



**BEVÆG
DIG FOR
LIVET**

FRIVILLIGHED ANNO 2022

STATUS PÅ FRIVILLIGHEDEN I
IDRÆTSFORENINGER UNDER DIF OG DGI



Rapport Titel

Frivillighed anno 2022 – status på frivilligheden i idrætsforeninger under DIF og DGI

Forfattere

Christina C.C. Hoffgaard
Kristian Holm Hamburger

Øvrige bidragere til rapporten

Thomas Baagø-Rasmussen
Mette Børgesen
Charlotte Hvid
Martin Bro

Udgave

1. Udgave, Brøndby, februar 2023

Udgiver

Danmarks Idrætsforbund
Brøndby Stadion 20
2605 Brøndby
T: +45 63 20 61 00
E: dif@dif.dk
W: www.dif.dk

Gengivelse af denne rapport er tilladt med tydelig kildehenvisning.

INDHOLDSFORTEGNELSE

RESUME	4
KAPITEL 1 ANTAL FRIVILLIGE OG LØNNEDE	7
Baggrund	7
Metode	7
Forskelle mellem 2015, 2021 og 2022 estimater	8
Usikkerhed omkring estimater	8
Antal frivillige <u>positioner</u> kontra <u>personer</u>	9
Udvikling i antal frivillige positioner under DIF og DGI	9
Antal frivillige personer under DIF og DGI	11
Udvikling i antal lønnede positioner under DIF og DGI	12
Frivillige på tværs af foreningsstørrelser	14
Lønnede på tværs af foreningsstørrelser	16
KAPITEL 2 STATUS PÅ FRIVILLIGHEDEN	18
Foreningernes syn på fremtiden	18
Bevæg Dig For Livet visionskommuner	19
Betydningen af corona	20
Udfordringer med rekruttering og fastholdelse af frivillige	21
Udfordringer med rekruttering af frivillige er størst til bestyrelse og udvalg	22
Udfordringer med fastholdelse af frivillige er størst til bestyrelse og udvalg	24
Små foreninger er mindre tilbøjelige til at gøre noget aktivt for rekruttering og fastholdelse af frivillige	25
Foreningers udfordringer i hverdagen som følge af mangel på frivillige	26
Udbredelse af lønnet arbejdskraft i foreningerne	28
Hvor søger foreningerne hjælp til arbejdet med frivillige	30
REFERENCER	32

RESUME

I efteråret 2022 blev samtlige idrætsforeninger under DIF og DGI inviteret til at deltage i en spørgeskemaundersøgelse om status på frivilligheden i foreningerne. Undersøgelsen giver et indblik i status på frivilligheden og udfordringer set fra formændenes synspunkt, og resultaterne bruges til at estimere et samlet antal frivillige og lønnede i foreningsidrætten under DIF og DGI samt til at identificere indsatsområder for arbejdet med frivillighed.

Undersøgelsen er gennemført på et tidspunkt, hvor foreningsidrætten er fuldt ud genåbnet efter coronanedlukninger og giver dermed et indblik i status på frivilligheden i foreningerne efter flere udfordrende år med corona.

Undersøgelsen viser, at

- **Antallet af frivillige positioner under DIF og DGI er estimeret til 457.523 i 2022, hvilket er et fald på 7 pct. siden 2021 og 16 pct. lavere end i 2015.** Heraf er 170.495 såkaldte positioner uden faste opgaver. Faldet i antal frivillige positioner er primært drevet af et fald i frivillige positioner uden faste opgaver i forhold til i 2015, men også af en anelse færre frivillige i administration og ledelse. Det er især i de helt store foreninger (+1000 medlemmer), at de frivillige er faldet fra.
- **Antallet af frivillige personer med faste opgaver i foreninger er estimeret til 286.759 i 2022.** Det er meget tæt på det estimerede antal frivillige med faste *positioner* på 287.029. Forventningen er, at antallet af frivillige *personer* vil være lavere end antal *positioner*, da den samme person kan varetage flere arbejdsopgaver. Når estimaterne er så tæt på hinanden, kan det skyldes, at formændene i foreningerne har fordelt de frivillige ud på de arbejdsområder, som de frivillige arbejder mest med, så den samme frivillige ikke fremtræder i flere kategorier.
- **I omkring hver fjerde forening skaber mangel på frivillige udfordringer med at varetage foreningens interesser og udvikle foreningen.** Således forventer 23 pct. af foreningerne ikke at have et tilstrækkeligt antal frivillige til at kunne varetage foreningens interesser, og 27 pct. af foreningen forventer ikke at have tilstrækkeligt med frivillige og overskud i hverdagen til at kunne udvikle foreningen.
- **Corona har haft en negativ betydning for arbejdet med frivillige i cirka hver tredje af foreningerne, men der er også knap en tredjedel af foreningerne som angiver, at det ikke har haft nogen betydning.** Kun få foreninger angiver en positiv betydning.
 - o Blandt foreninger som angiver **negativ betydning** findes udsagn som; "arbejdet skal nærmest gen-startes", "stafetten har ikke kunne videregives", "det er svært at få de frivillige tilbage", "det administrative arbejde har været meget hårdt", "de unge prioriterer et arbejde med løn" og "jeg er brændt ud".
 - o Blandt foreninger med **ingen/positiv betydning** er udsagn som "vi har gjort hvad vi kunne for at fastholde kontakter, netværk, osv.", "der var også problemer før corona", "vi er gået alternative veje for at fastholde medlemmer og de frivillige har stadig arbejdet, men på nye måder" og "vi er blevet opmærksomme på nødvendigheden af et rekrutteringssystem eller en frivillig med ansvar for rekrutteringen".
 - o En del af dem som angiver **ved ikke** skyldes, at foreningen var lukket helt ned under corona.
- **Antallet af lønnede i foreningerne er i 2022 estimeret til 34.962, hvilket er en stigning på 8 pct. fra 2021 til 2022.** Særligt lønnede inden for administration og ledelse, samt lønnede indenfor andre

opgaver (fx vedligeholdelse, faciliteter, kommunikation, sponsorater mv.), er steget med henholdsvis 20 pct. og 27 pct. Sammenlignes der med 2015, er der hele 48 pct. flere lønnede positioner i 2022 i foreningerne under DIF og DGI. Der tegner sig derved et billede af en fortsat øget professionalisme i de danske idrætsforeninger. Stigningen i forhold til 2021 er især sket i de mindre foreninger med mellem 100-200 medlemmer, hvor antallet er fordoblet, mens der i foreninger med over 500 medlemmer er sket et fald på 22 pct. i forhold til 2021. Der er fortsat flest lønnede inden for træning og instruktion (65 pct.).

- **Langt størstedelen af foreningerne har ikke lønnet personale til at varetage opgaver som administrationsansvarlig, sportslig ansvarlig, udviklingsansvarlig eller frivilligansvarlig.** Kun 2,8 pct. af foreningerne har en lønnet frivillighedsansvarlig (fuldtid/deltid). Hver tiende forening har en lønnet administrativ ansvarlig (fuldtid/deltid) og 7 pct. af foreningerne har en lønnet sportslig ansvarlig (fuldtid/deltid).
- **Foreningernes syn på fremtiden (de kommende to år) er en anelse mindre positivt i dag end i 2019 og 2021.** I undersøgelsen vurderer 65 pct. af foreningerne, at de ser positivt på fremtiden, mens det i marts 2021 var 68 pct. og i oktober 2019 var 71 pct. En ikke ubetydelig andel foreninger (13 pct.) ser ikke positivt på fremtiden.
- **De større foreninger ser mere positivt på fremtiden end de små.** Langt størstedelen (76 pct.) af de store foreninger (500+ medlemmer) ser generelt positivt på fremtiden, mens der er 7 pct. af foreningerne, som generelt ikke ser positivt på fremtiden. Blandt de små foreninger (under 100 medlemmer) ser 58 pct. af foreningerne generelt positivt på fremtiden, mens der er 17 pct. af foreningerne, som generelt ikke ser positivt på fremtiden.
- **De større foreninger arbejder mere aktivt med at tiltrække og fastholde frivillige end de små foreninger.** I 25 pct. af de helt små foreninger (under 50 medlemmer), gør de ikke noget aktivt for at rekruttere frivillige og i 27 pct. af foreningerne gør de ikke noget aktivt for at fastholde frivillige. Modsat er det i de helt store foreninger (1000+ medlemmer), hvor kun 1 pct. af foreningerne ikke gør noget aktivt for at rekruttere frivillige, og 4 pct. af foreningerne ikke gør noget aktivt for at fastholde frivillige.
- **Rekruttering af frivillige er en meget stor/stor udfordring, især inden for arbejdsområderne "bestyrelse og udvalg" samt "trænere og instruktører".** 44 pct. af foreningerne har meget store/store udfordringer med rekruttering af frivillige til bestyrelse og udvalg og 36 pct. af foreningerne har meget store/store udfordringer med rekruttering af trænere og instruktører. Der er generelt færre udfordringer knyttet til rekruttering af frivillige til øvrige opgaver, fx at køre til kampe, lave mad til fællesspisning, stå i kiosken i hallen m.v., og til ad hoc-opgaver, som fx hjælp til stævner og arrangementer.
- **Den mest udbredte måde at rekruttere frivillige på er gennem eksisterende netværk hos foreningernes medlemmer, hvilket 81 pct. af foreningerne gør.** Næstmest udbredt, og anvendt af knap hver tredje forening, er rekruttering via hjemmesider og sociale medier. Kun 3 pct. af foreningerne har nedskrevet en strategi for, hvordan den rekruttere frivillige.
- **Fastholdelse af frivillige til bestyrelse og udvalg samt trænere og instruktører er en meget stor/stor udfordring for henholdsvis 23 pct. og 20 pct. af foreningerne.** Omvendt angiver 54 pct. af foreningerne, at det er en mindre/slet ingen udfordring at fastholde frivillige til bestyrelse og udvalg, og tilsvarende angiver 48 pct. det for trænere og instruktører. Dette billede underbygges af, at "kun" 13 pct. af

foreningerne i meget høj/høj grad vurderer, at motivationen blandt de nuværende frivillige vurderes at være en udfordring.

- **Langt størstedelen af foreningerne bruger flere forskellige indsatser for at fastholde frivillige.** Den mest anvendte indsats er at give de frivillige mulighed for at tage kurser og uddannelse, hvilket 51 pct. af foreningerne gør, efterfulgt af tilbud om goder (44 pct.) og sociale arrangementer (43 pct.). Der er dog også nogle foreninger (13 pct.), som ikke gør noget aktivt for at fastholde de frivillige.
- **Mangel på frivillige vurderes i meget høj/høj grad at være en udfordring for at kunne opretholde et tilfredsstillende bestyrelses- og udvalgsarbejde i 20 pct. af foreningerne.** I 6 pct. af foreningerne vurderes mangel på frivillige i meget høj grad/høj grad at have konsekvenser for aflysninger af hold, træninger og arrangementer samt det sociale fællesskab i foreningerne.
- **Frafald af frivillige vurderes i meget høj/høj grad som en udfordring blandt 16 pct. af foreningerne, og det omfatter især voksne i alderen 25-60 år (65 pct.) og unge under 24 år (60 pct.).** Frafaldet af frivillige, der skaber udfordringer for foreningerne, er mindst blandt seniorer over 60 år (21 pct.).
- **Bureaukratiske opgaver, som hæmmer de frivilliges engagement og motivation, vurderes i meget høj/høj grad at være en udfordring i hverdagen blandt 20 pct. af foreningerne - og yderligere 20 pct. vurderer det i nogen grad.** Til sammenligning svarer 48 pct. af landets foreninger (ikke kun idrætsforeninger), i en rapport fra Kulturministeriet (2022), "ja" til, at de oplever problemer med bureaukratiske byrder i foreningerne.
- **Knap halvdelen (46 pct.) af foreningerne ser størst potentiale i at arbejde sammen med DIF/DGI eller kommunen (44 pct.) i arbejdet med at understøtte udviklingen af frivilligheden i foreningen.** I næsten hver tredje forening vurderes "andre idrætsforeninger" at have størst potentiale som samarbejdspartner. I kategorien "andre" nævnes også specialforbundene, som væsentlige samarbejdspartnere.
- **Foreningernes ønsker til hvordan DIF's specialforbund og DGI's landsdele bedst kan understøtte foreningen i arbejdet med frivillige er indenfor fem områder;** vejledning og kurser, mindre bureaukrati, hjælp med lokalt samarbejde, skabe bedre økonomi og fremme politisk indsats/fokus på frivillighed.

KAPITEL 1 ANTAL FRIVILLIGE OG LØNNEDE

Det frivillige folkeoplysende foreningsliv er et fundament for idrætten. En forudsætning for at kunne understøtte og udvikle frivilligheden er at følge udviklingen i antallet af frivillige i idrætsforeningerne. Sammen med de frivillige spiller lønnet arbejdskraft i dag en større rolle end tidligere. Den udvikling og samspillet med frivilligheden er også væsentlig at følge.

I dette kapitel præsenteres estimater af antal frivillige og lønnede i idrætsforeninger under Danmarks Idrætsforbund (DIF) og DGI.

BAGGRUND

Opgørelsen af antal frivillige og lønnede i foreningsidrætten er beregnet ved at estimere antallet ud fra resultaterne af en spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige foreningsformænd under DIF og DGI om antal frivillige og lønnede i foreningerne. I 2021 og i 2015 blev en tilsvarende estimation af antal frivillige og lønnede gennemført af henholdsvis DIF (2021) og Syddansk Universitet (2015)¹.

Estimatet af antal frivillige og lønnede er beregnet ved brug af samme metode som i tidligere undersøgelser, og resultaterne kan dermed sammenlignes med tidligere resultater. Dog indgår foreninger under Dansk Firmaidræt ikke i estimatet af antal frivillige i denne undersøgelse, hvorfor der i sammenligninger med tidligere år er korrigeret herfor. Da dataindsamlingen skete i efteråret 2022, kan estimatet også give et billede af, hvordan foreningsidrætten er kommet sig efter coronanedlukningerne i 2020 og 2021.

Først beskrives metoden for estimationen og derefter præsenteres resultater for antal frivillige samt antal lønnede i foreningsidrætten under DIF og DGI. Sidst ses der på frivillige og lønnede på tværs af foreningsstørrelser.

METODE

Resultaterne i rapporten baserer sig på en spørgeskemaundersøgelse blandt formændene i 11.038 idrætsforeninger under DIF og DGI. 2.850 besvarelser blev gennemført, hvilket giver en svarprocent på 25,8 pct. Ufuldstændige besvarelser (528) er ikke medtaget i afrapporteringen af undersøgelsen, da det vurderes at bidrage til for stor usikkerhed i estimationen af antallet af frivillige og lønnede.

I estimationen af det samlede antal frivillige og lønnede er der taget højde for, at der i undersøgelsen er en overvægt af større foreninger, jf. tabel 1 og at der er flere frivillige og lønnede positioner og personer i de større foreninger. Hvis der ikke tages højde for denne overrepræsentation, vil estimatet være for højt ift. virkeligheden (Elmose-Østerlund og Ibsen 2016).

Estimationen² er udregnet ved først at opdele foreningerne i størrelsesintervaller på baggrund af antal medlemmer, som det fremgår af tabel 1.1. Dernæst er det gennemsnitlige antal frivillige og lønnede positioner og personer indenfor hvert størrelsesinterval udregnet. Hver af disse gennemsnit er skaleret op med antal foreninger indenfor størrelsesintervallet, hvilket giver estimater for antal frivillige og lønnede inden for hvert størrelsesinterval. Til sidst er disse estimater lagt sammen til det samlede estimat af antal frivillige og lønnede positioner og personer under DIF og DGI.

¹ Syddansk Universitet udgav, samarbejde med DIF, DGI og Dansk Firmaidræt, analysen "Foreningsidrætten anno 2015 – status og udviklingstendenser" (Elmose-Østerlund, Pedersen og Ibsen, 2017).

² Metoden til estimationen er samme som SDU brugte til at estimere antal frivillige og lønnede i 2015 (se Elmose-Østerlund og Ibsen 2016).

Tabel 1.1. Foreninger fordelt på størrelsesintervaller, der har svaret på undersøgelsen (besvarelser) og samlet population (total).

	Alle organisationer		DIF		DGI	
	Besvarelser	Total	Besvarelser	Total	Besvarelser	Total
Under 50 medlemmer	758	4181	495	2920	380	1841
50-99 medlemmer	574	2213	409	1620	318	1285
100-149 medlemmer	357	1263	285	1001	227	798
150-199 medlemmer	212	794	176	675	141	531
200-299 medlemmer	261	893	217	747	184	644
300-499 medlemmer	282	893	239	769	227	718
500-999 medlemmer	266	729	242	683	203	563
1000+ medlemmer	137	360	124	331	101	280
Total	2847¹	11326	2187	8746	1781	6660

Anm. 1. Det totale antal besvarelser af undersøgelsen er 2850, men tre besvarelser af antal frivillige og lønnede er frasorteret som outliers i estimationen af det samlede antal frivillige og lønnede.

Note. Antallet af frivillige personer i DIF og DGI summer ikke til det samlede antal frivillige, da mange foreninger både er medlem af DIF og DGI.

Forskelle mellem 2015, 2021 og 2022 estimater

Der skal tages forbehold for, at der er enkelte forskelle i estimaterne for 2015 (lavet af SDU), og estimater for 2021 og 2022 (lavet af DIF).

I estimatet udarbejdet i 2015 er ufuldstændige besvarelser af spørgeskemaet medtaget. Dvs. at hvis en forening har svaret på halvdelen af spørgsmålene, er de medtaget. For spørgeskemaundersøgelsen udsendt i 2021 og 2022 er kun fuldstændige besvarelser medtaget af hensyn til datakvaliteten.

I estimatet udregnet i 2015 har man taget udgangspunkt i antal foreninger, der er blevet inviteret til at deltage i undersøgelsen. Der er enkelte foreninger i de centrale foreningsregistre (CFR), hvor der ikke er kontaktoplysninger. Derfor er antallet af foreninger inviteret til undersøgelsen en anelse lavere end det faktiske antal foreninger i CFR i 2015. Forskellen var 270 foreninger i 2015. I denne rapport er der taget udgangspunkt i alle foreninger i CFR, hvilket var 11.534 i 2021 og 11.326 i 2022. Denne forskel betyder, at estimater for 2021 og 2022, alt andet lige, vil være lidt højere end estimatet for 2015. Effekten af disse forskelle på det samlede estimat anses dog som meget begrænset.

Usikkerhed omkring estimater

Opgørelsen af antal frivillige og lønnede er baseret på estimation, hvortil der knytter sig en vis usikkerhed. For en nærmere gennemgang af usikkerheder henvises til rapporten "*Antal frivillige og lønnede positioner i foreninger under DIF, DGI og Firmadrætten*" (Elmose-Østerlund og Ibsen 2016), idet metoden brugt af DIF er den samme som Syddansk Universitets.

Der vil også være usikkerhed i estimaterne af antal frivillige som følge af, at antal oplyste frivillige og lønnede baserer sig på skøn fra formændene, og ikke nødvendigvis et helt præcist antal. Især i flerstrengede foreninger kan dette skøn være mere usikkert, fordi formanden ikke er så tæt på de frivillige i de enkelte afdelinger. I undersøgelsen er 22 pct. af foreningerne flerstrengede, mens det blandt alle foreninger under DIF og DGI er 36 pct. Usikkerheden vurderes at kunne påvirke resultaterne i nogen grad, men usikkerheden var også til stede i tidligere undersøgelser og vurderes

derfor ikke at give anledning til korrektioner. Desuden er der ikke tegn på, at flerstrengede foreninger generelt vurderer status på frivilligheden anderledes end enstrengede foreninger.

Det bemærkes, at ændringer i antal frivillige positioner årene imellem hovedsageligt er sket på baggrund af et fald i antal frivillige positioner pr forening og ikke fordi antallet af foreninger har ændret sig nævneværdigt.

Antal frivillige positioner kontra personer

Undersøgelserne i 2015 og 2021 gav estimater af antal frivillige positioner, men ikke estimat af antal frivillige personer i foreningerne. Positioner dækker her over betydningen "arbejdsopgaver". Det betyder, at en person kan varetage flere forskellige arbejdsopgaver, fx være træner og medlem af et udvalg, og derved tælle med som flere positioner. Personer dækker over betydningen enkeltindivider. Som noget nyt er foreningsformændene i denne undersøgelse blevet spurgt eksplicit ind til antallet af frivillige personer i foreningerne.

Det er forventningen, at antallet af positioner vil være højere end personer, da den samme person kan varetage flere forskellige positioner (Elmose-Østerlund og Ibsen 2016). Resultaterne viser dog, at der kun er små forskelle på estimatet af antal frivillige personer og positioner.

Der kan være flere forklaringer på, at der ikke ses et lavere antal frivillige personer end positioner. I estimatet over frivillige fra 2015 (lavet af SDU) blev der spurgt ind til, hvor mange frivillige der udfører opgaver inden for forskellige arbejdsområder, hvilket måske allerede dengang kan være blevet fortolket som personer. En anden forklaring kan være, at de frivillige kun varetager arbejdsopgaver inden for ét arbejdsområde. Dette vurderes dog ikke at være tilfældet. Det kan dog også være et resultat af, at formændene i foreningerne har fordelt de frivillige personer ud på de arbejdsområder som de frivillige arbejder mest med, så den samme frivillige ikke fremtræder i flere kategorier.

En yderligere forklaring på de små forskelle er, at estimatet af antal frivillige positioner kan være blevet påvirket af, at der i rækkefølgen af spørgsmålene i undersøgelsen umiddelbart inden er blevet spurgt ind til antallet af personer, hvilket kan medføre en *anchoring* effekt, så besvarelsen af antal positioner i høj grad lægger sig op ad antal personer. Når der spørges ind til personer og positioner i umiddelbar forlængelse af hinanden, kan det have påvirket formændenes tolkning af spørgsmålene vedrørende frivillige positioner, så de har angivet personer i stedet for positioner, når de skulle angive frivillige fordelt på arbejdsopgave. Det kan derfor ikke udelukkes, at estimatet af antal frivillige positioner i 2022 er en anelse lavere i forhold til tidligere estimater som følge af dette forhold.

UDVIKLING I ANTAL FRIVILLIGE POSITIONER UNDER DIF OG DGI

Antallet af frivillige positioner estimeres på fem arbejdsområder, hvor fire er løbende opgaver i foreningerne og et er episodiske opgaver, hvor de frivillige betegnes som løst tilknyttede frivillige. Det samlede antal frivillige positioner er faldet med 7 pct. fra 2021 til 2022, fra et niveau på 493.086 til 457.523 positioner. I forhold til 2015 er antal frivillige positioner faldet med 16 pct. frem til 2022.

Antallet af frivillige positioner er estimeret til 457.523 i alt i 2022. Heraf er 287.029 fast tilknyttede frivillige positioner og 170.495 er løst tilknyttede positioner, jf. tabel 1.2. Der er flest frivillige positioner til træning og instruktion, efterfulgt af administration og ledelse. Dette billede går igen, når der ses på DIF og DGI særskilt.

Tabel 1.2. Estimer af antal fast tilknyttede frivillige positioner pr. arbejdsområde i foreninger under DIF og DGI, 2022

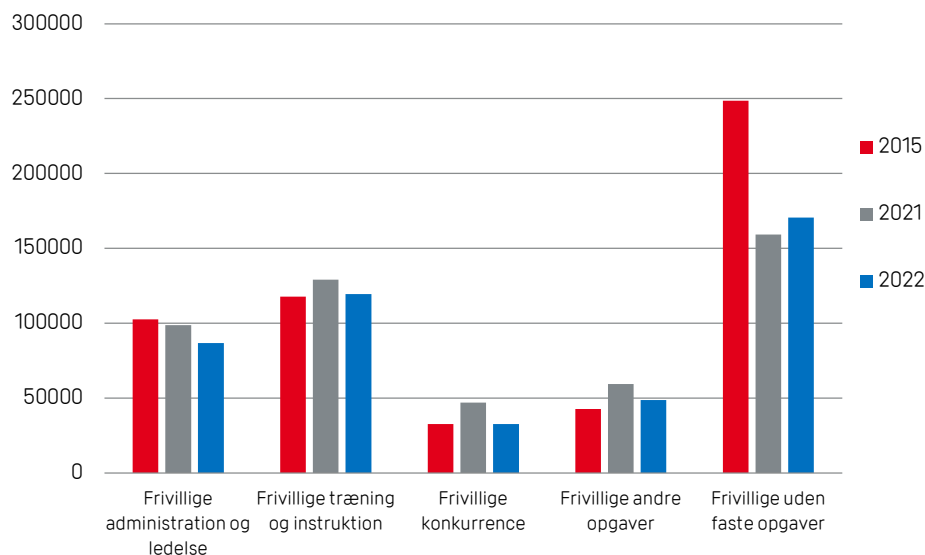
	Samlet	DIF	DGI
Administration og ledelse	86.631	68.802	56.393
Træning og instruktion	119.339	100.225	91.875
Konkurrence	32.515	26.531	19.029
Andre opgaver	48.544	40.621	26.343
I alt med faste opgaver	287.029	236.180	193.640
I alt uden faste opgaver	170.495	149.927	112.765
I alt	457.523	386.107	306.405

Note. Antallet af frivillige personer i DIF og DGI summer ikke til det samlede antal frivillige, da mange foreninger både er medlem af DIF og DGI.

Ses der alene på antal frivillige positioner med faste arbejdsområder, er antal frivillige faldet med 14 pct. fra 2021 til 2022. Det største fald er sket indenfor konkurrence, der er faldet med 31 pct. fra 2021 til 2022. I forhold til antallet i 2015 er det særligt frivillige til administration og ledelse, der er faldet, mens de øvrige faste arbejdsområder er på nogenlunde samme niveau som i 2015.

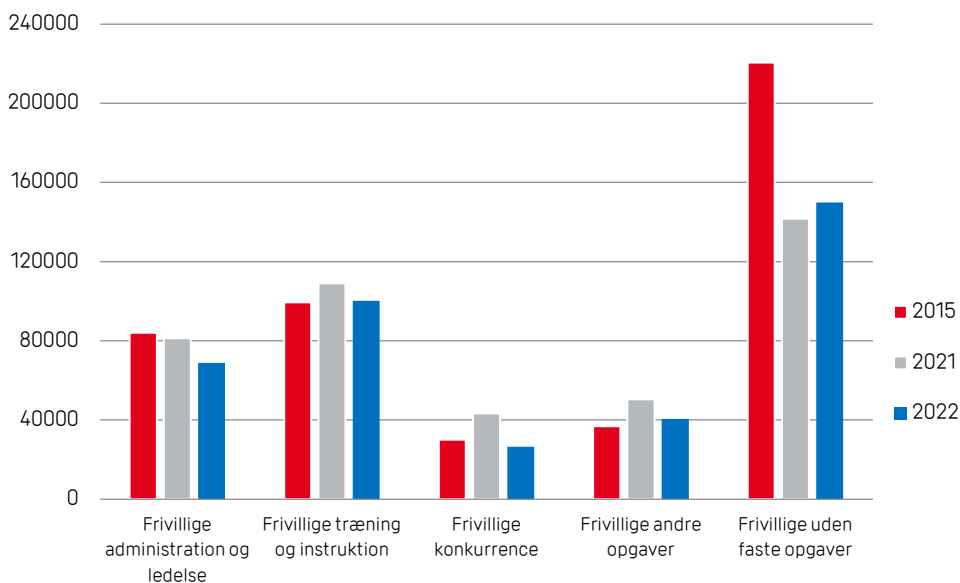
Antallet af frivillige uden fast tilknytning er omvendt steget med 7 pct. fra 2021 til 2022, svarende til 11.263 frivillige, jf. figur 1.1. Stigningen kan være et resultat af en fuld genåbning af samfundet oven på coronanedlukningerne, hvor flere store arrangementer ikke blevet afholdt. I forhold til i 2015 er antallet dog 31 pct. lavere.

Figur 1.1. Antal frivillige positioner fordelt på område i foreninger under DIF og DGI, 2015, 2021 og 2022

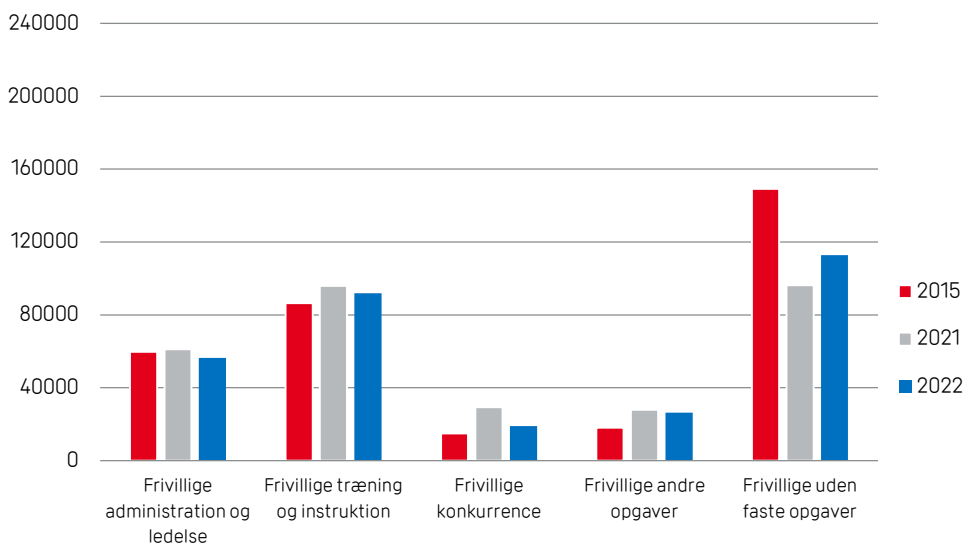


Ses der på DIF og DGI særskilt, er udviklingen i antal frivillige positioner nogenlunde den samme som for begge organisationer samlet, om end tilbagegangen i antal frivillige er mindre i foreninger under DGI end DIF, jf. figur 1.2 og 1.3. I foreninger under DIF er det største fald i antal frivillige sket i administration og ledelse, mens der i foreninger under DGI ikke ses samme fald i denne kategori.

Figur 1.2. Antal frivillige positioner fordelt på område i foreninger under DIF, 2015, 2021 og 2022



Figur 1.3. Antal frivillige positioner fordelt på område i foreninger under DGI 2015, 2021 og 2022



Antallet af fast tilknyttede frivillige positioner er faldet med henholdsvis 17 pct. og 10 pct. for foreninger under DIF og DGI fra 2021 til 2022. Antallet af løst tilknyttede frivillige er steget for begge organisationer, men er dog på et væsentligt lavere niveau end i 2015.

ANTAL FRIVILLIGE PERSONER UNDER DIF OG DGI

I denne undersøgelse er der for første gang spurgt ind til antal frivillige personer i foreningerne. På baggrund heraf er antallet af frivillige personer estimeret. Der er alene spurgt ind til antal frivillige personer med faste opgaver.

Det samlede antal fast tilknyttede frivillige personer i de danske idrætsforeninger under DIF og DGI er estimeret til 286.759 personer i 2022, jf. tabel 1.3.

Tabel 1.3. Estimerer af antal frivillige personer i foreninger under DIF og DGI, 2022

	Total	DIF	DGI
Fast tilknyttede frivillige	286.759	247.480	207.685

Note. Antallet af frivillige personer i DIF og DGI summer ikke til det samlede antal frivillige, da mange foreninger både er medlem af DIF og DGI.

Ses der på antal frivillige personer med fast tilknytning i DIF og DGI særskilt, er antal frivillige personer estimeret til henholdsvis 247.480 og 207.685.

I en befolkningsundersøgelse om danskernes frivillige arbejde i 2020 finder VIVE (2021), at 12 pct. af befolkningen (alder 16-89 år) er frivillige på idrætsområdet. Omregnes denne procentdel til antal frivillige personer, svarer det til, at 571.417 personer er frivillige i idrætsforeningerne i 2022, hvilket er 113.894 højere end det estimerede antal frivillige positioner i foreningsundersøgelsen. En del af forskellen skyldes, at estimatet fra VIVE omfatter frivillige på idrætsområdet som helhed, dvs. også frivillige i firmaidrætten og kommercielle idrætstilbud, mens denne undersøgelse alene omfatter frivillige i foreninger under DIF og DGI. En anden forklaring på forskellen kan være, at de 12 pct. frivillige på idrætsområder i VIVE's undersøgelse er overvurderet, da der typisk er en bias hos respondenterne i retning af, at det er de aktive/frivillige, som svarer på en undersøgelse om frivillighed. En tredje forklaring kan være, at VIVE's tal er indsamlet to år tidligere end denne undersøgelse, hvor antallet af frivillige ifølge estimerterne var højere end i 2022. Det er dog ikke muligt at opgøre omfanget af disse usikkerheder.

UDVIKLING I ANTAL LØNNEDE POSITIONER UNDER DIF OG DGI

Antallet af lønnede positioner i foreningerne under DIF og DGI er estimeret til 34.926 i 2022, jf. tabel 1.4. Igen skal det nævnes, at der her er tale om positioner og ikke personer, da den samme person kan arbejde inden for flere områder. Der er klart flest lønnede inden for træning og instruktion.

Tabel 1.4. Estimerer af antal lønnede positioner i foreninger under DIF og DGI, 2022

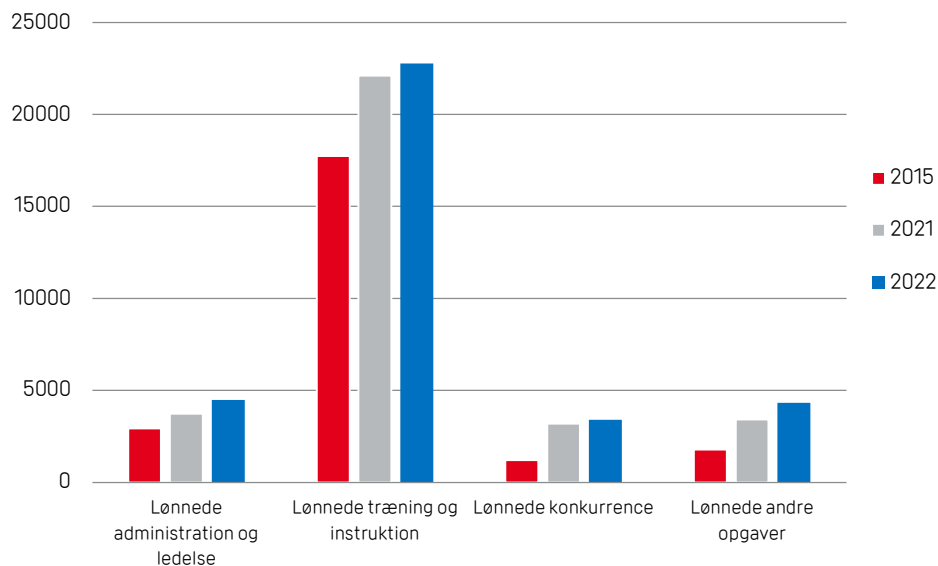
	Samlet	DIF	DGI
Administration og ledelse	4.479	3.817	3.172
Træning og instruktion	22.759	20.261	18.738
Konkurrence	3.396	3.130	1.397
Andre opgaver	4.329	3.597	2.502
I alt	34.962	30.805	25.809

Note. Antallet af frivillige personer i DIF og DGI summer ikke til det samlede antal frivillige, da mange foreninger både er medlem af DIF og DGI.

Antallet af lønnede positioner er steget fra 2021 til 2022, på tværs af arbejdsområderne, jf. figur 1.4. Samlet er antallet af lønnede positioner steget med 8 pct., svarende til 2.520 positioner. Særligt lønnede indenfor administration og ledelse, samt andre opgaver, er steget med henholdsvis 20 pct. og 27 pct. Der tegner sig derved et billede af en fortsat øget professionalisme i de danske idrætsforeninger. Sammenlignes med 2015, er der hele 48 pct. flere lønnede positioner i foreningerne under DIF og DGI i 2022.

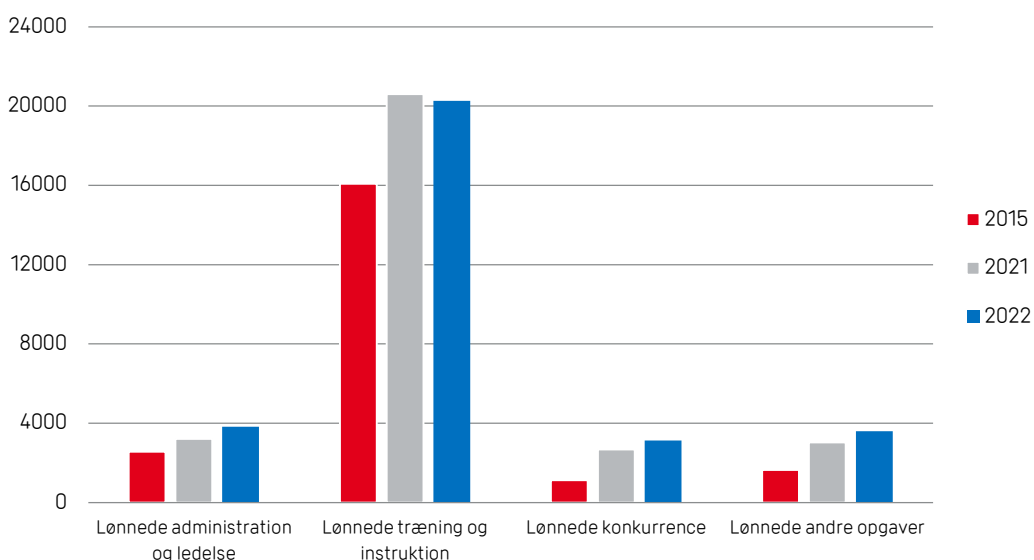
Det bemærkes, at stigningen i antal lønnede positioner skyldes, at der er kommet flere lønnede positioner pr forening, og ikke, at antallet af foreninger er steget siden 2021.

Figur 1.4. Antal lønnede positioner fordelt på område i foreninger under DIF og DGI, 2015, 2021 og 2022

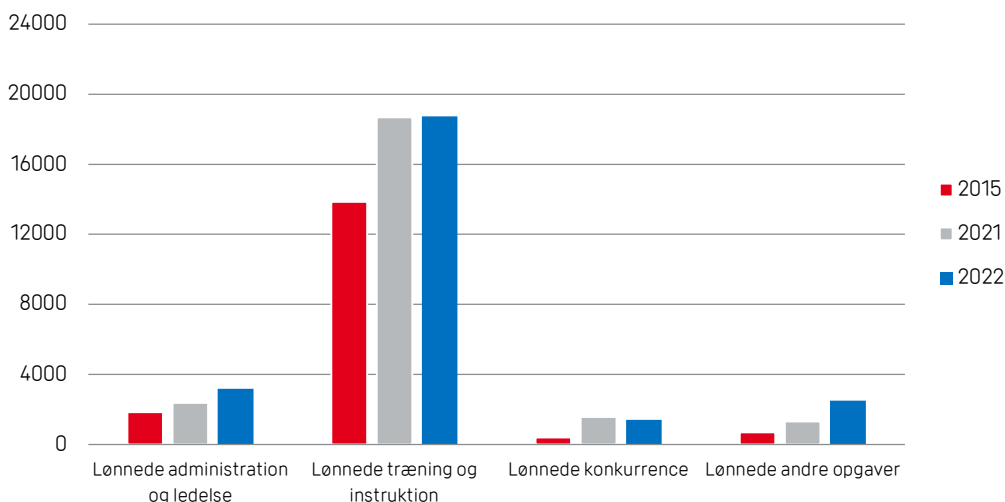


Ses der på DIF og DGI særskilt er der også en stigning i antal lønnede positioner i hver af organisationerne. Antallet af lønnede positioner er steget med henholdsvis 4 pct. og 8 pct. fra 2021 til 2022 for henholdsvis DIF og DGI, jf. figur 1.5 og 1.6. Det er igen særligt lønnede positioner indenfor administration og ledelse, samt lønnede med andre opgaver, der er steget.

Figur 1.5. Antal lønnede positioner fordelt på område i foreninger under DIF, 2015, 2021 og 2022



Figur 1.6. Antal lønnede positioner fordelt på område i foreninger under DGI, 2015, 2021 og 2022

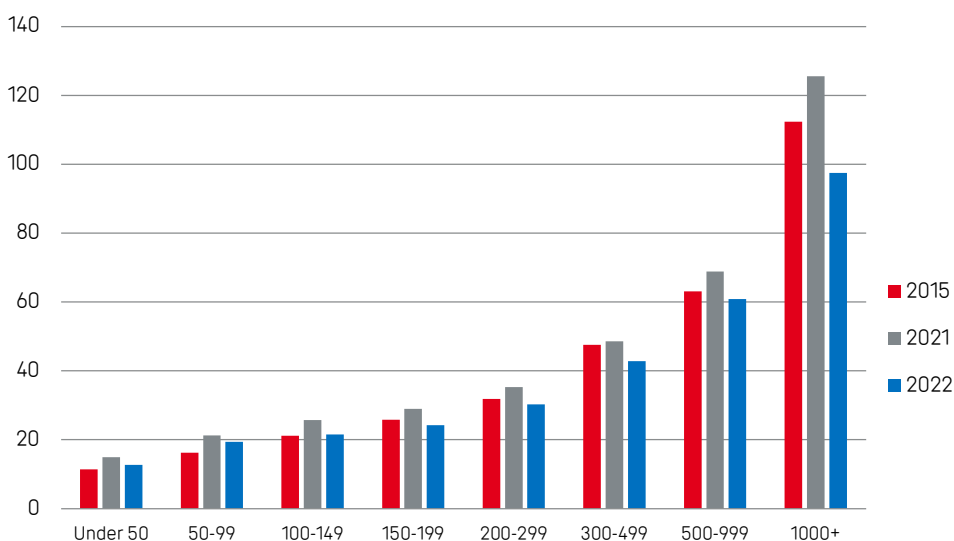


FRIVILLIGE PÅ TVÆRS AF FORENINGSTØRRELSER

Antallet af frivillige positioner afhænger naturligvis af foreningens størrelse, idet større foreninger har behov for flere frivillige end mindre foreninger. I gennemsnit har foreninger med færre end 50 medlemmer 13 frivillige positioner med fast tilknytning, mens foreninger med over 1000 medlemmer i gennemsnit har 97 frivillige positioner per forening. Det skal nævnes, at der er større usikkerhed forbundet med estimaterne i de enkelte foreningstørrelsesintervaller, fordi estimatet er beregnet på baggrund af færre observationer.

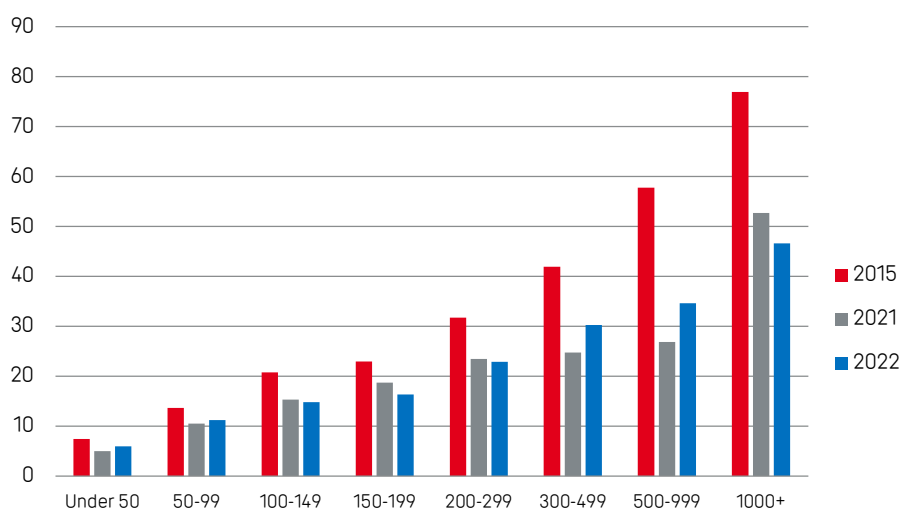
Antallet af frivillige positioner **med faste opgaver** er faldet på tværs af foreningstørrelser fra 2021 til 2022, jf. figur 1.7. Faldet har været relativt størst for de store foreninger med over 1000 medlemmer, der er faldet med 22 pct. fra 2021 til 2022, svarende til et gennemsnitligt fald på 28 positioner per forening. Det er især i foreninger med mere end 150 medlemmer, at de frivillige er faldet fra.

Figur 1.7. Estimer af antal frivillige positioner med faste opgaver pr forening under DIF og DGI, 2015, 2021 og 2022



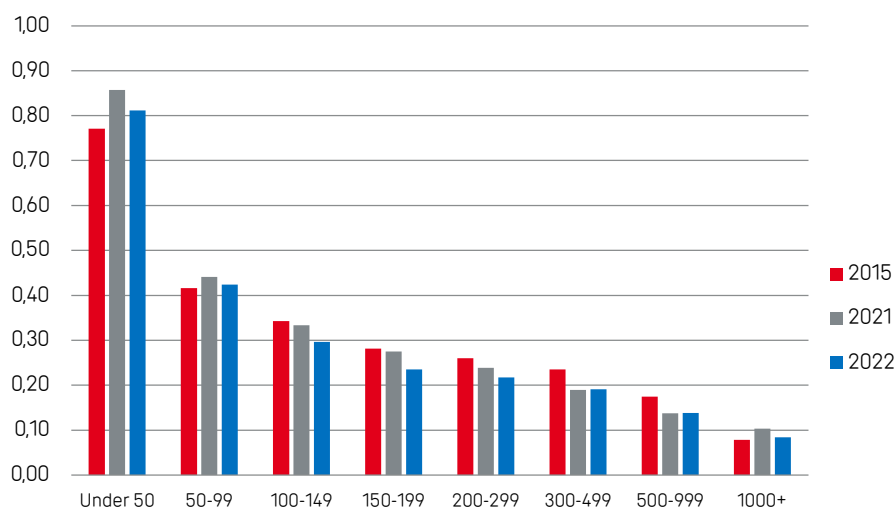
For frivillige positioner **uden faste opgaver** er der estimeret flere frivillige i 2022 end i 2021 i foreninger med under 100 medlemmer og i foreninger med mellem 300 og 999 medlemmer, jf. figur 1.8. I foreninger med mellem 150-299 medlemmer og i de helt store foreninger (1000+ medlemmer) er det gennemsnitlige antal frivillige positioner per forening faldet fra 2021 til 2022. Antal frivillige uden fast tilknytning er dog lavere i 2022 end i 2015 for alle foreningsstørrelser.

Figur 1.8. Estimer af antal frivillige positioner uden faste opgaver pr forening under DIF og DGI, fordelt på foreningsstørrelse, 2015, 2021 og 2022



Opgøres både fast og løst tilknyttede frivillige positioner per medlem er der flere frivillige per medlem i de mindre foreninger, end i de større, jf. figur 1.9. Der er således 0,81 frivillige positioner per medlem i de små foreninger, mens der er 0,08 frivillige positioner per medlem i de helt store foreninger.

Figur 1.9. Estimer af antal frivillige positioner i alt pr medlem, fordelt på foreningsstørrelse, 2015, 2021 og 2022

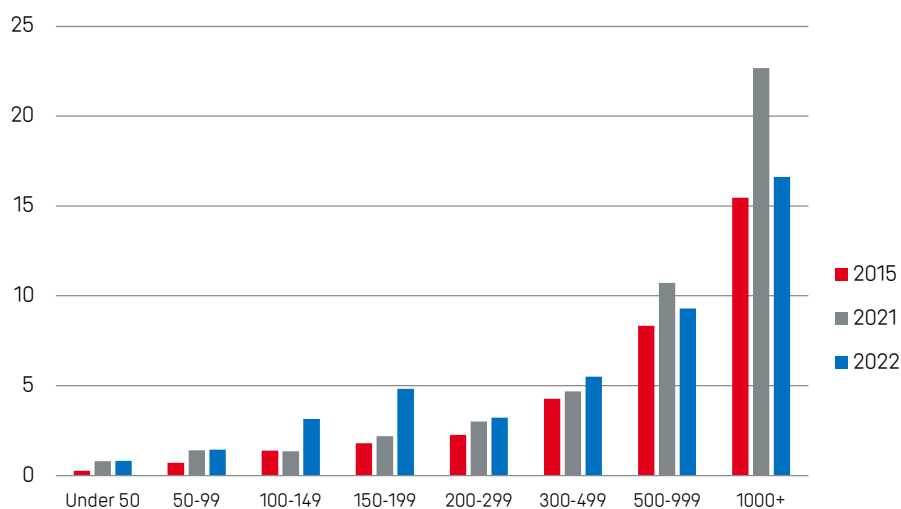


I de mindste foreninger vil bestyrelses- og evt. udvalgspositioner naturligt udgøre en forholdsvis større andel af de frivillige opgaver, mens disse "faste" poster fylder relativt mindre i de større foreninger. Sammenhængen fortsætter dog helt op til de største foreninger, hvilket er et tegn på, at der kan være stordriftsfordele i de største foreninger. I de store foreninger med over 1000 medlemmer er der 18 medlemmer pr. fast tilknyttede frivillig, mens det er mellem 2-6 medlemmer per frivillig i foreninger med under 150 medlemmer.

LØNNEDE PÅ TVÆRS AF FORENINGSTØRRELSER

Der er flere lønnede per forening i de større foreninger, end i de små, jf. figur 1.10 – på tilsvarende vis som der er flere frivillige i de større foreninger end de små. I 2022 er der i gennemsnit én lønnet position per forening i de helt små foreninger (under 50 medlemmer), mens der i gennemsnit er 17 lønnede per forening i de helt store foreninger (1000+ medlemmer).

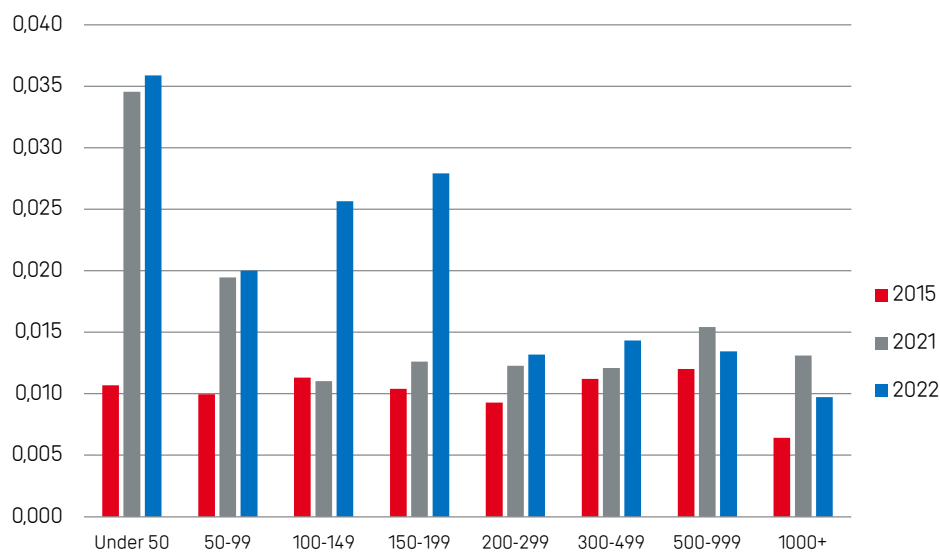
Figur 1.10. Estimer af antal lønnede positioner pr forening under DIF og DGI fordelt på foreningsstørrelse, 2015, 2021 og 2022



I de mellemstore foreninger (100-199 medlemmer) er fremgangen i lønnede per forening især markant, med en gennemsnitlig stigning på over 100 pct. i forhold til 2021. I de store foreninger med over 500 medlemmer var der en kraftig stigning i antallet af lønnede per forening fra 2015 til 2021, og i disse foreninger er antallet faldet noget fra 2021 til 2022. Niveaulet i 2022 er dog fortsat højere end i 2015.

Udbredelsen af lønnet arbejdskraft set i forhold til antal medlemmer er ikke lige så tæt forbundet med størrelsen på foreningen som den frivillige arbejdskraft. Der er således kun en anelse flere lønnede positioner per medlem i foreninger med over 200 medlemmer end i foreninger med over 1000 medlemmer i 2022, jf. figur 1.11.

Figur 1.11. Estimer af antal lønnede positioner i alt pr medlem, fordelt på foreningsstørrelse, 2015, 2021 og 2022



I gennemsnit er der 38 medlemmer pr. lønnede i foreninger med under 200 medlemmer, mens der i de større foreninger med over 200 medlemmer i gennemsnit er 81 medlemmer per lønnede.

KAPITEL 2 STATUS PÅ FRIVILLIGHEDEN

Frivilliges indsats og engagement er helt centralt for langt størstedelen af idrætsforeningernes eksistens og kvaliteten af deres idrætstilbud. Undersøgelsen viser, at der er grund til at gøre en aktiv indsats for at understøtte foreningerne i arbejdet med frivillighed. Samtidigt viser undersøgelsen, at coronanedlukningerne har haft meget forskellig betydning for foreningerne. Forskellene i, hvor godt det går med frivilligheden i foreningerne, opstår blandt andet mellem større og mindre foreninger.

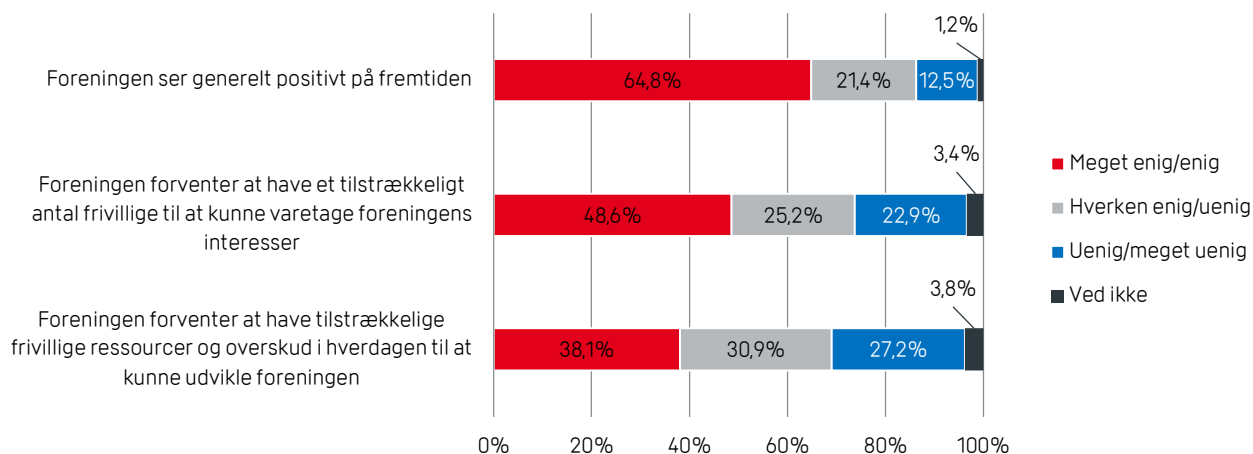
Undersøgelsen viser også, at foreningerne generelt ser DGI og DIF som vigtige sparringspartnere, når de søger hjælp til arbejdet med frivillighed, men også kommunerne vurderes at have stor betydning. Den hjælp, der efterspørges, spænder bredt og kan overordnet tematiseres i fem grupper; vejledning og kurser, bureaukrati, lokalt samarbejde, økonomi og politisk indsats.

I dette kapitel præsenteres besvarelsene fra de 2.850 foreningsformænd, der deltog i undersøgelsen. Det svarer i gennemsnit til, at hver fjerde idrætsforening under DIF og DGI har medvirket i undersøgelsen.

FORENINGERNES SYN PÅ FREMTIDEN

Foreningernes syn på fremtiden er en anelse mindre positivt i dag end i 2019 og 2021. I undersøgelsen vurderer 65 pct. af foreningerne, at de ser positivt på fremtiden, jf. figur 2.1, mens det i marts 2021 var 68 pct. og i oktober 2019 var 71 pct.³

Figur 2.1. Forventninger til fremtiden



Note. Foreningerne har svaret på spørgsmålet: "Hvordan vurderer foreningen sin nærmeste fremtid (de kommende to år)? Er foreningen enig eller uenig i nedenstående udsagn", hvor svar er angivet på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er bedst.

Næsten halvdelen af foreningerne forventer at have et tilstrækkeligt antal frivillige til at kunne varetage foreningens interesser og 38 pct. af foreningerne forventer at have tilstrækkelige frivillige og overskud i hverdagen til at kunne udvikle foreningen.

Der er en ikke ubetydelig andel foreninger (13 pct.), som ikke ser positivt på fremtiden. I forlængelse heraf er 23 pct. af foreningerne ikke enige i, at de forventer at have et tilstrækkeligt antal frivillige til at kunne varetage foreningens

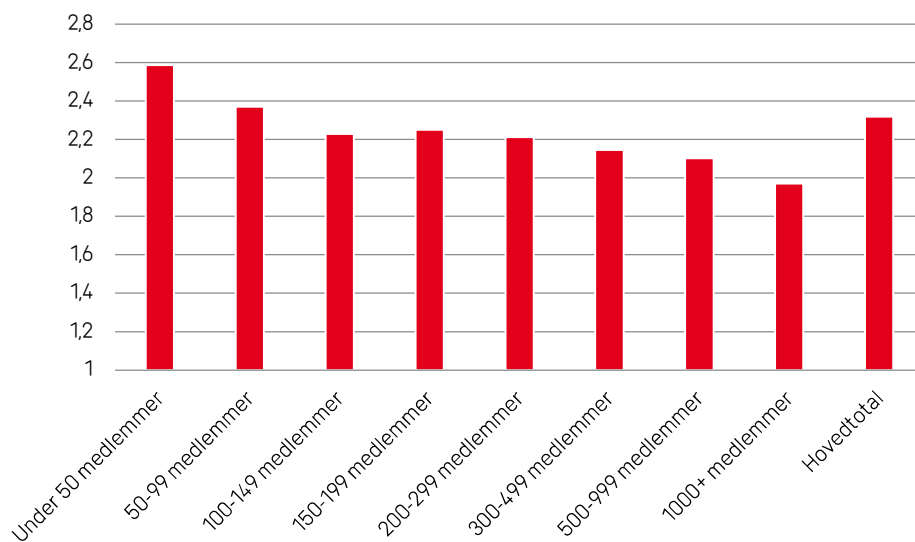
³ Forskellen er signifikant årene imellem på et 5 pct. signifikansniveau.

interesser, og 27 pct. af foreningen forventer ikke at have tilstrækkelige frivillige og overskud i hverdagen til at kunne udvikle foreningen. Udviklingen af foreningerne er dermed det område, der vurderes at være mindst overskud til.

På spørgsmålene om foreningens syn på fremtiden, forventningen om at have tilstrækkelige frivillige til at kunne varetage foreningens interesser og til at kunne udvikle foreningen, svarer de helt store foreninger mere positivt end de øvrige foreninger, og sammenhængen følger størrelsen på foreningen.

Eksempelvis er den gennemsnitlige score blandt de største foreningers besvarelse af, hvor positivt de generelt ser på fremtiden 1,97, på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er bedst, mens det for de mindste foreninger er 2,59, jf. figur 2.2. I gennemsnit er scoren 2,32 for alle foreningerne.

Figur 2.2. Foreningen ser generelt positivt på fremtiden?



Note. Se note til figur 2.1.

Langt størstedelen (76 pct.) af de store foreninger ser generelt positivt på fremtiden, mens der er 7 pct. af foreningerne, som generelt ikke ser positivt på fremtiden. Blandt de små foreninger ser 58 pct. af foreningerne generelt positivt på fremtiden, mens der er 17 pct. af foreningerne, som generelt ikke ser positivt på fremtiden.

Langt størstedelen af de mindre foreninger er enstrengede, mens der blandt de store foreninger er en mere ligelig fordeling mellem enstrengede og flerstrengede foreninger. Der er dog kun små forskelle på de enstrengede og flerstrengede foreningers syn på fremtiden. Flerstrengede foreninger i størrelserne under 50 medlemmer og 150-199 medlemmer ser lidt mindre positivt på fremtiden end enstrengede foreninger af samme størrelse (svarer i gennemsnit 0,2 point lavere på skalaen fra 1-5, hvor 1 er bedst). Blandt andre foreningsstørrelser er der ikke forskel på, hvordan enstrengede og flerstrengede foreninger ser på fremtiden.

Bevæg Dig For Livet visionskommuner

DIF og DGI har en fælles vision om, at Danmark skal være den mest idrætsaktive nation i verden. Denne vision kaldes Bevæg Dig For Livet (BDFL), og som led i visionen samarbejder DIF og DGI med en række kommuner om at fremme bevægelse og fysisk aktivitet i kommunerne. Disse kommuner kaldes BDFL-visionskommuner.

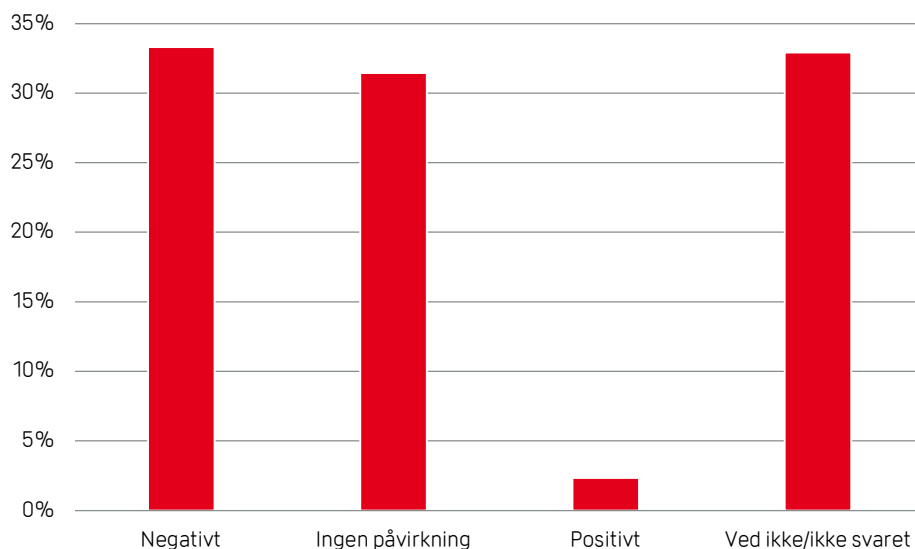
Synet på fremtiden og foreningernes forventning om at have tilstrækkeligt med frivillige til at udvikle foreningen er en anelse højere i BDFL-visionskommunerne, end i øvrige kommuner. Der er dog ikke forskel på, om foreningerne forventer at have tilstrækkeligt antal frivillige til at varetage foreningens interesser, når svarene sammenlignes mellem BDFL-visionskommuner og øvrige kommuner.

Forskellen mellem BDFL-visionskommuner og øvrige kommuner skyldes dog ikke øget brug af frivillighedsansvarlig eller lønnet personale. Der er også nogenlunde samme andel af foreninger i BDFL-visionskommuner og øvrige kommuner, som ikke gør noget aktivt for at tiltrække frivillige til foreningerne. Forklaringen på forskellen kan være, at de indsats, som følger af BDFL-visionssamarbejdet ikke direkte kan måles i denne spørgeskemaundersøgelse.

BETYDNINGEN AF CORONA

Foreningerne har i et åbent spørgsmål haft mulighed for valgfrit at angive, hvordan corona har påvirket foreningens arbejde med de frivillige. Det har knap to ud af tre foreninger gjort. De åbne besvarelser er vurderet og klassificeret inden for kategorierne; negativ betydning, ingen påvirkning, positiv betydning og ved ikke. Besvarelserne fordeler sig nogenlunde ligeligt i tre kategorier: Negativ betydning, ingen betydning og ved ikke/ikke svaret, jf. figur 2.3. Der er kun få foreninger, som angiver en positiv betydning.

Figur 2.3. Betydningen af corona for foreningernes arbejde med frivillige



Væsentlige udvalgte pointer fra dem som oplevede **negativ betydning**

- "Arbejdet i nogle af afdelingerne, skal på en måde genstartes efter coronanedlukningen. Det er ikke tilbage fra år 0, men der skal arbejdes med at motivere til frivillighed på ny. De forskellige afdelinger i foreningen, er måske også blevet en smule mere fokuseret på deres egne dagsordner, frem for på hvad der gavner foreningen som helhed."
- "Vi har ikke kunnet videregive 'stafetten' under Corona, så derfor har vi fået 'huller' i fødekæden til udvalg og frivillige opgaver."
- "Corona har påvirket vores forening på den måde at det er svært at finde frivillige. Folk står ikke klar til at hjælpe på samme måde som før. Flere har fundet ud af at det er rart ikke altid at skulle noget. Samtidig er det svært at skaffe unge trænere, da de bliver nødt til at have et andet arbejde hvor de tjener penge for at kunne få deres hverdag til at køre rundt."

- *"2-3 sæsoner med meget, meget hårdt administrativt arbejde har kostet absurd meget på folks lyst og vilje til at deltage i endnu mere foreningsarbejde. Vi oplever at mange vælger familien til, istedet for at vælge foreningen til...og jeg forstår dem godt. Det har været forfærdeligt hårdt for vores bestyrelse at prøve at holde sammen å det hele, at overbevise folk om at betle kontingent og så som ledelse at skule søge puljer om tilskud... Det trækker tænder ud, specielt som frivillig og ulønnet. Kæmpestor indsats. Udbyttet er lavt og risikoen er høj. Vi kæmper både mod generel samfundsudvikling, pandemi, endnu mere administrativt arbejde overfor både kommune og stat samt selvfølgelig den evige opgave med at fastholde, interessere og tiltrække unge. Vi hr haft 2 års stilstand i rekruttering til vores sport og det slår virkelig, virkelig hårdt nu. Det var svært nok i forvejen."*
- *"Det har helt klart påvirket foreningen. Mange har fået et andet syn på det at være hjemme. Det er kommet mere fokus på aktiviteter udendørs. De individuelle aktiviteter er blevet valgt af flere. (Jeg løber en tur). Vi skal kæmpe for: Hvad der er det positive ved at komme i foreningen."*
- *"Der er sket et eller andet efter corona. Folk engagerer sig ikke i sporten i samme omfang længere. Vi oplever en meget høj gennemstrømning af medlemmer som kun træner et halvt år eller mindre."*

Væsentlige udvalgte pointer fra dem som oplevede **ingen eller positiv betydning**

- *"Vi har ikke rigtig haft nogen påvirkning. Vi har gjort meget/hvad vi kunne under corona for at fastholde kontakter, netværk osv. Vi har aldrig haft så mange frivillige som nu, og det virker som at rigtig mange "brænder" for at hjælpe, komme igang igen."*
- *"Rekruttering af frivillige var også en udfordring før Corona - så lad os ikke give Corona skylden for det."*
- *"Vores faste hold af frivillige har formået at forblive aktive, da vi er gået alternative veje for at fastholde vores medlemmer. Så de frivillige har stadig "arbejdet" under corona. Nogle har lavet booking system til eleverne til at passe og ride vores heste, nogle har lavet online undervisning og nogle har sørget for at stedet stadig kørte i det omfang corona tillod det. Selvom der var corona så skulle hestene stadig passes, trænes og rides, så der var stadig en del aktivitet på stedet under corona, men alt skulle være skemalagt pga forsamlings forbudene og det krævede en hel del planlægning som de frivillige også stod for. Vi er en forening der udelukkende drives af frivillige."*
- *"Det har givet nye frivillige til foreningen men andre er også faldet fra. Vi er blevet mere opmærksomme på at det er en nødvendighed at have et rekrutteringssystem eller en frivillig som har ansvaret for rekrutteringen."*

En del af dem som angiver "ved ikke" skyldes, at de var lukket helt ned under corona og ikke mener at kunne svare på spørgsmålet af den grund. I gruppen af ved ikke indgår også de foreninger, som ikke har svaret på det valgfrie spørgsmål om betydningen af corona for foreningens arbejde med frivillige.

Der er tegn på, at en anelse flere idrætter, som kan dyrkes udendørs, ikke oplevede coronas betydning for arbejdet med de frivillige så negativt, som de indendørs idrætter. Der er dog ikke på andre områder tegn på, at indendørsidrætterne er mere udfordret med frivillige end udeidrætterne.

Når corona ikke entydigt har været negativt for foreningernes arbejde med frivillige, kan det skyldes, at de idrætsaktive er skiftet fra foreninger der lukkede ned, til foreninger, som kunne fortsætte med at være åbne, på trods af restriktioner. Flere undersøgelser peger på, at der var større mobilitet blandt de idrætsaktive under corona. Idan (2022) viser, at mens det gennemsnitlige antal aktiviteter hos børn i 2016 var 3, så er det steget til 3,9 i 2020, altså under corona. Tilsvarende for voksne, er det gennemsnitlige antal aktiviteter steget fra 2,7 i 2017 til 3,8 i 2020. SDU (2022) finder desuden, at jo flere bevægelsestyper man praktiserede inden corona, des større var andelen, der under corona var mere fysisk aktiv end før corona.

UDFORDRINGER MED REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE AF FRIVILLIGE

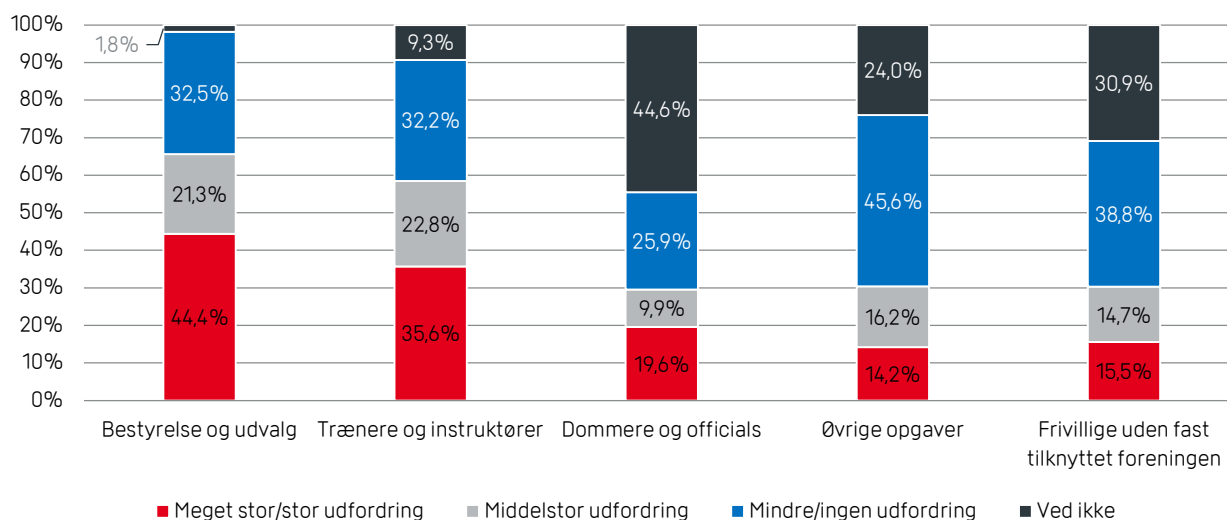
Når det kommer til foreningernes syn på udfordringer med frivillige, viser undersøgelsen, at der er større udfordringer forbundet med rekruttering end fastholdelse. Udfordringerne er størst til *bestyrelse og udvalg* samt til *trænere og*

instruktører. At udfordringerne med rekruttering af frivillige er større end med fastholdelse af frivillige bekræftes blandt andet af en nylig undersøgelse af Kulturministeriet (2022).

Udfordringer med rekruttering af frivillige er størst til bestyrelse og udvalg

Foreningerne har angivet inden for hvilke områder, der opleves udfordringer med rekruttering af frivillige. 44 pct. af foreningerne angiver meget stor/stor udfordring med rekruttering af frivillige til *bestyrelse og udvalg* og 36 pct. af foreningerne angiver meget stor/stor udfordring med rekruttering af *trænere og instruktører*, jf. figur 2.4.

Figur 2.4. Udfordringer med at rekruttere frivillige



Note. Foreningerne har svaret på spørgsmålet "I hvilken grad oplever foreningen udfordringer med rekruttering af frivillige inden for følgende områder?"

Omvendt er der mindre/slet ingen udfordringer til disse opgaver i ca. 33 pct. af foreningerne. Der er generelt færre udfordringer knyttet til rekruttering af frivillige til *andre opgaver*, fx vedligeholdelse, faciliteter, kommunikation, sponsorater, mv. og til *ad hoc-opgaver*, som fx hjælp til stævner og arrangementer.

En tidligere undersøgelse fra 2017⁴ af udfordringerne ved rekruttering og fastholdelse fandt, at 38 pct. af foreningerne oplevede meget stor/stor udfordring med rekruttering og fastholdelse af frivillige til *bestyrelse og udvalg*, og 30 pct. angav meget stor/stor udfordring med rekruttering og fastholdelse af *trænere og instruktører*.⁵ Denne undersøgelse finder, at der er større udfordringer med rekruttering end fastholdelse af frivillige.

Ses der på forskellen mellem udfordringerne med rekruttering blandt foreninger med under 100 medlemmer og foreninger med over 500 medlemmer, så viser undersøgelsen, at de større foreninger i højere grad er udfordret med at skaffe frivillige til *dommer og officials* og i lidt højere grad er udfordret med at skaffe frivillige til *bestyrelse og udvalg*. For *dommer og officials* samt *bestyrelse og udvalg* er den gennemsnitlige score henholdsvis 0,7 og 0,3 lavere (hvor 1 er meget stor udfordring og 5 er ingen udfordring) blandt foreninger med over 500 medlemmer end blandt

⁴ Elmose-Østerlund, Karsten, Pedersen, Marlene Rosager Lund og Ibsen, Bjarne, (2017)

⁵ Det er ikke muligt at sammenligne resultaterne direkte, da spørgsmålene er stillet på en anden måde, og i fremstillingen af Elmose-Østerlund, Karsten, Pedersen, Marlene Rosager Lund og Ibsen, Bjarne. (2017) er "ved ikke" besvarelsenerne sorteret fra, hvilket gør procentsatserne i deres undersøgelse højere, især når mange har svaret "ved ikke".

foreninger med under 100 medlemmer. Disse forskelle kan blandt andet skyldes, at opgaverne som frivillig på disse poster er mere omfattende i de større foreninger, end i de mindre foreninger, og derfor vanskeligere at besætte.

Den mest anvendte måde at rekruttere frivillige på, er gennem eksisterende netværk hos foreningernes medlemmer, hvilket 81 pct. af foreningerne angiver, jf. tabel 2.1. Det er 6 procentpoint højere end i 2015. 31 pct. af foreningerne rekrutterer via hjemmesider og sociale medier mens kun 3 pct. af foreningerne har nedskrevet en strategi for, hvordan den rekruttere frivillige. Andelen af foreninger med en strategi for rekruttering af frivillige er noget lavere end i 2015, hvor 7 pct. af foreningerne angav dette. Årsagen til denne forskel kan være, at spørgsmålet er stillet i en lidt anden kontekst end tidligere, samt usikkerhed forbundet med andelen i sig selv, fordi der er få foreninger med en nedskreven strategi.

Tabel 2.1. Indsatser for at rekruttere frivillige

Foreningen rekrutterer hovedsageligt frivillige gennem eksisterende netværk hos nuværende medlemmer og frivillige	80,8%
Foreningen forsøger at rekruttere frivillige via hjemmeside og sociale medier	30,7%
Foreningen gør ikke noget for at rekruttere frivillige	11,6%
Foreningen har en person (frivillig eller lønnet), som har ansvaret for rekruttering af nye frivillige	8,9%
Andet (uddyb venligst)	5,3%
Foreningen har formuleret en nedskrevet strategi/fremgangsmåde for, hvordan den rekrutterer frivillige	3,2%

Der er indikationer på, at foreninger med en formuleret strategi/fremgangsmåde for rekruttering af frivillige generelt har færre udfordringer med frivillige end andre foreninger. Det kommer mest tydeligt til udtryk ved, at foreninger med en strategi ser en anelse mere positivt på fremtiden end andre foreninger⁶ og ved, at foreningerne i højere grad forventer at have tilstrækkelige frivillige ressourcer og overskud i hverdagen til at kunne udvikle foreningen.⁷

Omvendt ser der ikke ud til at være forskel på, hvorvidt foreninger med og uden en nedskreven strategi/fremgangsmåde for rekruttering af frivillige oplever meget stor/stor udfordring med rekruttering og fastholdelse af frivillige, hverken til de faste eller løst tilknyttede opgaver. Dette resultat nuanceres dog af, at foreninger med en nedskrevet strategi/fremgangsmåde for rekruttering af frivillige svarer en anelse bedre på spørgsmålene om, hvorvidt de oplever udfordringer med 1) at opretholde et tilfredsstillende bestyrelses- og udvalgsarbejde på grund af mangel på frivillige (svarer 0,2 bedre end øvrige foreninger), 2) mangel på motivation blandt nuværende frivillige, ledere og trænere (svarer 0,2 bedre end øvrige foreninger).

Foreninger, der ikke gør noget for at rekruttere eller fastholde frivillige, ser en anelse mindre positivt på fremtiden, end øvrige foreninger. Men på spørgsmålene om, hvorvidt foreningen oplever udfordring med rekruttering og fastholdelse af frivillige til bestyrelse og udvalg samt til trænere og instruktion, er ca. 17 pct. af de foreninger, som *ikke* gør noget aktivt for at rekruttere eller fastholde frivillige udfordret i høj grad, mens ca. 25 pct. af de øvrige foreninger

⁶ I gennemsnit scorer foreninger med en strategi/fremgangsmåde for rekruttering af frivillige 2,1 på spørgsmålet om, hvordan de ser på fremtiden, mens andre foreninger svarer 2,3, hvor 1 er bedst og 5 er værst.

⁷ I gennemsnit scorer foreninger med en strategi/fremgangsmåde for rekruttering af frivillige 2,6 på spørgsmålet om foreningen forventer at have tilstrækkelige frivillige ressourcer og overskud i hverdagen til at kunne udvikle foreningen, mens andre foreninger svarer 2,9, hvor 1 er bedst og 5 er værst.

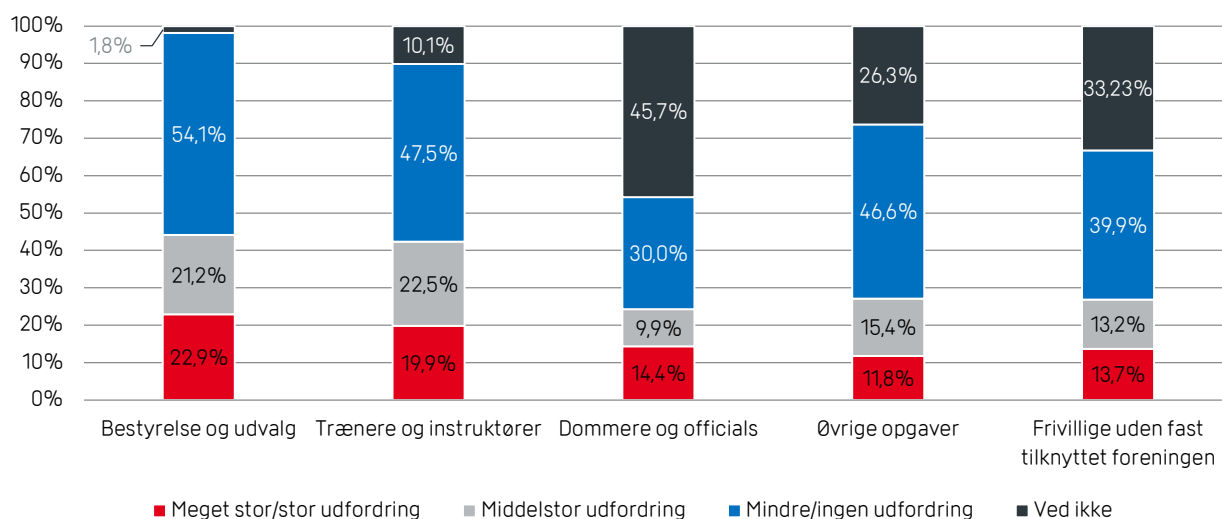
er udfordret i høj grad. Det kan skyldes, at foreninger, der ikke gør noget aktivt for at rekruttere eller fastholde frivillige, har tilstrækkeligt med frivillige og derfor ikke brug for at gøre noget aktivt.

Udfordringer med fastholdelse af frivillige er størst til bestyrelse og udvalg

Når det kommer til fastholdelse af frivillige angiver 54 pct. af foreningerne, at de i mindre/slet ingen grad oplever udfordring med fastholdelse af frivillige til bestyrelse og udvalg og 48 pct. af foreningerne angiver det til trænere og instruktører, jf. figur 2.5. Dette billede underbygges af, at "kun" 13 pct. af foreningerne i meget høj/høj grad vurderer, at motivationen blandt de nuværende frivillige er en udfordring.

Der er dog henholdsvis 23 pct. og 20 pct. af foreningerne, som angiver meget stor/stor udfordring med fastholdelse af frivillige til henholdsvis *bestyrelse og udvalg* og *trænere og instruktører*. Udfordringerne med fastholdelse af frivillige er dermed mindre end udfordringerne med rekruttering af frivillige, og udfordringerne er også mindre end hvad undersøgelsen fra 2017 viste for rekruttering og fastholdelse samlet set.⁸

Figur 2.5. Udfordringer med at fastholde frivillige



Note. Foreningerne har svaret på spørgsmålet "I hvilken grad oplever foreningen udfordringer med fastholdelse af frivillige inden for følgende områder?"

Når det kommer til udfordringer med fastholdelse af frivillige i henholdsvis større foreninger (over 500 medlemmer) og små foreninger (under 100 medlemmer), er der kun få forskelle. De større foreninger oplever i højere grad udfordringer med fastholdelse af frivillige til især *dommer og officials* men også til *øvrige opgaver*, mens der på de andre områder ikke er tegn på forskel.

Foreningerne anvender generelt flere forskellige indsatser for at fastholde frivillige end til rekruttering af frivillige. Den mest anvendte indsats er at give de frivillige mulighed for at tage kurser og uddannelse, hvilket 51 pct. af foreningerne gør, jf. tabel 2.2. Tilbud om goder og sociale arrangementer anvendes af henholdsvis 44 pct. og 43 pct. af foreningerne. Der er dog også nogle foreninger, 13 pct., som ikke gør noget aktivt for at fastholde de frivillige.

⁸ I Elmose-Østerlund, Karsten, Pedersen, Marlene Rosager Lund og Ibsen, Bjarne. (2017). angav 38 pct. af foreningerne at have meget stor/stor udfordring med rekruttering og fastholdelse af frivillige i bestyrelse og udvalg og 30 pct. af foreningerne angav at have meget stor/stor udfordring med rekruttering og fastholdelse af trænere og instruktører.

Tabel 2.2. Indsatser for at fastholde frivillige

Foreningen sørger for, at de frivillige har mulighed for at tage kurser og uddannelse som et led i deres frivillige arbejde	51,0%
Foreningen tilbyder goder til sine frivillige (fx gratis eller reduceret kontingent, gratis tøj eller tøj til reduceret pris m.v.)	44,0%
Foreningen arrangerer fester og andre sociale arrangementer for de frivillige med henblik på at styrke fællesskabet og tilhørsforholdet til foreningen	43,4%
Foreningen opmuntrer og motiverer sine frivillige (fx gennem samtaler)	37,7%
Foreningen opfordrer især forældre til at være frivillige i foreningen (forældre til børn, som er medlem i foreningen)	32,0%
Foreningen gør ikke noget aktivt for at fastholde frivillige	13,1%
Andet (uddyb venligst)	3,7%

I forhold til i 2015 tilbyder en større andel foreninger i 2022 kurser og uddannelse, idet 49 pct. af foreningerne tilbyder dette i 2022, mens 42 pct. af foreningerne gjorde det i 2015. Goder tilbydes også af flere foreninger i 2022 end tidligere. Hvor 35 pct. af foreningerne tilbød goder mv. i 2015, så gør 44 pct. af foreningerne det i 2022. Fester og sociale arrangementer anvendes i nogenlunde samme omfang i 2022 som tidligere.

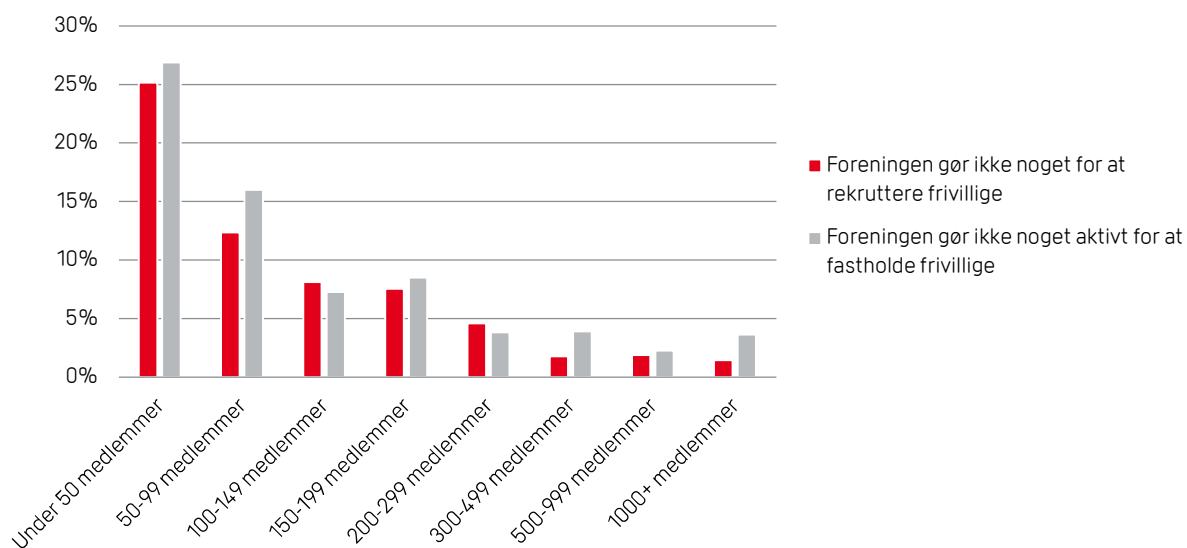
Opmuntring og motivation af frivillige (fx gennem samtaler) sker i 38 pct. af foreningerne i 2022. Det er lidt lavere end i 2015, hvor 44 pct. af foreningerne angav at bruge opmuntring og motivation. En forklaring på denne forskel kan være, at spørgsmålet i denne undersøgelse er stillet i en rekrutteringskontekst, mens det tidligere blev stillet i en kontekst af rekruttering og fastholdelse, hvilket kan få flere foreninger til at angive at de anvender indsatsen.

Opfordring af forældre til frivilligt arbejde i foreningerne bliver brugt mere hyppigt i 2022 end i 2015. Der er 31 pct. af foreningerne, som opfordrer forældre til at være frivillige i foreningen i 2022, og det er 10 procentpoint mere end i 2015. I 2015 angav 21 pct. af foreningerne, at de oplyser forælder til børn, som er medlemmer af foreningen, om, at det forventes at de arbejder frivilligt.

SMÅ FORENINGER ER MINDRE TILBØJELIGE TIL AT GØRE NOGET AKTIVT FOR REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE AF FRIVILLIGE

Ses der på, om foreningerne gør noget aktivt for at rekruttere og fastholde frivillige, er en større andel af de store foreninger mere aktive end de små foreninger. I 25 pct. af de helt små foreninger, med under 50 medlemmer, gør de ikke noget aktivt for at rekruttere frivillige og i 27 pct. af foreningerne gør de ikke noget aktivt for at fastholde frivillige. I de største foreninger er det kun 1 pct. af foreningerne, der ikke gør noget aktivt for at rekruttere frivillige, og 4 pct. af foreningerne der ikke gør noget aktivt for at fastholde frivillige, jf. figur 2.6.

Figur 2.6. Foreninger, der ikke gør noget aktivt for at rekruttere og fastholde frivillige

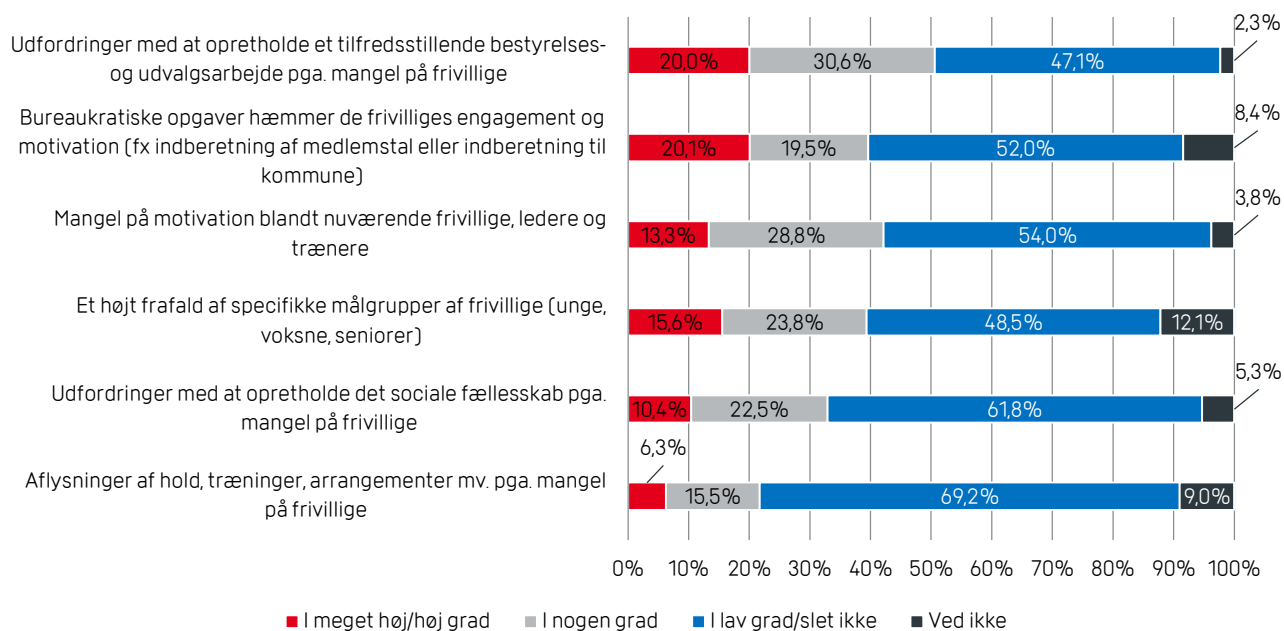


Dette billede underbygges af, at det strategiske arbejde med frivillighed er mindre udbredt i de små foreninger end i de store foreninger. Der er således kun 1,4 pct. af foreningerne med under 100 medlemmer, som har nedskrevet en strategi/fremgangsmåde for rekruttering af frivillige, mens det er 10,4 pct. blandt de store foreninger med over 500 medlemmer. Desuden er der frivillighedsansvarlig (enten lønnet eller ulønnet) i 0,6 pct. af de små foreninger med under 100 medlemmer, mens det er 11 pct. blandt de store foreninger med over 500 medlemmer.

FORENINGERS UDFORDRINGER I HVERDAGEN SOM FØLGE AF MANGEL PÅ FRIVILLIGE

Mangel på frivillige vurderes at have størst konsekvens for at kunne opretholde et tilfredsstillende bestyrelses- og udvalgsarbejde, mens mangel på frivillige i mindre grad har konsekvenser for aflysninger af hold, træning og arrangementer samt det sociale fællesskab i foreningerne. 20 pct. af foreningerne vurderer i meget høj/ høj grad, at mangel på frivillige er en udfordring for bestyrelses- og udvalgsarbejdet og 31 pct. af foreningerne vurderer det i nogen grad vurderer som en udfordring, jf. figur 2.7.

Figur 2.7. Udfordringer i hverdagen



Note. Foreningerne har svaret på spørgsmålet: "I hvilken grad oplever du, at de følgende udfordringer fylder i jeres forening?"

At foreningernes største udfordring er at kunne opretholde et tilfredsstillende bestyrelses- og udvalgsarbejde, var også resultatet af frivillighedsundersøgelsen i 2015. I 2015 angav 38 pct. af foreningerne i meget høj/høj grad at være udfordret med rekruttering og fastholdelse af frivillige i bestyrelse og udvalg. Det er næsten dobbelt så stor en andel som i denne undersøgelse, hvilket kan skyldes spørgsmålsformuleringen. I år er spørgsmålet koblet til mangel på frivillige, mens det i 2015 var mere åbent formuleret. Udfordringerne med at opretholde et tilfredsstillende bestyrelses- og udvalgsarbejde kan således skyldes andet end mangel på frivillige.

Det er dog langt fra alle foreninger, som oplever udfordringer. 47 pct. af foreningerne angiver enten i lav grad/slet ikke at de oplever udfordringer med at opretholde et tilfredsstillende bestyrelses- og udvalgsarbejde på grund af mangel på frivillige. Desuden oplever over halvdelen af foreningerne i lav grad/slet ikke udfordringer med 1) bureaukratiske opgaver, som hæmmer de frivilliges engagement og motivation, 2) mangel på motivation blandt ledere og trænere, 3) udfordringer med at opretholde det sociale fællesskab på grund af mangel på frivillige og 4) aflysninger af hold, træninger, arrangementer mv. på grund af mangel på frivillige.

Den udfordring, som næstfleste foreninger vurderer som en udfordring i hverdagen, er bureaukratiske opgaver, som hæmmer de frivilliges engagement og motivation. Her vurderer 20 pct. af foreningerne i meget høj/høj grad, at det er en udfordring, og yderligere 20 pct. vurderer det i nogen grad som en udfordring. I en undersøgelse fra Kulturministeriet (2022) angiver 48 pct. af danske foreninger (ikke kun idrætsforeninger), at der er problemer med bureaukratiske byrder i foreningen. Det er 8 procentpoint højere end denne undersøgelse, hvor 40 pct. har svaret at bureaukratiske opgaver i meget høj/høj/nogen grad hæmmer de frivilliges engagement og motivation. Det kan skyldes flere forhold: 1) Respondenterne i Kulturministeriets undersøgelse kunne kun svare "ja", "nej" eller "ved ikke", i modsætning til en skala fra 1-5, 2) Kulturministeriets undersøgelse vedrørte alle foreninger, hvor idrætsforeninger udgør 56 pct., mens resten er andre foreningstyper, 3) Kulturministeriet bruger ordet "byrder" frem for "opgaver" i spørgsmålsformuleringen, hvilket kan få flere til at angive et negativt svar.

Frafald af frivillige vurderes som en udfordring blandt 16 pct. af foreningerne, og det omfatter især voksne i alderen 25-60 år (65 pct.) og unge under 24 år (60 pct.). Frafaldet er mindst blandt seniorer over 60 år (21 pct.). At frafald vurderes som en udfordring er mere udbredt i foreninger med 200-999 medlemmer, mens de helt små og de helt store foreninger oplever færre udfordringer med frafald end gennemsnittet.

Opgøres vurderingen af frafald på aktiviteter, opleves de størst udfordringer inden for motion på arbejdspladsen, faldskærmsudspring, minigolf, brydning, judo og ju-jitsu, ishockey, vægtløftning, amerikansk fodbold/cheerleading, automobilsport (4 hjul) og rullesport. Desuden vurderer flerstrengede foreninger i lidt højere grad at have udfordringerne med frafald af frivillige end enstrengede foreninger (angiver 0,16 lavere score på skala fra 1-5, hvor 5 er bedst). Og aktiviteter under fællesbetegnelsen "trends" angiver disse i mindre omfang at være udfordret med frafald af frivillige end "traditionelle" aktiviteter (angiver 0,3 højere score på skala fra 1-5, hvor 5 er bedst).⁹

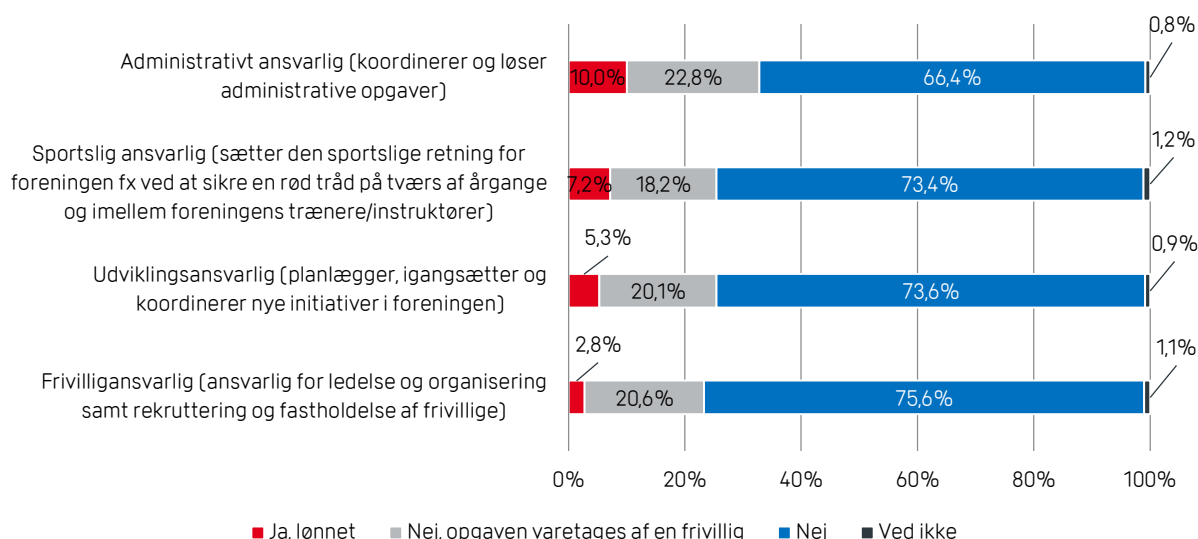
UDBREDELSE AF LØNNET ARBEJDSKRAFT I FORENINGERNE

Når der ikke er tilstrækkeligt med frivillige hænder til at varetage foreningernes interesse, kan aflønning af personale være en mulighed, hvis økonomien er til det.

Estimaterne af antallet af lønnede i foreningerne i kapitel 1 viser en stigning i antal lønnede i foreningerne. Det er dog fortsat langt størstedelen af foreningerne, som ikke har lønnet personale til at varetage opgaver som administration, sportslig ansvarlig, udviklingsansvarlig eller frivilligansvarlig.

Der er lønnede (enten fuldtid eller deltid) frivillighedsansvarlige i 2,8 pct. af foreningerne. Den mest udbredte lønnede opgaveansvarlig er administrativ ansvarlig, som i hver tiende forening aflønnes og i 7 pct. af foreningerne aflønnes den sportsligt ansvarlige, jf. figur 2.8. I 2015 havde 8 pct. af foreningerne en lønnet (enten fuldtid eller deltid) administrativ ansvarlig.

Figur 2.8. Lønnet personale der varetager opgaver?



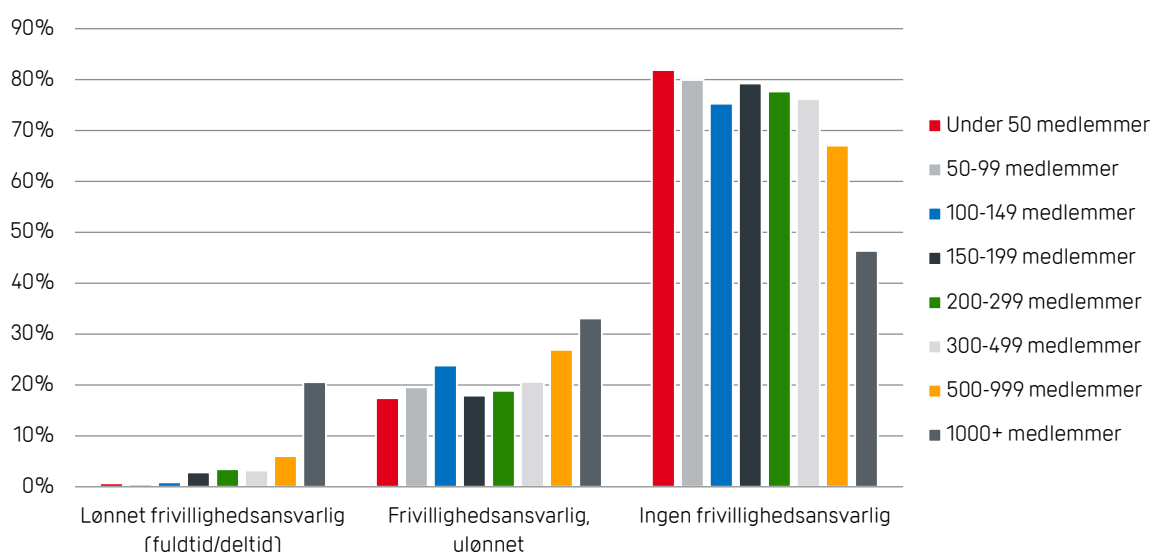
Note. Foreningerne har svaret på spørgsmålet: "Har foreningen én (eller flere) personer, som er ansvarlige for nedenstående funktioner, og er vedkommende lønnet eller frivillig?"

⁹ "Trends" omfatter e-sport, fitness, gang, padel, løb, friluftsliv/outdoor og streetsport – gadeidræt. "Traditionelle" omfatter badminton, fodbold, tennis, golf, gymnastik, ridning, håndbold og svømning.

Der er frivilligansvarlige (enten lønnet eller frivillig) i 23 pct. af foreningerne, men andre områder, som fx administrativt ansvarlig, sportslig ansvarlig og udviklingsansvarlig er mere udbredt, idet henholdsvis 33 pct. af foreningerne har en administrativ ansvarlig (lønnet eller ulønnet), 25 pct. af foreningerne har en sportslig ansvarlig (lønnet eller ulønnet) og 25 pct. af foreningerne har en udviklingsansvarlig.

Ses der nærmere på hvilke foreninger der har lønnet frivillighedsansvarlig, er det mest udbredt i de helt store foreninger med over 1000 medlemmer. Der er således lønnet frivillighedsansvarlige i 21 pct. af de helt store foreninger¹⁰, efterfulgt af foreninger i størrelsen 500-999 medlemmer, hvor 6 pct. har lønnet frivillighedsansvarlig¹¹, mens under 1 pct. af foreningerne med under 150 medlemmer har en lønnet frivillighedsansvarlig, jf. figur 2.9.

Figur 2.9. Andel lønnet frivillighedsansvarlig opdelt på foreningsstørrelse



I 21 pct. af alle foreninger er der en ulønnet frivillighedsansvarlige, og det er mere udbredt i foreninger med over 500 medlemmer, idet 29 pct. af disse foreninger har en ulønnet frivillighedsansvarlig. I foreninger med under 100 medlemmer er det i gennemsnit 18 pct. af foreningerne, der har en ulønnet frivillighedsansvarlig.

Foreninger med lønnet frivillighedsansvarlig på fuld tid oplever færre udfordringer med frivillige end gennemsnittet. Desuden angiver foreninger med fuldtidslønnede frivillighedsansvarlige et betydeligt mere positivt syn på fremtiden (svarer 0,7 point lavere end gennemsnittet), foreningerne angiver i væsentligt højere grad, at de forventer at have et tilstrækkeligt antal frivillige til at kunne varetage foreningens interesser (svarer 0,5 point lavere end gennemsnittet) og foreningerne forventer i højere grad end gennemsnittet at have tilstrækkelige frivillige ressourcer og overskud i hverdagen til at kunne udvikle foreningen (svarer 0,8 point lavere end gennemsnittet). Inkluderes foreninger, som delvist lønner deres frivillighedsansvarlige, er det kun forskel for så vidt angår foreningernes syn på fremtiden, og forskellen er mindre end for foreninger med fuldtidsansatte. Det skal dog nævnes, at der ikke er særligt mange foreninger, som aflønner frivillighedsansvarlige, hvorfor der er en vis

¹⁰ Der er en overvægt af golf foreninger, idet 10 ud af de 28 foreninger, som har lønnet frivillighedsansvarlig, er golf foreninger, og i 9 af golf foreningerne er personen ansat på fuldtid. De tre næstflest repræsenterede aktivitetstyper er gymnastik (4 foreninger), svømning (3 foreninger) og fitness (3 foreninger).

¹¹ Der er en overvægt af golf- og svømmeforeninger, idet der er 4 golf foreninger og 4 svømmeforeninger ud af de 16 foreninger med lønnet frivillighedsansvarlig i størrelsesorden 500-999 medlemmer), der har en lønnet frivillighedsansvarlig.

usikkerhed forbundet med resultaterne, men da forskellene er store, vurderes de at kunne tillægges betydning alligevel.

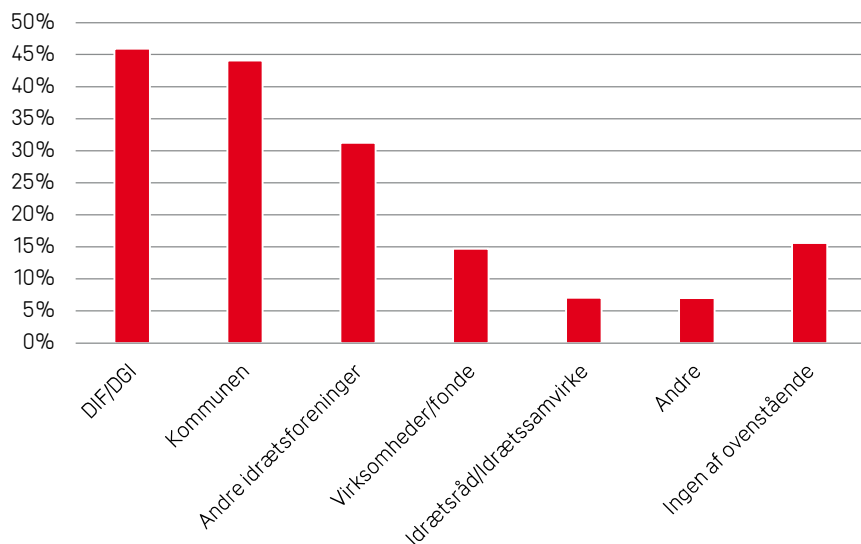
Undersøgelsen viser, at en anelse færre foreninger med lønnet frivillighedsansvarlige i meget høj/høj grad oplever udfordringer med rekruttering til både *bestyrelse og udvalg* og *trænere og instruktører* end foreninger uden frivillighedsansvarlige. Der er således 22 pct. af foreningerne med lønnet frivillighedsansvarlige, som enten i meget høj/høj grad er udfordret med rekruttering til både *bestyrelse og udvalg* og *trænere og instruktører*, mens den tilsvarende andel er 24 pct. for foreninger uden frivillighedsansvarlige.

Ligeledes viser undersøgelsen, at en anelse færre foreninger med lønnet frivillighedsansvarlig i meget høj/høj grad oplever udfordringer med fastholdelse til både *bestyrelse og udvalg* og *trænere og instruktører* end foreninger uden frivillighedsansvarlige. Der er således 10 pct. af foreningerne med lønnet frivillighedsansvarlige, som enten i meget høj/høj grad er udfordret med fastholdelse til både *bestyrelse og udvalg* og *trænere og instruktører*, mens den tilsvarende andel er 12 pct. for foreninger uden frivillighedsansvarlige.

HVOR SØGER FORENINGERNE HJÆLP TIL ARBEJDET MED FRIVILLIGE

Knap halvdelen (46 pct.) af foreningerne ser størst potentiale i at arbejde sammen med DIF/DGI eller kommunen (44 pct.) i arbejdet med at understøtte udviklingen af frivilligheden af foreningen, jf. figur 2.10. Andre idrætsforeninger vurderes at have størst potentiale som samarbejdspartner i næsten hver tredje forening (31 pct.). I kategorien "andre" nævnes også specialforbundene, som væsentlige samarbejdspartnere.

Figur 2.10. Samarbejdspartnere med størst potentiale for at understøtte udvikling af frivillighed



Note: Foreningerne har svaret på spørgsmålet: "Hvilke mulige samarbejdspartnere ser du størst potentiale i at samarbejde med for at understøtte udviklingen af frivilligheden i foreningen? Da der kan angives to svar, summer procentsatserne ikke til 100.

DIF og DGI stiller allerede i dag redskaber til rådighed for foreningerne til inspiration, og begge organisationer arbejder strategisk med at understøtte og udvikle frivilligheden i foreningerne.

Foreningerne er blevet spurgt om, hvordan DIF's specialforbund og DGI's landsdele bedst understøtter foreningen i arbejdet med frivillige. Her har 1092 foreninger svaret, og svarene grupperer sig i nedenstående fem hovedtemaer; vejledning og kurser, bureaukrati, lokalt samarbejde, økonomi og politisk indsats.

Hovedtema	Input fra undersøgelsens besvarelser
Vejledning og kurser	<p>Vær aktiv og giv sparring / temamøder for frivillige / frivillighedskonsulenter / vær synlige overfor foreningerne! / korte kurser (3-6 timer, da de frivillige ikke har mere tid), gerne online / gør det nemt at være frivillig</p> <p>Gratis kurser / støtte med uddannelsestilbud og sociale events / faste arrangementer / gratis billetter</p> <p>Inspirationskatalog til foreninger på tværs af idrætsgrene / kampagner / hjælp med strategiarbejde / SoMe / reklame for sporten</p> <p>Mere hjælp fra specialforbund (DAF) / årlige statusbesøg tilbudt af DIF/DGI / mere opbakning og interesse (fra DIF) for nye ideer fra foreningerne / hjælp til dialog med kommuner om krav / fokus på at der er dilemmaer ved kombi af lønnet og frivillige i samme forening</p> <p>Gøre uddannelserne mere tiltrækkende og overskuelige / hjælp med pædagogisk uddannelse</p>
Bureaukrati	<p>Mindre administration / tilbyd hjælp til administration (som drøner de frivillige) / mere automatik / fælles regnskabs- og indberetningssystem (DIF, DGI, kommune) / fusionere DIF og DGI</p> <p>Afskaf besværlige regler og krav fra bankerne / gør det nemmere at indhente børneattest / væk med hvidvaskproceduren / DIF og DGI og staten laver en central digitaliseret foreningsbank kun til indlån og transaktioner</p> <p>Se på Folkeoplysningsloven mht. tilskud til udendørs aktiviteter</p> <p>Se på reglerne for hvornår børn og unge må få godtgørelse</p>
Lokalt samarbejde	<p>Gå ind i lokalområdets arbejde / øget lokalsamarbejde / sprede budskabet om at foreninger er et fælles projekt</p> <p>"Pulje" med overblik over trænere i området / hjælp med at finde instruktører og frivillige / hjælp med at skabe viden om mangel på frivillige på lokalplan (så hold evt. kan slås sammen) / skabe "byens frivillige"</p> <p>Overvej om understøttelse af sportscoach.dk eller lignende skal driftes af DIF/DGI</p>
Økonomi	<p>Kæmp for skattefrihed for frivillighed / økonomisk bonus på skattebilletten</p> <p>Skab økonomi for foreningerne til at arbejde med frivilligheden</p> <p>Arbejde for at hæve grænsen for skattefrie godtgørelser (så det undgås at betale løn = øget administration) / give bedre mulighed for at aflønne unge under 24 (i konkurrencen med øvrige fritidsjob)</p>
Politisk indsats	<p>Skabe politisk opbakning til "frivillighed" / skabe bedre forståelse hos medlemmer om at man er i en forening og at der forventes frivillighed</p> <p>Godt med undersøgelser af foreningens tilfredshed med kommunen / skub til kommunerne for at fremme faciliteterne</p> <p>Bedre samarbejde med udskoling og ungdomsuddannelser om hvad frivilligheden kan tilbyde</p>

REFERENCER

Elmose-Østerlund, Karsten, Pedersen, Marlene Rosager Lund og Ibsen, Bjarne. (2017). *Foreningsidrætten anno 2015 – status og udviklingstendenser*, Syddansk Universitet 2017.

Elmose-Østerlund, Karsten og Ibsen, Bjarne, 2016. *Antal frivillige og lønnede positioner i foreninger under DIF, DGI og Firmaidrætten*, Syddansk Universitet.

Espersen, Helle Hygum, Fridberg, Torben, Graa Andreassen, Asger samt Brændgaard, Niels Westermann, VIVE (2021), *Frivillighedsundersøgelsen 2020 – En repræsentativ befolkningsundersøgelse af udviklingen i danskernes frivillige arbejde*, 2021.

Rask, Steffen, Petersen, Frederik, Hansen, Kristoffer og Eske, Mette, Idan 2022, *Danskernes motions- og sportsvaner 2020*, oktober 2022.

SDU (2022), *Danmark i Bevægelse*, oplæg fra konferencen "Sådan skaber vi et Danmark i bevægelse" d. 10. november 2022 slides "Velkomst og 1. tema: Mangfoldighed og ulighed i bevægelsesvaner v. Bjarne Ibsen.

Kulturministeriet (2022), *Sammenfatning af resultater fra spørgeskemaundersøgelse om Foreningers Bureautrætte Byrder*, Kulturministeriet september 2022.