

FRIVILLIGHED

DGI

Softball kongres 28. marts 2026

Thala Sandberg

38 år.

DGI

Forenings/kommunekonsulent

Kone og mor til 2 drenge

Kandidat i Idræt og Sundhed

**Gymnastik og
svømmeinstruktør**

**Tidligere soldat og udsendt
med efterretningstjenesten
- Landsholdet i militær 5 kamp**

Dagens program

1. Viden om frivillighed
2. DGI's frivillighedsunivers
3. Pause
4. Workshop

Hvad betyder frivillig?

” Det er et begreb som ofte bliver brugt om personer, der arbejder uden løn eller anden form for økonomisk vederlag”

“

Er man engageret i frivilligt arbejde,
har man dobbelt så stor chance for
at have god mental sundhed

Kilde: Statens Institut for Folkesundhed, 2018

**Frivillighed
betaler sig**

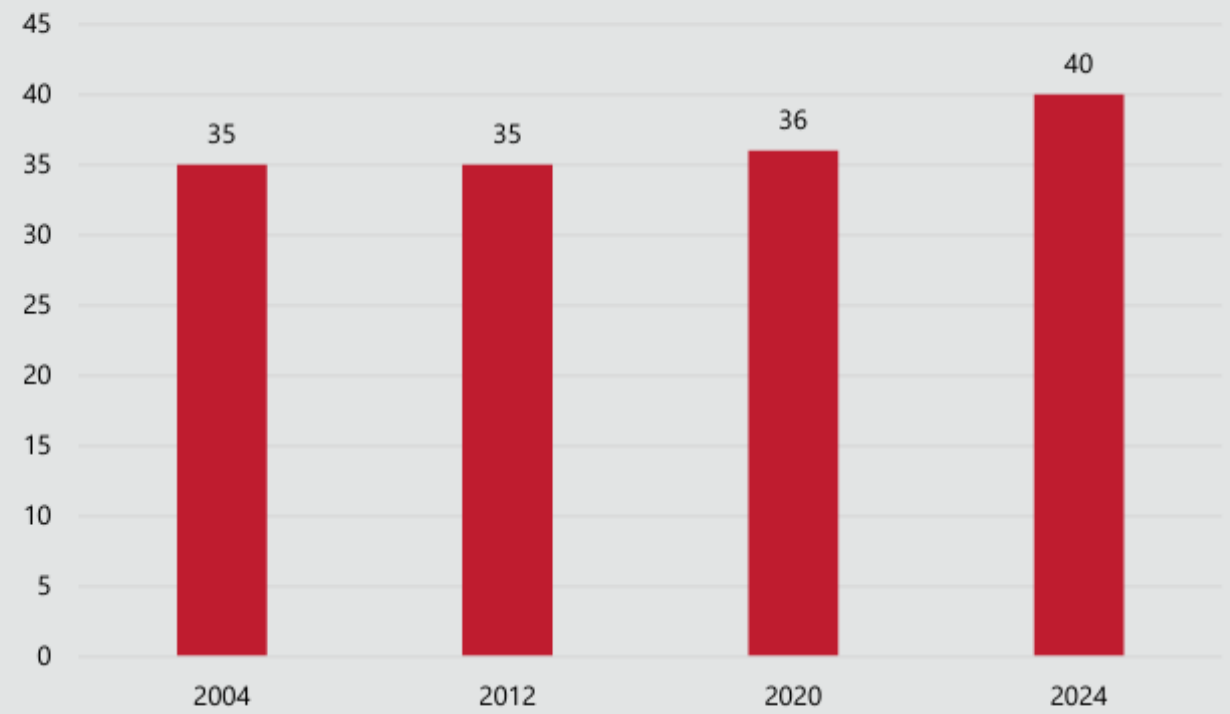
Tordenskjolds soldater redder Sommerfesten igen!

- men kommer der
ikke nye frivillige?



Figur 2.1 Andel af den danske befolkning, som har udført frivilligt arbejde inden for det seneste år inden for mindst 1 af 14 områder. 2004-2024. Procent.

Akkumuleret antal.



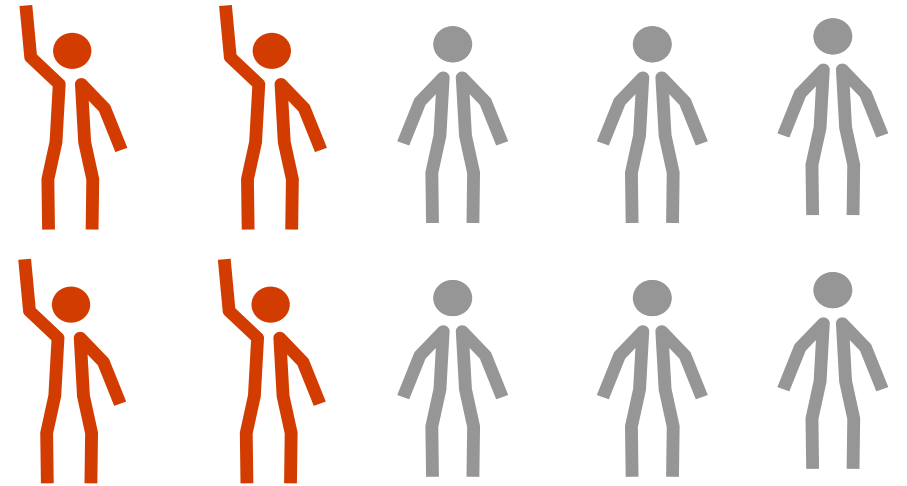
Anm.: 2020 og 2024 er baseret på vægtede tal.

Kilde: Frivillighedsundersøgelserne 2004, 2012, 2020 og 2024.

Frivillighed i Danmark i 2023

Fakta om frivilligheden i Danmark:

- **36%** har udført regelmæssig frivillighed indenfor det senest år
- **Hver tredje (34%)**, der udfører frivilligt arbejde varetager en formands- eller tillidspost
- **Hver tredje (30%)** varetager praktisk arbejde.
- **Godt hver fjerde (28%)** står for en aktivitet og ligeså stor andel er assistent/medhjælper på en aktivitet (28%)



43%

**af danskerne har udført
frivilligt arbejde indenfor
det sidste år**

Epinionen, DIF og DGI, 11/5-2023

Ændret frivillighed

“I gamle dage”: Større loyalitet

- De værdigt trængende
- Boligsagen
- Arbejdersagen
- Handicapsagen
- Missionen
- Børnesagen
- Afholdssagen
- Flygtningsesagen.
- Tradition i familien

Frivilligheden i dag:

- Mere situationsbestemt.
- Handler i højere grad om, hvor den enkelte er i eget livsforløb og hvad, der er vigtigt for dem selv.
- “What ’s in it for me?”

Tal, tendenser og typer

Måden at være frivillig på ændrer sig over tid

Kontinuerlig frivillig

2017: 51%

2019: 48 %

Episodisk frivillig

2017: 43%

2019: 46 %

Hvorfor er jeg frivillig?

Teenager

- Nødvendighed
- Ansvar
- Indflydelse

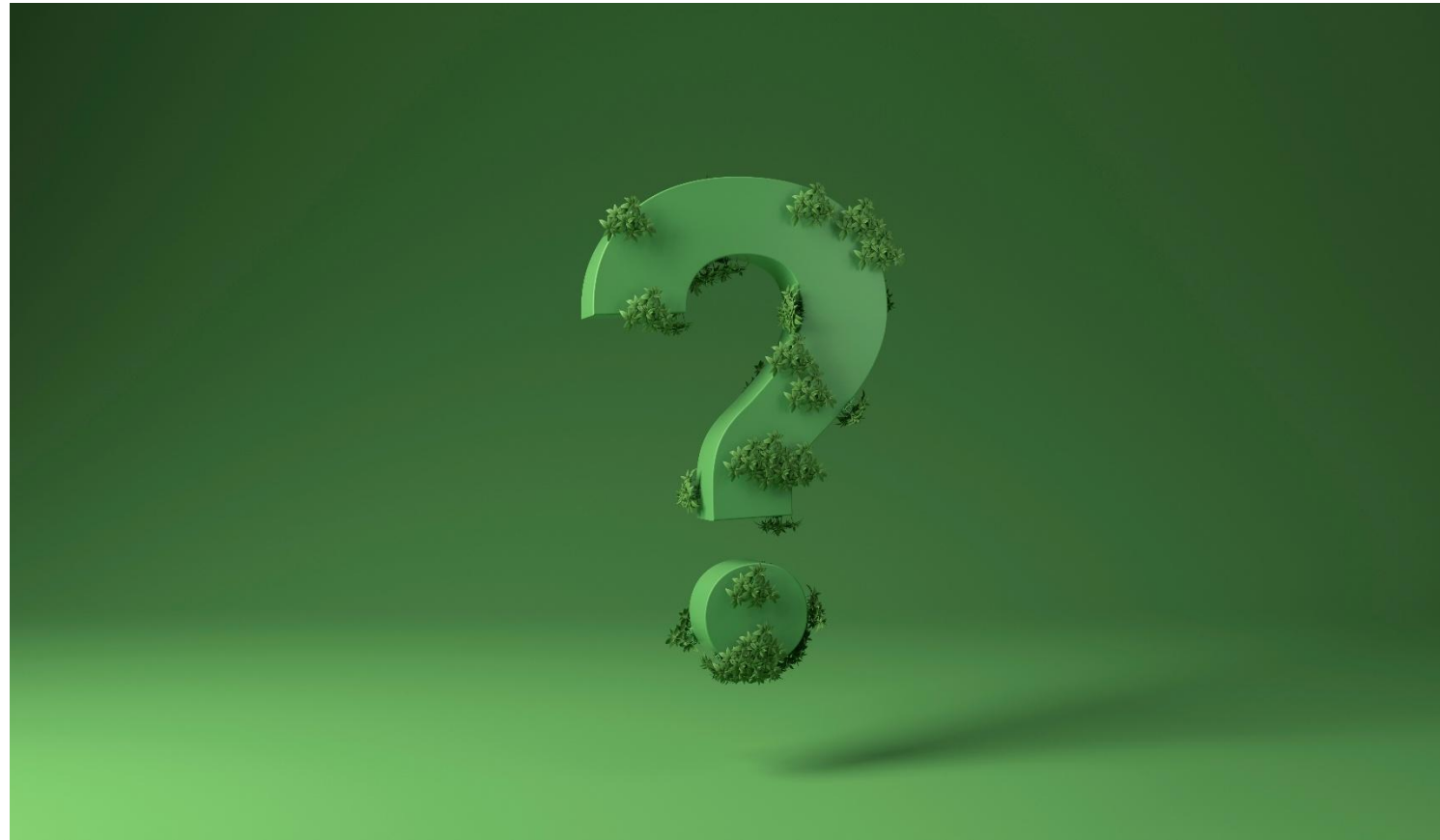
Ung studerende

- Personlige kompetencer
- Kvalificering
- Indsigt

Voksen med familie

- Nødvendighed
 - Medindflydelse/-bestemmelse
 - Samvær m. familie
- Hjælpe andre
→ Støtte fællesskabet

Hvorfor er I frivillige?



Udfordringen



Bestyrelserne:

»Meget svært at motivere til frivillighed – særligt til de tunge poster«

Hvorfor:

Det er i høj grad samfundets skyld!

I langt mindre grad foreningens egen skyld!



Men der er potentiale:

- Alle går ind for frivillighed
- De fleste har uændret eller fået flere frivillige
- 2/3 af alle børn og unge har ingen opgaver
- Over 1/3 af de ikke-frivillige vil gerne hvis de bliver spurgt

3 Forudsætninger



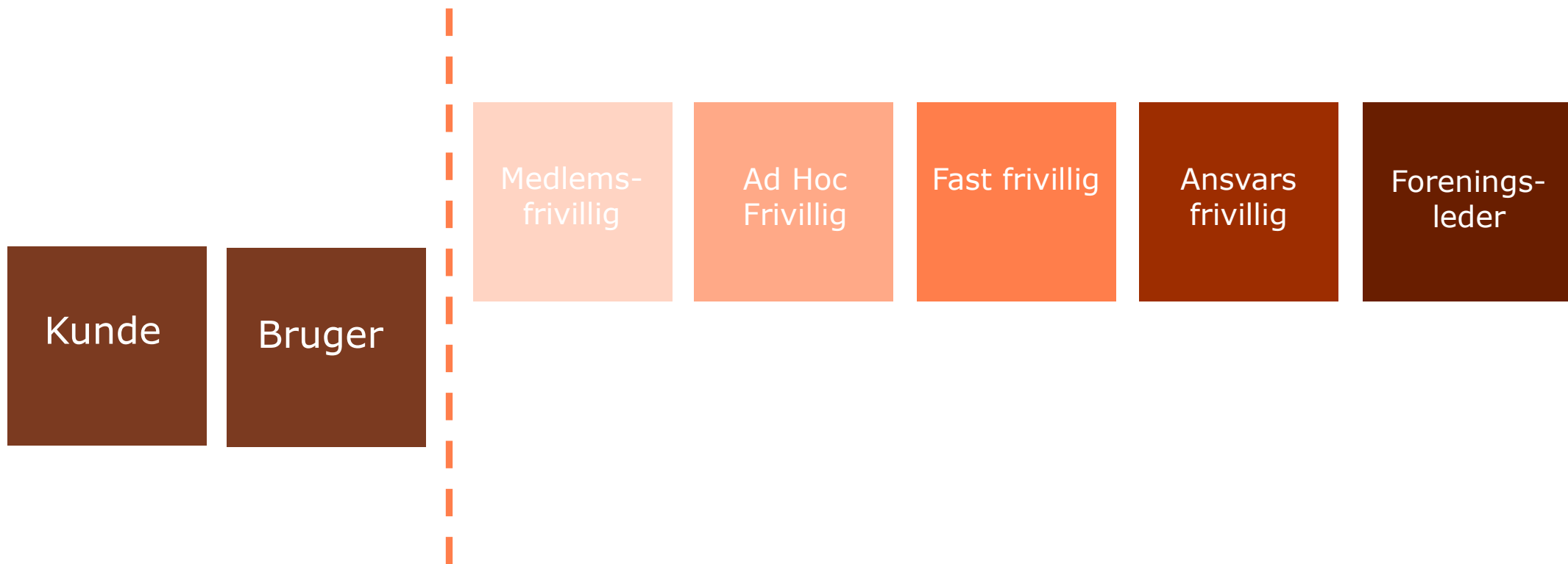
Bestyrelsen er afgørende

Om foreningen

Forudsætningen for en velfungerende idrætsforening er, **at alle medlemmerne skal vide og forstå, at de er med i en forening og kende dens formål**



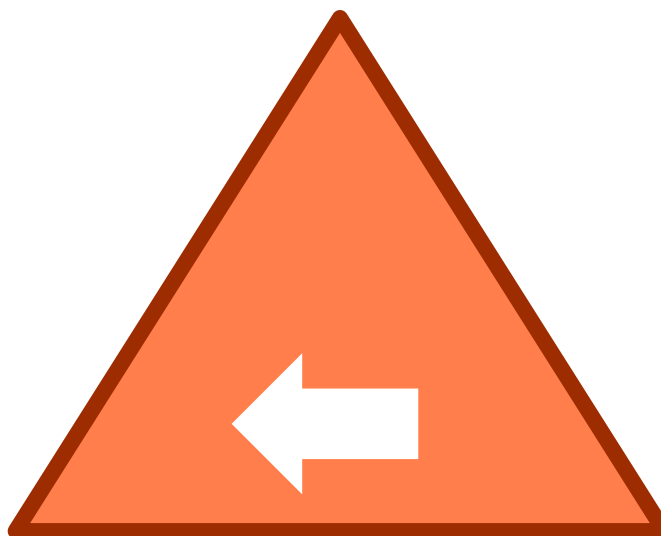
Medlemmernes indstilling



Foreningsledelse

Foreningens DNA

Vedtægter, værdier, vision og mission



Ledelse

Planlægge, organisere, koordinere, motivere mv.

Opgaveløsning

Otte indsatsområder fra DGI's frivillighedsunivers

DGI arbejder med otte indsatsområder i frivillighedsuniverset, som er vigtige og centrale i arbejdet for at få flere frivillige samt for at pleje og motivere nuværende frivillige i den enkelte forening.

De otte indsatsområder er:

- Vision
- Nye frivillige
- Frivilligpleje
- Planlægning og organisering
- Medlemsinvolvering
- Kommunikation
- Værdier og kultur
- Rammer

A wooden pier extends from the foreground into the distance, leading towards a body of water. The scene is overlaid with a semi-transparent orange filter. The text '1. Visionen' is prominently displayed in white, with a subtitle below it.

1.

Visionen

– det vi arbejder for

DEN GODE VISION

- Et tydeligt billede af, hvordan foreningen ser ud i fremtiden
- Ambitiøs og realistisk
- Ønskværdig og eftertragtet
- Nem og tydelig at kommunikere
- Bidrager til at give foreningen et brand og identitet

HVAD ER EN MISSION SÅ?

- Foreningens formål (§2 i vedtægterne)
- Derfor er vi her!
- Kerneydelsen for hvem i hvilket område?
- Går på to ben: Aktiviteten og fællesskabet

VISION

Galten FS - Vi vil være foreningen
som
ingen har lyst til at forlade

Vi skaber løbeoplevelser for livet.
I 2025 er Trail Running Denmark
landets største trailløbsforening
og er foregangsforening for sporten.

Bramming IF skal være den
foretrukne forening for byens aktive

MISSION

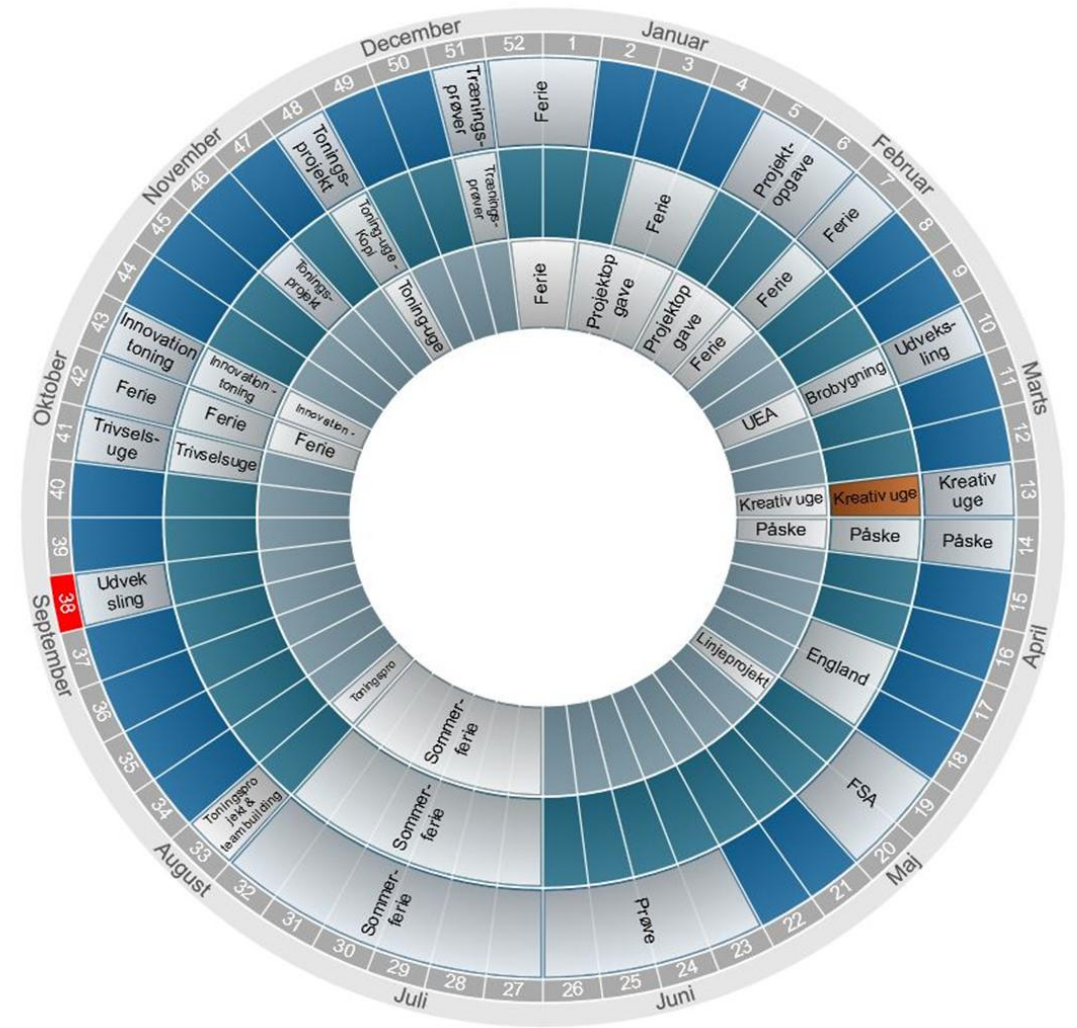
"Galten Forenede Sportsklubber
(GFS) er en attraktiv idrætsforening
med fokus på kvalitet og alsidighed,
så flest mulige borgere i alle aldre i
Galten-Skovby og omegn bliver
medlemmer og tager aktivt del i at
skabe et forpligtende fællesskab"

Trail Running Denmark er Odenses
sociale Trail-løbeklub.
Vi ønsker at skabe et socialt
foreningsliv, der fordrer oplevelser i
naturen gennem trailløb, cross
country og orienteringsløb

Bramming IF tilbyder alle
muligheden for at dyrke deres
ønskede idræt

2. Planlægning og organisering

Hvis bestyrelsen skal have medlemmerne til at være aktive frivillige, har de ansvar for beskrivelsen af hvilke opgaver og muligheder, der er i foreningen





3. Værdier og kultur

Ledelsesgrundlaget



Det er medlemmerne,
som beslutter
ledelsesgrundlaget til
generalforsamlingen!



Vedtægterne:
Foreningens
grundregler



Missionen:
Hvad er vi
her for?



Visionen:
Hvad
stræber I
efter?



Værdierne:
Sådan er vi
sammen om
det.

Værdierne og kulturen

Definitioner:

Værdierne

De skrevne værdier i en forening giver nuværende og kommende medlemmer en tydelig beskrivelse af, hvad man vægter højest i foreningen.

Kulturen

Er de levede værdier. Hvordan afspejles værdierne konkret i foreningen til møder, træninger og arrangementer mv.

Værdierne og kulturen

Nærvær: Værdien omfatter at være opmærksom på, hvad andre ønsker og behøver.

Nytænkning: Værdien omfatter at være kreativ og tilpasse sig nye situationer og behov.

Omsorg: Værdien omfatter at være omfattende og hjælpsomme til andre.

Kvalitet: Værdien omfatter at sikre, at produkter eller tjenester er af høj kvalitet.

Anerkendende: Værdien omfatter at give anerkendelse og anerkendelse til andre.

Ærlighed: Værdien omfatter at være ærlig og opmærksom på andres rettigheder og følelser.

Disse værdier kan gøre det lettere at være eller at blive frivillig og kan skabe et stærkt fællesskab og ansvarsfølelse blandt medlemmer og frivillige.

Værdierne

Foreningens politikker:

Samværspolitik – den måde vi taler samme og respekterer hinanden til træning, kamp mv., den måde voksne og børn er sammen på, den måde vi behandler gæster, dommere mv.

Alkoholpolitik – hvor og hvornår, og hvor og hvornår ikke

SoMepolitik Sådan omtaler vi hinanden, det sprog bruger vi mv.

Konsekvens

Vigtigt at have diskuteret en konsekvens for overtrædelser: Samtaler, advarsel, karantæne og Eksklusion

Kommunikation

Det beskrives konkret med eksempler i trænermapper, til nye medlemmer, til forældre, på hjemmeside mv.



4. Medlemsinvolvering

– Fra formel til reel indflydelse



Hvorfor medlemsinvolvering?

Hvorfor?

Det giver et godt grundlag i bestyrelsen for at arbejde til de flestes tilfredshed

Formål:

At motivere flere til at ville deltage i det frivillige arbejde for foreningen. Jo mere involveret, medlemmerne er i foreningen, jo lettere bliver det at gå fra medlemskab til at være frivillig

Ønsket udfald:

Gøre det let at tage de første step

Flere medlemmer bliver aktive frivillige

Hvad er medlemsinvolvering?

Skal jeres medlemmer blive en aktiv del af jeres forening, er der 3 gode step på vej dertil:

Fortæl hvad jeres forening er for en størrelse, og hvad der "forventes" af dem som medlemmer

Spørg hvordan de oplever foreningen og hvilke ønsker, de har til foreningen

Involver jeres medlemmer gennem microhandlinger i hverdagen





5. Kommunikation

“Du kan have verdens bedste forening, men hvis du ikke fortæller om den, så har du den helt for dig selv!”

Kommunikation med positiv effekt

- Præsentation af foreningens frivillige i billeder og tekst
- Præsentation af gode historier, der angår de frivillige i foreningen
- Synliggørelse af de frivillige konkrete opgaver, som foreningen har brug for hjælp til
- Italesættelse af de opgaver, der ikke er besat og en grundig beskrivelse af deres omfang og en positiv appel til medlemmerne om at byde sig til
- Forvente at medlemmerne skriver sig på en opgave førend de betaler for medlemskabet



Intern kommunikation

Hvordan kommunikerer i med hinanden?

- Med instruktørene?
- Med de frivillige?
- Med medlemmerne?

Hvilke barrierer har i?



A group of people are seated around a table in what appears to be a cafe or meeting space. The scene is overlaid with a semi-transparent orange filter. In the center, a man in a plaid shirt is drinking from a white cup. To his right, a man with glasses is looking towards him. In the foreground, a woman with blonde hair is seen from the back, looking towards the group. Other people are visible in the background, some looking towards the camera and others looking away. The setting includes tables, chairs, and a vase with flowers on a side table.

6. Rammmer

Når der er gode rammer

Medlemsperspektiv:

- kan udøve aktiviteterne med kvalitet
- giver lyst til at blive og komme igen
- giver større tilknytning til foreningen

Bestyrelsesperspektiv:

- mulighed for at blive mere synlig
- let til kontakt med medlemmerne/
kommende frivillige



Mødesteder

Formelle mødesteder

Sociale mødesteder

Uformelle mødesteder

Optimale faciliteter har
3 slags mødesteder



7. Husk god onboarding og frivilligpleje!

De frivillige lever af **at blive set, hørt og anerkendt.**



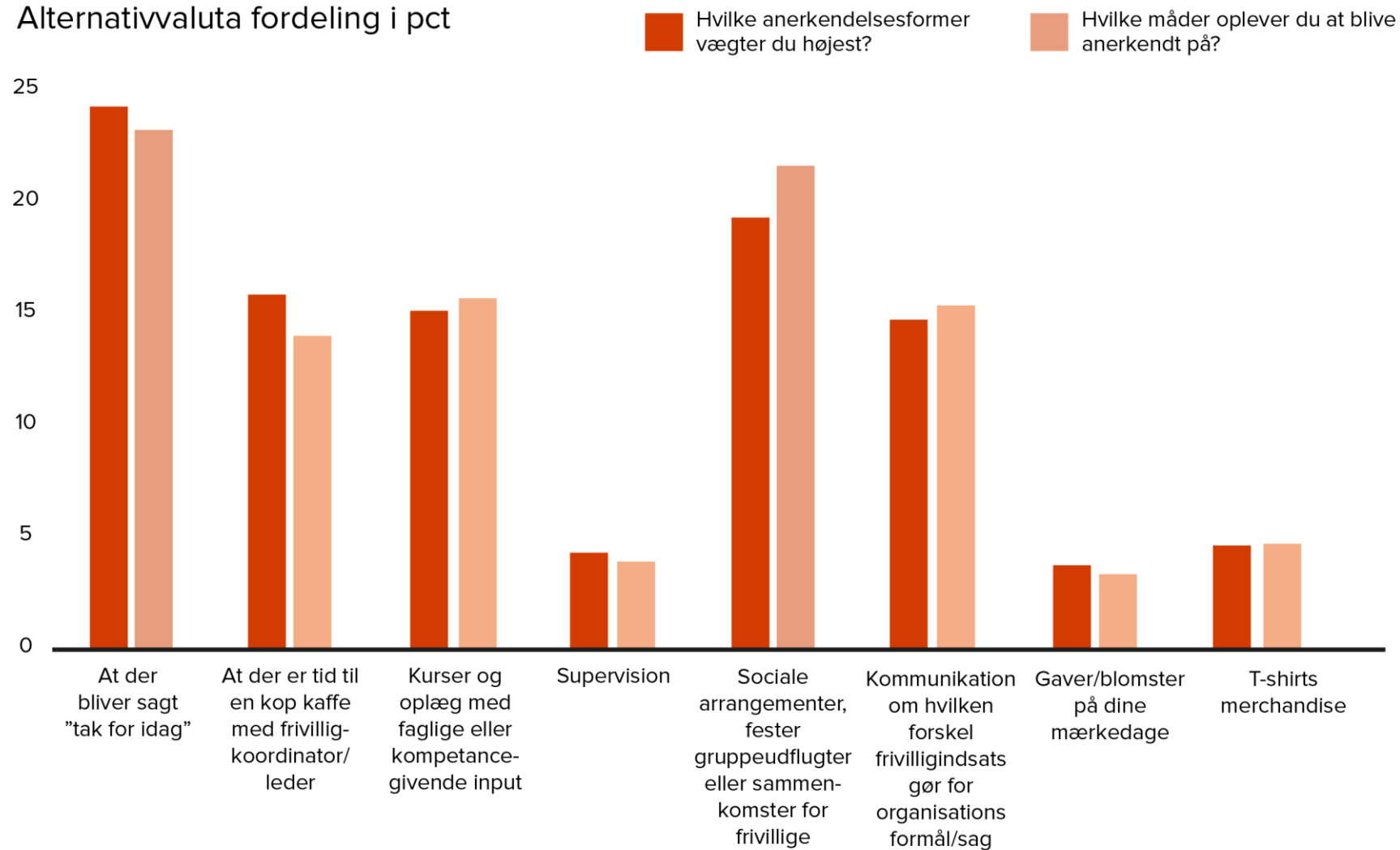
Frivilligpleje

1. Ansvar og ejerskab
2. Indflydelse
3. Anerkendelse
4. Belønning

“Nogen gange behøver man bare sige tak for hjælpen!”



Alternativvaluta fordeling i pct



Besvarelserne summer til mere end 100pct. da det var muligt at sætte kryds ved flere svarkategorier

Kilde: TRAVL undersøgelse af Ingerfair (2019)

Frivilligpleje

Hvordan giver i anerkendelse og belønning?

“

Hvad motiverer medlemmer til at blive:

8. Nye frivillige



1. Skab en attraktiv og frivilligvenlig forening.
2. Kend jeres potentielt nye frivillige.
3. Forskellige metoder til at få nye frivillige

1. Skab en attraktiv og frivilligvenlig forening

1. Skab en foreningskultur, der bygger på et energigivende perspektiv
– "Glasset er halv fyldt"
2. Spot og dyrk foreningens små og store succeser
3. Arbejd for at foreningens nuværende frivillige er glade
– de fungerer som udstillingsvindue for nye frivillige
4. Arbejd for at få en stærk frivillig identitet (hvordan bliver det sejt, fedt, eksklusivt,... at være en del af jeres frivillige fællesskab)

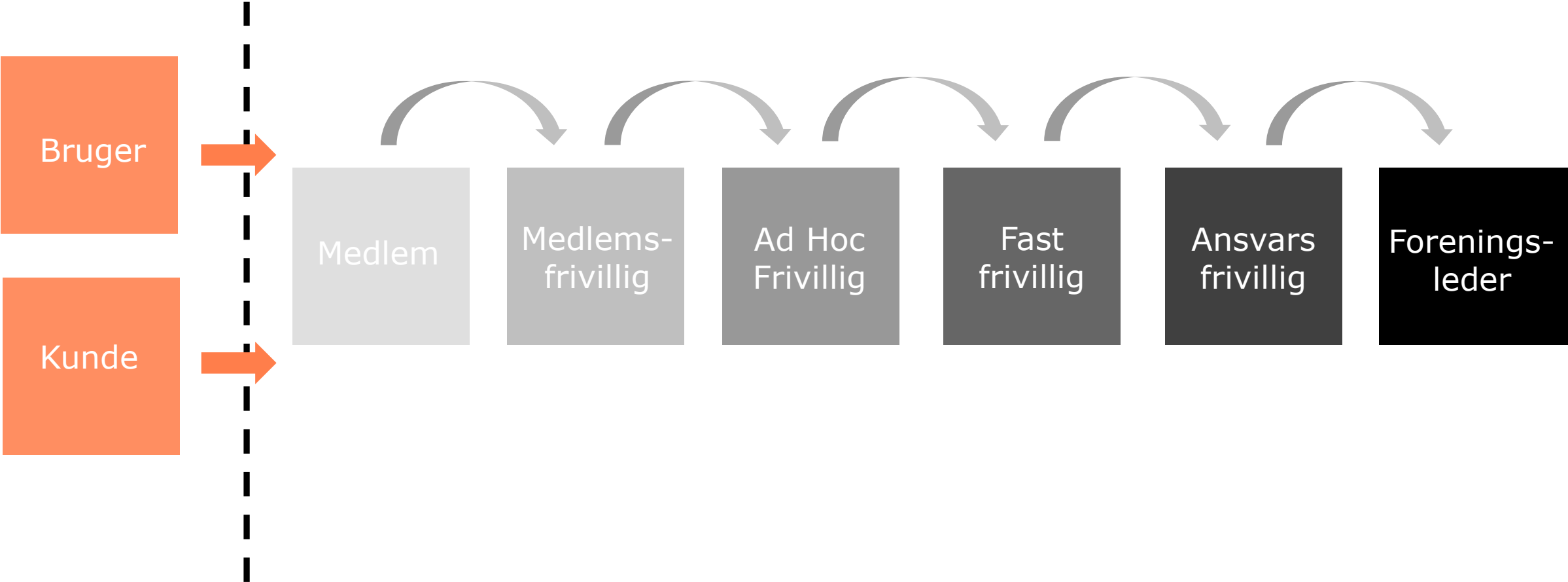
Hvilken type frivillig har I brug for?

– Hvordan matcher vi den frivillige med den rette opgave?



Kilde: Sådan rekrutterer du frivillige, Forlaget Ingerfair (2018)

Overvej en trinvis involvering af de frivillige



3. Forskellige metoder til at få nye frivillige

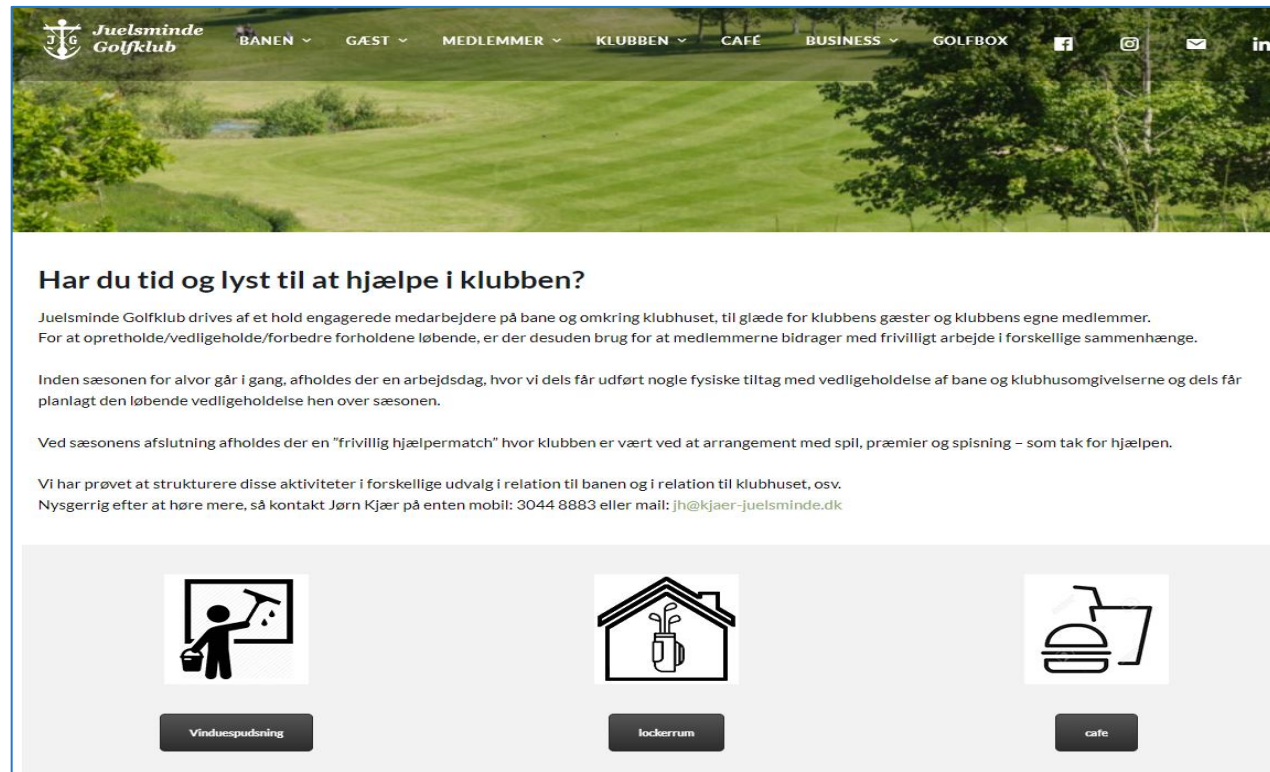
- 1. Hovedprincippet – spørg, spørg, spørg**
- 2. Synliggør de opgaver I har behov for hjælp til**
- 3. Brug konkrete anledninger til rekruttering**

Tabel 3.5 De frivilliges anledning til at komme i gang med det frivillige arbejde 2012, 2020 og 2024, samt særskilt for frivilligområder 2024. Procent.

	Kultur	Idræt	Fritid	Sundhed	Socialt	Fagligt/ politisk	Uddan- nelse	Bolig	Andet	2024 Alle	2020 Alle	2012 Alle
Opfordret/valgt	62	57	69	53	55	66	65	77	54	54	58	52
Annonceret efter ulønnet arbejdskraft	9	6	7	14	11	9	11	7	8	6	6	3
Inspireret af et opslag	12	6	7	24	16	17	11	8	14	9	3	2
Det var nødvendigt	22	28	35	27	30	38	32	45	26	25	25	13
Børns aktiviteter	12	39	31	27	16	20	38	20	15	21	21	20
Egen interesse	71	64	73	63	58	72	72	58	63	59	61	46
Pårørendes situation	6	5	8	13	12	12	9	6	9	6	5	4
Eget job eller uddannelse	21	11	20	22	21	33	35	15	17	14	15	8
Medlemskab	21	26	33	14	19	32	23	28	18	20	20	14
Tid tilovers	16	7	15	17	22	16	13	11	14	11	10	6
Et tilfælde	10	10	13	12	11	12	9	11	13	10	9	2
Andet	13	11	12	15	15	13	14	9	15	10	8	5
Antal	471	1.154	468	262	471	387	361	503	908	3.378	2.849	971

Generelle opslag har begrænset effekt

- de gør opmærksom på, at der er behov for frivillige, men giver sjældent tilsagn fra medlemmerne



The screenshot shows the website for Juelsminde Golfklub. The header includes the club's logo and navigation links: BANEN, GÆST, MEDLEMMER, KLUBBEN, CAFE, BUSINESS, and GOLFBØX. There are also social media icons for Facebook, Instagram, and LinkedIn. The main content area features a large green image of a golf course. Below the image, the text asks: "Har du tid og lyst til at hjælpe i klubben?" and provides information about the club's reliance on volunteers. At the bottom, there are three icons representing different volunteer activities: window cleaning, clubhouse, and cafe.

Har du tid og lyst til at hjælpe i klubben?

Juelsminde Golfklub drives af et hold engagerede medarbejdere på bane og omkring klubhuset, til glæde for klubbens gæster og klubbens egne medlemmer. For at opretholde/vedligeholde/forbedre forholdene løbende, er der desuden brug for at medlemmerne bidrager med frivilligt arbejde i forskellige sammenhænge.

Inden sæsonen for alvor går i gang, afholdes der en arbejdsdag, hvor vi dels får udført nogle fysiske tiltag med vedligeholdelse af bane og klubhusomgivelserne og dels får planlagt den løbende vedligeholdelse hen over sæsonen.

Ved sæsonens afslutning afholdes der en "frivillig hjælpermatch" hvor klubben er vært ved at arrangement med spil, præmier og spisning – som tak for hjælpen.

Vi har prøvet at strukturere disse aktiviteter i forskellige udvalg i relation til banen og i relation til klubhuset, osv. Nysgerrig efter at høre mere, så kontakt Jørn Kjær på enten mobil: 3044 8883 eller mail: jh@kjaer-juelsminde.dk

Vinduespudning

lockerrum

cafe

Gode råd, når I skal ud at spørge



Frivillighed

Husk at spørge

Tjek I det rum du er i
Hvor mange er blevet spurgt eller prikket, om de vil være frivillige? Undersøg eventuelt hvordan de er blevet spurgt – lad dem fortælle historien.

Erfaringer og undersøgelser viser, at hovedparten af trænere, instruktører, bestyrelsesmedlemmer og hjælpere i foreningen er blevet frivillige, fordi nogen har spurgt dem. De færreste har meldt sig på en generalforsamling.

Spørger du unge, vil de ofte gerne hjælpe, hvis de kan få lov at løse opgaven som en gruppe.

Se mere om rekruttering på dgi.dk/ledelse

DGI dgi.dk



Frivillighed

Spørg dem, du ikke plejer at spørge

Tankevækkende tal fra frivillighedsundersøgelsen:
Tallene belyser andelen af ikke-frivillige, der kunne tænke sig at deltage i frivilligt arbejde, hvis nogen bad dem om det:

16-25 år	64%
26-35 år	56%
36-45 år	51%
56-65 år	35%
66-76 år	21%
76 år eller derover	9%

Stil spørgsmålet: Hvem i din forening eller i dit lokaleområde er aldrig blevet spurgt?

Se mere om rekruttering på dgi.dk/ledelse

DGI dgi.dk



Frivillighed

Gå efter den bedste til opgaven

Vær ambitiøs på din forenings vegne
Hvem har i allermost lyst til at have med i Jeres forening? Skriv en liste over for eksempel de 5 "bedste for jer" til at træne børnehold i Jeres forening. Hvad er det, der gør, at de ikke er blevet spurgt? Hvis I mener, at bankdirektøren i den lokale bank eller journalisten på lokalbladet vil være "den bedste" til at være formand, hvorfor spørger I så ikke?

Se mere om rekruttering på dgi.dk/ledelse

DGI dgi.dk

Pause

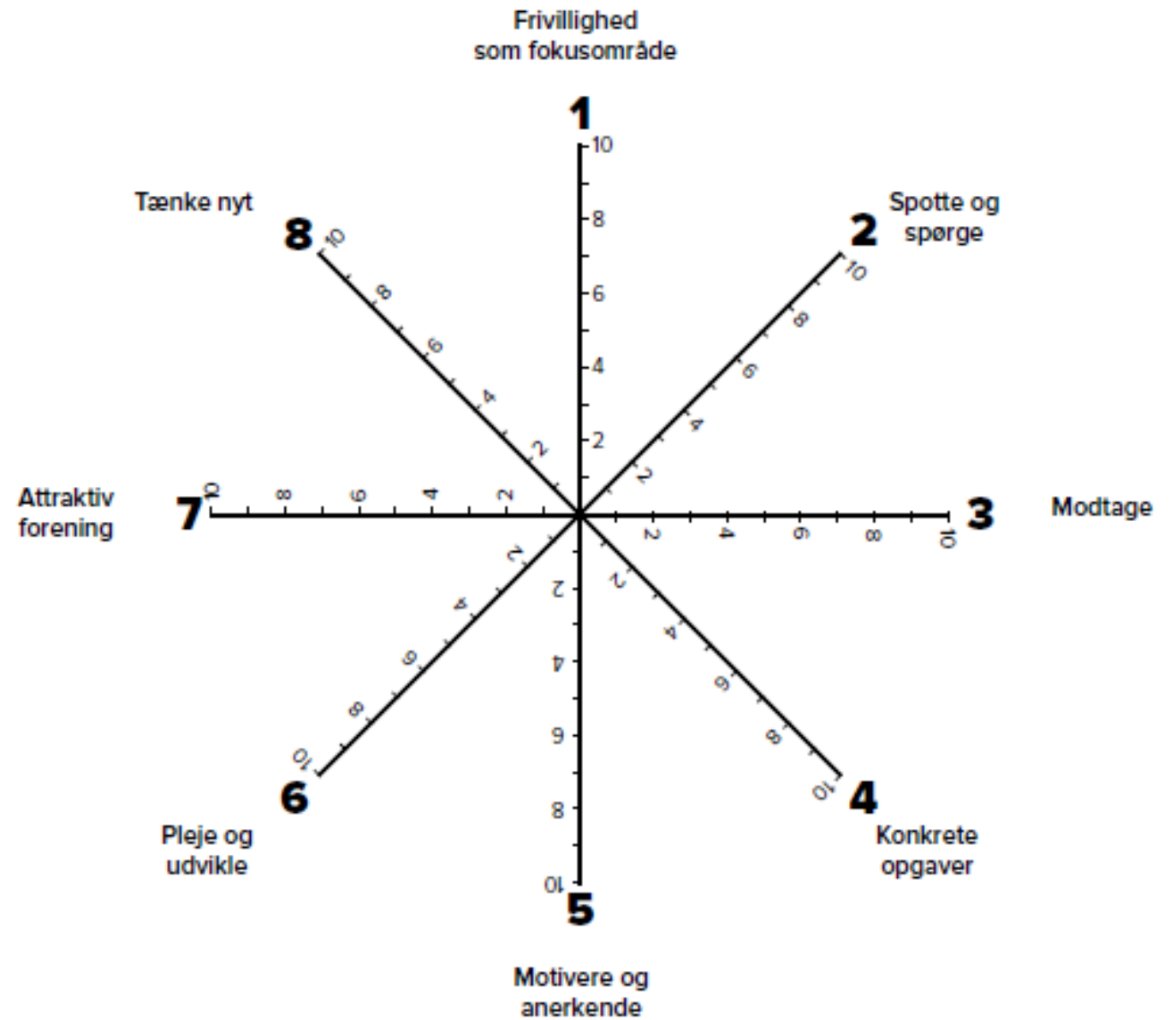


The background of the slide is a warm, orange-toned image of a pencil pointing to a multiple-choice test paper. The paper has several questions visible, each with four options labeled A, B, C, and D. The pencil is positioned diagonally from the upper right towards the center of the page.

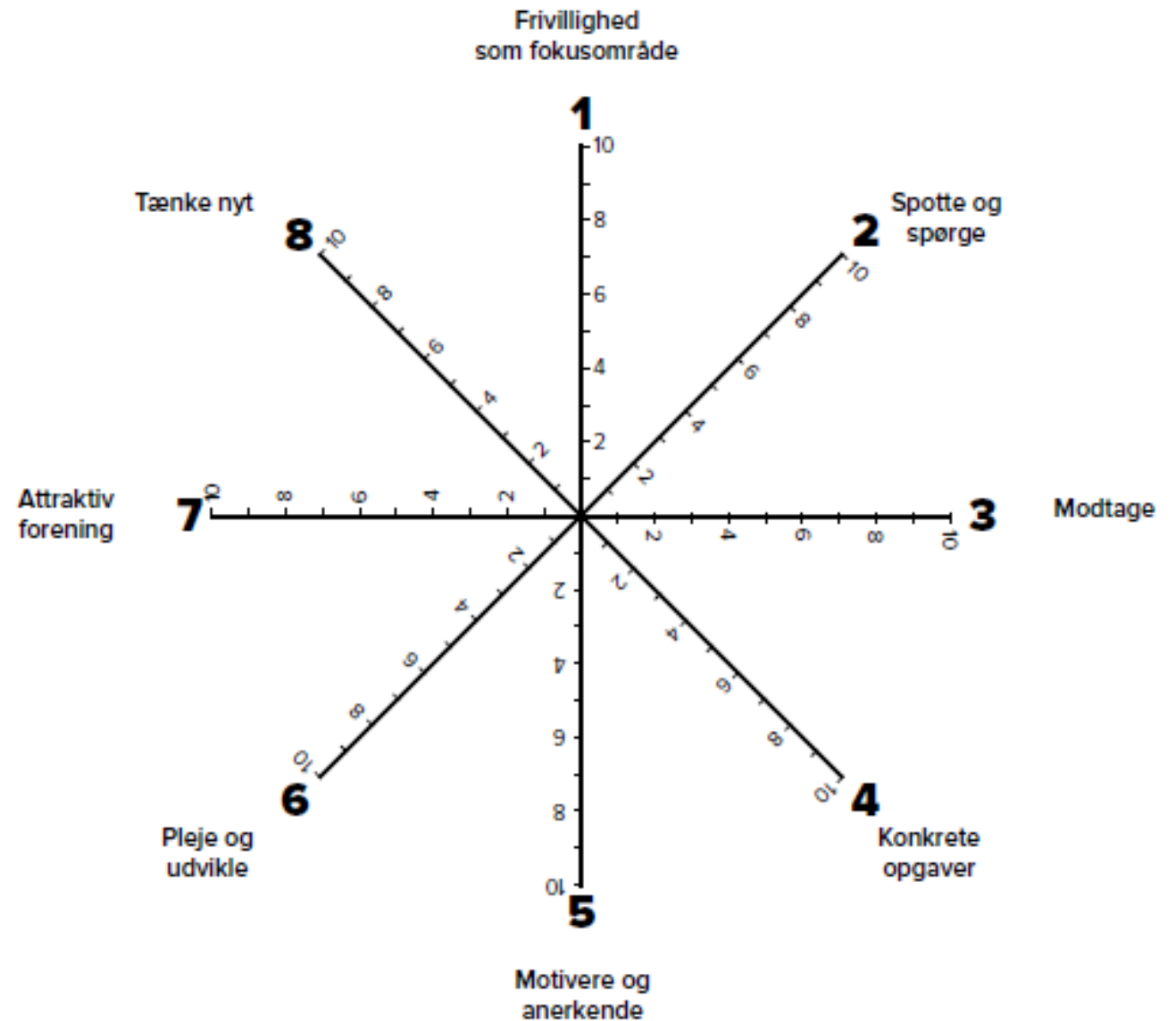
Frivillighedstest

– Test af jeres lokale forening

Hvor er i nu?



Hvor ønsker i at være om et år?





Planlægning og organisering

Et indsatsområde fra frivillighedsuniverset

DGI



Opgaveoverblik

Opgaveoverblik

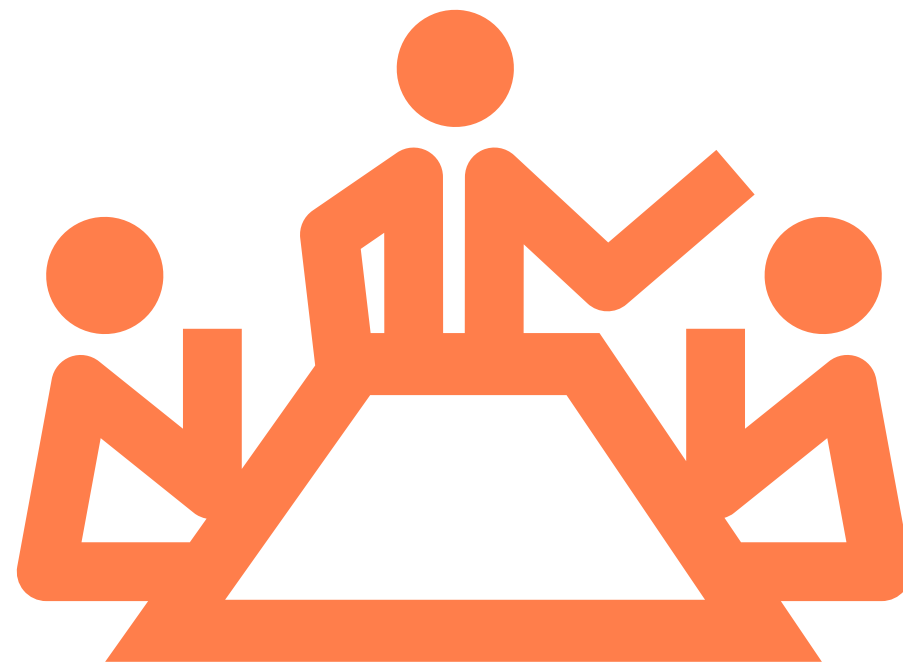
- Lav en brainstorm
- Skriv alle opgaver ned på post'it
- Kategoriser opgaverne efter opgavetyperne
- Organisér opgaver ud fra disse kategorier: Bliver løst af:
Bestyrelsen, Frivillige, bliver ikke løst



Hvor er der behov for flere frivillige?

Drøft med udgangspunkt i opgaveoverblikket:

- Hvem kunne løse de opgaver der ikke bliver løst?
- Kunne nogle af bestyrelsens opgaver løses af frivillige?



The image shows three people from behind, sitting on the ground. They are wearing bright orange t-shirts. The person on the left has long blonde hair. The person in the middle has short blonde hair and is wearing glasses. The person on the right is wearing a black visor. All three shirts have the text "Det er fedt at være frivillig" printed on the back. The background is a plain, light-colored wall. The entire image has a semi-transparent orange overlay. A large, bold, white text "Den konkrete opgave" is centered over the image.

Den konkrete opgave

Den konkrete opgave

(som der kan arbejdes med hjemme i foreningen)

- Udfyld skema for et par opgaver
- Diskutér om opgaverne er nødvendige for foreningens drift
- Er det nødvendigt, at bestyrelsen har ansvaret for denne opgave?

Den konkrete opgave

Opgaven <ul style="list-style-type: none">• Overskrift	
Indholdsbeskrivelse <ul style="list-style-type: none">• Konkret og detaljeret beskrivelse af opgaven	
Organisering <ul style="list-style-type: none">• Kan opgaven med fordel deles af flere?	
Tid <ul style="list-style-type: none">• Hvad er tidsforbruget?	

Link til redskabet
"Den konkrete opgave" [HER](#)

Den konkrete opgave

Eksempel

Opgaven Overskrift	Forældrehjælper
Indholdsbeskrivelse Konkret og detaljeret beskrivelse af opgaven	Der er min. en forældrehjælper tilknyttet hvert af børneholdene i foreningen Forældrehjælpernes opgave: At snakke med forældrene på holdet At støtte og hjælpe træneren At sørge for kørsel til kampe, dvs. lave kørselsordning og tage sig af hvis nogen melder afbud At sørge for juleafslutning
Organisering Kan opgaven med fordel deles af flere?	Det kan være en fordel, at tre forældre deles om denne opgave, så ledes at en af dem altid er til stede til træning og kamp Hvis der er flere om opgaven, kan de være med til at sætte nye til tag i gang omkring holdet
Tid Hvad er tidsforbruget?	Max. 10 timer i alt om måneden (kan så fordeles på flere)

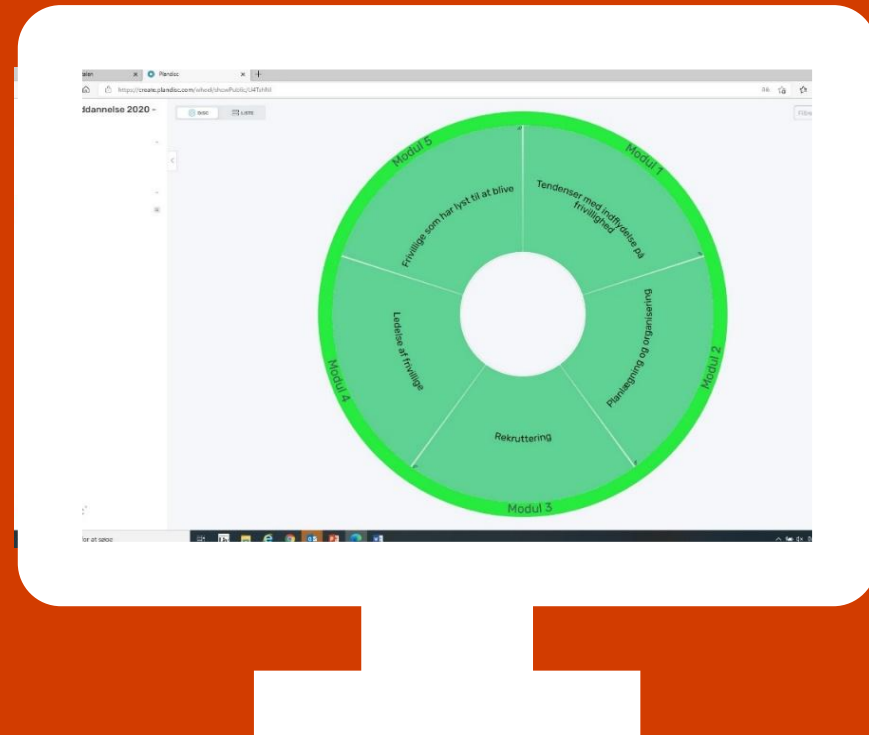
The image shows two women walking towards the camera in an outdoor setting, likely a festival or campsite. They are wearing matching orange t-shirts with a white heart logo containing the word 'frivillig'. The woman on the left is wearing sunglasses and jeans, while the woman on the right is wearing a watch and shorts. The background is filled with tents and a warm, orange-toned light, suggesting a sunset or sunrise. The text 'Visuelt årshjul' is overlaid in the center in a large, white, sans-serif font.

Visuelt årshjul

Visuelt årshjul

Årshjulet kan for eksempel indeholde:

- Møder
- Kurser
- Stævner
- Turneringer
- Sociale arrangementer
- Faste opgaver
- Etc.



[Plandisc](https://www.plandisc.com/visuelt-årshjul-2020/)

Skabelon til årshjul

Skabelon til årshjul					
Måned	Milepæl (deadline) Tilmeldings- og ansøgningsfrister Stævner, skoler og opvisninger Trænere er fundet	Ansvarlig Hvem har ansvaret for opgaven? (kun navnet på en person) – sæt evt. også en deadline for opgavens udførelse.	Handling De handlinger, som skal ske, for at vi kan nå milepælene	Ansvarlig Hvem har ansvaret for opgaven? (kun navnet på en person) – sæt evt. også en deadline for opgavens udførelse.	Bestyrelsesmøde Her fastlægges datoerne for møderne – under hensyn til, hvor mange milepæle og handlinger der er i de forskellige perioder
Januar					
Februar					
Marts					
April					
Maj					
Juni					

Link til "skabelon til årshjul" kan hentes [HER](#)

HANDLEPLAN



HVAD:

HVEM:

HVORNÅR:

?

Tak for i dag