

ANSATTE OG FRIVILLIGE I FORENINGEN

*Hvordan skaber vi et
stærkt samspil?*

Deltagerne på workshoppen

- Farum Gymnastikforening
- Farum Trampolin Forening
- GF Køge Bugt
- GymHelsinge
- Gymnastikforeningen ODK
- Gymnastikklubben Aarhus
- Lillerød Gymnastikforening
- Munkebjerg Gymnastikforening
- Randers Gymnastiske Forening
- Ringsted IF – Gymnastik
- Roskilde Gymnastikforening
- Rødovre & Omegns Gymnastikforening
- Silkeborg GF
- Svendborg Gymnastikforening
- Sønderlundskvarterets Idrætsforening
- TeamGym Bellinge
- Vestjysk GF (VGF89)
- Værløse Gymnastik



- Inspiration til, hvordan foreningen kan strukturere og udvikle samarbejdet mellem ansatte og frivillige
- Sparring til at håndtere potentielle udfordringer i samspillet
- Mulighed for sparring med andre i samme situation

Kort refleksion ved bordet

- *Hvorfor er dette emne interessant for dig?*
- *Hvad ønsker du at blive klogere på, inden for dette emne?*

Deltagerne på workshoppen

Hvor mange i lokalet kommer fra en forening, hvor de har professionelt ansatte?

Hvor mange i lokalet er i dag ansat professionelt i en forening?

Hvor mange i lokalet er i overvejelse om "den første (eller næste) ansatte" i deres forening?



DIF's politiske program frem mod 2030

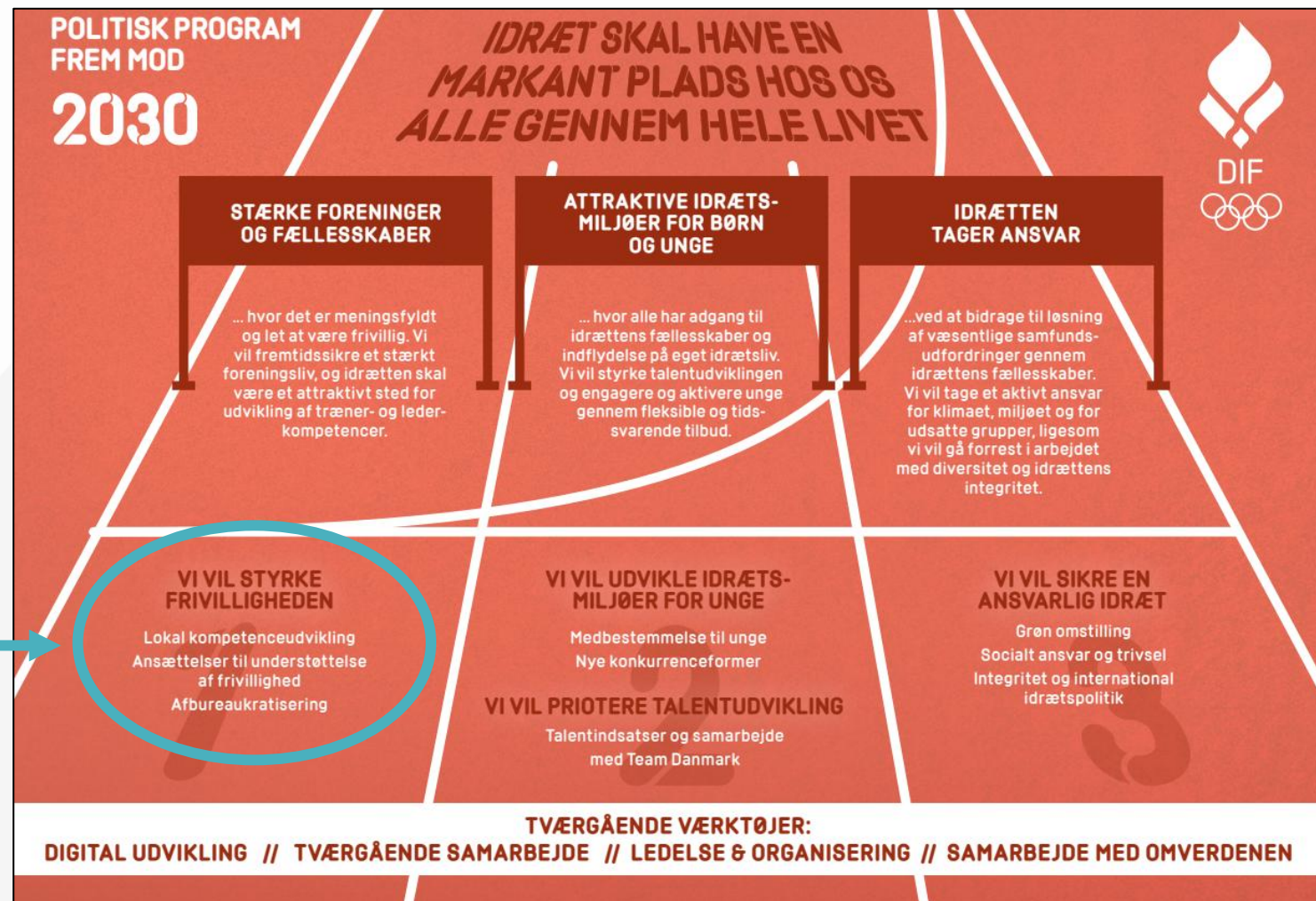
FLERE ANSATTE SKAL UNDERSTØTTE FRIVILLIGHED

Flere løst tilknyttede frivillige kalder på flere og dygtigere koordinerende roller. Vi ved, at blot én foreningsansat kan være afgørende for at engagere flere frivillige kræfter.



VI VIL DERFOR:

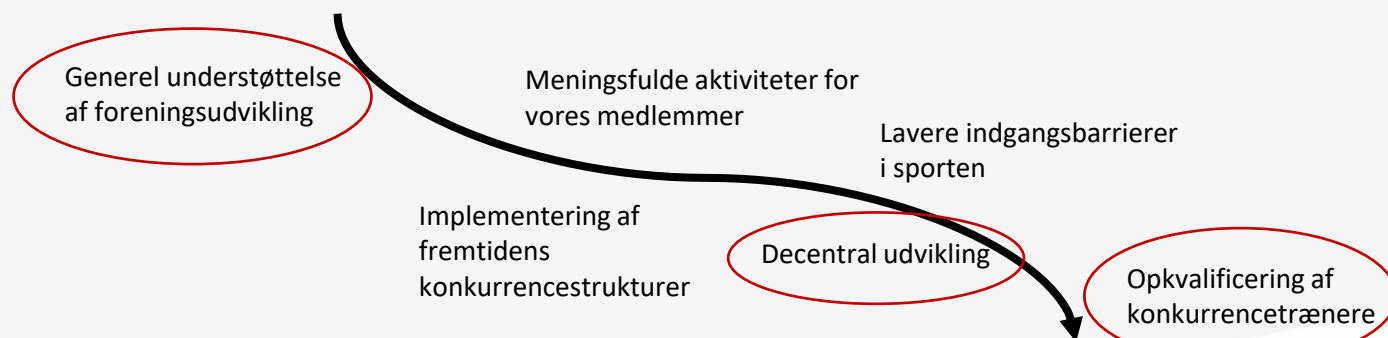
- arbejde for flere ansættelser i foreninger og lave modeller for, hvordan mindre foreninger kan dele medarbejdere.
- arbejde for kommunal støtte til ansatte, der kan understøtte frivilligheden i foreningslivet.
- udbrede de gode eksempler på modeller for understøttelse af frivilligheden fra DIF's fondsstøttede projekter som 'DIF get2sport' og 'Fremtidens idræt for børn og unge'.



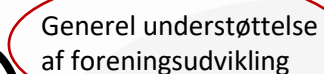
Fra strategi 2022-2025: *"Trivsel for børn og unge"*



Til strategi 2026-2029: *"Mere aktivitet for flere"*



Og videre til strategi 2029-2032: *"..."*



A small curved arrow points from the 2029-2032 strategy to the next phase. A red oval highlights the goal: "Generel understøttelse af foreningsudvikling".

Generel understøttelse af foreningsudvikling

GymDanmarks strategi

Generelt for idrætten

Vi ved det ikke med sikkerhed...

Kilde: [IDAN, 2025](#)

[Idrætsmonitor, 2025](#)

Der er ingen klar udviklingstendens i andelen af lønnede trænere og ledere i foreningerne.

Kilde: [Elmose-Østerlund, 2024](#)

Specifikt for gymnastikken

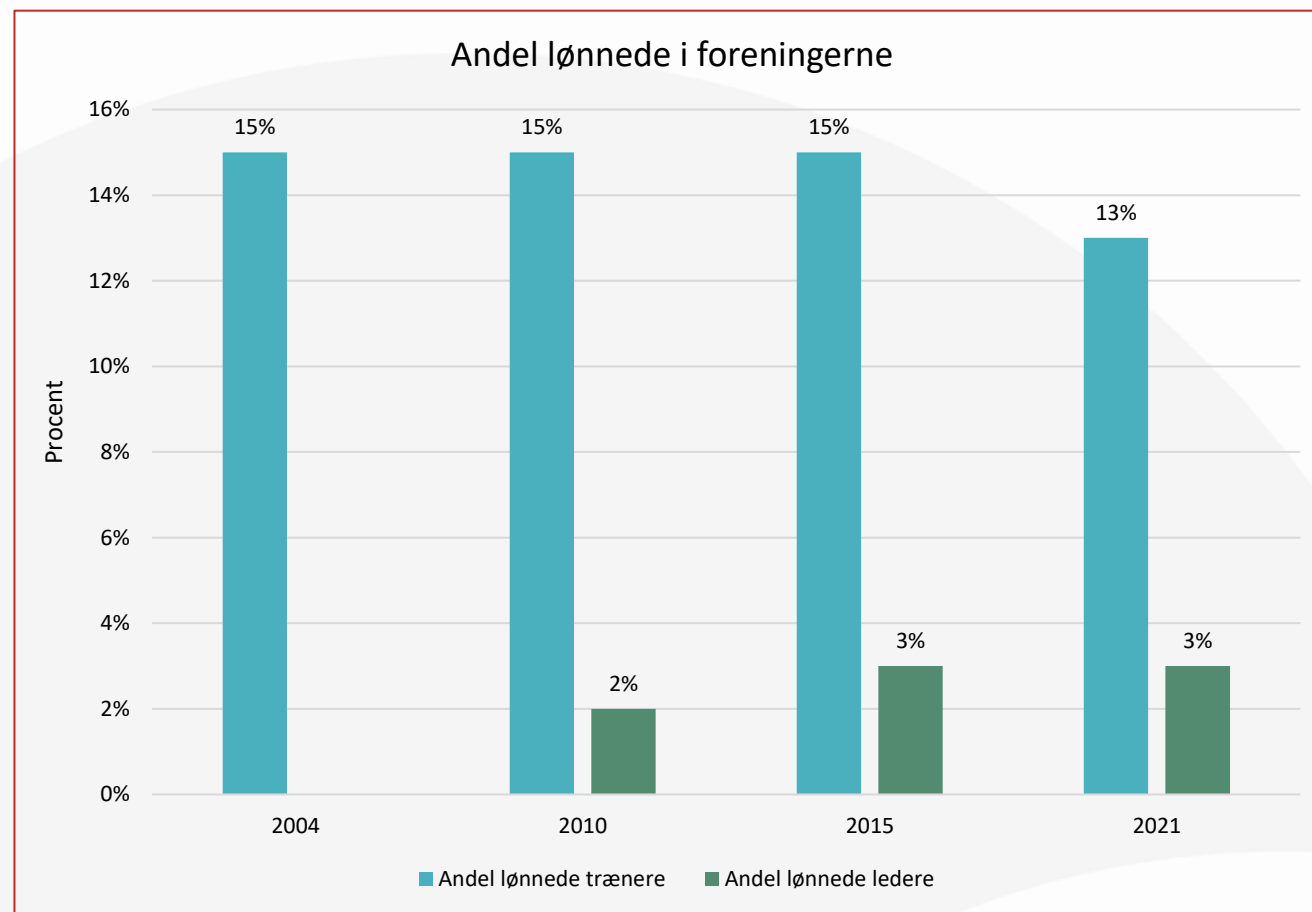
Så ved vi det heller ikke rigtigt...



Den gennemsnitlige andel af lønnede trænere i foreningerne er højest i 2004, 2010 og 2015 med 15 pct. sammenlignet med 13 pct. i 2021.

Den gennemsnitlige andel af lønnede ledere er højest i 2015 og 2021 med 3 pct. mod 2 pct. i 2010.

På tværs af alle årene er andelen af lønnede i gennemsnit klart større blandt trænere end blandt ledere.



Kilde: [Elmose-Østerlund 2024](#)

Fordele

- Den ansatte kan understøtte de frivillige både fagligt og praktisk
- Frivillige kan opleve at få mere tid til idrætten
- Styrket fællesskab via nye lokale tiltag
- Udfordrer vanetænkning og finder nye veje
- Stærkere fællesskab ved siden af idrætten
- Øget fokus og overskud til at arbejde særligt med trivselsfremmende tiltag
- Stærkere samarbejde med andre lokale institutioner og samarbejdspartnere

Ulemper

- Tvivl om beslutnings- og opgavemandat skaber splittelse og uenigheder
- Oplevelse af forskelsbehandling mellem frivillige og ansatte
- Medlemmer oplever en kommercialisering af foreningen
- Mindre engagement fra de frivillige og pårørende til medlemmerne
- Kan udfordre den fundamentale frivillighed og ændre foreningens generelle identitet
- Tidsbegrænsede stillinger kan betyde efterladt arbejde til de frivillige
- Stiller høje krav til den frivillige ledelse, som nu skal agere professionel arbejdsgiver

Kort refleksion ved bordet

Med henblik på samspillet mellem ansatte og frivillige;

- *Hvilken opgaven anser du som mest værdifuld for en ansat at løfte i en frivillig forening?*
- *Hvilken type ansættelse giver i så fald bedst mening?*
(leder, administration, træner, udvikler, kombination, andet...)

Konkrete eksempler på ansatte i foreningslivet

1. Hvordan er I organiseret?

Frivillig ledelse med strategisk ansvar.
Flad struktur i administrationen.
4 ansatte (3 kombi + 1 administrativ).
Daniel i kombinationsstilling.

2. Hvad oplever du som den største fordel ved ansatte i foreningen?

Stabilitet og kontinuitet i driften.
Kan eksekvere bestyrelsens beslutninger.
Måltrettet fokus på kvaliteten.
Frivillige kan få større støtte.

3. Hvad oplever du som den største udfordring ved ansatte i foreningen?

4. Hvis du skal give et godt råd til andre foreninger, der overvejer "den første ansættelse", hvad skulle det så være?

Tvivl om beslutningskompetence og mandat(?)
Timetallet udfordres når hverdagen rammer.

En ansættelse skal ses som en investering i frivilligheden – ikke en erstatning



Rødovre og Omegns
Gymnastikforening

Konkrete eksempler på ansatte i foreningslivet

1. Hvordan er I organiseret?
2. Hvad oplever du som den største fordel ved ansatte i foreningen?
3. Hvad oplever du som den største udfordring ved ansatte i foreningen?
4. Hvis du skal give et godt råd til andre foreninger, der overvejer "den første ansættelse", hvad skulle det så være?



Rødovre og Omegns
Gymnastikforening



Svendborg
Gymnastikforening



Randers
Gymnastiske Forening

FIBU - FREMTIDENS IDRÆT FOR BØRN OG UNGE

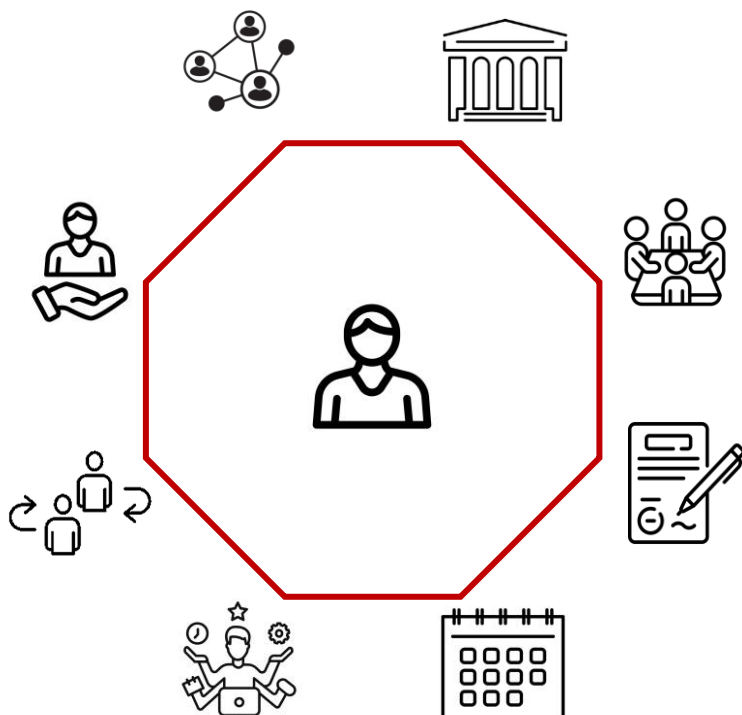
SPYDSPIDSFORENINGER 2.0



I Danmarks Idrætsforbund sætter vi med projektet, Fremtidens Idræt for Børn og Unge (FIBU), fokus på at styrke børne- og ungdomsidrætten i Danmark. Projektet, der er støttet af A.P. Møller Fonden, skal give idrætsforeninger bedre rammer for trivsel, udvikling og engagement.

[Spydspidsforeninger 2.0](#)

Anbefaling: *fortsat*



Hav styr på det formelle – økonomi, arbejdsforhold og lovgivning.



Inddragelse af foreningens medlemmer til forventningsafstemning af roller, opgaver og mandat inden ansættelse.



Klar beskrivelse af ansættelsesforholdet inden ansættelse.



Hav styr på årshjulet og opgavernes forløb – hvem gør hvad og hvornår?
- Inddrag de frivillige.



Vær bevidst om den potentielle tids- og opgavemæssige belastning en ansættelse påfører ledelsen.



Forhold jer til kommende overdragelse af opgaver ifm. tidsbegrænsede stillinger.
- Hvem gør arbejdet færdigt når ansættelsen ophører?



Vær opmærksom på det skiftede fokus i den frivillige ledelse.
- Bestyrelsen går fra "frivillig bestyrelsesmedlem" til "ulønnet leder".



Husk at bruge hinanden til sparring på tværs af foreningerne

Kort refleksion ved bordet

Med henblik på det præsenterede;

- *Hvad er nyt for dig (dagens AHA-oplevelse) ?*
- *Hvad er den vigtigste pointe du tager med hjem fra i dag?*

- DIF – Politisk program: [DIF's politiske program frem mod 2030](#)
- DIF – FIBU: [Spydspidsforeninger 2.0](#)
- IDAN, 2025: [Når foreningen får en ansat: Første erfaringer fra stort idrætsprojekt](#)
- Elmosé-Østerlund, 2024: [Stabilitet og forandring i det frivillige og det lønnede arbejde i idrætsforeninger gennem to årtier](#)
- Idrætsmonitor, 2024: [Fra frivillig til professionel: Flere ansatte i idrætten stiller større krav til foreningerne](#)
- Idrætsmonitor, 2025: [Ansatte i foreninger kan give bagslag, hvis vi ikke får mere viden på området](#)
- Rambøll, 2025: [Evaluerings af FIBU](#)