at støtte mulighederne og motivationerne for frivillige har haft en positiv effekt – det virker i hvert fald til, at det i mindre grad er en udfordring for lokalformændene end det var for 5 år siden.

Samtidig er der sket et væsentligt fald i andelen, der angiver ’at få økonomien til at hænge sammen’ som en ’stor’ eller ’meget stor’ udfordring. Dette er næsten halveret siden år 2016, hvor den var 31%, mens den i årets undersøgelse er 14%. Rent økonomisk føler L-formændene således, at de står bedre i dag end de gjorde for 5 år siden, hvilket muligvis kan være en effekt af Ældre Sagens 2017-2021 strategi.

Den tredje største udfordring som bliver fremhævet af 60% af L-formændene som enten ’meget stor’ eller ’stor’, er Corona-pandemien. Her er det en tendens, at de store lokalforeninger har haft større udfordringer ifm. med pandemien end de mindre lokalforeninger. Corona-pandemien var dog et eksternt stød og forventes ikke at være en gennemgående udfordring for formændene de næste 5 år. Dette understreges også i lokalformændenes uddybende kommentarer i spørgeskemaundersøgelsen. Eksempelvis svarer en respondent, at:

*’Corona-pandemien var, men er ikke længere, en meget stor udfordring.’*

(Kilde: spørgeskemaundersøgelse – lokalformand)

For koordinationsudvalgsformændene har Corona-pandemien været den primære udfordring. I alt angiver 61% af K-formændene pandemien som en ’stor’ eller ’meget stor’ udfordring. Dernæst kommer deres ’egne forventninger til opgaverne som formand’ og ’tidsforbruget’. Disse udfordringer fylder også mest hos distriktsformændene.

Da Corona-pandemien har udfordret alle typer formænd i deres arbejde, der det passende at se nærmere på, hvilken påvirkning pandemien havde i det følgende afsnit.

* 1. Corona-pandemien

Som et led i Formandsundersøgelsen 2021 blev der tilføjet spørgsmål angående formændenes oplevelse af Corona-pandemien. Formålet var bl.a. at belyse, hvordan Ældre Sagen fungerer som organisation i tider med udefrakommende kriser, og hvorvidt det har bibragt erfaringer, der vil kunne bruges hos Ældre Sagen fremover.

Som antydet i det foregående afsnit 4.4, har Corona-pandemien medført en påvirkning af lokalformændenes virke. I forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen angiver 44% af L-formændene, at deres lokalforeninger måtte lukke helt ned for aktiviteter, mens i alt 97% svarer, at de enten helt- eller delvist lukkede ned for aktiviteter. Yderligere indikerer 41% af L-formænd, at deres afdeling mistede frivillige under pandemien, mens 47% angiver, at deres afdeling mistede medlemmer under pandemien (se figur 4.5.1 og 4.5.2).

**Figur 4.5.1: Hvordan påvirkede Corona-pandemien dit formandskab? – Lokalbestyrelsesformænd**

N = 181. Respondenter kunne angive flere svar.

**Figur 4.5.1: Hvordan har Corona-pandemien påvirket – Lokalbestyrelsesformænd**

N = 180 (‘…antallet af jeres frivillige?’); n = 179 (‘…antallet af jeres medlemmer?’). Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

Citatet nedenfor giver et indtryk af, hvad det har betydet for formænd af afdelinger, der mistede frivillige:

*’Vi har i Corona-tiden mistet en del frivillige. Jeg ville gerne delegere mere, men der er ikke nogen frivillige at overdrage til, og vi skal ikke have for mange kasketter hver.’*

(Kilde: interview med lokalformand)

Det er ikke overraskende, at Corona-pandemien medførte midlertidig nedgang i aktiviteten og antallet af medlemmer. Nedgangen forventes dog at være netop midlertidig, hvilket afspejler sig i flere uddybende kommentarer fra L-formændene i spørgeskemaundersøgelsen. Det skal dog tilføjes, at undersøgelsen er gennemført i det tidlige efterår 2021, inden det i december 2021 igen trækker sammen til aflysning og lukning.

Formændenes oplevelser ifm. reaktioner under pandemien kan være brugbar i forhold til Ældre Sagens fremtidige strategier. Som en af lokalformændene skriver i en uddybende kommentar, har *‘…Corona krævet en anderledes tankegang’*. Det bekræftes af, at 23% af lokalbestyrelsesformændene angiver, at deres afdeling ’udviklede nye aktiviteter og måder at nå deres medlemmer på’. Det indebærer eksempelvis tiltag som ’spis sammen – hver for sig’, og en formand skriver i en kommentar, at *’…vi opdyrkede udendørsaktiviteter til at blive "helårsaktiviteter". Noget som også vil fortsætte’.*

Formændenes reaktioner på Corona-pandemien peger umiddelbart på to ting. For det første, at Ældre Sagen er en robust og omstillingsparat organisation, hvor der er muligheder og plads til at være nytænkende i situationer, hvor der kan være brug for det. Og for det andet siger det noget om lokalformændenes motivation og prioriteringer i deres arbejde. Som tidligere illustreret i figur 4.1.2, er 'medlemsaktiviteter og arrangementer’ den intention, der i højeste grad motiverer lokalbestyrelsesformænd. Dette kan også ses i deres ihærdighed ift. fortsat at organisere aktiviteter for deres medlemmer på trods af Corona-pandemien.

* 1. Livskvalitet

Som det sidste led i temaet omkring ’rollen som formand’ belyser hovedrapporten, hvad formændene personligt får ud af at være formand hos Ældre Sagen. I spørgeskemaundersøgelsen er de bl.a. blevet spurgt til, hvordan formandskabet bidrager til deres livskvalitet. Lokalformændenes svar herpå præsenteres i figur 4.6.

Først og fremmest er det slående, hvordan formandskabet bidrager til livskvaliteten for formændene på en lang række områder. På trods af, at formændene oplever en del udfordringer ifm. deres formandspost (som beskrevet i afsnit 4.4.), får de tilsyneladende meget igen for deres indsats rent personligt. Det ses bl.a. hos lokalbestyrelsesformændene. Ved samtlige områder som L-formændene blev bedt om at forholde sig til, angiver mindst 49%, at deres formandskab har bidraget i enten ’nogen grad’ eller ’høj grad’ til deres livskvalitet. Det vidner om, at det at være lokalformand for Ældre Sagen på en bred række områder bidrager til livskvaliteten. Det samme billede tegnedes sig i år 2016. Siden da er tallene faldet en smule, hvilket især skyldes, at der i år er flere ’ved ikke ’-svar. Disse svar stammer i høj grad fra nye formænd, der formentlig ikke har gjort sig tilstrækkelige erfaringer til at kunne vurdere effekten på livskvaliteten (nedlukninger ifm. Corona-pandemien spiller formentlig også en rolle her). Data fra spørgeskemaundersøgelsen viser bl.a., at niveauet af ’ved ikke’-svar ligger omkring 30-40% ved alle svarmuligheder hos L-formænd, der har haft deres post i mindre end et år.

Den allerstørste forøgelse på L-formændenes livskvalitet angår ’følelsen af at være til gavn’, hvor 53% svarer, at det i høj grad bidrager til deres livskvalitet. Dernæst følger ’nye venskaber’, som 41% angiver for at bidrage til deres livskvalitet i høj grad. Sidstnævnte Dette var også de livskvalitets-områder som fik tildelt den største betydning af L-formænd i Formandsundersøgelsen 2016. Udover at de ’nyeste’ formænd i høj grad svarer ’ved ikke’, er der ikke en markant forskel mellem besvarelser fra forskellige typer formænd.

**Figur 4.6: I hvilken grad har formandsjobbet bidraget til din livskvalitet på følgende områder? – Lokalbestyrelsesformænd**

N = 165. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

* 1. Opsummering på rollen som formand

Som formand i Ældre Sagen skal man have en god samarbejdsevne, evne til at delegere arbejde og evnen til at bevare overblikket. Man skal være klar på et tidskrævende job, der til gengæld giver en stor livskvalitet på en bred række områder, især fordi det giver følelsen af at være til gavn for andre.

Siden år 2016 er der sket en lille udvikling i rollen som formand. Det er eksempelvis blevet lettere at motivere de frivillige, hvilket kan ses som et udslag for Ældre Sagens 2017-2021 strategi. Formændene motiveres især af at kunne sikre værdig ældrepleje igennem en lokalpolitisk indsats, og de er motiveret for at sikre medlemsarrangement og -aktiviteter. Dette har især været vigtigt efter Corona-pandemien har vanskeliggjort netop dette. Generelt kan det anses som positivt, at formændene er blevet ved med at prioriteret dette område til trods af de vanskelige forhold i kølvandet af pandemien.

# Formandsarbejdets omfang

Mens det foregående kapitel beskæftigede sig med, hvordan rollen som formand generelt udspiller sig, fokuserer dette kapitel på opgaverne der følger med formandsposten samt omfanget af formandsarbejdet.

Som beskrevet i afsnit 4.4 er tidsforbruget en af de største udfordringer på tværs af de forskellige typer af formandspost, formændenes anciennitet samt lokalforeningernes størrelse. Derfor er det vigtigt at se nærmere på de konkrete arbejdsopgaver for formændene, og hvordan belastningen fordeler sig. Derudover inddrages resultater, som viser hvorvidt formændene uddelegerer deres arbejde.

* 1. Arbejdsmængden som formand

Spurgt til deres arbejdsbelastning svarer 58% af lokalbestyrelsesformændene, at den enten er ’for stor’ eller ’alt for stor’. Dette er 10%-point højere end ved Formandsundersøgelsen 2016. Hvis man ser på ancienniteten af formændene, er der ikke så stor forskel; udover hos de formænd, der har været på posten i over 9 år. Her er det kun 34%, som angiver, at arbejdsmængden er ’for stor’ eller ’alt for stor’. Det kunne således tyde på, at man med tiden lettere kan overskue opgaverne. Samtidigt oplever også formænd, som har en del erfaring, arbejdsbelastningen som ’for stor’ eller ’alt for stor’. Det gælder nemlig for 69% af de L-formænd, der har været formænd i 6-9 år. Således kunne man med fordel fokusere på at hjælpe både nye og mere erfarne formænd i håndteringen af denne udfordring.

**Figur 5.1:** **Hvordan vil du vurdere arbejdsmængden, som følger med formandsrollen? - Lokalbestyrelsesformænd**

N = 165. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

Det store arbejdspres er primært udpenslet hos lokalformændene. Ingen af distriktsformændene svarer, at arbejdsmængden er for høj (22% svarede dette i år 2016), mens 76% af koordinationsudvalgsformændene angiver, at arbejdsmængden er passende (en stigning på 7%-point ift. 2016-undersøgelsen).

Der er således tegn på, at Ældre Sagen siden 2016 har fået aflastet både distriktsformænd og koordinationsudvalgsformænd for arbejdsopgaver, men at det muligvis har efterladt mere arbejdsbelastning hos lokalbestyrelsesformændene. En forklaring på dette kan muligvis være, at K-formændene og D-formændene i højere grad blev ramt af, ikke at have den samme mængde opgaver som tidligere under Corona-pandemien, hvilket har lettet deres arbejdsbyrde relativt til lokalbestyrelsesformændene. Et resultat, der understøtter denne fortolkning er, at den største udfordring for K-formændene og D-formændene har været Corona-pandemien, hvorimod lokalbestyrelsesformændene oplevede tidsforbruget som deres største udfordring. Det er muligt, at L-formændene stadig havde opgaver under, og måske på grund af, Corona-pandemien, hvorimod de andre typer af formænd var mere hæmmet ift. at kunne udføre arbejdsopgaver.

I uddybende kommentarer til spørgsmålet om arbejdsmængden, nævnes der især ansvaret for forskellige typer opgaver som grund til, at den opleves som ’for stor’ eller ’alt for stor’. Hovedpointen fra kommentarerne er, at formændene ofte løfter en stor del af opgaverne selv. De nævner blandt andet som årsag, at der ikke er nok kvalificerede frivillige, som kan hjælpe til. Nedenstående citater giver udtryk for netop det:

* *‘Der er for få kvalificerede frivillige til at løfte nogle af opgaverne.’*
* *‘Der kan stadig forbedres med udvalg så flere frivillige deltager i løsning af opgaver. Det kan derfor være svært at uddelegere tilstrækkeligt, med for stort ansvar på formandens skuldre.’*

(Kilde: spørgeskemaundersøgelse - lokalbestyrelsesformænd)

De adspurgte L-formænd angiver desuden i høj grad mængden af informationer og nyheder, de skal forholde sig til, som en forklaring på oplevelsen af en ’for stor’ eller ’alt for stor’ arbejdsmængde. Som en af lokalbestyrelsesformændene skriver:

*‘Der går meget tid med at læse alle nyhedsmails - ofte 5-10 på en uge - og læse videre ned i det tilhørende pænt omfangsrige materiale, som der linkes til - for at føle at man er orienteret om hvad "det store hus" tænker/har besluttet. Der udsendes mange informationer, som man som formand føler man bør have viden om og måske skal handle på.’*

(Kilde: spørgeskemaundersøgelse - lokalbestyrelsesformænd)

Mens langt over halvdelen af lokalbestyrelsesformændene oplever arbejdsmængden som upassende i mere eller mindre omfang, er der samtidig 42%, som vurderer, at den er passende. Det er dog iøjnefaldende, at det betyder en tilbagegang på 10%-point ift. Formandsundersøgelsen 2016, hvor 52% af L-formændene oplevede arbejdsmængden som hverken ’(alt) for stor’ eller ’for lille'.

Der er således meget i resultaterne fra Formandsundersøgelsen 2021 der understreger, at lokalbestyrelsesformændene har brug for hjælp til at finde en bedre balance vedrørende den arbejdsmængde, som følger med deres formandspost.

* 1. Forventningsafstemning vedrørende arbejdsomfanget

Som led i Formandsundersøgelsen 2021 blev formændene også spurgt, hvorvidt det oplevede arbejds-omfang stemmer overens med deres forventninger hertil forinden de tog posten. Her svarede 64% af lokalbestyrelsesformænd, at der er mere arbejde end de forventede, hvilket er et marginalt fald fra 2016, hvor det tilsvarende tal var 67%. Det understreger, at forventningsafstemningen med dem, der overvejer at påtage sig en lokalformandspost kunne være klarere.

Hos distriktsformændene er det kun 22%, som svarer at der er mere arbejde end forventet, mens det samme gælder for 14% af koordinationsudvalgsformændene. Det afspejler endnu en gang, at udfordringen omkring arbejdsomfanget hviler primært hos L-formændene frem for de andre typer af formænd.

**Figur 5.2: I hvilken grad har arbejdsomfanget ift. formandsrollen svaret til de forventninger, du havde, inden du startede som formand? – Lokalbestyrelsesformænd**

N = 165. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

I forbindelse med Formandsundersøgelsen 2021 blev formændene også spurgt til, hvordan man bedre kunne forberede kommende formænd på indhold og omfang af de opgaver, der følger med formandsposten. Svarene fra lokalbestyrelsesformænd på dette spørgsmål fokuserer især på en bedre beskrivelse og fordeling af arbejdsopgaverne, som nedenstående citater tydeliggør:

* *‘Bedre ansvarsfordeling, at der findes suppleanter til alle opgaveområder.’*
* *‘Bedre beskrivelse af formandsopgaver på hjemmeside og i Håndbog for bestyrelser og frivilligledere.’*
* *‘Inddrage alle bestyrelsesmedlemmer til faste opgaver.’*

(Kilde: spørgeskemaundersøgelse – lokalbestyrelsesformænd)

Derudover fremhæver lokalbestyrelsesformændene vigtigheden af kurser, når det gælder om at forberede kommende formand på arbejdsomfanget. L-formændene giver både ros til eksisterende kurser og foreslår at udarbejde nye typer af kurser. Eksempler inkluderer:

* *‘Vær ærlig i beskrivelsen af omfang og opgaver. Inddrage de nuværende formænd der kan løfte opgaven med arbejdsfordeling mv i formandskurset for nye formænd.’*
* *‘Man kunne f.eks. udvikle formandsaspirant temadage, kurser og lignende…’*
* *’Formandskurser er fantastiske - der får man den sidste gnist og gejst.’*
* *‘Det er vigtigt, at man afholder et kursus for nye formænd, hvor alt det praktiske gennemgås omkring det at være formand. Afholdelse af bestyrelsesmøder mm.’*

(Kilde: spørgeskemaundersøgelse – lokalbestyrelsesformænd)

Endeligt fremhæves hyppigt næstformændene og deres rolle i de uddybende kommentarer i sammenhæng med en forbedret forventningsafstemning. Der understreges vigtigheden af, at nye næstformænd lærer at delegere. I forlængelse heraf opfordrer nogle L-formænd til, at man styrker næstformændenes kompetencer. Det ville bidrage til, at de i højere grad vil være i stand til at kunne overtage nogle af formandens opgaver.

* 1. Arbejdspresset

Når en forholdsvis stor andel af lokalformændene svarer, at den samlede arbejdsmængde er for stor, er det relevant at se nærmere på, om Ældre Sagen rent faktisk risikerer at miste formænd på grund af arbejdspresset.

Derfor blev formændene spurgt, hvorvidt arbejdspresset har fået dem til at overveje at stoppe som formand inden for de seneste 12 måneder. Det svarer 30% af lokalformændene ’ja’ til (se figur 5.3), hvilket er en lille stigning i forhold til 2016-undersøgelsen, hvor det tilsvarende tal var 26%.

Andelen af distriktsformændene, der har overvejet at opgive deres formandspost i de seneste 12 måneder, er på 11%, mens det gælder for 16% af koordinationsudvalgsformændene. I tråd med, at det er primært lokalbestyrelsesformænd som oplever arbejdsmængden der følger med formandsposten som for stor, er det især L-formænd – og næsten en tredjedel af dem – som har overvejet at stoppe som formand på grund af arbejdspresset.

**Figur 5.3: Har du inden for de seneste to år oplevet, at arbejdspresset som formand har fået dig til at overveje at stoppe som formand? – Lokalbestyrelsesformænd**

N = 165. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

Når lokalbestyrelsesformændene bliver bedt om at begrunde, hvorfor de alligevel har valgt at forblive på posten – på trods af deres overvejelser om at stoppe – er det gennemgående tema lokalbestyrelsen og de frivillige, samt ansvaret overfor dem. Det afspejles bl.a. i de begrundelser, der indgår i de nedenstående citater:

* *‘Ansvar overfor medlemmerne, de frivillige og de andre i bestyrelsen;’’*
* *‘Opmuntring fra medlemmerne og bestyrelsesmedlemmerne;’*
* *‘…men selvom kræfterne ikke er som før, oplever jeg en mega god bestyrelse der overtager og deltager i alt, hvad jeg ikke helt kan i denne tid.’*

(Kilde: spørgeskemaundersøgelse – lokalbestyrelsesformænd)

Mere uddybende forklares det i følgende citat fra et af de gennemførte interview:

*’Jeg har valgt at blive formand, for at tage fat der hvor skoen trykker. Der er behov for at nogen taler patienternes og de pårørendes sag også lokalt. Vores medlemmer bliver kastebolde imellem sygehuse, plejehjem og kommunen.’*

(Kilde: interview med lokalformand)

* 1. Uddelegering af opgaver

Som reaktion på Formandsundersøgelsen 2016 var det en vigtig del af Ældre Sagens strategi, at formændene i højere grad skulle have mulighed for at kunne delegere nogle af deres arbejdsopgaver til næstformændene og lokalbestyrelsen.

På spørgsmålet om, hvordan lokalbestyrelsesformændene løser deres arbejdsopgaver, svarer 51% enten at de i ’nogen grad’ eller at de i ’høj grad’ løser alle arbejdsopgaverne selv (se figur 5.4). Det er et fald i forhold til 2016, hvor det tilsvarende tal var 57%. Det peger på, at Ældre Sagens strategi for perioden 2017-2021 har haft en positiv effekt i form af, at formændene i højere grad kan lægge arbejdsopgaver væk fra sig selv.

**Figur 5.4: I hvor høj grad gør du følgende for at håndtere de arbejdsopgaver, som knytter sig til formandsposten? - Lokalbestyrelsesformænd**

N = 165. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

I forbindelse med håndteringen af arbejdsopgaver er der forskel mellem lokalbestyrelsesformændene, som er ansvarlige for lokalafdelinger med forskellige størrelser. Det er eksempelvis kun 44% af L-formændene af foreninger med over 6.000 medlemmer, der svarer at de ’i høj grad’ eller ’i nogen grad’ gør alt arbejdet selv, mens de tilsvarende tal er 57% for L-formænd af afdelinger med 3.000-6.000 medlemmer og 54% for L-formænd af afdelinger med færre end 3.000 medlemmer. Det indikerer, at fokusset på at aflaste lokalformændene med fordel kunne placeres hos de mindre lokalforeninger.

Et andet interessant resultat er, at lokalformænd med en anciennitet på under et år i langt mindre grad end øvrige lokalformænd angiver ’i høj grad’ eller ’i nogen grad’ at løse alle arbejdsopgaver selv. Det gælder nemlig for kun 31% af denne gruppe. Det er en indikation på, at Ældre Sagen gør en indsats for at sikre, at nye formænd ikke står med det hele selv i løbet af det første år, hvilket må siges at være positivt.

Når det gælder delegering af arbejdsopgaver, svarer 91% af lokalbestyrelsesformænd, at de enten ’i nogen grad’ eller ’i høj grad’ bruger denne tilgang til at mindske deres arbejdsomfang. Det er på omtrent samme niveau som i 2016, hvor det tilsvarende tal var 94%.

Andelen som svarer, at de i enten ’høj grad’ eller ’nogen grad’ inddrager næstformanden i arbejdsopgaverne er steget. I 2016-undersøgelsen angav 76% af L-formændene, at de gjorde brug af denne metode, mens det gælder for 86% af dem i år 2021. Der er således noget som tyder på, at Ældre Sagens strategiske arbejde i de foregående år har haft en positiv effekt på dette område.

Ydermere er der tegn på, at det går bedre med at inddrage øvrige medlemmer i bestyrelsen i arbejdsopgaverne, hvilket 86% af L-formændene angiver at gøre. Mens formændene ikke blev spurgt direkte til brugen af denne tilgang i 2016, er en så høj andel ikke desto mindre et særligt positivt resultat. Der er dog stadig plads til forbedring. Således kunne der arbejdes for, at den forholdsvis store andel af L-formænd, som inddrager øvrige bestyrelsesmedlemmer i deres arbejde ’i nogen grad’ (46%) formindskes til fordel for den andel, der gør sådan ’i høj grad’ (40%) om fem år.

Der er også sket en lille stigning i andelen af L-formænd, der enten ’i høj grad’ eller ’i nogen grad’ søger støtte hos foreningskonsulenten (fra 37% i 2016 til 43% i 2021) og hos sekretariatet (fra 34% til 35%). Det er endnu et tegn på, at lokalformændene faktisk er blevet bedre til ikke at lægge alt ansvaret hos sig selv.

Samlet set, kan det opsummeres, at der er sket en forbedring hos Ældre Sagen inden for de seneste fem år, angående lokalformændenes uddelegering af opgaver. Samtidig er der dog stadig en stor mængde arbejde hos lokalformændene, som vi så i afsnit 4.2., hvormed deres evne til at kunne delegere arbejdsopgaver er fortsat et vigtigt emne at have fokus på.

* 1. Opsummering på formandsarbejdets omfang

Når man er formand hos Ældre Sagen, så får man noget fra hånden. Det understreges af, at der generelt er en høj arbejdsbelastning og mange arbejdsopgaver – især for lokalbestyrelsesformændene. Siden år 2016 har Ældre Sagen haft fokus på, at L-formænd i højere grad skal have muligheden for at delegere nogle af deres arbejdsopgaver. Den strategi har haft en positiv effekt. Lokalformændene løser i mindre grad arbejdsopgaverne selv og delegerer i højere grad arbejdsopgaverne til, eksempelvis, næstformanden og andre bestyrelsesmedlemmer.

Der er dog stadig plads til forbedring. L-formændene føler stadig at arbejdsopgaverne som formand er samlet set større end forventet, og det kunne dermed fortsat være til gavn at fokusere på deres mulighed for at delegere, især i de mindre lokalforeninger.

Et forslag fra lokalformændene selv er, at man, udover at fokusere på muligheden for delegering, også fokuserer på opkvalificering af næstformændene. Ligesom man har formandskurser, kunne man igangsætte næstformandskurser. Dette ville forhåbentligt medføre bedre muligheder for delegering og samtidig også gøre overgangen fra at være næstformand til at være formand mere glidende.

# Ældre Sagen som organisation

Det afsluttende analysekapitel fokuserer på samarbejdet i Ældre Sagen som organisation, herunder, hvordan formændene samarbejder på tværs af lokalforeninger, koordinationsudvalg og distrikterne. Samtidig beskrives, hvad lokalbestyrelsesformændene generelt synes om den opbakning, de får fra landssekretariatet, og de redskaber, der bliver brugt i denne sammenhæng.

* 1. Sekretariatet og landsbestyrelsen

Først og fremmest er det tydeligt, at formændene overordnet set er tilfredse med sekretariatet og dets arbejde. På spørgsmålet om, hvorvidt formændene er tilfredse med den generelle støtte de modtager fra sekretariatet, svarer 45% af L-formændene, at de er ’meget tilfredse’ og 50% at de er ’tilfredse’. Da de resterende 5% svarer ’ved ikke’, er der ikke en eneste formand, der i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen udtrykte utilfredshed med sekretariatets understøttende arbejde. Det er omtrent det samme billede som i år 2016, hvor ligeledes 95% af L-formændene angav, at de var enten ’tilfredse’ eller ’meget tilfredse’ med støtten fra sekretariatet. I år 2016 var der dog en lille andel af L-formænd (3%), der var ’utilfreds’.

**Figur 6.1.1: Hvor tilfreds er du alt i alt med den støtte, du som formand får fra sekretariatet? - Lokalbestyrelsesformænd**

N = 163. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

Endnu et positivt resultat er, at der heller ikke er koordinationsudvalgsformænd eller distriktsformænd, der i forbindelse med Formandsundersøgelsen 2021 angiver, at de er enten ’utilfredse’ eller ’meget utilfredse’ med den støtte de får fra sekretariatet.

Med hensyn til støtte på specifikke områder er lokalbestyrelsesformændene overvejende ’tilfredse’ eller ’meget tilfredse’, uanset hvilke emner der i denne sammenhæng blev spurgt ind til i spørgeskemaundersøgelsen. Som det fremgår af figur 6.1.2, er den største utilfredshed her, at 8% af L-formændene ikke mener at have fået tilstrækkelig hjælp med håndtering af udfordringer ifm. Corona-pandemien. Samtidig er det iøjnefaldende, at en del lokalbestyrelsesformænd (fra 10% og op til 50%) ikke mener, at de kan vurdere, hvor tilfredse de er med støtte fra sekretariatet på enkelte af de anførte områder. En mulig forklaring er, at disse formænd ikke har fået støtte i forbindelse med relevante emner, måske fordi de ikke har oplevet et behov i deres arbejde.

**Figur 6.1.2: I forhold til din formandsrolle, hvor tilfreds er du så med den støtte, du som formand får fra sekretariatet - Lokalbestyrelsesformænd**

N = 163. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

Der er ingen signifikante forskelle mellem lokalbestyrelsesformændene samt distriktsformændene og koordinationsformændene, når det gælder graden af tilfredshed med støtten fra sekretariatet inden for specifikke områder. Sammenlignes L-formændenes besvarelser i 2021 med dem af 2016-undersøgelsen stemmer de med små afvigelser overens, da tilfredsheden med støtten i de anførte områder (med undtagelsen af hjælp med håndtering af udfordringer ifm. Corona-pandemien) også var forholdsvis stor for fem år siden.

Når det gælder tilfredsheden med landsbestyrelsen, kan det siges, at lokalbestyrelsesformændene i høj grad er tilfredse med den information, de får herfra, samt landsbestyrelsens halvårlige dialogmøder og årsrapportmøder (se figur 6.1.3). I forbindelse med spørgsmålet om landsbestyrelsens aktiviteter er der højest 4% af L-formændene (ifm. kommunikation af informationer fra landsbestyrelsen), der udtrykker utilfredshed.

**Figur 6.1.3: Er du tilfreds med… – Lokalbestyrelsesformænd**

N = 163. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

Den generelle tilfredshed med informationer fra landsbestyrelsen er interessant i lyset af, at en del formænd klager over, at de i for stort omfang forsynes med informationer fra centralt hold, som de skal forholde sig til (se afsnit 5.1). Det kunne tyde på, at formændene er tilfredse med typen af information, de modtager, men at der blot sendes for meget af det ud.

I forbindelse med Formandsundersøgelsen 2021 blev formændene også bedt om at tilkendegive deres tilfredshed med de materialer som Ældre Sagen udarbejder og distribuerer. Mens langt den største del af lokalbestyrelsesformændene generelt er enten ’meget tilfreds’ eller ’tilfreds’ med publikationer, såsom bladene ’Ældre Sagen’ (93%), ’Aktiv’ (86%) og ’Tilbud’ (78%), er en tredjedel af L—formændene ’utilfreds’ eller ’meget utilfreds’ med publikationen ’Det sker’. Dette er en væsentlig stigning i utilfredshed i forhold til 2016-undersøgelsen, hvor kun 12% af L-formændene var ’utilfredse’ eller ’meget utilfredse’ med bladet. Det har ifm. 2021-undersøgelsen ikke været muligt at identificere mulige årsager for den øgede utilfredshed med bladet.

Som endnu et led i afdækningen af formændenes opfattelse af Ældre Sagen som organisation, blev formændene bedt at vurdere specifikke services der tilbydes af Ældre Sagen. De services som lokalbestyrelsesformændene i høj grad kunne tænke sig at få mere af er ’kurser’, ’støtte til formandsrollen’, ’samarbejdet med kommunen’ og ’lokale ældrepolitiske spørgsmål’. Omkring en fjerdedel (mellem 23-26%) af L-formændene angiver således, at de gerne ville have mere støtte af sekretariatet i forbindelse hermed. Når det gælder de services fra sekretariatet som L-formænd i højere grad kunne tænke sig mindre af, er ’fælles møder’ højdespringeren med 10%. Generelt set virker omfanget af de anførte services der ydes af sekretariatet passende. Der er i hvert fald en tendens til, at den største andel af L-formændene foretrækker, at støtten forbliver som den er nu (se figur 6.1.4).

**Figur 6.1.4: Hvilke af sekretariatets services vil du gerne have mere eller mindre af? - Lokalbestyrelsesformænd**

N = 163. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

Sammenlignes ovenstående resultater med tilsvarende resultater fra 2016-undersøgelsen kan der afdækkes en række mindre forskelle. Således er andelen af lokalbestyrelsesformænd, der kunne tænke sig mere af services relateret til fælles møder, for eksempel, steget fra 8% for fem år siden til 14% i år. En lignende fremgang kan ses ifm. services relateret til kurser (fra 19% til 25%). Samtidigt var det allerede kendetegnende for fem år siden, at L-formændene generelt oplevede serviceniveauet som passende.

Større forskelle gør sig til gengæld gældende, når der sammenlignes holdningerne af hhv. lokalbestyrelsesformændene samt koordinationsudvalgsformændene og distriktsformændene til sekretariatets services som de udtrykkes i Formandsundersøgelsen 2021. Således ønsker bl.a. K-formændene i højere grad mere af støtte ifm. ’samarbejdet med kommunen’ (41%) samt ’lokale ældrepolitiske spørgsmål’ (35%). Samtidig er en tredjedel af D-formændene interesserede i at få et øget omfang af services ifm. henholdsvis ’fælles møder’, ’kurser’, ’de faglige områder’ samt ’ældrepolitiske spørgsmål’. Forskellene mellem de tre typer formænd skyldes sandsynligvis de forskellige ansvarsområder og opgaver, der kendetegner deres formandspost.

I det følgende fokuseres på formændenes vurdering af Ældre Sagens digitale redskaber samt organisationens tilstedeværelse på internettet, herunder forskellige sociale medier.

Med hensyn til Ældre Sagens digitale redskaber er lokalbestyrelsesformændene generelt tilfredse (se figur 6.1.5). Det gælder især frivilligportalen og listeværktøjet som henholdsvis 85% og 81% er enten ’meget tilfredse’ eller ’tilfredse’ med. Der er dog samtidig en lille andel (mellem 7-12%), som mener at den samlede oplevelse af frivilligportalen, bookingsystemet og listeværktøjet er utilfredsstillende. Derudover kan det påpeges, at andelen af L-formændene, der ikke er tilfredse med disse tre digitale redskaber, er steget marginalt siden 2016-undersøgelsen. En positiv udvikling derimod er, at andelen af L-formænd, som svarer ’ved ikke’ ift. bookingsystemet er faldet fra 71% i 2016 til 49% i 2021, hvilket indikerer en øget brug af redskabet.

Vedrørende listeredskabet beskriver enkelte L-formænd deres udfordringer samt forbedringsforslag i uddybende kommentarer:

* ‘Listeværktøjet er OK - men du kan ikke finde en person hvis du ikke kender det fulde navn de er oprettet med eller medlems nr.’
* ‘Bedre søgning på listeværktøjet. Navnene skal stå meget korrekt, for at personen kommer frem. Der er mange medlemmer, som ikke oplyser om deres hele navn, men kun et fornavn.’
* ‘Listesystemet kan udvides med: ruter, så etiketter kan sorteres og udskrives efter disse og datoer for, hvornår et medlem er tilknyttet en lokalafdeling - ikke bare startet som medlem, så man kan udtrække nye medlemmer i afdelingen.’

(Kilde: spørgeskemaundersøgelse – lokalbestyrelsesformænd)

Når det gælder Ældre Sagens tilstedeværelse på internettet, viser resultaterne, at en stor andel formænd ikke kender til dens kanaler eller profiler på sociale medier. Mindst 66% af lokalbestyrelsesformændene, for eksempel, svarer ’ved ikke’ i forbindelse med deres evaluering af Ældresagen på henholdsvis Facebook, Instagram, YouTube og Twitter (se figur 6.1.5). Mens en større andel af distriktsformændene tilsyneladende har kendskab til Ældresagens tilstedeværelse på de nævnte sociale medier (mellem 22%-44% angiver at være ’tilfredse’ med dette), gælder det også for distriktsformændene og koordinationsudvalgsformændene, at de i stort omfang svarer ’ved ikke’ i forbindelse med dens evaluering.

Med hensyn til de anførte sociale medier er det Ældre Sagens indhold på Facebook, som den største andel af henholdsvis L-formændene (29%), K-formændene (30%) samt D-formændene (44%) er enten ’tilfreds’ eller ’meget tilfreds’ med. I Formandsundersøgelsen 2016 blev formændene ikke spurgt til deres oplevelse af Ældre Sagen på sociale medier.

**Figur 6.1.5: Hvad er din samlede oplevelse af følgende? - Lokalbestyrelsesformænd**

N = 163. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

Sidst men ikke mindst skal det fremhæves, at alle typer formænd er i høj grad tilfredse med Ældre Sagens hjemmeside. Det gælder for henholdsvis 83% af L-formændene, 87% af K-formændene og 78% af D-formændene, at de enten er ’meget tilfredse’ eller ’tilfredse’ med deres samlede oplevelse af hjemmesiden. Der er dog plads til forbedring, da nogle af de forskellige typer formænd er utilfredse i denne sammenhæng, nemlig 10% af L-formændene og 11% af K-formændene. (Det tilsvarende tal for D-formændene er 22%, svarende til to personer.) Sammenlignes disse tal med 2016-undersøgelsen, er utilfredsheden med hjemmesiden gået lidt tilbage hos K-formændene (fra 14% til 11%), mens den er steget marginalt (fra 8% til 10%) hos L-formændene (ingen forandring hos K-formændene).

I forlængelse heraf kommenterer L-formændene bl.a.:

* ’Jeg synes at hjemmesiden er tung at danse med og det kan være svært at finde ind til netop de oplysninger, man har brug for. Jeg har hørt medlemmer klage over det samme.’
* ‘Ældresagens hjemmeside lokalt: vi har for mange medlemmer, som ikke kan finde rundt mellem faste aktiviteter og arrangementer/udflugter.’

(Kilde: spørgeskemaundersøgelse – lokalbestyrelsesformænd)

* 1. Samarbejdet på tværs af organisationen

Formændene til de lokalbestyrelser, som ikke er solitære, er overordnet set tilfredse med, hvordan samarbejdet i koordinationsudvalgene fungerer. I alt svarer 80%, at de enten er ’tilfredse’ eller ’meget tilfredse’ hermed. Tallene ligger dermed på samme niveau som i 2016. Angående samarbejdet i koordinationsudvalgene er der samtidig sket et fald i omfanget af utilfredshed siden 2016-undersøgelsen. Eksempelvis er andelen af L-formændene, som enten er ’utilfredse’ eller ’meget utilfredse’ med koordinationsudvalgenes evne til at opnå synlighed i kommunen faldet fra 28% i 2016 til 18% i 2021, mens andelen, der er ’utilfredse’/’meget utilfredse’ med koordinationsudvalgenes evne til at samle lokalbestyrelsens kommentarer og forslag til kommunen, er faldet fra 22% til 12%. Det er således generelt gået i en positiv retning, når det gælder lokalbestyrelsernes oplevelse af samarbejdet i koordinationsudvalgene. Det skal dog bemærkes, at der er flere ’ved ikke’-svar i år 2021 end der blev afgivet i 2016, hvilket måske hænger sammen med forstyrrelser forårsaget af Corona-pandemien og medfølgende (delvise) nedlukninger af flere lokalbestyrelser (se afsnit 4.5).

**Figur 6.2.1: Er du tilfreds med… - Lokalbestyrelsesformænd**

N = 122. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

K-formændenes vurdering af, hvordan samarbejdet i koordinationsudvalgene fungerer, er ligeledes overvejende positiv. Med 86% svarer langt den største del, at de enten er ’tilfredse’ eller ’meget tilfredse’ i forbindelse hermed (se figur 6.2.2). K-formændene er dog i højere grad end lokalformændene utilfredse, når det gælder koordinationsudvalgenes evne til at samle lokalbestyrelsens kommentarer og forslag til kommunen (19%) og samt evne til at opnå synlighed i kommunen (32%). Sammenlignet med 2016-undersøgelsen er graden af utilfredshed blandt K-formændene i denne sammenhæng væsentligt højere. Denne gang udtrykte omkring 14% af K-formændene utilfredshed på de omtalte områder. Der er således belæg for, at K-formændene i højere grad end L-formændene ser grund til forbedring af samarbejdet i koordinationsudvalgene.

**Figur 6.2.2: Er du tilfreds med…** - **Koordinationsudvalgsformænd**

N = 37. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

Formændene til lokalafdelinger med koordinationsudvalg blev yderligere spurgt om, hvilke emner koordinationsudvalgene bør beskæftige sig med. L-formændene af relevante afdelinger fremhæver i denne sammenhæng især kontakten til kommunen og erfaringsudveksling inden for det ældre- og sundhedspolitiske område. Henholdsvis 91% og 83% af disse L-formænd mener, at disse emner bør gives enten den højeste eller næsthøjeste prioritet. Som det fremgår af figur 6.2.3, mener dog mindst halvdelen af denne gruppe, at næsten alle anførte emner bør prioriteres på en tilsvarende måde. Den eneste undtagelse er samarbejdet med andre foreninger, som blot 44% mener bør fokuseres på i højere grad. Sammenlignes disse tal med tilsvarende resultater fra 2016 er billedet forholdsvis uforandret.

**Figur 6.2.3: Samarbejdet på de organisatoriske niveauer (lokalafdelinger med koordinationsudvalg.) - Lokalbestyrelsesformænd**

N = 122. Afrundinger kan medføre, at totaler ikke summerer til 100%.

Lokalformændene blev også spurgt ind til samarbejdet i deres distrikt. Her hersker der ligeledes generelt tilfredshed, idet 79% af L-formændene er enten ’tilfredse’ eller ’meget tilfredse’ med, hvordan samarbejdet i distrikterne fungerer. Selvom der generelt er tilfredshed, så er utilfredsheden steget en smule fra 7% af L-formændene, der var enten ’utilfredse’ eller ’tilfredse’ i 2016 til 10% i 2021. Det er dog stadig generelt tilfredsstillende tal.

Distriktsformændene er i lidt højere grad utilfredse med samarbejdet i distrikterne. Der er tale om henholdsvis 11% af D-formændene, der er ’utilfredse’ og en tilsvarende andel, som er ’meget utilfredse’ hermed. (Det skal dog bemærkes, at det samlet set svarer til to personer).

Når de bliver spurgt til, hvilke emner, det er vigtigst at distrikterne beskæftiger sig med, fremhæver både L-formændene og D-formændene, at det vigtigste er kurser/temadage, erfaringsudveksling inden for det ældre- og sundhedspolitiske område samt inspiration, netværk og vidensdeling for det social-humanitære område.

* 1. Fremtiden for organisationen

Som et afsluttende spørgsmål blev formændene spurgt om, hvordan Ældre Sagen kunne blive den bedste organisation at være formand i fremover.

Svarene på dette spørgsmål er meget varierende og fokuserer på forskellige aspekter af formandsposten. Der fremgik dog også generelle temaer, såsom formændenes omfattende arbejdsopgaver og anerkendelse herfor. Lokalformændene, for eksempel, kunne i højere grad tænke sig mere anerkendelse fra sekretariatet og fra landsformanden, som det fremgår af nedenstående citater:

* *‘En større erkendelse af det meget arbejde, man lægger i formandsjobbet.’*
* *‘Formænd skal i langt højere grad påskønnes for deres arbejde.’*
* *‘Større anerkendelse af arbejdet.’*

(Kilde: spørgeskemaundersøgelse – lokalbestyrelsesformænd)

På baggrund af det ovenstående kunne det tyde på, at formændene i højere grad vil acceptere de mange timer der bruges på formandsposten, hvis de i højere grad følte at mængden af arbejde fra deres side blev anerkendt af ledelsen.

Et andet temaer, som går igennem flere uddybende kommentarer, handler om ’hjælp’. Her efterspørger formændene generelt en større grad af vidensdeling i Ældre Sagen – både fra formand til formand, men også fra centralt hold og ud til lokalafdelingerne. Eksempler på formændenes kommentarer inkluderer:

* *‘Hjælp til arbejdet’*
* *‘Hurtig personlig hjælp til formanden.’*
* *‘Mere dialog og hjælp fra nuværende formand til nye formænd.’*
* *‘Videncenter hvor jeg altid kan få hjælp til alt muligt.’*

(Kilde: spørgeskemaundersøgelse – lokalbestyrelsesformænd)

I forlængelse heraf fremhæver flere L-formænd samarbejde som noget, der skal fremmes yderligere i Ældresagen. Her bliver det konkret nævnt, at formændene godt kunne tænke sig, mere samarbejde mellem medlemmerne, lokalbestyrelserne og sekretariatet.

* 1. Opsummering på Ældre Sagen som organisation

Overordnet set er samarbejdet på tværs af Ældre Sagen som organisation tilfredsstillende for formændene. Der er både fra lokalformændene og fra koordinations- samt distriktsformændene generel tilfredshed med det indbyrdes samarbejde, mens der samtidig er en generel enighed om de emner, som det er vigtigst at henholdsvis koordinationsudvalgene og distrikterne beskæftiger sig med.

Der er ligeledes meget stor tilfredshed - og ingen utilfredshed - med den generelle støtte, som formændene får fra sekretariatet. På trods af, at formændene føler, at de får en lige lovlig stor mængde information udsendt, så er de tilfredse med selve indholdet af informationerne. Samtidig er der generel tilfredshed med Ældre Sagens digitale redskaber, om end listeværktøjet, hjemmesiden og frivilligportalen på nogle områder kunne bruge et par justeringer, især i søgefunktionerne.

For at Ældre Sagen i fremtiden skal være den bedste organisation at være formand i, ville det gavne at der kom et større fokus på anerkendelse fra landsbestyrelsen og landssekretariatet til selve det arbejde som formændene laver, og ikke kun til arbejdet som lokalbestyrelserne og de frivillige laver.

# Konklusion

Den overordnede analyse af, hvordan Ældre Sagens formænd på forskellige niveauer oplever deres formandskab og den forening, de arbejder for, er at det, ligesom i år 2016, er en meget homogen gruppe af overordentligt engagerede mennesker, der bruger en væsentlig del af deres liv på at udfylde posten. Og de mener, at deres organisation er stærk og velfungerende.

Formændene bliver i høj grad motiveret af at kunne være til gavn for andre mennesker, og de øger herigennem også deres livskvalitet. Medlemsaktiviteter er også i høj grad motiverende for deres arbejde. Det har især været vigtigt at have så engagerede formænd under en hård Corona-pandemi, som medførte nedlukninger af aktiviteter. Her viste lokalformændene, at de var omstillingsparate og klar til at tænke i kreative løsninger, som også vil kunne bruges fremadrettet.

Der er i undersøgelsen og rapporten ikke identificeret akutte eller større problematikker, som skal behandles omgående. Der er dog en stigende tendens til, at det er en rigtig stor arbejdsbyrde at være formand og samtidig en arbejdsbyrde, som ofte ikke stemmer overens med de forventninger formændene havde hertil inden de overtog deres post. Formændene er dog tilfredse på trods, af dette, og der er sket en positiv udvikling på dette område ved flere punkter:

* Formændene er blevet bedre til at delegere deres arbejdsopgaver, blandt andet til næstformænd i stedet for at tage alt arbejdet selv.
* Der er mange nye formænd, men de svarer i langt mindre grad at de håndterer alle arbejdsopgaver selv, hvilket tegner lovende for de kommende år.
* Koordinationsudvalgs- og distriktsformændene er i mindre grad end i 2016 ramt af en hård arbejdsbyrde.

Det er generelt positive tendenser. Hvis man skulle kigge på forbedringsmuligheder, så kunne det dog ligge i både rekrutteringen og opkvalificeringen af lokalbestyrelsesmedlemmer, som både ville kunne sikre flere til at tage arbejdsopgaverne, men også sikre en mere glidende overgang for næstformænd, der skal overtage formandsposter.

Endeligt er der en uimodståelig tilfredshed med sekretariatets støtte til formændene, og samarbejdet på tværs af lokalformænd og distrikt- samt koordinationsudvalgene fungerer også generelt tilfredsstillende. Der er dog en tendens til, at lokalformændene kan savne anerkendelse for den mængde arbejde, som de invester i formandsarbejdet.



1. <https://public.tableau.com/app/profile/stig.yding.s.rensen/viz/Formandsundersgelsen2021/Formandsundersgelsen2021?publish=yes> [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://public.tableau.com/app/profile/stig.yding.s.rensen/viz/Formandsundersgelsen2021/Formandsundersgelsen2021?publish=yes> [↑](#footnote-ref-2)