

# Frivillighedsundersøgelse 2023

Rapport

11-05-2023

Epinion for DGI, DIF og Bevæg dig for livet



Epinion

# Indhold

- 1 Sammenfatning
- 2 Baggrund for undersøgelsen
- 3 Frivillighed fra et befolkningsperspektiv
  - 3.1 Syn på foreningsliv og frivillighed
  - 3.2 Værdien af frivillighed
  - 3.3 Fastholdelse af frivillighed
  - 3.4 Rekruttering af frivillige
- 4 Frivillighed set indefra og ud
- 5 anbefalinger og mulige løsninger
- 6 Metode

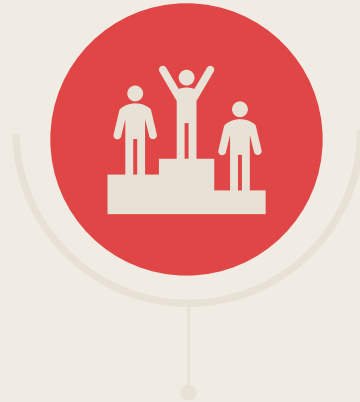
# Frivilligheden er ikke i krise – Danskerne vil gerne engagere sig, men det kræver, at foreningslivet imødekommer flere former for frivillighed



## Danskerne ser positivt på både foreningsliv og frivillighed

Undersøgelsen tegner et entydigt billede af, at vi ser en stor værdi af foreningslivet for både lokalsamfund og som generel lim i samfundet.

Samtidig viser undersøgelsen, at 86% forbinder frivillighed med noget entydigt positivt.



## Vi er frivillige for at hjælpe andre og for fællesskabet omkring vores interesser

Vi er generelt motiverede af at være frivillige af kollektive faktorer. Det gælder både om at kunne hjælpe andre og at skabe lokal værdi.

Men for idrætsfrivillighed skal man også interessere sig for emnet. Og man skal selv kunne bestemme, hvordan man medvirker.



## Selvom visse livsfaser udfordrer frivilligheden, er det muligt at engagere flere

Når man får børn, starter job eller uddannelse, falder ens lyst til at være frivillig. Men har man tidligere været frivillig, er det sandsynligt, man kommer tilbage igen.

Og blandt de ældre er der et stort uforløst potentiale i at engagere flere særligt i administrative opgaver.



## Det er vigtigt, at foreningerne er åbne for fleksibel frivillighed udenfor bestyrelsesregi

Ligesom blandt ældre er det et stort uforløst potentiale i at engagere flere unge i frivilligt arbejde. Modsat hvad foreningernes forpersoner udtrykker, er der stor velvilje.

Det kræver særligt en forståelse for både deres krav om mere fleksible rammer for deltagelse.

# Vi ser både på frivillighed udefra fra i et befolkningsperspektiv og indefra fra forpersonerne – derved får vi en større forståelse for udfordringer og potentialer

## Det dobbelte perspektiv

Med undersøgelsen belyser vi frivilligheden både blandt dem, der er frivillige i idrætsforeningerne og dem, der ikke er.

Udefra  
og ind

Vi belyser først og fremmest frivilligperspektivet set fra befolkningen bredt set ved at undersøge frivilligheden **udefra og ind**. Her får vi indsigt i, hvordan befolkningen ser på frivillighed generelt og i foreningslivet specifikt, samt hvad potentialet er for at rekruttere flere frivillige til idrætsforeningerne.

Indefra  
og ud

Dernæst belyser vi frivilligheden **indefra og ud** fra et formandsperspektiv, når vi med afsæt i formandsundersøgelsen fra 2022 undersøger hvilke udfordringer idrætsforeninger står overfor, når de skal rekruttere nye frivillige, hvilke bureaukratiske opgaver og barrierer der opleves, samt hvordan lokale frivilligstrategier og lønnede ansatte indgår i arbejdet med frivillige.

**Det dobbelte perspektiv** giver en større forståelse af, hvorfra eventuelle udfordringerne og potentialer udspringer, hvordan idrætsforeningerne bedst rekrutterer og fastholder frivillige, og hvad DGI og DIF kan gøre for at understøtte og bidrage med at udvikle rekruttering og fastholdelse i den proces.



**Frivilligt arbejde** forstås som en ulønnet/symbolsk lønnet indsats i en organisatorisk sammenhæng til gavn for andre end én selv, ens familie eller nærmeste venner/bekendte som er udført indenfor de seneste 12 måneder. Det kan være en enkeltstående aktivitet eller foregå over en kortere såvel som længere periode.

# Frivillighed fra et befolkningsperspektiv

# Syn på foreningsliv og frivillighed

Afsnittet afdækker danskernes opfattelse af foreningslivets rolle i lokalsamfundet. Vi ser på, hvad danskerne forbinder med idrætsforeninger og frivillighed bredt set med henblik på at forstå konteksten af det videre rekrutterings- og fastholdelsesarbejde.

# Der er bred enighed om, at foreningslivet er vigtigt for samfundets sammenhængskraft, og at man herigennem kan løfte i fællesskab

## Syn på foreningslivet

På tværs af grupper ser danskerne tydeligt en stor værdi af foreningslivet. Både mænd og kvinder, unge og gamle, borgere i by og land er enige om, at foreningslivet er vigtigt for lokalsamfundet, og at man herigennem løfter og løser opgaver, som har stor samfundsmæssig betydning.

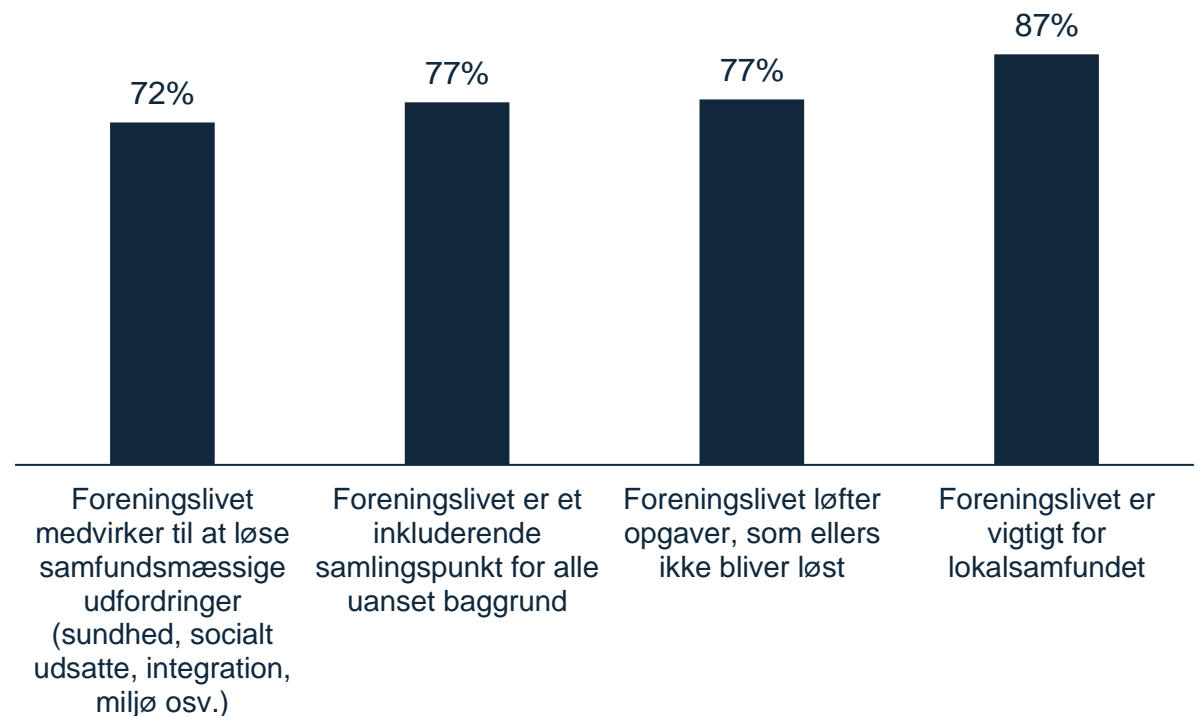
At danskerne ser så positivt på foreningslivet danner et stærkt afsæt for DIF og DGI's fremadrettede arbejde med at styrke frivilligheden. For når vi som danskere tænker foreningsliv, tænker vi også frivillighed – og vice versa.

Dette står centralt for den videre analyse, og analysen herfra skal læses i denne kontekst: Danskerne vil foreningslivet. Målet med det videre forenings- og frivillighedsarbejde er derfor ikke radikale omvæltninger af det eksisterende, men derimod at finde ud af hvordan man kan skabe rammer, så flere kan være frivillige og engagere sig.

I denne første del af projektet dykker vi ned i, hvad der afholder nogle danskere fra at være frivillige, og hvad DGI og DIF kan gøre. Vi undersøger både synet på foreningslivet, om det vanskelige er at fastholde eller at tiltrække frivillige, og hvordan man kan realisere potentialet for et mere aktivt foreningsliv.

## Danskernes opfattelse

? *Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?*

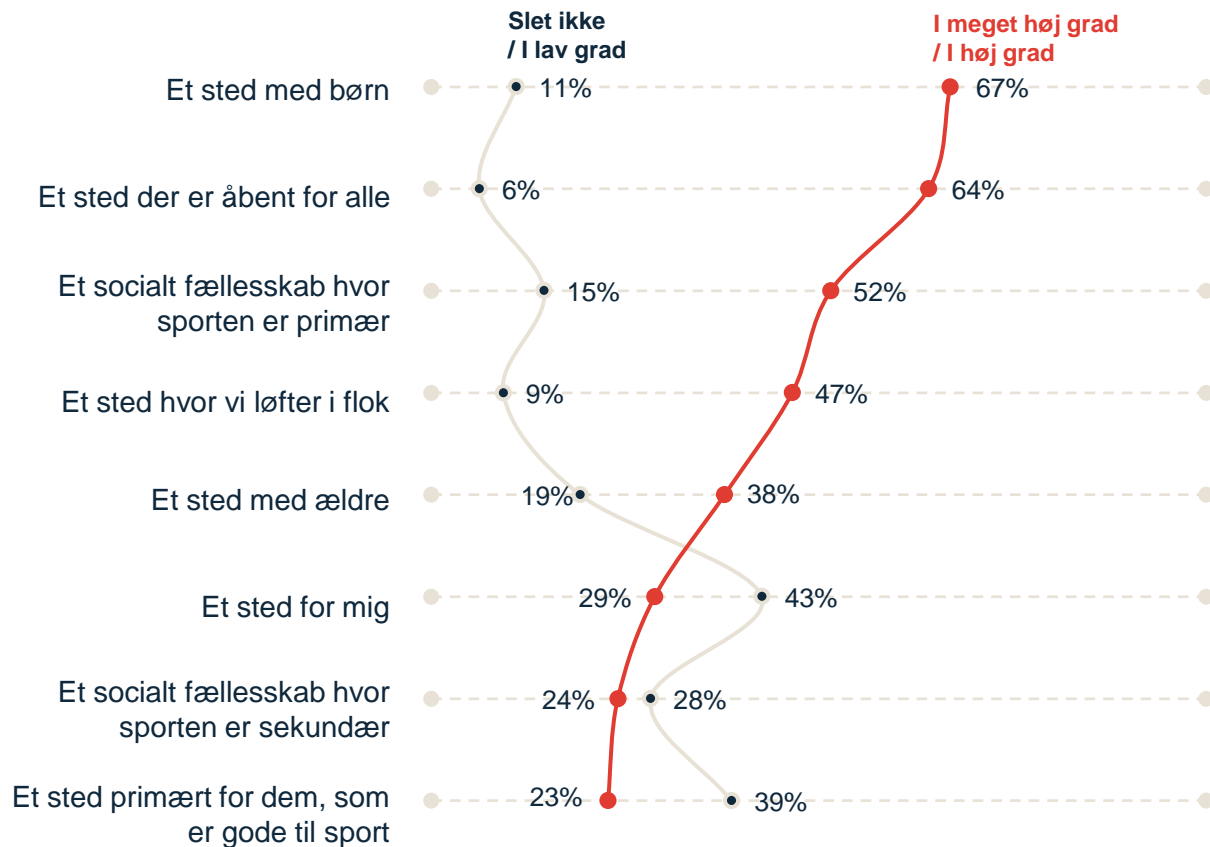




# Idrætsforeningerne har også et godt ry, og størstedelen forbinder det som et sted, der er åbent for alle – det er dog langt fra alle, der oplever det som “et sted for mig”

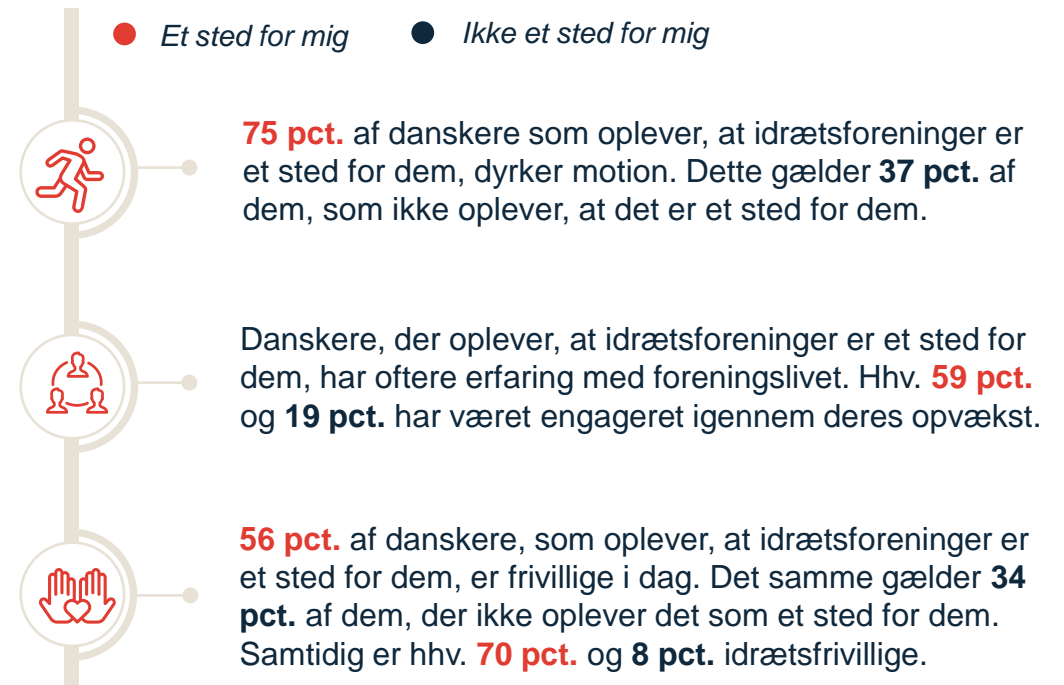
## Syn på idrætsforeninger

? I hvilken grad forbinder du følgende med idrætsforeninger?



## Karakteristik

Selvom størstedelen af danskerne (67%) oplever, at idrætsforeningerne er et sted, der er åbent for alle, er det langt fra alle, der oplever, at det er et sted for dem. Faktisk er der flere, der svarer slet ikke eller i lav grad (43%), end der er personer, der svarer i meget høj eller høj grad.





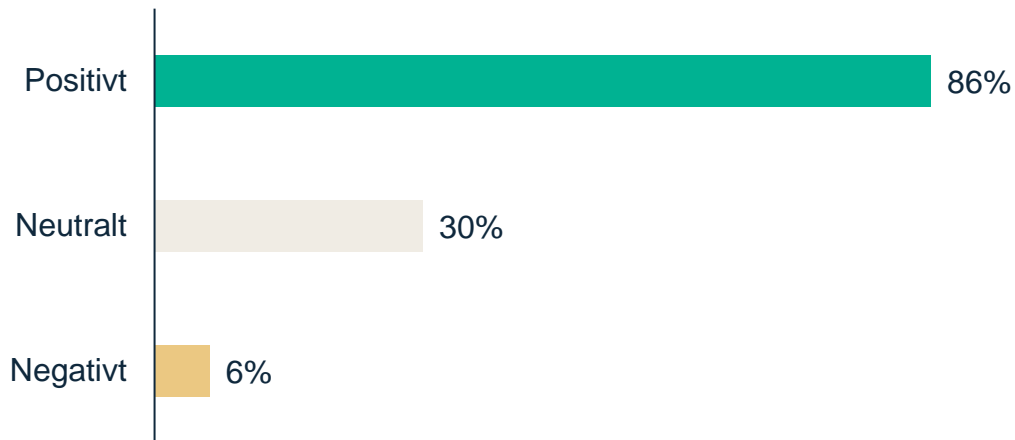
# Danskerne forbinder generelt frivillighed med noget positivt – flere tænker uhjulpet på idrætsforeninger, når de tænker frivillighed

## Associationer med frivillighed

Foreningsliv og frivillighed hænger ofte uløseligt sammen. Også når det kommer til frivillighed, har størstedelen af danskerne primært positive associationer. Det er ofte ord som fællesskab, at hjælpe andre, tage ansvar og yde omsorg, som flere nævner. Flere nævner også idræt og foreningsliv som det første, de tænker på, når de tænker på frivillighed.

Dem, der forbinder frivillighed med noget negativt, nævner gratis arbejdskraft, at det er kedeligt og/eller besværligt.

**?** *Hvad er det første, du tænker på, når du tænker frivillighed? Du kan angive op til fem ord.*



Fællesskab    Hjælpe andre/gøre en forskel    Ansvar  
Omsorg    Glæde    Børn    Empati    Idrætsforeninger



Arbejde uden at få penge    Noget man selv vælger  
Amatøridræt    Noget man skal have tid til



Gratis arbejdskraft    Kedeligt    Besvær  
Udnyttelse

# Værdien af frivillighed

I det følgende afsnit afdækker vi udbredelsen og værdien af frivillighed i samfundet og for den enkelte, samt belyser motiver og barrierer for at engagere sig frivilligt.

# Frivillighed er yderst udbredt i Danmark – 43% af danskere over 15 år har udført frivilligt arbejde det seneste år og flest indenfor idræt

## Frivillige i Danmark i 2023

43% af danskerne mellem 15-90 år har udført frivilligt arbejde indenfor det sidste år. Flest har været indenfor idræt. Det svarer til, at knap 650.000 danskere erklærer sig som idrætsfrivillige i dag.

Regelmæssig frivillighed er fortsat mest udbredt (36%) – flere beskriver dog også deres engagement som en enkeltstående eller lejlighedsvis tilbagevendende indsats (30%).

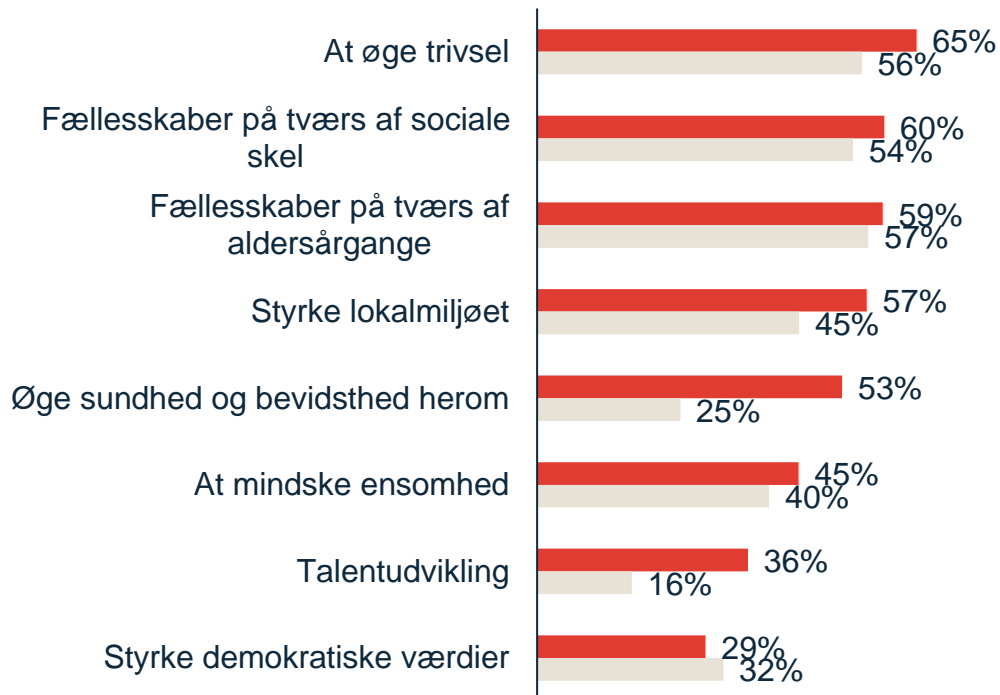
De frivillige varetager mange forskellige funktioner – og ofte også flere af gangen. Hver tredje (34%), der udfører frivilligt arbejde, varetager en formands- eller tillidspost, og yderligere hver tredje varetager praktisk arbejde (30%). Godt hver fjerde står for en aktivitet (28%) og en ligeså stor andel er assistent/medhjælper på en aktivitet (28%).

	<b>Idræt</b> (fx sportsklubber, gymnastikforeninger, svømmehaller, stævner, fodboldskole)	<b>37%</b>
	<b>Fritid i øvrigt</b> (fx hobbyforeninger, spejder, slægtsforskning)	<b>23%</b>
	<b>Det sociale område</b> (fx pensionistforeninger, væresteder, flygtningevenner, daginstitutioner)	<b>21%</b>
	<b>Bolig og lokalsamfund</b> (fx beboerforeninger, antenneforeninger, andelsforeninger, grundejerforeninger)	<b>18%</b>
	<b>Kultur</b> (fx museer, teater, sangkor)	<b>15%</b>
	<b>Uddannelse, undervisning og forskning</b> (fx forældrebestyrelser, voksen-/fritidsundervisning, studenterforeninger)	<b>12%</b>
	<b>Sundhed og sygdom</b> (fx bloddonor, patientforeninger, hospitaler)	<b>10%</b>
	<b>Religion og kirke</b> (fx menighedsarbejde søndagsskole)	<b>7%</b>
	<b>Politik og partiforeninger</b> (fx vælgerforeninger)	<b>5%</b>
	<b>Fagligt arbejde og erhvervs- og brancheorganisationer</b> (fx fagforbund, handelsstandsforening, turistforening)	<b>5%</b>

# Generelt vurderer frivillige, at deres arbejde skaber værdi for andre end dem selv, og særligt idrætsfrivillige oplever et stort bidrag for andre ved deres indsats

## Værdien af det frivillige arbejde for deltagere på aktiviteter organiseret af frivillige

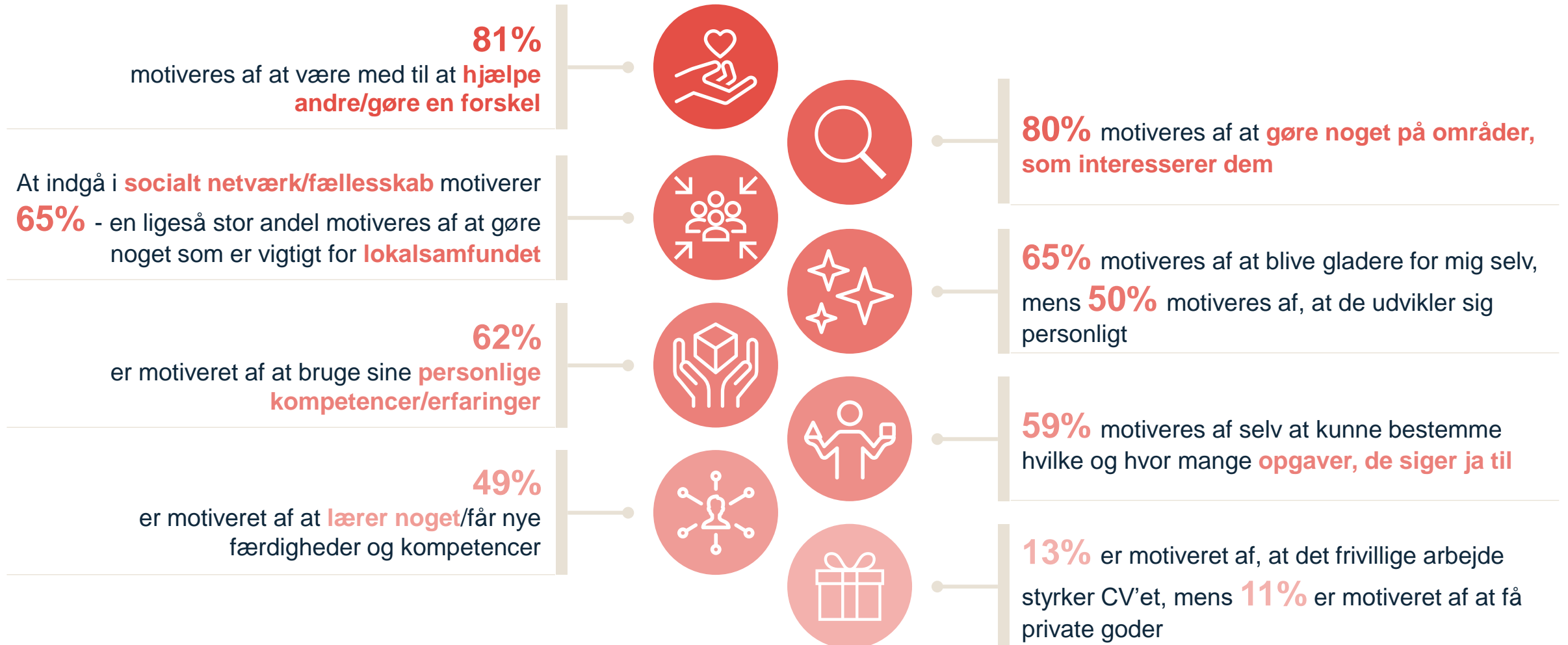
? I hvilken grad oplever du, at dit frivillige arbejde bidrager med følgende for andre?<sup>1</sup>



? Hvilken værdi oplever du, at det skaber for dig som deltager?<sup>2</sup>



# At hjælpe andre og at ens frivillige arbejde er indenfor et område, der interesserer én, er det som generelt motiverer flest til at være frivilligt engageret



# For at få flere til at være frivillige skal arbejdet helst være overskueligt – det skal være nemt at melde sig, gerne tale til ens interesser og give en følelse af mening

## Uhjulpet motivationsfaktorer til at blive frivillig: Automatiseret kategorisering af åbne svar

? *Hvad kunne få dig til at blive frivillig?*

1	<b>Flere timer i døgnet og mere overskud i hverdagen</b>	23%	<i>Hvis der var flere timer i døgnet, ville jeg være frivillig. Hvis jeg havde større personligt overskud.</i>	6	<b>Det nære og personlige</b>	3%	<i>Sammenhold lokalt. Støtte op om mine børns fritidsaktiviteter. Lokalt engagement. Personlig henvendelse fra organisation.</i>
2	<b>Meningsgivende og mulighed for at hjælpe andre</b>	16%	<i>Hvis det er noget, der giver mening og bidrager til en god sag, en god sags tjeneste, en sag som jeg synes er vigtig. Hvis arbejdet var noget, som jeg brændte for.</i>	7	<b>God erfaring og sjove oplevelser</b>	4%	<i>Hjælper på cv eller man får en fed oplevelse samtidig eller socialt samvær.</i>
3	<b>Nemt og bekvemt</b>	18%	<i>At det ikke er fysisk "arbejde", og at det geografisk er tæt på min bopæl. At det er nemt og overskueligt at tilmelde sig. Gratis mad. Rette tid og sted.</i>	8	<b>Socialt fællesskab</b>	6%	<i>At møde nye mennesker og at gøre andre mennesker glade</i>
4	<b>Noget, som interesserer mig</b>	11%	<i>Egen interesse. En sag som jeg føler for.</i>	9	<b>Mere tilgængelig information</b>	5%	<i>Hvis det var lettere at finde. Hvis organisationer var mere opsøgende for at finde frivillige. Jeg synes, at det kan være svært at finde frivilligt arbejde.</i>
5	<b>Et godt helbred eller at jeg var yngre</b>	10%	<i>Hvis mit helbred bliver bedre, vil jeg gerne give en hjælpende hånd til ældre, som har brug for periodisk hjælp.</i>	10	<b>Match mellem mig og opgaven</b>	2%	<i>Det rette job, hvor jeg vil føle mig nyttig og brugbar.</i>

Note: For at finde mønstre i de åbne besvarelser anvendes den statistiske metode structural topic modelling (Roberts et. Al., 2016). Metoden anvender en automatiseret algoritme til at afdække hvilke ord, der ofte findes sammen i udtalelser. Herudfra opstilles en række temaer, som altså her afspejler forskellige begrundelser for ikke at være frivillig.

# Tre centrale barrierer for ikke at udføre frivilligt arbejde

## Barrierer for frivillighed

Ens livsfase hænger i høj grad sammen med tid og interesse for at være frivillig. Dette afspejles også i barriererne for at udføre frivillige arbejde. Den hyppigste årsag til ikke at være frivilligt engageret er manglende tid. Denne årsag til ikke at udføre frivilligt arbejde står dog sjældent alene.

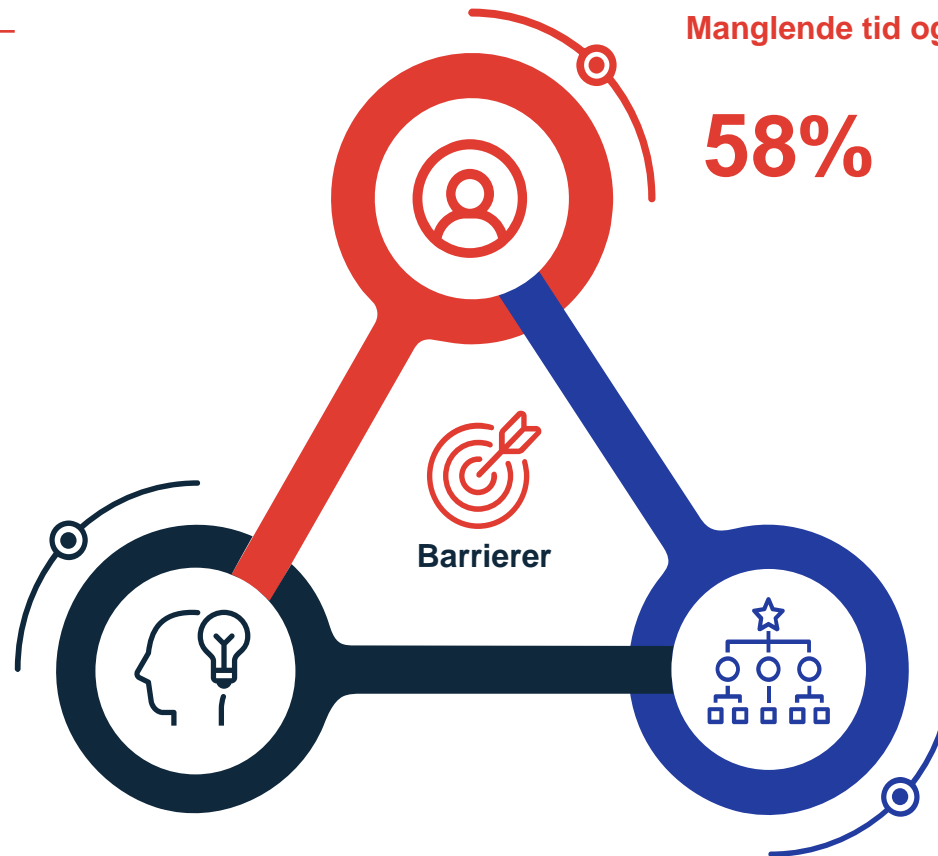
En stor andel af danskerne afholder sig fra at udføre frivilligt arbejde, fordi de enten ikke er blevet spurgt eller ved, hvor de skal gå hen – eller fordi de ikke oplever at have de rette kompetencer og ressourcer.

### Manglende kompetencer eller ressourcer

**50%**

oplever ikke at have kompetencer, helbred eller ressourcer til at være frivillig, og/eller at der ikke er plads til dem i frivilligorganisationen.

50% oplever alene dette som en barriere.



### Manglende tid og interesse

**58%**

har ikke tiden, interessen eller vil hellere bruge tiden på noget andet end at være frivillig. Manglende tid og interesse er således den hyppigste årsag til ikke at engagere sig frivilligt. Denne årsag er særlig udbredt blandt dem, der nyligt har fået børn, er startet ny uddannelse eller job. Ikke at have tid er imidlertid ikke ensbetydende med, at det ikke interesserer én. Kun 17% er ikke interesseret i frivillighed.

0% oplever alene dette som en barriere. Tid står med andre ord sjældent alene, som den eneste barriere.

### Manglende adgang

**25%**

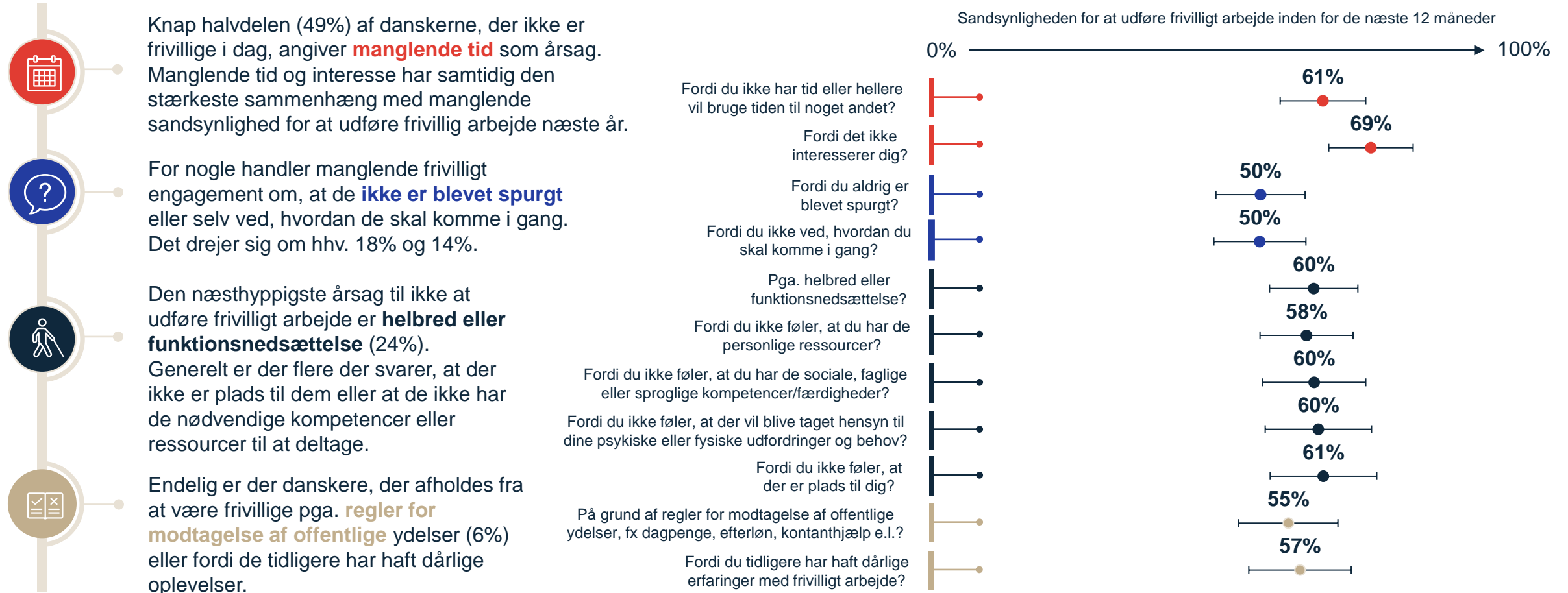
angiver, at den primære årsag til ikke at være frivillig i dag er, at de ikke er blevet spurgt eller ikke ved, hvordan de skal komme i gang.

7% oplever alene dette som en barriere.



# Tid og lyst er de primære barrierer for frivillighed – og selvom det ikke er lige så vigtigt, er tilgængelighed også en væsentlig barriere

Sammenhæng mellem sandsynlighed for at udføre frivilligt arbejde indenfor de næste 12 måneder og hvad der afholder fra at udføre frivilligt arbejde



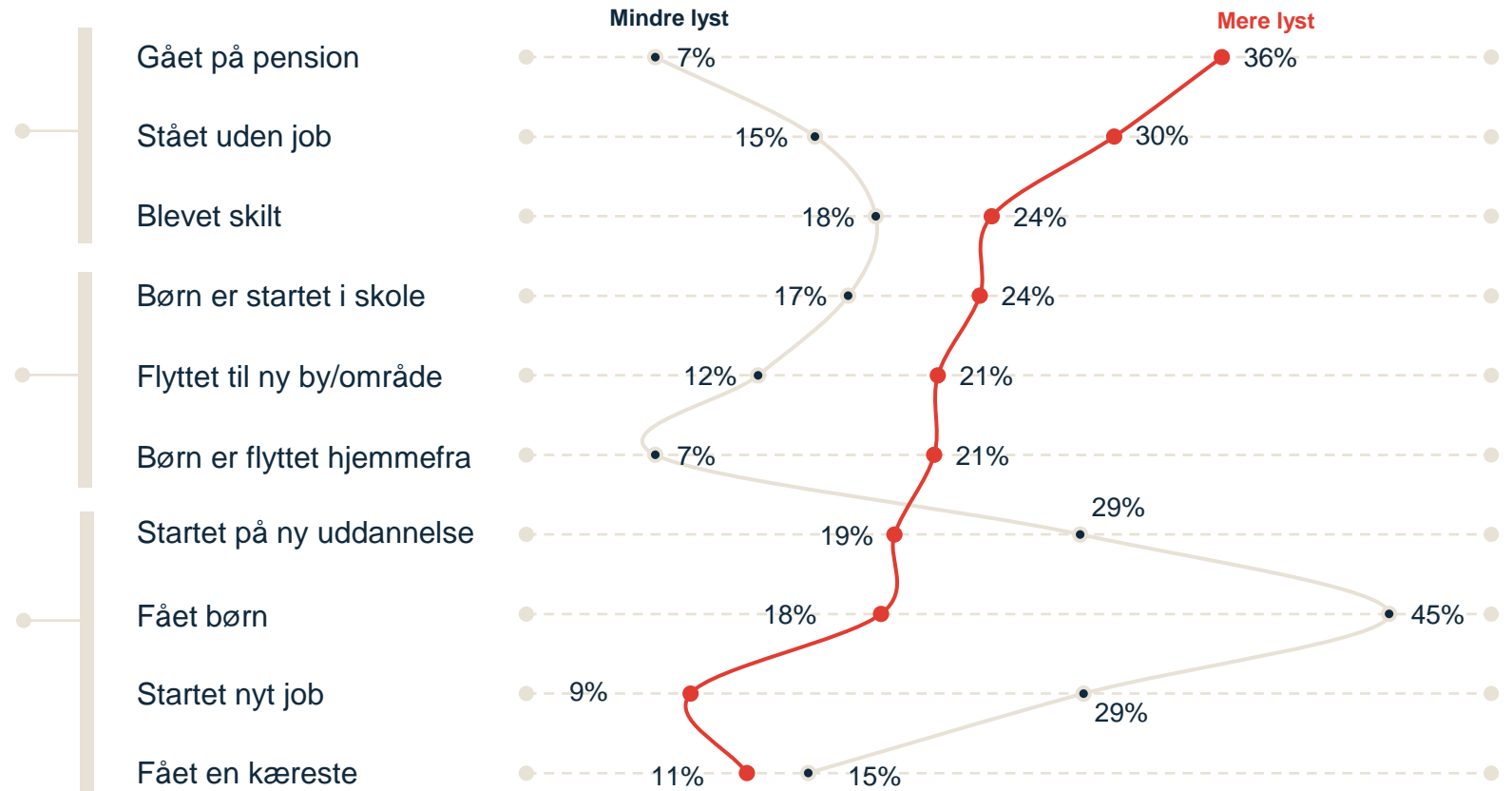
# At have lyst til og mulighed for at være frivillig afhænger i høj grad af ens livssituation – at få børn, starte nyt job eller uddannelse mindsker særligt lysten

Hvordan påvirker følgende livsbegivenheder din lyst til – og/eller mulighed for at udføre frivilligt arbejde?

Livsbegivenheder, hvor man **siger farvel til noget**, som at gå på pension, stå uden job eller at blive skilt, er dét som giver flest lyst til eller mulighed for at udføre frivillige arbejde. Samtidig er der dog også en betydelig andel for hvem, det har den modsatte effekt.

Når ens børns starter i skole, man flytter til et nyt område eller ens børn flytter hjemmefra, kan det ligeledes have indflydelse på ens lyst til frivilligt arbejde. Det kan bl.a. hænge sammen med nye **fællesskaber**, man introduceres til eller opsøger igennem/uden barnet og/eller i nyt lokalområde.

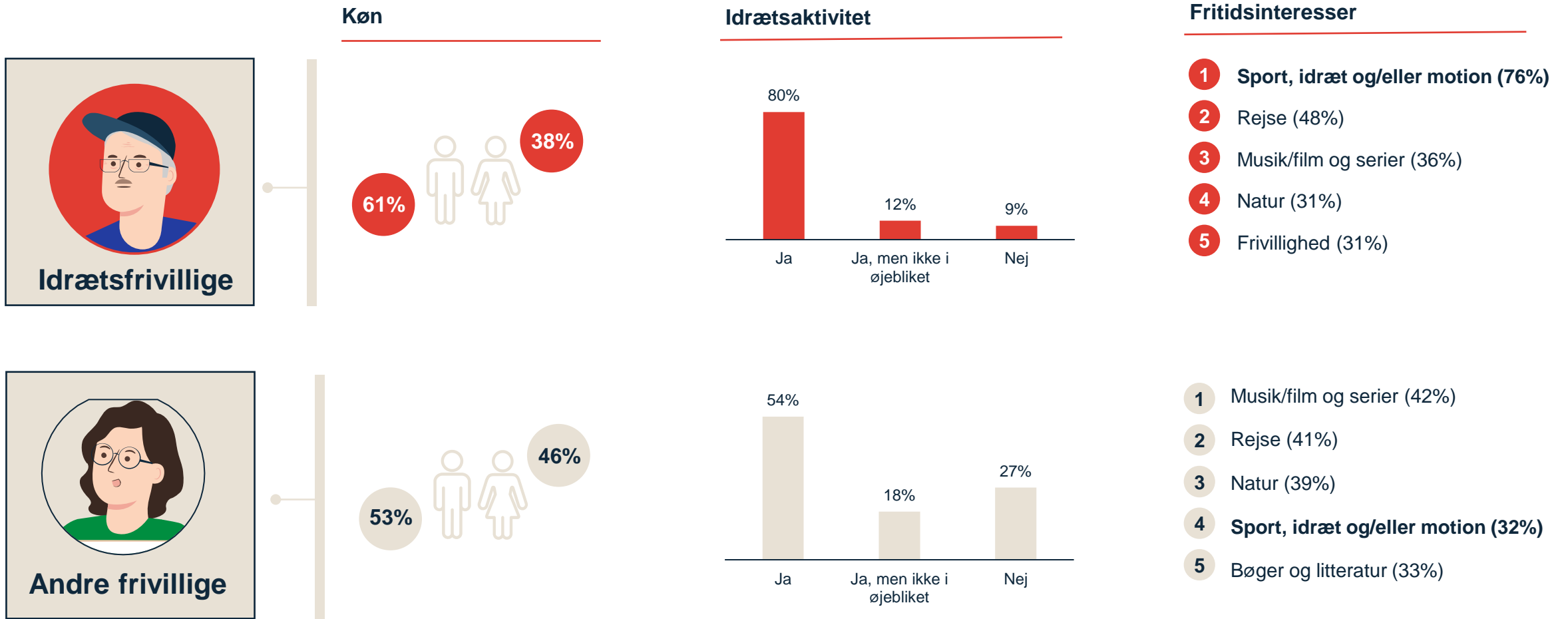
Endelig er der livsbegivenheder, som **tager ekstra meget tid eller fokus**. Det kan være at starte ny uddannelse eller job, eller at få børn. Dette er alle ting, hvor flere siger, at det giver dem mindre lyst eller mulighed for at være frivillig. At få en kæreste er samlet set det, som i lavest graf ændrer lysten til frivillighed – og omtrent lige mange svarer, at det har ændret lysten positivt som negativt for dem.



# Fastholdelse af frivillige

I det følgende zoomer vi ind på gruppen af danskere, som har udført frivilligt arbejde indenfor de seneste 12 måneder indenfor idrætsområdet, og sammenholder denne gruppe af frivillige med danskere, der har været frivillige indenfor andre områder end idræt.

# Idrætsfrivillige adskiller sig fra resten af befolkningen ved at være mere aktive og at have en stor interesse for sport, idræt og motion – også mere end andre frivillige



# Idrætsfrivillige motiveres af flere *forskellige* motiver sammenlignet med andre frivillige – dette stiller potentielt flere krav til idrætsforeningerne

## Motivernes betydning for idrætsfrivillige

De idrætsfrivillige skiller sig ud ved i gennemsnit at have flere forskellige motiver for deres engagement end andre frivillige.

Dette stiller højere krav fra de frivilliges side til idrætsforeningerne, hvor de idrætsfrivillige gerne skal have flere behov opfyldt på samme tid.

Det er dog positivt, at de idrætsfrivillige generelt vælger kollektive motiver fremfor individuelle, når de skal italesætte, hvorfor de udfører frivilligt arbejde.

## Motivationsfaktorer

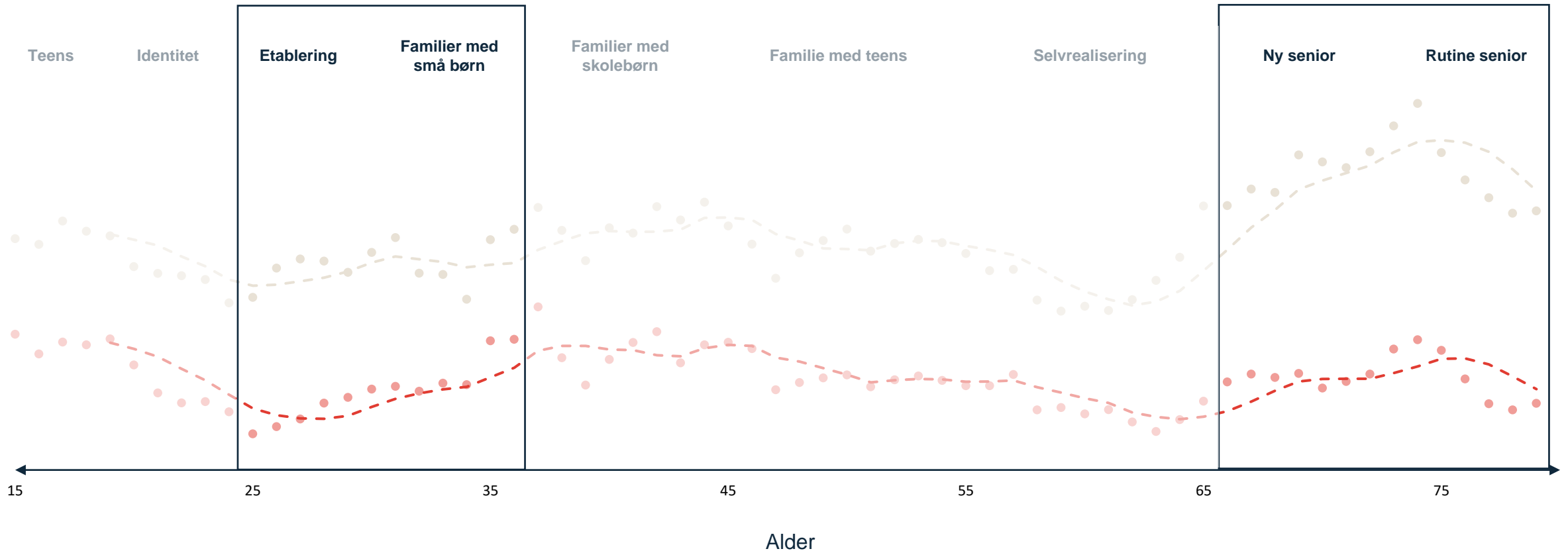
? I hvilken grad motiverer følgende dig til at udføre frivilligt arbejde?



# Andelen af idrætsfrivillige er lavest blandt personer i etableringsfasen, familier med små børn og blandt seniorer – samtidig her rekrutteringspotentialt er størst

Andelen af idrætsfrivillige og potentielle frivillige fordelt på alder – korrigeret for andel i befolkningen<sup>1</sup>

Andel ● Frivillig på idrætsområdet ● Alle frivillige



# Rekruttering af frivillige

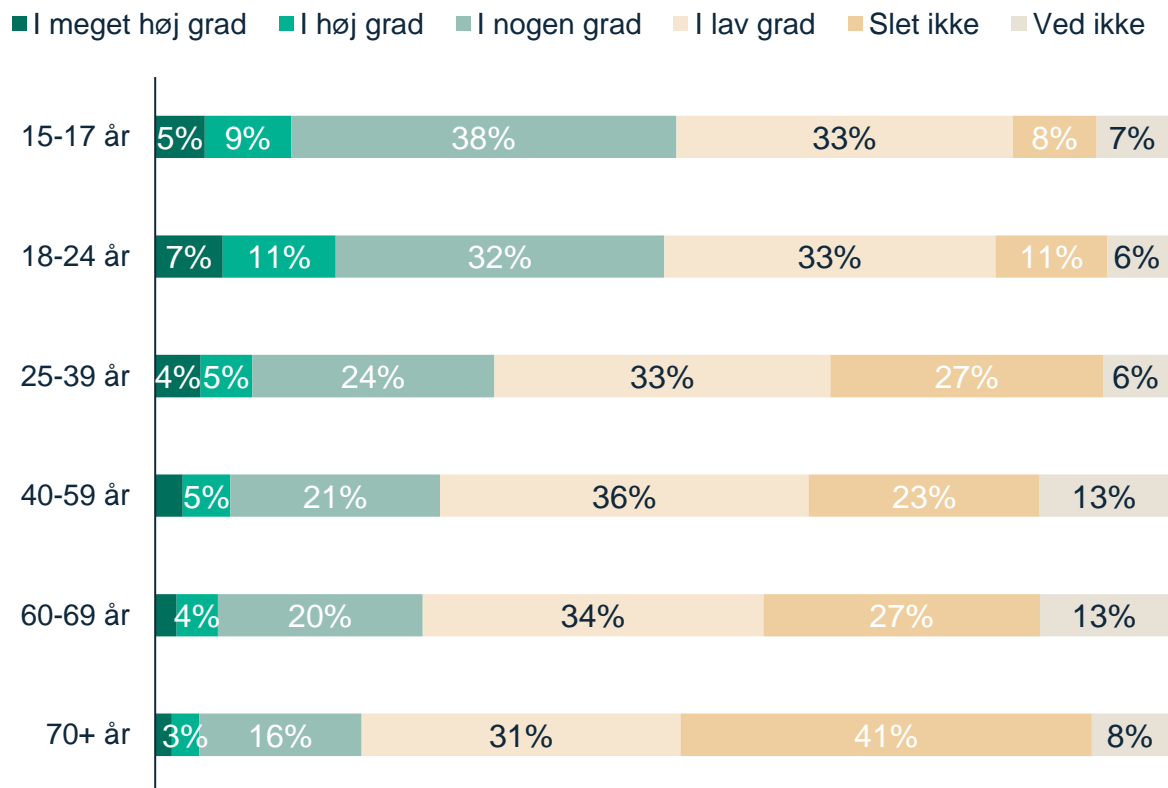
I dette afsnit ser vi på potentialet i rekrutteringen af nye frivillige til idrætsområdet. Vi ser på, hvor frivillighedspotentialet er størst, og identificerer hvilke målgrupper som idrætsforeningerne med fordel kan fokusere på at rekruttere.



# Der er potentiale i at rekruttere nye frivillige – særligt blandt de yngre generationer

## Sandsynlighed for at være frivillig

? *Hvor sandsynlig er det, at du vil udføre frivilligt arbejde indenfor det næste år?*



? *Inden for hvilke af følgende områder kunne du forestille dig at udføre frivilligt arbejde i fremtiden?*

1	Idræt	29%
2	Det sociale område	25%
3	Sundhed og sygdom	25%
4	Fritid i øvrigt	17%
5	Kultur	16%
6	Miljø	15%
7	Uddannelse, undervisning og forskning	14%
8	Bolig og lokalsamfund	13%
9	Beredskab	7%
10	Internationale aktiviteter	5%
11	Politik og partiforeninger	5%
12	Fagligt arbejde og erhvervs- og brancheorganisationer	4%
13	Religion og kirke	3%
14	Rådgivning og juridisk bistand	2%

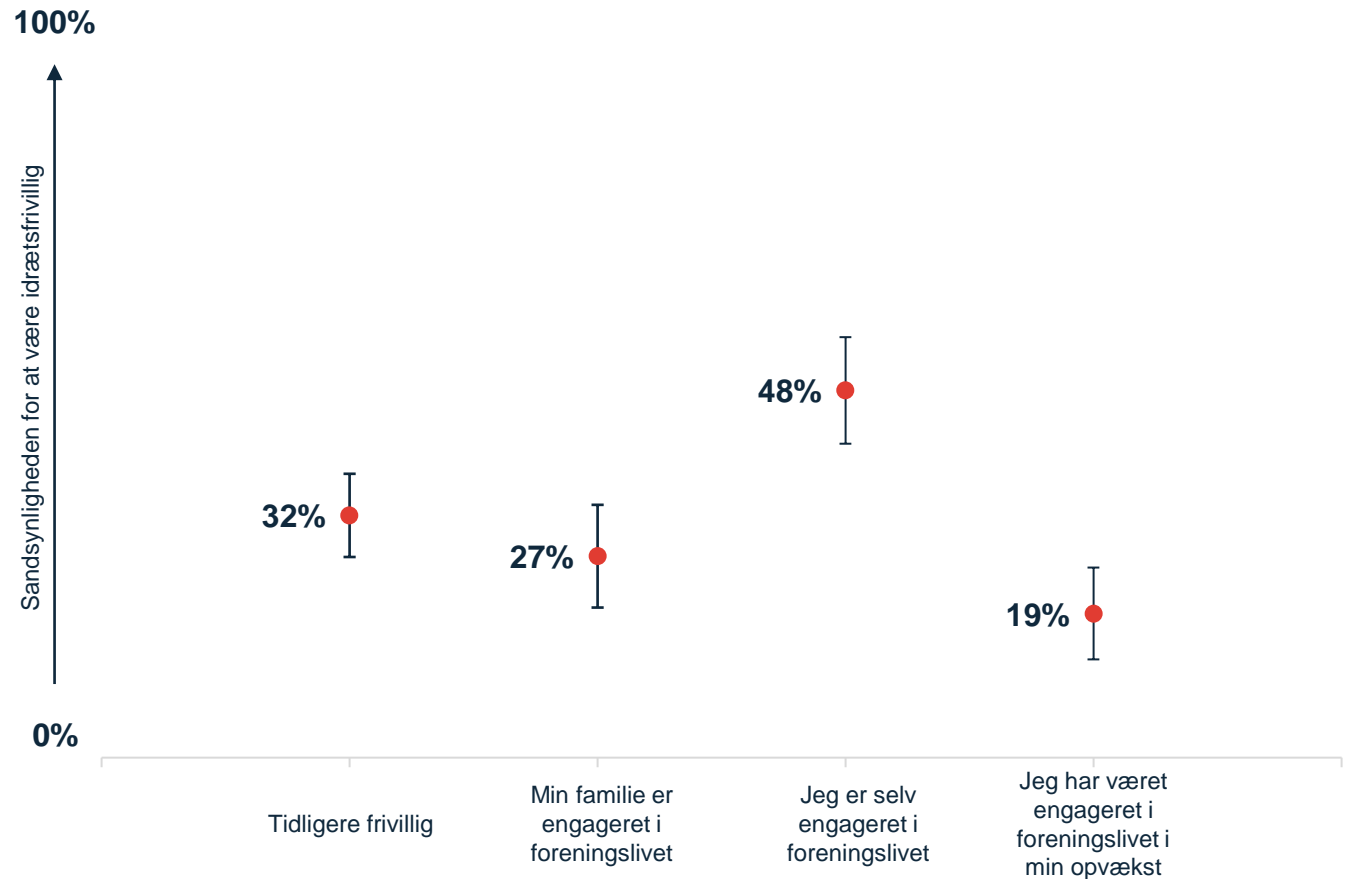
# Generel engagement i foreningslivet enten nu eller tidligere øger sandsynligheden for at blive frivillig i nærmeste fremtid markant

## Sammenhæng mellem sandsynlighed for at lave frivilligt arbejde det næste år og ens erfaringer med frivillighed eller engagement i foreningslivet

Erfaringer med frivillighed og foreningsliv har i høj grad betydning for ens sandsynlighed for at udføre frivilligt arbejde i den nærmeste fremtid.

Ens selvangivne sandsynlighed for at udføre frivilligt arbejde er 48% højere for dem, som i dag er engageret i foreningslivet sammenlignet med dem, som ikke er.

Den samme positive tendens ses blandt personer, der tidligere har været frivillig. Den selvangivne sandsynlighed for at blive frivillig indenfor det næste år er 32% højere for personer, der har erfaring med frivillighed fra tidligere sammenlignet med personer, der aldrig har lavet frivilligt arbejde.



# 13% af danskerne er idrætsfrivillige, og der er potentiale for at engagere mange flere

## Tre prioriterede potentialegrupper

---

Samlet set peger analysen på, at der er potentiale for at udvide frivilligbasen på idrætsområdet. En stor del af danskere, der ikke er frivillige i dag, finder det sandsynligt, at de vil engagere sig frivilligt det næste år, og en stor andel af disse indenfor idræt.

Samtidig er der potentiale i at rekruttere nye frivillige blandt eksisterende frivillige for hvem det område, de er engagerede i, er af mindre betydning.

Det leder os frem til tre potentialegrupper blandt 18-90-årige. I det følgende fokuseres på første og anden prioritet.



### Højpotentielle: 11%

Er ikke frivillige i dag og har interesse i at udføre frivilligt arbejde på idrætsområdet



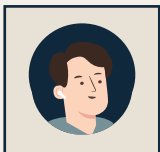
### Mellempotentielle: 7%

Er frivillige i dag men området, de udfører frivilligt arbejde inden for, er ikke vigtigt



### Lavpotentielle: 39%

Er frivillige i dag inden for andre områder, eller angiver, at det er sandsynligt at udføre frivilligt arbejde inden for det næste år, men ikke på idrætsområdet



## Højpotentielle

Højpotentielle er ikke frivillige i dag, men har interesse i at udføre frivilligt arbejde på idrætsområdet. Af andre områder af interesse nævner hver fjerde (24%) sundhed og sygdom, og hhv. hver femte (19%) fritid i øvrigt og/eller uddannelse, undervisning og forskning (18%).

For denne gruppe er der i høj grad et interesseoverlap med de eksisterende idrætsfrivillige, idet 69% fremhæver sport, idræt og motion som en fritidsinteresse. To ud af tre (66%) nævner desuden, at de dyrker motion og idræt.

Højpotentielle differentierer sig ved andre potentialegrupper ved at bestå af flere unge.

### Top fem fritidsinteresser

- 1 Sport, idræt og/eller motion (69%)
- 2 Musik/film og serier (53%)
- 3 Rejse (47%)
- 4 Sundhed og kost (33%)
- 5 Natur (28%)

### Dyrker motion og idræt?



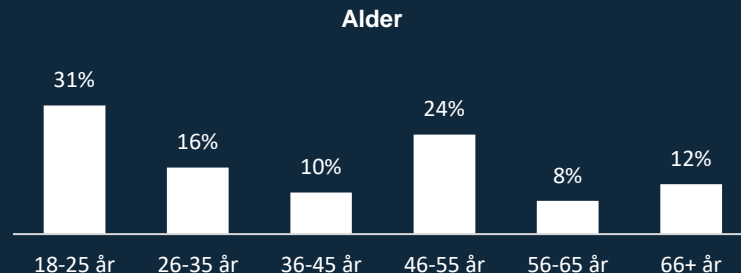
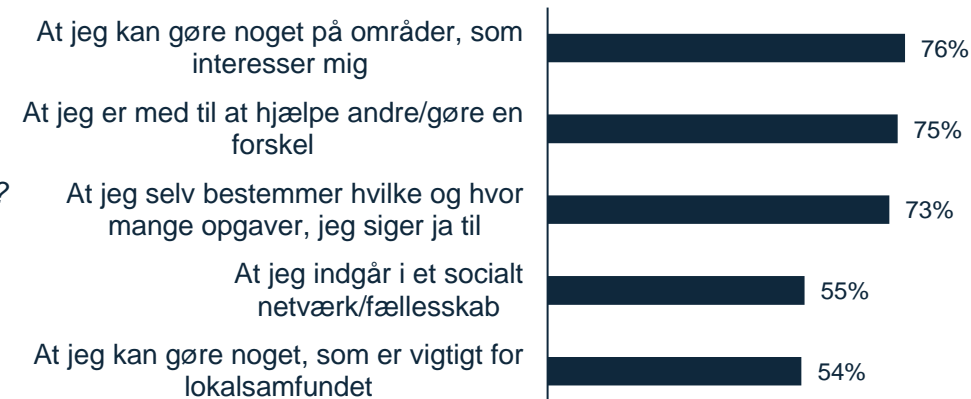
Hvordan vil du helst udføre frivilligt arbejde?

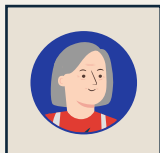


### Inden for hvilke områder vil du udføre frivilligt arbejde? (udover idræt)



### I hvilken grad kunne følgende motivere dig til at udføre frivilligt arbejde?





## Mellempotentielle

Mellempotentielle frivillige er frivillige i dag men ikke på idrætsområdet. Det område de er frivillige inden for, er imidlertid ikke vigtigt for deres motivation for at være frivilligt engageret.

Hver tredje (32%) af denne gruppe er frivillige indenfor området fritid i øvrigt. Lidt over hver femte er frivillig inden for hhv. det sociale område (24%), bolig og lokal samfund (23%) og/eller kultur (22%).

Der er til dels et interesseoverlap med øvrige idrætsfrivillige, idet halvdelen (50%) dyrker motion og idræt, og at hver tredje (33%) har sport, idræt og motion som fritidsinteresse.

### Top fem fritidsinteresser

- 1 Musik/film og serier (42%)
- 2 Natur (41%)
- 3 Rejse (38%)
- 4 Bøger og litteratur (35%)
- 5 Frivillighed / **Sport, idræt og motion (33%)**

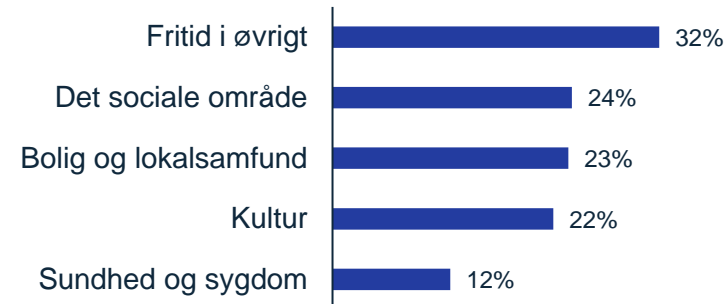
### Dyrker motion og idræt?



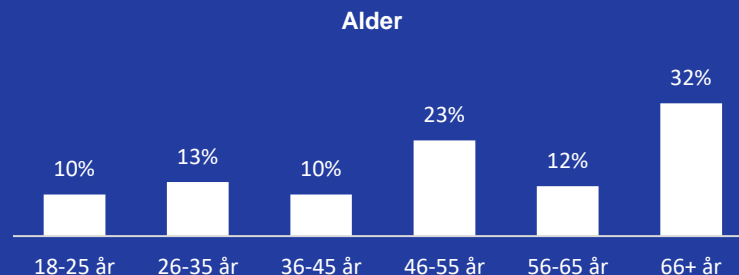
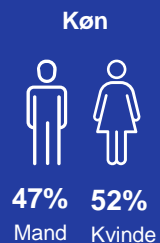
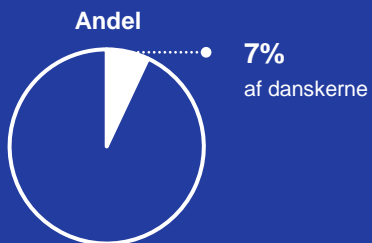
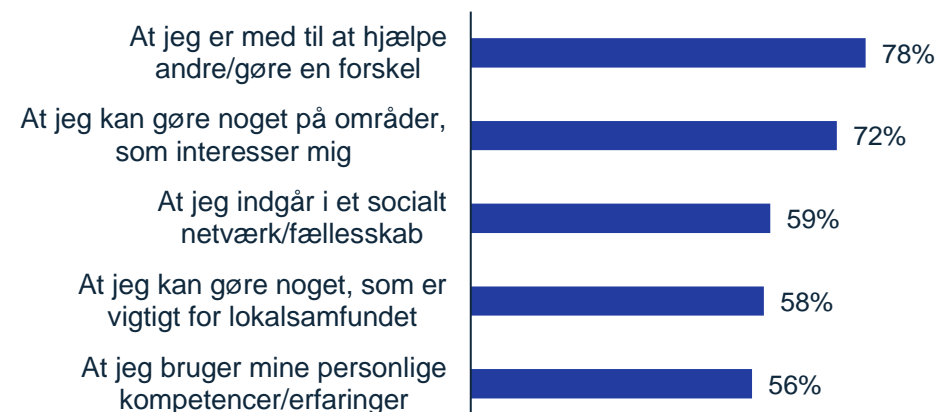
### Hvordan kan dit frivillige arbejde beskrives?



### Udfører frivilligt arbejde i dag?

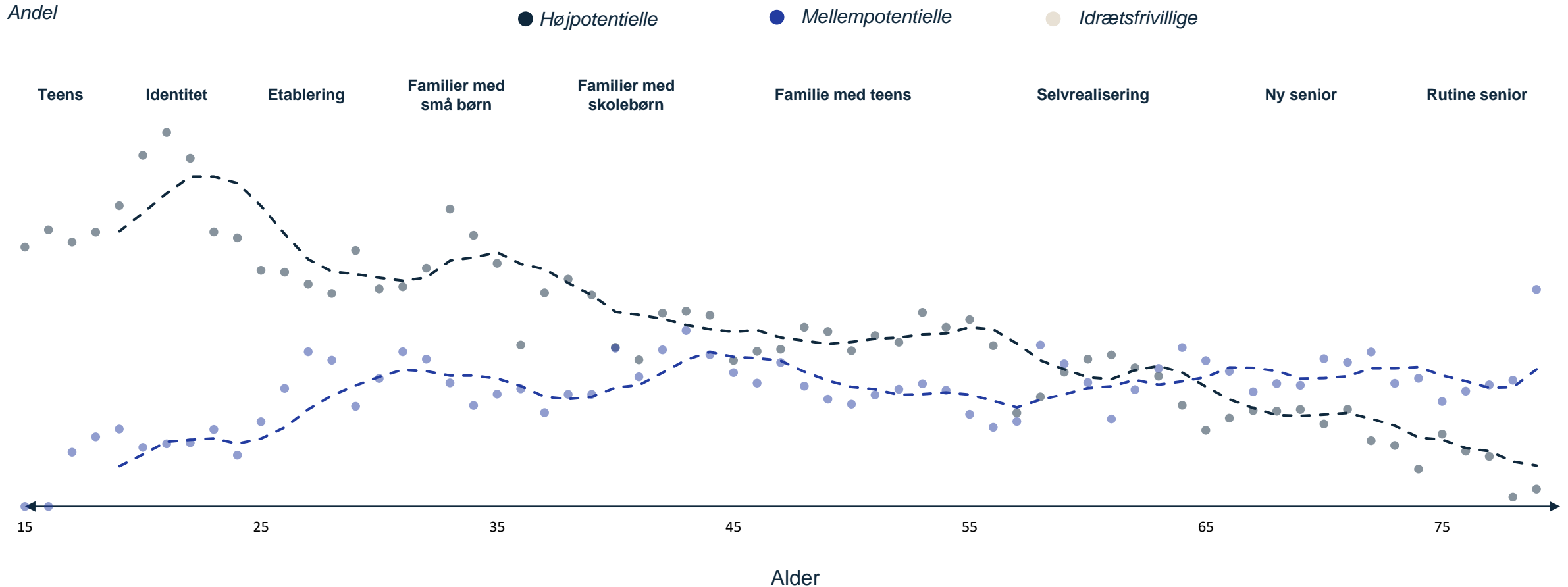


### I hvilken grad motiverer følgende motiver dig til at udføre frivilligt arbejde?



# Der er generelt flere højpotentielle idrætsfrivillige blandt de yngre grupper, mens mellempotentielle er at finde på tværs af aldersgrupper


Andelen af idrætsfrivillige og potentielle frivillige fordelt på alder – korrigeret for andel i befolkningen<sup>1</sup>

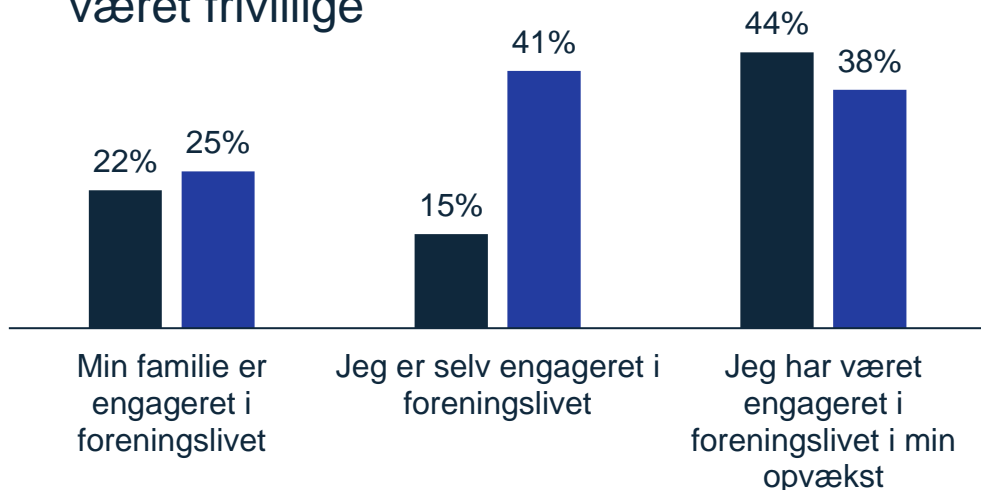


# De højpotentielle har erfaringer med foreningslivet fra tidligere og vil gerne indgå i aktiviteterne, mens de mellempotentielle selv er aktive og ønsker bestyrelsesarbejde

## Potentialegruppernes erfaringer med foreningslivet og generelle holdning dertil

● Højpotentielle ● Mellempotentielle

73%   
af højpotentielle har tidligere været frivillige



? Hvilken slags frivilligt arbejde kunne du forestille dig at udføre / Hvilke af følgende former for frivilligt arbejde udfører du?





# Langt størstedelen af højpotentielle frivillige har udført frivilligt arbejde før – årsagen til at de stoppede var oftere personlige forhold fremfor selve frivilligopgaven

## Årsager til at stoppe som frivillig



I hvilken grad havde følgende faktorer betydning for din beslutning om at stoppe med at udføre frivilligt arbejde?

● Højpotentielle

73%  
har været  
frivillige tidligere



# For de højpotentielle gælder det særligt om at sikre fleksible muligheder for deltagelse, men også at italesætte, hvad de selv får ud af at være frivillige

## Motivationer blandt de potentielle frivillige

? I hvilken grad motiverer/kunne følgende motivere dig til at udføre frivilligt arbejde?

● Højpotentielle ● Mellempotentielle

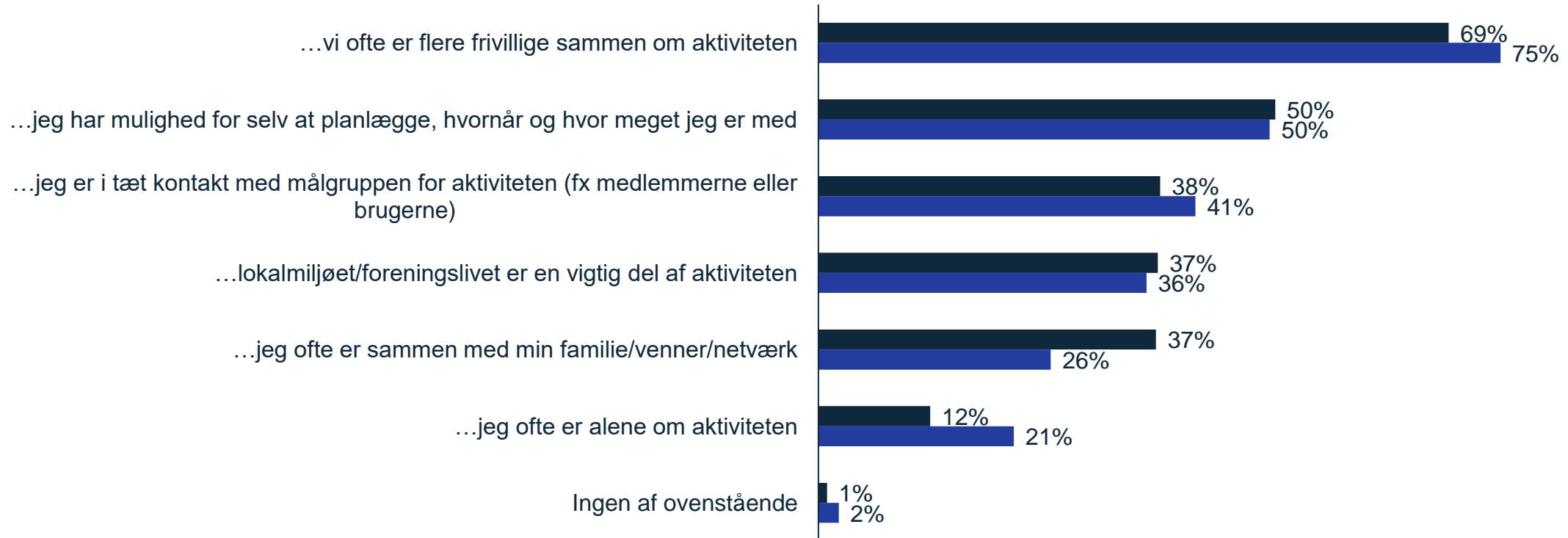


# De fleste af de potentielle frivillige vil gerne udføre det frivillige arbejde i samarbejde med andre frivillige, hvilket stemmer godt overens med deres motivation

## De potentielle frivilliges præferencer for opgavernes udførelse

? Hvilken af følgende slags frivillige aktiviteter kan du se dig selv udføre? En aktivitet hvor...

● Højpotentielle ● Mellempotentielle



# Frivillighed set indefra og ud

# Foreningerne har stadig udfordringer med at rekruttere og fastholde frivillige, selvom danskerne gerne vil foreningslivet

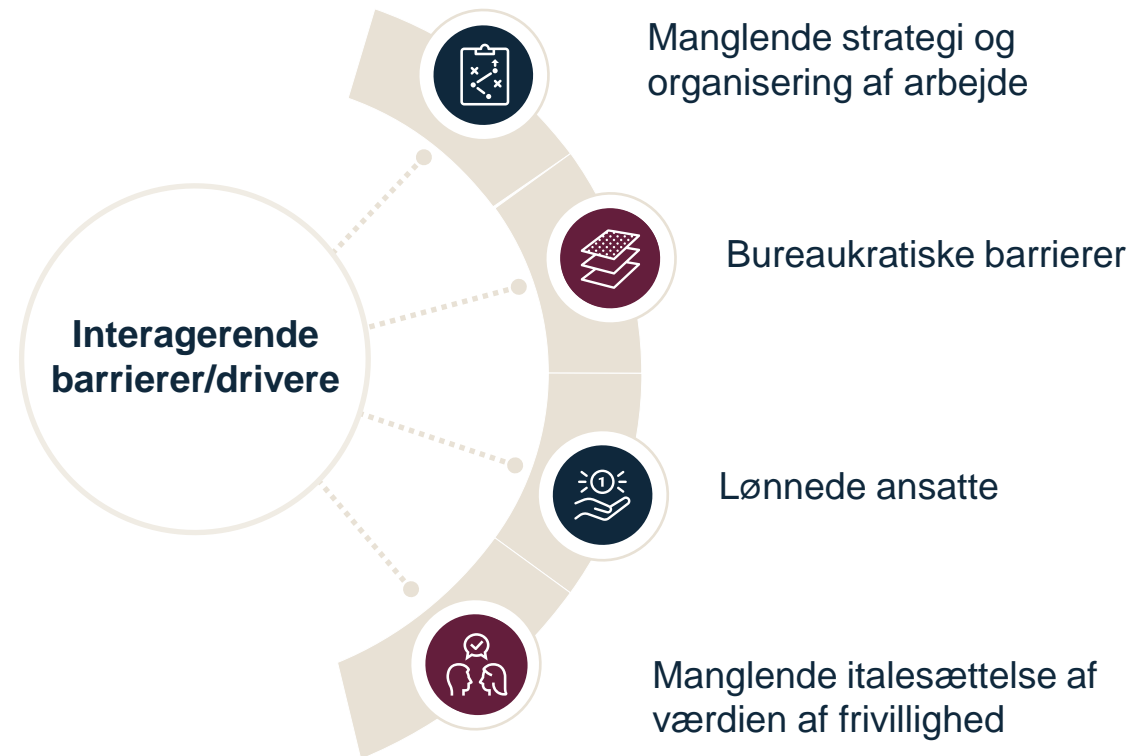
## Syn på foreningslivet – fra forpersonerne

Til trods for at danskerne tydeligt ser en stor værdi af- og gerne vil foreningslivet, så oplever foreningerne stadig store udfordringer ved at engagere frivillige. Som også konkluderet i formandsundersøgelsen fra 2022, beretter foreninger om et fald i antal frivillige og udfordringer ved at tiltrække nye.

På baggrund af resultaterne i formandsundersøgelsen fra 2022 er der identificeret fire interagerede barrierer/drivere, der kan have betydning for foreningernes rekruttering og fastholdelse af frivillige. Disse illustreres i figuren til højre.

Det er med afsæt i de 4 hypoteser, som vi undersøger, hvorvidt kan be- eller afkræftes. Vi skifter dermed synet fra den danske befolkning til at rapportere fra forpersoners beretninger.

I denne anden del af projektet dykker vi dermed ned i de udfordringer, som forpersonerne oplever at have ved at tiltrække og fastholde frivillige. Udover de fire hypoteser om interagerende barrierer/drivere undersøger vi bestyrelsens betydning samt forpersonernes italesættelse/syn på foreningslivet og de forskellige frivilligroller.



## 1. Foreningernes forskelligheder

# Grundet foreningernes forskellighed er det svært at lave frivilligstrategier, der fungerer for alle. Strategierne skal derimod tage højde for fire parametre

### Foreningernes forskellighed

Foreningernes strategiske arbejde med frivilligindsatser er en lavpraktisk proces, der snarere **består af tanker og overvejelser frem for nedskrevne "strategier"**. Selv foreninger, der angiver, at de ikke arbejder strategisk, har gjort sig overordnede overvejelser om arbejdet med at rekruttere og fastholde frivillige – de defineres ikke som strategier, men er forankret i den kultur, der er til stede.

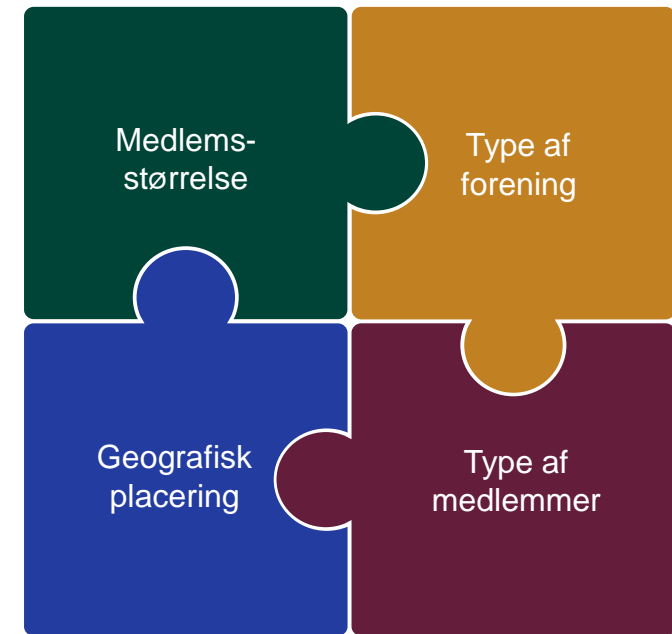
Derfor synes det **umuligt at lave ensartede strategier** for frivilligindsatser, der passer til alle. Hvad der passer til én forening, passer nødvendigvis ikke til en anden, da foreningerne alle er forskellige. Foreningerne adskiller sig særligt på fire parametre: **medlemsstørrelse**, **foreningstype**, **geografi** og **medlemstype**.

Disse fire parametre er vigtige at have for øje for at forstå, hvilke udfordringer foreningerne står overfor, og dertil hvilke strategier, der kan være relevante for de forskellige. Udfordringer eksemplificeres på næste slide.

Forpersonerne **ønsker inspiration til arbejdet med frivilligindsatser** fra andre foreninger, der minder om deres egne på disse parametre. Inspiration kan frembringe nye idéer til tiltag, arbejdsmetoder og generel sparring om viden og erfaringer.

*Det handler om, at alle føler sig godt tilpas, når de kommer. Man kærer sig om hinanden og drager omsorg. Det er vores strategi. Men det falder naturligt – det er ikke noget, vi decideret har snakket om*  
(Gymnastikforening, 70 medlemmer)

*Man kunne lave noget sparring med klubber, som ligner hinanden også rent geografisk. For at sige, hvad man gør i vores område, og hvordan arbejder vi med tingene. Der er mange ting, man kan hente*  
(Danseforening, 60 medlemmer)



Antal medlemmer tilknyttet foreningen



Den sportslige forankring



Foreningens fysiske placering (land/by)



Foreningens målgruppe (børn, ældre, begge)

## 1. Foreningernes forskelligheder

# For at forstå de respektive udfordringer, foreningerne står over for, er det vigtigt at være opmærksom på de fire parametre, hvorpå foreningerne adskiller sig

De fire parametre, **medlemsstørrelse**, **foreningstype**, **geografisk placering** og **medlemstype**, har forskellig indvirken på hvilke udfordringer, som foreningerne kan stå overfor. De respektive udfordringer kan sjældent forklares ved et enkelt parameter, men opstår i samspil med andre. Nedenfor ses nogle af de udfordringer, de fire parametre kan medføre.



Har betydning for størrelsen af udvalget af potentielle frivillige, der både kan **udføre opgaver eller påtage eventuelle bestyrelsesposter** samt **hvilke kompetencer, der er internt**. Derudover har det betydning for, hvor ofte det bliver de samme personer, der udfører **kontinuerlige** opgaver, eller hvorvidt de fordeles ud blandt flere.

Medlemsstørrelsen har også betydning for, hvilke **ambitioner foreningen har ift. vækst**, og hvorvidt dette ses som en udfordring eller ej.



Har betydning for **bestyrelsens/foreningens** sammensætning og dets kompetencer. Derudover har det betydning for, om det er et **område med mange ældre eller unge**. Byens størrelse kan også have betydning for det **fællesskabsorienterede foreningsliv** og beboernes loyalitet til- og brug af foreninger.

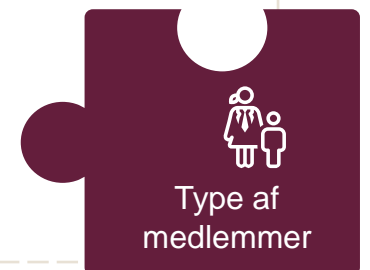
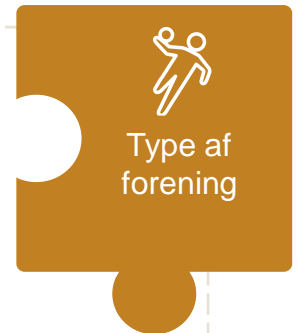
Er foreningen i en mindre landsby kan det være sværere at tiltrække de nødvendige frivillige, såsom **instruktører** pga. beboerantallet sammenlignet med større byer.

Har betydning for **hvilken type frivillige**, foreningen efterspørger. Nogle foreninger er afhængige af faste, uddannede instruktører, mens andre kun bruger episodiske frivillige til mindre opgaver. På samme måde har det betydning for, hvilken **type opgaver og deres kontinuerlighed**, de frivillige skal løfte (fx ugentlige fodboldkampe/årlige opvisning).

Foreningstypen har også betydning for **dens popularitet blandt unge**, og om disse er med til at videreføre foreningen, eller om foreningen må stoppe.

Har betydning for, hvor **nemt eller vanskeligt det er at få frivillige til at hjælpe**, og mængden af loyalitet og medansvar de føler for foreningen. Derudover har det betydning for **hvilke kanaler**, foreningen bruger for at rekruttere eller kommunikere om sin forening.

Type af medlemmer har også betydning for, hvilke **kompetencer** de kan trække på. IT og digitalisering kan være en udfordring, hvis størstedelen af bestyrelsen mangler disse kompetencer.





## 2. Bestyrelse og uddelegering af opgaver

# Grundet manglende interesse for at besidde bestyrelsesposter og begrænset opgaveuddelegering, ender forpersonerne og bestyrelsen ofte selv med opgaverne

### Frygten for bestyrelsen

At tiltrække og fastholde frivillige til at varetage rollerne i bestyrelsen er en udbredt udfordring på tværs af foreningerne. Bestyrelsesarbejdet har generelt **et dårligt ry blandt foreningernes betalende medlemmer**, som opfatter det som *"bureaukratisk og kedeligt"*.

På trods af et ihærdigt forsøg på at **nedtone og afmystificere bestyrelsesarbejdet**, bliver det stadig opfattet som en tidsomfattende og uønsket tjans. Frygten for en eventuel påtvunget bestyrelsespost kan i værste tilfælde afskrække potentielle idrætsfrivillige fra at melde sig ind i en forening eller møde op til generalforsamlinger.

Den manglende interesse for bestyrelsesposter medvirker til, at forpersonerne og bestyrelsen **ofte må forblive på posterne**, da der ikke er nogen til at overtage. Dertil varetages foreningens opgaver også af de samme personer gennem mange år. Grundet erfaringen anses mange opgaver som intuitive og noget, som *"jeg hurtigt lige ordner"*.

Dette medfører både, at **forpersonerne sjældent har et overblik** over det væld af opgaver, de reelt varetager og har **svært ved at uddelegere opgaverne** til andre, da det er hurtigere at "gøre det selv". Der kommer derfor en diskrepans mellem forpersonernes efterspørgsel på flere frivillige og deres lyst/evne til at uddelegere opgaverne.

Derudover kan det skabe en **ikke-bæredygtig forening, hvis alt afhænger af én enkelt ildsjæl**, som skal drive foreningen videre. Brænder denne ildsjæl ud grundet den store mængde opgaver og uden at formå at uddelegere arbejdet, kan foreningens fremtid være usikker.

### Ønsket

Bestyrelsen identificerer opgaver, der skal uddelegeres



Instruktører & episodiske frivillige udfører opgaverne

### Ofte realiteten

Ingen at uddelegere opgaverne til



Bestyrelsen ender med selv at løse opgaverne

“ Foreningsarbejde. Generalforsamling. De ord er nok til, at folk springer fra. Vi prøver at forklare: det er 4 gange om året, resten over messenger. Det kræver ikke meget. Og alligevel siger folk bare nej, nej, nej (Idrætsforening, 200 medlemmer)

“ Efter vores formand sagde op, havde jeg pludselig alle poster i fodboldafdelingen. Jeg prøvede at lave en liste over opgaverne, det endte med at være 32 funktioner. Jeg vil have afsat 7-8 stykker, men det er småting (Idrætsforening, 300 medlemmer)

## 2. Bestyrelse og uddelegering af opgaver

# Hvilke administrative opgaver, der opleves som besværlige, afhænger af hvilke kompetencer og erfaringer, man har til rådighed, samt hvem man har i sit netværk

### Administrative opgaver

Administrative opgaver opleves snarere **som irriterende og bøvlede elementer** fremfor deciderede barrierer og udfordringer for foreningernes virke – de ender altid med at blive løst.

Hvilke administrative opgaver, der bliver de største irritationsmomenter for foreningerne, afhænger i høj grad af:

- 1) Hvilke **kompetencer eller erfaringer** forpersonen og bestyrelsen har internt, og
- 2) Hvem man har i sit **netværk**

Har man fx en økonom i bestyrelsen eller i sit netværk, der kan agere kassér, opleves økonomistyring som ligetil. På denne måde bliver det **relativt tilfældigt** hvilke administrative faktorer, der opleves som nemme og hvilke, der opleves som bøvlet. Til højre angives de administrative opgaver, der kan opleves som besværlige.

Den **tilfældige og netværksbaserede tilgang** gør, at foreningen kan opleve at sidde fast med bøvlede opgaver, hvis de ikke har de rette personer til at varetage rollerne. Derudover synes denne strategi ikke er være den mest bæredygtige for foreningen, da den er baseret på tilfældigheder frem for en systematisk uddelegering og opkvalificering af frivillige.

*Jeg har prøvet at genoplive både hjemmesiden og Facebook. Og så har jeg hørt, at det kan betale sig med Instagram. Men med den alder vi har, er det jo vanskeligt med den slags. Det er håbløst, eller man mister lidt modet*

(Tennisklub, 60 medlemmer)

*Vi har et problem med, at vi skal lave sikkerhedsplaner og tilladelser til alverdens ting og sager. Men det er kommunen, der står for det nu, så hvis man har et godt samarbejde med kommunen, så kan man få hjælp*

(Folkemusikforening, 400 medlemmer)



### 3. Dikotomisk syn på frivillighed

## Trods frygt for at vederlag skaber ubalance i foreningen, synes det snarere at være en fin gestus, der anerkender den frivillige indsats

#### Dikotomisk frivillighedsopfattelse

Foreningens syn på frivillighed er en del af den ofte udtalte strategi for deres arbejde med frivillige. Foreningerne italesætter forskellige måder at være frivillig på; den **lystdrevne frivillig** og den **lønnede frivillige**. Forpersonerne synes uenige i, hvilken er at foretrække.

Den lystdrevne frivillige ses af mange som **et ideal** og den "rigtige" form for frivillighed. Motivet synes "renere" og arbejdet "bedre", da man ikke er drevet af et økonomisk incitament. Dette bliver ræsonnementet for de foreninger, som ikke giver vederlag til deres frivillige. Ydermere frygter de, at eventuel betaling til enkelte vil skabe ubalance i foreningen.

Omvendt beretter foreninger, der har lønnede ansatte eller uddeler vederlag til frivillige, at **ubalancen er ingen steder at finde**. Vederlaget er en lille anerkendelse for bestyrelsen og er en nødvendighed på instruktør-området, der kræver en vis kvalitet. Lønnede frivillige (fx kassér posten) kan være en løsning på rekrutteringsudfordringer, da det skaber yderligere incitament.

Frygten for at give frivillige en form for vederlag synes dermed at være **en unødigt frygt**. Til trods for at denne gestus bliver et udtryk for en stigende professionaliseret idræt, medfører udviklingen ikke umiddelbart u hensigtsmæssige eftervirkninger i foreningslivet.

Omvendt kan eventuelle vederlag eller lønnede frivillige være en styrke og strategi, som foreningerne kan ty til som måde at **anerkende den frivillige indsats**.

Perspektiv for dem  
**uden** vederlag



- Renere samvittighed
- Drevet af lyst og foreningsfællesskabet
- Frygten for ubalance

*Jeg synes, det udfordrer idéen med en frivillig forening. Der er noget mentalitet i det, ift. om man gør det med et godt hjerte, eller får noget for det. Om man er en rigtig ildsjæl*

(Bowlingforening, 20 medlemmer)

Perspektiv for dem  
**med** vederlag



- En nødvendighed for uddannede instruktører
- En positiv ekstra gode
- Oplever ingen ubalance

*Jeg får 1500 kr. som formand. Sidder i alle møder også med kommunen, andre klubber, DBU, trænere. Folk ved godt, hvad jeg laver, og hvor meget jeg laver. Ingen siger noget til, at jeg får lidt penge for det*

(Boldforening, 200 medlemmer)

### 3. Dikotomisk syn på frivillighed

## Frivilligrollerne bevæger sig på et kontinuum med forskellige grader af forventninger til deres arbejde, hvor de episodiske frivillige ofte glemmes

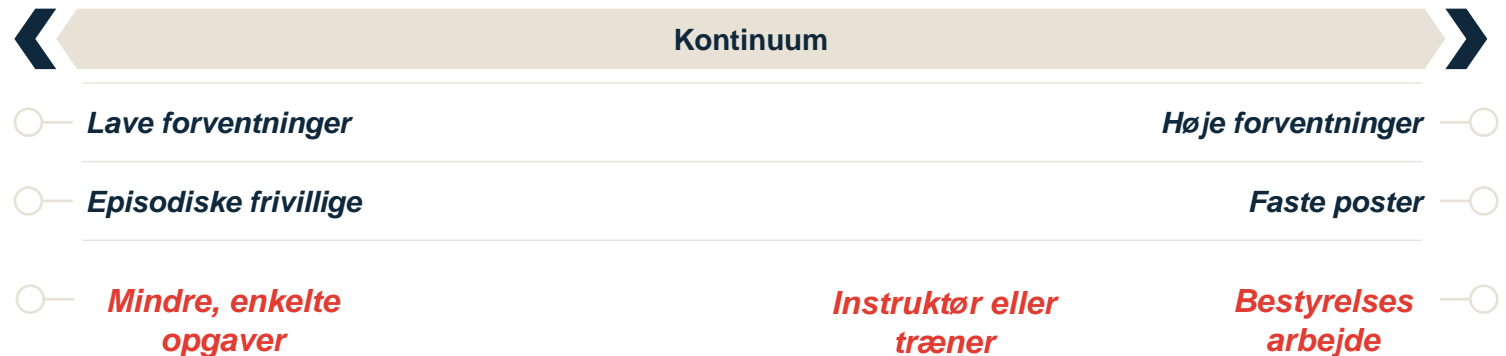
#### Forskellige forventninger

I forlængelse af den dikotomiske frivillighedsopfattelse har mange forpersoner også **svingende forventninger til de forskellige frivillighedsroller og arbejdsopgaver** – disse kan placeres på et kontinuum, som ses til højre.

Mange forpersoner mener, at man kan placere **mere ansvar og have højere forventninger** til de frivillige, som sidder på faste poster eller får en form for vederlag. På samme måde kan man **ikke forvente for meget, af episodiske frivillige**, da de ikke er ligeså selvkørende eller pålidelige. Mange tør derfor ikke give episodiske frivillige store opgaver, da de frygter, at disse ikke udføres.

Dertil ses det, at når en stor del af forpersonerne taler om frivillige, så **henviser de i høj grad til ildsjælene** (bestyrelsen eller instruktører) – og glemmer dermed de frivillige, der ligger en lejlighedsvis indsats (der fx bager en kage til lørdagskampen).

Instruktørerne og bestyrelsen synes at være de vigtigste aktører, da det er dem, der udfører størstedelen af arbejdet. Omvendt vil de episodiske frivillige kunne påtage flere af bestyrelsen/instruktørernes opgaver, hvis tilliden til dem øges. Dette vil dermed **mindske arbejdsbyrden og sikre en mere bæredygtig forening** – særligt hvis ildsjælen skulle brænde ud.



*Jeg er bevidst om, at man ikke kan lægge for meget ansvar på en frivillig. Det er ikke 100% sikkert. Man skal passe på ikke at laste dem for meget, for så smutter de*

(Skytte- og idrætsforening, 200 medlemmer)

*Dem vi vægter højt, det er trænerne, dem vil jeg gøre alt for. De er kernefolkene, de kommer 3-4 gange i ugen og sætter alt til side for deres hold*

(Idrætsforening, 300 medlemmer)

*Jeg har dyb tillid som formand til min kassér om, at han laver det, han får penge for. Jeg ved det jo ikke, han står selv for alt - men jeg stoler på ham*

(Motionsforening, 80 medlemmer)

#### 4. Diskrepans mellem befolkning og foreningens oplevelser

## Forpersonerne har et pessimistisk syn på den yngre generations manglende frivilligindsats, men den synes ikke at stemme overens med deres faktiske ageren

### Forpersonernes blik udadtil

Udfordringerne ved rekruttering og fastholdelse af frivillige tillægges i høj grad **den yngre generation og en generel kulturændring i samfundet**. Flere forpersoner tegner et karikeret billede af den yngre generation og mener, at dyder som loyalitet og fællesskab forsvinder, mens en mere individualistisk mentalitet med egen vinding og en hektisk, stressende hverdag vinder frem.

Forpersonerne er bekymrede for, at **det fællesskabsorienterede foreningsliv ikke længere er attraktivt**, og at foreningens betalende medlemmer blot bliver *"kunder i butikken"* uden at føle et medansvar som frivillig. Den yngre generation har mange bolde i luften og opleves *"overfladiske"* i deres interesser og fremgangsmåde, hvor de hurtigt er videre til det næste og ikke prioriterer tid til at bidrage til foreningslivet.

Det pessimistiske syn stammer fra **en grundlæggende ærgrelse over manglende bidrag**, da forpersonerne er bevidste om nødvendigheden af at engagere og fastholde selv samme gruppe for at fortsætte. Den yngre generations *"friske pust"* og *"nye energi"* værdsættes – både i bestyrelsen, som instruktører og som betalende medlemmer i foreningen.

I iveren på at engagere yngre frivillige pålægges disse potentielle frivillige både et stort ansvar og høje forventninger. Det i så høj grad, at hvis de yngre frivillige mister motivationen og melder sig ud af foreningen, står forpersonerne tilbage med en skuffende følelse af endnu engang at blive ladet tilbage af den yngre generation.

Som beskrevet tidligere, kan dette dog ikke genkendes blandt befolkningen. Vi ser dermed en diskrepans mellem, hvordan forpersonerne oplever den yngre generations vilje til at være frivillig og den yngre generations faktiske ønske om at være frivillig.

Foreningerne har derfor brug for hjælp til at få fat på de unge potentielle idrætsfrivillige.



#### 4. Diskrepans mellem befolkning og foreningens oplevelser

## Iscenesættelsen af foreningen og forpersonerne selv kan virke afskrækkende for potentielle frivillige, som ikke kan genkende sig selv i forventningerne

Forpersonerne maler desuden også et karikeret portræt, når de vender blikket indad, hvilket leder til flere potentielle udfordringer. Dette skildres på to niveauer: **foreningsniveau** og **individniveau**.

### Foreningsniveau

Mange forpersoner ser deres forening som et **åbent og inviterende fællesskab** med plads til alle. Foreningen er mere end det sportslige, hvor både frivillige og betalende medlemmer tager del i sociale arrangementer og er venskabelige. Samtidig hører vi, hvordan det **ofte er den samme gruppe**, der har været med i foreningen i mange år, som deltager i det sociale.

En potentiel udfordring er, at foreningen kan **fremstå som et lukket fællesskab** for nye frivillige og virke afskrækkende. Bliver forpersonernes billede af foreningen for fastlåst eller langt fra virkeligheden, kan det ende i udfordringer, da de ikke kan se bort fra deres egen selvforståelse og udvikle foreningen.

### Individniveau

Forpersonerne gør en dyd ud af at omtale dem selv som **foreningsmennesker og ildsjæle**, der er stolte af deres medborgerskab, loyalitet og engagement. Selvom foreningsarbejdet kræver timer, så lægger de gerne den ekstra indsats for lokalområdet og dets indbyggere. Som **faste tordenskjoldssoldater** kæmper de for foreningen og den gode sag.

En potentiel udfordring ved fortsat brug af kamp-metaforer og denne selvfortælling er, at **foreningerne kun leder efter frivillige, som de kan spejle sig i** - nemlig ligesindede tordenskjoldssoldater. Dette kan virke afskrækkende for potentielle frivillige, som ikke kan genkende denne portrættering, ikke ser dem selv som en passioneret ildsjæl eller blot ønsker at bidrage til foreningen på en mindre skala.



# Mulige løsninger



## Vi ser særligt fire punkter, hvor DGI og DIF kan gå ind og være behjælpelig for foreningerne i deres udfordringer



### Tilpas efter forskellig motivation

Diskrepansen mellem befolkning og foreningens syn på frivillighed kan mindskes ved at tilpasse forventningerne til frivillige-rolle og opgaverne til, hvad potentielle idrætsfrivillige ønsker.

Omtænk idealet om den frivillige: Det er ikke negativt at være mere fleksibel og "shoppe rundt" fremfor at være loyal og frivillig i samme forening i mange år.



### Anerkendelse af episodiske frivillige

Gør det tydeligt, at man ikke behøver at være i bestyrelsen eller instruktør, før man er en engageret frivillig. Det er lige så vigtigt for foreninger at have episodiske frivillige.

Ved at anerkende behovet for alle typer frivillige, mindskes illusionen om, at man skal være en trofast tordenskjoldssoldat eller en passioneret ildsjæl, før man kan være frivillig.

Anerkendelsen kan fx ske i form af en kampagne.



### Hjælp til projektledelse

DGI/DIF kan hjælpe foreningerne ved at understøtte hjælp til projektledelse. På denne måde kan forpersonerne få tilegnet vigtige egenskaber, der kan bruges i deres arbejde med foreningens frivillige.

Udover interne fordele for forpersonerne i form af yderligere overblik samt mindskning af arbejdsbyrden, kan det gavne hele foreningens virke ved at minimere følelsen af at være en lukket klub samt en risikabel fremtid, hvor få har indblik i centrale arbejds gange.



### Afmystificer bestyrelsesarbejde

Udfordringerne ved at få frivillige til at melde sig ind i bestyrelsen er så omfattende, at dette er en problem, som DGI/DIF kan gå ind og behjælpe.

Fokus skal være at afmystificere bestyrelsesarbejdet, så det ikke bliver denne store hindring for rekruttering af frivillige, fx ved et idékatalog over indsatser, som foreningerne kan drage inspiration fra.



## Fire konkrete løsninger til forpersonerne, som DGI og DIF kan give videre...



### Konkretiser opgaverne

For at engagere flere frivillige til lejlighedsvis indsætter kan et tiltag være, at de respektive opgaver konkretiseres så meget som muligt.

Korte og præcise opgaveformuleringer gør det nemmere for en episodisk frivillig at påtage sig opgaven, da det fremstår mindre omfattende og er dermed sværere at sige nej til.



### Outsource opgaver

For at mindske bestyrelsens arbejdsbyrde og gøre det nemmere at være frivillig, har flere foreninger gode erfaringer med at outsource opgaver.

Dette kan fx være at udnytte digitale administrative værktøjer til at håndtere betaling- eller tilmeldingssystemer eller udlicitere kasserfunktionen.

DGI og DIF kan hjælpe foreningerne med at afsøge forskellige værktøjer.



### IT og kanaler

Flere foreninger har desuden gode erfaringer med at benytte sociale medier til at rekruttere nye medlemmer og frivillige.

DGI og DIF kan dermed gøre opmærksom på, hvordan digitaliseringen kan være en løsning på rekrutteringsudfordringerne.

Dertil kan de hjælpe med kommunikationsevner ift. at kommunikere bedst muligt om foreningen.



### Børn er vejen til forældre

En løsning på udfordringen om rekruttering af frivillige kan for nogle foreninger være viden om, at et fokus på, at børn er vejen til at få forældrene engageret.

Selvom egen interesse i idræt generelt er en forudsætning for at blive frivillig, er det også muligt at nå ud til forældrene, når børnene er aktive.

# Metode

# Undersøgelsen er designet til at afdække, hvordan DGI og DIF skaber de bedste forudsætninger for frivilligheden i idrætsforeningerne nu og i fremtiden

## Baggrund for undersøgelsen

---



Undersøgelsen bygger ovenpå resultaterne af **Status på frivilligheden i idrætsforeningerne** (DIF & DGI, 2022), som giver indblik i udfordringerne og mulighederne for frivillighed set fra formandsposten i foreningerne.



Resultaterne af undersøgelsen er baseret på en **webbaseret befolkningsurvey blandt 5.014 borgere** fra 15-90 år samt en række **individuelle interviews og fokusgrupper** med forpersoner i idrætsforeninger. Data er indsamlet i marts og april 2023.



**Epinion** har været ansvarlig for udvikling af spørgeguides og spørgeskemaer, dataindsamling, databehandling og rapportering med løbende sparring fra og inddragelse af **DGI, DIF** og repræsentanter fra **Bevæg dig for Livet**-samarbejdet.