

# FRIVILLIGHED

I DANSK FORENINGSFODBOLD

2022

EN RAPPORT DER PRÆSENTERER  
UDVALGTE INDSIGTER



EN DEL AF  
NOGET STØRRE

**Titel****Frivillighed i dansk foreningsfodbold 2022**

– En rapport der præsenterer udvalgte indsigter.

**Forfattere**

Søren Bennike, Rasmus Porse, Jeppe Gyland  
Götzche & Nikolaj Schelde

**Foto**

Henrik Bjerregrav og Gaston Szerman

**Layout**

Werge Infografik

**Udgiver**

Dansk Boldspil-Union (DBU)  
Projekt & Analyse  
DBU Allé 1  
2605 Brøndby

**Udgivet**

November 2022

# Indhold

Forord	4
Resumé	5
<i>Hovedpointer</i>	5
Indledning og metodiske forhold	7
<i>Data</i>	8
<i>Definition af frivillighed</i>	9
<i>Net Promoter Score (NPS)</i>	9
Frivillighed, loyalitet og tilhørsforhold	10
<b>De frivillige</b>	<b>12</b>
1.1 Antal, køn og alder	13
1.2 Roller og arbejdsopgaver	15
1.3 Timeforbrug pr. måned	20
1.4 Honorar, godtgørelse og goder	21
1.5 Motiver og arbejdsområder	23
1.6 Motivation og barrierer	26
1.6.1 <i>Tid, opgaver og hjælp</i>	26
1.6.2 <i>Anerkendelse, indflydelse og organisering</i>	28
1.6.3 <i>Administration</i>	30
1.7 Tilfredshed og trivsel – vil du anbefale andre at være frivillig i din klub?	32
<b>De ikke-frivillige?</b>	<b>35</b>
2.1 Hvor stor er interessen i at blive frivillig?	36
2.2 Hvorfor er du ikke frivillig?	38
2.3 Hvilke opgaver ønsker man at løse?	39
2.4 Er de ikke-frivillige også frivillige?	40
Litteratur	41

# Forord

## **Fodbold er for alle**

Frivillighed i idrætsforeninger og i dette tilfælde i fodboldklubber, må siges at være en hjørnesten.

Den seneste vurdering er, at der eksisterer i omegnen af 120.000 frivillige i danske fodboldklubber under DBU.

Rapporten her baserer sig på den til dato største undersøgelse af frivillighed i dansk fodbold. Mere end 11.000 personer har deltaget i undersøgelsen, hvoraf ca. 5.000 er frivillige. Aldrig før i dansk idræt er frivillighed blevet belyst ved så stort et antal respondenter. Det er unikt og giver nu fodbolden og idrætten som helhed ny og vigtig viden, der skal danne grundlag for kommende initiativer med henblik på at styrke frivilligheden i dansk fodbold.

Deltagerne i undersøgelsen har forskellige roller i dansk foreningsfodbold og kommer fra hele landet.

Fra kassereren og bestyrelsesformanden til træneren og dommeren, samt den far eller mor, der måned efter måned bager kager, kører børn til fodboldkamp og vasker tøj.

Tak til alle, der har bidraget med svar i undersøgelsen. Nu skal den her viden ud at leve i hele landet i klubber og lokalunioner – blandt klubrådgivere, ambassadører, frivillige og andre af fodboldens interessenter.

Så vi sammen kan blive klogere på frivillighed og styrke den.

God læselyst!

## ***DBU Breddes Frivillighedsgruppe***

***Claus Dall — Henning Jensen – Allan Thoft Jensen – Kaj Johansen – Rune Follemand Nielsen – Finn Nørgård – Gerhard Grubb Waentz (fmd.)***



**DBU BREDDER**

# Resumé

Frivillighed spiller en stor rolle i det danske samfund og i de danske fodboldklubber, hvor det er en del af DBU's strategi at fastholde samt tiltrække flere frivillige. Den seneste vurdering er, at der eksisterer i omegnen af 120.000 frivillige i de danske fodboldklubber under DBU. Denne rapport præsenterer udvalgte indsigter omkring frivilligheden i dansk foreningsfodbold. Rapporten er et led i et større kvantitativt analysearbejde rekvireret af DBU Breddes frivillighedsgruppe, der bygger på spørgeskemasvar fra 11.185 respondenter.

## Hovedpointer

### De frivillige

- 45% af alle respondenter i undersøgelsen arbejder frivilligt. Mænd er mere tilbøjelige til at være frivillige end kvinder. Denne forskel er større, når andelen af mødre og fædre sammenlignes. Dertil er medlemmer mere tilbøjelige til at være frivillige end forældre.
- 79% af de frivillige er mænd. Dette er tilfældet for 67% af de forældre frivillige og 87% af de frivillige medlemmer.
- 25% af de frivillige medlemmer er mellem 30-39 år, og 22% er mellem 40-49 år. Aldersgrupperne 13-19 år og 20-29 år er mindre tilbøjelige til at være frivillige end de ældre aldersgrupper.
- Via NPS-målemetoden fremstår bestyrelsesmedlemmer som de mest tilfredse frivillige. Dertil er det værd at notere, at de mindst tilfredse frivillige findes i aldersgruppen 13-19 år.
- De frivillige roller der engagerer flest er trænere (35%), holdleder (17%), bestyrelsesmedlemmer (15%) og assistenttrænere (9%). De arbejdsopgaver som engagerer flest er; at gennemføre træning (50%), kørsel (38%) og planlægning af kampe, fester ture og lign. (30%).
- En frivillig bruger i gennemsnit 16 timer om måneden på frivilligt arbejde. Mænd bruger 18 timer, mens kvinder bruger 11 timer. Dette skyldes, at relativt flere mænd involverer sig i timetunge poster som trænergerning og bestyrelsesarbejde.
- 77% af alle frivillige modtager ingen former for honorar. Den gruppe der i største omfang modtager skattefrigoetgørelse og/eller skattefri godtgørelse for befordring er trænere.
- 42% af alle frivillige modtager ingen former for goder. Til sammenligning modtager 36% klubtøj eller andet udstyr. Dette er tilfældet for 64% af alle trænere.
- De frivillige er blevet spurgt om vigtigheden af en række motiver for deres frivillige arbejde. De motiver der har det højeste gennemsnit er, at man som frivillig deltager i et socialt fællesskab som man kan lide, og at man oplever at gøre en forskel for andre.
- 95% af alle forældre frivillige arbejder med opgaver vedrørende det hold deres børn spiller på. 48% af alle medlemsfrivillige arbejder med opgaver vedrørende det hold de selv spiller på.
- Rigtigt mange frivillige mener, at den tid de bruger på at være frivillig er passende, og i de fleste tilfælde er det nemt at få hjælp, hvis man har brug for det.
- Rigtigt mange frivillige mener, at deres indsats bliver anerkendt, og i de fleste tilfælde mener de, at klubben er god til at organisere opgaverne.
- De fleste frivillige mener ikke, at administrative opgaver hæmmer deres arbejde i klubben. Dog er der her stor forskel på, hvilken rolle man har. 33% af alle formænd er enige i, at administrative opgaver hæmmer deres arbejde som frivillig.



## De ikke-frivillige

- 70% angiver, at de ikke har tid til at være frivillig, og 28% oplever ikke, at deres klub efterspørger frivillige.
- 7% af alle ikke-frivillige har "i høj grad" eller "i meget høj grad" interesse i at blive frivillig i deres klub. Dertil har 31% svaret "i nogen grad".
- Aldersgruppen 30-39 år udviser den største interesse i at blive frivillig. Herefter er interessen nedadgående.
- Blandt de ikke-frivillige med høj interesse i at arbejde frivilligt er forældrene særligt interesserede i at bidrage med ad hoc-opgaver, hvor gruppen af eksisterende medlemmer er mest interesserede i at arbejde med trænergerninger.
- Mange, der ikke ser sig selv som frivillige, angiver alligevel, at de løser opgaver i klubben. Herunder kørsel, tøjvask og dommergerning.



# Indledning og metodiske forhold

Denne rapport præsenterer udvalgte indsigter omkring frivilligheden i dansk foreningsfodbold. Rapporten er et led i et større kvantitativt analysearbejde rekvireret af DBU Breddes frivillighedsgruppe.

Den seneste vurdering er, at der eksisterer i omegnen af 120.000 frivillige i de danske fodboldklubber under DBU<sup>1</sup>. Som det også fremgår af det følgende, angiver 45 procent af respondenterne i denne undersøgelse, at de arbejder frivilligt. Dette procenttal skal ses i lyset af, at invitationen til at deltage i undersøgelsen i respondenternes mailboks lød "Hvordan oplever du frivillighed i dansk fodbold?", hvor en mulig bias er, at en overrepræsentation af frivillige har besvaret undersøgelsen. Samme tendens kan være tilfældet for dem, der ikke er frivillige, men har en interesse i at blive det.

Til sammenligning kan det noteres, at VIVE (2021) angiver, at 40 procent af befolkningen deltager i frivilligt arbejde. Et tal som er stabilt og ligger stort set på samme niveau i en lang række undersøgelser, der er blevet gennemført i de seneste 10-15 år (CSFA, 2021).

Udover indledningen, der også skitserer vigtige metodiske forhold, præsenterer rapportens første afsnit et fokus på klubloyalitet og -tilhørsforhold for hhv. frivillige og ikke-frivillige (diagram 1-3). Derefter følger rapportens del 1 der har fokus på, de respondenter der er frivillige (diagram 4-41), og del 2 der har fokus på, de respondenter der ikke er frivillige (diagram 42-49).

I undersøgelsen er respondenterne blevet bedt om at definere, hvilken rolle og hvilke opgaver han/hun har i klubben. Dette muliggør meget detaljerede analyser. I denne rapport behandles frivillige overvejende som én gruppe. Dog differentieres der i nogle afsnit mellem trænergerning (trænere og assistenttrænere) og bestyrelsesarbejde (formand, kasserer og menigt medlem af bestyrelsen). Dertil inddrages holdlederfunktion (holdleder) også. Disse tre arbejdsområder er afgørende og nødvendige for en fodboldklub, ligesom det er arbejdsområder, der engagerer en stor del af de frivillige.

Estimat:  
Der er cirka

# 120.000 frivillige

i de danske  
fodboldklubber

<sup>1</sup> Dette estimat er baseret på DBU medlemssurvey 2022.

## Data

Data er blevet indsamlet via et spørgeskema<sup>2</sup> besvaret af 11.784 respondenter. I invitationen til at deltage i undersøgelsen understreges det, at retningslinjer i persondataforordningen følges, at svarene forbliver anonyme, og at ingen individuelle svar fra undersøgelsen videregives til tredjepart.

Baseret på DBU's medlemsoplysninger har et repræsentativt udsnit af fodboldmedlemmer modtaget en invitation til spørgeskemaet via e-mail i perioden januar-februar 2022. Her gælder det, at et medlem i en fodboldklub står registreret med en e-mailadresse. For medlemmer under 13 år er spørgeskemaet stilet til en kontaktperson (typisk en forælder), hvis e-mailadresse er opgivet. For medlemmer 13 år og ældre er spørgeskemaet stilet til det pågældende medlem. Har man besvaret spørgeskemaet som kontaktperson, betegnes respondenteren som 'forælder', og har man besvaret spørgeskemaet som medlem, betegnes respondenteren som 'medlem' (13+). Dette illustreres i nedenstående tabel og har betydning for afrapporteringen, der i flere henseender opdeler de frivillige i 'medlemsfrivillige' (13+) og 'forældrefrivillige'. Denne opdeling er et ønske fra DBU Breddes frivillighedsgruppe, eftersom man som 13-årig kan tage en C1 træner-licensuddannelse og derved blive certificeret træner. At spørgeskemaet til medlemmer under 13 år er stilet til en kontaktperson (og kun denne), betyder også, at det er denne kontaktperson, og ikke andre relationer til barnet, der indgår i datasættet. Det betyder, at frivillige som hverken er medlem eller kontaktperson ikke indgår i undersøgelsen. Hvis en respondent fremgår både som værge og som medlem, er det tilfældigt, hvilken gruppe respondenteren er kommet i. En respondent har altså kun fået spørgeskemaet én gang.

Kønsfordelingen af kontaktpersoner der har svaret er 46 procent mænd og 54 procent er kvinder. Kønsfordelingen af medlemmer der har svaret er 83 procent mænd og 17 procent kvinder.

Tabel 1: **Dataoversigt over respondenter**

Målgruppe	Antal
<b>Alle respondenter (100%)</b>	<b>11.185</b>
Medlemmer (13+)	6.326
Forældre	4.859
<b>Ikke-frivillige (55%)</b>	<b>6.160</b>
Ikke-frivillige medlemmer (+13)	3.016
Ikke-frivillige forældre	3.144
<b>Frivillige (45%)</b>	<b>5.025</b>
Frivillige medlemmer (+13)	3.310
Frivillige forældre	1.715

<sup>2</sup> Spørgeskemaet kan deles efter aftale med DBU.



## Definition af frivillighed

Frivillighed kan defineres på forskellige måder. Og med ønsket om at kunne indfange kompleksiteten og gennemføre forskellige analyser, er respondenterne blevet stillet to centrale spørgsmål.

1. Betragter du dig selv som frivillig i klubben? (Ja/Nej)
2. Er du aflønnet med et skattepligtigt honorar/løn i klubben? (Ja/Nej)

I denne rapport defineres en frivillig som én, der er selvrapporteret frivillig, og som ikke modtager et skattepligtigt honorar. En 'ikke-frivillig' defineres som én, der ikke betragter sig selv som frivillig i klubben. Ud af de knap 12.000 besvarelser er der 94 respondenter, der betegner sig selv som frivillige, men som modtager et skattepligtigt honorar for deres arbejde i klubben. Disse indgår ikke i aktuelle afrapportering. Definitionen af frivillighed læner sig op Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA, 2021) definition, der blandt andet beskriver, at frivilligt arbejde ikke er lønnet. Men dette udelukker dog ikke, at en frivillig person modtager godtgørelse for udgifter og/eller modtager et symbolsk beløb for sit frivillige arbejde. Denne definition er også anvendt af IDAN (2012) i rapporten 'Fremtidens frivillige foreningsliv i idrætten', der er udarbejdet i samarbejde med Syddansk Universitet.

## Net Promoter Score (NPS)

I rapporten anvendes begrebet NPS (Net Promotor Score), der er en anerkendt metode, og er et ofte anvendt værktøj i DBU med ønsket om at måle tilfredshed. Yderligere er udgangspunktet, at man kan sætte lighedstegn mellem NPS og loyalitet. I undersøgelsen baserer NPS sig på følgende spørgsmål (skala: 0-10):

*Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale venner, familie eller kollegaer  
**at blive en del af din klub?***

*Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale venner, familie eller kolleger  
**at blive frivillige i klubben?***

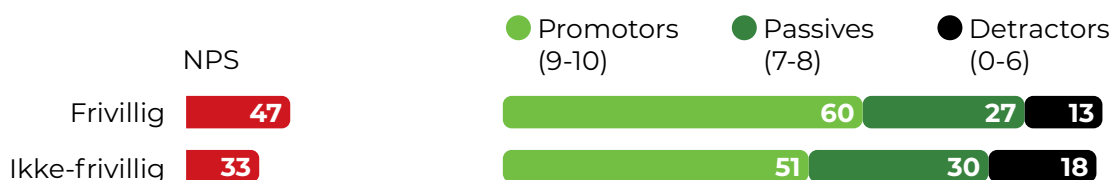
Afhængig af hvordan respondenterne svarer, inddeles de i tre kategorier; herunder 'promoters' (svarer 9-10), 'passives' (svarer 7-8) og 'detractors' (svarer 0-6). Dernæst beregnes NPS ved at trække den procentvise andel af detractors fra den procentvise andel af promoters. I denne rapport anvendes NPS samt detractors, passives og promoters som et udtryk for, hvor tilfreds respondenterne er dels som medlem af dennes klub og dels med dennes rolle som frivillig.

## Frivillighed, loyalitet og tilhørsforhold

I nedenstående ses en sammenhæng mellem frivillighed og NPS-scoren på spørgsmålet om, hvorvidt man vil anbefale sin klub til andre. Diagram 1 viser, at NPS-scoren for de frivillige er 47, hvorimod NPS-scoren for de ikke-frivillige er 33. Det vil sige, at de frivillige i højere grad end de ikke-frivillige vil anbefale deres klub til andre.

Som skitseret i indledningen er NPS-metodikken et udtryk for loyalitet – altså hvorvidt personer med tilknytning, i dette tilfælde til en fodboldklub, er tilfredse med produktet. I NPS-metodikken antages det, at 'detractors' er på vej væk fra produktet – i dette tilfælde klubben. Det vil sige, at 'detractors' har en større sandsynlighed for at melde sig ud af klubben end de to andre grupper. Derimod beskrives 'promoters' som loyale, og de vil dermed fortsætte i klubben. Spørgsmålet, der trænger sig på, er, om ikke det er åbenlyst, at de personer, der vælger at arbejde frivilligt, gør det, fordi deres engagement i klubben er større end hos de personer, der ikke arbejder frivilligt. Samtidigt kan man argumentere for, at frivilligt arbejde kan øge dit engagement i klubben.

Diagram 1: Vil du anbefale din klub til andre?



Samme tendens er til stede i forhold til, hvordan svarene fordeler sig på spørgsmålene om, hvorvidt man føler et stærkt tilhørsforhold til andre i klubben (diagram 2), og om klubben har stor betydning for respondenterne (diagram 3). 72 procent af de frivillige mod 51 procent af de ikke-frivillige erklærer sig enige/meget enige i, at de føler et stærkt tilhørsforhold til andre i klubben. Ligeså erklærer 82 procent af de frivillige mod 63 procent af de ikke-frivillige, at de er enige/meget enige i, at klubben har stor betydning for ham/hende.

Diagram 2: Jeg føler et stærkt tilhørsforhold til andre i klubben

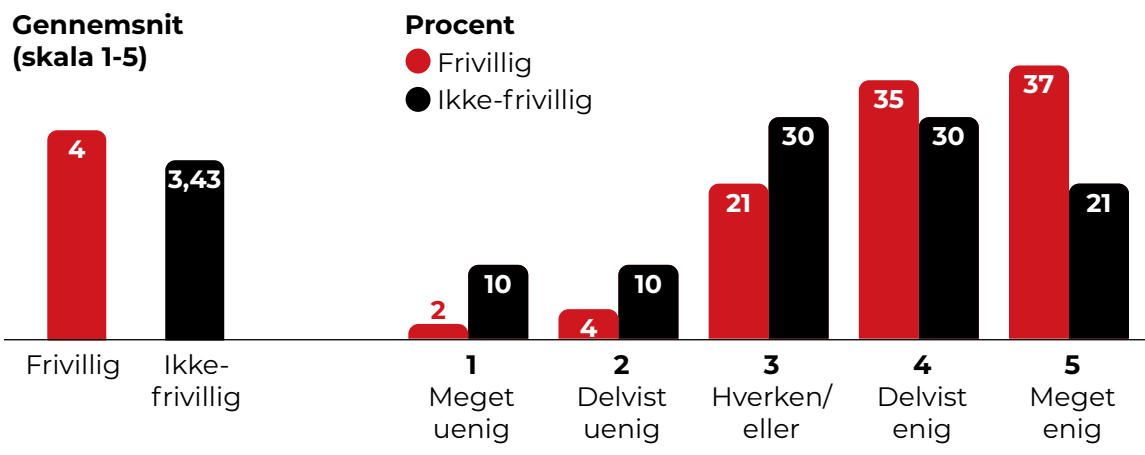
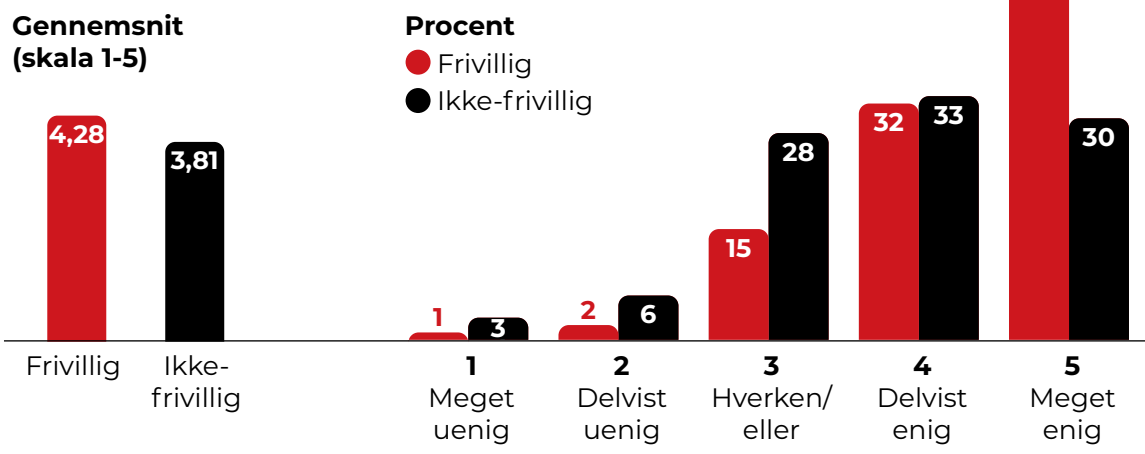


Diagram 3: Klubben har stor betydning for mig







Del 1  
**De frivillige**

## 1.1 Antal, køn og alder

Diagram 4 viser fordelingen af frivillige og ikke-frivillige. Her fremgår det, at 45 procent af respondenterne arbejder frivilligt. Andelen af frivillige kan være overrepræsenteret, eftersom de frivillige muligvis har været mere villige til at besvare undersøgelsen, hvilket også skitseres i indledningen. Denne antagelse bakkes op af den seneste medlemsundersøgelse i DBU, hvor 34 procent angiver (selvrapporteret), at de arbejder frivilligt. Diagram 4 viser også, at tallet ændrer sig, når data opdeles på baggrund af hhv. køn og frivillighedstype, herunder medlemsfrivillige og forældrefrivillige. Overordnet set er tendensen, at mænd er mere tilbøjelige til at være frivillige i fodboldklubber end kvinder. Denne forskel er særlig stor, når andelen af mødre (24%) og fædre (49%) sammenlignes. Dertil er medlemmer (52%) mere tilbøjelige til at være frivillige end forældre (35%).

Diagram 4: Andel af respondenter der betegnes som frivillige og ikke-frivillige (%)

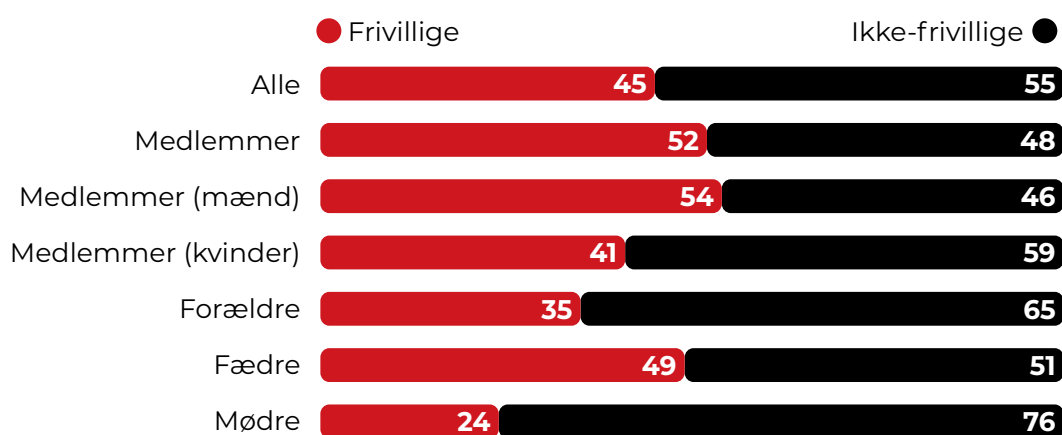
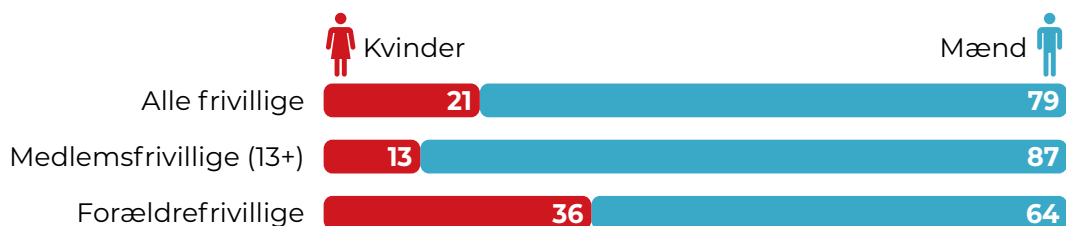


Diagram 5 viser, at kønsfordelingen blandt de frivillige, er 79 procent mænd og 21 procent kvinder. Denne fordeling ændrer sig dog, hvis der opdeles på frivillighedstype herunder medlemsfrivillige og forældrefrivillige. Igen er det vigtigt, jf. indledningen, at spørgeskemaet er sendt til én væрге, og det er denne væрге, der besvarer, om denne er frivillig. Et eksempel kan være, at værgen er barnets mor, som ikke udfører frivilligt arbejde. Det gør barnets far derimod. Han indgår imidlertid ikke i undersøgelsen.

Til sammenligning viser en anden undersøgelse (SIVSCE, 2017), at kønsfordelingen for frivillighed i dansk idræt på tværs af aktivitet er 48 procent kvinder og 52 procent mænd. Kønsfordelingen for frivillige i fodbold skal ses i lyset af den samlede sammensætning af medlemmer, der for medlemmer over 13 år er 19 procent kvinder og 81 procent mænd.

Diagram 5: Kønsfordelingen blandt frivillige (%)



Eftersom analysens konklusioner naturligt afhænger af de respondenter, der bliver spurgt, vises en fordeling af alder hos de frivillige som en samlet gruppe ikke. Dette skyldes, at stort set alle forældrefrivillige (værgen til medlemmer under 13 år) naturligt nok fordeler sig i aldersgrupperne



30-59 år. Undersøgelsen har f.eks. ikke svar fra forældre til børn over 13 år, der også udfører frivilligt arbejde. Således vil forældregruppen til de yngre børn skævvride data i relation til alder, hvorfor fordelingen af alder kun vises hos de klubmedlemmer (13+), der kan betegnes som frivillige.

Diagram 6 viser, at 25 procent af de frivillige medlemmer findes i aldersgruppen 40-49 år, og 22 procent af de frivillige medlemmer findes i aldersgruppen 50-59 år. Dertil er det relevant at se på den relative andel af frivillige indenfor hver aldersgruppe, hvilket illustreres i diagram 7. Her ses det, at den relative andel af frivillige er lavest i aldersgrupperne 13-19 år (22%) og 20-29 år (42%).

Diagram 6: Aldersfordelingen blandt medlemmer (13+) der har angivet at de er frivillige (%)

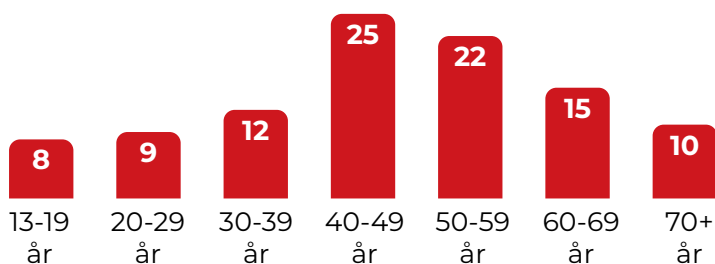
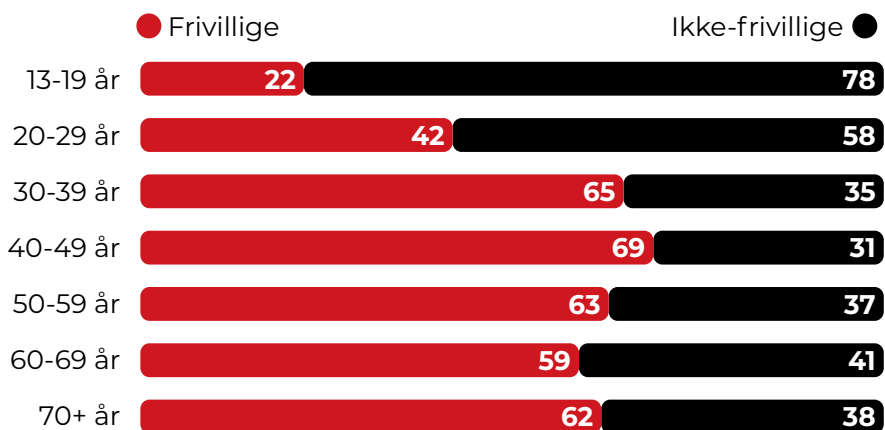


Diagram 7: Den relative andel af frivillige medlemmer (13+) i forskellige aldersgrupper (%)



## 1.2 Roller og arbejdsopgaver

Diagram 8 og 9 viser, hvilke roller og opgaver de frivillige varetager og løser. Her ses det, at de fleste frivillige er involveret i de aktiviteter, der foregår på banen. Diagram 8 viser, at 35 procent af de frivillige angiver, at de er trænere, 17 procent angiver, at de er holdledere, og 9 procent angiver, at de er assistenttrænere. Dette stemmer overens med, at den opgavetype (diagram 9), som engagerer flest frivillige er at gennemføre en træning. Diagram 8 viser også, at 15 procent af de frivillige er involveret i bestyrelsesarbejde herunder som formand, kasserer og/eller menigt medlem af bestyrelsen.

Til sammenligning viser en anden undersøgelse (SIVSCE, 2017) af frivilligheden i dansk idræt på tværs af aktivitetstype, at 31 procent er engageret som træner, og 17 procent er involveret i bestyrelsesarbejde. Samme undersøgelse viser også, at de frivillige i dansk idræt har opgaver i relation til at planlægge kampe, fester, ture el.lign. (25%), kørsel (29%), at skaffe indtægt (11%), kommunikation (10%) og administration og kontorarbejde (9%).

Diagram 8: Hvilke roller løser de frivillige? Angivet i %



**Hvilke roller har du i klubben?** (OBS: Man kan godt have flere roller)



Diagram 9: Hvilke opgaver har de frivillige? Angivet i %



**Hvilke opgaver har du i klubben?** (OBS: Man kan godt have flere opgaver)

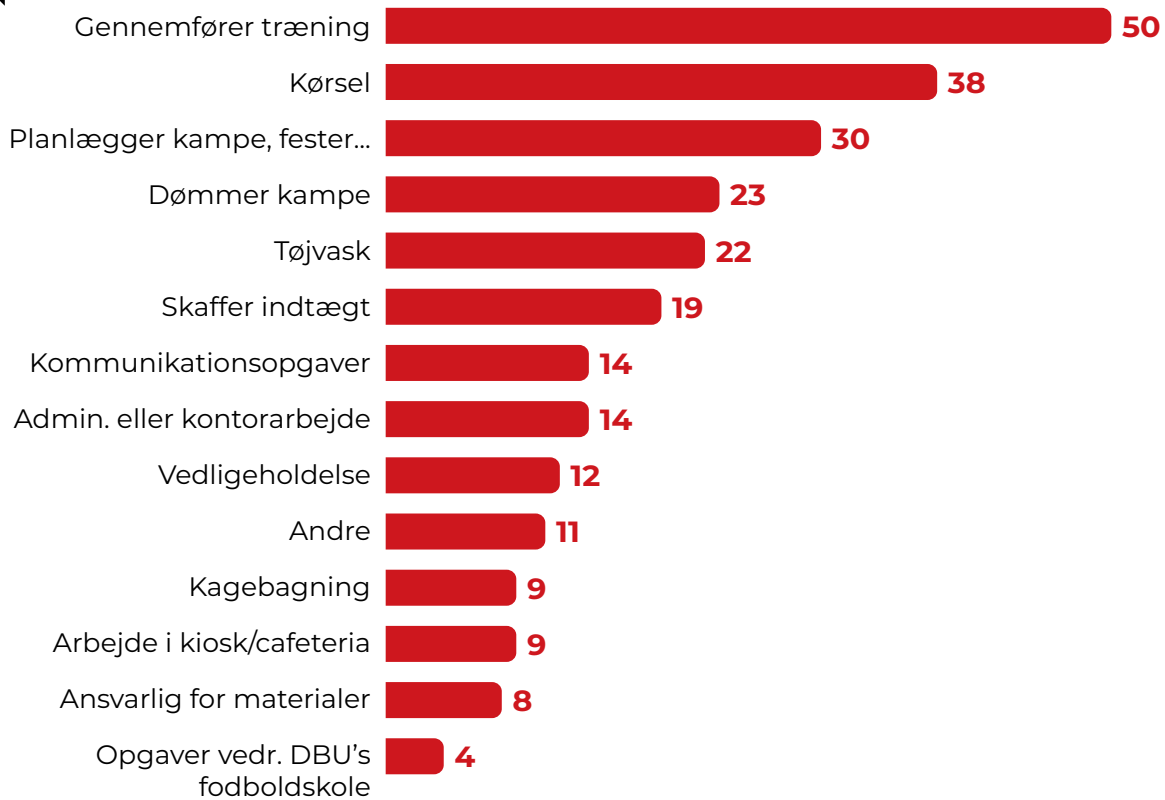


Diagram 10 og 11 viser involvering fra kvinder og mænd. Her ses det, at kvinder i mindre grad end mænd har en defineret rolle i relation til frivillighed. Der ses ligeledes en stor forskel mellem køn i andelen, der indtager en rolle som træner, hvilket er tilfældet for 42 procent af de frivillige mænd og 20 procent af de frivillige kvinder. Denne forskel afspejler sig i forhold til, hvor stor en andel af hhv. mænd og kvinder der gennemfører træning jf. diagram 11. I relation til opgaver er der generelt en forskel på tværs af køn. Eksempelvis ses der en forskel i andelen af hhv. mænd og kvinder, der bager kage, hvilket er tilfældet for 31 procent af alle frivillige kvinder og 4 procent af alle frivillige mænd.

Diagram 10: Hvilke roller løser de frivillige fordelt på køn? Angivet i %



**Hvilke roller har du i klubben?** (OBS: Man kan godt have flere roller)

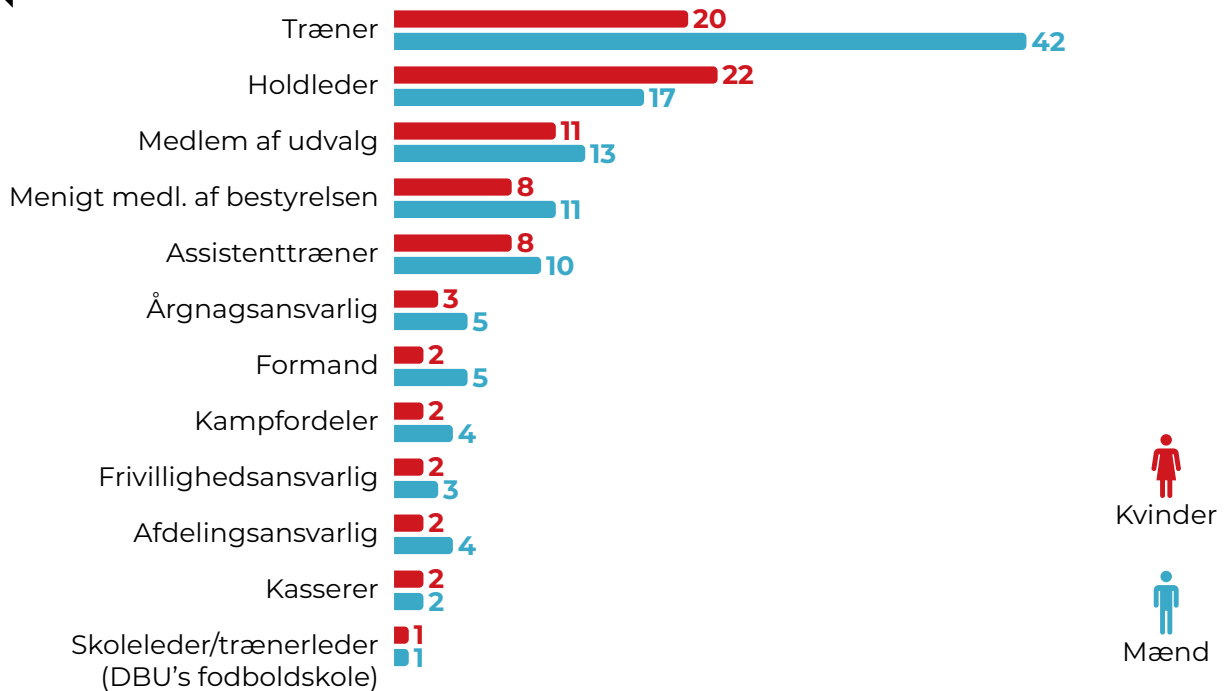
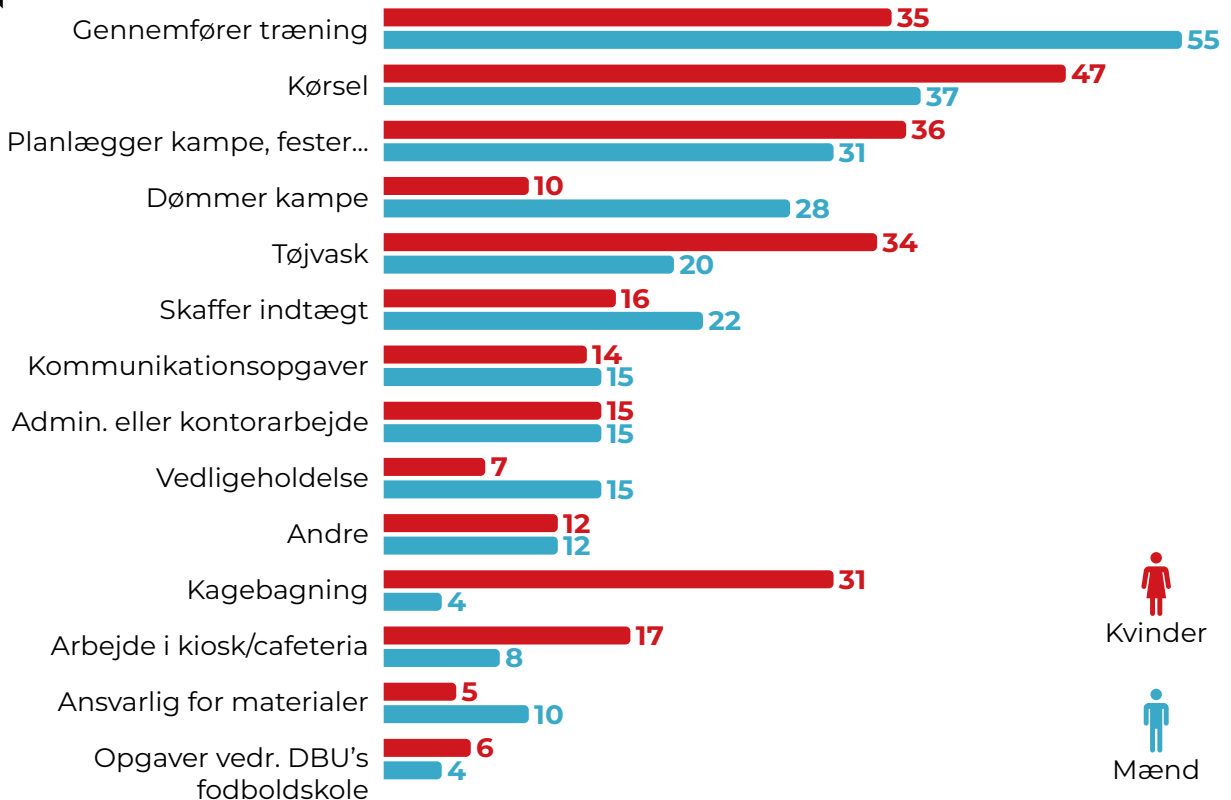


Diagram 11: Hvilke opgaver har de frivillige fordelt på køn? Angivet i %



**Hvilke opgaver har du i klubben?** (OBS: Man kan godt have flere opgaver)



Ligesom der findes forskel på hvordan mænd og kvinder involverer sig, findes der også forskelle på hvilke roller og opgaver som medlemsfrivillige og forældre frivillige involverer sig i (diagram 12 og 13). Her ses en stor forskel på, hvor stor en andel af hhv. medlemsfrivillige og forældre frivillige der indtager en rolle som bestyrelsesmedlem (formand, kasserer og menigt medlem af bestyrelsen). Det er tilfældet for 20 procent af de medlemsfrivillige og 7 procent af de frivillige forældre. Denne forskel afspejler sig også i forhold til, hvor stor en andel af hhv. medlemsfrivillige og forældre frivillige der laver administration eller kontorarbejde. I relation til opgaver ses der også en forskel i forhold til, hvor stor en andel af hhv. medlemsfrivillige og forældre frivillige der kører, hvilket er tilfældet for 53 procent af de frivillige forældre og 30 procent af de frivillige medlemmer.

Diagram 12: Hvilke roller løser de frivillige fordelt på frivillighedstype? Angivet i %



**Hvilke roller har du i klubben?** (OBS: Man kan godt have flere roller)

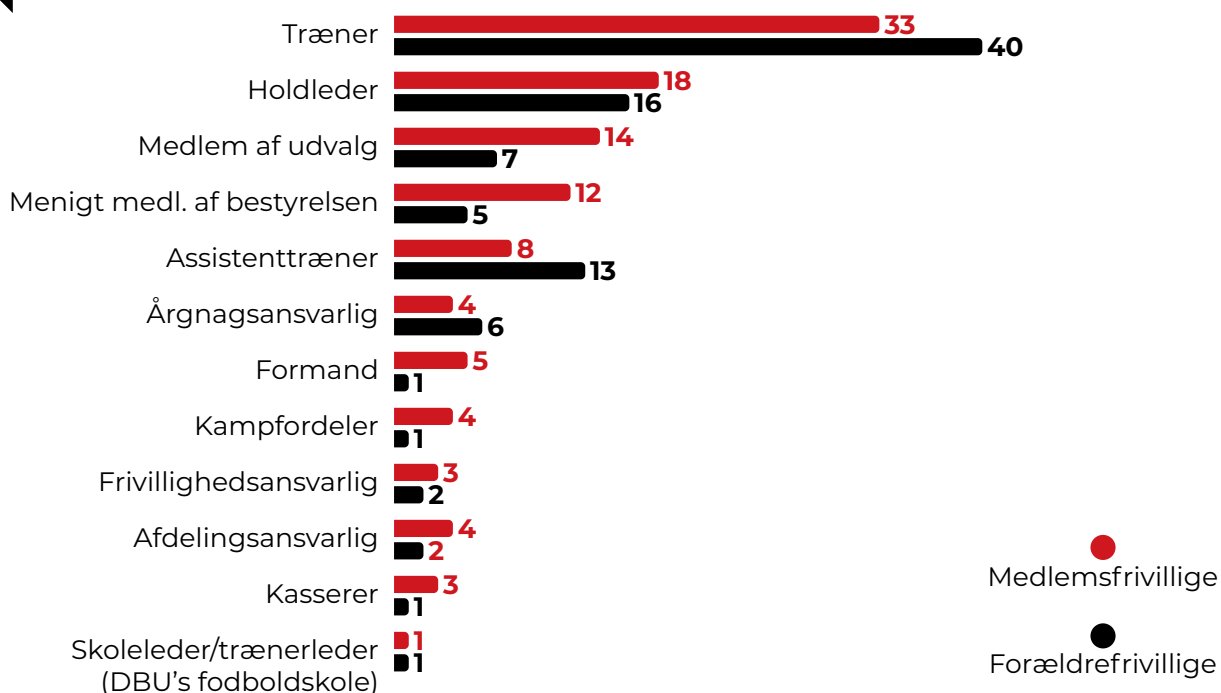
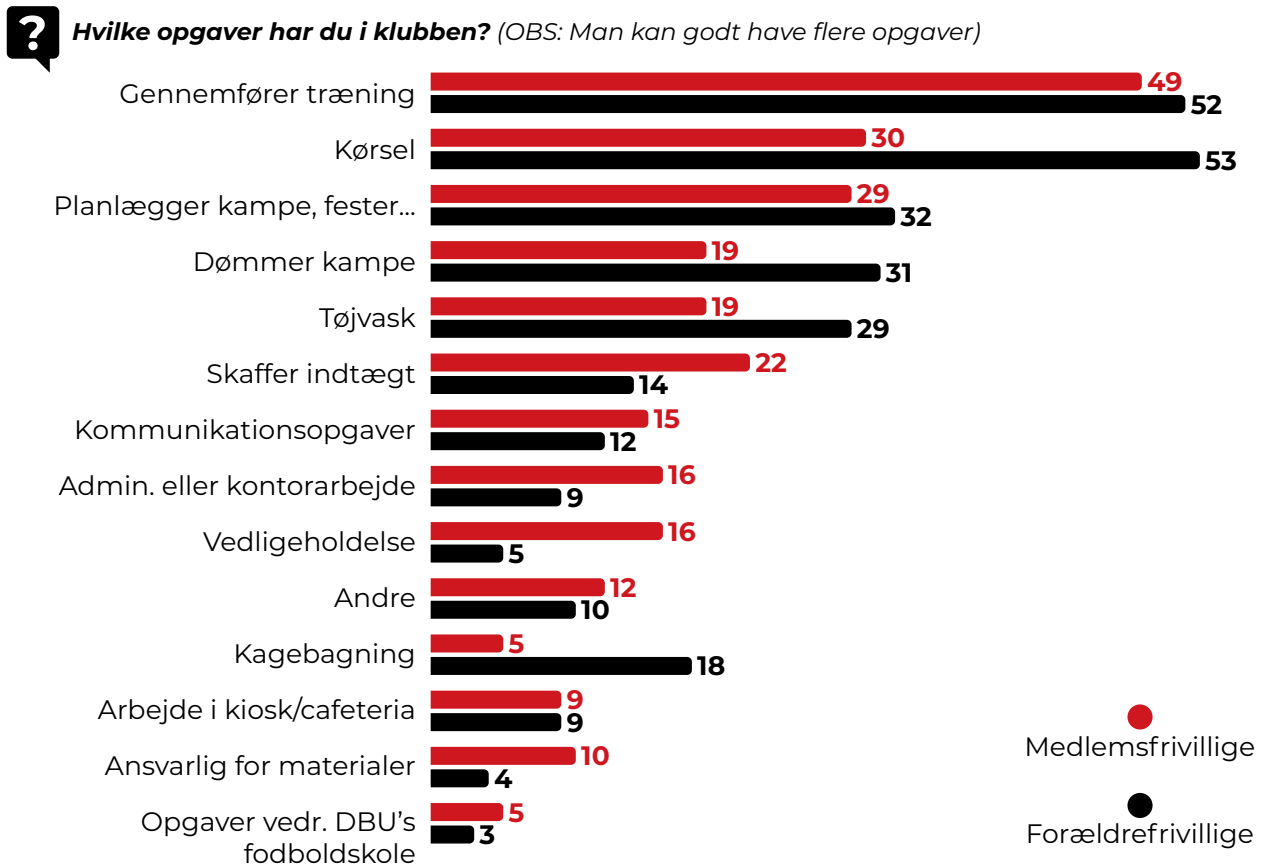




Diagram 13: Hvilke opgaver har de frivillige fordelt på frivillighedstype? Angivet i %



## 1.3 Timeforbrug pr. måned

Diagram 14 viser, at det gennemsnitlige timeforbrug på frivilligt arbejde pr. måned er 16 timer. Dertil viser diagrammet, at mænd bruger flere timer end kvinder. Dette skyldes, at relativt flere mænd end kvinder involverer sig i timetunge roller såsom bestyrelsesarbejde og trænergerninger, hvilket skitseres i afsnit 1.2 og diagram 16.

Til sammenligning viser en anden undersøgelse (SIVSCE, 2017), at det årlige timeforbrug på frivilligt arbejde på tværs af idrætsaktivitet er 138 timer (11,5 timer om måneden).

Diagram 14: Timeforbrug på frivilligt arbejde pr. måned fordelt efter køn



Diagram 15 viser det gennemsnitlige timeforbrug fordelt på alder. Her ser man, at aldersgruppen 13-19 år bruger færrest timer, mens aldersgruppen 50-59 år bruger flest timer.

Diagram 15: Timeforbrug på frivilligt arbejde pr. måned fordelt efter alder

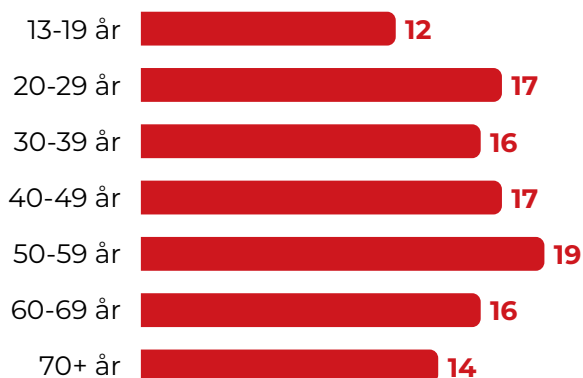
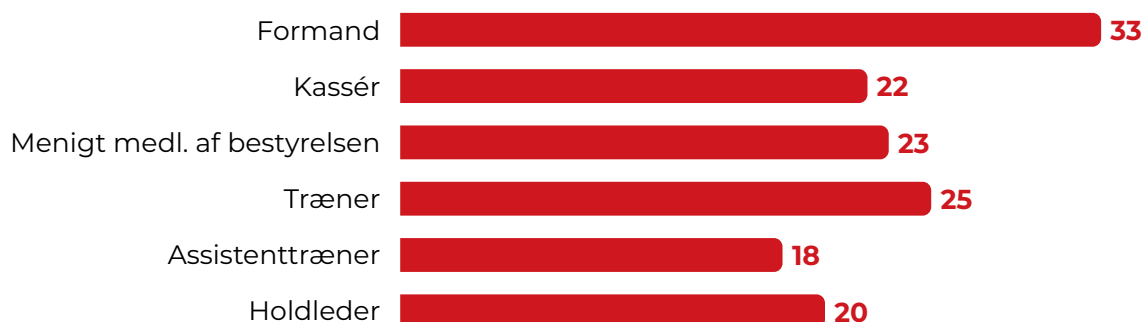


Diagram 16 viser, udvalgte roller og det timeantal pr. måned som respondenterne angiver at bruge. Bemærk at det i undersøgelsen har været muligt at sætte flere kryds i forhold til "rolle", samtidig med at respondenterne svarer på det samlede timeforbrug pr. måned på frivilligt arbejde. Det vil sige, at en klubformand også kan bruge timer på andet end klubformandsarbejde.

Diagram 16: Timeforbrug på frivilligt arbejde pr. måned fordelt efter rolle



## 1.4 Honorar, godtgørelse og goder

Diagram 17 viser, hvordan respondenterne har besvaret spørgsmålet om honorar og godtgørelse. Her ses det, at størstedelen af de frivillige ikke modtager nogle former for honorar eller godtgørelse. Hvilket gælder for 77 procent. Dertil svarer 14 procent, at de modtager skattefri godtgørelse uden bilag, og 4 procent svarer, at de modtager skattefri godtgørelse for befordring. Disse tal ændrer sig, hvis man opdeler på frivillig-rolle.

I dette afsnit stilles der også skarpt på bestyrelsesmedlem (formand, kasserer og menigt medlem af bestyrelsen), holdleder, træner og assistenttræner. Diagram 18 viser, at trænerne er den gruppe, hvor flest modtager skattefri godtgørelse uden bilag eller skattefri godtgørelse for befordring.

Diagram 17: Honorar/godtgørelse for frivilligt arbejde (%)

### ? Hvilke former for honorar/godtgørelse modtager du for dit frivillige arbejde i klubben?

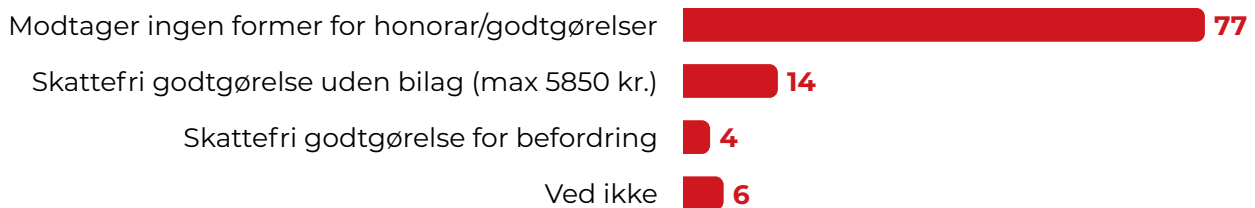


Diagram 18: Honorar/godtgørelse fordelt på udvalgte roller (%)

### ? Hvilke former for honorar/godtgørelse modtager du for dit frivillige arbejde i klubben?

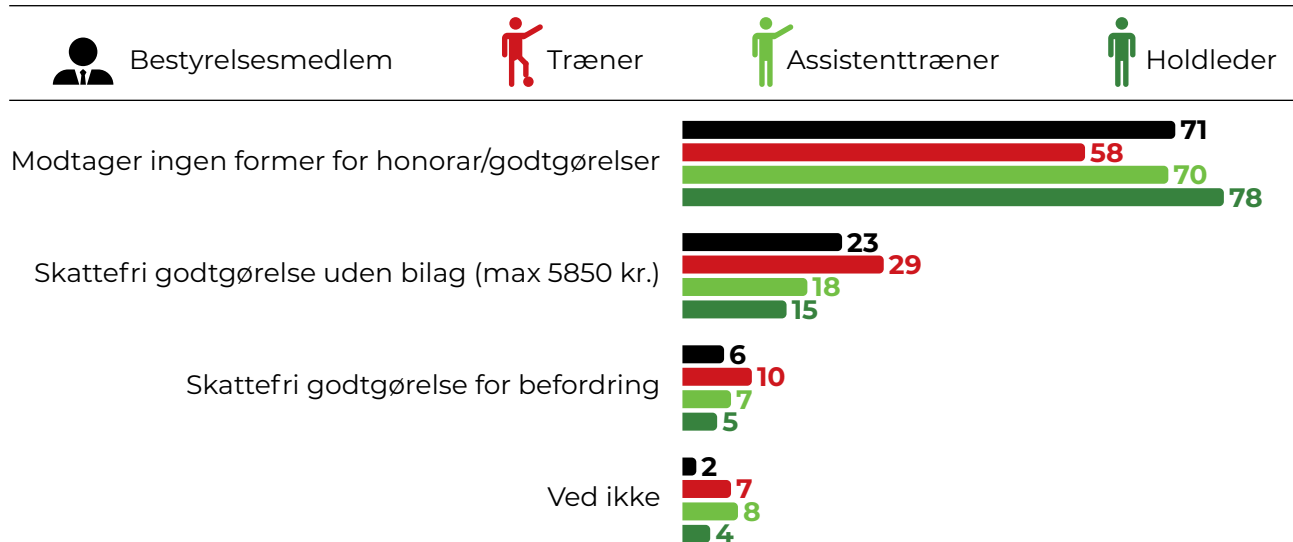


Diagram 19 viser, hvordan respondenterne har besvaret spørgsmålet om goder i relation til frivilligt arbejde. Her ses det, at 42 procent ikke modtager nogen former for goder. Den gode som flest angiver at modtage er klubbetøj eller andet udstyr, hvilket er tilfældet for 36 procent. Ligesom det er tilfældet for udbetaling af honorar og godtgørelse, ændrer tallene sig, hvis man opdeler på frivillig-rolle.

Diagram 20 viser, at trænere og assistenttrænere er de grupper af frivillige, hvor flest modtager klubbetøj eller andet udstyr. Dertil kan det fremhæves at trænere i relativ høj grad tilbydes deltagelse i kurser, hvilket er tilfældet for 46 procent af dem. Diagram 20 viser også, at hhv. 36 procent af bestyrelsesmedlemmer og 34 procent af trænere tilbydes gratis eller reduceret kontingent.

Diagram 19: Goder for frivilligt arbejde (%)

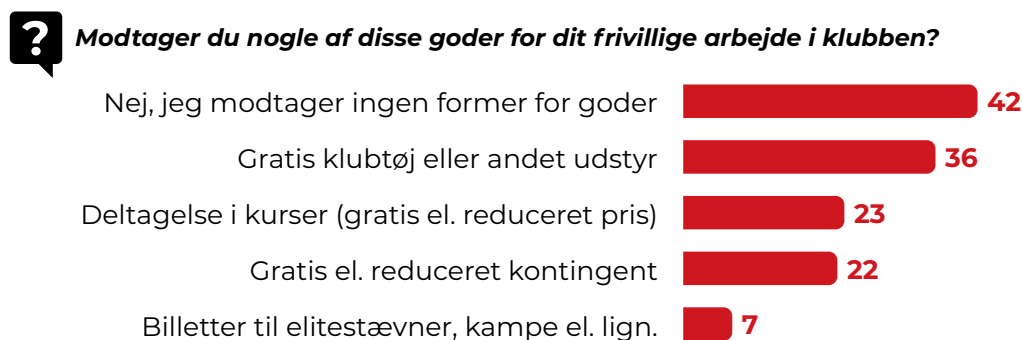
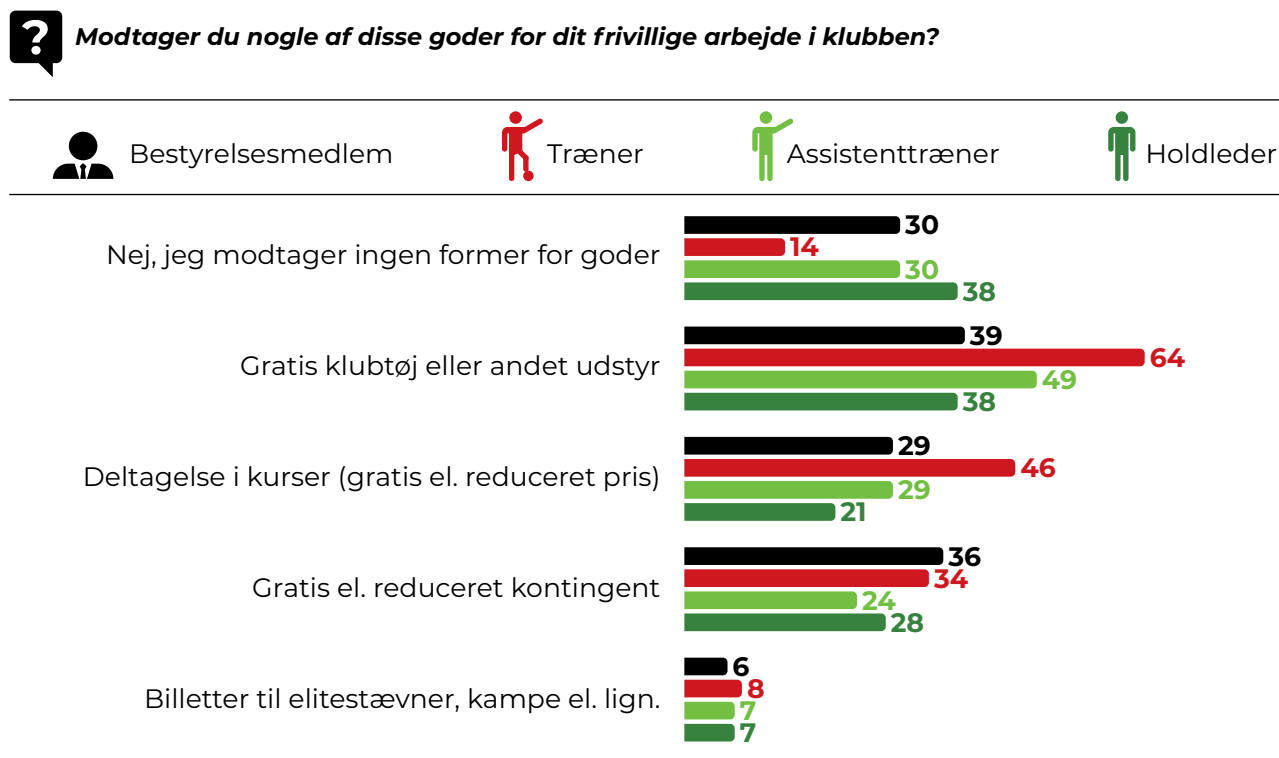


Diagram 20: Goder fordelt på roller (%)



## 1.5 Motiver og arbejdsområder

De frivillige er blevet bedt om at forholde sig til vigtigheden af fire udsagn i relation til deres motiver for frivilligt arbejde. Diagram 21 viser, at det udsagn, der i gennemsnit scorer højest, er, at man som frivillig deltager i et socialt fællesskab, som man kan lide (4,26). Det udsagn, der scorer lavest, er, at man føler sig betydningsfuld, når man arbejder som frivillig (3,32). Bemærk dog, at særligt tre udsagn scorer meget højt. Således er det også afgørende for de frivillige, at de oplever at gøre en forskel for andre og at gøre noget som er vigtigt for lokalsamfundet.

Diagram 21: Motiver for frivilligt arbejde

**?** I hvilken grad er nedenstående grunde vigtige for, at du udfører frivilligt arbejde i klubben?  
5 = I meget høj grad    4 = I høj grad    3 = I nogen grad    2 = I lav grad    1 = Slet ikke



I dette afsnit stilles der også skarpt på bestyrelsesarbejde (formand, kasser og menigt medlem af bestyrelsen), holdlederfunktion (holdleder) og trænergerning (træner og assistenttræner). Diagram 22 viser andelen af frivillige fra hver frivilligrolle, der svarer "i høj grad" eller "i meget høj grad" til det pågældende udsagn. På tværs af grupper ses det, at frivillige i bestyrelsen generelt vurderer vigtigheden højt, uanset udsagn. Den største forskel findes i relation til vigtigheden af at gøre noget for lokalsamfundet, hvor 83 procent af de frivillige i bestyrelsen, mod et gennemsnit på 74 procent, svarer "i høj grad" eller "i meget høj grad". Diagram 23 viser svarfordelingen fordelt på klubstørrelse. Her er tendensen, at desto større klubben er, desto mindre vigtigt vurderes de pågældende udsagn. Bemærk dog, at alle fire udsagn scorer relativt højt.



Diagram 22: Andel der har svaret "i høj grad" / "i meget høj grad" (%).

Roller: ● Alle frivillige ● Bestyrelsesarbejde ● Trænergerning ● Holdlederfunktion

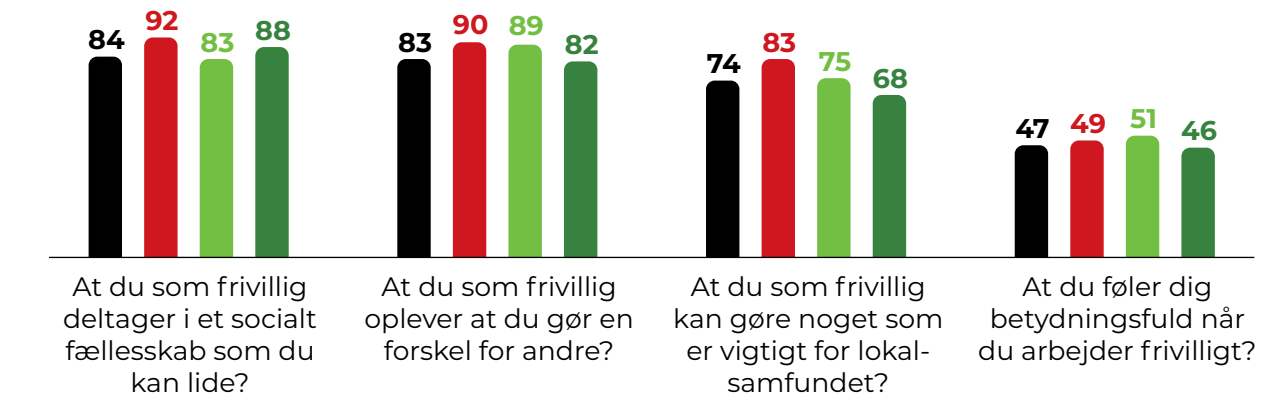
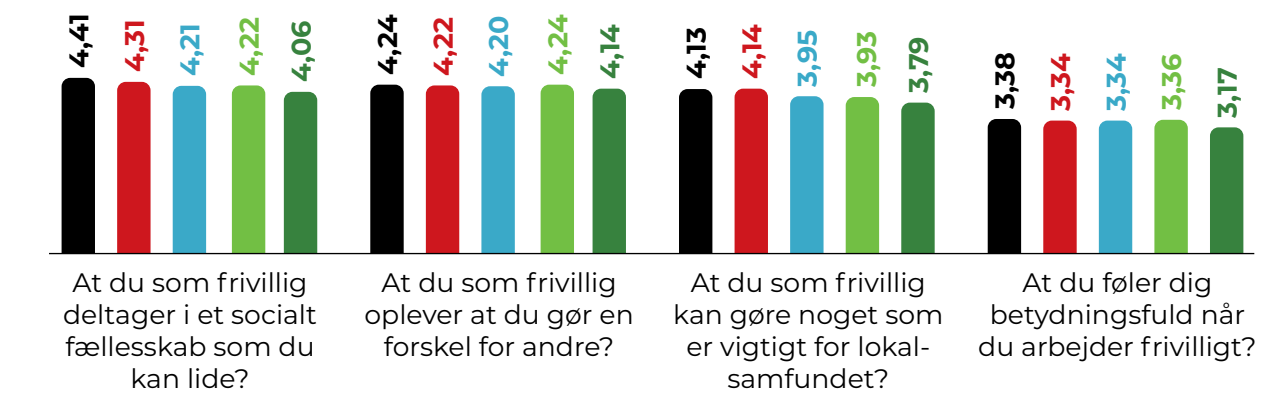


Diagram 23: Motiver for frivilligt arbejde

**?** I hvilken grad er nedenstående grunde vigtige for, at du udfører frivilligt arbejde i klubben?

Klubstørrelser: ● 0-249 ● 250-499 ● 500-749 ● 750-999 ● 1000+

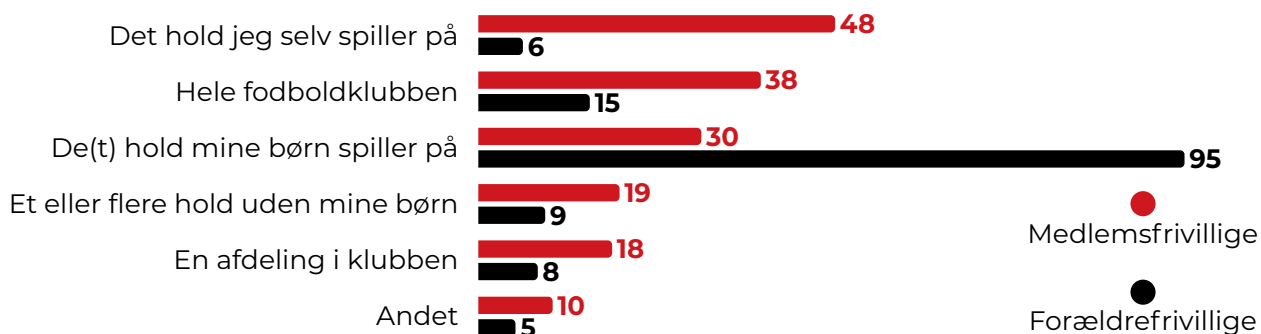


De frivillige er også blevet spurgt om, hvilke dele af fodboldklubben deres arbejde knytter sig til. Diagram 24 viser, at mange frivillige udfører opgaver i relation til enten; det hold man selv spiller på (34%), eller det hold ens barn spiller på (52%). Hvis man opdeler på frivillighedstype, findes der væsentlige forskelle. Diagram 24 viser, at de fleste medlemsfrivillige er frivillige på det hold, som man selv spiller på (48%), dernæst følger, at de medlemsfrivillige har arbejdsopgaver, der vedrører hele fodboldklubben (38%). Derimod er forældrefrivillige i meget stor stil (95%) frivillige på deres barns hold og i lavere grad involveret i aktiviteter i relation til hele fodboldklubben eller andre hold.

Diagram 24: Som frivillig i klubben arbejder jeg med opgaver vedrørende: (%)



Diagram 25: Som frivillig i klubben arbejder jeg med opgaver vedrørende: (%)



## 1.6 Motivation og barrierer

I lighed med forrige afsnit præsenterer dette afsnit svarfordelingen på en række udsagn i relation til motivation og mulige barrierer for frivilligt arbejde. Her stilles der skarpt på frivillighedstyper herunder forældre frivillige og medlems frivillige. Samtidigt opdeles disse frivillighedstyper på rollerne formand, kasserer, menigt medlem af bestyrelsen, holdleder, træner og assistenttræner. Dertil inddrages NPS og spørgsmålet om, hvorvidt man vil anbefale andre at være frivillig i sin klub. Detractors bliver betegnet som utilfredse frivillige med reference til, at man via NPS-metoden, jf. indledningen, vil forvente at disse vil stoppe med at være frivillige. Omvendt bliver promoters betegnet som tilfredse frivillige.

### 1.6.1 Tid, opgaver og hjælp

Diagram 25 viser den gennemsnitlige score for alle frivillige respondenter på de angivne udsagn. Her ses det, at de frivillige i gennemsnit er enige i, at den tid man bruger som frivillig er passende (4,12). De to andre udsagn vedrørende; at man sjældent føler sig nødsaget til at tage opgaver man ikke brænder for (3,81), og det er nemt at få hjælp, hvis man har brug for det (3,75), scorer relativt lavere.

Diagram 26: Tid og opgaver

**?** **Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn, vedrørende de frivillige opgaver du løser i klubben?**  
5 = Meget enig 4 = Delvist enig 3 = Hverken eller 2 = Delvist uenig 1 = Meget uenig



Diagram 27 viser andelen, der erklærer sig "delvist uenige" og "meget uenige" i det pågældende udsagn. Her ses det, at seks procent af alle frivillige er uenige i, at tiden der bruges på frivilligt arbejde er passende. Dertil er 14 procent uenige i, at de sjældent føler sig nødsaget til, at tage opgaver de ikke brænder for, og 16 procent er uenige i, at det er nemt at få hjælp, hvis man får brug for det. Med undtagelse af en forskel på hvorledes hhv. forældre frivillige og medlems frivillige besvarer dette udsagn, er tallene rimelig ens, når der opdeles på frivillighedstype.

Diagram 27: Andel der har svaret "delvist uenig / meget uenig", fordelt på frivillighedstype (%)

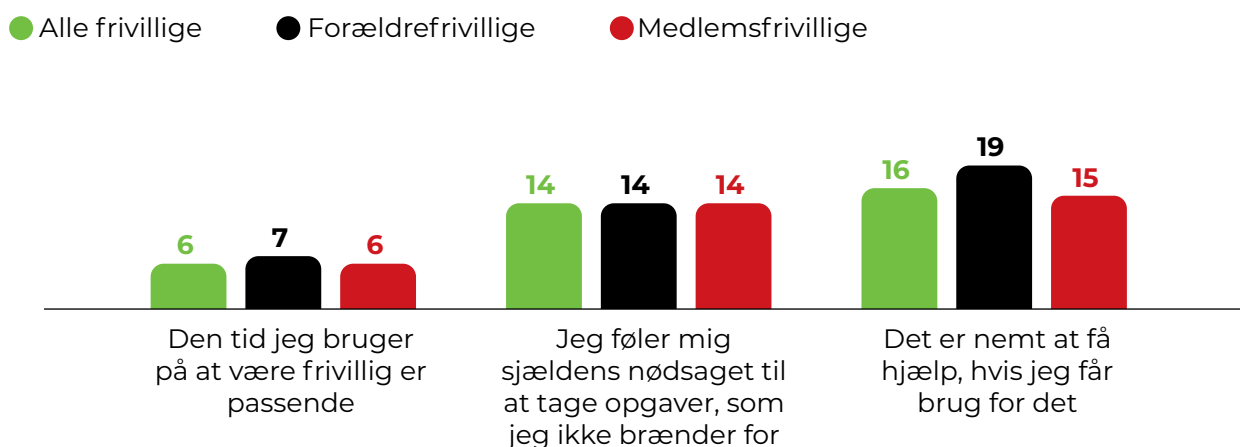
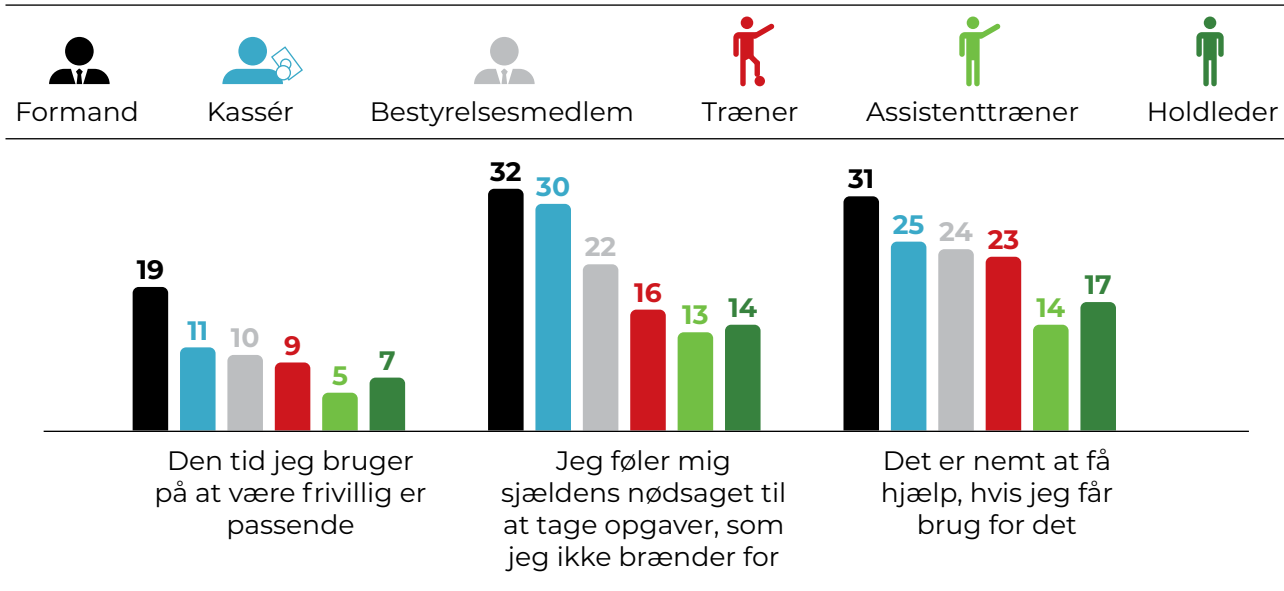


Diagram 28 viser andelen af forskellige roller, der har valgt svarkategorien "delvist uenig" eller "meget uenig". Her ses det, at roller i bestyrelsen i højere grad end roller tæt på banen føler, at "den tid man bruger ikke er passende", at "man tager opgaver man ikke brænder for", og at "det ikke er nemt at få hjælp, hvis der er brug for det".

Diagram 28: Andel der har svaret "delvist uenig / meget uenig", fordelt på udvalgte roller (%)

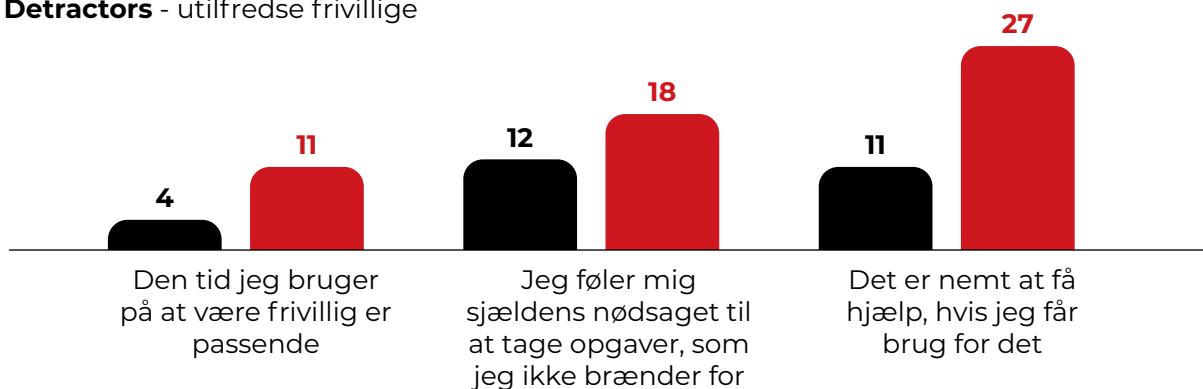


I diagram 29 opdeles der på hhv. "promoters" og "detractors". Her ses det, at de utilfredse frivillige i højere grad end de tilfredse er uenige i, at "den tid man bruger på at være frivillig, er passende", at "man sjældent tager opgaver man ikke brænder for", og at "det er nemt at få hjælp, hvis der er brug for det". Det er samtidigt vigtigt at understrege, at de meget tilfredse frivillige også kan opleve de udfordringer, som udsagnene skitserer, samtidigt med at de fortsat er meget glade for deres rolle som frivillig og vil anbefale denne til andre.

Diagram 29: Andel der har svaret delvist uenig / meget uenig på følgende udsagn? (%).

● **Promoters** - meget tilfredse frivillige

● **Detractors** - utilfredse frivillige



## 1.6.2 Anerkendelse, indflydelse og organisering

Diagram 30 viser den gennemsnitlige score for alle frivillige respondenter på de angivne udsagn. Her ses det, at de frivillige i gennemsnit er enige i, at deres indsats bliver anerkendt (4,11), og at de bliver hørt, når de siger deres mening eller kommer med forslag, der vedrører deres arbejde (4,03). Udsagnet om klubben er god til at organisere opgaver (3,63) scorer relativt lavere.

Til sammenligning viser en anden undersøgelse af frivilligheden i dansk idræt på tværs af aktivitetstype (SIVSCE, 2017), at de frivillige ligeledes scorer 4,1 på udsagnet om, at "min forening anerkender mig for mit frivillige arbejde". Dertil viser samme undersøgelse også, at de frivillige scorer 3,8 på udsagnet om, at "mine problemer og bekymringer som frivillig tages alvorligt".

Diagram 30: Anerkendelse og indflydelse

**?** *Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn vedrørende din medindflydelse og oplevelse af klubbens ledelse?*

5 = Meget enig 4 = Delvist enig 3 = Hverken eller 2 = Delvist uenig 1 = Meget uenig



Diagram 31 viser andelen, der erklærer sig "delvist uenig og meget uenig" i de pågældende udsagn. Her ses det, at syv procent af alle frivillige er uenige i, at deres frivillige indsats bliver anerkendt. Dertil er 15 procent uenige i, at klubben er god til at organisere opgaverne og seks procent er uenige i, at de bliver hørt, når de siger deres mening eller kommer med forslag, der vedrører deres arbejde. Når der opdeles på frivilligtype, fremstår de forældrefrivillige som de mest kritiske. Eksempelvis er 21 procent af de forældrefrivillige uenige i at klubben er god til at organisere opgaverne, hvilket er tilfældet for 12 procent af de medlemsfrivillige.

Diagram 31: Andel der har svaret "delvist uenig / meget uenig", fordelt på frivillighedstype (%)

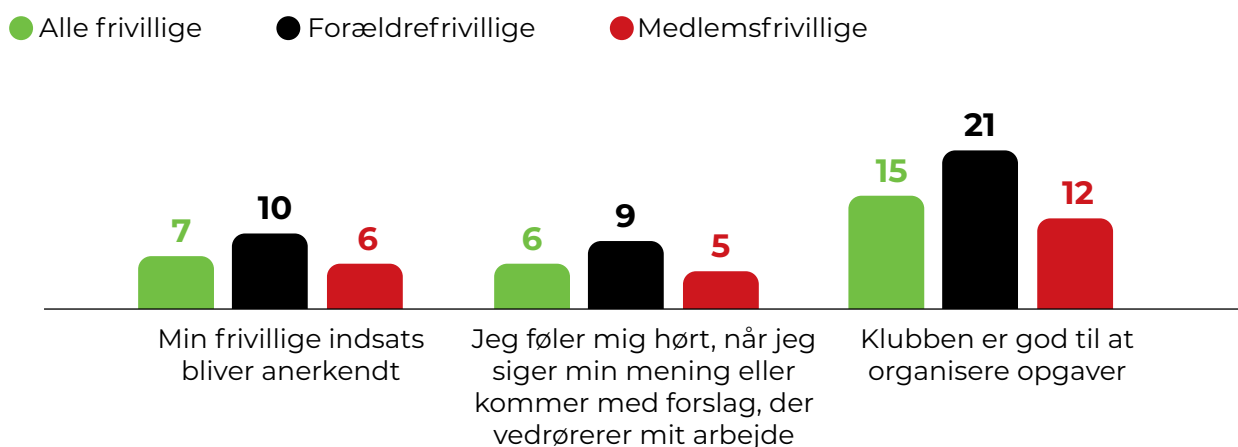
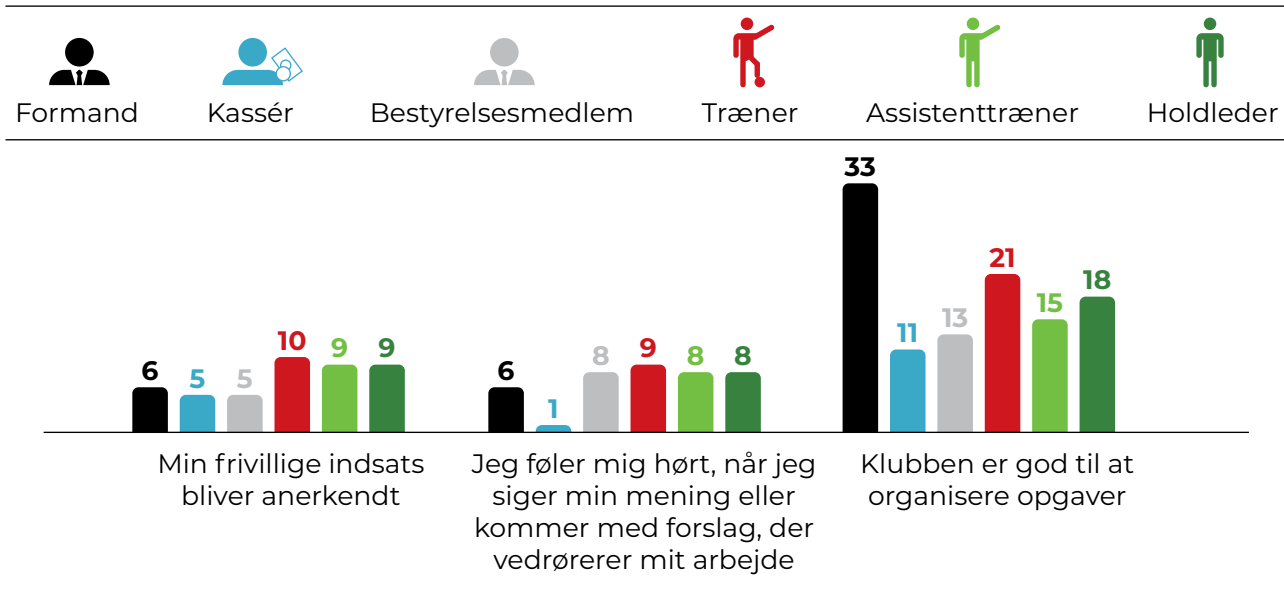


Diagram 32 viser andelen af forskellige roller, der har valgt svarkategorien "delvist uenig" eller "meget uenig". I relation til anerkendelse ses det, at roller tæt på banen i højere grad end roller i bestyrelsen er uenige i, at deres frivillige indsats bliver anerkendt. I relation til organisering ses det, at særligt formænd er uenige i, at klubben er god til at organisere opgaverne. En relativ stor del af trænere, holdledere og assistenttrænere har samme opfattelse. I relation til indflydelse skiller kasserer-roller sig ud med ganske få, som er uenige i, at de ikke føler sig hørt.

Diagram 32: Andel der har svaret "delvist uenig / meget uenig", fordelt på udvalgte roller (%)





I diagram 33 opdeles respondenterne på hhv. "promoters" og "detractors". Her ses det, at de utilfredse frivillige i højere grad end de tilfredse er uenige i, at "deres indsats bliver anerkendt", at "klubben er god til at organisere opgaverne", og at "de føler sig hørt". Det er samtidigt vigtigt at understrege, at de tilfredse frivillige også kan opleve de udfordringer, som udsagnene skitserer, samtidigt med at de fortsat er meget glade for deres rolle som frivillig, og de vil gerne anbefale denne til andre.

Diagram 33: Andel der har svaret delvist uenig / meget uenig på følgende udsagn? (%).

- **Promoters** - meget tilfredse frivillige
- **Detractors** - utilfredse frivillige



### 1.6.3 Administration

Diagram 34 viser den gennemsnitlige score for alle frivillige respondenter på det udsagn, der omhandler, om de administrative opgaver hæmmer de frivilliges arbejde.

Diagram 34: Administration

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

- 5 = Meget enig
- 4 = Delvist enig
- 3 = Hverken eller
- 2 = Delvist uenig
- 1 = Meget uenig

**2,44**

De administrative opgaver hæmmer mit arbejde i klubben grundet deres omfang

Diagram 35 viser andelen, der erklærer sig "delvist enig" og "meget enig". Her ses det, at 16 procent af alle frivillige er enige i, at de administrative opgaver hæmmer deres arbejde i klubben. Når der opdeles på frivillighedstype, fremstår tallene ens.

Diagram 35: Andel der har svaret "delvist enig / meget enig" i udsagnet: De administrative opgaver hæmmer mit arbejde i klubben grundet deres omfang (%)

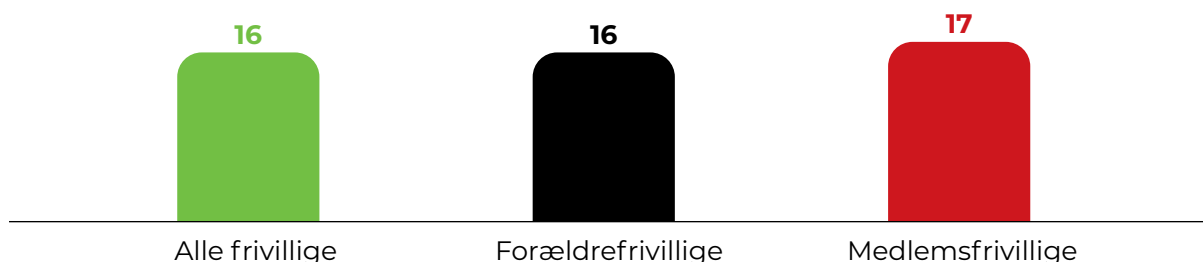
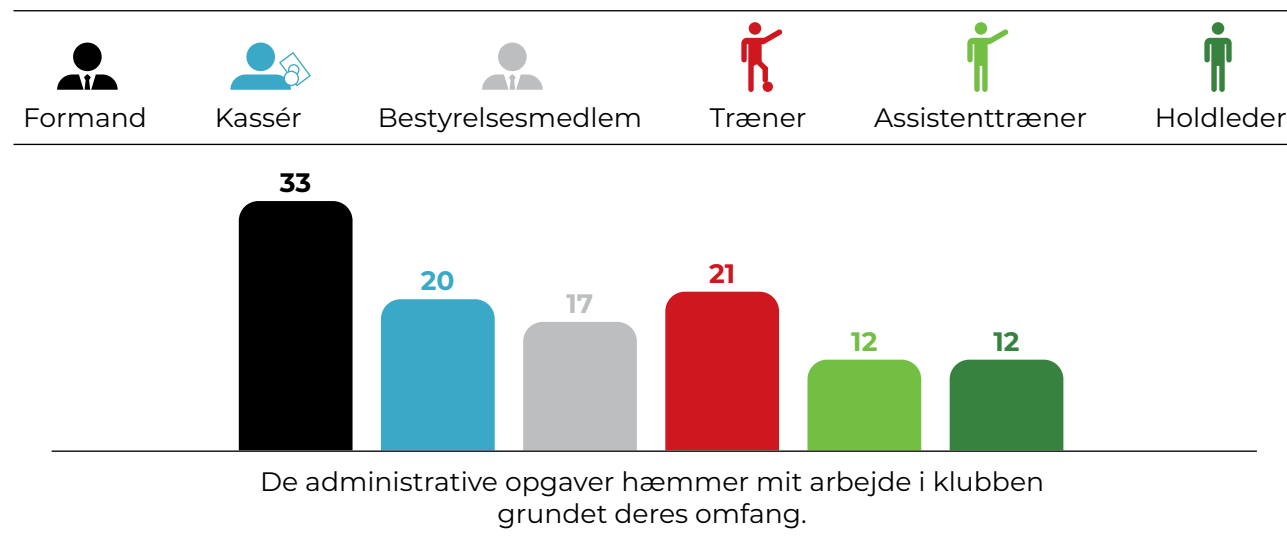


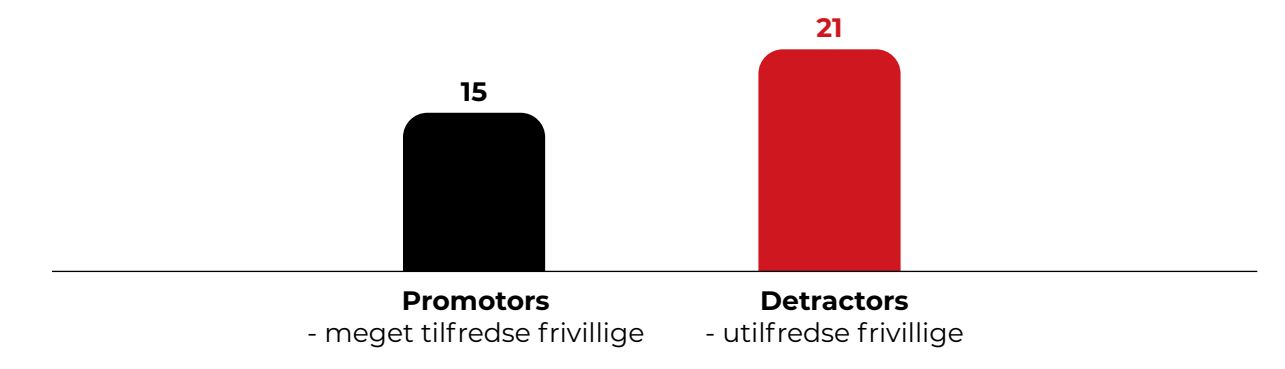
Diagram 36 viser andelen af forskellige roller, der har valgt svarkategorien "delvist enig" og "meget enig". Her ses det, at 33 procent af formænd mener, at de administrative opgaver hæmmer deres arbejde. Samme tendens gør sig gældende for hhv. 20 procent af alle kasserer og 21 procent af alle trænere.

Diagram 36: Andel der har svaret "delvist enig / meget enig", fordelt på udvalgte roller (%)



I diagram 37 opdeles der på hhv. "promoters" og "detractors". Her ses det, at de utilfredse frivillige, i højere grad end de tilfredse frivillige, er enige i, at "de administrative opgaver hæmmer deres frivillige arbejde". Det er vigtigt at understrege, at de tilfredse frivillige også kan opleve de administrative opgaver som hæmmende, samtidigt med at de fortsat er meget glade for deres rolle som frivillig og vil anbefale denne til andre.

Diagram 37: Andel der har svaret "delvist enig / meget enig" i udsagnet: De administrative opgaver hæmmer mit arbejde i klubben grundet deres omfang (%)



## 1.7 Tilfredshed og trivsel – vil du anbefale andre at være frivillig i din klub?

Som beskrevet i indledningen, er de frivillige respondenter blevet bedt om at besvare følgende spørgsmål (skala 0-10):

Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale venner, familie eller kolleger at blive frivillige i klubben?

Afhængigt af hvordan respondenterne svarer, inddeles de i kategorierne; 'promoters', 'passives' og 'detractors'. Dernæst beregnes NPS ved at trække den procentvise andel af detractors fra den procentvise andel af promoters. Således kan NPS give et billede af tilfredshed. I dette afsnit stilles der også skarpt på køn, alder, typen af frivilligt arbejde og hhv. forældrefrivillige og medlemsfrivillige. Dertil opdeles der på klubstørrelse og geografi.

Diagram 38 viser NPS på frivillighed opdelt på køn og frivillighedstype. Her ses det, at kvinder (23) og mænd (22) stort set er lige tilfredse med at være frivillige. Derimod ses der væsentlige forskelle, når man opdeler på frivillighedstype, hvor forældrefrivillige scorer lavere end medlemsfrivillige. Særligt frivillige fædre stikker ud med den laveste score.

Diagram 38: Vil du anbefale andre at være frivillig i din klub?

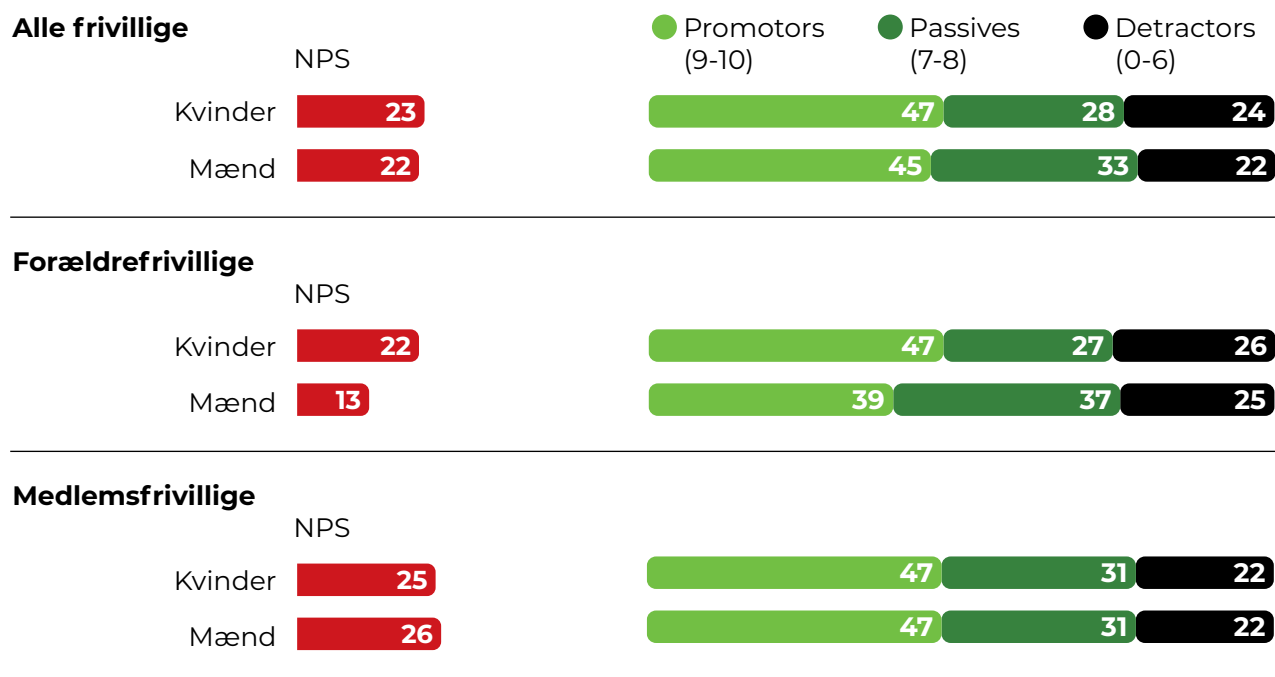


Diagram 39 viser NPS på frivillighed opdelt på alder. Her scorer aldersgruppen 13-19 år markant lavere end andre aldersgrupper. Derudover observeres en hængekøje tendens fra aldersgruppen 20-29 år og fremefter, hvor de midterste aldersgrupper (30-59 år) er mindre tilfredse. Bemærk, der er en del forældre i disse aldersgrupper, der jf. diagram 38 scorer lavere end medlemmer.

Diagram 39: NPS – vil du anbefale andre at være frivillig i din klub?

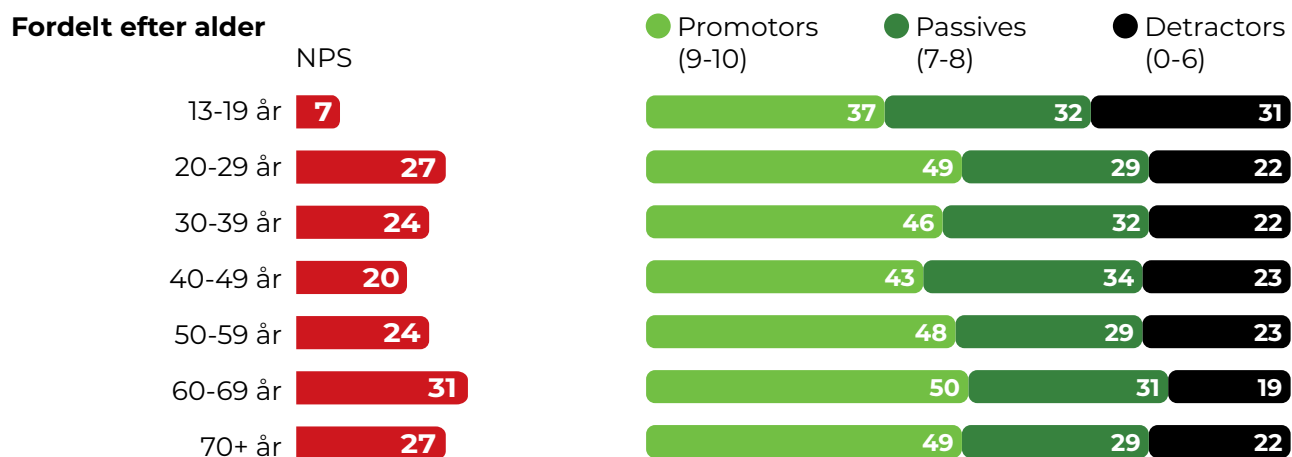
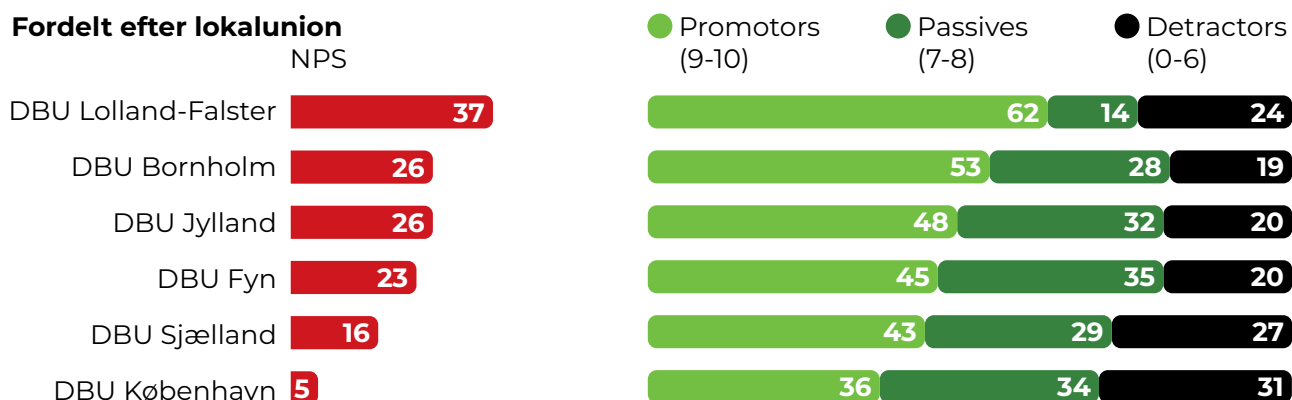
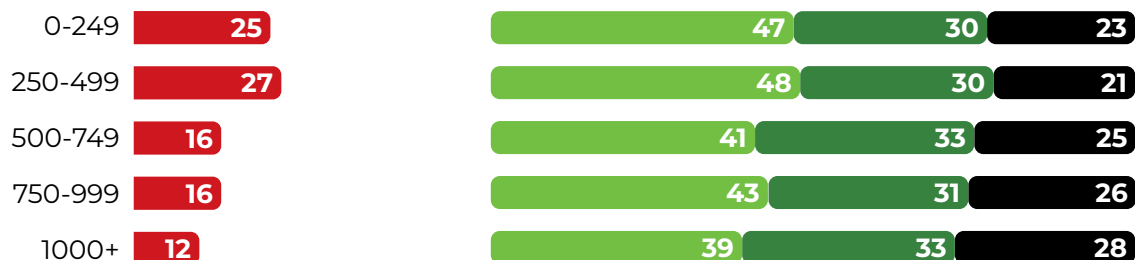


Diagram 40 viser NPS på frivillighed opdelt på DBU Lokalunion<sup>3</sup> og efter klubstørrelse. Her ses det, at DBU Lolland Falster scorer højest, og DBU København scorer lavest. En del af forklaringen på dette kan findes, i det faktum at frivillige i mindre klubber har en højere NPS score end frivillige i større klubber.

Diagram 40: NPS – vil du anbefale andre at være frivillig i din klub?



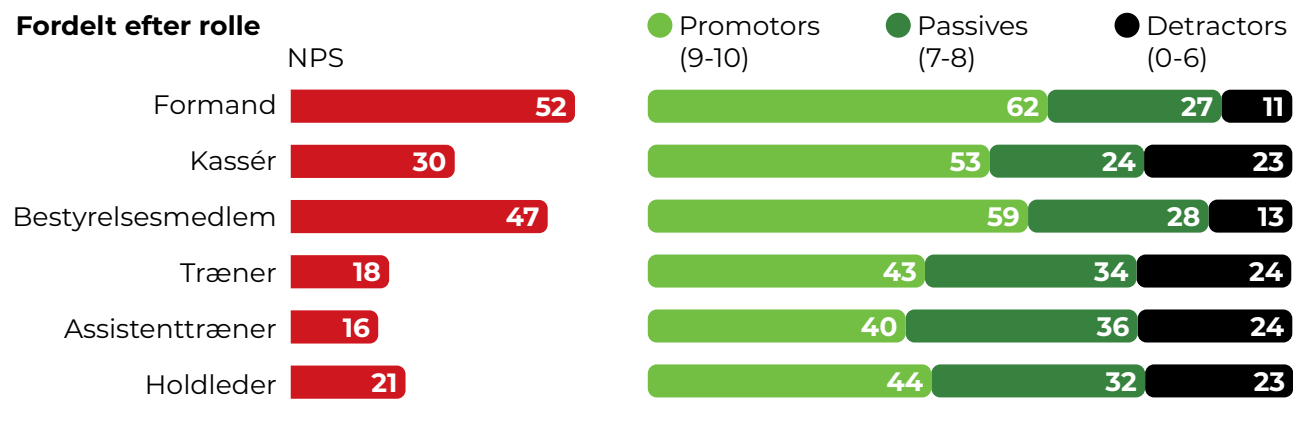
**Fordelt efter klubstørrelse (antal medlemmer)**



<sup>3</sup>Bemærk, Bornholm har 72 respondenter (N: 72)

Diagram 41 viser NPS-scoren for, om man vil anbefale andre at være frivillig i klubben fordelt på frivilligroller. Her er det værd at bemærke, at scoren er højest hos frivillige i bestyrelsen og lavest hos frivillige der påtager sig trænergerning.

Diagram 41: NPS – vil du anbefale andre at være frivillig i din klub?







DEL 2

## De ikke-frivillige?

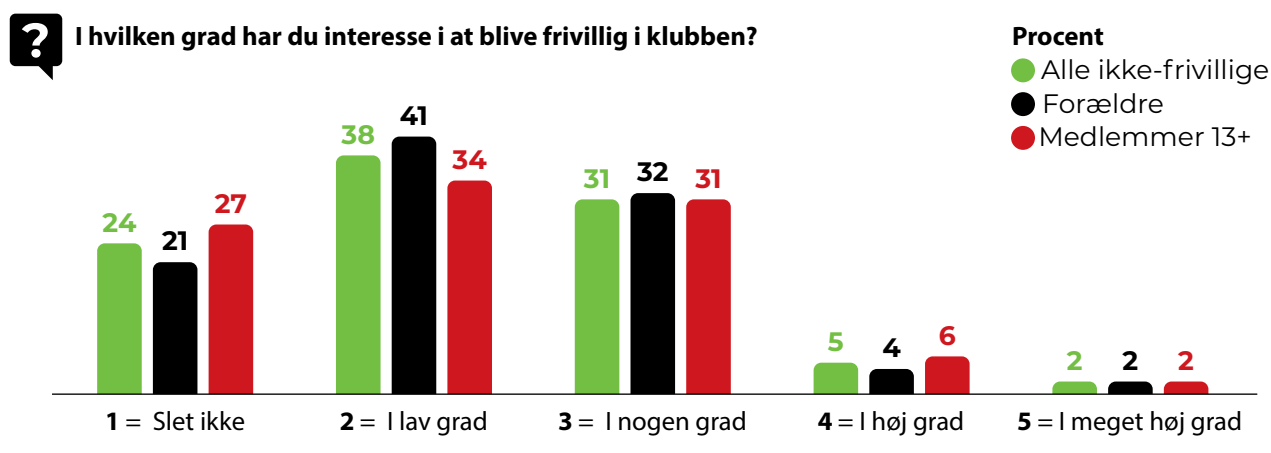


## 2.1 Hvor stor er interessen i at blive frivillig?

De respondenter der ikke betragter sig selv som frivillig, de er blevet bedt om at forholde sig til deres interesse i at blive frivillig i deres klub. Svarene præsenteres i dette afsnit.

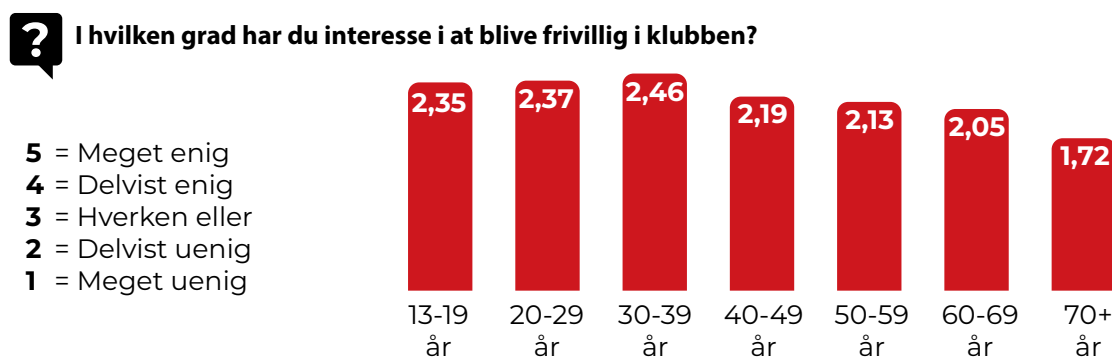
Diagram 42 viser, at samlet syv procent "i høj grad" eller "i meget høj grad" er interesseret i at blive frivillig i deres klub, mens yderligere 31 procent "i nogen grad" har samme interesse. Undersøgelsen afspejler således, at der er en gruppe personer med tilknytning til danske fodboldklubber, der i dag ikke betragter sig som frivillige, men som ønsker at bidrage. Det gælder både ikke-frivillige forældre (6%) og ikke-frivillige medlemmer (8%). Andelen af ikke-frivillige med en interesse i at være frivillige kan være overrepræsenteret, eftersom disse muligvis har været mere villige til at besvare undersøgelsen, hvilket også skitseres i indledningen. Denne antagelse bakkes op af den seneste medlemsundersøgelse i DBU<sup>4</sup>, hvor tre procent af dem som ikke er frivillige "i høj grad" eller "i meget høj grad" har interesse i at bidrage med frivilligt arbejde i deres klub, mens 29 procent i nogen grad har interesse i frivilligt arbejde i klubben. Altså tal som er lavere end i denne undersøgelse.

Diagram 42: Interesse i at blive frivillig



Når interessen i at blive frivillig, hos de ikke-frivillige medlemmer, opdeles efter aldersgrupper ses en tendens til, at interessen, fra aldersgruppen 30-39 år, aftager med stigende alder. Således viser diagram 43, at aldersgruppen 30-39 år scorer højest, mens der ses en mindre og nedadgående interesse blandt de ikke-frivillige medlemmer, der er 40 år eller ældre. Det skal dog understreges, at for alle aldersgrupper er villigheden til at påtage sig en rolle som frivillig begrænset, hvilket diagram 43 ligeledes indikerer.

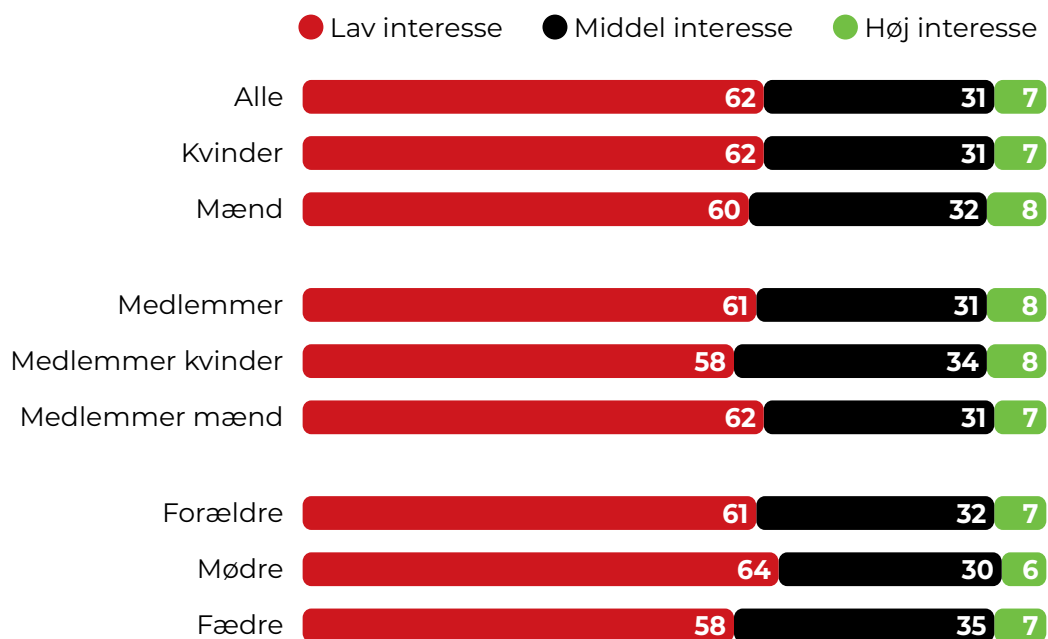
Diagram 43: Interesse hos medlemmer fordelt på alder



<sup>4</sup>baseret på DBU medlemssurvey 2022.

Diagram 44 viser, at interessen for at blive frivillig er relativt ens på tværs af køn og medlemstype. I afrapporteringen er "slet ikke" og "i lav grad" slået sammen og oversættes til "lav interesse", "I nogen grad" oversættes til "middel interesse", og "I høj grad" og "i meget høj grad" er slået sammen og oversættes til "høj interesse". Som det også ses i diagram 44, udtrykker 62 procent af de ikke-frivillige lav interesse i at blive frivillig. 31 procent udtrykker middel interesse og syv procent udtrykker høj interesse. Dertil ses det, at interessen i at varetage frivillige opgaver er relativt ens uanset køn og om de defineres som medlem eller forælder. Den relativt største forskel findes mellem fædre og mødre, hvor færre fædre (58%) end mødre (64%) udtrykker lav interesse. Denne tendens er omvendt, hvis man ser på medlemmer, hvor færre kvindelige medlemmer (58%) end mandlige medlemmer (62%) udtrykker lav interesse.

Diagram 44: Interesse i at blive frivillig fordelt på køn, forældre og medlemmer



## 2.2 Hvorfor er du ikke frivillig?

I dette afsnit præsenteres svarfordelingen på en række udsagn, som de ikke-frivillige er blevet bedt om at score. Udsagnene knytter sig til mulige årsager til ikke at være frivillig. Der stilles desuden skarpt på medlemmer og forældre som to forskellige grupper. Både for ikke-frivillige medlemmer og for ikke-frivillige forældre viser diagram 45, at manglende tid er en dominerende årsag. De øvrige udsagn opleves som relativt mindre afgørende.

Diagram 45: Mulige årsager til ikke at arbejde frivilligt

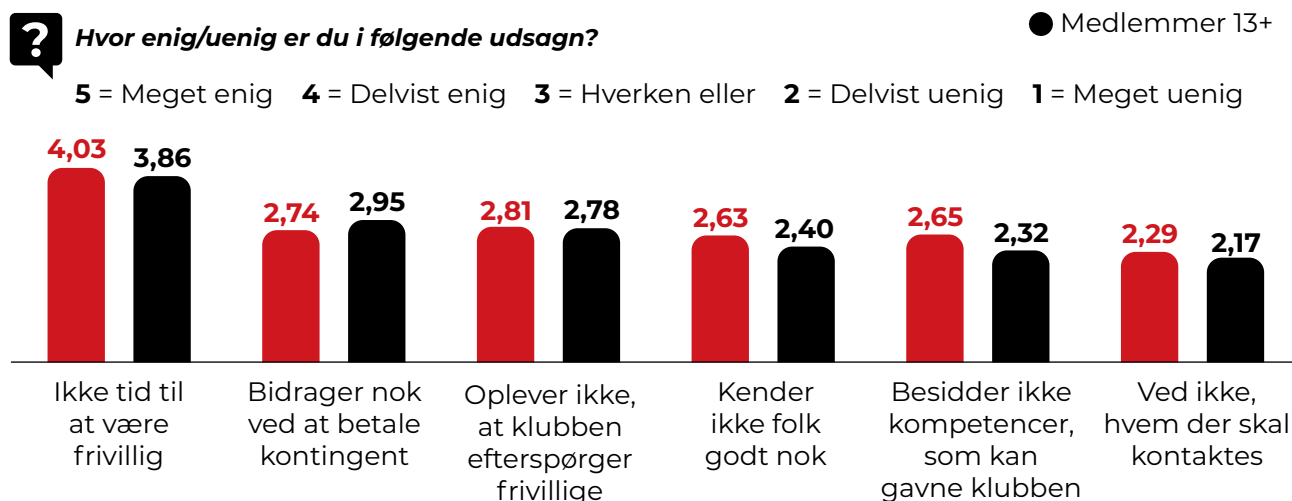
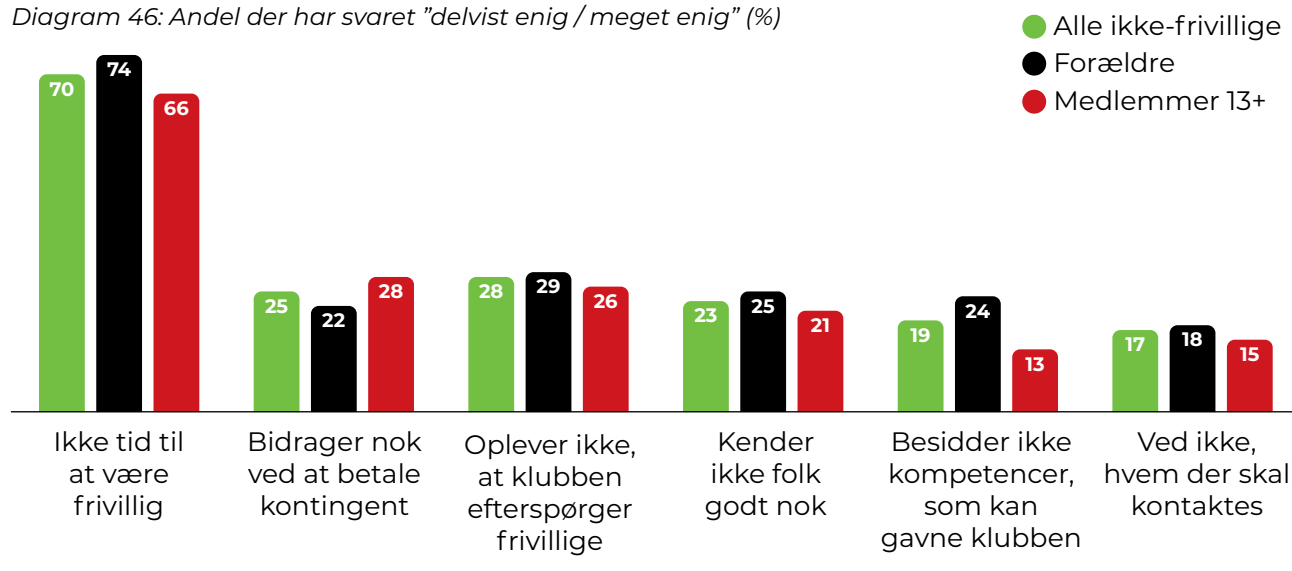


Diagram 46 viser, andelen der erklærer sig "delvist enige" og "meget enige" i det pågældende udsagn. Her ses det, at 70 procent af de ikke-frivillige vurderer, at de ikke har tid til at påtage sig en rolle som frivillig. Det ses også, at 28 procent ikke oplever, at deres klub efterspørger frivillige. Herudover er 24 procent af ikke-frivillige forældre af den opfattelse, at de ikke besidder kompetencer, som kan gavne klubben, hvilket er tilfældet for 13 procent af ikke-frivillige medlemmer. Det kan ligeledes fremhæves, at 25 procent af ikke-frivillige mener, at de bidrager nok til klubben ved at betale kontingent.

Til sammenligning viser en anden undersøgelse (SIVSCE, 2017), at de ikke-frivillige angiver; at de frivillige opgaver er for tidskrævende (25%), at man ikke føler sig kvalificeret (12%), at man ikke ved hvilke opgaver der efterspørger / hvor man skal melde sig til (7%), og at man ikke kender de andre godt nok (6%).

Diagram 46: Andel der har svaret "delvist enig / meget enig" (%)



## 2.3 Hvilke opgaver ønsker man at løse?

Ovenstående afsnit viser, at der blandt de ikke-frivillige er 38 procent, der enten har "middel interesse" eller "høj interesse" i at blive frivillig i deres klub. Dette afsnit fokuserer på, hvilke opgaver disse respondenter udtrykker interesse i at udføre.

I diagram 47 og 48 angives der en række frivillige opgaver. Diagram 47 viser, i hvor høj grad disse opgaver har interesse for ikke-frivillige med middel interesse i frivilligt arbejde. Diagram 48 viser interessen for ikke-frivillige med høj interesse i frivilligt arbejde. Blandt gruppen som udtrykker middel interesse (diagram 47), er forældre særligt interesserede i at bidrage med ad-hoc-opgaver. Mens interessen for at arbejde frivilligt med mere faste opgaver er lavere. Eksempelvis at varetage træning eller bestyrelsesarbejde. Ikke-frivillige medlemmer er mest interesserede i at arbejde frivilligt med trænergerning. Blandt gruppen som udtrykker høj interesse (diagram 48), er tendensen den samme. Dog med en højere gennemsnitlig interesse i alle arbejdsopgaver.

Diagram 47: Ikke-frivillige med **middel** interesse i frivillige opgaver

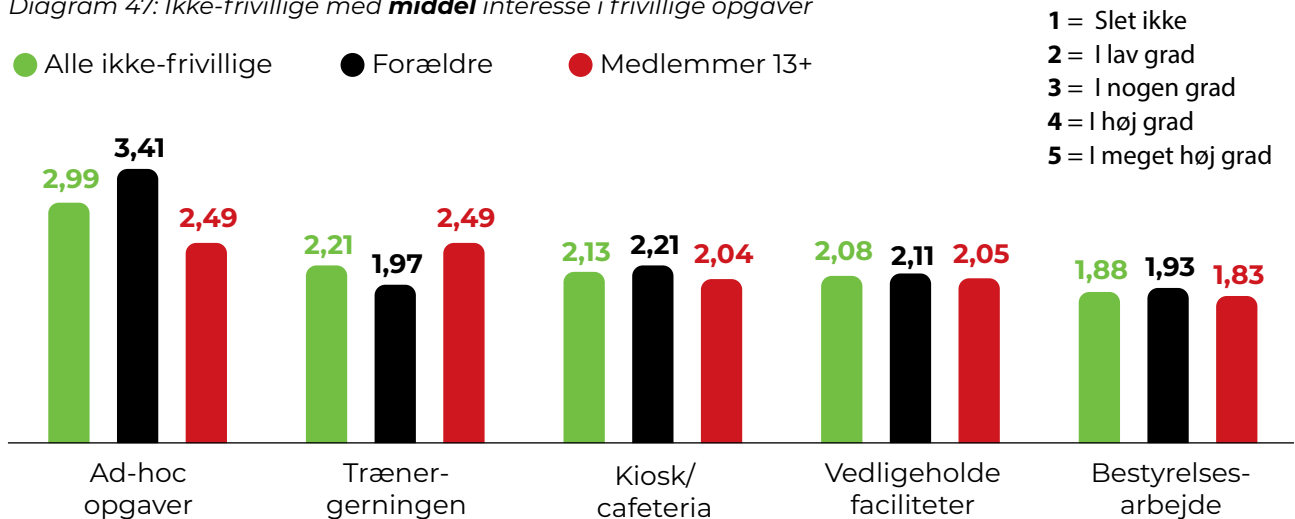
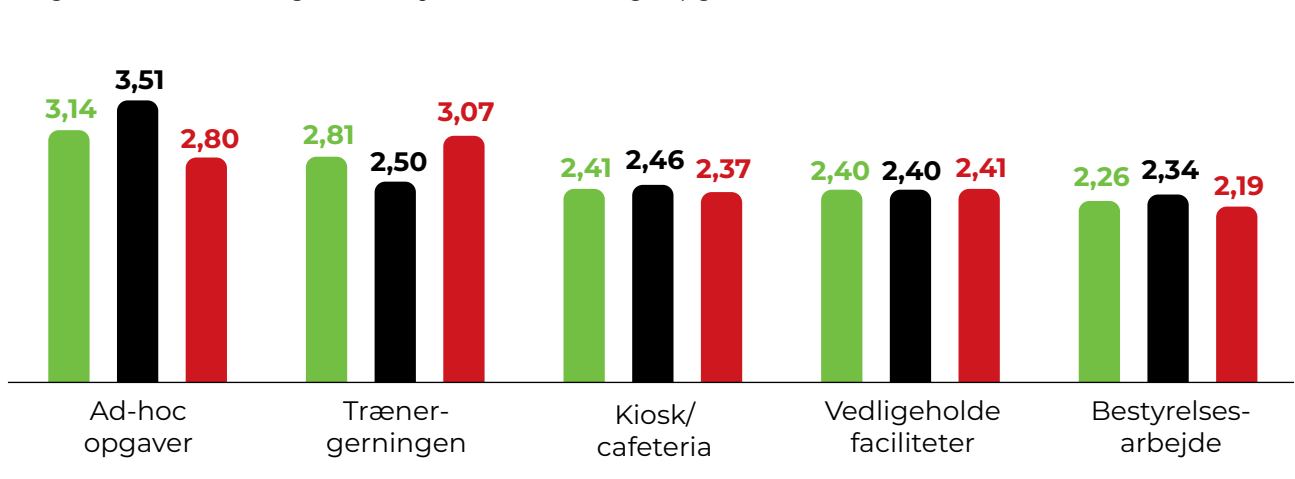


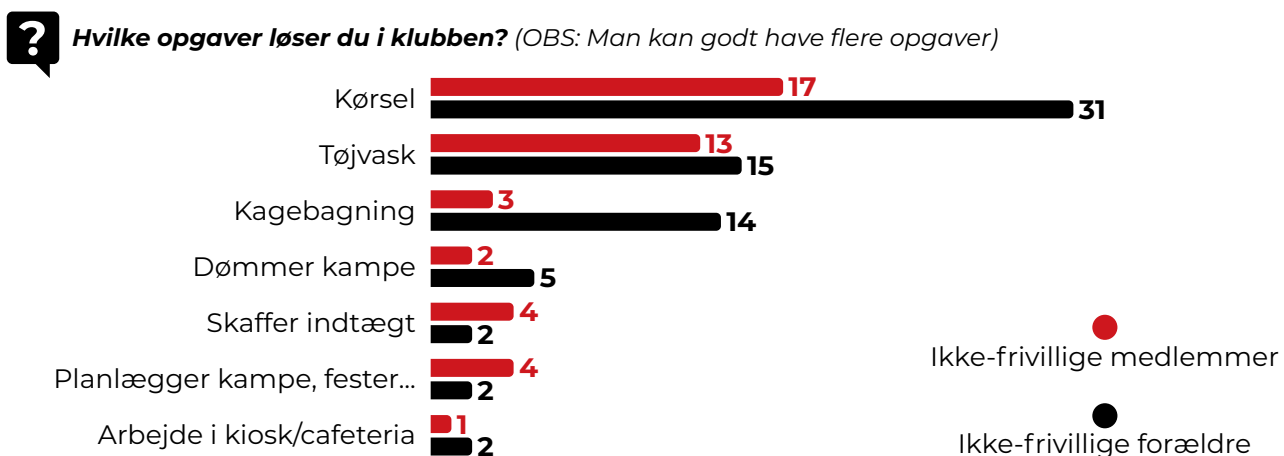
Diagram 48: Ikke-frivillige med **høj** interesse i frivillige opgaver



## 2.4 Er de ikke-frivillige også frivillige?

Selvom respondenterne i denne gruppe ikke selv betragter sig som frivillige, angiver en stor del af dem, at de alligevel løser opgaver i klubben. Det fremgår af diagram 49, at ad-hoc-opgaver som kørsel og tøjvask varetages af en relativt stor gruppe, som ikke betragter sig selv som frivillige. 31 procent af ikke-frivillige forældre til børnespillere (0-12 år) bidrager med kørsel, mens 15 procent vasker tøj, og 5 procent dømmer kampe. Blandt medlemmer (13+ år) der ikke betragter sig selv som frivillige, bidrager 17 procent med kørsel, mens 13 procent bidrager med tøjvask, og 4 procent er involveret i aktiviteter, der genererer indtægt til klubben.

Diagram 49: Opgaver de ikke-frivillige bidrager til i klubben (%)



Ovenstående fremhæver en interessant distinktion i opfattelsen af, hvornår man er frivillig. En relativ stor del af de ikke-frivillige løser opgaver af forskellig karakter, der alle er med til at aktivere fodbolden, selvom de ikke betragter sig selv som frivillige. Dette understreger, at frivillighedsbegrebet ikke er simpelt, og at opfattelsen af hvornår man er frivillig ikke nødvendigvis er ens.



# Litteratur

CFSA (2021). Fakta og tal om danskernes frivillige engagement. <https://frivillighed.dk/guides/fakta-og-tal-om-danskernes-frivillige-engagement>

SIVSCE (2017). Involvement and Commitment of Members and Volunteers in European Sports Clubs. Centre for Sports, Health and Civil Society University of Southern Denmark.

VIVE (2021). Frivillighedsundersøgelsen 2020 – En repræsentativ befolkningsundersøgelse af udviklingen i danskernes frivillige arbejde. VIVE – Viden til Velfærd, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.





WWW.DBU.DK



@DBUENDELAFNOGETSTØRRE



@DBUFODBOLD



4326 2222



DBU@DBU.DK



EN DEL AF  
NOGET STØRRE