

Frivilligt arbejde i idræt

Notat udarbejdet for DGI

December 2012

Bjarne Ibsen
Professor og forskningsleder
Center for forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund
Syddansk Universitet

Indhold

| | |
|---|----|
| 1. Indledning | 2 |
| 2. Voksende frivilligt arbejde | 3 |
| 2.1. Undersøgelser af frivilligt arbejde..... | 3 |
| 2.2. Værdiundersøgelserne | 3 |
| 2.3. Kulturvaneundersøgelserne | 4 |
| 3. Sammenligning med andre lande..... | 6 |
| 4. Omfanget af frivilligt arbejde på forskellige samfundsområder..... | 7 |
| 5. Variationer i deltagelsen i det frivillige arbejde | 9 |
| 5.1. Vækst hos de unge og de ældre | 9 |
| 5.2. Mænd arbejder lidt mere frivilligt end kvinderne | 10 |
| 5.3. Større frivilligt arbejde med højere uddannelsesniveau | 10 |
| 5.4. Etniske minoriteters deltagelse i frivilligt arbejde | 10 |
| 5.5. Lokale og regionale variationer..... | 11 |
| 6. Frivilligt arbejde i idrætsforeninger..... | 11 |
| 6.1. Uændret antal frivillige i idrætsforeningerne | 12 |
| 6.2. Mindst en halv million der arbejder frivilligt i idræt..... | 13 |
| 6.3. Voksende udgifter til løn- og omkostningsgodtgørelse | 14 |
| 6.4. Rekruttering af frivillige..... | 14 |
| 6.5. Høje idealer om det frivillige arbejde..... | 15 |
| 7. Den økonomiske værdi af det frivillige arbejde i idrætten | 16 |
| 8. Forklaringer | 17 |
| 8.1. Medlemmernes baggrund og netværk | 17 |
| 8.2. Strukturelle og kulturelle karakteristika ved foreningen..... | 18 |
| 8.3. Den samfundsmæssige kontekst betydning..... | 21 |
| 9. Sammenfatning | 25 |
| Litteratur..... | 27 |

1. Indledning

Det frivillige arbejde er en uadskillelig del af den foreningsorganiserede idræt. For det første på grund af de mange gratis arbejdstimer, de frivillige lægger i foreningerne. Frivillig arbejdskraft udgør langt den største del af arbejdet i idrætsforeningerne og er den væsentligste ressource. Hvis man forestillede sig, at arbejdet i idrætsforeningerne skulle overtages af lønnede medarbejdere ville det grundlæggende ændre idrætsforeningerne. Det ville blive meget dyrere at være medlem, og i bestræbelserne på at holde prisen nede, ville idrætsforeningernes aktiviteter ændre karakter med mindre vægt på de sider af foreningen, som der bruges meget arbejdstid på. Fx mange af de sociale aktiviteter. For det andet er mange af foreningernes kvaliteter forbundet med de værdier, vi tillægger det frivillige arbejde. Her tænkes både på de sociale værdier – som netop omtalt – og på de demokratiske værdier, foreningerne tillægges. Frivilligt arbejde er således en meget væsentlig side af aktivt medborgerskab eller folkeligt styre, hvor opgaver eller aktiviteter varetages i selvstyrende frivillige grupper og foreninger. Studier viser også, at det bidrager til dannelsen af tillid, generaliseret gensidighed og social kapital, der er helt grundlæggende for et velfungerede demokratisk samfund.

Mange foreninger beklager sig imidlertid over, at det er vanskeligt at få frivillige til de mange opgaver. Adskillige studier har vist, at foreningerne betragter rekruttering og fastholdelse af frivillige som en af de største udfordringer i idrætsforeningerne. Ikke fordi det nødvendigvis er blevet et større problem end tidligere, men fordi den store afhængighed af frivillig arbejdskraft gør det til en vedvarende udfordring at finde nye frivillige. Samtidig tyder meget på, at der fra politisk side er øgede forventninger til idrætsforeningerne og deres bidrag til at løse en række samfundsproblemer – bl.a. forebyggelse og integration (Thøgersen 2012). Tilsammen rejser det spørgsmålet, om foreningerne i fremtiden i samme grad kan bygge på frivillig arbejdskraft, som de gør i dag.

Frivilligt arbejde defineres normalt på denne måde (Ibsen 1992): For det første er aktiviteten, som vi betegner som frivilligt arbejde, *frivillig*, dvs. udføres uden fysisk, retslig eller økonomisk tvang. Man skal kunne trække sig tilbage eller holde op, uden at det 'truer' ens liv hverken økonomisk eller socialt, og arbejdet må ikke være bestemt af nødvendigheden af at tjene penge. Frivilligt arbejde er tværtimod kun muligt, hvis personen har sikret sin eksistens på anden vis.

For det andet er arbejdet *ikke lønnet*. Der kan dog være tale om forskellige former for omkostningsgodtgørelse, gratisydelse (fx gratis medlemskab, deltagelse i arrangementer, fritidstøj, telefon mv.) eller mindre betalinger af symbolsk karakter.

For det tredje er der tale om en handling eller aktivitet, *som udføres overfor andre end familien*. Derved adskiller frivilligt arbejde sig fra husholdningsarbejde, hjemmearbejde ol.

For det fjerde skal arbejdet være til *gavn for andre*, dvs. at det skal have tilsigtede positive velfærdsvirkninger for andre og have en værdi for tredje person. Det er således ikke værdien for den, som udfører arbejdet, der gør det til frivilligt arbejde, men den værdi det har for andre. Men selvom handlingen udføres overfor og har positive velfærdsvirkninger for andre, kan det udmærket været motiveret af mere selviske motiver som magt, indflydelse eller ønsket om at gøre noget for sine egne børn.

For det femte skal der være tale om *arbejde af formel karakter*, dvs. organiseret frivilligt arbejde eller aftalt uformelt frivilligt arbejde. Almindelig hjælpsomhed af spontan og uformel karakter er altså ikke frivilligt arbejde efter denne definition.

2. Voksende frivilligt arbejde

Flere empiriske undersøgelser kan ikke bekræfte den udbredte opfattelse, at frivilligt arbejde er på tilbagetog. Der er snarere sket en vækst i det frivillige arbejdes omfang. Og de seneste undersøgelser tyder på en stor vækst. Her skal resultaterne fra tre forskellige typer af landsdækkende undersøgelser, der på forskellig vis har indeholdt spørgsmål om frivilligt arbejde, omtales.

2.1. Undersøgelser af frivilligt arbejde

Den første undersøgelse i Danmark af det frivillige arbejdes udbredelse blev gennemført af Socialforskningsinstituttet i 1987. Undersøgelsen viste, at 24 pct. af danskerne (over 16 år) havde udført en eller anden form for frivilligt arbejde inden for de seneste 12 måneder (Boolsen 1988).

I 1993 gentog Socialforskningsinstituttet undersøgelsen af befolkningens deltagelse i frivilligt arbejde, og nu viste undersøgelsen, at 28 pct. af befolkningen over 16 år havde arbejdet frivilligt inden for det seneste år. Analysen påviste altså en stigning på 4 pct. siden 1987, men pga. den statistiske usikkerhed kan den reelle stigning have været mindre. Lægges man dertil dem, som kun udfører regelmæssigt *uformelt frivilligt arbejde*, udgjorde de frivillige 49 pct. af befolkningen i 1993. De to undersøgelser viste imidlertid også, at det antal timer, som den enkelte udfører frivilligt arbejde i, faldt svagt fra 1987 til 1993 - hvilket alene kunne tilskrives mændene (Anker 1995).

I 2004 gennemførtes den hidtil mest omfattende landsdækkende undersøgelse af befolkningens deltagelse i frivilligt arbejde, som en del af den såkaldte Frivillighedsundersøgelse, der var en del af en stor international undersøgelse. Undersøgelsen viste, at 35 pct. af befolkningen havde udført et frivilligt arbejde inden for det seneste år, og 25 pct. havde gjort det inden for den seneste måned. 11 procent arbejdede frivilligt i idrætsforeningerne (Koch-Nielsen et al 2005).

Siden da er der ikke gennemført tilsvarende omfattende undersøgelser af frivilligt arbejde med samme metodik, men spørgsmålet har indgået i flere landsdækkende undersøgelser, som derfor også skal refereres her.

2.2. Værdiundersøgelserne

I 2008 gennemførtes en stor undersøgelse af danskernes værdier, som bl.a. omfattede et spørgsmål om danskernes deltagelse i frivilligt arbejde. Undersøgelsen kom til næsten samme resultat, som undersøgelsen af frivilligt arbejde i 2004, nemlig at 37 pct. af den voksne befolkning udførte frivilligt arbejde. Tidligere undersøgelser af samme slags af danskernes værdier, gennemført i 1990 og 1999, spurgte også om befolkningens deltagelse i frivilligt arbejde. I 1990 svarede 26 pct. og i 1999 37 pct., at de arbejdede frivilligt. Disse studier bekræfter altså en vækst i det frivillige arbejde, men dog ikke en stigning fra 1999 til 2008 (Torpe 2011).

2.3.Kulturvaneundersøgelserne

En ny undersøgelse, gennemført i 2012, tyder imidlertid på en betydelig vækst de seneste år. Det drejer sig om Kulturvaneundersøgelsen, der har undersøgt danskernes deltagelse i kulturaktiviteter og idræt. Undersøgelsen omfattede også et spørgsmål om deltagelse i frivilligt arbejde og kom frem til, at 53 pct. af befolkningen udfører frivilligt arbejde (Bak et al 2012). Spørgsmålet indgik også i de tilsvarende undersøgelser, der blev gennemført i 1998 og igen i 2004. I undersøgelsen fra 1998 blev respondenterne spurgt, om de regelmæssigt eller undertiden ”bruger en del af deres fritid til – uden betaling – at arbejde i fritidsorganisationer eller andet”. Undersøgelsen viste, at 34 pct. af befolkningen over 15 år arbejdede frivilligt og ulønnet. 21 pct. gjorde det regelmæssigt, og yderligere 13 pct. gjorde det undertiden (Fridberg 2000: 198). I undersøgelsen fra 2004 fik respondenterne det samme spørgsmål, og da svarede 39 pct., at de udførte frivilligt arbejde, dvs. en lille stigning siden 1998. Undersøgelsen i 2012 spurgte på en lidt anden måde. Her blev respondenterne spurgt, om ’du har været engageret i frivilligt arbejde og / eller foreningsarbejde på nogle af følgende områder inden for det seneste år’ (hvorefter en række samfundsområder blev nævnt). Spørgsmålet er altså formuleret lidt anderledes end i de landsdækkende undersøgelser af frivilligt arbejde, hvilket kan være noget af forklaringen på, at mere end halvdelen af befolkningen ifølge denne undersøgelse udfører frivilligt arbejde.

I nedenstående tabel er resultaterne af de nævnte undersøgelser samlet.

Tabel 1. Andel af den voksne befolkning i Danmark, som udfører frivilligt arbejde. Tre undersøgelsers resultater af udviklingen de seneste 25 år (pct.)

| Årstal | Frivillighedsundersøgelser | Værdiundersøgelser | Kulturvaneundersøgelser |
|--------|----------------------------|--------------------|-------------------------|
| 1987 | 24 | | |
| 1988 | | | |
| 1989 | | | |
| 1990 | | 26 | |
| 1991 | | | |
| 1992 | | | |
| 1993 | 28 | | |
| 1994 | | | |
| 1995 | | | |
| 1996 | | | |
| 1997 | | | |
| 1998 | | | 34 |
| 1999 | | 37 | |
| 2000 | | | |
| 2001 | | | |
| 2002 | | | |
| 2003 | | | |
| 2004 | 35 | | 39 |
| 2005 | | | |
| 2006 | | | |
| 2007 | | | |
| 2008 | | 37 | |
| 2009 | | | |
| 2010 | | | |
| 2011 | | | |
| 2012 | | | 53 |

Undersøgelserne tyder altså på, at en voksende andel af befolkningen udfører frivilligt arbejde. Her skal dog nævnes et par forbehold i forhold til denne konklusion. For det første er spørgsmålene og svar-mulighederne i de forskellige undersøgelser ikke helt identiske, og selv små forskelle kan påvirke resultatet. For det andet er det svært at definere præcist, hvad der forstås ved frivilligt arbejde. Den største usikkerhed vedrører det uformelle frivillige arbejde, hvor man ind i mellem hjælper til i foreningen, hjælper en ældre nabo med at købe ind eller hjælper til på den årlige oprydning- og reparationsdag på børnehavens legeplads. Bemærk at den første undersøgelse af det frivillige arbejde i 1987 viste, at hvis man medregnede det uformelle frivillige arbejde, så arbejdede 49 pct. af befolkningen frivilligt. Det vil sige ikke meget mindre end andelen, som ifølge Kulturvaneundersøgelsen arbejder frivilligt i 2012. For det tredje opfattes frivilligt arbejde som noget positivt, og det har fået meget omtale det seneste årti. Fra alle politiske fløje taler man positivt om det frivillige arbejde, det indgår i de seneste to regerings regeringsgrundlag, og emnet tages jævnlige op i medierne. Det kan medvirke til, at folk i dag i højere grad end tidligere svarer, at de arbejder frivilligt, fordi folk gerne vil svare bekræftende på spørgsmål om aktiviteter, der værdsættes meget i samfundet.

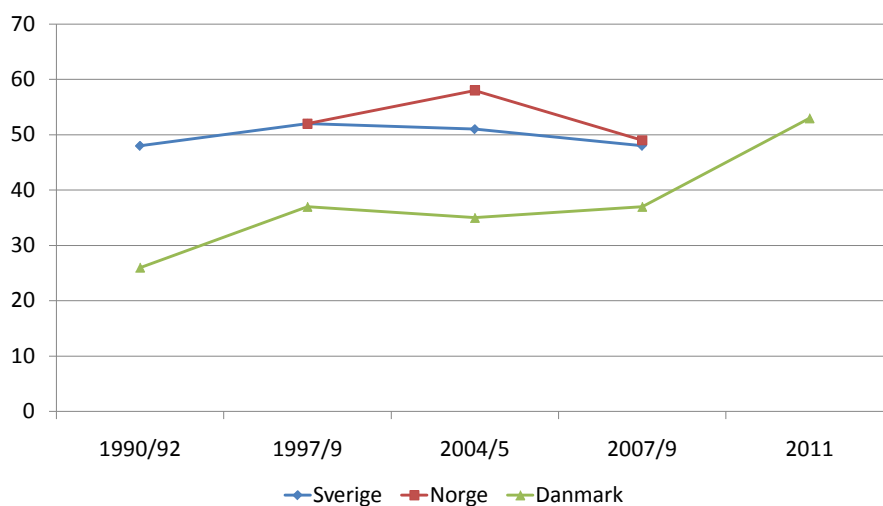
3. Sammenligning med andre lande

Det er en udbredt forestilling i Danmark, som forfatteren til dette notat har oplevet under mange foredrag om foreningsliv og frivilligt arbejde, at foreningsliv og frivilligt arbejde er noget særligt dansk. Nok kender man det også i andre lande, men ikke i samme grad som i Danmark!! Hvad kan vi uddrage af undersøgelserne?

En sammenligning af de danske studier – refereret ovenfor – med norske og svenske studier viser, at andelen af befolkningen, der udfører frivilligt arbejde, er højere i begge lande end i Danmark. Men resultaterne deraf fra den seneste Kulturvaneundersøgelse fra 2012 viser måske, at vi har nået samme niveau i Danmark som i Sverige og Norge.

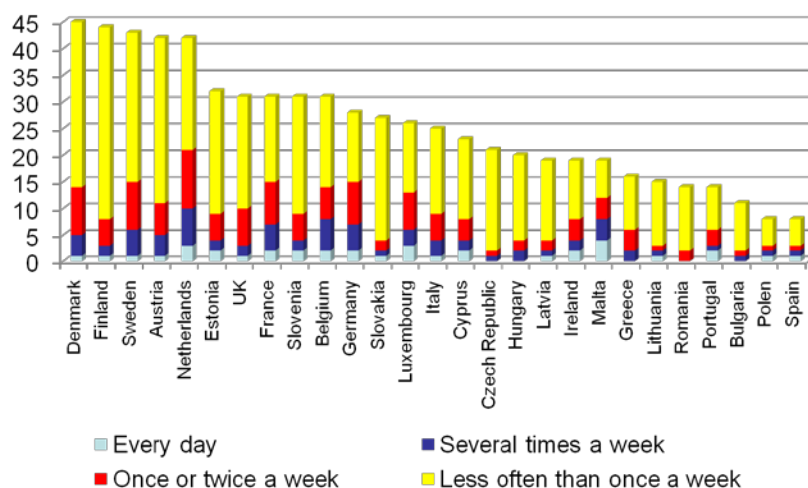
En EU-undersøgelsen fra 2008 placerer Danmark helt i top, hvad angår andelen af befolkningen, som deltager i frivillige og godgørende (charitable) aktiviteter sammen med Finland, Sverige, Østrig og Holland. Det bekræfter, hvad andre tilsvarende forsøg på at sammenligne andelen, der udfører frivilligt arbejde, i Europa, har vist, at de nordiske lande ligger i top sammen med Holland. Det skal dog bemærkes, at billedet ser lidt anderledes ud, hvis man alene sammenligner den andel, der på undersøgelsestidspunktet svarede, at de udfører et frivilligt arbejde mindst en eller to gange om ugen. I så fald er deltagelsesniveauet højere end i Danmark i Holland og på ca. samme niveau i Sverige, Frankrig, Belgien, Tyskland og Luxemburg (McCloughan, Batt, Costine and Scully 2011).

Figur 1. Udviklingen i andelen af den voksne befolkning som udfører frivilligt arbejde i Sverige, Norge og Danmark (pct.)



Kilder: Norge: Wollebæk og Sivesind (2010). Sverige: Svedberg 2010. Danmark: Koch-Nielsen et al. 2005; Torpe 2011; Bak et al 2012.

Figur 2. Andelen af den voksne befolkning som deltager i frivillige og godgørende aktiviteter, opdelt på EU-lande (% , 2008)



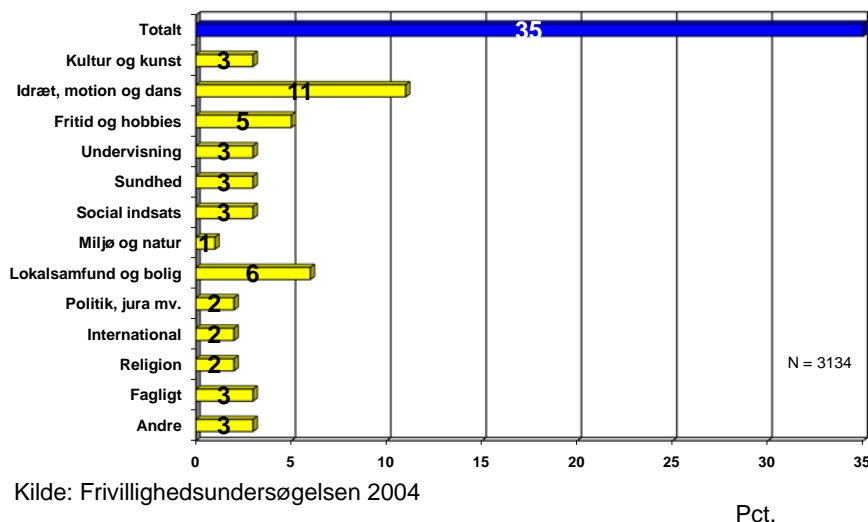
En EU-rapport fra 2010 har undersøgt udviklingen i frivilligt arbejde i de lande, hvor der findes pålidelige oplysninger derom. Den konkluderer, at der har været en markant stigning i befolkningens involvering i frivilligt arbejde i Østrig, Belgien, Tjekkiet, Danmark, Frankrig, Grækenland, Italien, Luxembourg, Polen og Spanien, mens udviklingen har været mere beskedene i Estland, Finland, Tyskland, Ungarn, Rumænien samt Slovenien og stabil i Bulgarien, Irland, Letland, Litauen, Malta, Holland, Storbritannien og Sverige. Dvs. at man i de fleste lande har oplevet en vækst, og næsten ingen lande kan berette om en egentlig tilbagegang (GHK 2010).

4. Omfanget af frivilligt arbejde på forskellige samfundsområder

Ovenstående tegner et billede af udviklingen i frivilligt arbejde i Danmark generelt. Her skal vi belyse, på hvilke samfundsområder det frivillige arbejde finder sted. Det var først med Frivillighedsundersøgelsen i 2004, at vi for alvor fik et billede af, hvordan det frivillige arbejde fordeler sig på samfundsområder. I Kulturvaneundersøgelsen fra 2012 er det næsten de samme kategorier, som er brugt i spørgsmålet om frivilligt arbejde.

Frivillighedsundersøgelsen fra 2004 viste, at de fleste frivillige findes inden for idræt, motion mv. 11 pct. af den voksne befolkning svarede, at de udførte et frivilligt arbejde på dette område. Øvrige fritids- og kulturområder udgjorde også en stor del med henholdsvis 5 pct. og 3 pct. Omkring halvdelen af alt frivilligt arbejde fandt sted inden for det, vi bredt kan betegne som kultur- og fritidsområdet. Et andet samfundsområde, hvor mange udfører frivilligt arbejde, er 'lokalsamfund og bolig', som 6 pct. i 2004 udførte frivilligt arbejde i. Det er især arbejde inden for boligforeninger, grundejerforeninger, ejerforeninger og lejerforeninger. I følge denne undersøgelse udgjorde det frivillige arbejde inden for 'social indsats' og 'sundhed' en forholdsvis lille del af de frivillige med 3 pct. af befolkningen på begge områder (figur 3).

Figur 3. Andel af den danske befolkning (voksne), som har udført frivilligt arbejde inden for det seneste år (2004)



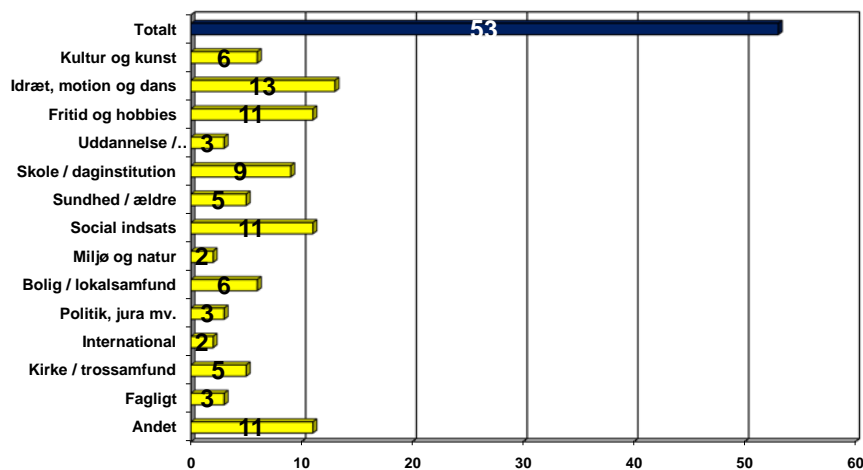
Kulturvaneundersøgelsen fra 2012, der som nævnt kom frem til, at hele 53 pct. af befolkningen udfører frivillige arbejde / foreningsarbejde, viste også, at de fleste frivillige findes i idrætten med 13 pct., dvs. næsten samme niveau som Frivillighedsundersøgelsen fandt i 2004. Den seneste undersøgelse af befolkningens idrætsvaner, som Idrættens Analyseinstitut står for, finder også, at 11 pct. af den voksne befolkning udfører frivilligt arbejde inden for idræt¹. Men på flere af de øvrige områder er andelen, som udfører et frivilligt arbejde, meget større end i Frivillighedsundersøgelsen i 2004. Det gælder især inden for velfærdsområderne 'social indsats' (11 pct.), 'sundhed' (5 pct.) og 'skole og daginstitution' (9 pct.), men også inden for 'fritid og hobbies' (11 pct.) og 'kultur og kunst' (6 pct.).

I tidligere Kulturvaneundersøgelser fra 1993, 1998 og 2004 blev der også spurgt om deltagelse i frivilligt arbejde i idrætsforeninger. Resultatet var næsten det samme som i 2012, dvs. 13 til 14 pct. Disse undersøgelser tyder altså på, at andelen af befolkningen, der udfører et frivilligt arbejde i idræt, har været ret stabil de seneste 20 år.

Til gengæld tyder undersøgelsen på, at der er sket en betydelig vækst i deltagelsen i frivilligt arbejde inden for velfærdsstatens kerneområder (social indsats, sundhed, skole og børnepasning) samt inden for øvrige fritids- og kulturområder end idræt. Noget af forklaringen på forskellen mellem resultaterne i 2004 og resultaterne fra 2012 kan dog skyldes forskelle i måden spørgsmålene er stillet. Især det forhold, at ordet 'foreningsarbejde' indgår i spørgsmålet i 2012, kan have påvirket respondenternes svar.

¹ Resultaterne er endnu ikke offentliggjort.

Figur 4. Andel af den danske befolkning (voksne), som har været engageret i frivilligt arbejde / forenings-arbejde det seneste år (2012)



Kilde: Kulturvaneundersøgelsen 2012

Pct.

5. Variationer i deltagelsen i det frivillige arbejde

Ovenstående gennemgang belyste andelen af hele befolkningen, som udfører frivilligt arbejde. Det er imidlertid ikke alle grupper, der udfører lige meget frivilligt arbejde. Det skal vi se på i det følgende.

5.1. Vækst hos de unge og de ældre

De første studier af frivilligt arbejde viste, at det frivillige arbejde især var udbredt i aldersgruppen 30 til 50 år, dvs. i en fase af tilværelsen, hvor mange samtidig gør karriere i arbejdslivet og har hjemmeboende børn. Både de unge og de ældre var mindre aktive som frivillig.

Undersøgelserne i 1990-tallet viste imidlertid, at meget af væksten i det frivillige arbejde skyldtes, at de ældre aldersgrupper i stigende grad tog del deri (Anker 1995). Et andet studie fra sidst i 1990'erne viste, at mens andelen, der har en tillidspost, var vokset i aldersgrupperne over 39 år, var andelen stagneret i aldersgruppen 30 – 39 år og decideret faldet i aldersgruppen 20 – 29 år (Torpe 2000:91). Det gav anledning til en bekymring om, at de unge i mindre grad var villige til at engagere sig i frivillige opgaver. De seneste undersøgelser synes imidlertid at have gjort denne bekymring til skamme. En sammenligning af aldersgruppernes deltagelse i frivilligt arbejde i Værdiundersøgelsen fra 1990 med den tilsvarende undersøgelse fra 2008 viser, at stigningen i andelen af befolkningen, der arbejder frivilligt, både kommer fra de unge og de ældre, mens der ikke er sket en stigning i aldersgruppen 30 til 50 år (Torpe 2011). Den seneste analyse deraf fra 2012, som en del af Kulturvaneundersøgelsen, kan ikke påvise en entydig sammenhæng mellem alder og deltagelse i frivilligt arbejde. Den største andel af frivillige finder vi blandt de helt unge fra 15 til 19 år med 65 pct., og derpå er det de 30 til 50-årige, der er mest aktive i frivilligt arbejde. De

øvrige aldersgrupper er der små forskelle mellem - omkring 50 pct. (Bak et al 2012). Men i sammenligning med den tilsvarende undersøgelse fra 2004 ser vi den største stigning i andelen, der arbejder frivilligt, hos de unge og de ældre mellem 60 og 69 år.

Det er imidlertid også forskelligt hvad unge, midaldrende og ældre involverer sig i. Her kan vi alene benytte de af ovennævnte undersøgelser, der har spurgt om, på hvilke samfundsområder, respondenterne arbejder frivilligt. Frivillighedsundersøgelsen fra 2004 viste, at alle aldersgrupper var mest engageret i frivilligt arbejde inden for kultur, fritid og idræt, men det gjaldt især de midaldrende og dernæst de unge, mens noget færre over 50 år var involveret i frivilligt arbejde i fritidsaktiviteter. Omvendt stiger andelen af en aldersgruppe, der udfører frivilligt socialt arbejde og frivilligt politisk arbejde i takt med alderen indtil pensionistalderen. Den seneste undersøgelse af dette fra Kulturvaneundersøgelsen i 2012 viser også, at de helt unge er mere engageret i frivilligt arbejde inden for idræt og andre fritidsaktiviteter end de ældre, men den næstmest aktive gruppe er de 40 til 49-årige, mens deltagelsesniveauet i alderen 20 til 39 og 50 til 69 år er noget lavere. I denne undersøgelse ser vi heller ikke en signifikant forskel på unges og ældres engagement i frivilligt socialt arbejde og frivilligt politisk arbejde (Bak et al 2012).

5.2.Mænd arbejder lidt mere frivilligt end kvinderne

Alle de seneste ti års større undersøgelser af frivilligt arbejde viser, at lidt flere mænd end kvinder udfører frivilligt arbejde. I Frivillighedsundersøgelsen fra 2004 udgjorde mændene 53 pct. af alle de frivillige, og i Kulturvaneundersøgelsen fra 2012 er fordelingen nogenlunde den samme (Bak et al 2012). Der er imidlertid visse forskelle på, hvor meget de to køn engagerer sig i forskellige samfundsområder. Mændene er betydeligt mere aktive end kvinderne inden for idræt, andre fritidsaktiviteter samt det politiske og faglige frivillige arbejde, mens kvinderne er mere aktive end mændene inden for frivilligt socialt arbejde og uddannelse samt skole og daginstitutioner. Dvs. velfærdsstatens kerneområder.

5.3.Større frivilligt arbejde med højere uddannelsesniveau

Alle studier viser, at der er en stærk sammenhæng mellem uddannelsesniveau og deltagelse i frivilligt arbejde. Personer, der har en videregående uddannelse, arbejder mere frivilligt end personer, der har en faglig uddannelse, der er mere engageret i frivilligt arbejde end personer uden en uddannelse. Også når man tager højde for sammenhængen mellem alder og uddannelsesniveau. Denne sammenhæng mellem uddannelsesniveau og deltagelse i frivilligt arbejde findes dog primært inden for frivilligt arbejde i fritidsaktiviteter og frivilligt politisk arbejde, mens sammenhængen ikke findes inden for frivilligt socialt arbejde (Henriksen og Rosdahl 2008).

5.4.Etniske minoriteters deltagelse i frivilligt arbejde

Frivillighedsundersøgelsen fra 2004 viste en meget klar sammenhæng mellem etnisk herkomst og deltagelse i frivilligt arbejde. Mens 35 pct. af respondenter med et statsborgerskab fra et vestligt land deltog i frivilligt arbejde inden for et år, var det kun 14 pct. af respondenterne med et statsborgerskab fra et ikke-vestligt land (Christensen 2009). Dette resultat svarer til resultaterne fra studier i andre lande. Derfor var det også meget overraskende, at Kulturvaneundersøgelsen fra 2012 kom frem til et helt andet resultat. Denne undersøgelse viste, at 73 pct. af såkaldte nydanskere havde udført et frivilligt arbejde inden for det seneste år mod 53 pct. af den samlede befolkning.

En meget stor del af nydanskernes frivillige arbejde finder dog sted i andre sammenhænge end de samfundsområder og det foreningsliv, hvor danskerne typisk arbejder frivilligt. 33 pct. af nydanskerne svarede, at de udførte frivilligt arbejde et 'andet sted' end de områder, der blev spurgt om. Det kan skyldes, at en stor del af nydanskerne arbejder frivilligt i forhold til personer og grupper af samme etniske herkomst, i samme boligområde mv. Andelen af nydanskerne, der er engageret i frivilligt arbejde i idræt, er da også kun 9 pct. mod 13 pct. i hele befolkningen (Bak et al 2012).

5.5. Lokale og regionale variationer

Undersøgelser viser, at der er forholdsvis flere foreninger i lavere urbaniserede områder end i større byområder, og derfor skulle man også forvente et større frivilligt arbejde på landet end i byen (Thøgersen og Ibsen 2008). På den anden side har en forholdsvis større andel af beboerne i byerne end på landet en højere uddannelse, der som nævnt har en positiv indvirkning på, hvor meget man arbejder frivilligt.

Frivillighedsundersøgelsen fra 2004 kan ikke finde en klar sammenhæng mellem urbaniseringsgrad og frivilligt arbejde. Undersøgelsen viste dog, at der var lidt færre, der arbejdede frivilligt i København og forstæder (31 pct.) end i øvrige områder (landdistrikter, bymæssig bebyggelse og provinsbyer) (36 pct.). Det er især inden for kultur- og fritidsaktiviteter, at forskellen er stor, idet kun 13 pct. arbejdede frivilligt på disse områder i hovedstanden samt forstæder dertil mod 20 pct. i de øvrige nævnte områder (Koch-Nielsen et al 2005).

Det har også en vis betydning, hvor længe man har boet i et område. Jo længere man har boet i et område, jo større er sandsynligheden for, at man arbejder frivilligt.

6. Frivilligt arbejde i idrætsforeninger

Ovenfor er det beskrevet, at Frivillighedsundersøgelsen i 2004 kom frem til, at 11 pct. af den voksne befolkning på dette tidspunkt udførte frivilligt arbejde inden for idræt, motion mv., mens 13 pct. svarede ja til det samme i Kulturvaneundersøgelsen fra 2012. Idrætsvaneundersøgelsen fra 2011 kommer også frem til, at 11 pct. af den voksne befolkning udfører frivilligt arbejde i en idrætsforening². Hvis disse resultater er et sandfærdigt billede af det frivillige arbejde i Danmark, holder det frivillige arbejde i idrætten det samme niveau i dag som for otte år siden, men de frivillige i idrætten udgør en mindre andel af alle frivillige. I 2004 udgjorde de frivillige i idrætten ca. en tredjedel af alle frivillige. I 2012 er det hver fjerde.

I det følgende belyses resultaterne af en række undersøgelser af det frivillige arbejde i idrætsforeninger, som er gennemført de seneste 25 år, hvor idrætsforeninger har svaret på, hvor mange der arbejder frivilligt i foreningen, og hvordan foreningerne vurderer, hvor let eller svært det er at rekruttere frivillige. Undersøgelserne er dog ikke gennemført på helt samme måde, og de første undersøgelser adskiller sig markant fra de seneste to ved, at antallet af foreninger i de første undersøgelser var meget mindre end i undersøgelserne i 2004 og 2010.

² Resultaterne er endnu ikke offentliggjort. Analysen varetages af Idrættens Analyseinstitut.

6.1. Uændret antal frivillige i idrætsforeningerne

Sammenligningen af resultaterne viser, at der ikke generelt er sket en tydelig ændring i det frivillige arbejdes relative betydning i idrætsforeningerne (tabel 2).

- Antallet af instruktører pr. forening var relativt stabilt indtil den seneste undersøgelse i 2010, som tyder på, at foreningerne i dag benytter sig af flere instruktører end tidligere. Antallet af medlemmer pr. instruktør er dog stort set den samme i dag, som den var i 1980'erne.
- Antallet af ledere og udvalgsmedlemmer pr. forening har også været forholdsvis stabilt siden 1989, mens antallet af medlemmer pr. frivillig leder er lidt lavere i dag end for tyve år siden (dvs. relativt flere ledere).

På baggrund af besvarelserne af spørgeskemaet i undersøgelsen af frivilligt arbejde i idrætsforeninger, der er medlem af et forbund under DIF, er antallet af frivillige i idrætsforeninger opgjort til 340.000 fordelt på 128.000 frivillige trænere, 93.000 frivillige ledere og 119.000 frivillige til andre opgaver (Laub 2011).

Samme undersøgelse viste, at idrætsforeningerne i gennemsnit havde 34,6 frivillige og 2,9 lønnede medarbejdere i 2010. I gennemsnit var 7 pct. af trænerne og lederne i foreningerne lønnede.

Undersøgelsen viste også, at 66 pct. af de frivillige var mænd og 34 pct. kvinder. Hovedparten af de frivillige i idrætsforeningerne var mellem 20 og 39 år (38 pct.) og 40 og 59 år (39 pct.), mens de unge under 20 år kun udgjorde 12 pct., og de ældre på 60 år og ældre udgjorde 11 pct. Halvdelen af de frivillige ledere var mellem 40 og 59 år, mens hver tredje var mellem 20 og 39 år. Trænerne var noget yngre. Hele 18 pct. var under 20 år, og 42 pct. var mellem 20 og 39 år.

Tabel 2: Instruktører og ledere i idrætsforeningerne - i 1985, 1989, 1997, 2004 og 2010

| | 1985 | 1989 | 1997 | 2004 ¹ | 2010 ² |
|--|------|------|-----------------|-------------------|-------------------|
| Antal instruktører i gennemsnit | 9,2 | 9,4 | 9,7 | 9,7 | 13,4 |
| Antal medlemmer pr. instruktør ³ | 26 | 24 | 37 ⁴ | 18,6 | 24,4 |
| Antal ledere (bestyrelse, udvalg) i gennemsnit | 7,6 | 10,3 | 10,4 | 10,0 | 9,5 |
| Antal medlemmer pr. bestyrelses- og udvalgsleder | 27 | 27 | 27 | 18 | 22,0 |
| Antal frivillige til andre opgaver i gennemsnit | | | | | 11,7 |
| Antal foreninger der deltog i undersøgelsen | | 121 | 473 | 3097 | 5203 |
| <p>1) Tallene er fra idrætsorganisationernes foreningsundersøgelse i 2004</p> <p>2) Tallene er fra en undersøgelse af frivilligt arbejde i idrætsforeninger, som Idrættens Analyseinstitut og Center for forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund i 2010 gennemførte for Danmarks Idræts-forbund. 51 pct. af 10.068 idrætsforeninger besvarede helt eller delvist spørgeskemaet bestående af en række spørgsmål om antallet af frivillige, problemerne med at rekruttere og fastholde frivillige, holdninger til frivilligt arbejde samt andre foreningsspørgsmål (Laub 2011).</p> <p>3) Omfatter kun idrætsforeninger, der har trænere og instruktører.</p> <p>4) Det høje tal for antal medlemmer pr. instruktør i 1997 hænger sammen med, at foreningerne i denne undersøgelse var 33 pct. større end foreningerne var i gennemsnit i 2004, mens antallet af instruktører pr. forening var det samme. Denne forskel i antallet af medlemmer skyldes primært, at undersøgelsen fra 1997 også omfattede flerstrengede foreninger med aktiviteter / afdelinger, der ikke er selvstændige. I undersøgelsen fra 2004 og 2010 betragtedes alle aktiviteter som en forening, også hvis de var en del af en flerstrengt forening.</p> | | | | | |

6.2. Mindst en halv million der arbejder frivilligt i idræt

Hvis det antages, at 80 pct. af alle idrætsforeninger er medlem af DIF (Ibsen 2006), som undersøgelsen fra 2004 viste (Ibsen 2006)³, og det antages, at de resterende 20 pct. i gennemsnit ikke afviger væsentligt fra DIF-foreningerne⁴, kan det samlede antal frivillige i idrætten opgøres til ca. 425.000. Dette tal er noget mindre end de 500.000 til 600.000, som ifølge de landsdækkende undersøgelser udfører frivilligt arbejde inden for idræt og motion (11 – 13 pct. af den voksne del af befolkningen, der er 16 år og ældre). Forskellen kan skyldes, at de 425.000 kun omfatter idræt organiseret i foreninger, der er medlem af en landsorganisation. Men idræt finder også sted i firmaidrætsforeninger, i foreninger der ikke er medlem af en idrætsorganisation og i mere uformelle grupper. Dertil kommer den mere episodiske frivillighed, hvor frivillige hjælper ved afholdelse af et

³ Foreningsundersøgelsen fra 2004, som omfattede alle idrætsforeninger, der var medlem af DIF og / eller DGI viste, at 20 pct. af idrætsforeningerne kun var medlem af DGI.

⁴ Det er dog ikke helt tilfældet, idet mange af de foreninger, der kun er medlem af DGI, er gymnastikforeninger, og der findes også en del badmintonforeninger og rene breddeidrætsforeninger, der kun er medlem af DGI. Disse foreningers 'frivillighedsprofil' afviger fra den gennemsnitlige DIF-forening, men det er ikke muligt at foretage en pålidelig beregning af, hvor meget disse foreninger afviger, hvad angår omfanget af det frivillige arbejde.

arrangement, med at køre børnene til et stævne ol. Det er derfor meget sandsynligt, at det samlede antal frivillige inden for idrætten er mindst 500.000.

6.3. Voksende udgifter til løn- og omkostningsgodtgørelse

Noget tyder dog på, at idrætsforeningerne bruger en stigende del af udgifterne til løn- og omkostningsgodtgørelse (tabel 3). Analysen kan dog ikke vise, om denne stigning skyldes øgede udgifter til løn og / eller øgede udgifter til omkostningsgodtgørelse. Det er også tænkeligt, at stigningen skyldes større lønninger til få trænere (fx førsteholdstræneren i fodbold), uden at andelen af trænerne, der får løn, er steget. Endelig er det et spørgsmål, som forholdsvis mange idrætsforeninger ikke har svaret på i de gennemførte undersøgelser. Der foreligger ikke pålidelige analyser deraf siden 2004.

Sammenligner vi det frivillige arbejdes relative betydning mellem gamle og nye foreninger, viser det sig, at de nye foreninger i mindre grad har udgifter til løn, end de ældre foreninger har. Den primære årsag til denne forskel er dog, at de nye foreninger typisk er mindre end de ældre foreninger, og foreningsstørrelsen har stor indflydelse på professionaliseringsgraden i foreningerne og evnen til at rekruttere nye frivillige.

Tabel 3: Den procentuelle fordeling af idrætsforeningernes udgifter (gennemsnit for idrætsforeningerne)

| | 1985 | 1989 | 2004 ¹ |
|--|---------|---------|-------------------|
| Faciliteter og anlæg | 29 | 22 | 27 |
| Materialer, udstyr mv. | 12 | 14 | 8 |
| Konkurrencer, stævner, kørsel ol. | 21 | 15 | 11 |
| Kurser og uddannelse | 1 | 3 | 2 |
| Løn og omkostningsgodtgørelse | 18 | 20 | 31 |
| Administration og møder | 6 | 7 | 5 |
| Kontingent til forbund, mv. | 4 | 6 | 3 |
| Renter og afdrag | | 2 | 3 |
| Annoncer ol. | | 2 | 2 |
| Gaver | 10 | 3 | 1 |
| Andet | | 5 | 12 |
| I alt | 100.836 | 142.605 | 249.105 |
| N = | | 95 | 3097 |
| 1) Tallene er fra idrætsorganisationernes foreningsundersøgelse fra 2004 | | | |

6.4. Rekruttering af frivillige

I undersøgelsen af DIF-idrætsforeningerne i 2010 svarede foreningerne i meget højere grad, at det er 'svært' eller 'meget svært' at rekruttere nye frivillige til de fleste poster, end de svarede, at det er 'let' eller 'meget let'. Ifølge foreningerne er det posten som kasserer og posten som formand, som det er vanskeligst at rekruttere nye frivillige til. 55 pct. af foreningerne svarede, at det er svært eller meget svært at rekruttere frivillige til disse poster. Dernæst kommer 'træner til børn og unge' (52 pct.), 'træner til voksne' (51 pct.), 'sekretær' (45 pct.), 'fast udvalgsmedlem' (44 pct.), 'menigt udvalgsmedlem' (42 pct.) og 'forefaldende forældreopgaver' (37 pct.). På alle disse opgaver var der flere, som svarede, at det var svært eller meget svært, end at det var let eller meget let (Laub 2011).

Men selvom foreningerne synes, at det er svært at rekruttere nye frivillige, så svarede 32 pct. af idrætsforeningerne, at de havde flere frivillige på svartidspunktet end fem år tidligere, mens kun 18 pct. svarede, at de havde færre. Næsten det samme gælder for antallet af lønnede medarbejdere.

Ifølge foreningerne selv er den væsentligste årsag til, at det er svært at rekruttere og fastholde frivillige i foreningen, at folk 'er for optaget af deres eget', og at medlemmerne ikke gider. Det er altså medlemmerne, det er galt med!. Meget færre af foreningerne mener, at problemet har noget med den måde, foreningen fungerer på: at der er for lidt sammenhold i foreningen, at den er for opdelt, at der er for mange møder osv. (Laub 2011).

Undersøgelsen tyder da også på, at langt de fleste foreninger ikke har en særlig strategi eller plan for, hvordan de skal rekruttere og fastholde de frivillige. De fleste rekrutterer nye frivillige fra egne netværk og opfordrer medlemmer eller deres forældre til at påtage sig frivillige opgaver. Meget få af foreningerne benytter mere udadvendte metoder som annoncering efter frivillige eller benyttelse af internetportaler for frivillige.

En europæisk undersøgelse af Human Ressource Management af frivillige i idrætsforeninger og -organisationer skelner mellem fire faser eller grupper i arbejdet med kompetenceudvikling for frivillige: 1) Rekruttering af frivillige, 2) nye frivillige, 3) etablerede frivillige og 4) ophørte frivillige. Undersøgelsen viser, at der først og fremmest er fokus på rekrutteringen af frivillige og dernæst kompetenceudvikling af nye frivillige. Og den helt dominerende form for metode til kompetenceudvikling er kurser. De nordiske idrætsorganisationer arbejder dog meget mere på at kvalificere de frivillige, end man gør i især de sydeuropæiske og østeuropæiske idrætsorganisationer (Ibsen 2012).

Mange idrætsorganisationer i Europa er imidlertid begyndt at arbejde mere bevidst med Human Ressource Management (HRM), der i almindelige formelle organisationer (private virksomheder og offentlige institutioner og forvaltninger) typisk går ud på først at formulere organisationens langsigtede mål og strategi og dernæst at rekruttere og udvikle de humane ressourcer til at opfylde målene (Cuskely, Hoy and Auld 2006). Det er imidlertid en problematisk tilgang til HRM for de fleste frivillige demokratiske foreninger og organisationer, der bygger på frivillig arbejdskraft. For det første bygger denne tilgang på den antagelse, at arbejdskraften er et 'middel' til at opnå organisationens mål: 'From task to employe'. Men i de fleste foreninger er de frivillige ikke bare et middel men også et 'mål' i sig selv, hvor det snarere går ud på engagere frivillige og derpå hjælpe dem med at fremme de aktiviteter og mål, de interesserer sig for: 'From volunteer to task'. For det andet overser den traditionelle HRM, at foreninger er demokratiske og ofte er i en situation, hvor de ikke kan vælge mellem forskellige kandidater til en opgave eller position i foreningen (Ibsen 2012). Der er altså behov for at udvikle HRM for frivillige foreninger.

6.5.Høje idealer om det frivillige arbejde

Selvom mange idrætsforeninger synes, at det er svært at rekruttere nye frivillige, og der i nogle typer af foreninger er sket en vis professionalisering i form af flere lønnede og faguddannede ansatte, holder langt de fleste foreninger alligevel 'fanen højt', når det gælder idealerne om, at idrætsforeningerne skal bygge på frivilligt arbejde. Således svarer 76 pct. af foreningerne i den ovenfor omtalte undersøgelse af idrætsforeninger, der er medlem af DIF, at de er enige i udsagnet, at 'Foreningerne er et fællesskab, hvor man forventes at yde en frivillig indsats', mens det kun er 8

pct., som er enige i det modsatte synspunkt, at 'Medlemmerne skal betragtes som kunder, der skal serviceres uden at forvente, at de yder en frivillig indsats'.

Et stort flertal på 60 pct. af foreningerne erklærer sig også enige i, at 'Alle kan bruges som frivillige, uanset uddannelse og kvalifikationer', mens 19 pct. synes, at 'De frivillige skal have særlige kvalifikationer eller tage kurser for at klare opgaverne'.

Endelig mener 55 pct., at 'Arbejdet i foreningen bør være helt ulønnet', mens kun 12 pct. mener, at 'Arbejdet i foreningen bør i højere grad lønnes'. 33 pct. indtager dog en mellemposition ved sætte kryds ved 'både og' (Laub 2011).

7. Den økonomiske værdi af det frivillige arbejde i idrætten

Ovenfor blev det samlede antal, der i løbet af et år arbejder frivilligt i en idrætsforening, der er medlem af DIF eller DGI, opgjort til 425.000, men dertil kommer dem som arbejder frivilligt på idrætsområdet i andre sammenhænge. Baseret på den seneste større landsdækkende undersøgelse af det frivillige arbejde, som viste at 11 pct. af den voksne befolkning arbejder frivilligt inden for idræt, kan det samlede antal frivillige på dette område opgøres til ca. 500.000. I det følgende er det dette forsigtige skøn over antallet af frivillige inden for idræt, som benyttes i beregningerne.

I Frivillighedsundersøgelsen fra 2004 blev respondenterne bedt om at oplyse det antal timer, de havde arbejdet frivilligt inden for det seneste år på det pågældende samfundsområde. Det gennemsnitlige tal for de respondenter, der inden for det seneste år havde arbejdet frivilligt inden for idræt og motion, var 127 timer om året⁵. Benyttes dette tal udgør den samlede frivillige arbejdsindsats inden for idræt i Danmark 63.500.000 arbejdstimer om året. Respondenterne blev imidlertid også bedt om at oplyse det antal timer, de havde arbejdet frivilligt den seneste måned. På dette spørgsmål oplyste de frivillige inden for idræt i gennemsnit 17 timer. Hvis det antages, at dette gælder i 10 måneder om året, er det samlede årlige timetal pr. frivillig 170 timer. Benyttes dette tal udgør den samlede frivillige arbejdsindsats inden for idræt i Danmark 85.000.000 arbejdstimer.

Baseret på den landsdækkende undersøgelse af det frivillige arbejde i 2004 blev det samlede frivillige og ulønnede arbejde i Danmark på dette tidspunkt omregnet til 110.000 heltidsstillinger med 1650 arbejdstimer⁶, hvoraf halvdelen hørte til inden for kultur, idræt og andre fritidsinteresser (Boje 2006: 205). Benyttes den samme metode til beregning af det frivillige arbejdes omfang inden for idrætten, kan det samlede antal 'heltidsstillinger' i dag opgøres til 38.485 heltidsstillinger, hvis den første opgørelsesmetode bruges, og 51.515 heltidsstillinger, hvis den anden opgørelsesmetode lægges til grund for beregningen

Hvis man skal sætte en økonomisk værdi på denne ulønnede arbejdsindsats kan man benytte flere forskellige beregningsmetoder. Det ville selvfølgelig være bedst, hvis man kunne beregne værdien ud fra det gennemsnitlige lønniveau for den lønnede arbejdskraft på de områder, hvor de frivillige udfører et ulønnet arbejde. Det er imidlertid ikke muligt, og derfor er der her anvendt gennemsnitlige timelønssatser for hele landet for den type af arbejde, som typisk bliver varetaget af ulønnede frivillige personer. I beregningerne i Frivillighedsundersøgelsen fra 2004 anvendtes den

⁵ Særskilt analyse udarbejdet til dette notat.

⁶ Dette tal benyttes, fordi ferie og diverse fridage ikke er medregnet i arbejdstimetallet.

gennemsnitlige timeløn for ansatte i sociale institutioner og foreninger, som i 2004 var på 195 kr. i gennemsnit (Boje 2006: 210-212). Hvis det antages, at der siden 2004 har været en beskedent lønstigning i de sociale institutioner og foreninger, så lønnen i gennemsnit er kr. 200, er den samlede økonomiske værdi af det frivillige arbejde i idrætten 12,7 mia. kr., hvis det første skøn over den samlede frivillige arbejdsindsats benyttes (63.500.000 timer). Hvis det andet skøn benyttes er den samlede økonomiske værdi 17 mia. kr.

Baseret på disse beregningsprincipper blev det samlede frivillige arbejde i Danmark i 2004 opgjort til 35 mia. kr. Det frivillige arbejde i idrætten udgør således ifølge denne beregning ca. en tredjedel af den samlede økonomiske værdi ved det frivillige arbejde (ud fra det første beregningsprincip).

Opgjort i forhold til bruttonationalproduktet i 2011, der skønnes at blive på 1822 mia. kr., svarer det frivillige arbejde i idrætsforeningerne, som opgjort ovenfor, til 0,70 pct. af BNP, hvis det første beregningsprincip benyttes, og 0,93 pct. hvis det andet beregningsprincip benyttes.

8. Forklaringer

Hvad kan forklare, at nogle foreninger har mange frivillige og let ved at rekruttere nye, mens andre foreninger har få frivillige og svært ved at skaffe nye ledere og trænere? Det kan for det første forklares ud fra, hvem der er medlem af foreningen. For det andet har strukturelle og kulturelle karakteristika ved den pågældende forening indvirkning derpå. For det tredje spiller den samfundsmæssige kontekst givetvis også en rolle.

8.1. Medlemmernes baggrund og netværk

Den første side af forklaringen skal findes i teorier om, hvad der får folk til at udføre frivilligt arbejde. Henriksen og Rosdahl (2008) skelner mellem tre typer af individorienterede forklaringer. Den første type af teori søger at forklare forskellene på deltagelsen i frivilligt arbejde ud fra de interesser og ressourcer, individerne har, og det er tæt forbundet med folks uddannelse, indkomst og status på arbejdsmarkedet. Undersøgelser viser, som redegjort for tidligere i dette notat, at folk i højere stillinger og med længerevarende uddannelse har større sandsynlighed for at være frivillig end folk i lavere positioner har. Foreninger og organisationer, der har forholdsvis mange medlemmer med en længevarende uddannelse, vil derfor have lettere ved at tiltrække frivillige, end foreninger og organisationer, der har forholdsvis få med en længerevarende uddannelse.

Den anden type af teori er mere optaget af betydningen af sociale netværk og relationer, som folk er integreret i og kan trække på. Denne type teori fokuserer altså på de relationer og bånd, der forbinder den enkelte med andre medlemmer af samfundet, og som letter vejen ind i frivilligt arbejde. Undersøgelser har vist, at personer, der er aktive på arbejdsmarkedet, er mere frivillige end personer, der er udenfor arbejdsmarkedet. Endvidere ved vi, at folk først og fremmest bliver engageret i frivilligt arbejde, fordi de bliver opfordret til det af personer, som de har relationer til. Sociale netværk udgør en form for ressource eller 'social kapital', der blandt andet genererer kontakter, information og tillid, der både gør det nemmere at træde ind i den frivillige arbejdsstyrke, og som samtidig skaber en følelse af forpligtelse. I forlængelse af denne teori kan det således antages, at hvis der er mange, tætte relationer mellem medlemmer af en forening, så vil det være

lettere at få nye frivillige, end hvis medlemmerne kun kender hinanden fra den træning, som de går til.

Den tredje type af teori bygger på den antagelse, at folks engagement i frivilligt arbejde hænger sammen med bestemte normer og værdier, som bl.a. er et produkt af socialiseringen i familien. Frivilligt arbejde er altså et udtryk for en tillært norm om at handle på en bestemt måde i bestemte situationer. Mange undersøgelser har vist, at frivillige ofte selv henviser til såkaldt ideelle motiver som fx ønsket om at støtte en retfærdig sag eller at hjælpe andre i nød. Det kan imidlertid være vanskeligt at påvise, at der er en direkte sammenhæng mellem værdier og handling. I forlængelse af denne teori kan vi dog antage, at organisationer, der har klare værdier, som også kommer til udtryk i praksis, vil have lettere ved at rekruttere frivillige end organisationer, hvor det er uklart, hvad organisationen står for.

Foruden ovennævnte tre teorier kan tilføjes den betydning medlemmernes forhold til foreningen har for at engagere dem i frivilligt arbejde i foreningen. Hvis medlemmerne bruger meget tid på og er meget engageret i sin idræt, er det mere sandsynligt, at pågældende selv eller barnets forældre vil påtage sig frivillige opgaver i foreningen. Rekrutteringen af frivillige starter så at sige med at engagere medlemmerne i den aktivitet, de går til i foreningen. En undersøgelse af frivilligt arbejde i to landsdelsforeninger i DGI viser, at den væsentligste begrundelse for at arbejde frivilligt i landsdelsforeningen er lysten til at arbejde med en bestemt idrætsgren (fx bidrage til afholdelse af store arrangementer, afvikling af turneringer og stævner samt arrangere kurser og møder). Endvidere viste undersøgelsen, at forholdsvis mange frivillige rekrutteres fra landsdelsforeningernes gymnastikhold, som knytter mange gymnaster til landsdelsforeningen. På disse hold skabes venskaber, her får mange en erfaring med frivilligt arbejde, og her lærer de DGI at kende (Ibsen og Larsen 2010). En analyse, udarbejdet af Maja Pilgaard på data fra idrætsvaneundersøgelsen i 2007, viser, at forældre til børn i en idrætsforening er meget mere tilbøjelige til at blive frivillig i foreningen, hvis de selv dyrker idræt i foreningen til forskel fra den situation, hvor det kun er barnet, der er medlem af foreningen (Pilgaard 2011).

8.2.Strukturelle og kulturelle karakteristika ved foreningen

Den anden side af forklaringen skal findes i karakteristika ved den forening og det samfundsområde, hvor det frivillige arbejde finder sted. Den grundlæggende antagelse er, at kultur og struktur skaber mere eller mindre gode vilkår for frivilligt arbejde. Flere undersøgelser af foreninger har påvist, at det frivillige arbejde varierer betydeligt mellem forskellige typer af foreninger.

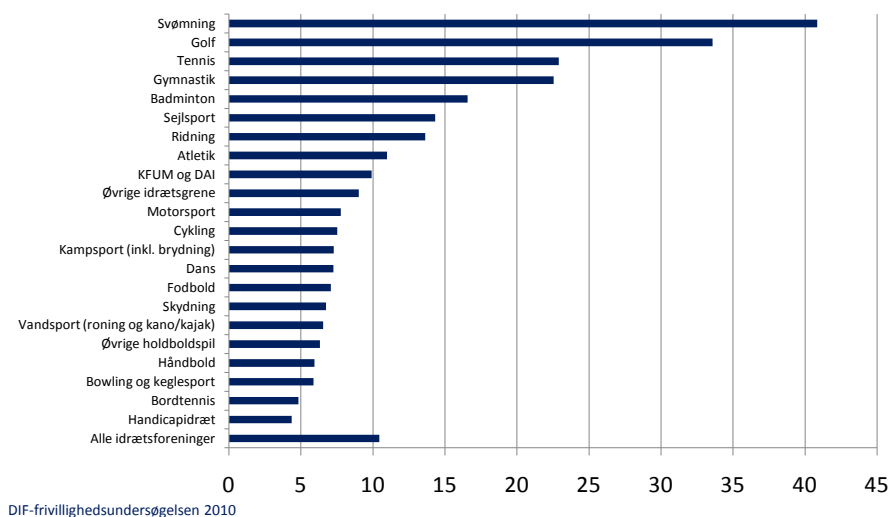
På baggrund af en undersøgelse gennemført i 1989 påviste Ibsen (1992) et sammenfald mellem frivillighedsgraden og en række forenings-kendetegn – bl.a. at frivilligheden er størst i små foreninger, foreninger med en homogen medlemssammensætning, foreninger med lille hierarki, foreninger uden kommercielle aktiviteter og foreninger med en høj grad af autonomi i forhold til det offentlige og markedet.

Disse konklusioner er siden bekræftet af en tysk undersøgelse fra slutningen af 1980'erne (Heinemann og Schubert 1992) og en stor kvantitativ undersøgelse af idrætsforeningerne i Norge (Enjolras og Seippel 2001:83-92). En undersøgelse af frivilligt arbejde i fritids- og kulturforeninger i Københavns Kommune fra 2005 bekræftede også dette (Ibsen og Habermann 2005), og den store undersøgelse af frivilligt arbejde i idrætsforeninger under Danmarks Idræts-Forbund kom næsten til

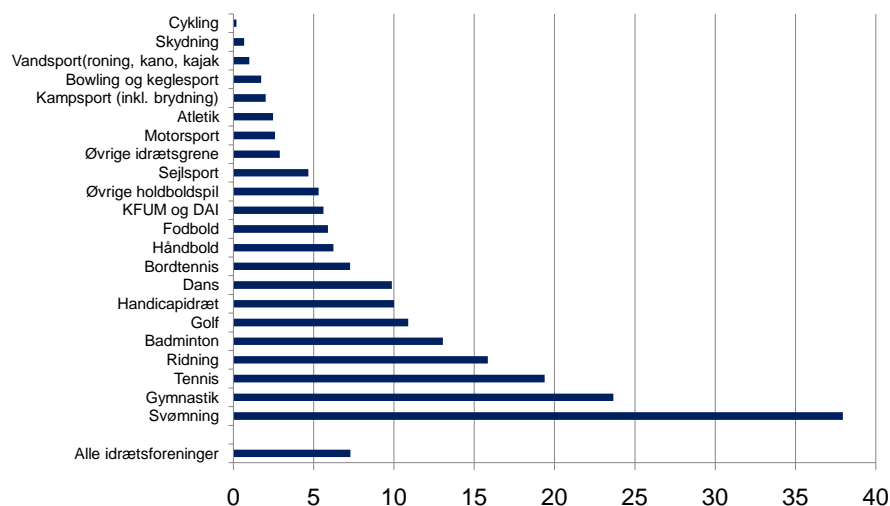
identiske resultater: Mens der er små forskelle på 'frivillighedsgraden' (antal medlemmer pr. frivillig) i holdboldspilforeninger, aktivitetsforeninger og motionsforeninger, når foreningen har under 100 medlemmer, er der meget store forskelle, når det drejer sig om store foreninger med mere end 300 medlemmer. I disse store foreninger har holdboldspilforeningerne forholdsvis langt flere frivillige end aktivitetsforeningerne og motionsforeningerne, der har forholdsvis færrest frivillige. Til gengæld er det store behov for frivillige i holdboldspilforeningerne givetvis hovedforklaringen på, at disse foreninger i højere grad end især aktivitetsforeningerne synes, at det er svært at skaffe nye frivillige (Laub 2011).

Idrætsgrenens specifikke karakter og kultur – derunder hvor meget det frivillige arbejde traditionelt har været vægtet – spiller imidlertid også en stor rolle, og det er noget af forklaringen på forskellen mellem de tre foreningstyper. Undersøgelsen af DIF-foreninger fra 2010 viste meget store forskelle mellem idrætsgrene / forbund på 'frivillighedsgraden' (antal medlemmer pr. frivillig); hvor mange ledere og instruktører, der er lønnede i foreningerne; og om foreningerne har fået flere eller færre frivillige de seneste fem år forud for spørgsmålets besvarelse (figur 5, 6 og 7). Svømning har således forholdsvis færrest frivillige og flest lønnede, mens cykelsportsforeningerne har meget få lønnede og forholdsvis mange frivillige. Det er både de krav idrætsgrenen stiller til antallet af frivillige og normerne og traditionerne for frivilligt arbejde, der har betydning for, i hvilken grad foreningen fungerer ved frivilligt arbejde (Ibsen og Østerlund 2011).

Figur 5. Antal medlemmer pr. frivillig leder og instruktør i foreningerne

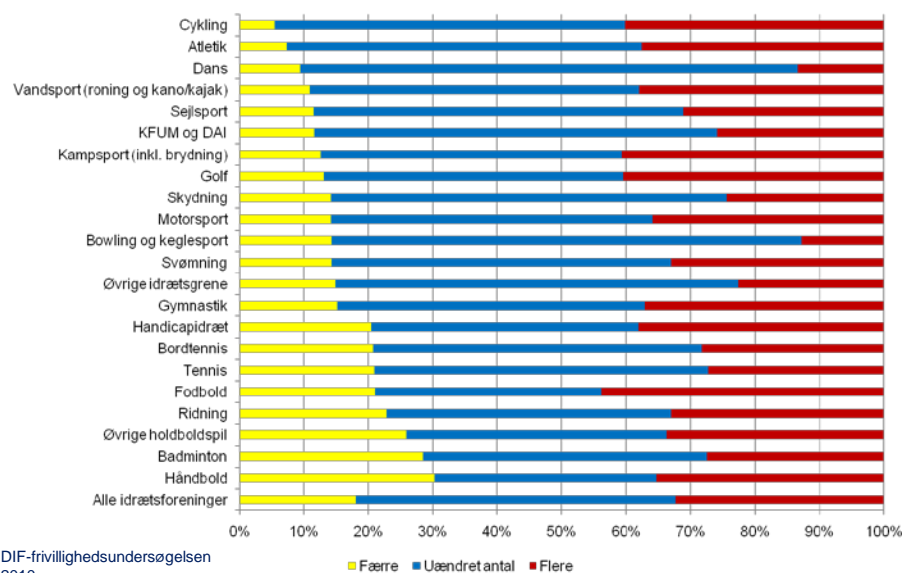


Figur 6. Andel af ledere og instruktører, der er lønnede i foreningen



DIF-frivillighedsundersøgelsen 2010

Figur 7. Andel af idrætsforeninger, der har fået færre eller flere frivillige de seneste fem år?



DIF-frivillighedsundersøgelsen 2010

Færre Uændret antal Flere

Den måde foreningen ledes på, har også en vis betydning for, hvor let det er at skaffe nye frivillige. En ny analyse af dette viser, at foreninger der har en bevidst strategi eller politik for frivilligt arbejde har lettere ved at rekruttere frivillige, end foreninger der ikke har en sådan bevidst ledelse for frivilligt arbejde (Østerlund 2012).

8.3. Den samfundsmæssige kontekst betydning

Studier har vist, at en række karakteristika ved et lokalsamfund har betydning for udbredelsen af foreninger (foreningstæthed). Af betydning er især kommunens størrelse, urbaniseringsgraden samt afstanden til større bysamfund, mens det er mere usikkert, hvilken betydning befolkningssammensætningen og den kommunale støtte har (Thøgersen and Ibsen 2008; Lundåsen 2005). Inspireret af disse resultater kan man forestille sig, at den lokale kontekst også har betydning for den måde, foreningerne fungerer på og her specifikt omfanget og betydningen af det frivillige arbejde. Det antages, at følgende fire dimensioner ved lokalsamfundet har betydning:

1. *Befolkningssammensætningen.* Mange studier har vist, at borgernes involvering i frivilligt arbejde bl.a. afhænger af deres alder, uddannelse, økonomi mv. (Koch-Nielsen et al 2005; Henriksen og Rosdahl 2009), og derfor antages det, at befolkningssammensætningen i lokalsamfundet også har betydning for det frivillige arbejdes omfang og betydning i foreningerne.
2. *Vilkårene i lokalområdet for at være idrætsforening:* Studier har vist, at de politiske og institutionelle mulighedsstrukturer har betydning for omfanget og karakteren af det civile samfund (Kriesi 1995). I denne sammenhæng antages det derfor, at det har indflydelse på det frivillige arbejde i idrætsforeningerne, hvor meget og hvordan kommunen støtter idrætsforeningerne, og hvilken adgang foreningerne har til faciliteter.
3. *Urbaniseringsgraden og områdets afstand til større byer:* Inspireret af den organisationsøkologiske teori (Hannan and Freeman 1977) antages det, at udbredelsen af frivillige foreninger og omfanget af frivilligt arbejde deri også er et resultat af en 'nødvendighed' i forhold til borgernes ønsker og behov. I lokalområder med stor afstand til større byer vil behovet for en forening og for frivilligt arbejde deri være større end i områder tæt på større byer, hvor tilsvarende foreninger eller kommercielle tilbud overflødiggør dannelsen af en forening og involvering deri.
4. *Traditioner for frivilligt arbejde.* Endelig kan det også tænkes, at historie og traditioner i området, som kommunen dækker, har indvirkning på det frivillige arbejdes omfang og karakter i idrætsforeningerne. De fleste foreninger er dannet for adskillige årtier siden, og selvom de selvfølgelig har ændret sig, siden de blev dannet, vil mange af dem fortsat bygge på værdier og traditioner fra tidligere.

Undersøgelsen af idrætsforeninger under Danmarks Idræts-Forbund viste, at der var tydelige forskelle mellem kommunerne på såvel frivillighedsgraden (antal medlemmer pr. frivillig) og hvor let foreningerne havde ved at skaffe nye frivillige (tabel 4).

Den gennemsnitlige 'normering' for alle landets idrætsforeninger er 10,4 medlemmer pr. frivillig leder og instruktør. Den højeste 'normering' af frivillige med færre end 7 medlemmer pr. frivillig finder vi i Læsø, Ærø, Morsø, Samsø, Faaborg-Midtfyn, Ringkøbing, Norddjurs, Nyborg, Lolland,

Hjørring, Hillerød, Vordingborg og Syddjurs. Dvs. især ø-kommuner og kommuner med et forholdsvis lavt urbaniseringsniveau. Forholdsvis færrest frivillige pr. forening finder vi i Dragør, Fanø, Solrød, Furesø, Gentofte, Roskilde, Rudersdal, Allerød, Ishøj, Køge, Odense, Albertslund, Frederiksberg, Ringsted, Greve og Herlev. Dvs. næsten udelukkende kommuner i Region Hovedstaden og kommuner tæt derpå.

Dette synes at bekræfte, hvad den seneste landsdækkende undersøgelse af frivilligt arbejde fra 2004 viste, at det frivillige arbejde står lidt svagere i Københavns-området end i resten af landet målt ud fra andelen af befolkningen, der udfører frivilligt arbejde, og at forskellen især er stor på fritids- og kulturområdet. Undersøgelsen kunne imidlertid ikke påvise, at det frivillige arbejde stod stærkest i lavere urbaniserede områder end i byområder og større provinsbyer. Når undersøgelsen af det frivillige arbejde i DIF-foreninger peger i den retning, kan det hænge sammen med andre forhold, som påvirker frivillighedsgraden. Især foreningens størrelse, der som beskrevet ovenfor er en af de faktorer, der har størst indflydelse på frivillighedsgraden. Og den gennemsnitlige foreningsstørrelse er noget lavere i udkantskommuner end i storbykommuner.

Tabel 4: Antal medlemmer pr. frivillig leder (bestyrelse og udvalg) og instruktør i foreningerne, opdelt på kommuner

| Kommuner | N | Gennemsnit | Færre end 4 | 4 til 6 | 6 til 10 | Flere end 10 |
|-----------------|----|------------|-------------|---------|----------|--------------|
| Albertslund | 13 | 15,5 | 15,4 % | 0,0 % | 38,5 % | 46,2 % |
| Allerød | 16 | 17,0 | 18,8 % | 12,5 % | 25,0 % | 43,8 % |
| Assens | 41 | 7,9 | 26,8 % | 29,3 % | 19,5 % | 24,4 % |
| Ballerup | 36 | 11,0 | 30,6 % | 16,7 % | 22,2 % | 30,6 % |
| Billund | 26 | 7,0 | 30,8 % | 26,9 % | 26,9 % | 15,4 % |
| Nordfyn | 27 | 7,9 | 25,9 % | 37,0 % | 14,8 % | 22,2 % |
| Bornholm | 60 | 7,7 | 33,3 % | 18,3 % | 26,7 % | 21,7 % |
| Brøndby | 22 | 9,3 | 22,7 % | 22,7 % | 27,3 % | 27,3 % |
| Brønderslev | 50 | 7,6 | 26,0 % | 24,0 % | 36,0 % | 14,0 % |
| Dragør | 8 | 25,8 | 0,0 % | 37,5 % | 12,5 % | 50,0 % |
| Egedal | 33 | 13,4 | 18,2 % | 18,2 % | 24,2 % | 39,4 % |
| Esbjerg | 85 | 7,2 | 29,4 % | 28,2 % | 23,5 % | 18,8 % |
| Fanø | 3 | 23,9 | 33,3 % | 33,3 % | ,0 % | 33,3 % |
| Favrskov | 38 | 7,0 | 31,6 % | 28,9 % | 15,8 % | 23,7 % |
| Faxe | 24 | 9,8 | 37,5 % | 20,8 % | 25,0 % | 16,7 % |
| Fredensborg | 32 | 10,9 | 15,6 % | 18,8 % | 31,3 % | 34,4 % |
| Fredericia | 52 | 9,5 | 32,7 % | 23,1 % | 15,4 % | 28,8 % |
| Frederiksberg | 34 | 15,4 | 14,7 % | 17,6 % | 35,3 % | 32,4 % |
| Frederikshavn | 61 | 7,1 | 37,7 % | 26,2 % | 18,0 % | 18,0 % |
| Frederikssund | 32 | 11,3 | 12,5 % | 6,3 % | 50,0 % | 31,3 % |
| Halsnæs | 18 | 11,5 | 27,8 % | 16,7 % | 16,7 % | 38,9 % |
| Furesø | 35 | 18,4 | 17,1 % | 11,4 % | 31,4 % | 40,0 % |
| Faaborg-Midtfyn | 50 | 6,2 | 36,0 % | 28,0 % | 22,0 % | 14,0 % |
| Gentofte | 37 | 17,8 | 16,2 % | 16,2 % | 27,0 % | 40,5 % |
| Gladsaxe | 35 | 11,6 | 25,7 % | 20,0 % | 31,4 % | 22,9 % |

| Kommuner | N | Gennemsnit | Færre end 4 | 4 til 6 | 6 til 10 | Flere end 10 |
|----------------|-----|------------|-------------|---------|----------|--------------|
| Glostrup | 17 | 9,5 | 47,1 % | 23,5 % | 17,6 % | 11,8 % |
| Greve | 30 | 15,2 | 23,3 % | 16,7 % | 20,0 % | 40,0 % |
| Gribskov | 27 | 8,8 | 33,3 % | 11,1 % | 18,5 % | 37,0 % |
| Guldborgsund | 69 | 9,8 | 18,8 % | 15,9 % | 34,8 % | 30,4 % |
| Haderslev | 46 | 8,7 | 26,1 % | 19,6 % | 26,1 % | 28,3 % |
| Hedensted | 39 | 9,4 | 20,5 % | 35,9 % | 28,2 % | 15,4 % |
| Helsingør | 49 | 11,3 | 26,5 % | 10,2 % | 26,5 % | 36,7 % |
| Herlev | 17 | 15,1 | 17,6 % | 23,5 % | 17,6 % | 41,2 % |
| Herning | 93 | 7,6 | 35,5 % | 23,7 % | 22,6 % | 18,3 % |
| Hillerød | 39 | 6,9 | 35,9 % | 17,9 % | 25,6 % | 20,5 % |
| Hjørring | 46 | 6,9 | 30,4 % | 17,4 % | 37,0 % | 15,2 % |
| Holbæk | 50 | 11,9 | 20,0 % | 16,0 % | 26,0 % | 38,0 % |
| Holstebro | 49 | 9,0 | 32,7 % | 12,2 % | 34,7 % | 20,4 % |
| Horsens | 50 | 7,1 | 28,0 % | 18,0 % | 36,0 % | 18,0 % |
| Hvidovre | 31 | 14,7 | 9,7 % | 25,8 % | 29,0 % | 35,5 % |
| Høje-Taastrup | 31 | 12,4 | 16,1 % | 9,7 % | 32,3 % | 41,9 % |
| Hørsholm | 15 | 13,4 | 26,7 % | 20,0 % | 20,0 % | 33,3 % |
| Ikast-Brande | 39 | 9,5 | 35,9 % | 20,5 % | 23,1 % | 20,5 % |
| Ishøj | 12 | 16,8 | 8,3 % | 8,3 % | 33,3 % | 50,0 % |
| Jammerbugt | 40 | 8,7 | 25,0 % | 22,5 % | 30,0 % | 22,5 % |
| Kalundborg | 45 | 8,1 | 26,7 % | 24,4 % | 26,7 % | 22,2 % |
| Kerteminde | 24 | 10,9 | 20,8 % | 29,2 % | 12,5 % | 37,5 % |
| Kolding | 68 | 8,2 | 29,4 % | 29,4 % | 16,2 % | 25,0 % |
| København | 325 | 10,3 | 32,3 % | 19,1 % | 19,4 % | 29,2 % |
| Køge | 47 | 16,5 | 19,1 % | 17,0 % | 29,8 % | 34,0 % |
| Langeland | 11 | 7,8 | 36,4 % | 9,1 % | 27,3 % | 27,3 % |
| Lejre | 25 | 11,1 | 12,0 % | 20,0 % | 48,0 % | 20,0 % |
| Lemvig | 17 | 8,8 | 41,2 % | 17,6 % | 11,8 % | 29,4 % |
| Lolland | 64 | 6,9 | 29,7 % | 23,4 % | 26,6 % | 20,3 % |
| Lyngby-Taarbæk | 38 | 13,1 | 23,7 % | 18,4 % | 18,4 % | 39,5 % |
| Læsø | 1 | 2,0 | 100 % | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % |
| Mariagerfjord | 42 | 8,0 | 19,0 % | 33,3 % | 33,3 % | 14,3 % |
| Middelfart | 36 | 9,9 | 27,8 % | 13,9 % | 30,6 % | 27,8 % |
| Morsø | 19 | 4,7 | 47,4 % | 26,3 % | 15,8 % | 10,5 % |
| Norddjurs | 29 | 6,6 | 48,3 % | 10,3 % | 24,1 % | 17,2 % |
| Nyborg | 23 | 6,7 | 30,4 % | 30,4 % | 17,4 % | 21,7 % |
| Næstved | 64 | 13,2 | 20,3 % | 12,5 % | 26,6 % | 40,6 % |
| Odder | 11 | 7,9 | 18,2 % | 36,4 % | 36,4 % | 9,1 % |
| Odense | 152 | 15,5 | 28,3 % | 18,4 % | 25,0 % | 28,3 % |
| Odsherred | 24 | 12,7 | 29,2 % | 12,5 % | 25,0 % | 33,3 % |
| Randers | 71 | 9,5 | 26,8 % | 21,1 % | 25,4 % | 26,8 % |
| Rebild | 29 | 8,5 | 24,1 % | 20,7 % | 34,5 % | 20,7 % |

| Kommuner | N | Gennemsnit | Færre end 4 | 4 til 6 | 6 til 10 | Flere end 10 |
|------------------------------|-------------|-------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Ringkøbing-Skjern | 48 | 6,2 | 39,6 % | 25,0 % | 20,8 % | 14,6 % |
| Ringsted | 28 | 15,3 | 21,4 % | 21,4 % | 17,9 % | 39,3 % |
| Roskilde | 55 | 17,3 | 27,3 % | 16,4 % | 18,2 % | 38,2 % |
| Rudersdal | 42 | 17,1 | 4,8 % | 21,4 % | 33,3 % | 40,5 % |
| Rødovre | 26 | 14,7 | 42,3 % | 11,5 % | 23,1 % | 23,1 % |
| Samsø | 6 | 5,8 | 50,0 % | 16,7 % | 16,7 % | 16,7 % |
| Silkeborg | 76 | 9,1 | 28,9 % | 21,1 % | 25,0 % | 25,0 % |
| Skanderborg | 48 | 13,1 | 18,8 % | 27,1 % | 29,2 % | 25,0 % |
| Skive | 46 | 7,1 | 32,6 % | 17,4 % | 30,4 % | 19,6 % |
| Slagelse | 62 | 12,0 | 27,4 % | 14,5 % | 14,5 % | 43,5 % |
| Solrød | 16 | 19,1 | 6,3 % | 6,3 % | 62,5 % | 25,0 % |
| Sorø | 24 | 7,3 | 20,8 % | 25,0 % | 37,5 % | 16,7 % |
| Stevns | 14 | 10,0 | 21,4 % | 14,3 % | 28,6 % | 35,7 % |
| Struer | 26 | 7,1 | 42,3 % | 19,2 % | 19,2 % | 19,2 % |
| Svendborg | 46 | 7,8 | 23,9 % | 26,1 % | 26,1 % | 23,9 % |
| Syddjurs | 28 | 7,0 | 35,7 % | 21,4 % | 17,9 % | 25,0 % |
| Sønderborg | 91 | 12,9 | 25,3 % | 16,5 % | 22,0 % | 36,3 % |
| Thisted | 46 | 7,1 | 34,8 % | 21,7 % | 19,6 % | 23,9 % |
| Tønder | 47 | 8,7 | 57,4 % | 12,8 % | 14,9 % | 14,9 % |
| Tårnby | 26 | 12,3 | 15,4 % | 11,5 % | 34,6 % | 38,5 % |
| Vallensbæk | 12 | 8,9 | 33,3 % | 0,0 % | 16,7 % | 50,0 % |
| Varde | 53 | 9,4 | 30,2 % | 15,1 % | 34,0 % | 20,8 % |
| Vejen | 45 | 9,8 | 26,7 % | 20,0 % | 26,7 % | 26,7 % |
| Vejle | 75 | 9,3 | 21,3 % | 21,3 % | 21,3 % | 36,0 % |
| Vesthimmerland | 36 | 8,6 | 19,4 % | 16,7 % | 30,6 % | 33,3 % |
| Viborg | 88 | 7,3 | 37,5 % | 22,7 % | 20,5 % | 19,3 % |
| Vordingborg | 38 | 6,9 | 39,5 % | 26,3 % | 23,7 % | 10,5 % |
| Ærø | 9 | 4,4 | 33,3 % | 55,6 % | 11,1 % | 0,0 % |
| Aabenraa | 67 | 7,9 | 31,3 % | 23,9 % | 23,9 % | 20,9 % |
| Aalborg | 160 | 13,2 | 26,3 % | 21,3 % | 20,6 % | 31,9 % |
| Aarhus | 174 | 13,2 | 20,1 % | 21,3 % | 24,7 % | 33,9 % |
| Uden for kommuner | 1 | 11,3 | 0,0 % | 0,0 % | 0,0 % | 100,0 % |
| Alle idrætsforeninger | 4381 | 10,4 | 27,6 % | 20,3 % | 24,8 % | 27,3 % |

På Center for forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund foregår der for tiden et analysearbejde, der går ud på at undersøge, om de beskrevne kontekst-faktorer kan forklare disse forskelle i 'frivillighedsgraden' mellem foreningerne.

Analyserne har imidlertid endnu ikke kunnet påvise, at forskelle i den lokale økonomiske støtte til idrætsforeningerne og det relative antal idrætsfaciliteter har indflydelse på frivillighedsgraden samt holdningen til frivilligt arbejde. Analyserne bekræfter derimod, hvad tidligere studier har vist, at

især foreningens størrelse og foreningstypen har stor betydning for antallet af frivillige og holdningen til frivilligt arbejde.

9. Sammenfatning

Udviklingen i deltagelsen i frivilligt arbejde:

- Alle studier peger i samme retning: Andelen af befolkningen, der udfører frivilligt arbejde, har været voksende gennem de seneste tyve år. De seneste undersøgelser tyder på, at omkring halvdelen af den voksne befolkning er involveret i en eller anden form for frivilligt arbejde i løbet af et år.
- Andelen, som udfører et frivilligt arbejde i Danmark, er høj i sammenligning med udlandet, men dog efter alt at dømme lavere end i Norge og Sverige.
- Det største frivillige arbejde finder man inden for kultur-, fritids- og idrætsområdet, hvor mere end halvdelen af det frivillige arbejde finder sted. Idræt alene udgør det største samfundsområde for frivilligt arbejde. De seneste undersøgelser har vist, at godt hver tiende voksne dansker er engageret i frivilligt arbejde i idrætten.

Hvem arbejder frivilligt?:

- Det frivillige arbejde fordeler sig forholdsvis jævnt på aldersgrupper, men væksten er især kommet i de yngre og de ældre aldersgrupper.
- Mænd udfører lidt mere frivilligt arbejde end kvinder, og det gælder især inden for idræt.
- Længere uddannede er mere tilbøjelige til at arbejde frivilligt, end kortere uddannede er.
- De fleste undersøgelser viser, at etniske minoriteter arbejder mindre frivilligt end borgere med en dansk kulturel baggrund. Kulturvaneundersøgelsen fra 2012 viser imidlertid det modsatte. Dette kan hænge sammen med, at etniske minoriteter muligvis udfører meget frivilligt arbejde i forhold til andre fra samme etniske minoritet.
- Andelen, som arbejder frivilligt, er lidt lavere i København og forstæder dertil end i resten af landet.

Frivilligt arbejde i idrætten:

- Antallet af frivillige i idrætten har været forholdsvis stabilt gennem det seneste årti. Frivillighedsgraden, dvs. antallet af medlemmer pr. frivillig, er også forholdsvis stabil gennem de seneste to årtier.
- Foreningernes udgifter til løn og omkostningsgodtgørelse synes dog at være stigende, og det skyldes efter alt at dømme, at der er sket en lille stigning i benyttelsen af lønnet arbejdskraft i foreningerne, selvom det store flertal af idrætsforeninger ikke benytter lønnet arbejdskraft.
- Det samlede antal frivillige i idrætten kan opgøres til ca. 500.000. Antallet af frivillige i idrætsforeninger, der er medlem af enten DIF eller DGI er ca. 425.000, men dertil kommer frivillige i andre sammenhænge, bl.a. firmaidræt, idræt i andre foreninger end idrætsforeninger og idræt i uformelle grupper.

- De fleste idrætsforeninger synes, at det er svært at rekruttere frivillige til de fleste poster og opgaver i foreningen, men det gælder især posterne som formand og kasserer. Men selvom foreningerne synes, at det er svært at rekruttere nye frivillige, så synes det ikke at være blevet vanskeligere at rekruttere frivillige, og i den seneste undersøgelse fra 2010 er der flere foreninger, der svarer, at de har flere frivillige end fem år tidligere, end antallet der svarer, at de har færre.
- Ifølge foreningerne selv er den væsentligste årsag til, at det er svært at rekruttere og fastholde frivillige i foreningen, at folk 'er for optaget af deres eget', og at medlemmerne ikke gider. Meget færre af foreningerne mener, at problemet skyldes den måde, foreningen fungerer på. De forskellige undersøgelser deraf peger imidlertid på, at det netop er den væsentligste årsag.
- Undersøgelserne tyder også på, at langt de fleste foreninger ikke har en særlig strategi eller plan for, hvordan de skal rekruttere og fastholde de frivillige.
- Selvom mange idrætsforeninger synes, at det er svært at rekruttere nye frivillige, og der i nogle typer af foreninger er sket en vis professionalisering i form af flere lønnede og faguddannede ansatte, holder langt de fleste foreninger alligevel 'fanen højt', når det gælder idealerne om, at idrætsforeningerne skal bygge på frivilligt arbejde

Den samlede økonomiske værdi af det frivillige arbejde i idrætten:

- Den samlede økonomiske værdi af det frivillige arbejde i idrætten kan opgøres til mellem 12,7 og 17 mia. kr., hvilket svarer til knap én procent af bruttonationalproduktet.

Forklaringer på forskellene mellem idrætsforeningerne på omfanget af det frivillige arbejde:

- Medlemssammensætningen: Foreninger med forholdsvis mange højt uddannede, foreninger hvor medlemmerne har tætte relationer, og foreninger hvor aktiviteterne medlemmerne deltager i har stor betydning for dem, har bedre forudsætninger for at rekruttere og fastholde frivillige end andre foreninger.
- Strukturelle og kulturelle karakteristika ved den pågældende forening: Frivilligheden er størst i små foreninger, og der er store forskelle mellem idrætsgrenene, hvilket afspejler forskellige behov for frivillige, men også forskellige traditioner derfor.
- Den samfundsmæssige kontekst. De vilkår og traditioner der er i et lokalområde og i samfundet generelt for foreninger og frivilligt arbejde har betydning for, hvor let det er for en forening at fungere ved frivillig arbejdskraft. Det har dog ikke indtil dato været muligt at påvise, at den kommunale støttes størrelse og facilitetsdækningen har betydning for frivillighedsgraden i den enkelte idrætsforening.

Litteratur

- Anker, J. & I. Koch-Nielsen (1995): *Det frivillige arbejde*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Bak, Lene; Madsen, Anne Sophie; Henrichsen, Bettina og Troldborg, Søren (2012). *Danskernes Kulturvaner*. Udarbejdet for Kulturministeriet af Epinion A/S og Pluss Leadership A/S. Kulturministeriet.
- Boje, Thomas P. (2006). Nonprofit sektorens beskæftigelsesmæssige størrelse og sammensætning på det danske arbejdsmarked. i Thomas P. Boje og Bjarne Ibsen. *Frivillighed og nonprofit i Danmark – omfang, organisation, økonomi og beskæftigelse*. Socialforskningsinstituttet 06: 18.
- Boolsen, Merete Watt (1988): *Frivillige i socialt arbejde - hvem, hvad og hvorfor*. Socialforskningsinstituttet.
- Christensen, Gunvor (2008). Frivilligt arbejde, etniske minoriteter og integration. I Bjarne Ibsen, Thomas P. Boje og Torben Fridberg. *Det frivillige Danmark*. Syddansk Universitetsforlag.
- Cuskely, Graham; Hoy, Russel og Auld, Chris (2006). *Working with volunteers in sport. Theory and practice*. Routledge.
- Enjolras, Bernard og Ørnulf Seippel (2001): *Norske idrettslag 2000. Struktur, økonomi og frivillig innsats*. ISF rapport 2001:004.
- Fridberg, Torben (2000): *Kultur- og fritidsaktiviteter 1975 – 1998*. Socialforskningsinstituttet.
- GHK (2010). *Volunteering in the European Union*. Final report.
- Hannan, M.T., J. Freeman (1977): *The Populations Ecology of Organizations*. American Journal of Sociology, 82, 5, s. 929-964.
- Heinemann, K. og M. Schubert (1992). *Ehrensamtlichkeit und Hauptamtlichkeit*. Verlag Hofmann Schorndorf.
- Henriksen, Lars Skov og Rosdahl, David (2008). Hvad forklarer forskellige typer af frivilligt engagement? I Bjarne Ibsen, Thomas P. Boje og Torben Fridberg (red.). *Det frivillige Danmark*. Syddansk Universitetsforlag.
- Ibsen, Bjarne (1992): *Frivilligt arbejde i idrætsforeninger*. systime/DHL.
- Ibsen, Bjarne (2006). *Foreningsidrætten i Danmark*. Udvikling og udfordringer. Idrættens Analyseinstitut.
- Ibsen, Bjarne og Larsen, Carsten Hvid (2010). *Aktivitet eller idrætspolitisk arbejde? Frivilligt arbejde i DGI Vestsjælland og DGI Nordsjælland*. Movements 2010: 2. Institut for Idræt og Biomekanik.
- Ibsen, Bjarne og Østerlund, Karsten (2011). *Frivilligt arbejde i idrætsforeninger. Forskelle og ligheder mellem kommunerne*. Idrættens Analyseinstitut.

Ibsen, Bjarne (2012). *Human resource management for volunteers in sports organisations in Europe*. Movements 2012:5. Institut for Idræt og Biomekanik. Syddansk Universitet.

Ibsen, Bjarne og Ulla Habermann (2005): '*Guf*' og '*Gab*'. *Foreninger og frivilligt arbejde i Københavns Kommune*. December 2005. Københavns Kommune. 118 sider.

Koch Nielsen, Inger; Lars Skov Henriksen; Torben Fridberg og David Rosdahl (2005). *Frivilligt arbejde. Den frivillige indsats*. Socialforskningsinstituttet. København.

Kriesi, H. (1995). *The Political Opportunity Structure of New Social Movements: Its Impact on Their Mobilization. The Politics of Social Protest. Comparative Perspectives on States and Social Movements*. J.G. Jenkins and B. Klandermans. London, UCL Press.

Laub, Trygve (2011). *Fremtidens frivillige foreningsliv i idrætten*. Idrættens Analyseinstitut.

Lundåsen, S. (2005). *Demokratiskola eller hälsoprojekt. Forskning om föreningsliv, socialt kapital och inflytande*. Stockholm, Sektor3.

McCloughan, Patrick; William H. Batt, Mark Costine and Derek Scully (2011). *Participation in volunteering and unpaid work. Second European Quality of Life Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Pilgaard (2011). *Det frivillige arbejde under forandring*. I Laub, Trygve (2011). *Fremtidens frivillige foreningsliv i idrætten*. Idrættens Analyseinstitut.

Svedberg, Lars; von Essen, Johan og Jegermalm, Magnus (2010). *Svenskarnas engagemang är större än någonsin. Insatser i och utanför föreningslivet*. Rapport till Regeringskansliet 2010. Ersta Sköndal Högskola Arbetsrapportserie. Enheten för forskning om det civila samhället.

Thøgersen, Malene og Ibsen, Bjarne (2008). Kommunale forskelle på den frivillige sektor. I Bjarne Ibsen, Thomas P. Boje og Torben Fridberg (red.). *Det frivillige Danmark*. Syddansk Universitetsforlag

Thøgersen, Malene (2012). *Institutionelle omgivelser og foreningslivet. Kommunalreformens betydning for samspillet mellem kommuner og frivillige foreninger*. Ph.d. afhandling. Institut for Statskundskab. Syddansk Universitet.

Torpe, Lars (2011). '*Foreningsdanmark*'. I Gundelach, P. (red.) *Små og store forandringer. Danskernes værdier siden 1981*. S. 221-239. København: Hans Reitzels Forlag).

Wollebæk, Dag og Sivesind, Karl Henrik (2010). *Fra folkebevegelse til filantropi. Senter på forskning i sivilsamfunn og frivillig sektor*. Institutt for Samfunnsforskning. Oslo.

Østerlund, Karsten (2012). *Managing voluntary sport organizations to facilitate volunteer recruitment*. European Sport Management Quarterly. October 2012.