

# Frivillighed i kulturlivet

*En national undersøgelse af aktører  
og frivillige i dansk kulturliv*

## Kolofon

Titel: Frivillighed i kulturlivet – en national undersøgelse af aktører og frivillige i dansk kulturliv

Hovedforfatter: Cecilie E.L. Johansen

Medforfattere: Amelie Mannerup og Esben Danielsen

Udgivelsesår: 2026

Udgiver: Kulturens Analyseinstitut

Sparring og redigering: Kathrin Hohmaier og Helena Ceccardi

Grafisk design: Maria Daa

Rapporten kan frit gengives med kildeanvisning.

Alle rettigheder forbeholdes.

ISBN: 97887-85495-02-0

Kontakt:

Kulturens Analyseinstitut

Knudsvej 44 C

4000 Roskilde

Danmark

Telefon: (+45) 69 16 26 69

E-mail: [info@kulturanalyser.dk](mailto:info@kulturanalyser.dk)

Website: [kulturensanalyseinstitut.dk](http://kulturensanalyseinstitut.dk)

Om Kulturens Analyseinstitut:

Kulturens Analyseinstitut er en selvejende og uafhængig institution etableret af Kulturministeriet i 2023.

Instituttets formål er at skabe og formidle viden om kulturens betydning i samfundet gennem uafhængige analyser og undersøgelser. Vi arbejder på tværs af kultursektoren for at samle og formidle viden, der kan inspirere til konkrete handlinger og styrke dialogen mellem forskellige aktører.

# Indhold

<b>Velkommen</b> .....	<b>6</b>
Baggrund og begrebsafklaringer .....	9
Læsevejledning .....	11
Kort om undersøgelsen – hensigt og metode .....	12
12 hovedpointer .....	15
Den brede kulturfrivillighed og jagten på svar .....	17
Hvordan måler man engagement .....	18
... og hvad er deltagelse? .....	20
<b>Del 1 – Hvem, hvad, hvor?</b> .....	<b>23</b>
Kultur er mere oplevelser, vi mærker, end det er resultater, vi tæller. ....	24
Aktørerne .....	26
Hvad er en aktør? .....	26
Genrer og organisationstyper .....	28
Formål og målgruppe .....	32
De frivillige .....	35
Hvad er en frivillig? .....	35
Demografi .....	37
Anciennitet og livsbetingelser .....	44
Danmarkskortet .....	51
Kulturen er alle vegne – og mere, end vi tror .....	51
Regioner og kommuner .....	53
Organisering, økonomi og ledelse .....	55
Kultur og struktur .....	55

Organisering . . . . .	56
Økonomi . . . . .	60
Ledelse af frivillige . . . . .	61
<b>Del 2 – Hvorfor og hvordan? . . . . .</b>	<b>71</b>
Kulturfrivillighed er ofte selvorganiseret og en deltagelsesform i sig selv . . . . .	72
Det frivillige engagement. . . . .	74
Frivilligroller . . . . .	75
Frivilligopgaver . . . . .	77
Tidsforbrug . . . . .	79
Motivation og tilknytning . . . . .	81
De frivilliges motivation . . . . .	84
Aktørernes tilbud . . . . .	89
Tiltrækning og adgang. . . . .	94
Hvordan bliver man frivillig? . . . . .	96
Baggrund og kvalifikationer . . . . .	99
De frivilliges arbejdsmiljø . . . . .	103
Kan man overhovedet tale om arbejdsmiljø i frivillighed? Vi er jo en stor familie . . .	103
Forventningsafstemning . . . . .	104
Fysisk arbejdsmiljø . . . . .	106
Psykisk arbejdsmiljø . . . . .	107
<b>Del 3 – Kulturfrivilligheden og samfundet . . . . .</b>	<b>115</b>
Kulturens rolle i samfundet . . . . .	116
Arrangementer og lokal tilknytning . . . . .	120
Kommunens rolle . . . . .	122

Sammenhængskraft .....	126
Socialt udbytte og lokalt samarbejde .....	129
Arbejdsliv, samfundsforståelse og yderligere engagement .....	132
Penge er en forudsætning for stabilitet, men de er hverken målet eller svaret i sig selv .....	136
Hvis man kunne aflønne alle ... ..	136
<b>Del 4 – Bagom rapporten .....</b>	<b>139</b>
Metoden .....	140
Processen .....	142
<b>Del 5 – Afrunding .....</b>	<b>146</b>
Konklusion .....	147
Stay tuned .....	149
Referencer .....	150



# Velkommen

Denne rapport giver et samlet overblik over kulturfrivillighed i Danmark på tværs af genrer og aktørtyper. Formålet er at styrke et fælles videns- og begrebsgrundlag, som kan bruges i dialog, udvikling og prioritering på området.

Rapporten henvender sig til kulturaktører, kommuner, landsorganisationer og andre, der arbejder med rammerne for kulturfrivillighed – samt beslutningstagere og samarbejdspartnere, der ønsker et samlet overblik. Rapporten beskriver, hvem der engagerer sig, hvad der motiverer frivillige, hvilke opgaver der løses, og hvilke udfordringer og dilemmaer der opleves på tværs af kulturlivet. Resultaterne præsenteres som mønstre og tendenser i materialet og kan bruges som afsæt for strategi, dialog og udvikling.

Da Kulturens Analyseinstitut åbnede dørene i 2023, var kulturfrivillighed et af de første temaer, vi kastede os over. Vi troede i første omgang, at opgaven primært var at skabe et overblik over eksisterende viden, og vi brugte derfor en periode på at forsøge at kortlægge området. Det viste sig hurtigt, at der var et stort videnshul – især når det kom til viden på tværs af genrer og aktører – og at det i det hele taget var svært at definere de tre begreber *kultur*, *frivillighed* og *kulturfrivillighed*. Derfor gik vi i stedet pragmatisk og analytisk til værks og iværksatte en større undersøgelse af festivalfrivillighed for at tage første spadestik i at skabe et fælles sprog på området (Johansen, 2024a).

I 2025 er vi gået skridtet videre, og med undersøgelsen her har vi for første gang forsøgt at brede vidensindsamlingen ud i hele landet og hele kulturlivet. Det vil sige den del af kulturlivet, hvor frivillige kræfter er med til at få ting til at ske. Vi har sendt spørgeskemaer til små og store aktører, og vi har en relativt rummelig tilgang til, hvad det vil sige at være frivillig. Det skyldes, at vi gerne vil favne både de praktiske, strategiske og specialistfaglige indsatser, som løses af folk i deres fritid til gavn for dansk kulturliv. Lokalt og nationalt, på store scener og i små forsamlinger, i læringsmiljøer, hvor kunstnerisk kvalitet er tilstræbt, og i miljøer, hvor kulturen er det bløde, inkluderende samlingspunkt. For kultur er godt nok mange ting – og det skal vise sig, at den både er en mærkbar, fællesskabende styrke, en meningsfuld aktivitet, en faglig disciplin og en udfordring, der giver nogle af os nye oplevelser og grå hår i hovedet.

Rapporten her er baseret på to spørgeskemaundersøgelser: én til aktører (organisationer og foreninger) og én til frivillige. I denne udgivelse præsenteres det samlede billede af undersøgelsesresultater. Vi har fokus på kulturen som et samlet begreb – ligesom man kan tale generelt om frivillighed på det sociale område eller indenfor idrætten.

Vi er dog opmærksomme på, at der under de overordnede begreber findes store forskelle og nuancer på indhold, organiseringsformer og praksis. For der er selvfølgelig forskel på, om frivilligheden udspiller sig på en stor musikfestival, i et kor, på biblioteket eller museet eller i den lille nicheklub, hvor man samles om lokalhistorie, vikingeskibsbygning eller harmonika. Men opdeling i mindre genrer må følge i senere udgivelser.

Overordnet set ved vi en del om frivilligheden i Danmark – ikke mindst fra VIVE's (Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd) gentagne og grundige befolkningsundersøgelser. Den seneste udgave viser, at 45 % af danskerne er frivillige (40 %, hvis man ikke inkluderer tidsafgrænset frivillighed), hvilket er en stigning siden 2020 (Espersen, Fridberg, & Andrade, 2025), og en interessant pointe at åbne med, fordi vi i Kulturens Analyseinstitut ofte bliver mødt med en antagelse om, at det ikke går så godt med det frivillige engagement i Danmark.

**I kommende udgivelser grupperer vi undersøgelsens data i genrer, aktørstørrelse, aldersgrupper og andre udvalgte temaer.**

Også i kulturlivet lever og blomstrer frivilligheden, så snart man kradser i overfladen. Vi møder det som fælles foreningsaktiviteter, vigtige bevarings- og formidlingsindsatser og som en kur mod at blive ladet tilbage eller sat udenfor fællesskabet. I disse år er der f.eks. et stort fokus på unge og trivsel, og hvordan kulturlivet og deltagelse kan være et værn mod ensomhed.

Frivillighed er noget, vi (gerne) vil have i organisationer, institutioner, kommuner og foreningsliv – men det er også noget, der opstår spontant, når nogen får en idé, der skal ud at leve, og nye, endnu ikke organiserede fællesskaber åbnes op.

Undersøgelsen læner sig så vidt muligt op ad generel viden om frivillighed, danske og internationale undersøgelser og forskning, men den er bevidst målrettet mod det danske kulturliv. Hvor knudret og svært dokumenterbart det end er, så giver vi det her et første skud. Vi har gjort os umage, er blevet klogere undervejs, og vi har glædet os til at dele resultaterne med jer.

**Esben Danielsen**  
Direktør, Kulturens Analyseinstitut

**Cecilie Engelhardt Lyng Johansen**  
Analytiker, Kulturens Analyseinstitut

# Tak til

De 778 repræsentanter, der har besvaret spørgeskemaet på vegne af store og små aktører.

De 2.083 frivillige, der har udfyldt spørgeskemaet henvendt til de frivillige.

De 70 kulturforvaltninger i kommunerne, der har hjulpet med at nå ud i de lokale kulturlandskaber.

Samarbejdspartnere, netværk og landsorganisationer, der har hjulpet med at formidle spørgeskemaerne.

Og ikke mindst de foreninger og fællesskaber, som vi har fået lov at besøge for at indhente kvalitativ viden om netop jeres hjørne af kulturfrivilligheden.

Det har været en fornøjelse!



# Baggrund og begrebsafklaringer

Helt konkret viser VIVE's seneste rapport om frivillighed, at 5 % af befolkningen er frivillige i kulturlivet eksemplificeret ved museer, lokalhistoriske arkiver, sangkor og teater (Espersen, Fridberg, & Andrade, 2025).

Videncenter for Folkeoplysning (herefter Vifo) er for nylig udkommet med en grundig rapport om udviklingen i foreningslivet i Danmark, specifikt med udgangspunkt i Fyn, Langeland og Ærø. Her er kulturlivet repræsenteret med 203 besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen, og i Vifos egen kortlægning er der registreret 509 kunst- og kulturforeninger i det geografiske område. Kulturforeningerne udgør 9 % af det samlede foreningsliv og er dermed en substantiel del af populationen. Gennemsnitsalderen for kulturforeningerne rapporteres som 37 år, hvilket er i den lavere ende sammenlignet med andre foreningstyper, og kulturforeningerne er i mindre grad målrettet mod børn og unge end foreninger indenfor f.eks. sport og hobby. Vifos undersøgelse viser også, at arbejdet med at finde frem til aktører er særdeles vanskeligt og tidskrævende, fordi der mangler et samlet overblik og kontaktveje (Thøgersen, Petersen, & Steffensen, 2025). Dette er en udfordring, vi kan genkende i Kulturens Analyseinstitut, for kortlægningsprocessen i projektet her har også krævet et stort rugbrødsarbejde.

I de kulturprofiler, vi har udgivet i Kulturens Analyseinstitut, er en forsigtig vurdering, at 7-8 % af befolkningen er frivillige indenfor kulturlivet. Tallet har baggrund i 14 kulturprofiler, hvor borgerne i specifikke kommuner har svaret på deres deltagelse i det lokale kulturliv (Kulturens Analyseinstitut, 2025).

## Frivilligheden omkring os

Litteratur og undersøgelser fra vores nabolande tyder på, at andelen af frivilligt engagerede i befolkningerne er relativt høj og stabil, men at engagementsformerne på nogle områder ændrer sig. Der er f.eks. kommet mere tidsafgrænset engagement, og digitale indsatser er også i stigning.

I Danmark kan VIVE vise, at 45 % af befolkningen frivilligt engagerede. I Sverige viser Volontärbarometern, at den tilsvarende andel er 44 %, og i Nederlandene er andelen 49,5 % af den voksne befolkning.

I Norge viser SSB, at nordmændene i årene 2022 og 2023 lavede frivillige, ulønnede indsatser svarende til en værdi af tilsammen 194 mia. norske kr. Et forsigtigt bud på et tilsvarende beløb i Danmark er 34 mia. kr. i 2020, vurderer forsker Thomas P. Boje. På social- og sundhedsområdet område alene vurderer Dansk Erhverv, at frivilligt arbejde har en værdi på 8,6 mia. kr. årligt.

*Referencer: (Espersen, Fridberg, & Andrade, 2025), (Höiden, 2024), (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2025), (Sagelvmo, 2024), (Boje, 2022) og (Dansk Erhverv, 2024).*

## Definitioner og begreber i rapporten

En overordnet definition af bredden af **kultur** i vores undersøgelse er, at den dækker frivillige, ulønnede indsatser i kunst- og kulturaktiviteter og -institutioner, herunder museer, biblioteker, kulturhuse, koncertarrangører, gallerier, kunstforeninger, festivaler, kulturarv (inkl. lokalhistorie), scenekunst, filmklubber, amatørkulturelle foreninger, litteratur, kunsthåndværk og nichefællesskaber, der samles om kulturaktiviteter.

**Aktøren** er den organisatoriske enhed, der har et konkret fælles formål, som indebærer at drive eller aktivt understøtte kunst- og kulturaktiviteter. I denne undersøgelse bruger vi især begrebet "aktør", men også "organisationen" eller "foreningen", når det er meningsfuldt for analysen.

At være **frivillig** indebærer, at man gør en indsats udover at være medlem, og at den indsats er ulønnet, aktiv, organiseret (ikke nødvendigvis formelt) og til gavn for andre end én selv og nærmeste familie. Man kan både være frivillig fast og ad hoc.

Vi bruger med vilje begreberne frivilligt **engagement** eller frivillig **indsats**, **tiltrækning** og **tilknytning** for at skille det frivillige fra arbejdsmarkedssprog.

# Læsevejledning

Rapporten kan læses fra start til slut, men den kan også bruges som et opslagsværk. Den er bygget op i dele, der hver især svarer på tematiske spørgsmål om, hvem der udgør kulturfrivilligheden, hvorfor engagementet lever, og hvordan det hænger sammen med samfundet.

## Intro og rammesætning

De første sider sætter scenen: Hvad er kultur, hvorfor er det svært at afgrænse – og hvorfor gør det netop kulturfrivillighed til et spændende (og komplekst) felt at undersøge?

## Udvalgte indsigter

Hvis du skal bruge et lynhurtigt overblik, er ”12 udvalgte indsigter” et godt sted at starte. Her samles nogle af de vigtigste fund i kort form.

### Del 1. Hvem, hvad, hvor?

Første del af rapporten er en slags kortlægning: Hvem er aktørerne og de frivillige, hvad laver de, hvor er de, og hvordan ser de organisatoriske rammer ud?

### Del 2. Hvorfor og hvordan?

Anden del går tættere på selve engagementet: roller, opgaver, tidsforbrug, motivation, adgang til fællesskaberne, og hvordan det opleves at være frivillig i praksis.

### Del 3. Kulturfrivilligheden og samfundet

Tredje del løfter blikket: kulturens rolle i samfundet, arrangementer og lokal tilknytning, kommunens rolle, sammenhængskraft og socialt udbytte.

### Del 4. Bagom rapporten

Til sidst foldes arbejdet bag undersøgelsen ud: metode, proces og refleksioner over styrker og svagheder.

# Kort om undersøgelsen – hensigt og metode

Hensigten med at lave denne nationale undersøgelse af kulturfrivillighed er at bygge videre på arbejdet med at skabe et fælles sprog i (og om) kulturlivet, når det kommer til frivillighed. At samle solide data, der kan vise et samlet kulturliv og samtidig også de nuancer, der er mellem genrer, aktører og frivillige. Viden, der kan sætte retning og danne fælles fundament i samtaler og beslutninger, som ellers ofte er funderet i antagelser eller lokale erfaringer, oplevelser og mavefornemmelser.

Hensigten har også været at komme ud i hjørnerne af kulturlivet. Vi har ønsket at inddrage aktører og forsamlinger, som er alment kendte, men også dem, som laver aktiviteter i udkanter eller samles i mere nicheprægede fællesskaber.

Undersøgelsen er ikke en befolkningsundersøgelse. Resultaterne er baseret på de 778 aktører og 2.083 frivillige, som vi har kunnet nå ud til gennem opsøgende arbejde, netværk og sneboldeffekter.

Undersøgelsen er ikke vægtet, da vi ikke har et grundlag at vægte ud fra. Det betyder, at hver besvarelse vægtes 1:1. Der er således flere besvarelser fra Smukfest og Jelling Musikfestival end fra Roskilde Festival, selvom Roskilde Festival engagerer flere frivillige. Flere museer såsom Hjerl Hede, Den Gamle By og Gammel Estrup har ligeledes været dygtige til at nå ud til deres frivillige og sætter derfor sit præg på undersøgelsen. Det viser, at kulturlivet stadig er et sted, hvor også dataindsamling er afhængig af netværk og at finde de rette, lokale ildsjæle, der vil være med til at drive processen. Tak til jer! **Samtidig betyder det, at data og konklusioner i denne undersøgelse må ses som tendenser og behandles med fortsat nysgerrighed.**

Grundlæggende har vi formentlig en underrepræsentation af unge – vi ved fra andre undersøgelser (herunder vores kulturprofiler), at de er mindre tilbøjelige til at deltage i spørgeskemaundersøgelser (Espersen, Fridberg, & Andrade, 2025). Noget tyder også på, at en stor del af dem er engagerede i mere uorganiserede, episodiske eller eventspecifikke indsatser, hvilket gør det svært at nå ud til dem i stort antal, da der netop omkring events er stor travlhed blandt alle involverede.

72 kommuner fra alle dele af landet er vendt tilbage på vores henvendelser, og 70 har fundet tid til at bidrage til udbredelsen af spørgeskemaerne. Det samme har adskillige aktører og organi-

sationer, som vi har rakt ud til gennem netværk og med opslag på sociale medier. Aktørerne har hjemme i 75 forskellige kommuner, de frivillige bor i 81 forskellige kommuner.

I alt har vi data fra 778 gennemførte aktørbesvarelser og flere en 2.000 gennemførte frivilligbesvarelser.

Sideløbende med dataindsamlingen har vi interviewet en række kulturaktører, som har delt deres erfaringer gennem dybdegående interviews. Her har vi også talt med frivillige. De kvalitative undersøgelser har været opdelt i seks temaer med arbejdstitlerne **nørdefællesskaber, ro i vildskaben, live and let die, fordi jeg fik tid, fællesskabende kulturfrivillighed og kultur i udkanten**. Denne meget kvalitative del af undersøgelsen fungerer som baggrund i denne rapport og foldes mere ud i kommende udgivelser.

I rapportens del 4 beskrives metoden yderligere.

## De kvalitative interviews

Som baggrund for undersøgelsen har vi besøgt:

**Alive Festival** i Thy, som kombinerer **en musikfestival med fællesskabende arrangementer**, kunst og besøg i lokalområdet for festivalens gæster.

**Bådelaugene** på Vikingskibsmuseet, hvor frivillige vedligeholder og sejler med vikingskibe.

**Rock- og metalfestivalen Copenhell**, der hylder metal- og rockkulturen og åbner for både nørdede rum med Copenhell Con, høj musik og moshpit – og områder, hvor man kan finde ro i vildskaben.

**Museet Danmarks Kostumarium** i Svendborg, der udstiller scenekostumer fra teaterforestillinger og hele kostumesamlinger fra danske tv-serier.

**Organisationen Dansk Tegneserieråd**, der arbejder for at højne både den almene og specialiserede viden om tegneserier. I forlængelse besøg til **Copenhagen Comics, Pingprisen og Copenhell Con**.

Det regionale **spillested Fermaten** i Herning med et alsidigt musikprogram, som drives af få ansatte og mange frivillige.

**Teaterforeningen Frederikssund Vikingspil**, som siden 1953 har opført vikingspil med hundredvis af deltagere og er blevet et stærkt, lokalt fællesskab.

**Det kreative community Frontløberne** i Aarhus, hvor unge engagerer sig aktivt i at skabe kultur – ofte i midlertidige projekter.

**Nicheforlaget Græs og Gyvel**, et interdisciplinært og tværæstetisk magasin for økologi, hvor man kan nørde både naturvidenskabeligt, kulturfagligt og skønlitterært indenfor samme tema.

**Kulturhuset INSP**, der fungerer som et samlingspunkt i Roskilde, hvor man både kan hænge ud og deltage i faste aktiviteter.

**Frivilligplatformen ReThinker**, hvor arrangører og frivillige nemt kan mødes om konkrete eventopgaver.

**Kulturbegivenheden Roskilde Festival**, hvor 130.000 mennesker (30.000 frivillige) mødes årligt for at gå til koncert, opleve kunst og mad og campere i et festligt fællesskab, og hvor der også kan være behov for at give sanserne en pause.

**Kunstforeningen Roskilde Kunstforening** med kontinuerlig udstillingsvirksomhed, der drives af én ansat og en række frivillige i værtsroller, pedeltjeneste og udstillingssjak.

**Rollespilsforeningen Roskilde Rollespilslaug** under Landsforeningen Bifrost, som siden 2002 har arrangeret liverollespilkampagnen RoS-Live i Hyrdehøj Skov.

**Musikfestivalen Smukfest** med flere end 60.000 besøgende og 18.000 frivillige. Her er vi gået tættere på muligheden for at kunne deltage aktivt og samtidig trække sig tilbage i de intense afviklingsdage.

**Studenterhus Aarhus**, hvor studerende i Aarhus kan udfolde sig frivilligt gennem kulturengagementer og i fællesskaber.

**Genrefestivalen Tønder Festival** med ”handmade music” i centrum og et publikum, der lytter til musik både siddende og stående.

**Projektet UMTO** – Ungemiljøernes Takeover, hvor ungemiljøer med frivillige fra hele landet mødes om at lære at udvikle og afvikle kulturarrangementer.

**Foreningsbiografen Vamdrup Kino**, der sammen med Kolding Kommune har bygget et hus med både frivilligdrevet biograf og kommunalt bibliotek. Her har vi også talt med Kolding Kommunes kulturchef.

**Foreningen Ødsted Festival**, en forening, der i fem år har skabt en succesfuld ungdomsfestival, lukket den igen og taget erfaringerne med ud til andre arrangementer.

# 12 hovedpointer

- ➔ **Kulturfrivillighed er ikke et storbyfænomen**  
Undersøgelsen har bred tilslutning med aktører fra 75 kommuner og frivillige fra 81 kommuner, og alle regioner er solidt repræsenteret.
- ➔ **Aktørerne (organisationer og foreninger) har i gennemsnit eksisteret i 37 år, og der kommer hele tiden nye til**  
Hele 30 % er oprettet siden 2010.
- ➔ **Kun en meget lille del af aktørerne har særskilt fokus på børn som målgruppe**  
Dog har halvdelen af aktørerne aktiviteter, der er målrettet mod alle.
- ➔ **Aldersprofilen blandt de frivillige er i overvejende grad de "livserfarne"**  
Omkring to tredjedele af respondenterne i undersøgelsen er født før 1970, og den største gruppe er 66-75 år.
- ➔ **Fast tilknyttede ildsjæle og korttidsengagerede eventfrivillige samles i kulturfrivilligheden**  
59 % er engageret under 10 timer om måneden, mens 16 % bruger mere end 20 timer om måneden.
- ➔ **Medlemskab er ofte ikke en forudsætning for at være med i det kulturfrivillige fællesskab**  
Det gælder hos hele 69 % af aktørerne.

- ➔ **Kulturfrivillighed er seriøst og sjovt på samme tid**  
Kulturarrangementerne er mange, og der sættes en ære i at levere kvalitet og gode, trygge publikumsoplevelser.
- ➔ **Kulturfrivilligt engagement er noget andet end et arbejde eller en uddannelse**  
Og kun meget få frivillige er motiveret af at kvalificere sig til arbejdsmarkedet.
- ➔ **Kulturfrivillighed er et lærerigt deltagelsesrum**  
Man udfolder i et frirum og lærer undervejs gennem oplevelser og fælles løsninger.
- ➔ **Fællesskab er den stærkeste drivkraft**  
Rapporten viser, at fællesskabet igen står som den primære motivation – på linje med tidligere undersøgelser – og at kulturfrivillighed også knytter sig til at skabe levende lokalområder, bidrage og personlig udvikling.
- ➔ **Tillid og relationer er standard – formalia er undtagelsen**  
Forventningsafstemning bygger ofte på relationer, og kun 15 % har en formel kontrakt.
- ➔ **Der er plads til mange slags mennesker i kulturfrivilligheden, men i praksis er fællesskaberne ofte homogene**  
Hvordan kommer man med, hvis man ikke har en fod indenfor i forvejen?



# Den brede kulturfrivillighed og jagten på svar

Kultur er mange ting og ikke specielt veldefineret. Der er også mange veje til at opsøge viden om kultur og mange måder at gribe en analyse an på. I denne undersøgelse har vi benyttet os af flere metoder til at få spørgeskemaet ud til så mange som muligt i målgruppen.

For at få kontakt til kulturaktører landet over har vi bl.a. kontaktet alle kulturforvaltninger i kommunerne, så de kunne hjælpe med at distribuere aktørspørgeskemaet lokalt. Den øvelse indebærer, at vi skulle finde kontaktoplysninger på de 98 forvaltninger hver især, og derfor har vi været på samtlige hjemmesider for at forsøge at finde vej.

At det blev et stort arbejde, er ikke for meget sagt – og måske er det et billede på, hvorfor netop kulturlivet synes så svært håndgribeligt for mange. Kultur som et kommunalt fokusområde kan ligge i vidt forskellige forvaltninger og sammen med vidt forskellige områder. Det kan forvaltes sammen med idræt, erhverv, det sociale område, byplanlægning eller folkeoplysning. Det kan være vanskeligt at finde ud af, hvem der skal kontaktes i de forskellige kommuner, og efterhånden som undersøgelsen skred frem, viste det sig, at vores succes ofte var afhængig af, om vi var heldige at finde frem til en ildsjæl i kommunen, der ville gribe bolden. Dem fandt vi heldigvis en del af.

For når barriererne er ridset op, skal det også fremhæves, at vi er meget tilfredse med tilslutningen til undersøgelsen fra 778 aktører og flere end 2.000 frivillige. Her har kommunerne spillet en uvurderlig rolle, for kærligheden til kulturlivet var så stor, at når vi først lykkedes med at få kontakt til en forvaltning, så blev det et glimrende og positivt samarbejde hver gang.

## Hvad er kultur? Alle ved det, og ingen ved det!

Den næste udfordring var: Hvad er egentlig kultur? Selv i kommunernes forvaltninger oplevede vi ofte stor tvivl om afgrænsningen af kultur. Det førte til reelle, gode samtaler om, hvad vi kan anse som kulturelle aktiviteter og kulturaktører. Kulturhuse, spillesteder og museer kan vi hurtigt blive enige om, men rollespil ... er det kultur? (Ja, det mener vi). Hvad med menighedsråd? Forsamlingshuse? Arkitektur? Aftenskoler? Her måtte vi hver gang tale med kulturforvaltningen eller aktøren om, hvorvidt formålet var at lave deciderede kulturarrangementer og kulturfællesskaber, eller om formålet primært var noget andet.

Resultatet af undersøgelsen vil vise nogle af de nuancer, og det er håbet, at det kan bidrage til samtalen om, hvordan kultur spænder over et meget bredt felt, men at indholdet af aktiviteterne udgør et fælles tredje og giver stort udbytte for utrolig mange mennesker.

Det kan være, at man beskriver sit udbytte ligesom denne respondent: *"Jeg får oplevelser, som jeg aldrig selv ville have opsøgt og købt billet til, og et fællesskab om noget andet end det daglige arbejde."* Eller denne korte og ganske rørende kommentar: *"Jeg får brudt min ensomhed."*

Et tredje og klassisk eksempel er denne frivillige indenfor scenekunst, som knytter sit engagement til både at "virke", et konkret fællesskab og at være borger i en by: *"Jeg er stoppet på arbejdsmarkedet og trængte til et nyt 'arbejdsfællesskab'. Jeg har aldrig arbejdet i min by, så jeg opbygger en del lokalkendskab og udvider mine bekendtskaber – og kendskab til kommunen."*

Undersøgelsen bugner af den slags eksempler, og det er gennemgående for både vores kvalitative og kvantitative data, at kulturfrivilligheden som oftest organiseres i fællesskaber.

Læner vi os op ad den kulturvaneundersøgelse, som Danmarks Statistik udfører og vedligeholder, så er kultur musik, scenekunst, billedkunst, film og serier, nyheder, museer og andre udstillinger, kulturarv, litteratur, biblioteksbrug, digitale spil og motion og sportsbegivenheder (Danmarks Statistik, 2025). Langt de fleste genrer går igen i undersøgelsen her, **men vi har f.eks. ikke sport og nyheder med.**

En overordnet definition af bredden i vores undersøgelse er, at den dækker frivillige, ulønnede indsatser i kunst- og kulturaktiviteter og -institutioner, herunder museer, biblioteker, kulturhuse, koncertarrangører gallerier/kunstforeninger, festivaler, kulturarv (inkl. lokalhistorie), scenekunst, filmklubber, amatørkulturelle foreninger, litteratur, kunsthåndværk og nichefællesskaber, der samles om kulturaktiviteter.

## Hvordan måler man engagement ...

Der er en stærk efterspørgsel på dokumentation af effekter af det frivillige engagement (trivsel, sundhed, demokrati, diversitet, antal arrangementer, antal inkluderede, økonomisk udbytte osv.), men frivillighed er metodisk vanskeligt at måle konsistent. Ikke mindst i kulturverdenen, som synes mindre "samlet" gennem tværgående landsorganisationer (sammenligneligt med DIF eller DBU) eller institutioner – og hvor frivilligheden i kulturlivet formentlig har en særlig tendens til at kunne være både kortvarig, langvarig, organiseret og uorganiseret.

Dertil er kunst og kultur ikke noget, vi nationalt har lang tradition for at måle på, f.eks. i forhold

til sundhed, hvor idræt til sammenligning pr. definition er anset som først og fremmest fysisk sundt og derfor værd at måle på (Ibsen, 2024). Kulturfrivilligheden er heller ikke velunderbygget på samme måde som social- og velfærdsfrivillighed, hvor indsatserne pr. definition hjælper mennesker, som vi politisk og samfundsmæssigt anerkender har behov for hjælp (Social- og Boligministeriet). Kulturengagement er heller ikke umiddelbart politisk orienteret eller nødvendigvis defineret indenfor folkeoplysningen, og det betyder, at vi ikke har stærke data på f.eks. medlemstal og frivillige indsatser, som dækker det brede kulturliv, som vi i Kulturens Analyseinstitut har – og får mere og mere – kendskab til.

FN giver den problematik overskriften ”What is not counted, does not count” i et kapitel i deres State of the world-rapport om (generel) frivillighed (United Nations Volunteers (UNV) programme , 2021).

Rapporten står på det udgangspunkt, at frivilligt engagement er en dynamisk aftale mellem mennesker, stat og samfund, og at denne dynamik formentlig har brug for at blive genfortolket. Rapporten har tendens til at fokusere meget på den sociale frivillighed og på konsekvenserne af faldet i frivillighed ifm. COVID-19, men den anerkender, at frivillighed generelt forekommer både i institutionelle settings og mere uorganiserede. At frivillighed er ”community-building”, men også er selvudvikling. At frivillighed er fast og episodisk – og at den kan forekomme i ”leisure”-sektoren (arts, culture and sports), som er relativt ny indenfor global, tværgående forskning indenfor frivillighed. FN skriver i rapporten, at:

*”National and cross-national data can be unreliable for a number of reasons. First, the lack of consistency in how volunteering is defined across countries and the lack of regular measurements undermine the quality of statistics. Second, volunteering is typically a sporadic activity. For instance, the 2018 SWVR noted that although national statistical agencies view volunteering as a form of unpaid work that has social and economic value, only a handful of countries, largely high-income, regularly measure volunteering, and they have done so inconsistently. And when volunteering is measured, the focus has often primarily been on organization-based volunteering, to the neglect of volunteering performed spontaneously by people in their communities.”*

*(United Nations Volunteers (UNV) programme , 2021)*

Dermed har vi internationalt set en udfordring, når vi ønsker at sætte tal på frivilligheden. Også i FN-rapporten ender pointerne med at blive bygget over netop casestudier, særligt fordi der er et stort fokus på det globale syd, hvor dataindsamling synes endnu mere vanskeligt.

Her er Danmark gennem VIVE’s befolkningsundersøgelser godt med på datagrundlaget for den brede forståelse af frivillighed, men isoleret set er kulturlivet stadig underbelyst – også i FN’s rapport, hvor leisure blot nævnes, men slet ikke er et tema i rapporten.

## ... og hvad er deltagelse?

I foreningsliv generelt findes også en udfordring i definitionen af frivillighed og gråzonen til almindeligt medlemskab. Hvornår går man fra at være medlem af en forening til at være decideret frivillig? I denne undersøgelse guider vi respondenterne til at tage stilling til forskellen mellem medlem og frivillig, og vi beder dem desuden svare på, hvordan de primært er aktive. Vi lægger vægt på, at man som frivillig er *mere* end medlem, men man kan sagtens være med primært pga. sit medlemskab.

Der er samtidig et behov for at se nærmere på begrebet deltagelse (eller diskursen herom). I Danmark har vi en tendens til at opleve idræt som ”noget, man deltager i” og kultur som ”noget, man besøger”. Det sker f.eks., når kultur rent forskningsmæssigt (med god argumentation) opdeles i fin-, populær- og folkekultur, og det (her lidt forenklet) fremhæves, at folkekulturen er formet af aktiv deltagelse (og frivillig organisering), mens de andre former primært inkluderer befolkningen gennem publikumsdeltagelse (og professionel organisering) (Ibsen, 2024). Referencen til kulturvaneundersøgelsen viser, at der helt konkret spørges til, om man har dyrket idræt eller deltaget i fritidsaktiviteter (altså en aktiv aktivitet), mens spørgsmålene vedr. kunst og kultur går på, om man har besøgt, overværet, lyttet til eller læst (en mere passiv eller observerende rolle) (Ibsen, 2024; Kulturministeriets departement, 2022-23).

Den antagelse ønsker denne undersøgelse at nuancere. Både fordi man åbenlyst kan dyrke kultur ved f.eks. at gå til guitar eller spille teater. Men man kan også deltage aktivt i musiklivet uden selv at spille musik, eller i skabelsen af teater uden selv at stå på scenen, ligesom man kan deltage aktivt i levende formidling af kulturhistorie og underholdning uden selv at ”gå til” museum eller foto. Her er selve aktiviteten gennem det frivillige engagement i høj grad aktiv og sammenlignelig med at gå til sport rent tids- og forpligtelsesmæssigt.

” *Det er dem, der ”går til” Fermaten. Vores koncertafvikling er f.eks. delt op i produktionshold, og så er der seks forskellige afviklerbarhold med hver sin leder på. De hold har det enormt sammentømret, og de har det også rigtig godt på tværs, men de arbejder rigtig meget med at have det godt sammen.*“

**ASBJØRN, FERMATEN**

Den sociale "holdsport" i kulturfrivilligheden opleves stærkt gennem den fælles skaberkraft, og aktiviteterne opleves seriøse og forpligtende, også udenfor selve scenen, og uden at man nødvendigvis er fast medlem. Det skyldes ikke mindst, at man her kan deltage aktivt og medskabe ("dyrke") uden at være betalende publikum eller fin- eller populærkulturel udøver, når man er frivillig. Måske er det noget ganske væsentligt i kulturens essens, som vi ikke formår at favne rent sprogligt i befolkningsundersøgelser?

Ydermere er engagementet svært at måle, fordi medlemskab ikke er nødvendigt og foreningsorganiseringen er fragmenteret i kulturlivet. Men i denne undersøgelse tager vi et skridt i retning af at skabe samlet, bred og surveybaseret data, som forhåbentlig kan følges op, nuanceres og udvikles fremadrettet – og med den implicite antagelse, at indholdet tæller, uanset om vi tæller eller ej, for det viser de kvalitative undersøgelser os igen og igen.



”

*Der skal noget helt særligt til, før man drages og motiveres af frivilligt arbejde. Sådanne folk er fantastiske – og dem elsker vi at være sammen med.*

*Man mødes om fællesskabet og nærværet fremfor overfladiske møder med en telefon i hånden.*

*Vi deler musikken og glæden ved at skabe en god aften for publikum.*

**Aktør i kommentarfelt**

## **Del 1**

Hvem, hvad,  
hvor?



Den første del af undersøgelsen handler om at kridte feltet op. Hvem er aktørerne, og hvem er de frivillige? Hvad laver de og for hvem? Hvor befinder de sig, og hvad er deres organisatoriske rammer?

Vi indleder med at sætte rammen for, hvordan kulturbegrebet kan forstås, og herefter følger en mere kvantitativ gennemgang af udvalgte data fra projektets to spørgeskemaundersøgelser. I denne hovedrapport grupperes og krydses data ikke, men vi ser på kulturfrivilligheden som et samlet felt.

## **Kultur er mere oplevelser, vi mærker, end det er resultater, vi tæller**

På trods af at kultur er svært at definere, er det ikke svært at tale om kultur i vores daglige arbejde og med alle de mennesker, vi møder igennem vores aktiviteter i Kulturens Analyseinstitut. Et spørgsmål, vi stiller, næsten hver gang vi er ude og tale om kulturfrivillighed, er: *"Hvad er det nu kultur kan for mennesker?"* Og hver gang fyldes rummet med ord som glæde, oplevelser, fællesskaber, udfordringer, demokrati, følelser og meget mere.

Det viser, at begrebet kultur i høj grad hænger sammen med de emotionelle og nysgerrige sider af at være menneske og samfund. Går vi tættere på, så er deltagelsen i kultur – altså når man engagerer sig aktivt – en mulighed for at udfolde sig og ofte også nørde med noget, hvor man dygtiggør sig ved at skabe noget sammen. Det ses f.eks. både i amatørkulturelle fællesskaber, hvor man dyrker musik og sang (Thøgersen, et al., 2024), og i ungefællesskaber, der samles om at finde ud af, hvordan man afvikler et kulturarrangement (Urban Goods, 2025; Johansen, 2024b).

Vi ser det emotionelle og lidt udefinerbare indhold i kulturlivet gentaget i undersøgelsen, når vi forsøger at hegne besvarelsene ind i kasser og opfordre tydeligt til, at respondenterne markerer den genre, der passer bedst til deres aktiviteter. Vi understreger, at der vil blive mulighed for at uddybe senere, men alligevel vælger en stor andel at svare "andet", når vi prøver at genbestemme. For i kulturen opleves netop ens eget fællesskab som unikt, og der er behov for at sætte ord på det særlige, som lige netop "vi" gør.

I kvalitative undersøgelser støder vi ofte på, at de frivillige siger, at netop deres fællesskab er noget ganske særligt, og nogle siger, at de oplever det som en familie (vi kommer til at udgive eksempler på det efterfølgende). Men når man begår sig på tværs af feltet, så ved man, at de enkelte fællesskaber bestemt er værdifulde, nærværende og vigtige for hver gruppe, men oplevelserne af tilhør er ikke dramatisk enestående, for den samme fortælling går igen og igen. Og f.eks. familiemetaforen bruges ofte hos både foreningsfestivaler og amatørteatre, som vi har besøgt ifm. tidligere undersøgelser (Johansen, 2024a; Thøgersen, et al., 2024).

I spørgeskemaet i nærværende undersøgelse fyldte "andet"-kategorien i spørgsmålet om genre

så meget, at vi har måttet omkode en del af besvarelsene for at få den bedst mulige samlede data, når vi rent datamæssigt skal se på netop genrer. Heldigvis kunne besvarelsene meget ofte dækkes af de eksisterende valgmuligheder, og med "uddyb senere"-muligheden har vi stadig adgang til de nuancerede bidrag. I undersøgelsen har over 300 aktører valgt at uddybe deres genrer, og svarene viser et mangfoldigt dansk kulturlandskab med eksempler som metalfestival, levendegørelse, foreningsbiograf, børneteater, kunststillinger, keramik, ensemble, byfest, vikingespil, seniorkor, cosplay, spillested, ungekulturhus, radiomuseum, rollespil, skulpturer, lokalhistorisk arkiv, bygarde, bibliotek, amatørkor, jazzkoncerter og meget mere.



VIVE bemærker i Frivillighedsrapporten 2024, at andelen af befolkningen, som skriver, at de har været frivillige indenfor "andet", er steget, og at man ikke ved, hvad den gruppe indeholder. Nuancerne i vores undersøgelse viser, at der måske er gemt nogle kulturelle genrer heri, da "andet" dels fylder en del, når kulturaktører og frivillige definerer sig selv, og dels fordi de fire eksempler i VIVE-rapporten kun dækker en lille del af kulturfeltet (Espersen, Fridberg, & Andrade, 2025).

Resultaterne i denne undersøgelse viser, at engagementet i kulturfrivilligheden i høj grad er drevet af fællesskab, meningsfulde arrangementer og en stor kærlighed til kunsten og kulturen. En grundlæggende erkendelse af, at fælles kulturoplevelser er vigtige for os som mennesker. Men den rummer også flere dilemmaer, f.eks. at langt de fleste kan være med, men at de frivillige ofte ser ud til i praksis at være en relativt homogen gruppe (se rapportens del 2). Eller de svære og krævende erkendelser, når idealet om lige indflydelse står overfor behovet for professionalisme og stabilitet. Det opstår, når en hobbyaktivitet skal til at rumme medlemmer, besøgende og publikum og måske til at drifte arrangementer af en vis størrelse, og man for alvor begynder at skulle at engagere flere frivillige.

Det er her, vi begynder at kunne tale om samspillet mellem aktør og frivillig, og det giver mening at se på organisatoriske forhold, ledelse og mængder, som sammen med den emotionelle lim, lader til at holde sammen på det hele.



# Aktørerne

## Hvad er en aktør?

I introen til rapporten beskriver vi, hvordan kultur er svært at definere. Det gør vi dels for at være transparente, dels for at introducere til, at denne rapport dækker kunst- og kulturfeltet bredt.

Det har ikke været ligetil at definere *kulturaktører*. Spillesteder, teatre, biblioteker, museer m.m. er nemt, men vi har også taget stilling til, at vi ville gøre en indsats for at nå nicefællesskaber. Vi har f.eks. rakt ud til vikingeskibslav, tegneserierørder, menneskebiblioteket og rollespil (og ja, vi har spurgt forsigtigt, om ”nørd” er o.k. at bruge, og fundet, at det anses som et adelsmærke).

Et andet eksempel er, at vi blev kontaktet af et menighedsråd, som gerne ville være med, og her tog vi drøftelsen om, at hvis et lokalt menighedsråd vitterlig er en markant arrangør af kulturarrangementer i en kommune, så må de gerne være med. Men vi har ikke selv rakt direkte ud til menighedsråd. Dermed har vi, når vi ramte gråzonerne, forsøgt at tage aktivt stilling i det konkrete tilfælde.

De respondenter, som har udfyldt spørgeskemaerne på vegne af aktører, har så vidt muligt haft en ledende rolle såsom ansat leder, bestyrelsesmedlem, frivilligansvarlig eller økonomiansvarlig.

**Aktøren er dermed den organisatoriske enhed, der har et konkret fælles formål, som indebærer at drive eller aktivt understøtte kunst- og kulturaktiviteter. I denne undersøgelse bruger vi især begrebet ”aktør”, men også ”organisationen” eller ”foreningen”, når det er meningsfuldt for analysen. Det er også en forudsætning, at aktøren har frivillige engageret.**

## Definition

I mailen, som er sendt til kulturaktørerne, beskrives det, hvornår man kan betragte sig selv som en aktør. I selve aktørspørgeskemaet er koblingen aktør → kultur → frivillighed beskrevet på følgende måde:

- Uddrag fra spørgeskemaet (side 1):  
I denne undersøgelse bedes du/I svare på vegne af jeres organisation/forening/klub/initiativ (fremover bruges kun ordet organisation for nemheds skyld).

### Hvad indebærer begrebet kultur i denne sammenhæng?

Kulturlivet er i denne kontekst kunst- og kulturbranchen, men ikke idræt.

*Eksempler på kulturliv: museer, teatre, spillesteder, festivaler, lokalhistorisk arkiv, kulturhuse, litteratur, rollespilsaktiviteter, biblioteker, kor, kunsthåndværk, ballet m.m.*

- Spørgeskemaet (side 2):

#### Hvad vil det sige at være frivillig?

Når vi i denne undersøgelse kigger på frivillighed, er det defineret ud fra følgende punkter:

- 1) **Indsatsen er ulønnet**; der kan dog godt indgå en billet, en T-shirt eller et gratis medlemskab af foreningen som en del af aftalen.
- 2) **Den frivillige indsats skal komme andre til gode**; der skal altså ligge en praktisk funktion udover almindeligt medlemskab.
- 3) Den frivillige indsats er ofte **organiseret** af en forening eller organisation, men den kan også findes i en mere løst defineret gruppe.
- 4) Aktivering og praktikpladser er ikke gældende som frivillighed.

#### Hobbyudøver eller kulturfrivillig?

Det kan være svært at skelne mellem hobby og kultur.

Overvej, om folk frit kan melde sig til og få glæde af jeres kulturaktivitet, eller om det, I laver, indimellem er åbent for publikum. Herunder er der fem eksempler på forskellen:

- At koordinere en **privat** strikkeklub er **ikke** en frivillig indsats.
- At være arrangør af en **åben** rollespilsklub i skoven eller en BookTok-gruppe på biblioteket eller online gælder som en frivillig indsats.
- Det er også en frivillig indsats at koordinere et amatørkor, som har optagelsesprøve (og derfor ikke er helt åbent). Her er et godt pejlemærke, at man **optræder for publikum** og derfor skaber kultur, som direkte kommer andre til gode.
- Det er også frivilligt, hvis man **går ulønnet til hånd**e i f.eks. et lokalhistorisk arkiv eller på et museum, som understøtter kulturarv.
- At tilknytte **eventfrivillige** i forbindelse med et arrangement eller en festival indebærer også kulturfrivillighed.

# Genrer og organisationstyper

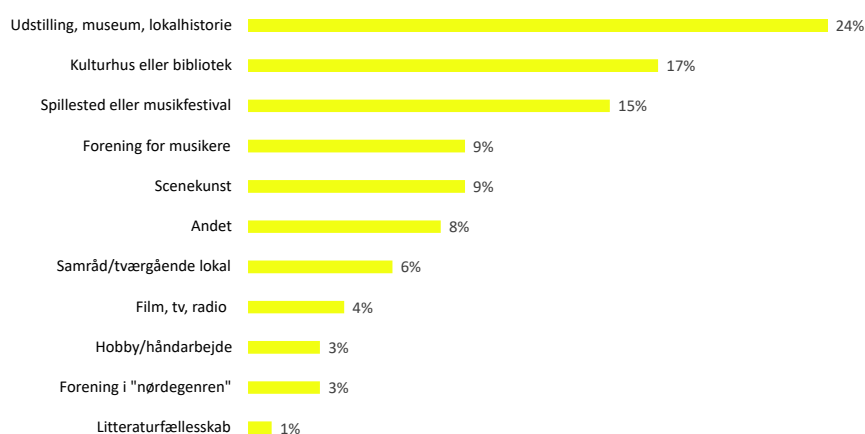
## Kulturaktørerne er især lokale samlingssteder og meget ofte i foreningsform

- Aktørerne repræsenterer i høj grad organisationer, der driver et fysisk sted (museum, bibliotek, spillested).
- De fleste aktører er organiseret som foreninger.
- 30 % af kulturaktørerne er oprettet indenfor de seneste 15 år.

### Primær genre på aktørniveau

Hvilken genre af kulturaktivitet beskriver bedst jeres organisations virke?

Vi er opmærksomme på, at der kan være flere aktiviteter i gang (f.eks. koncert på et museum), men vælg her ud fra primær tilknytning/virke. Der vil blive mulighed for at uddybe senere i skemaet.



Figur 1. Genrefordeling blandt aktører med kulturfrivillige (n = 778).

Eksempler givet i spørgeskemaet: udstilling og museum (kunsthall, kunstudstilling, historisk formidlende, også lokalhistorie), scenekunst (teater, dans, performance), forening for musikere (orkester, kor, øvelokale), film, tv, radio (formidling og produktion, hobby/håndarbejde (billedkunst, keramik, strik) og forening i "nørdegenren" (rollespil, tegneserie-/gamingfællesskab og anden niche). Samråd/tværgående kulturarrangør er tilføjet ifm. analysegennemgang af "andet".

Når vi beder aktørerne genrebestemme sig, viser tallene, at flest markerer udstilling, museum og lokalhistorie (24 %), næstflest kulturhus/bibliotek (17 %), og derefter kommer spillesteder/musikfestivaler (15 %).

Overblikket viser dermed, at den største masse af respondenter repræsenterer aktører, som har et fysisk sted, som de driver, men også de mindre foreninger og grupper er fornuftigt repræsenteret.

I nogle tilfælde har vi som tidligere nævnt måttet omkode aktørernes besvarelser, fordi så mange har følt sig mest trygge ved at genrebestemme sig i ”andet”. Ved en grundig gennemgang så vi dog at mange godt kunne genrebestemmes og at nuancerne kunne bevares gennem den efterfølgende uddybning. Omkodningen er sket for at sikre et brugbart datagrundlag, og ikke mindst for at vi senere på en meningsfuld måde kan gruppere data og se på forskelle blandt genrene.

I den forbindelse er der også oprettet en ny genre, samråd/tværgående lokal arrangør, da det blev tydeligt, at vi manglede at dække den mulighed i spørgeskemaet.

Mange aktører har generøst valgt at uddybe deres genrer i et åbent svarfelt, og besvarelserne viser en farverig underskov af aktiviteter i kulturlivet. I illustration 1 vises der tre eksempler på nævnte undergenrer pr. kulturgenre:

Kulturhuse og biblioteker	Spillesteder og musikfestivaler	Forening for musikere	Scenekunst	Film, tv og radio
Åbne kulturhuse Afviklings-kulturhuse Kulturhuse med ungefokus	Musikfestival Spillested Musikklub, som afholder koncerter	Kor Band/orkester Musiklejre	Teaterfestival Amatørteater Dans	Biograf Filmklub Kulturhus
”Nørde”-genren	Hobby/håndarbejde	Litteratur	Museum/udstilling	Samråd/ tværgående arrangør
Tegneserie- organisation Rollespil Nicheklub	Kreaværksted Specialhåndværk Fotoklub	Festival Interesse-organisation Bogklub	Historisk formidling Lokalhistorisk arkiv Galleri og kunst- udstilling	Lokalt samråd Tværgående arrangør af lokale events Landsorganisation

Illustration 1. Eksempler på, hvad kulturaktørerne uddyber om deres genrer.



I undersøgelsen blandt de frivillige er fordelingen en anden, hvilket viser, at der indenfor nogle genrer engageres store mængder af frivillige hos nogle aktører.



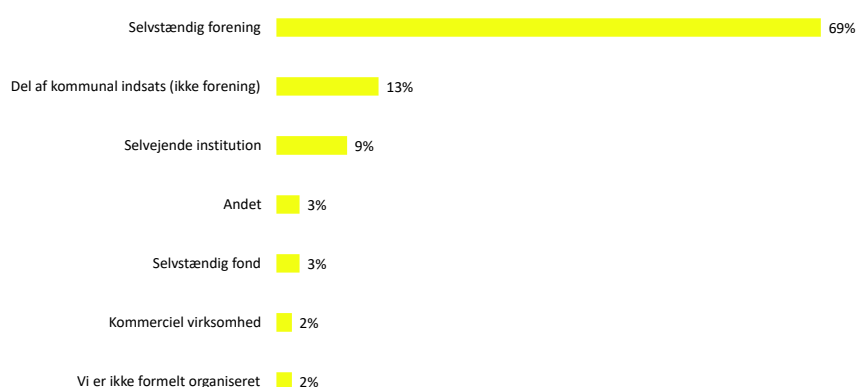
Blandt de frivillige er fordelingen på genrer:

- Spillested eller musikfestival (33 %)
- Udstilling og museum (22 %)
- Kulturhus eller bibliotek (13 %)
- Scenekunst (11 %)
- Film, tv, radio (8 %)
- Andet (herunder samråd og tværgående lokalaktører) (7 %)
- Hobbyforening i "nørdegenren" (2 %)
- Forening for musikere, kreative hobbyforeninger og litteraturfællesskaber (udgør hver især godt 1 %)

Aktørerne er i høj grad organiseret som selvstændige foreninger, men også kommunale institutioner og selvejende institutioner engagerer mange kulturfrivillige. Enkelte aktører er organiseret både som forening og fond, men fremgår her kun i én kategori. 22 aktører skriver, at de er organiseret anderledes. De tæller bl.a. (i fåtal) organisering som statsligt museum, kirker eller sociale indsatser, der er offentligt støttet og har kulturelle aktiviteter som omdrejningspunkt.

## Organisationstype

Hvordan er I organiseret?

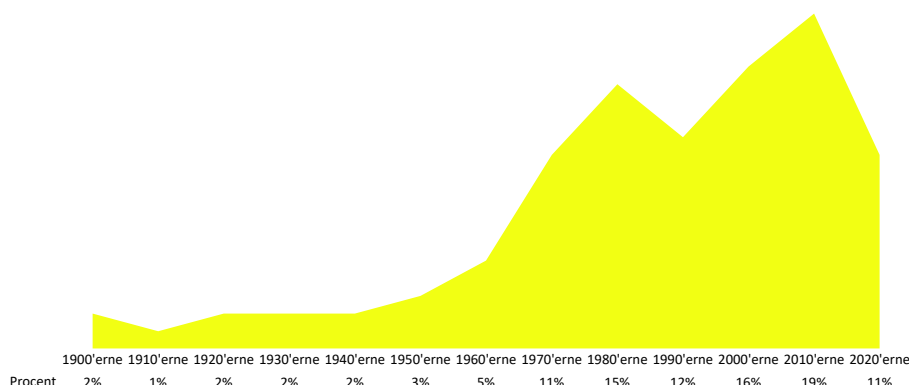


Figur 2. Aktørernes organisering. Enkelte aktører er både forening og fond, men er kun registreret i en enkelt af kategorierne (n = 778).

Tallene er i høj grad sammenlignelige med Center for Frivilligt Socialt Arbejdes (herefter CFSA) opdelinger på baggrund af VIVE's befolkningsanalyse, hvor kultur og fritidsområdet dog er lagt sammen. Også i CFSA's opgørelse fylder foreningsorganisering langt mest (77 %), mens "uformel sammenhæng" fylder en del mere (19 %) end i vores undersøgelse (Sørensen, Outzen, & Hjære, 2025). Forskellene opstår formentlig i en kombination af undersøgelsesmetoden (befolkningsanalyse eller opsøgende analyse) og forskelle i definitioner af "kultur", hvor sammenlægningen med hobby-/fritidsområdet formentlig inkluderer noget bredere i CFSA's rapport, end vi gør i denne.

## Aktørernes alder

Hvor længe har organisationen eksisteret? Skriv årstal for opstart (f.eks. 1982)



Figur 3. Aktørernes oprettelsesår fordelt på årtier (n=778).

Vores undersøgelse viser et levende kulturliv, der – i hvert fald på frivilligområdet – både bevarer gamle institutioner og udvikler sig med nye foreninger og organisationer.

I Vifos foreningsundersøgelse er kulturaktørerne gennemsnitligt blandt de yngste aktører, og vores data understøtter det fund. Tager man gennemsnittet af de 778 aktører (som dog her ikke kun er foreninger), er det gennemsnitlige oprettelsesår 1988. Det er i overensstemmelse med Vifos beregnede gennemsnitsalder for kulturforeninger på 37 år (Thøgersen, Petersen, & Steffensen, 2025).

Det er bemærkelsesværdigt, at der lader til hele tiden at komme nye aktører til. Hele 30 % er oprettet siden 2010, og det er en væsentlig pointe ift. de samtaler, vi ofte har om, at ”frivilligheden er for nedadgående”. For når der kommer mange nye organisationer til, er det ikke mærkeligt, at de ældre foreninger oplever, at det kan være sværere at tiltrække frivillige til netop deres formål – også selvom VIVE’s befolkningsundersøgelse viser, at en stigende andel af befolkningen engagerer sig frivilligt.

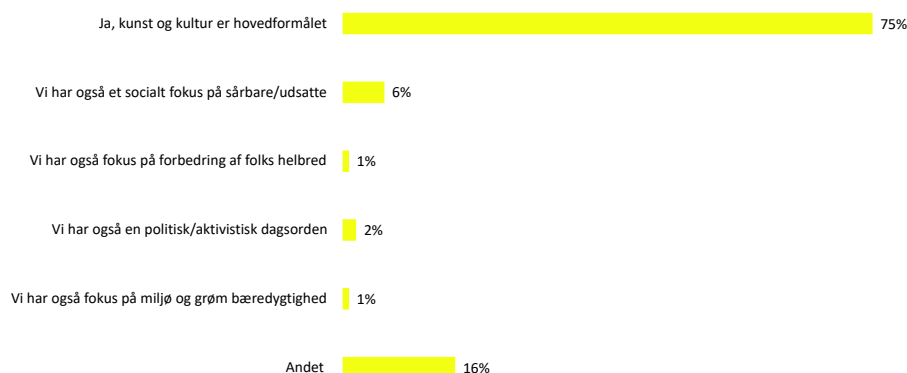
## Formål og målgruppe

Aktiviteterne er ofte for de voksne, og formålet er kultur – men ikke kun!

- 75 % af aktørerne svarer, at kultur er hovedformålet med deres aktiviteter.
- Kun 4 % af aktørerne har børn som decideret målgruppe.
- Halvdelen af aktørerne henvender sig til alle aldersgrupper.

## Hovedformålet med aktiviteterne

Har jeres organisation et socialt eller aktivistisk formål, som er lige så vigtigt som det kulturelle formål (eller vigtigere)?

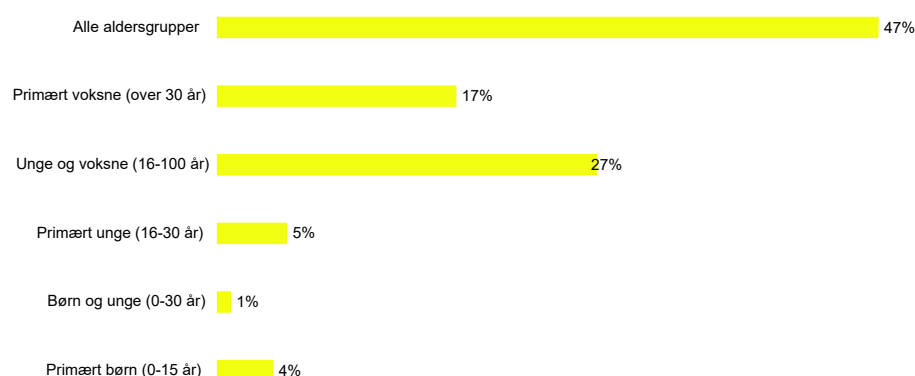


Figur 4. Kulturaktørernes hovedformål (n = 778).

Det er en bemærkelsesværdig lille del af kulturaktørerne, der har særskilt fokus på børn som målgruppe for organisationens aktiviteter. I halvdelen af organisationerne er aktiviteterne åbne for alle, men hvis vi ser på målretning mod særlige aldersgrupper, er unge og voksne langt mere udbredt som målgruppe end samfundets yngste.

## Målgruppe for kulturaktiviteterne

Hvilken målgruppe henvender kulturaktiviteten sig til? Vælg 1 svarmulighed.



Figur 5. Målgruppe for kulturaktørernes aktiviteter (n = 778).

De frivillige er også blevet spurgt til målgruppe for de kulturaktiviteter, som de er frivillige i. Her fylder de yngste endnu mindre, mens 55 % svarer "alle målgrupper".

I Vifos foreningsundersøgelse ses et lignende billede. Her er aktørerne spurgt på en lidt anden måde, men tallene viser, at kulturforeninger sjældnere har børn som målgruppe end de sammenlignelige foreninger indenfor idræt og hobby/fritid (Thøgersen, Petersen, & Steffensen, 2025).

Dette kan være en medvirkende forklaring på den frustration, der indimellem kommer til udtryk, over ikke at kunne tiltrække yngre *medlemmer* i foreningerne. Hvis børn ikke bliver inviteret til at deltage i kunst og kultur, får de ikke et naturligt sprog for det eller oplever ikke, at de kan være en del af de kulturelle fællesskaber. I AKKS' udgivelse "Spil med!" beskrives det f.eks., at amatørkulturforeninger oplever dalende medlemstal og et behov for fornyelse ift. unge – for når de unge først er med, så oplever de ofte trivsel og udvikling (Sønderby, 2023).





# De frivillige

## Hvad er en frivillig?

Når det kommer til at definere, hvad frivillighed er, og hvad en *frivillig* er, har vi lænet os op ad gængse definitioner fra f.eks. VIVE og CFSA (ulønnet, ikkeaktivering, aktiv og til gavn for andre end én selv og nærmeste familie).

Vi har tilpasset definitionerne til en undersøgelse af kulturlivet, hvor frivillige indsætter nogle gange er meget rammesatte og andre gange er mere på ”giv en hånd med-niveau, men stadig organiseret. Der er derfor også en gråzone, når vi skal skelne mellem ”medlemskab” og frivillighed. I spørgeskemaet har vi forsøgt at beskrive, hvornår en ulønnet indsats tæller som ”frivillighed”, og vi har dernæst spurgt respondenterne, om deres tilknytning til kulturaktøren primært er som medlem eller frivillig. Undersøgelsen rummer begge former, men viser også, at 90 % af respondenterne anser sig selv som primært/decideret frivillige.

Ydermere rummer kulturlivet den gråzone, at kunstnerisk arbejde – f.eks. som selvstændig eller freelancer – ofte indebærer perioder, hvor man arbejder, men ikke modtager løn. Det kan være, imens man producerer sin kunst, øver sig på sit instrument inden samspil og performance sammen med andre eller laver koordineringsarbejde, der ikke faktureres, før produktet leveres. Den slags er ikke defineret som en frivillig indsats, da det frivillige, ulønnede arbejde ikke primært skal være til gavn for en selv eller ens nærmeste. I besvarelserne er der ikke noget, der tyder på, at denne gråzone fylder noget nævneværdigt.

På samme måde er der en gråzone mellem hobby og frivillighed, hvilket vi adresserer i definitionen i spørgeskemaet.

## Definition

Spørgeskemaet er primært distribueret direkte gennem aktørerne, hvorfor organiseringsopbygget langt oftest har været på plads, når de frivillige modtager spørgeskemaet. Vi har understøttet aktørerne i, hvilken tekst de har kunnet skrive, når de distribuerede spørgeskemaet. Her beskrives netop, at de frivillige skal besvare ud fra tilknytningen til aktøren, at det er frivillige indsætter, vi undersøger, og vi beskriver selvfølgelig samtidig formaliteter, og at undersøgelsen er anonym.

I nogle få tilfælde har vi delt linket til spørgeskemaet gennem netværk og møder med frivillige og ved efterspørgsel efter det gennem sociale medier.

I selve frivilligsspørgeskemaet indledes undersøgelsen med følgende definitioner og hjælpetekster:

- Spørgeskemaet (side 2):  
Når vi i denne undersøgelse kigger på frivillighed, er det defineret ud fra følgende punkter. Matcher du dem, anser vi dig som værende frivillig:

**1) Din indsats er ulønnet**

Men du kan godt modtage f.eks. en billet, en T-shirt eller et gratis medlemskab af foreningen for din indsats.

**2) Du kan være frivillig en enkelt gang (f.eks. frivillig under en festival) eller være fast tilknyttet til en opgave over længere tid (f.eks. bestyrelsesmedlem)**

Vurdér, om du har været frivilligt engageret indenfor de seneste 12 måneder.

**3) Din indsats er typisk organiseret i en forening eller organisation**

Men det kan også være i en mere løst defineret gruppe.

**4) Din praktiske indsats kommer andre til gode (andre end din familie)**

Det er altså ikke nok at være medlem i en kunstforening eller et orkester, man skal have en ekstra praktisk tjans, der er med til at få det hele til at løbe rundt.

- Spørgeskemaet (side 3):  
Det kan være svært at skelne mellem hobby og kultur.

Overvej, om folk, du ikke kender, frit kan melde sig til og få glæde af jeres kulturaktivitet, eller om det, I laver, indimellem er åbent for publikum. Herunder er der fem eksempler på forskellen:

- At koordinere en **privat** strikkeklub er **ikke** en ”frivillig indsats”.
- At være arrangør af en **åben** rollespilsklub i skoven eller en BookTok-gruppe på biblioteket eller online gælder som en frivillig indsats.
- Det er også en frivillig indsats at koordinere et amatørkor, selvom der er optagelsesprøve. Her er et godt pejlemærke, at gruppen **optræder for publikum** og derfor skaber kultur, som direkte kommer andre til gode.
- Det er en frivillig indsats, hvis man **går ulønnet til hånde** i f.eks. et lokalhistorisk arkiv eller på et museum, som understøtter kulturarv.
- Det er også en frivillig kulturindsats at stå ulønnet **i en madbod** eller **at være portvagt til en festival**, uanset om man er med gennem en idrætsforening, med vennerne til fest eller i arrangørgruppen.

# Demografi

## Kulturfrivilligheden tiltrækker de modne og veluddannede

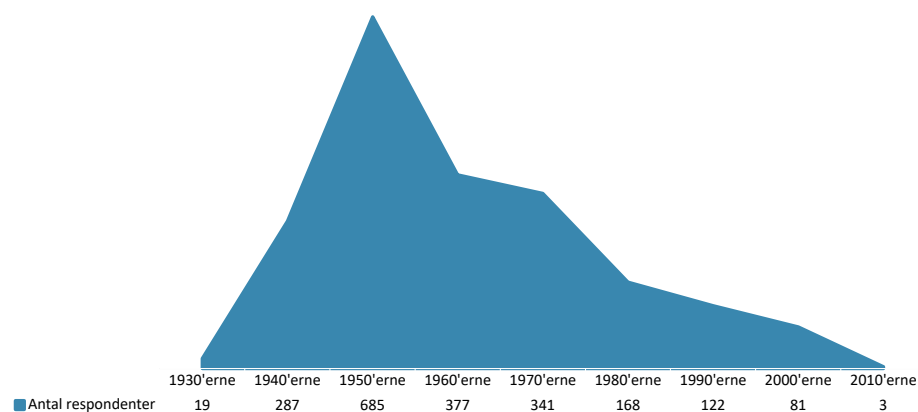
- To tredjedele af de frivillige respondenter er over 55 år.
- Undersøgelsen viser en overvægt af kvinder blandt kulturfrivillige.
- Størstedelen af de frivillige har en lang eller mellemlang uddannelse.

Flere andre undersøgelser har vist, at den ældre del af befolkningen udgør en stor del af den generelle frivilligstyrke, og at gennemsnitsalderen stiger. Der peges på, at gennemsnitsalderen i befolkningen også er stigende, og at danskere, som går på pension i disse år, ofte er raske og har et relativt stort overskud (Espersen, Fridberg, & Andrade, 2025; Frivilligjob.dk/FriSe, 2025).

Vores undersøgelse viser det samme – **66 % af de frivillige er født før 1970**. Formentlig har vi som tidligere nævnt en underrepræsentation af unge, men det rykker ikke på billedet af, at også kulturfrivilligheden tiltrækker det livserfarne segment, som har lyst og overskud til at gøre en indsats.

### De frivilliges alder

*I hvilket årti blev du født?*



Figur 6. De frivilliges alder opgjort på det årti, de blev født i. For at vise tyngden i besvarelserne er "antal" vist som antal respondenter pr. årti (n = 2.083).

I VIVE's undersøgelse opgøres gennemsnitsalderen for kulturfrivillige til 54 år, hvilket er relativt højt, men den undersøgelse viser faktisk en faldende tendens i alder indenfor kulturfrivillighed (Espersen, Fridberg, & Andrade, 2025).

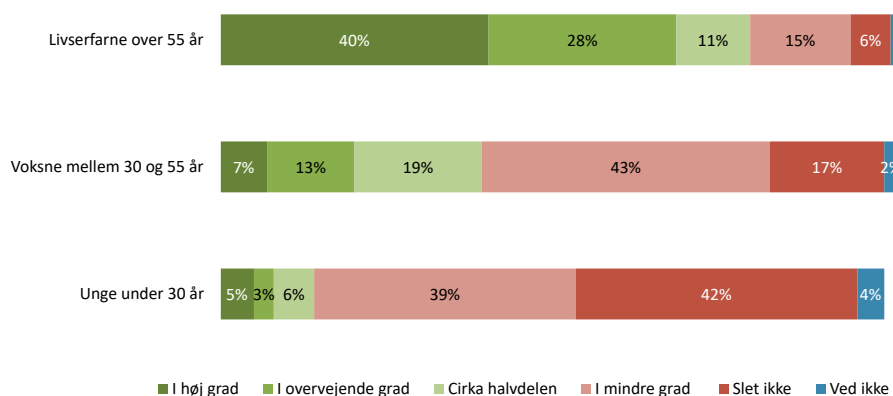


Aldersfordeling blandt kulturfrivillige i % (n = 2.083).

At de livserfarne udgør en stor del af de frivillige, er dog ikke en overraskelse for aktørerne selv. Vi har, jf. figur 7, bedt dem vurdere, hvor meget hhv. livserfarne, voksne og unge fylder i deres frivilligrupper. Her er ikke tale om håndfast data, men om aktørernes vurderinger.

### Aktørernes vurdering af de frivilliges alderssammensætning

*I hvor høj grad består jeres frivillig gruppe af*



Figur 7. Aktørerne er blevet bedt om at vurdere forskellige udsagn om sammensætningen af deres frivilligruppe. Her spørges de til aldersgrupper (n = 774).

**Undersøgelsen viser en markant overvægt af kvinder blandt de kulturfrivillige.** Selv hvis kvinder er mere tilbøjelige til at besvare spørgeskemaet end mænd (en tendens, vi bl.a. ser i de kulturprofiler, vi laver i danske kommuner), er forskellen bemærkelsesværdig, og her ses det modsatte billede af CFSA's opgørelse baseret på VIVE's data (Sørensen, Outzen, & Hjære, 2025).

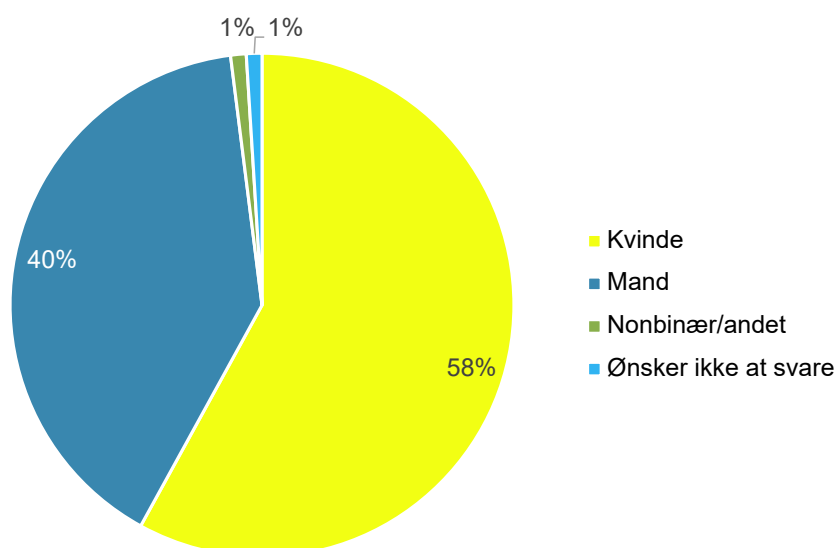
I de kommunale kulturprofiler, vi indtil videre har lavet i Kulturens Analyseinstitut, ser vi dog

også, at kvinder generelt er lidt mere opsøgende, når det kommer til at deltage i kulturtilbud. Kvinder er også mere aktive ift. at dyrke kulturaktiviteter aktivt (f.eks. at male, læse, synge) – bortset fra når det kommer til at spille et instrument. Kulturprofilerne fungerer som befolkningsundersøgelser på kommuneniveau og har fokus på det lokale kulturliv generelt og ikke specifikt frivillighed (Kulturens Analyseinstitut, 2025).

Hvorfor den relativt store forskel på mænd og kvinders frivillige engagement opstår i denne undersøgelse, ved vi ikke, men det er en observation, der er værd at være nysgerrig på, når vi senere grupperer respondenterne.

### De frivilliges køn

Hvad er dit køn?



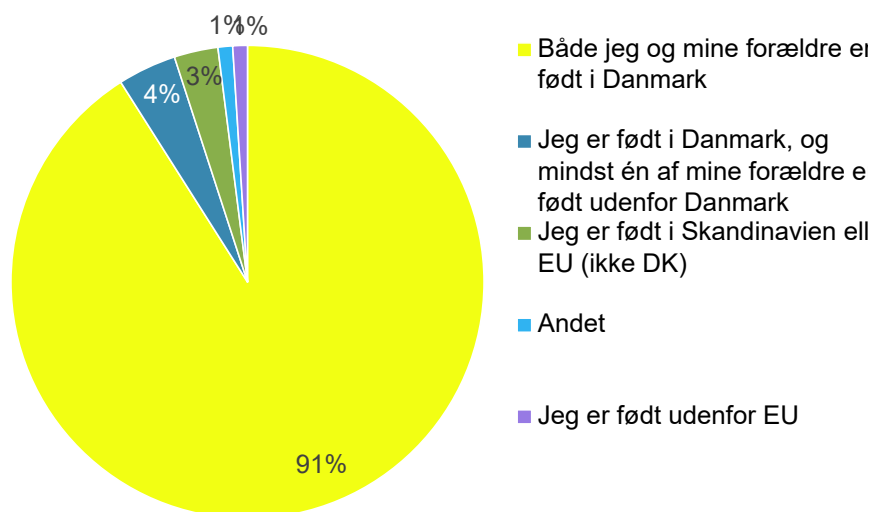
Figur 8. Kønsfordeling blandt de kulturfrivillige (n = 2.083).

Langt de fleste respondenter har dansk ophav – hele 91 % har danske forældre.

For at indhente data om etnicitet har vi forsøgt en opdeling, der kan fortælle, om man er vokset op i en ”pæredansk” familie eller ej, og om man har europæisk ophav eller andet, fordi vi gerne ville vide, om man finder vej til de kulturfrivillige fællesskaber, hvis man har en kulturel baggrund, der er ikke socialiseret i Europa. Fra andre udgivelser ved vi f.eks., at indvandrere sjældnere er frivilligt engagerede end majoriteten af befolkningen, og at der er et politisk og forskningsmæssigt fokus på det ift. integration og deltagelse i demokratiske sammenhænge (Jørgensen & Qvist, 2023).

## Etnicitet

Hvad er din etniske baggrund?



Figur 9. De kulturfrivilliges etniske baggrund (n = 2.083).

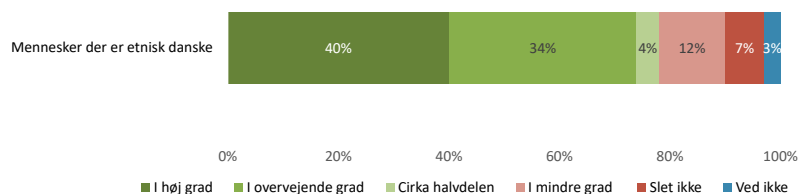
Kun 1 % af respondenterne er selv født i Danmark og har en forælder, der er født udenfor EU, så de er lagt sammen med gruppen, hvis forælder kan være fra Europa. Konklusionen må være, at kulturfrivilligheden i meget høj grad udgøres af etnisk danske mennesker. Eller alternativt at de kulturfællesskaber, der inkluderer bredere, ikke fylder ret meget i denne undersøgelse. I så fald siger det noget om manglende tilknytning til kommuner og kulturnetværk. Eller om at vores spørgeskema ikke har været muligt at svare på, hvis dansk eller engelsk ikke er ens modersmål.

Vi har spurgt til, om de frivillige har oplevet barrierer pga. hudfarve, men det har "kun" 4 respondenter (0 %).

Til gengæld vurderer *aktørerne* etniciteten i deres frivilligruppe mere nuanceret, men stadig er der en erkendelse af, at **frivilligrupperne ofte er ret homogene, også når det kommer til etnicitet.**

## Aktørernes vurdering af de frivilliges etnicitet

I hvor høj grad består jeres frivillig gruppe af:



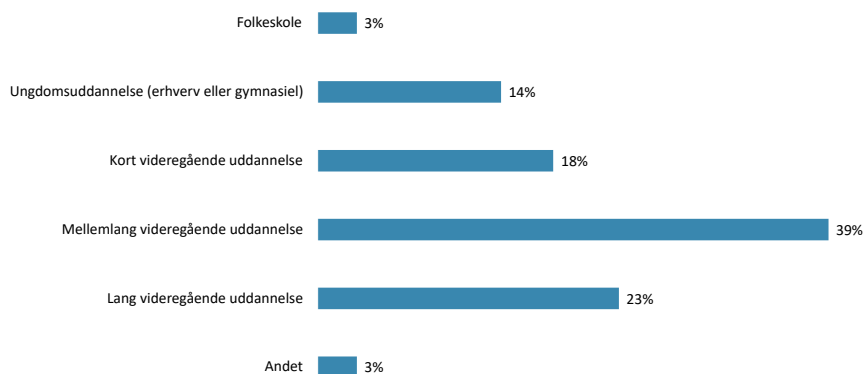
Figur 10. Aktørernes vurdering af de kulturfrivilliges etnicitet (n = 774).

Kulturfrivillige har et relativt højt uddannelsesniveau. Hele 62 % har afsluttet en akademisk uddannelse. Det lægger sig op ad VIVE's undersøgelse, som viser, at netop dette segment oftere er frivillige end gennemsnittet.

**5 %** af respondenterne er p.t. under uddannelse som primær beskæftigelse.

## Højest opnåede uddannelse

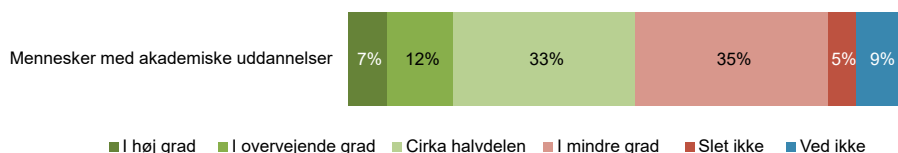
Hvad er din højest opnåede uddannelse?



Figur 11. De kulturfrivilliges højest opnåede uddannelse (n = 1.987).

I den del af aktørspørgeskemaet hvor vi beder aktørerne vurdere forskellige udsagn om frivilliggruppens sammensætning, viser et lidt mere nuanceret billede sig. Her vurderer aktørerne, at nok er der mange akademikere blandt de frivillige, men bestemt ikke kun.

### I hvor høj grad består jeres frivillig gruppe af

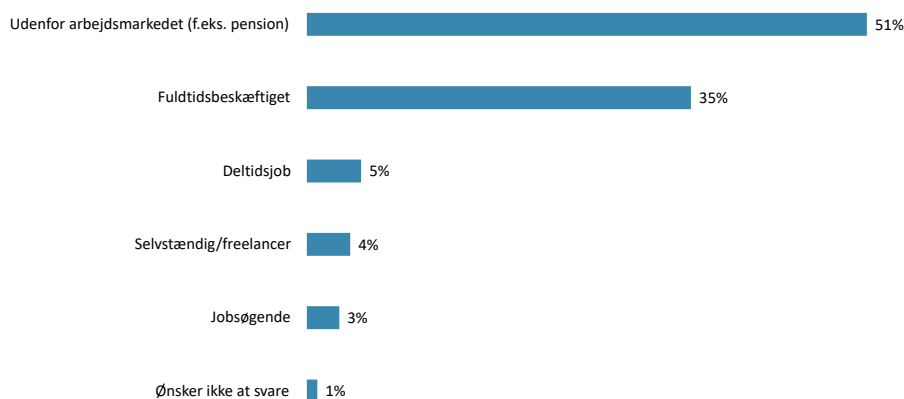


Figur 12. Aktørernes vurdering af frivilliggruppens sammensætning (n = 774).

Aldersfordelingen (figur 6) vidner om, at der er mange pensionister blandt de frivillige, og spørger man til jobsituation, bekræftes det billede. Her ses det også, at flere end hver tredje kulturfrivillige har et fuldtidsjob udover deres frivillige indsats.

### De frivilliges jobsituation

Er du p.t. i job? Vælg den svarmulighed, der passer bedst.



Figur 13. De frivilliges jobsituation (n = 2.083).

Samme billede ses, når vi spørger til familieforhold, hvor langt de fleste bor uden hjemmeboende børn, men med en partner eller alene.

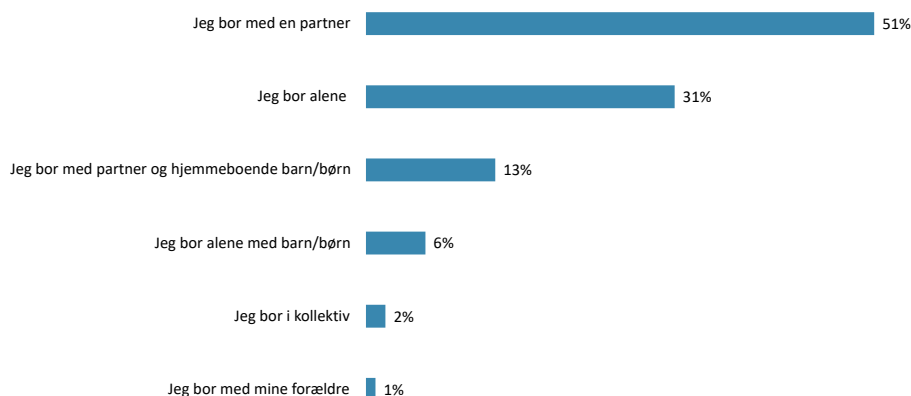


Vi har spurgt de 2.083 kulturfrivillige til, hvilket fagområde der passer bedst til deres nuværende eller seneste beskæftigelse. Her er der taget udgangspunkt i uddannelsesguidens mange kategorier, og de 10 hyppigst valgte blandt respondenterne er:

1. Kontor, administration og ledelse (15 %)
2. Undervisning og forskning (12 %)
3. Pædagogik, psykologi og sociale forhold (11 %)
4. Sundhed, pleje og idræt (9 %)
5. It og elektronik (6 %)
6. Byggeri, anlæg og andre håndværk (5 %)
7. Kultur, historie og turisme (5 %)
8. Forretning, handel og markedsføring (4 %)
9. Økonomi og finans (4 %)
10. Teknik, mekanik og maskiner (4 %)

## Familieforhold

*Bor du alene eller med familie?*



Figur 14. De kulturfrivilliges familieforhold (n = 2.083).

# Anciennitet og livsbetingelser

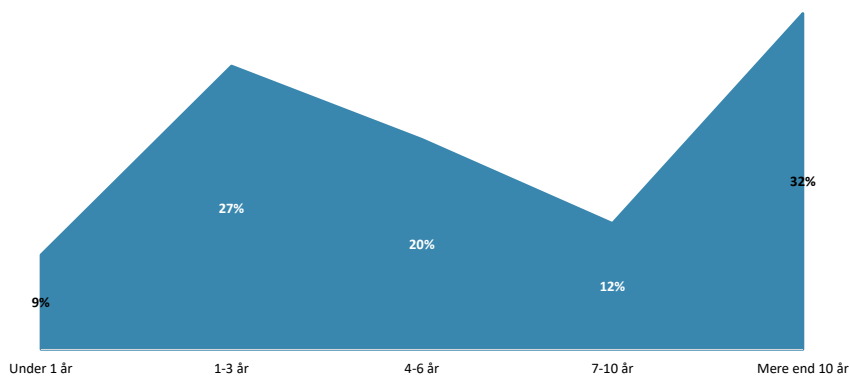
## Kulturfællesskaber drives af ildsjæle med overskud, og det giver plads til forskellige livsbetingelser

- Hver tredje frivillig har været i organisationen i mere end 10 år
- 8 % føler sig ensomme – men ikke når de er i deres kulturfrivillige fællesskab
- 21 % har en varig funktionsnedsættelse.

En tredjedel af de frivillige har været tilknyttet organisationen i mere end 10 år, og det vidner om, at **mange har en stor tilknytning til en særlig gruppe eller niche indenfor kulturen**. I kommentarfelterne beskrives de meget og langvarigt engagerede indimellem som ”Tordenskjolds soldater”, og tallene viser, at dem er der mange af.

### Anciennitet som frivillig i organisationen

*Hvor længe har du været frivillig i denne organisation?*



Figur 15. De frivilliges anciennitet i organisationen (n = 2.083).

Herudover er det interessant, at der er mange, som har været tilknyttet i 1-3 år. Måske har det med COVID-19-pandemien at gøre, eller måske handler det om, at kulturlivet ofte er en særlig dynamisk størrelse, **hvor events er en del arrangementsstrukturen, og hvor midlertidigheden for nogle er en del af det tiltrækkende**. Hvor man er forpligtet, så længe der er energi i skaberkraften, og derefter rykker man (måske) videre. Tallene siger ikke i sig selv noget om årsagerne, men vores kvalitative undersøgelser giver et indblik i, at det kan være en forklaring.

” At give er også at få!  
 Frivillighed er en fantastisk mulighed for relationer!  
 Da jeg var ung, var frivillighed med til at forme mig. Ansvarlighed, empati, tro på egen kunnen og det at være del af et fællesskab. Det at få tildelt et ansvar og at lykkes med en opgave gav mod og styrke til at prøve igen! Gid de unge i dag vil møde aktive voksne, der tør give ansvaret videre til de unge, som dermed får værdifuld livsviden!

### Frivillig i åbent kommentarfelt

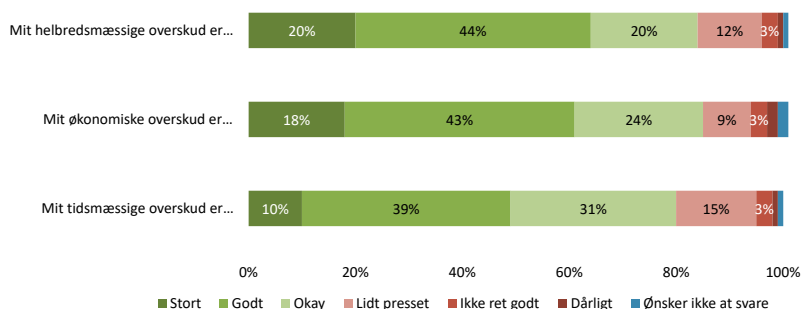
Indenfor frivilligheden – og indenfor kulturliv – taler vi for tiden meget om inklusion og plads til forskellige mennesker. Kan man være med i fællesskaberne, hvis man ikke kan levere på samme niveau eller med samme stabilitet som ”de andre”?

Overordnet set oplever langt de fleste frivillige i kulturlivet, at de har et godt eller rimelig godt helbredsmæssigt, økonomisk eller tidsmæssigt overskud, men cirka 15 % vurderer, at de er udfordrede på de parametre. Her – ligesom i andre undersøgelser – viser tallene, at frivilligheden i vid udstrækning inkluderer de i forvejen privilegerede, men ikke udelukkende.

### De frivilliges oplevede overskud

Hvordan oplever du dit overskud?

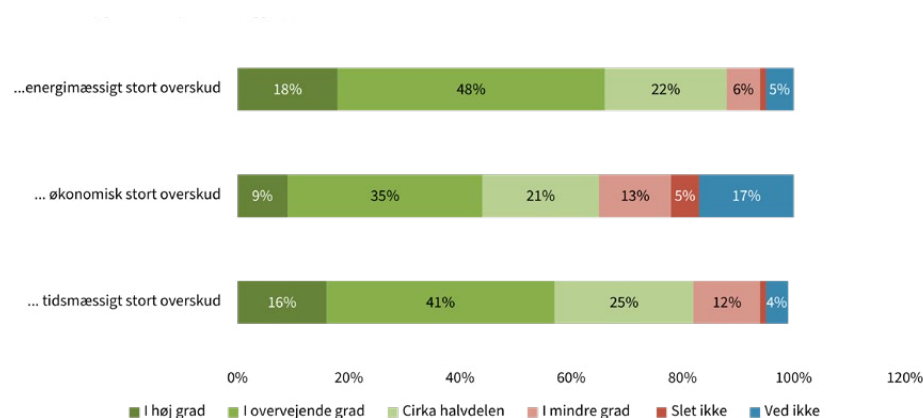
Du bedes vælge, hvordan du oplever dit overskud på alle tre parametre (helbred, økonomi og tid).



120% Figur 16. De kulturfrivilliges egen oplevelse af deres overskud på tre parametre (n = 2.083).

Igen har vi spurgt aktørerne til deres vurdering af frivilliggruppernes sammensætning, og aktørernes vurdering matcher de frivilliges. Aktørernes vurderinger giver os dels et praj om, hvorvidt vi som undersøgere mangler grupper af frivilligtyper blandt respondenterne, og dels giver det et indblik i, hvordan kulturverdenen opfatter egne frivillige fællesskaber.

### Aktørernes vurdering af de frivilliges overskud



Figur 17. Aktørernes vurdering af de frivilliges overskud (n = 774).

I sidste del af spørgeskemaet har vi spurgt de frivillige, om vi må stille dem en række spørgsmål, som kan være sårbare. 1.840 (89 %) har valgt at deltage i denne del.

Teksten, vi åbnede denne del af spørgeskemaet med, lød:

#### **Må vi spørge dig til emner, som kan være sårbare?**

*I Kulturens Analyseinstitut er vi nysgerrige på, hvordan mangfoldighed er repræsenteret i kulturfrivilligheden.*

*De følgende spørgsmål søger at afdække flere lag end de foregående spørgsmål og har fokus på at leve som en minoritet eller med særlige udfordringer.*

*Vi spørger, fordi vi ved, at kulturaktiviteter både kan opleves som befriende og som en barriere, hvis man er udsat, og det kan ramme folk forskelligt. Det vil vi gerne kunne tale åbent om.*

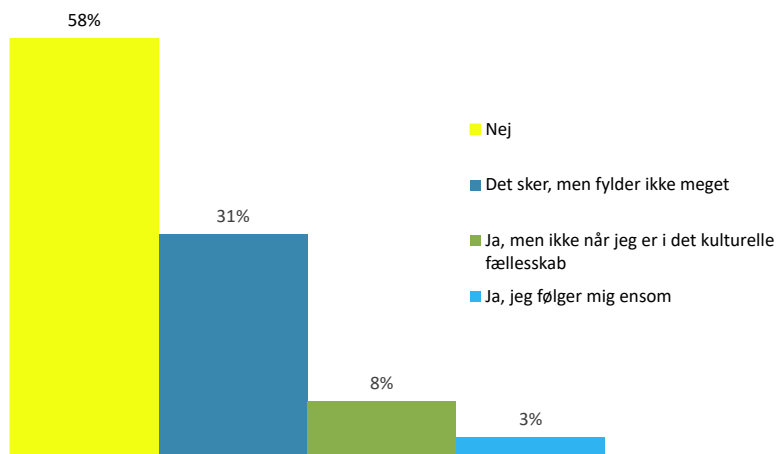
*Spørgsmålene er valgfrie, men vi håber, at du vil medvirke, uanset hvem du er. Det vil sige både dig, der lever med særlige udfordringer, og dig, der ikke gør. Svar fra jer begge styrker viden om et emne, som er vigtigt!*

*Det tager ca. 1 minut at besvare denne del, og vi sætter stor pris på din deltagelse.*

Resultaterne viser først og fremmest, at kulturfrivilligheden rummer mange slags mennesker. Umiddelbart er der flest, som er ressourcestærke og raske, men der er også markante andele, som lever med ensomhed, funktionsnedsættelser og andre benspænd.

## Ensomhed

Føler du dig ofte ensom?

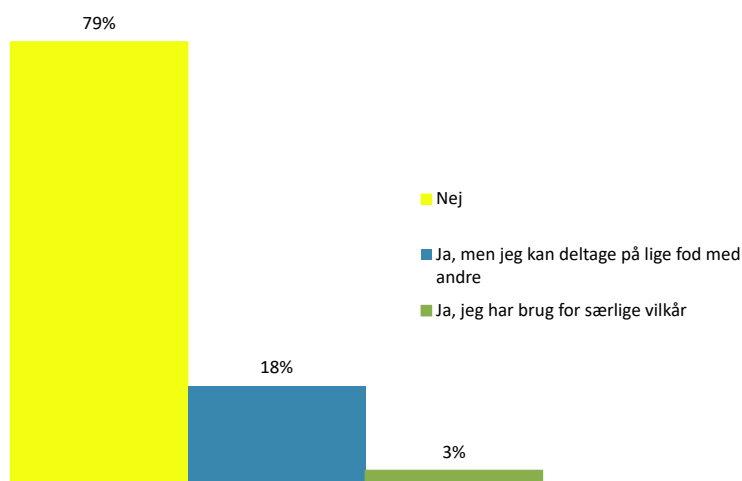


Figur 18. De kulturfrivilliges svar på, om de føler sig ensomme (n = 1.840).

## Fysiske funktionsnedsættelser

Har du en varig fysisk funktionsnedsættelse, som begrænser dit liv?

(F.eks. blindhed, døvhed, muskelsvind, men det kan også gælde at være fysisk meget nedslidt efter et hårdt arbejdsliv).



Figur 19. Andelen af kulturfrivillige, der har en begrænsende funktionsnedsættelse.

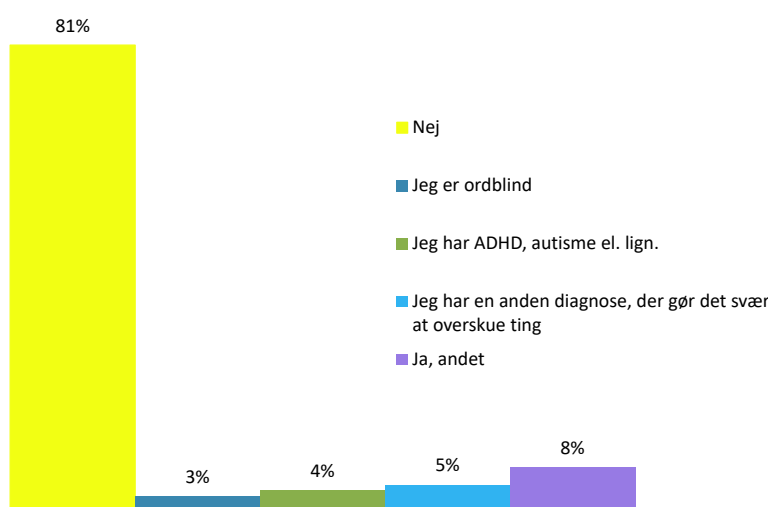
”

*Det har hjulpet mig med at udvikle mig som person. Det har vist mig ting, man kan gøre med sit liv, som jeg ikke kendte til før. Det har hjulpet mig med at være mere social.*

**Frivillig i åbent kommentarfelt**

### Andre benspænd ift. skole eller arbejdsliv

Har du andre benspænd, der kan være en udfordring ift. skole eller arbejdsliv? Vælg 1 svar. Det, der fylder mest for dig.



Figur 20. Andelen af kulturfrivillige, som lever med udfordringer, der spænder ben i hverdagen (n = 1.839).

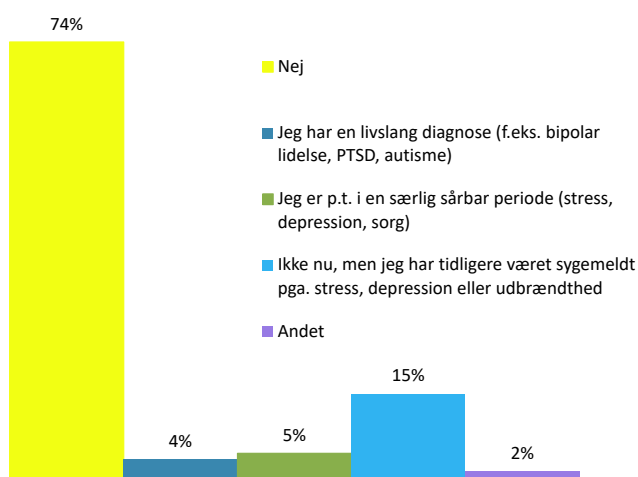
Over 20 % af de kulturfrivillige lever med fysiske funktionsnedsættelser og/eller andre benspænd, der kan være udfordrende i hverdagen (andelen af respondenter, der har svaret nej til funktionsnedsættelser, men ja til benspænd, er 14 %).

Jf. figur 20 har 8 % af respondenterne svaret, at de lever med ”andre benspænd”. Her har 103 respondenter uddybet deres valg. 24 respondenter har givet eksempler på fysiske udfordringer som f.eks. blindhed, skæv ryg, slidgigt eller senfølger efter kræft, blodpropper. 27 respondenter beskriver sygdomme som sklerose, parkinson, diabetes og andre kroniske sygdomme. 16 skriver om angst, depression og stress, og 15 om diagnoser som (udredning for/mistanke om) ADHD, PTSD og OCD.

Flere af de psykiske eller kognitive udfordringer viser sig også i figur 21, hvor vi spørger til netop det. Mere end en fjerdedel af de kulturfrivillige lever eller har levet med psykiske diagnoser eller overbelastninger.

### Psykisk sårbarhed

Er du psykisk sårbar (eller har du været)?



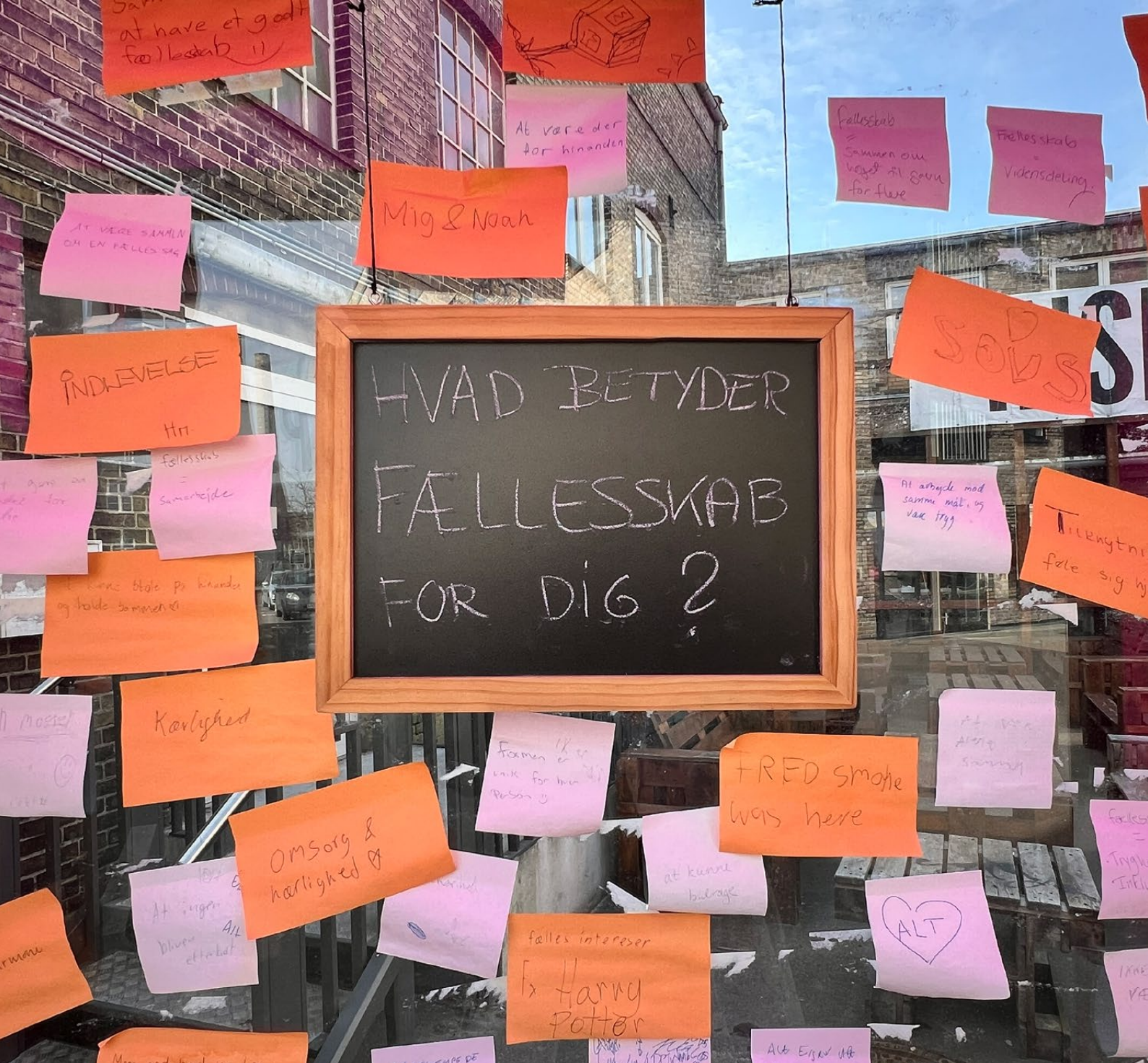
Figur 21. Andel af kulturfrivillige der lever eller har levet med psykisk sårbarhed eller diagnoser (n = 1.836).

Sidst i delen om potentielt sårbare emner har vi spurgt til seksuel orientering. 1.834 respondenter har svaret, og besvarelsene viser:

- 90 % heteroseksuelle
- 1 % homoseksuelle
- 4 % biseksuelle
- 5 % andet/ønsker ikke at svare

Besvarelsene på de sårbare spørgsmål bidrager til forståelsen af en kulturfrivillighed, som på mange måder drives af mennesker, der har overskud og stabilitet i deres liv, og som passer i de kasser, som samfundet ofte er bygget omkring. Men det viser også, at der er plads til nuancer blandt de frivillige.

Man kan vælge at se på tallene og konstatere, at de kulturfrivillige er en homogen, privilegeret gruppe – og det er et reelt opmærksomhedspunkt, at f.eks. bredere diversitet ift. etnicitet og seksualitet ikke er til stede eller repræsenteret i undersøgelsen. Men man kan også anskue resultatet fra en anden vinkel, for hver femte frivillige eller flere fortæller os her, at de lever med fysiske, kognitive eller mentale udfordringer, eller at de kender til ensomhed.



Den åbenhed, som respondenterne har vist i denne undersøgelse, har vi set igen og igen i kvalitative undersøgelser, som ofte giver os eksempler på, at folk, der har ledt efter fællesskaber, som rummer netop dem, har fundet det i kulturfrivilligheden. Her oplever de sig selv som medskabere og som en del af holdet, og man kan starte stille og roligt ud. Se f.eks. festivalrapporten (Johansen, 2024a), eller følg FLUKS-projektet, som handler om unge og kulturfrivillighed i Region Syddanmark (Kulturens Analyseinstitut, Designskolen Kolding, & Region Syddanmark, 2024).

I efterfølgende udgivelser kommer vi mere ind på, om frivillige med sårbarheder svarer anderledes end gennemsnittet på spørgsmål om f.eks. motivation, udbytte og arbejdsmiljø.



# Danmarkskortet

## Kulturen er alle vegne – og mere, end vi tror

I Kulturens Analyseinstitut har vi over de seneste par år gennemført snart 25 kulturprofiler, som gennem lokale borgerundersøgelser kortlægger kulturlivet i danske kommuner.



I løbet af 2026 vil der komme flere sammenligninger på tværs, da vi nu har kortlagt så mange kommuner. Målet er at kortlægge hele landet. Kortlægninger skaber lige nu data om alle borgere fra 15 år og op – børnene kræver noget mere at kortlægge, og er ikke med endnu.

Kulturprofilerne offentliggøres løbende her: [Kulturprofiler - Kulturens Analyseinstitut](#)

Kortlægningerne viser allerede, at det myldrer med kulturliv i kommuner på tværs af landet og gang på gang oplever vi, at politikere, forvaltninger og civilsamfund bliver overraskede over, hvor meget kulturen lever i netop deres lokalområde. Vi ser det f.eks., når kommunalpolitikere i Midtjylland siger *"Gud, jeg troede vi primært var en friluftskommune"*. Eller når vi viser, hvor mange spillesteder der er i en syddansk kommune, og både politikere og embedsmænd tager billeder af landkortet, fordi de bliver overraskede og stolte. Kulturprofilerne bidrager dermed til en samlet forståelse af et kulturliv, som allerede eksisterer, men som netop mangler overblik og data at tale og prioritere ud fra.

En vigtig pointe fra kulturprofilerne er, at der reelt ikke er "ikke-brugere" af kultur i Danmark. I alle de undersøgte kommuner har mere end 90% af borgerne været aktive i mindst én kulturaktivitet udenfor eget hjem indenfor det seneste år. Det handler grundlæggende om, hvor åbent vi undersøger kultur, og når vi ser på, hvad folk selv skaber, hvad de hygger sig med lokalt i mindre fællesskaber og deres besøg hos de store kulturinstitutioner, til koncerter osv., så kommer vi så højt op.

Det overrasker ofte også, at unge er den mest kulturaktive gruppe – især i biografen, til musikfestival og på biblioteket. Omvendt er de unge ofte ikke ret kulturaktive i deres eget lokalområde, hvori mod de livserfarne er dem, som hyppigst er frivilligt engagerede og deltagende i det lokale kulturliv.

Kulturprofilerne viser desuden, at det lokale kulturliv består af både professionelle aktører og civilsamsfundsdrøve og frivillige aktører. Meget kulturaktivitet skabes lokalt af foreninger, ildsjæle og i selvorganiserede sammenhænge. En aktivitet som tit er usynlig for andre end dem, der er med. I den del af kulturlivet, hvor det handler om selv at være udøvende – f.eks. at spille musik, teater, arbejde med håndarbejde etc. - ser der ud til at være lige så mange fritidsaktive som i idræt. Det er bare meget svære at få overblik over, da aktiviteterne både sker i aftenskolen, i foreninger og hos private udbydere.

Mere end hver tredje borger er aktiv i kulturelle fritidsaktiviteter, og inkluderer vi at være kulturudøvende hjemme, så er det mere end 7 ud af 10, som selv synger, fotograferer, maler, tegner, dyrker håndarbejde, læser litteratur, skriver, arbejder med keramik osv. Mange efterlyser endnu flere muligheder for at være kulturaktiv sammen med andre.

Så kulturlivet lever i stor stil lokalt, og måske mere end de fleste er bevidste om.

## Kulturaktører fra hele landet

Aktørerne i denne undersøgelse kommer også fra hele landet. Udover de viste i illustration 2 er der 22 landsdækkende aktører og 13, som har afdelinger i flere kommuner.

Landkort over aktørernes hjemstavn

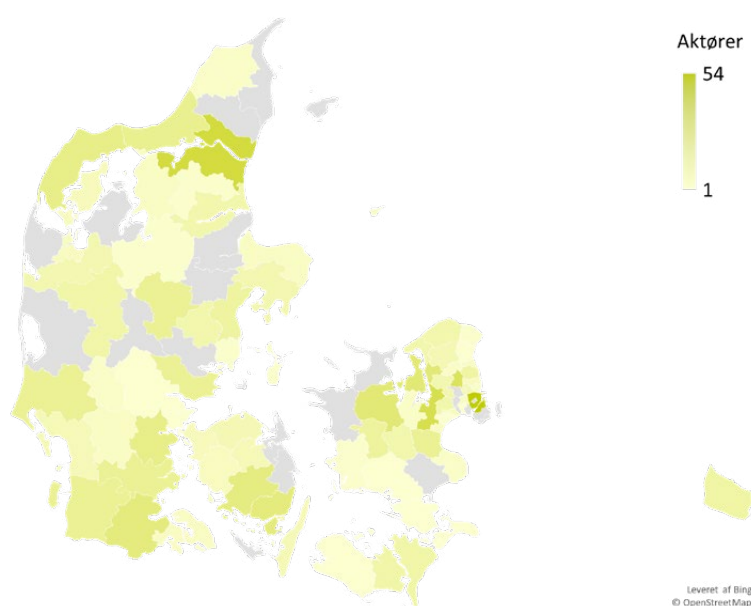


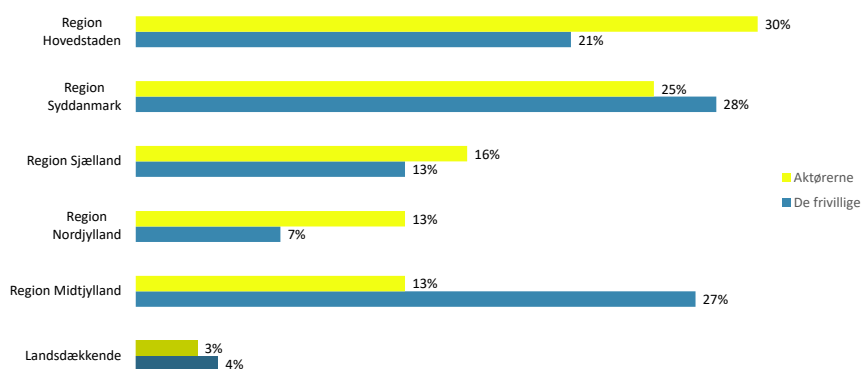
Illustration 2. Aktører i undersøgelsen fordelt på kommuner (n = 778).

# Regioner og kommuner

## Kulturfrivillighed i alle regioner og ikke kun i storbyerne

- Undersøgelsen har bred tilslutning med aktører fra 75 kommuner og frivillige fra 81 kommuner.
- Alle regioner er repræsenteret i undersøgelsen – hver med med flere end 50 aktører og 270 frivillige.
- Over halvdelen af både aktører og frivillige bor i mellemstore danske kommuner.

### Aktører og frivillige fordelt på regioner

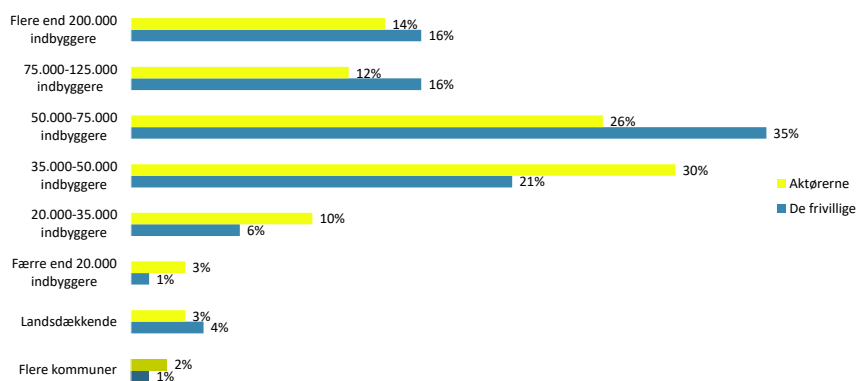


Figur 22. Fordeling af aktører og respondenter på bopælskommune (aktører, n = 778; frivillige, n = 2.083).

Blandt aktørerne er det Region Hovedstaden, der er bedst repræsenteret, mens Region Syddanmark er bedst repræsenteret blandt de frivillige. I Region Midtjylland ligger Smukfest, der har været meget behjælpelige med at nå ud til deres frivillige. Det billede ses tydeligt i figur 23.

For at sætte lidt perspektiv på tallene er der repræsenteret over 50 aktører i hver region og tilsvarende over 270 kulturfrivillige. Dertil kommer landsdækkende og tværkommunale aktører. Opdeler man på kommunistørrelse, er alle typer kommuner også repræsenteret – store og små, og især de mellemstore – og også de frivillige selv bor i 81 forskellige kommuner.

## Kommunestørrelse



Figur 23. Aktører og frivillige respondenter fordelt på kommunestørrelse (aktører, n = 778; frivillige, n = 2.083).

## De mest repræsenterede kommuner i undersøgelsen

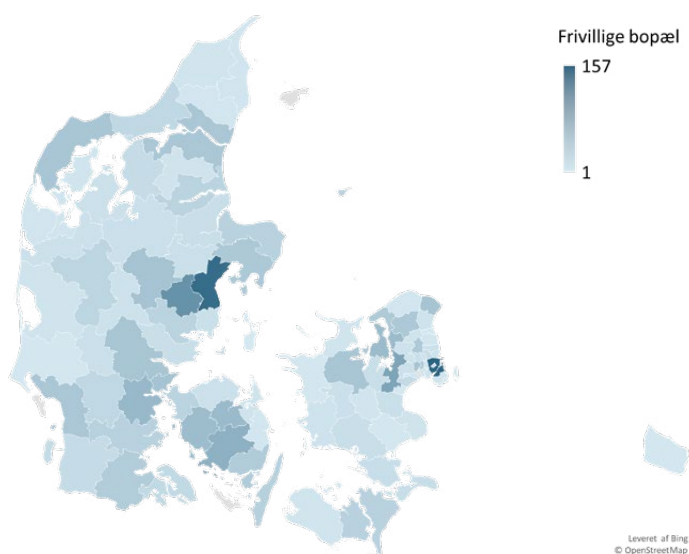


Illustration 3: Frivillige i undersøgelsen fordelt på bopælskommune (n = 2.083)



# Organisering, økonomi og ledelse

## Kultur og struktur

De frivillige indsatser i denne undersøgelse foregår altid i en form for organisering. Engagementet kan være meget formelt organiseret, men også foregå i mere dynamiske grupper. Fælles for dem er, at indsatserne skaber eller understøtter kunst og kultur.

Når en vis organisering ligger til grund for indsatserne, er det også spændende at se på, hvilke forhold og rammer aktørerne agerer indenfor.

Først og fremmest viser undersøgelsen, at kultur foregår i alt fra helt små lokale grupper til kæmpestore foreninger og virksomheder. Vi ser, at det er mest udbredt, at organisationerne ikke har ansatte medarbejdere, og at frivillige derfor ofte ledes og koordineres af frivillige. Men det er slet ikke et entydigt billede, for 31 % af organisationerne har lønnede medarbejdere, og samme andel angiver, at det er lønnede medarbejdere, der organiserer frivillige.

En del af organisationerne har også mere komplekse interne strukturer, der gør, at frivilligledelse foregår i forskellige niveauer og i samspil mellem lønnede og frivillige, og på den måde opstår der måske et behov for at tale om "professionalitet" som noget, der ikke kun er afgjort af løn. Det understreger også, at frivilligledelse er en kompleks størrelse allerede på organisatorisk niveau. I anden forskning peges der f.eks. på, at der i flere organisationer med frivillighed er mangel på frivillighedsstrategier og lav parathed til at udvikle nye modeller (Collins, 2021), og det påpeges ligeledes, at det er problematisk, når frivillighed underlægges arbejdsmarkeds- og professionaliseringslogikker (Espersen, 2024).

Økonomi er også en faktor, når det kommer til stabilitet i det kulturfrivillige engagement. Her viser undersøgelsen, at der er meget stor forskel på omsætningen hos de forskellige aktører, men også en stor afhængighed af offentlig finansiering, medlemskontingenter og billet- og salgsindtægter fra arrangementer.

Vifos tidligere nævnte rapport viser, at kulturforeninger er den foreningstype, der er mest afhængig af indtægter fra arrangementer og aktiviteter, og at fritids- og kulturforeninger har forholdsvis lave indtægter sammenlignet med f.eks. idræt (Thøgersen, Petersen, & Steffensen, Foreningslivet i Danmark. Status og udviklingstendenser i perioden 2004-2024, 2025).

## Medlem eller ej

Vores undersøgelse viser, at det kun for 29 % af organisationernes vedkommende er *nødvendigt* at være betalende medlem for at deltage som frivillig, og at medlemskabet dermed sjældent er en barriere for at prøve at være medskaber.

På foreningsniveau viser CFSA's nyligt udgivne rapport, at det er mere almindeligt at være betalende medlem indenfor kulturfrivilligheden end i sociale og idrætsregi. I den undersøgelse er det de frivillige selv, der svarer på, om de er medlemmer (Sørensen, Outzen, & Hjære, 2025).

Vifos foreningsundersøgelse viser et lidt andet billede, når områderne undersøges på foreningsniveau. Her ligger kulturforeningerne gennemsnitligt, når aktørerne spørges til, om foreningen har medlemmer, mens de ligger over gennemsnittet, når der spørges til, om foreningerne har brugere (Thøgersen, Petersen, & Steffensen, 2025). Brugere må være besøgende, som ikke er foreningsmedlemmer, og oversat til kulturverdenen kunne det sagtens betyde deltagere, der er medskabere i en produktion, men ikke har medlemskort. Men det kan også være publikum. At kulturforeninger ligger højt på brugere passer (måske) meget godt til, at kunst- og kulturfeltet ofte handler om at skabe et fælles tredje: en fortælling, en oplevelse, en ramme, som andre inviteres ind i som publikum eller deltagere – men ikke nødvendigvis som medlemmer.

Det er en spændende perspektivering til denne undersøgelse, når vi samler de tre udgivelser fra VIVE, CFSA og Vifo. Samspillet mellem undersøgelserne viser, at mange af de borgere, som markerer, at de er frivillige i kulturlivet, også er medlemmer af kulturforeninger, og at de fleste kulturforeninger er medlemsbaserede. Men ser man særskilt på aktører med frivillige engagerede – som i denne undersøgelse – lader der dog ikke til at være den omvendte sammenhæng: at medlemskab er en forudsætning for frivillighed.

Det er positivt ift. at sænke dørtærsklen for at kunne blive en del af frivillige fællesskaber, men det kan på den anden side også være udfordrende, hvis medlemskab er en vigtig indtægtskilde og desuden en forudsætning for at være en folkeoplysende forening og dermed have de rettigheder, der følger med.

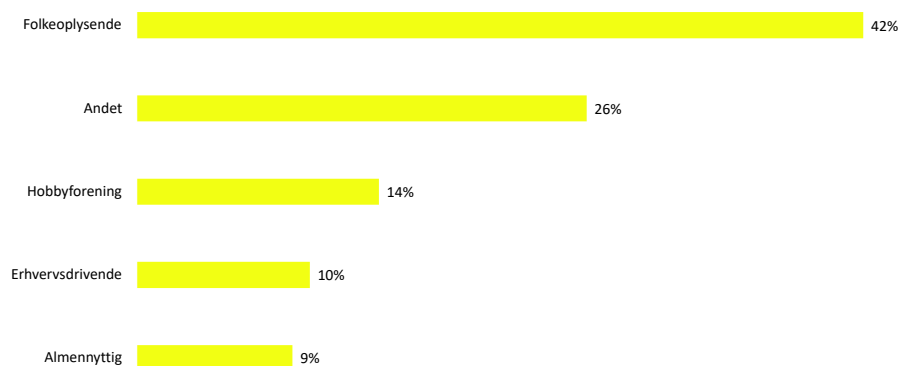
## Organisering

### Små interessefællesskaber og store oplevelsesorganismer

- 58 % af kulturaktørerne har ingen på lønningslisten.
- Hver fjerde kulturforening kategoriserer sig hverken som folkeoplysende, hobby, erhvervsdrivende eller almennyttig.
- 86 % af aktørerne har frivillige engageret året rundt.

558 af aktørerne (72 %) er organiseret som en selvstændig forening eller fond, og figur 25 viser, at 42 % er folkeoplysende. Mere interessant er det, at hver fjerde forening skriver, at deres foreningsform ligger udenfor kategorierne folkeoplysende, hobby, erhvervsdrivende eller almennyttig.

## Foreningstyper blandt aktørerne



Figur 25. Foreningstyper blandt de aktører, som er foreninger eller fonde (n = 558).

Eksempler givet i spørgeskemaet: Erhvervsdrivende (vores finansielle overskud har fokus på vækst af aktiviteten og f.eks. etablere lønnede roller), folkeoplysende (undervisning/aktiviteter, der fremmer folkeoplysning, almindelse, demokrati og medborgerskab), hobbyforening (vi samles om en fælles "nørdet" passion) og almennyttig (vores primære finansielle formål er indtjening til velgørenhed).

Ser man nærmere på kommentarerne blandt de 131 aktører, der har svaret "andet", så svarer 89 af dem ved at beskrive, hvad de laver (f.eks. vi er en forening, der arrangerer kunststillinger eller udflugter, eller slet og ret "kulturforening" eller "musikfestival"). 14 beskriver sig som teaterforeninger, 8 som nonprofit/almennyttig, og 6 som støtteforeninger. Det er bemærkelsesværdigt, at kulturforeningerne i så høj grad ikke er bevidste om, hvilken officiel eller registrerbar foreningstype de har. Flere af de foreninger, som har valgt "andet", kunne formentlig registreres som folkeoplysende, hvilket kan være væsentligt ifm. kommunesamarbejder og finansiering, da de så hører under folkeoplysningsloven.

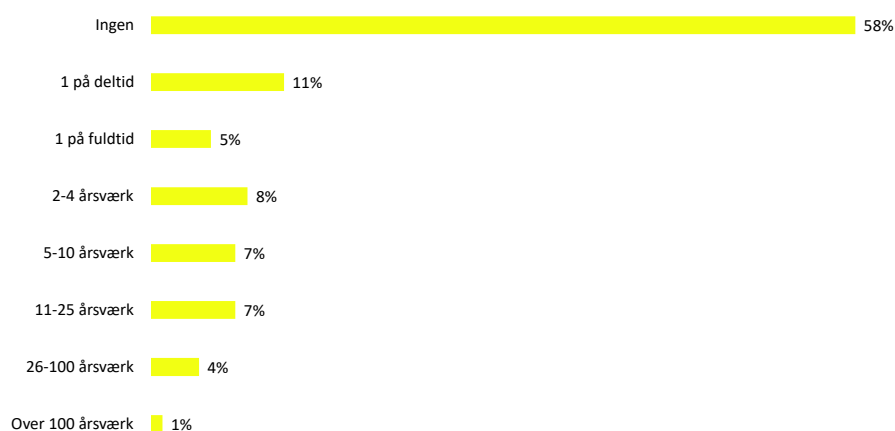
Det kan også være, at de er registreret som folkeoplysende foreninger, men ikke er bevidste om det. I hvert fald er resultatet her samstemmende med rapporten om amatørkulturen, hvor 22 % af de amatørkulturelle foreninger under AKKS ikke ved, om de er folkeoplysende, og 52 % markerer, at de er *godkendt som folkeoplysende forening* (Thøgersen, et al., 2024).

42 % af aktørerne har lønnede ansatte, men mange af dem kun ganske få. Det kan både gælde i foreninger og andre organiseringsformer, at der er lønnede ansatte.

Disse tal peger på, at kulturfrivillighed ofte er selvorganiseret og en deltagelsesform i sig selv (se rapportens del 2).

## Lønnede ansatte hos aktørerne

Hvor mange lønnede ansatte er I i organisationen (årsværk)?



Figur 26. Lønnede ansatte (årsværk) hos aktørerne (n = 778).

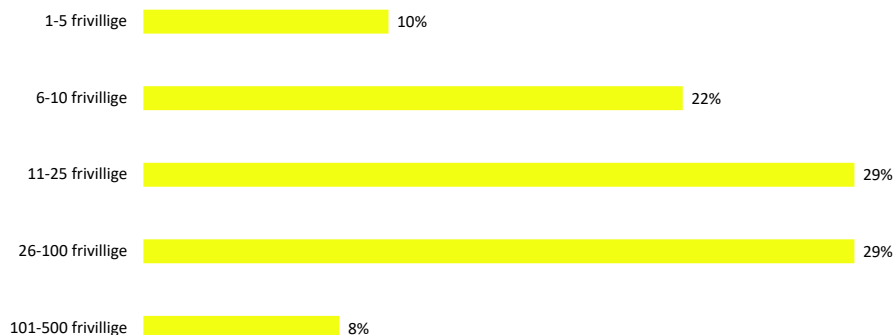


**86 % af aktørerne har frivillige tilknyttet hele året/sæsonen.  
14 % har kun frivillige tilknyttet ifm. 1-3 årlige events.**

Undersøgelsen viser stor variation i, hvor mange frivillige aktørerne har engageret. Igen viser tallene, at kulturaktører findes i alle størrelser, men skal man tale om store eller små aktører indenfor kulturfrivillighed, så er 61 % af organisationerne drevet af færre end 26 frivillige. På den anden side er det bemærkelsesværdigt, at vi her har adgang til 78 aktører, som engagerer flere end 100 frivillige om året.

## Antal frivillige hos kulturaktørerne

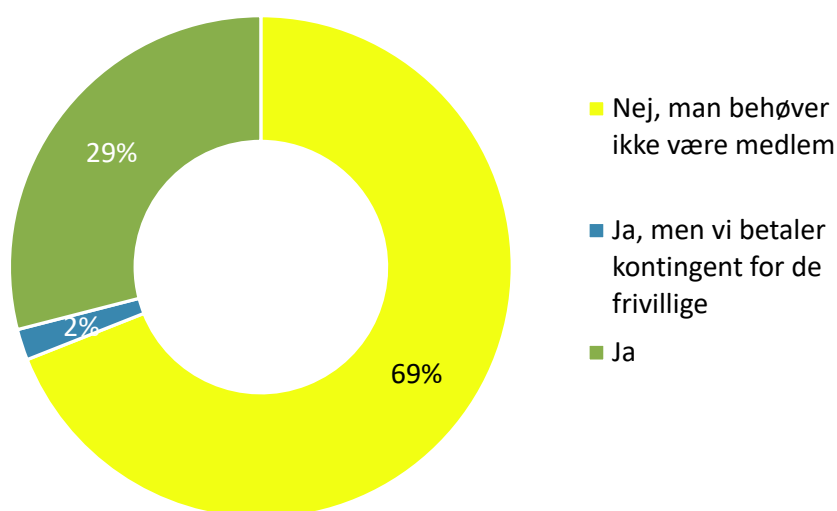
Hvor mange frivillige har I tilknyttet (på årsbasis)?



Figur 27. Kulturaktører grupperet ud fra, hvor mange frivillige de har tilknyttet (n = 778).

## Medlemskab og frivillighed

Skal man være medlem for at være frivillig hos jer?



Figur 28. Medlemskab som forudsætning for at være frivillig (n = 778).

Vi har tidligere argumenteret for, at frivillighed er en form for deltagelse, og derfor er figur 28 væsentlig, fordi selve medlemskabet ikke lader til at være en forudsætning for at blive frivillig i kulturlivet.

Det lader heller ikke til, at der betales kontingent for de frivillige, hvilket ofte ses i idrætsverdenen (Sørensen, Outzen, & Hjære, 2025). Til gengæld kan den mere arrangementsbårne deltagelsesform i kulturfrivilligheden betyde, at en gulerod for de frivillige kan være at få gratis billetter til kulturoplevelser.

# Økonomi

## Store spænd i økonomiske ressourcer

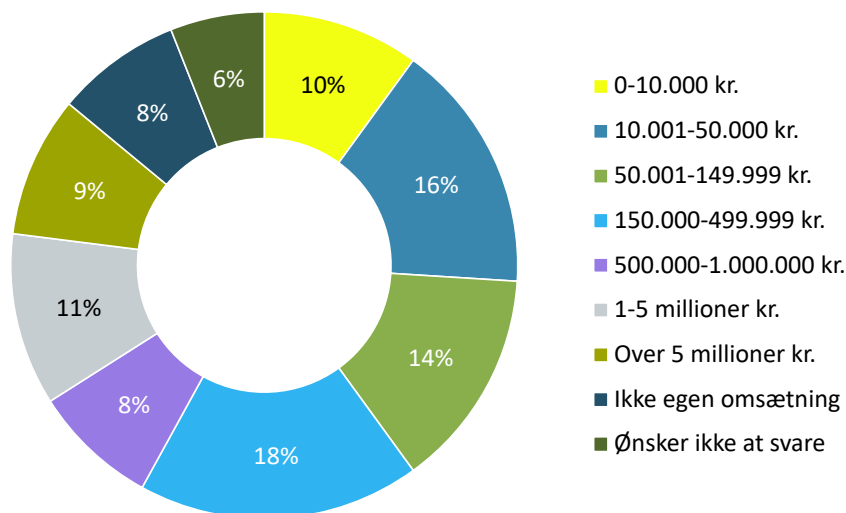
- Hver fjerde aktør har en omsætning på under 50.000 kr. årligt.
- Offentlig støtte er en afgørende indtægtskilde i kulturlivet.
- Billetsalg udgør gennemsnitligt 25 % af indtægterne for kulturaktører, der sælger billetter.

Også når det kommer til økonomi og finansiering, viser undersøgelsen en stor spændvidde af kulturaktører. Omsætningstal fra 2024 varierer fra ingenting til mange millioner.

Tallene for finansiering af aktiviteter (figur 30) er gennemsnitstal og formentlig først for alvor interessante at se på, når vi i kommende udgivelser genrebestemmer og opdeler på andre parametre.

### Omsætning hos aktørerne

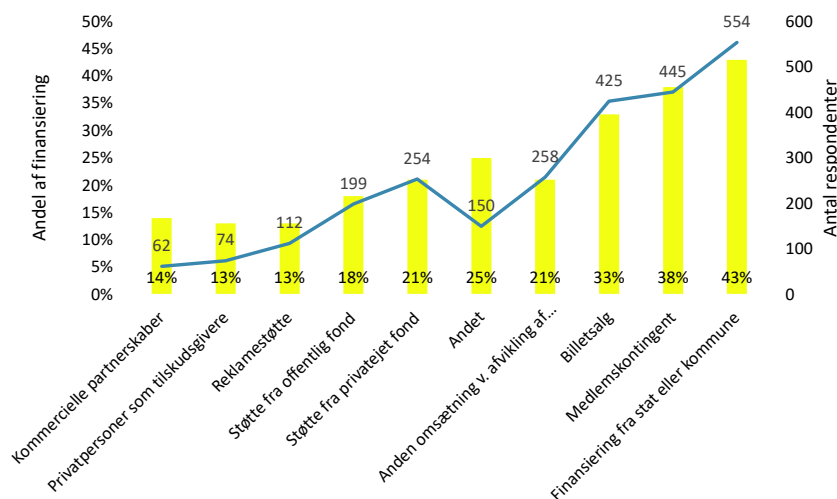
Hvor meget omsatte i cirka for i 2024? (Omsætning er indtægter før udgifter).



Figur 29. Kulturaktører fordelt på omsætning i 2024 (n = 778).

## Finansiering af aktiviteter

Hvordan er jeres samlede aktiviteter finansieret? Vurder, så godt du kan, hvor stor en del (i procent) af jeres finansiering der stammer fra de forskellige valgmuligheder. Tilsammen skal det give 100 %.



Figur 30. Finansiering af aktiviteter blandt kulturforeningerne – her vist som gennemsnitlig vurderet andel hos de aktører, som har en indtægt fra nævnte eksempel (n = 778).  
Eksempler givet i spørgeskemaet: privatejet fond (f.eks. Tuborgfondet, Bikubenfonden), offentlig fond (f.eks. Statens Kunstfond eller regionale kulturfonde), reklamestøtte (mod f.eks. logo ved forestillinger), privatpersoner (tilskudsgivere/”foreningens venner”), kommercielle partnerskaber (f.eks. hvor partneren kan tjene penge gennem en bod).

## Ledelse af frivillige

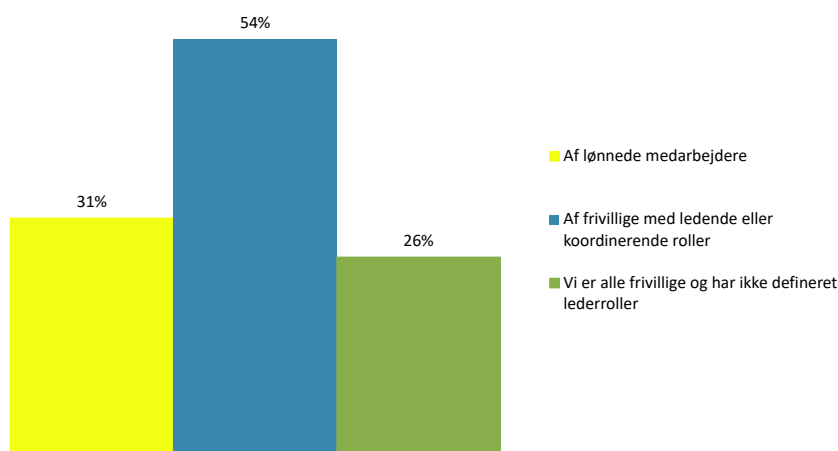
### Frivilligledelse sker på mange niveauer

- 31 % har et organisatorisk setup for frivilligledelse med ansatte ved roret.
- Fællesskabet med de frivillige og det engagement, de bringer til organisationen, udgør en stor værdi for aktørerne.
- Forventningsafstemning mellem en strategisk organisation og et lystdrevet frivilligfællesskab er en svær balancegang.

Frivilligledelse og koordinering af mennesker og opgaver kan foregå både formelt og uformelt, og mandater kan være fordelt på både lønnede og ulønnede roller. Undersøgelsen viser, at ledelse og koordinering oftest foregår fra frivillig til frivillig, men også at hver tredje aktør har ansatte til opgaven, og **at hver fjerde slet ikke har defineret lederroller.**

## Ledelse af frivillige på organisatorisk niveau

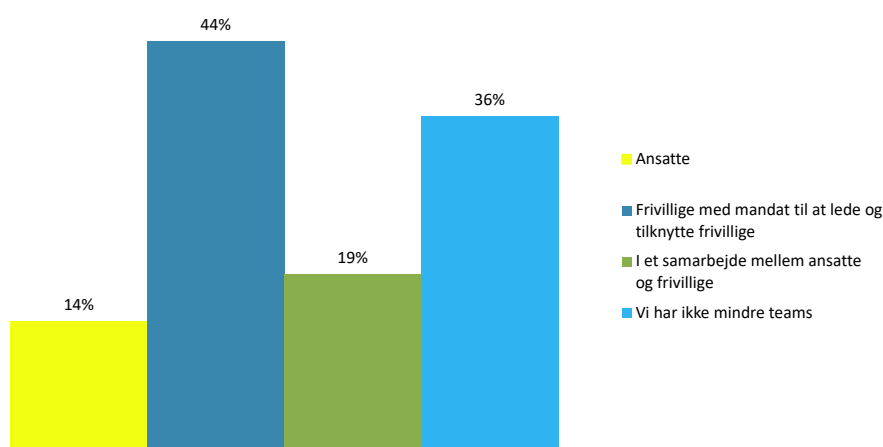
Hvordan ledes og koordineres de frivillige indsatser på organisatorisk niveau?



Figur 31. Aktørernes organisatoriske setup for ledelse af frivillige (n = 778).

## Ledelse og koordinering af mindre teams

Hvis I har mindre teams af frivillige, hvordan ledes og koordineres disse så?



Figur 32. Setup for ledelse af mindre teams hos aktørerne (n = 778).

## Det bedste og det sværeste ved at have frivillige

Spørgeskemaer kan hjælpe os med tal og mængder, som er vigtige for at forstå, hvor vi kan lægge fokus politisk, finansielt og ledelsesmæssigt. Tallene hjælper os med perspektiv og generel indsigt.

Men vi har også bedt alle aktører beskrive med egne ord, hvad der er hhv. det bedste og det værste/sværeste ved at engagere frivillige. Svarene er kvalitativt kodede indenfor de temaer,

som det samlede materiale har vist, og aktørerne kan have fremhævet mere end et tema i deres besvarelse.

Når vi vælger at inddrage kommentarfelter – og endda ret brede spørgsmål – og derefter bruge tiden på at kode respondenternes egne ord, så er det, fordi ord giver os en dybdeindsigt, som tal aldrig helt kan afspejle. Kultur og kulturfrivillighed viser sig her i kommentarfelterne som en enorm sammenhængskraft mellem mennesker og i samfund, og kulturaktørerne er fuldt ud bevidste om, at de sætter rammen for et rum af engagerede mennesker. De ser og mærker tydeligt, at det har værdi.

Citaterne viser, at fællesskabet igen er den første og største faktor i kulturfrivilligheden. Også fra aktørside! Mens energien i engagementet udgør en smitterisiko og de ulønnede betingelser skaber rum for fælles kreativitet, så påtager aktørerne sig også rollen som samlingssted i lokal-samfundet og rammesætter meningsfulde, lærerige oplevelser for mennesker af forskellig slags.



# Det bedste ved at være en organisation med frivillige?

Hvad er det bedste ved at have frivillige. Kvalitativ opsamling. Blandt de 778 aktører har 41 givet besvarelser, der ikke har kunnet kategoriseres (n = 778).

## Fællesskabet

” De hjælper til at kunne afvikle det hele, og at mærke glæden ved deres indsats og fællesskab er fedt at se.

303 (af 778)

## Engagementet og energien, som er båret af lyst

” Det bedste ved at være en organisation med frivillige er den stærke følelse af fællesskab og engagement, der opstår, når mennesker vælger at bruge deres tid og kræfter uden økonomisk vinding. Frivillige bringer ofte en personlig motivation, som skaber en særlig energi og kultur. Det giver både sammenhold og en følelse af mening for alle involverede.

295 (af 778)

## Frihed giver kreativ opgaveløsning og ejerskab

” De frivillige bidrager med et enormt engagement og en passion for huset, foreningen og for sagen. Vi oplever en kreativitet og et ønske om at prøve nye ting af, som man ikke altid oplever fra medarbejdere i lønnede stillinger. De frivillige giver et skud fantastisk energi og har fokus på fællesskab, som kan rumme forskellighed.

117 (af 778)



## Et styrket lokalsamfund

” At vi har en bred gruppe af forskellige mennesker, der brænder for vores hus, og som repræsenterer vores hus i lokalområdet. Derudover er det enormt meningsfuldt at forsøge at skabe et fællesskab, hvor mange kan gøre en forskel og dermed være med til at løfte forskellige menneskers livskvalitet og livsglæde. Frivillighed og fællesskab kan være med til at styrke organisationer og gøre dem endnu stærkere og smukkere, end hvis der ikke var frivillige fællesskaber.

89 (af 778)

## Vi får løst opgaver, der ellers ikke er penge til

” De ansatte kan fokusere på de opgaver, som er tillagt dem, mens de altid søde frivillige kræfter kan hjælpe med praktikken.

87 (af 778)

## Fælles succesoplevelser og anerkendelse

” Der skal noget helt særligt til, før man drages og motiveres af frivilligt arbejde. Sådanne folk er fantastiske – og dem elsker vi at være sammen med. Man mødes om fællesskabet og nærværet fremfor overfladiske møder med en telefon i hånden. Vi deler musikken og glæden ved at skabe en god aften for publikum.

87 (af 778)

## At tilbyde noget meningsfuldt

” At se de frivillige vokse og blive mere selvsikre. Det har været mig en ære at headhunte frivillige til forskellige roller og se dem vokse med tiden og blive til nye mennesker med forbedrede kompetencer og et større netværk.

78 (af 778)

## Faglighed, læring, viden og inspiration

” Frivillighed er en merværdi. Museets frivillige er et sandt kraftcenter af gode kræfter, der er rutinerede brugere af diverse kulturelle udbud og giver fantastisk sparring til museumslederen og organisationen generelt.

63 (af 778)

På tværs af besvarelserne er der desuden en stærk fortælling om omsorg, stor taknemmelighed, glæde og styrken i den fælles interesse. Og en bevidsthed om, at de ting tilsammen giver gode ambassadører til glæde for organisationens formål og fællesskab.

## Hvad er det sværeste ved at være en organisation med frivillige?

Aktørernes egne ord på, hvad der er "det sværeste", tegner et billede af et komplekst miljø, hvor engagementet ofte er stort, men forpligtelse er noget andet end på det lønnede arbejdsmarked. Det giver nogle særlige usikkerheder ift. forventningsafstemning og særlige hensyn. På tværs af temaerne ses også en pointe om, at (god) frivilligledelse kræver tid og ressourcer. Også opgaven med at skulle finde flere eller nye engagerede frivillige er udfordrende for nogle, og her er det ofte særlige poster, der nævnes som svære at skaffe folk til.

De bureaukratiske byrder, der nævnes som en udfordring af 66 aktører, er også fremhævet som en voksende udfordring i den seneste kulturpolitiske redegørelse. Her skrives der eksplicit, at regeringen ønsker at forbedre vilkårene for foreningerne:

*Hvis Danmark fortsat skal have et stærkt kulturliv, skal vi kende de vilkår, kulturlivet arbejder indenfor. Vi har brug for viden om fødekæderne og om eventuelle barrierer, der hindrer, at kunstnere, kulturfagfolk og sportsudøvere udfolder deres talent. Og vi har brug for at finde ud af, hvordan vi sikrer vilkårene for de uundværlige frivillige i vores foreningsliv, så de ikke mister gejsten på grund af unødigt bureaukrati og papirarbejde.*

(Kulturministeriets departement, 2022-23)

Og siden da er nogle tiltag allerede vedtaget og en række initiativer er undervejs (Kulturministeriet, 2025).

# Hvad er det sværeste ved at være en organisation med frivillige?

Det sværeste ved at have frivillige. Blandt de 778 aktører har 46 givet besvarelser, der ikke har kunnet kategoriseres (n = 778).

## Forventningsafstemning og motivation til hele opgaven

” Også at det er lysten, der driver værket. De foretrækker de opgaver, som de synes er spændende. Det betyder, at de lidt kedelige opgaver nemt hober sig op. De skal nurses i høj grad for at holde fast i de kedelige opgaver også.

161 (af 778)

## Tiltrækning: at få nye frivillige (til bestemte roller)

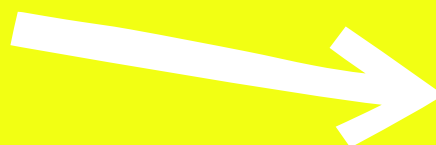
” At finde nye frivillige til bestyrelsesarbejde.

159 (af 778)

## Tidskrævende koordinering og kommunikation

” At formidle den frivillige tilknytning som et tilvalg og noget, vi har forventninger til, uden at stille krav. At fylde en vagtplan i februar med jazzkoncerter er intet problem, men at gøre det samme i juni med mere skæve events og udlejninger midt i sol og eksamensperiode er en tilbagevendende udfordring, også selvom begge måneder er lige vigtige for husets samlede virke. Det er en svær kommunikationsopgave og en svær organisatorisk opgave.

126 (778)



## Usikkerhed/forpligtelsesgrad

” Ustabilt fremmøde kan til tider være udfordrende ift. opgaveløsning og aktivitetsafvikling. De frivilliges store ejerskabsfølelse for huset kan clashe med personalegruppens behov for uforstyrret arbejdstid og pauserum.

117 (af 778)

## Bureaukrati, økonomi og mangel på anerkendelse fra omgivelser

” At sikre økonomien og lokaliteter.

66 (af 778)

## Tilknytning: at opretholde engagement og finde tid til nærvær

” Når/hvis de mister passionen/engagementet og det bliver en pligt. Når/hvis man mister nøglepersoner uden en god overlevering.

64 (af 778)

## Uenigheder, utilfredshed og konflikthåndtering

” Det kan være svært, hvis der opstår uenigheder – frivillige, som ikke fungerer sammen.

57 (af 778)

## At tage enkelthensyn til særlige udfordringer eller stærke personligheder

” Den enkeltes personlighed spiller ind på både en god og mindre god måde.

52 (af 778)

## Stor arbejdsbelastning på få hænder

” Somme tider bliver det ”Tordenskjolds soldater”.

50 (af 778)

I kommentarfelterne om det svære er der en stærk fortælling om at engagere ældre, som kan være udfordrede af alvorlig sygdom som begyndende demens, eller som rent fysisk ikke kan holde til opgaverne, men endnu ikke har erkendt det selv. Aktørerne viser stor omsorg for at ville rumme den gruppe, men som én skriver: *"Hvordan starter vi en værdig samtale om dette?"* Vedkommende sætter dermed ord på en tværgående, underliggende fortælling om, at det også kan være emotionelt krævende og sårbart at arbejde med frivillige. Den svære opgave ligger ofte implicit i både fortællingerne om forventningsafstemning, usikkerhed, tilknytning, konflikthåndtering og enkelthensyn.

I disse år pibler det frem med evalueringer af koblingen mellem sårbare unge og kulturfællesskaber. Den gængse konklusion er, at det virker! At der i den kulturelle udfoldelse og de præstationsfrie fællesskaber er et stort potentiale til at arbejde med trivselsdagsordenen – men også at de aktiviteter er nødt til at være faciliterede. Det vil sige, at der skal være endog rigtig godt styr på rammerne, og at indsatserne ofte kræver et stort relationsarbejde (Jacobsen, Folker, & Kristensen, 2025). Det er ikke et tema, vi skal dykke ned i her, men det bidrager til pointen om, at det at lede rummelige kulturfrivillige fællesskaber med plads til sårbarhed er svært. Meningsfuldt, men selvfølgelig også noget, der kræver energi, overskud og somme tider faglighed eller erfaring.

” *Man kommer til at vokse udover sig selv.*

Frivillig i kommentarfelt

## **Del 2**

Hvorfor og  
hvordan?



I denne anden del af undersøgelsen går vi tættere på engagementet i kulturfrivilligheden. Hvad laver de kulturfrivillige, og hvad motiverer dem? Vi ser på, hvordan de fandt vej til fællesskaberne, og kommer også omkring det frivillige arbejdsmiljø.

**I de kommende kapitler kommer** vi ind på mere kvalitative forståelser af kulturfrivillighed. Vi begynder med at udbygge pointen om, at kulturfrivillighed kan ses som en deltagelsesform. Hensigten med de mere prosabaserede tekster er at sammenfatte undersøgelsens kvantitative data med indsigter fra kvalitative interviews, vores løbende arbejde med feltet og eksterne undersøgelser.

Forhåbningen er, at teksterne kan læses og forstås med både hjerne og hjerte, og de må gerne lægge op til diskussion og samtale.

## **Kulturfrivillighed er ofte selvorganiseret og en deltagelsesform i sig selv**

I spørgeskemaundersøgelsen forsøgte vi som nævnt at ramme kulturlivet bredt. Vi ville gerne inkludere både de små aktører, som vi ikke engang selv havde hørt om, og de store, som vi ved er fyrtårne i dansk kulturliv. I nogle få tilfælde giver det anledning til frustration i kommentarfelterne, hvor mindre aktører lægger vægt på, at de er selvorganiserede og derfor i hverdagen slet ikke forholder sig til de større og komplekse temaer, som vi også tager op i undersøgelsen.

En valid pointe i den kritik er, at kulturfrivillighed meget ofte er selvorganiseret. Eller i hvert fald at der *er* meget selvorganiseret kulturliv landet over, som vores data viser.

Kulturfællesskaber opstår generelt set af lyst. Nogle gange varer det ved i 100 år, og andre gange er det samlede engagement der i tre måneder eller fem år, og så lukker det sig igen. Måske flytter det personlige engagement sig til andre fællesskaber eller andre steder. Uanset om man træder ind i et kulturfællesskab, som allerede er etableret omkring at drifte og vedligeholde kulturaktiviteter, eller man selv skal til at skabe det hele fra bunden, så handler det om, at der er en historie, som skal (gen)fortæles, og at man er med, fordi man har lyst til det. Det ses også i VIVE's undersøgelse, hvor kulturfrivillige i spørgsmålet om "anledning til at blive frivillig" scorer højt på egen interesse og relativt lavt på det var nødvendigt, når man sammenligner med andre frivillighedsformer (Espersen, Fridberg, & Andrade, 2025).

Og når engagementet er lystdrevet og samlet som et fælles tredje, så er det ikke sikkert, at man i sin organisation for alvor har tænkt over frivilligtimer, billetpriser, bytteforhold og arbejdsmiljø.

### **Kulturfrivillighedens mange deltagelsesmuligheder**

Men det ligger også i de kulturelle aktiviteter, at når vi som medskabere har udviklet, finpudset og gjort os umage, så skal produktet deles. Det skal ses og mærkes – og helst møde anerkendelse. Derfor er vi også i løbet af de seneste år i Kulturens Analyseinstitut begyndt at kalde kulturfrivillighedens særkende for *skaberkraft*.

Det er, når kulturen skal deles, at det frivillige og organiserede niveau for alvor træder i kraft. Når kulturen bliver mere end en afgrænset og privat klub eller en hobby. I kulturen skal der bruges kunstnere med en kyndig fortællekraft, teknikere, der får produktet til at stå skarpt, handyfolk, som kan sætte stole op eller bygge scener, servicemennesker, der skaber ro på omgivelserne, historikere, der forankrer fortællingerne i fælles fortid, kommunikatører, der kan nå ud til et potentielt publikum, og logistikere og projektledere, der kan skabe proces, overblik og navigere i partnerskaber og eksterne krav. Selv hos små, selvorganiserede aktører skal de fleste af de kompetencer i spil – det er bare skalamæssigt meget mindre end på en stor kulturarbejdsplads, og måske løses det hele af en bestyrelse på 3-5 personer.

**De mange måder at udfolde sig på åbner dermed for mange måder at deltage på og være en del af holdet. Det bidrager igen til et mere nuanceret billede af kulturen som en arena for deltagelse – og ikke blot som en arena, hvor man enten kan være publikum eller kunstner.**

Bagsiden af det selvorganiserede er dog, at vi mennesker har det med at samles med folk, som i høj grad ligner os selv, og at det ikke rigtig er noget, man snakker om i mange af de mindre fællesskaber. F.eks. viser VIVE's undersøgelse, at kulturfrivilliges engagement ofte går gennem at blive opfordret til at være med. Det ser vi, i Kulturens Analyseinstitut, også i både kvalitativ og kvantitativ empiri – at man skal have et forhåndskendskab til mennesker, aktiviteter og "kultursproget" for at engagere sig, hvilket kan resultere i homogene fællesskaber. Det vender vi tilbage til.

## Frivillighed som organisatorisk kapacitet

Selvom kulturfrivilligheden i særlig høj grad er lystbetonet, så er den også dybt seriøs. **Det er gennemgående for denne undersøgelse, at de frivillige kræfter er afgørende for et levende kulturliv, og at de udgør en væsentlig institutionel kapacitet. De frivillige er dermed ikke kun "hænder og fødder" – servicepersonale – men udfylder også organiserende og ledende roller.** Hele 54 % er tilknyttet som ildsjæle (helårsfrivillige), og 19 %-point af dem i ledende roller (figur 34). En del af de ledende skal findes i bestyrelsesrum, men også i drift og koblingen mellem formål og udførelse. Rent fagligt er det indimellem at sidestille med professionelle roller.

*Og så har vi ret ofte redaktionsmøder, hvor vi mødes. Vi har en flad struktur, hvilket gør, at nogle processer tager længere tid, fordi man skal sidde med nogle mennesker sammen, tale sammen og mødes og sætte tid af til det. Men det gør også, at vi alle er meget involveret i de arbejdsprocesser, der er. At man kan støtte hinanden i at finde ud af, hvordan man laver momsregnskab og sådan nogle ting, som man ikke har en revisor til at hjælpe en med, hvordan man gør."*

### Ildsjæl på nicheforlag, kvalitative interviews

Det organisatoriske element viser sig også i, at mange af aktørerne har alle slags frivilligroller i spil, og der er en nærmest hierarkisk logik i resultaterne i næste kapitel med flere ikkeledende frivillige end ledende frivillige og flere eventfrivillige end årsfrivillige.



# Det frivillige engagement

Gennemgående for rapporten, og særlig tydeligt i denne kommende del, er, at vi bevidst har valgt de ord, vi bruger, når vi skriver om frivilligheden. Vi kalder det frivilligt **engagement** eller frivillig **indsats** i stedet for frivilligt *arbejde*. Og vi kalder det **tiltrækning** i stedet for *rekruttering* og **tilknytning** i stedet for *fastholdelse*.

Det gør vi, fordi det er så tydeligt i vores løbende kvalitative undersøgelser, at de frivillige lægger vægt på, at deres engagement *ikke* er et arbejde. Derfor bruger vi ikke HR-lingo.

Vi ved godt, at mange beslutningstagere og organisatorer hurtigt taler om ”rekruttering og fastholdelse”, og at man nogle steder underviser kommende ledere i, hvordan ”man bruger frivillige”. Vi tror ikke nødvendigvis, at de ord bruges i modstrid med frivillighedens værdi, men vi tager et diskursivt standpunkt, fordi ord skaber virkeligheder.

Og det er værd at understrege, at de frivillige så godt som aldrig selv udtaler, at de blev rekrutteret, fastholdt eller brugt.

De frivillige taler i stedet om at blive tiltrukket af noget. Om inspiration og indsigt. Eller om at finde fællesskaber eller mening, som de har lyst til at være en del af. De taler om at blive overraskede over, hvad man kan i det frivillige, når man kommer ind som ung – og om at føle, at de stadig har noget at bidrage med, når man forlader arbejdsmarkedet. De taler om engagement og mulighed for selvudvikling. Om at skabe noget, være med og bidrage. De ved godt, at de yder en indsats, men de gider ikke blive ”brugt”.

” *At være kulturfrivillig giver mig ikke kun mulighed for at hjælpe andre – det giver også mig selv en stor glæde og motivation i hverdagen. Jeg holder min faglighed skarp, lærer nyt og får indblik i teknologier og idéer, jeg måske ellers ikke var stødt på. Samtidig giver det mig en følelse af at være en del af noget større og meningsfuldt. Det sociale fællesskab og samarbejdet med andre engagerede frivillige og nysgerrige borgere giver mig energi og livskvalitet. Det er både lærerigt, sjovt og berigende – og det gør en forskel.*

**Frivillig i åbent kommentarfelt**

# Frivilligroller

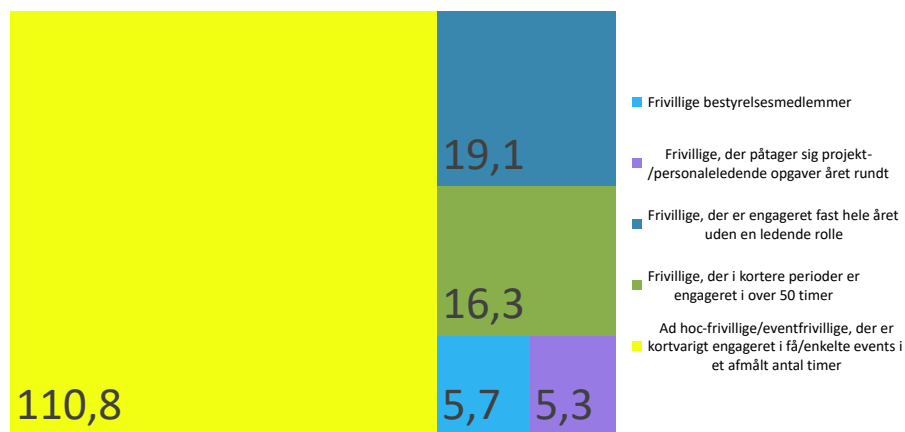
## Kulturfrivillighed er mere end ”en vagt”

- Kulturlivet er en arena for eventfrivillighed, men også forpligtende helårsroller fylder meget.
- Tillid og relation som forventningsafstemning er standard – kun 15 % har en formel kontrakt.
- Aktørerne har i gennemsnit 5,7 frivillige bestyrelsesmedlemmer. En overkommelig størrelse, som gør dem både agile og sårbare, hvis det er svært at finde nye frivillige til posterne.

Gennemsnitligt har kulturaktørerne flest ad hoc-frivillige engageret, når man ser på det samlede antal, men der er også mange helårsfrivillige i spil. 86 % af aktørerne har frivillige tilknyttet hele året/sæsonen.

### Gennemsnitligt antal roller pr. kulturaktør

Skriv (evt. i cirkatal), hvor mange af de forskellige typer frivillige I har.



Figur 33. Gennemsnitligt antal frivillige pr. rolletyper hos aktørerne (n = 778).

Respondenterne er instrueret i ikke at dobbeltregistrere. Har nogle frivillige flere roller, så læg vægt på den mest indflydelsesrige opgave (herunder listet oppefra og ned). Listen lød: frivillige bestyrelsesmedlemmer, frivillige, der påtager sig projekt-/personaleledende opgaver året rundt, frivillige, der er engageret fast hele året uden en ledende rolle, frivillige, der i kortere perioder er engageret i over 50 timer, ad hoc-/eventfrivillige, der er kortvarigt engageret i få/enkelte events i et afmålt antal timer.

Andelen af frivillige bestyrelsesmedlemmer hos aktørerne (5,7) flugter med Vifos foreningsundersøgelse, hvor de frivillige foreninger har 5,9 bestyrelsesmedlemmer i gennemsnit.

Samme undersøgelse viser, at der på fritids- og kulturområdet (bredere forstået end i nærværende undersøgelse) er kommet flere faste frivillige siden 2004. Den tendens viser sig også i velfærdsforeninger, mens det er modsat i idrætsforeninger (Thøgersen, Petersen, & Steffensen, 2025).

Ganger man de 5,7 frivillige bestyrelsesmedlemmer fra vores undersøgelse op, bliver det til flere end 4.400 mennesker (roller).

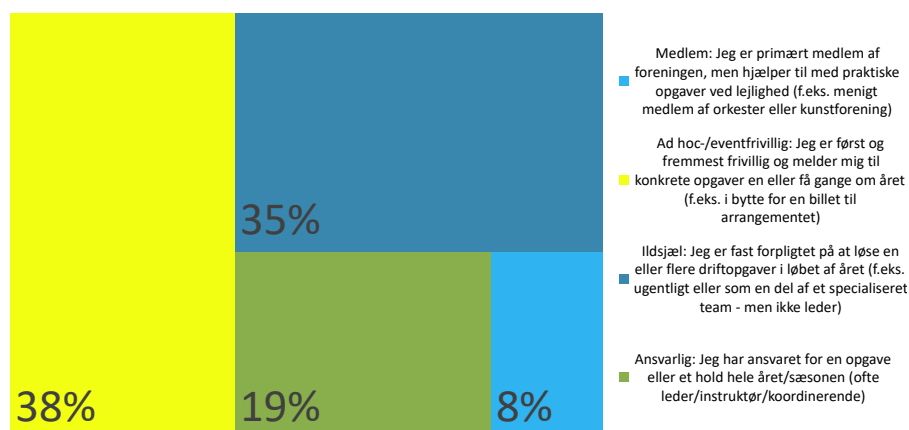
Tilsvarende har aktørerne i gennemsnit 24,5 helårsfrivillige engageret – og det svarer til 19.000 mennesker. Mængden af frivillige, der er tilknyttet i kortere tid, er på cirka 100.000 mennesker, som skal lægges oveni for at finde antallet af kulturfrivillige hos de 778 aktører.

Spørger man respondenterne i frivilligundersøgelsen, hvilke roller de personligt udfylder, så fordeler tallene sig mere jævnt end i aktørernes besvarelser. Lidt mere end halvdelen af de frivillige har faste helårsroller, men også de ad hoc-frivillige er repræsenteret som enten event-frivillig (38 %) eller primært medlem (8 %).

Figur 34 viser hjælpetekster/definitioner på, hvordan man kan skelne mellem de forskellige typer af frivilligroller.

### De frivillige respondenteres primærroller

Hvilken kategori beskriver bedst din rolle som frivillig?



Figur 34. De frivilliges primære roller fordelt på fire typer (n = 2.083).

**15 %** af de kulturfrivillige har underskrevet en formel kontrakt ifm. deres frivillige indsats.

# Frivilligopgaver

## Kulturfrivillige løfter opgaver, som i mange andre sammenhænge aflønnes

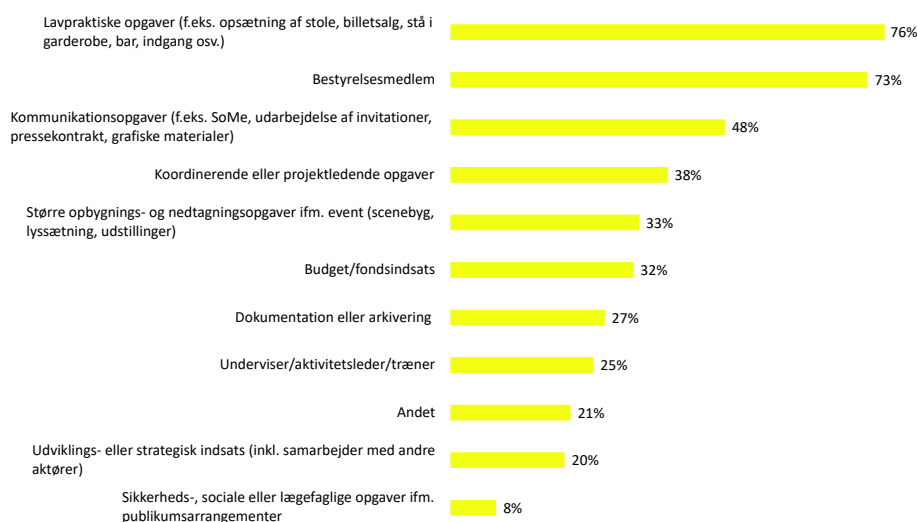
- Frivillige håndterer både praktiske opgaver, bestyrelses-, kommunikations- og økonomiopgaver m.m.
- At frivillige løser så stor en variation af opgaver, betyder, at der kan bruges mange former for kompetencer indenfor det samme formål.

Aktørundersøgelsen viser, at tre ud af fire aktører har frivillige engageret i lavpraktiske opgaver og næsten lige så mange i bestyrelsesarbejde.

Derudover er frivillige engageret i et væld af andre opgaver. Hos halvdelen af aktørerne står de for kommunikation, hos en tredjedel for økonomi, og hos hver femte aktør er der frivillige med i beslutninger om strategiske indsatser.

### Aktørernes svar på, hvilke opgaver der løses af frivillige

Hvad består de frivilliges indsatser af? Du kan sætte kryds ved flere svar.



Figur 35. Opgaver, som udføres af frivillige hos aktørerne (n = 778).

Blandt respondenterne i frivilligdelen af vores undersøgelse er lavpraktiske opgaver valgt hyppigst, men det er kun 47 % af de frivillige, der løser den slags. Her viser også bestyrelsesarbejde, formidlingsindsatser og projektledende opgaver sig som centrale.

Igen er tallene sammenlignelige med Vifos foreningsundersøgelse, hvor arbejdsopgaverne dog er beskrevet på andre måder. Foreningsundersøgelsen viser, at kulturaktører på foreningsniveau i højere grad end andre har frivillige til at løse opgaver ifm. arrangementer, men i lavere grad har frivillige til tilrettelæggelse af aktiviteter og til at varetage dialog med kommune og samarbejdspartnere og til udviklingsarbejde. Til gengæld scorer kultur højt på "andet"-kategorien (Thøgersen, Petersen, & Steffensen, 2025).

## De frivilliges svar på, hvilke opgaver de løser

Hvilke opgaver består din frivillige indsats af? Du kan sætte kryds ved 1 til 3 svarmuligheder.



Figur 36. De frivilliges svar på, hvilke opgaver de løser hos kulturaktørerne (n = 2.083).

206 respondenter har uddybet, hvad de mener med "andet", og en interessant konklusion er, at halvdelen af de besvarelser godt kan rummes i de præsenterede svarmuligheder. **Kommentarerne viser også, at vi mangler kategorier, der rummer værtskab, madlavning, værkstedsarbejde og have/dekoration.**

Der gemmer sig måske en pointe i "andet"-besvarelserne, som lader til at gå igen, når man undersøger kulturfrivillighed. "Andet"-besvarelserne fylder meget i Vifos foreningsundersøgelse (Thøgersen, Petersen, & Steffensen, 2025), de er generelt stigende i VIVE's befolkningsundersøgelse (Espersen, Fridberg, & Andrade, 2025), og det viser sig igen her, **at kulturfrivillige identificerer sig med opgaver, organiseringsformer og roller, som vi ikke er gode (nok) til at beskrive i undersøgelser og måske i frivilligforståelsen i det hele taget.**

Det kan på den anden side også handle om, at kulturlivet har en selvforståelse som særlig, unik og ikke til at sætte i kasser, eller at frivilligheden for alvor er i bevægelse og ikke "kun" kan for-

stås indenfor traditionelle deltagelsesformer. Om ikke andet er der en stor lyst til at beskrive sit frivillige bidrag og nuancere, og besvarelsene rummer meget stolthed.

## Tidsforbrug

### En livsstil eller en fleksibel aktivitet

- De fleste aktører gør ikke de frivilliges engagement op i timer og fribilletter.
- 16 % af de kulturfrivillige bruger mere end 20 timer om måneden på den konkrete kulturindsats.
- Hver fjerde kulturfrivillig lægger sin indsats i en afgrænset periode omkring et eller få events.

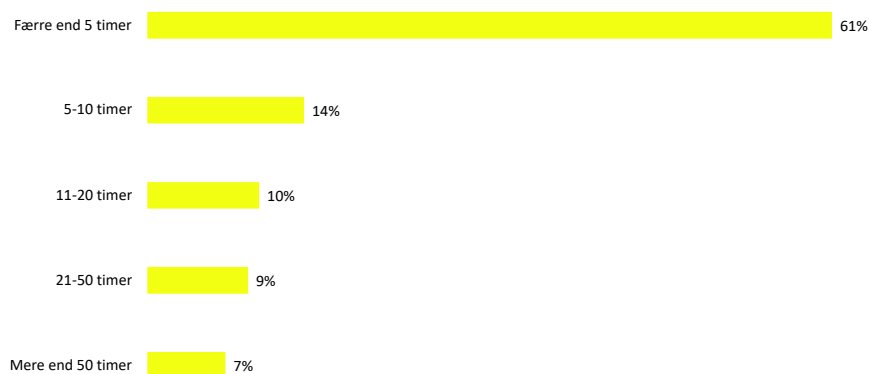
Hos nogle kulturaktører er en del af bytteforholdet mellem de frivillige og organisationen, at de frivillige får adgang til kulturbegivenheder, hvor der ellers skulle købes billet. Et klassisk eksempel er festivalbilletten, som for mange repræsenterer en betydelig udgift, men det kan også være billetter til enkeltforestillinger, nichemesser eller andet, der normalt ikke vælter et privatbudget.

396 af aktørerne sælger billetter til arrangementer, men de fleste af dem har ikke en nævneværdig aftale om at bytte timer for entré. I hvert fald gælder det for 61 %'s vedkommende, at det i så fald er færre end 5 timer.

Det betyder dog ikke, at bytteforholdet tid versus billet ikke er til stede i kulturfrivilligheden, for 123 af aktørerne (39 % af de billetsælgende) kan godt svare på, at der er et bytteforhold i spil.

### Minimumsindsats for en partoutbillet

*Hvor mange timer skal man minimum bidrage med som frivillig hos jer for at få en partoutadgang til jeres (største) arrangement?*



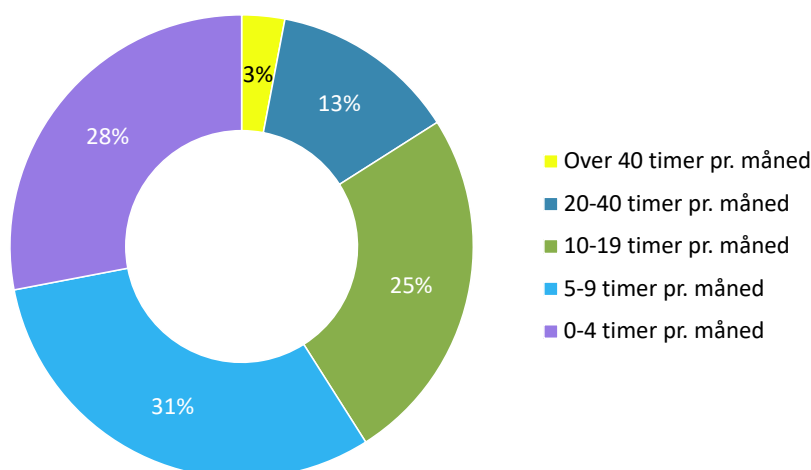
Figur 37. Minimumsindsats for partoutadgang til aktørernes største arrangement med billetsalg (n = 396).

59 % af de frivillige bruger i gennemsnit under 10 timer om måneden på deres frivillige indsats hos den konkrete kulturaktør. Resten bidrager med adskillige timer ugentligt, og hele 16 % med over 20 timer hver måned.

VIVE's undersøgelse viser, at 53 % af de kulturfrivillige generelt er engageret i mere end 10 timer pr. måned, og at der blandt de kulturfrivillige er en større andel, som lægger mange timer, end på sammenlignelige frivilligområder (Espersen, Fridberg, & Andrade, 2025). Måske skyldes forskellen på VIVE's og vores undersøgelsesresultater, at denne i højere grad har integreret de eventfrivillige i kulturbegrebet. Figur 39 viser, at hver fjerde frivillig kun er engageret ifm. events (hos den aktuelle aktør).

### De frivilliges tidsforbrug

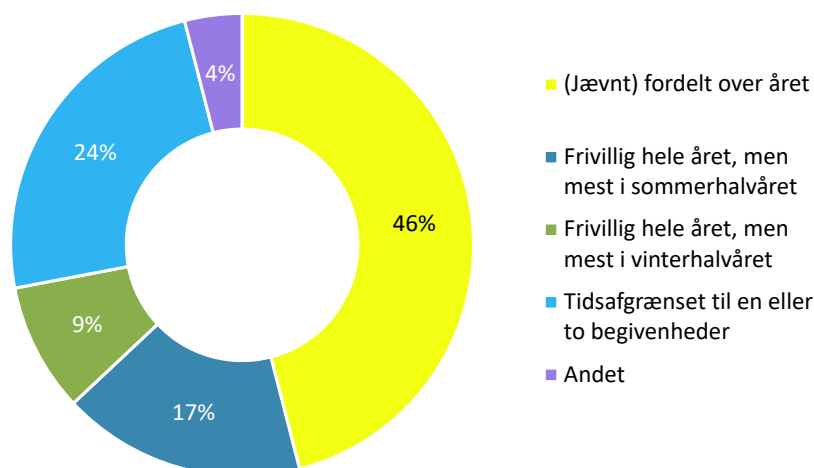
Hvor mange timer pr. måned er du frivillig i organisationen? Brug en gennemsnitlig vurdering, hvis indsatsen varierer. Hvis du f.eks. har været frivillig en enkelt gang i løbet af året i 10 timer, bedes du altså svare 0-4 timer.



Figur 38: De frivilliges tidsforbrug som frivillig i organisationen. (n=2.083)

### Frivilligindsats fordelt på året

Hvordan er din frivillige indsats fordelt hen over året?



Figur 39: De frivilliges indsats fordelt på året (n = 2.083).

# Motivation og tilknytning

## Kulturfrivillighed er mening, fællesskab, (kvalitets)oplevelser og skaberkraft

Da vi for et par år siden tog fat på at undersøge kulturfrivilligheden på danske musikfestivaler, blev vi ofte mødt med en antagelse om, at festivalfrivillige kun kom for billetten. Undersøgelsen viste, at det ikke var rigtigt. På festivalerne var fællesskabet frivillighedens største drivkraft – det motiverede hele 68 % af respondenterne. Selvom også billetbyttet fungerede som motivation for især unge frivillige, var det kun på niveau med fællesskab, første gang de unge meldte sig som frivillige. Herefter var fællesskabet markant vigtigere end alt andet for de fleste frivillige (Johansen, 2024a).

Undersøgelsen her understøtter dette billede. I den brede kulturfrivillighed er fællesskabet også den primære motivation, og med 66 % endda på samme niveau som i festivalundersøgelsen. Kulturfrivilligheden er ligeledes stærkt knyttet til at bidrage til levende lokalområder, skabe oplevelser og personlig udvikling hos de frivillige selv.

Det er vigtigt for kulturfrivillige at have indflydelse, opleve anerkendelse, og at det, de laver, er meningsfuldt, hvis de skal blive ved med at engagere sig.

” *Jeg lærer musik og bands at kende, jeg ikke selv ville opsøge, og kun som frivillig kan jeg overfor familiens økonomi tillade mig at prioritere at give mig selv de musikoplevelser.*

**Frivillig i åbent kommentarfelt**

Når vi skriver i overskriften, at kulturfrivilligheden også er (kvalitets)oplevelser, handler det ikke kun om ambitioner, men om ansvar. Mange kulturfællesskaber leverer et produkt, der skal kunne foregå i det offentlige rum og møde et publikum. Det skaber et kvalitetskrav ”indbygget” i situationen, også når aktiviteterne bæres af frivillighed. Kvalitet leveres i kulturen både af lønnet arbejdskraft og frivilligt engagement, men forudsætningerne for at ”levere varen” er forskellige – særligt når fællesskabet både vil levere høj kvalitet og være åbent, uden at man kan stille arbejdsmarkedskrav til frivillige.



Fællesskab kan opleves på flere niveauer. I rapporten om Kulturfrivillighed på danske musikfestivaler identificerede vi tre konkrete lag af oplevet fællesskab (Johansen, 2024a):

1. Det nære fællesskab med den lille gruppe, som man løser en konkret opgave med, og hvor man ofte knyttes tæt.
2. Det samlede frivilligfællesskab, hvor man ikke kender alle, men er bevidst om, at man er en del af den samme organisme, som får ting til at ske.
3. Fællesskabet med publikum og brugere, som manifesterer sig i afviklingen eller oplevelsen, når vi samles med andre om det kulturelle højdepunkt.

På medlemsiden vises ønsket om *at være en del af* aktiviteter med høj kvalitet tydeligt i en rapport om amatørkultur fra 2024, hvor en central konklusion er, at medlemmerne er med, netop fordi der er kunstnerisk kvalitet og læring i aktiviteterne. Aktørerne i amatørkulturrapporten er typisk orkestre, kor og teatre, og nogle steder afspejles ønsket om kunstnerisk kvalitet, ved at man skal have et vist fagligt niveau for at deltage – f.eks. at man kan spille et instrument eller læse noder. Amateurrapporten viser, at 70 % af de medlemmer, der også er frivillige i foreningerne, er decideret motiverede af at understøtte den kunstneriske kvalitet i aktiviteterne (Thøgersen, et al., 2024), og også andre undersøgelser peger på, at faglig kvalitet i nogle tilfælde er en primær motivation i kulturfrivilligheden (Segaard, 2019).

Samtidig viser evalueringen fra UMTO (Ungemiljøernes Takeover), at man kan engagere unge uden forhåndsfærdigheder målrettet mod kulturliv ved at organisere frivillige fællesskaber omkring selve afviklingen af ungedrevne kulturevents. Her bliver man deltager og medskaber ved at lære f.eks. lys- og lydteknik og anden afvikling, netop med præmissen om at man ikke behøver erfaring, men kan lære gennem det sjove fællesskab.

*”Det er for fedt at lave et fællesskab, der har til formål at gøre os alle sammen dygtigere, indenfor vores fælles interesseområde, men dyrker forskellige kompetencer. Helt magisk. Det føles også som en platform og et fællesskab, der styrker nye platforme og fællesskaber!”*

Deltager, UMTOcamp 2024

I alle tilfælde er bundlinjen den samme: Det, der leveres, skal være godt nok til at kunne stå i det offentlige rum og tiltrække publikum, og derfor lægges der energi og kompetencer i udtrykket, uanset om man kommer med kulturfaglighed eller ej.

Det, man laver i kulturfællesskaberne, er derfor ikke ”bare” hygge, men ofte bygget på en skabertrang, der vil udvikle sig og levere noget med substans, og det mønster går igen på tværs af genrer i vores kvalitative undersøgelser. **Vi har besøgt kulturhuse, festivaler, tegneseriemesser, nicheforlag, museer, verdensarv og vikingespil, og tendensen er gennemgående. Uanset om der er mange eller få frivillige og hvem de er, så er ønsket om at levere kvalitet højt – og fællesskabet omkring det er essentielt.** De kvalitative dele af undersøgelsen foldes som nævnt ud i separate udgivelser.

” *Jeg er 87 år, og det er et af de få steder, hvor jeg stadigvæk har en væsentlig betydning.*

**Frivillig i åbent kommentarfelt**

## Svære paradokser og balancer

I spændet mellem motivationerne og ambitionerne for det frivillige engagement opstår der nogle af kulturfrivillighedens mest interessante paradokser. De bliver særlig tydelige i krydsfeltet mellem **fællesskab** og **rummelighed** på den ene side og **kvalitet** og **professionalisme** på den anden.

Hvad betyder det for bæredygtig drift, at kulturfællesskaber både vil levere noget, der kan stå i det offentlige rum, og samtidig være ”åbne for alle”? At der afvikles arrangementer med publikum og dermed følger et ansvar for sikkerhed, værtskab og kvalitet, men at indsatsen hviler på frivillighed, hvor man netop ikke kan stille arbejdsmarkedskrav? Og at organisationen skal styre mod et fælles mål og derfor have løst en myriade af opgaver, men at frivillige samtidig har behov for indflydelse, fleksibilitet og mulighed for at sætte deres eget præg? Forventningsafstemningen er her endog meget svær at formalisere.

Og skal kulturfællesskaber i øvrigt først og fremmest være korrekte og formidlende eller først og fremmest sjove og inviterende?

Der findes ikke ét rigtigt svar, for begge sandheder lever side om side i engagementet. Også indenfor samme kulturniche. F.eks. tilstræbes der korrekthed, når der bygges og sejles med vikingeskibe på Vikingskibsmuseet i Roskilde, mens de noget friere formidlingsrammer er til stede i Frederikssund Vikingespil.

De følgende sider viser, hvordan aktører og frivillige selv beskriver motivation, rammer og behov. Som resten af rapporten bygger afsnittet på spørgeskemadata, og vi kan derfor ikke afgøre de normative spørgsmål ovenfor. Til gengæld kan vi tydeliggøre, at de eksisterer som konkrete spændinger i kulturfrivilligheden, og dermed understøtte viden om et felt, der netop bæres af engagement, som er lystdrevet og forpligtende på samme tid.

# De frivilliges motivation

## Fællesskab overtrumfer alt. Kultur er noget, vi samles om!

- At fællesskab er den stærkeste drivkraft (66 %), er et klart signal: Kulturfrivillighed skal organiseres som et fællesskab – ikke som bemanding.
- Det er vigtigt for kulturfrivillige at føle sig anerkendt.
- Karrieremotiver fylder meget lidt. Kulturfrivillighed er i høj grad et frirum, ikke en ”CV-strategi”.

66 % af de frivillige er drevet af fællesskabet med andre frivillige. Den næsthøypigste årsag til, at de frivillige engagerer sig, er ønsket om at bidrage til, at der er kultur i deres lokalsamfund. Vidensdeling og personlig udvikling er også vigtige aspekter for cirka hver fjerde, og 14 % lægger vægt på frivilliggoder.

### Motivation for at være kulturfrivillig

Hvad er din motivation for at være frivillig? Du kan sætte kryds ved 1-3 svarmuligheder.



Figur 40. De frivilliges motivation for at være frivillige (n = 2.083).

100 respondenter har uddybet, hvad de mener, når de har svaret ”andet”. Her svarer hver femte, at de kan nørde noget fagspecifikt, mens lidt færre beskriver, at de får et lokalt socialt netværk, bliver udfordret eller gerne vil hjælpe andre.

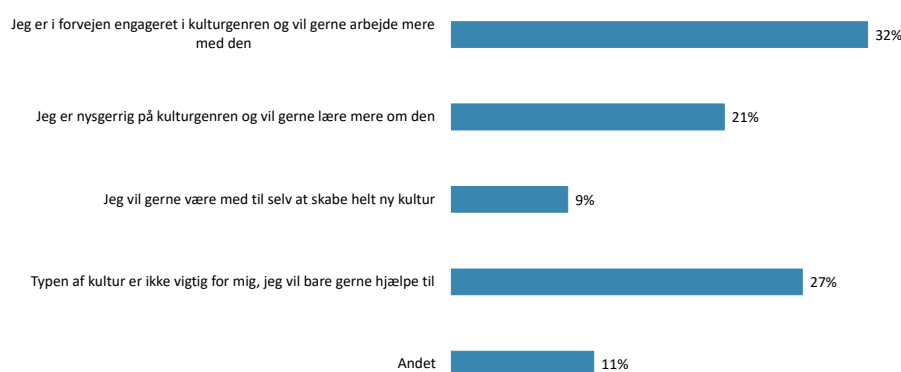
Vi har været nysgerrige på, hvor ofte selve kulturgenren er omdrejningspunkt for det frivillige engagement, og hvornår genren ikke er så vigtig. Det skyldes, at vi i de kvalitative interviews tit oplever, at frivillige brænder virkelig meget for en særlig genre. Udtrykket ”nørderi” bruges også af respondenterne selv indenfor de genrer, som er folkelige og bredde (f.eks. musik), og ikke kun i de genrer, som vi i undersøgelsen har kaldt nørdede (fordi vi gerne ville ud i krogene af kulturlivet).

Figur 41 viser, at for langt de fleste frivillige er kulturgenren vigtig, men for godt hver fjerde er genre ikke afgørende.

### Motivation for at engagere sig i den specifikke genre

Hvad er den primære grund til, at du har meldt dig som frivillig indenfor denne kulturgenre?

Med "genre" mener vi f.eks. kunstmuseum, kulturhus, musik osv.



Figur 41. De frivilliges motivation for genrevalg (n = 2.083).

En norsk kvalitativ forskningsrapport med fokus på offentlige kulturinstitutioner (særligt museer, biblioteker) ser samme tendenser. Her skriver Seggaard, at:

*”Kulturfrivillighet handler i stor grad om å matche den aktuelle kulturinstitusjonens egenart og oppgaver med frivillige som har tilsvarende kulturfaglig kompetanse og interesse (...). I noen tilfeller er oppgavene tydelig forankret i og relatert til en spesifikk kulturfaglig interesse, og samarbeidsrelasjonen med dens virkemidler støtter opp om dette. I andre tilfeller utfører de frivillige ved kulturinstitusjoner også oppgaver av mer generell karakter som i mindre grad er knyttet til institusjonens kulturfaglige egenart, og da er det større rom for inkludering og mangfold av frivillige, hvilket også bør sette sitt avtrykk i samarbeidsrelasjonen.”*

(Seggaard, 2019)

I samme rapport beskrives det, at kulturfrivillige kan være mere optaget af kulturfaglig kvalitet end af ”frihed i opgaveløsningen” i sig selv, så længe institutionens rammer reelt understøtter kvaliteten, og at de derfor accepterer krav og betingelser, når de giver mening fagligt. Det giver det perspektiv på indflydelse, at det for fagspecialister er vigtigt at blive taget alvorligt som bidragyder til kvaliteten (Seggaard, 2019).

I vores undersøgelse gælder det hver fjerde frivillig, at det er særligt motiverende at bidrage på den måde.

*”Det giver mig ekstra livskvalitet, god energi og styrker min nysgerrighed overfor andre ting i livet.*

*Det er også rart at bidrage med ens erfaringer fra et langt arbejdsliv og aktivt socialliv.”*

#### Frivillig i åbent kommentarfelt

Vi ved, at fællesskab og lokal aktivitet er vigtigt for de frivilliges motivation (jf. figur 40), men vi ved også, at frivillige har behov for en form for anerkendelse forstået bredt. Derfor har vi spurgt, hvad der er vigtigt for dem, hvis de skal bevare engagementet, og her svarer halvdelen, at de har brug for at have indflydelse på deres opgave. Fællesskabets mere direkte anerkendelse er også vigtig, ligesom egen oplevelse af at gøre en forskel tæller. Og for hver fjerde er det vigtigt at udvikle sig personligt.

#### Fortsat tilknytning

*Hvad er vigtigst for dig, hvis du skal blive ved med at engagere dig frivilligt?*

*Vælg de tre vigtigste grunde.*



Figur 42. Det vigtigste for at fortsætte som frivillig (n = 2.083).

Det er bemærkelsesværdigt, at indflydelsen – generelt set – ikke handler om strategiske beslutninger, og at den personlige udvikling ikke er målrettet mod arbejdsmarkedet.

*”Det er en fornøjelse at blive hørt samt at have et forum, hvor man kan afprøve sine idéer.”*

#### Frivillig i åbent kommentarfelt



Indsigterne her læner sig også op ad andre mere kvalitative undersøgelser, som vi har været en del af, hvor kulturfrivilligheden fremhæves for at være ”antidagligdag” (Johansen, 2024a) eller ”præstationsfrie rum” (Aagaard, Pedersen, & Johansen, 2026) som en markering af, at det er en anden måde at ”lave noget” på end på arbejdet eller i uddannelsessammenhænge.

**92 %** af respondenterne svarer, at de vil fortsætte som frivillig.  
7 % svarer ”ved ikke”, og kun 1 % svarer nej.

106 respondenter har svaret på, hvad kategorien ”andet” indebærer for dem (i figur 42). Heraf svarer 29, at de har behov for at opleve, at de bidrager til lokale arrangementer, 20, at det kommer an på sammenholdet og det sociale fællesskab, og 19, at det skal være sjovt! Dertil er der en mindre, men stærk fortælling om, at det først og fremmest handler om, hvorvidt man kan holde til det.



## Kulturfrivillighed er ønsket af både politikere og organisationer, men den er ikke neutral

Frivillighed som ulønnet arbejdskraft er en underliggende problematik, som til tider findes i miljøer, hvor især yngre generationer forsøger at få fodfæste på det kulturelle arbejdsmarked. Hvor går grænsen mellem at være kulturfrivillig og at være ansvarshavende kulturskaber eller professionel kunstner?

Frivilligheden repræsenterer der en gråzone, hvor det frivillige engagement ikke kun er baseret på lyst og mening i selve deltagelsen, men mere har karakter af håbsarbejde motiveret af at få adgang til lønnet arbejde i branchen. Håbsarbejde er et begreb, bl.a. fagforeningen DM arbejder med i deres afdeling for kultur og medier (Tøfting, 2024), fordi det på et arbejdsmarked som det danske, hvor trepartsaftaler og overenskomster er fundamentet, er problematisk, hvis reelt arbejde i nogle brancher går under radaren.

Den norske forsker på Institutt for samfunnsforskning Signe Bock Seggaard påpeger ligeledes, at hvor kulturfrivillighed så godt som altid omtales positivt, bør man have med i fortællingen, at der også er legitime grunde til modstand i dele af kulturfeltet, hvor frivilligheden kan skygge for, at der udføres fagprofessionelt arbejde, som ganske enkelt bare ikke er lønnet (Seggaard, 2025).

Den specifikke problematik udfoldes ikke her, men der er anstrøg af den, når vi ser på udfordringer i frivilligheden undervejs i rapporten. I kommentarfelterne viser der sig en svær balancegang mellem frivilligheden som lystbetonet fritidsengagement og/eller krævende i en grad, så det kan ligne arbejdsmarkedspræmisser. Udfordringen med at komme problematikken helt nær i denne undersøgelse er, at kun 2 % markerer, at de er frivillige, for at få kompetencer til arbejdsmarkedet, og det kan skyldes, at en del af respondenterne er i slutningen af deres arbejdsliv eller på pension.

# Aktørernes tilbud

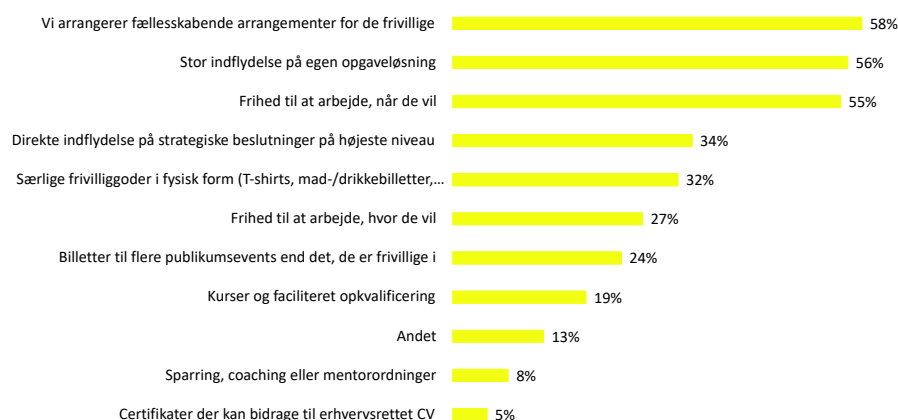
## Aktører tilbyder udfoldelsesrum og fælles retning

- Der er god overensstemmelse imellem aktørernes tilbud og de frivilliges behov.
- Værdien af fleksibilitet og sociale tilhørsforhold er anerkendt som mere end en sidegevinst.
- De frivillige tager aktivt del i fællesskabsaktiviteter.

De fleste aktører tilbyder det, de frivillige efterspørger. Undersøgelsen viser, at 58 af aktørerne arrangerer fællesskabsorienterede arrangementer målrettet mod de frivillige, og at over halvdelen tilbyder stor indflydelse og stor fleksibilitet. Hver tredje aktør har frivillige med i de strategiske beslutninger i organisationen, og næsten samme andel tilbyder fysiske frivilliggoder.

### Tilbud til de frivillige

Hvad tilbyder I de frivillige? Du kan sætte kryds ved flere svar.



Figur 43. Aktørernes tilbud til de frivillige (n = 778).

Tallene viser, at aktørerne i kulturlivet spejler behovet for at danne rammen om fællesskaber ret godt, og at der er fornuftig adgang til indflydelse på egne opgaver, men der er også plads til, at tallene kan blive højere, hvis der er et ønske om at arbejde med det.

Andet-kategorien tilføjer ikke nyt til spørgsmålet; her har de fleste respondenter bare ønsket at uddybe de skitserede valgmuligheder med detaljer.

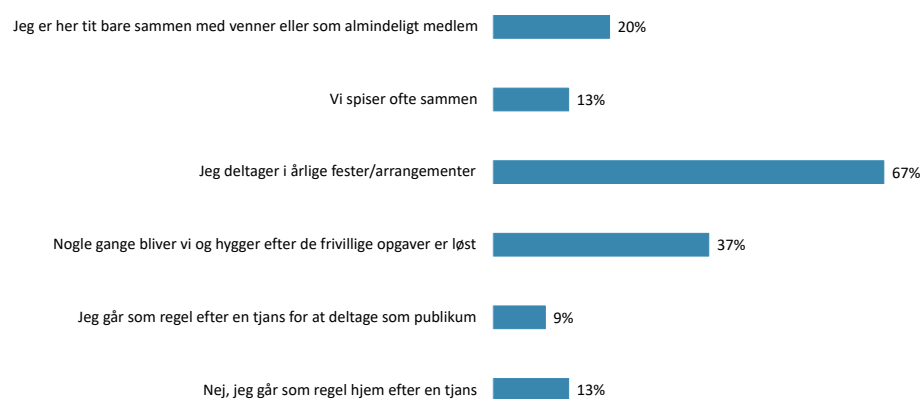
Fra vores tidligere undersøgelser var vi forberedt på, at det sociale element spiller en stor rolle i det frivillige engagement. Derfor har vi spurgt direkte til, om og hvordan de frivillige deltager socialt. To tredjedele deltager i de årlige arrangementer, som aktørerne afholder for frivillige.

Det gælder i øvrigt også 20 % af de respondenter, som svarer, at de typisk går hjem efter en tjans. Figur 44 viser, at de frivillige tillægger deres kulturfrivillige fællesskab en social værdi, og at de deltager aktivt i det sociale liv, der ligger udover løsning af den frivillige opgave.

### Deltagelse i sociale arrangementer

*Deltager du i sociale arrangementer i foreningen/organisationen, når du ikke har en frivillig opgave?*

*Du kan sætte kryds ved flere muligheder.*



Figur 44. De kulturfrivilliges deltagelse i sociale arrangementer (n = 2.083).

13 % af de frivillige markerer, at de ofte spiser sammen i fællesskaberne. Fællesspisning lader til i mange tilfælde at være en støttende faktor i de gode og inkluderende fællesskaber, hvilket vi også har set og afprøvet i FLUKS-projektet (Aagaard, Pedersen, & Johansen, 2026; Johansen & Aagaard, 2025).

*”Som del af et revyhold, så ”går jeg til grin” om onsdagen – det er godt for det mentale velvære.”*

Frivillig i åbent kommentarfelt

### Det bedste ved at være kulturfrivillig

I åbne svarfelter har vi bedt alle 2.083 respondenter svare med egne ord på, hvad der er **det bedste** ved at være frivillig. Besvarelsene er gennemgået, temaopdelt og kodet. Hver besvarelse kan indeholde flere pointer.

Besvarelsene viser, at kulturfrivillige engagerer sig, fordi de sætter pris på kunst og kultur, er nysgerrige og får energi af at være med, og de kan mærke, at indsatsen betyder noget. Oplevelsen forankres i et fællesskab, der viser sig meget værdifuldt for mange, uanset hvor og hvordan vi spørger.

# Det bedste ved at være kulturfrivillig

Hvad er det bedste ved at være kulturfrivillig? Kvalitativ analyse af kommentarfelter (n = 2.083).

## Fællesskab og samvær

” Der er en umiskendelig følelse af fællesskab og opbakning fra de andre frivillige, og man er med til at skabe oplevelser, mange kan være med til uden at have alverdens penge, da jobbet er frivilligt og derfor ikke har brug for at indkassere mange penge fra deltagere.

1.057 (af 2.083)

## At opretholde kunst, kultur og fælles passion

” Samarbejdet med andre frivillige vedr. det samme genstandsfelt.

408 (af 2.083)

## Den fælles skaberkraft

” Være med til at skabe noget større end en selv.

322 (af 2.083)

## At hjælpe eller gøre en forskel

” Det er ganske enkelt at kunne gøre en forskel.

285 (af 2.083)



## Glæde, hygge og meningsfuldhed

” Fællesskab, selvfølgelig. Når vikingespillet prøver så småt begynder i februar, bliver alting bare lidt sjovere! Man glæder sig altid til sommeren kommer og man får en masse gode minder!

239 (af 2.083)

## Netværk, relationer og mangfoldighed

” Jeg er pensioneret og er glad for det, men har også brug for ikke at gro fast derhjemme, så det er godt at have noget, jeg skal en gang om ugen. Samtidig er både min leder og de andre frivillige enormt hyggelige at være sammen med. Og arbejdet med arkivering er spændende. Så det er ikke kun én ting, der er bedst – det er det hele!

213 (af 2.083)

## Værtskab og mødet med publikum

” Når opgaven er løst og kunstneren og publikum har fået den bedste oplevelse. Den positive feedback fra kunstneren.

207 (af 2.083)

## At få særlige oplevelser

” Det er spændende at komme ind steder, jeg ellers ikke ville se. At opleve at gøre en forskel og være med til, at kulturaktiviteter overhovedet kan finde sted.

171 (af 2.083)

## At bidrage med kompetencer og føle sig nyttig

” Fællesskabet, og at ens evner og erfaringer stadig kan bringes i spil, selvom man har forladt arbejdsmarkedet.

158 (af 2.083)

Selv undersøgelser, der spænder vidt i både metode og genstandsfelt, peger i samme retning: Kulturfrivillighed rummer mange motivationsformer, men det med at skabe noget i fællesskab er generelt blandt de vigtigste faktorer – ofte dén vigtigste. Pointen genfindes i studier af frivillige ved kulturevents, hvor engagement bl.a. hænger sammen med stolthed over at være en del af et fællesskab, at være opsøgende overfor sjove oplevelser og at blive personligt udfordret (Hersberger-Langloh, et al., 2021). Og i community arts-festivaler og musikfestivaler beskrives engagementet som noget, der bygger relationer og kan skabe lokal stolthed og stedstilknytning (Brownnett, 2018; Hedegaard, 2025).

I Jonas Hedegaards grundige forskning i frivilligledelse på festivaler beskrives frivilligt engagement bl.a. som noget, der får ekstra værdi af rammerne: et nydelsesfuldt miljø, venskaber og følelser af community – og hvor selv almindelige opgaver kan opleves mere meningsfulde, fordi de er *"infused with a sense of community"* (her henvises til Toraldo et al). Og skal vi binde en sløjfe til, hvad der skal til, for at engagementet forsætter (figur 42), så fremhæver Hedegaard, at der i spændingen mellem ensretning og autonomi findes et paradoks, for i kulturfrivilligt arbejde er det ofte friheden/autonomien, der gør, at man kommer igen, men det er det fælles formål, der leder vejen.



# Tiltrækning og adgang

I en verden af muligheder og mening er der både åbne døre og usynlige barrierer

Undersøgelsen har vist, at man kan deltage i kulturfrivilligheden på mange måder. Der er mange roller, opgaver, fællesskaber og arrangementer over hele Danmark. De kvalitative dele af undersøgelsen viser også en stor stolthed og en stærk evne til at sætte ord på, hvorfor engagementet er meningsfuldt.

Med andre ord, så kan de fleste være med – i princippet – for vi kan også se, at der både er tydelige og mindre synlige barrierer for deltagelse.

F.eks. kan vi se i både den næste del af rapporten og i andre undersøgelser, at man ofte bliver en del af de kulturfrivillige fællesskaber ved helt lavpraktisk at blive inviteret med af nogen, man kender (Aagaard, Pedersen, & Johansen, 2026; Johansen, 2024a). VIVE viser også dette som en stabil, hyppig anledning til at blive frivillig (Espersen, Fridberg, & Andrade, 2025).

Det vil sige, at tiltrækning af frivillige først og fremmest er en social og relationel praksis, hvilket har mange positive effekter. Det skaber tryghed, er et godt udgangspunkt for tillid, og det er positivt, at de kulturfrivillige er så glade for deres engagement, at de har lyst til at dele det med andre.

Men det betyder også, at frivilligfællesskaberne meget vel kan lukke sig om sig selv eller blive meget homogene grupper, som er svære at finde og komme ind i, hvis man ikke kender en i klubben. Heraf opstår de mere åbenlyse barrierer, såsom at det kan være svært at banke på hos nogen, man ikke kender i forvejen, eller at man ikke har kendskab til, hvor man kan henvende sig. Men der er også de mere usynlige barrierer, hvor ”alle er velkomne”-tilgangen ikke er nok til at bryde den manglende repræsentation. Det virkelig mangfoldige og åbne kulturliv kræver en aktiv indsats fra både aktører, frivillige og samfund. Det forudsætter f.eks., at alle i Danmark får et sprog for, hvad man kan i fællesskaberne. Der er mange – måske også for mange – der ikke aner, at der er plads til dem i kulturfællesskaberne (Aagaard, Johansen, & Pedersen, Skal man have en fin jakke på for at deltage?, 2025).



I vores kulturprofiler har vi i 13 kommuner spurgt dem, der endnu ikke er kulturfrivillige: *Har du haft lyst til at engagere dig frivilligt i kulturlivet (f.eks. indenfor musik, kunst, kulturelle events, museer, teater)?* 27 % svarer, at det har de, og at barriererne er:

1. Mangel på tid i hverdagen (41 %)
2. At blive inviteret (21 %)
3. Kendskab til relevante muligheder (20 %).

Intern data i Kulturens Analyseinstitut

Kulturaktørerne er på mange måder opmærksomme på denne problematik med at skabe reel, bred adgang, og mange af dem har bevidst helt åben annoncering for at få flere frivillige for at undgå en af barriererne for tilmelding.

Sammenholdt med at nogle aktører fortæller, at de mangler frivillige, er der grund til at se på bredere inklusion både som en værdidagsorden og som en vækst- eller bevaringsstrategi. I hvert fald viser også en svensk undersøgelse, at 25 % af de ikkefrivillige bare ”ikke har fundet noget, der passer”, og at 11 % ikke kender mulighederne (Höiden, 2024), så der er potentiale for at få flere med.

Som tidligere nævnt viser befolkningsundersøgelser, at andelen af befolkningen, som er frivilligt engageret, *ikke* er faldene, selvom det er en fortælling, der flourer. **Blandt de kulturfrivillige aktører er det værd at bemærke, at de fleste ikke oplever, at det er blevet markant sværere at tiltrække frivillige (figur 46).**

# Hvordan bliver man frivillig?

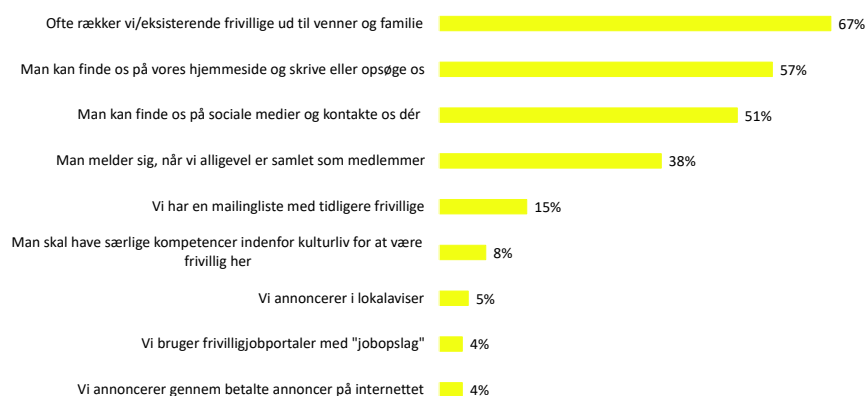
## Relationer er den vigtigste infrastruktur i kulturfrivillighed

- 42 % af de frivillige er blevet inviteret med af nogen, de kendte i forvejen.
- Over 60 % af kulturaktørerne synes ikke, det er blevet nævneværdigt sværere at tiltrække frivillige.
- Frivilligjobportaler er gode at have, men de er ikke den helt store frivilligmagnet.

Kulturaktørerne svarer selv, at den hyppigste måde at tiltrække nye frivillige på er gennem netværk, mens over halvdelen har hjemmesider og/eller er på sociale medier. Kun 4 % bruger frivilligjobportaler.

## Sådan tiltrækker aktørerne frivillige

*Hvordan bliver man frivillig i jeres organisation? Du kan vælge flere svar.*



Figur 45. Aktørernes metoder til at tiltrække frivillige (n = 778).

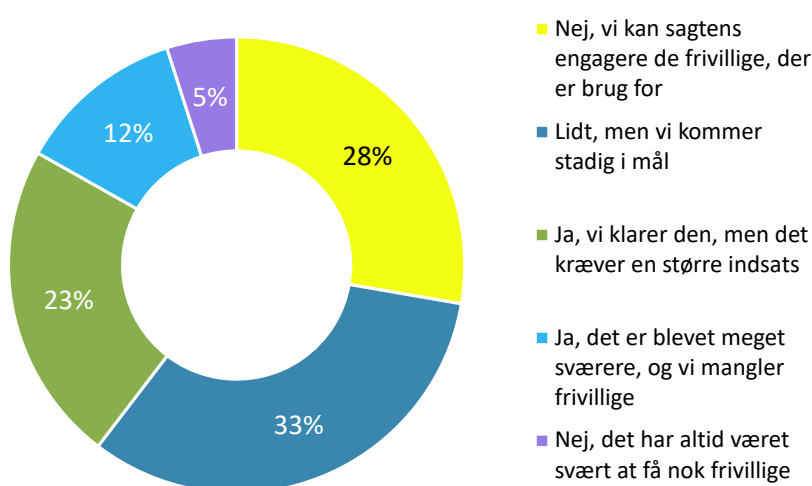
Over halvdelen af aktørerne synes ikke, det er blevet meget sværere at engagere frivillige, og  $\frac{3}{4}$  kommer i mål med det antal, de har brug for. Bag tallene kan vi se, at der ikke er stor forskel på aktørernes alder og udfordringer med at tiltrække frivillige – der er en mindre tendens til, at de aktører, der har mellem 16 og 75 års historik, oplever en mere negativ udvikling end de yngste og ældste aktører.



### Udfordringer med at tiltrække frivillige

Oplever I, at det er blevet mere udfordrende at engagere frivillige de senere år?

Her kan corona muligvis gøre det svært at svare. Svar ud fra en generel betragtning, og uddyb gerne dit svar herunder.



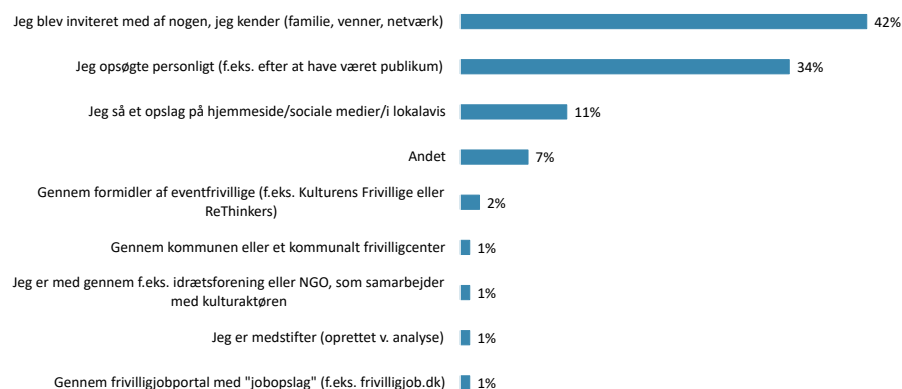
Figur 46. Er det blevet sværere at tiltrække frivillige? (n = 778)

I det valgfrie kommentarfelt, som følger efter spørgsmålet i figur 46, uddyber nogle aktører. Nogle synes, det er nemt at tiltrække frivillige, eller at de ligefrem har ventelister. Andre skriver, at det går fint, men at det også kræver en del arbejde og en strategi. Dem, der har besvær med at tiltrække frivillige, skriver f.eks. *"vores frivillige er desværre kommet op i alderen, og vi har svært ved at finde nye unge"*, eller at det er *"vanskeligt at skaffe bestyrelsesmedlemmer"*.

Vores data viser, at kulturfrivillighed i praksis oparbejdes gennem relationer, netværk og nærhed – og ikke i stor stil gennem klassiske rekrutteringsopslag. 42 % af de frivillige bliver inviteret af nogen, de kender, mens 34 % selv henvender sig, og kun 1 % kommer via frivilligjobportaler. Dette er i tråd med norske fund, hvor rekruttering ofte sker via uformelle netværk/kontakter, private bekendtskaber og eget initiativ (Segaard, 2019).

## De frivilliges vej til organisationen

Hvordan fandt du frem til organisationen eller eventet, som du er frivillig i?



Figur 47. De frivilliges vej til at engagere sig (n = 788).

Valgmuligheden "jeg er medstifter" er oprettet ifm. analysen af data, da det fyldte meget i "andet"-feltet. Således en pointe, vi skal huske til en anden gang.

Derudover er eksemplerne fra kommentarfeltet "andet" en broget fortælling. Der er eksempler på frivillige, som tidligere har været ansatte, andre, som har fundet stedet ifm. praktik eller jobafklaring, og dertil enkelte, men fine fortællinger om foreningsdag i et lokalt indkøbscenter, at være på ungdomsskolens dramahold og at se et skilt i vinduet, da man cyklede forbi.

## Kulturfrivillighed og vejen til lønnet job

Det er ikke kun kulturfrivilligheden, der er præget af, at adgang sker via netværk. Det er selve kulturbranchen også. Senest har vi set det i en undersøgelse af scenografers arbejdsliv, hvor kun 2 % får jobs gennem jobopslag, og hvor det at have og pleje sit netværk er afgørende for at få nye kontrakter (Johansen & Mannerup, 2025). Selvom vi stadig i høj grad mangler bredere data på det, så tør vi godt sige, at kulturbranchen er meget netværkspræget. Om ikke andet er det i hvert fald en oplevelse, der går igen, når vi taler med kulturaktører, kommende kulturarbejdere og frivillige, som gerne vil etablere sig på et marked.

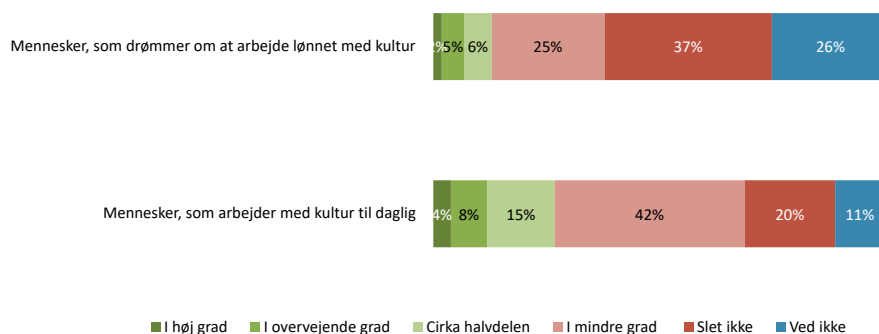
Nogle steder er der en stærk oplevelse af, at frivilligheden er vejen til lønnet arbejde, og her kan frivillighed glide over i noget, der ligner "ulønnet arbejde", og få en negativ klang. Det er en reel problematik i kulturbranchen. Derfor har vi spurgt aktører og frivillige om koblingen mellem frivillighed og lønnet job. Mellem menneskers lystdrevne engagement og implicite forventninger fra et arbejdsmarked.

Først har vi spurgt aktørerne, om mange af deres frivillige ønsker at arbejde med kultur til daglig, eller om de allerede gør det. Aktørerne vurderer, at det – generelt – ikke gælder store dele af frivilligstyrken.

Dataene viser også, at det kun gælder 2-3 % af den samlede mængde kulturfrivillige, at de er motiverede af arbejdsmarkedskrav (se også figur 40 og 42).

## Aktørernes vurdering af de frivillige

I hvor høj grad består jeres frivilligruppe af:



Figur 48. Aktørernes vurdering af, om de frivillige er motiveret af lønnet arbejde i branchen (n = 774).

Igen er det vigtigt at bemærke, at en stor del af de frivillige er pensionister. I kommende udgivelser opdeler vi tallene i aldersgrupper, men tallene vil vise, at respondenterne under 65 år også er langt mere motiveret af andet indhold end opkvalificering ift. arbejdsmarkedet.

## Baggrund og kvalifikationer

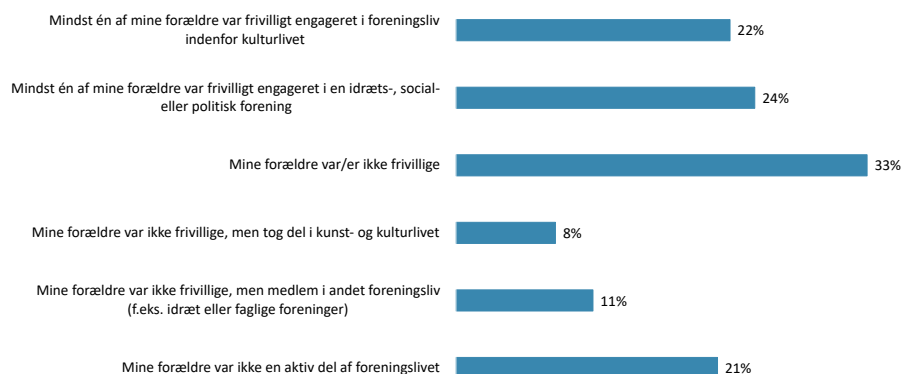
### Høj kompetence og lav formalisme

- Kulturfrivillighed har en lav formel tærskel for deltagelse.
- Man kan være med uden at komme fra et hjem med klaver.
- 28 % af aktørerne tilbyder kurser, men de er oftest rettet specifikt mod opgaven, der skal løses.

Vi har tidligere beskrevet, at der er visse barrierer ift. at blive en del af de kulturfrivillige fællesskaber. En af dem er, om man kender til kulturlivet hjemmefra eller er vokset op med forældre eller omsorgspersoner, der selv var frivillig (se f.eks. (Boje, 2023)). Umiddelbart viser undersøgelsen ikke et entydigt billede af, at man skal komme fra et hjem med hverken klaver eller frivillighed for at være med, men det er bestemt heller ikke unormalt, at man gør det.

## Opvækst og tilknytning til foreningsliv

Kommer du fra en opvækst med forældre, der er vant til at være frivillige eller medlemmer i foreninger?

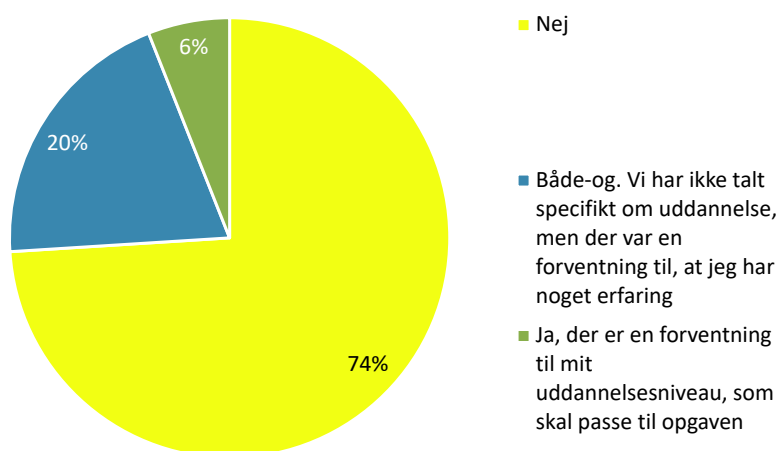


Figur 49. De kulturfrivilliges tilknytning til frivillighed og foreningsliv i opvæksten (n = 1.083). 83 % af respondenterne har kun afgivet et enkelt svar.

Man skal som oftest heller ikke have en særlig uddannelse eller kunne dokumentere særlige kvalifikationer for at være med. For kun en fjerdedels vedkommende er det en del af aftalen, at man har en faglig kvalifikation. Den anden vej rundt er det også kun 5 % af aktørerne, der tilbyder kurser, der opkvalificerer ift. arbejdsmarkedet.

## Krav til kvalifikationer

Er det forventet, at du har en særlig uddannelse, for at du kan udfylde din frivilligrolle?



Figur 50. Krav til uddannelse og kvalifikationer i kulturfrivilligheden (n = 2.083).

## Kurstilbud til frivillige hos aktøren

Har I kurser, som jeres frivillige kan/skal deltage i?



Figur 51. Opkvalificerende kurstillbud hos aktøren (n = 778). Eksempler givet i spørgeskemaet: Ja, i form af korte introkurser til den specifikke indsats (f.eks. brug af it-system, eller hvordan man løfter rigtigt). Ja, man kan få et kursus på en dag eller længere, der er specifikt relevant for opgaven (f.eks. teleskoplæsserkursus eller grundig intro til museets kunstudstilling). Vi har obligatorisk deltagelse på kurser af min. 1 dags varighed, for at de frivillige er klædt på til opgaven. Vi tilbyder kurser, der opkvalificerer de frivillige på måder, de også kan bruge på arbejdsmarkedet (f.eks. projektledelse eller professionel uddannelse i brug af udstyr).

Den fagspecifikke udveksling mellem kulturfrivillig og aktør ser ganske enkelt ikke ud til at være en særlig stor motivationsfaktor i sig selv. Det bidrager til forståelsen af kulturfrivilligheden som et sted, hvor man kan teste og prøve sig frem og være med på andre vilkår end i "det virkelige liv" (som nogen kalder det), for de frivillige vil jo stadig gerne levere kvalitet og udvikle sig personligt, som vi har set tidligere.

Samtidig skal man passe på med ordene, for i den "personlige udvikling" ligger der meget læring, der kommer arbejdsmarked og samfund til gode. Det ser vi på senere, når vi skriver om udbytte, men vi har også flere konkrete eksempler på indirekte kompetenceudvikling fra undersøgelsen af festivalfrivillighed. F.eks. bliver mange kulturfrivillige ret erfarne indenfor projektledelse, men det er bare ikke formaliseret og kategoriseret som *agile*, *scrum*, *lean* eller *Half Double*.

*"Vi har vores frivillige bestyrelse, som varetager foreningens daglige drift. Det er vores opgave at sørge for, at de andre frivillige har nogle gode rammer at arbejde ud fra. Og så har vi nogle grupper, eller nogle udvalg, kan vi kalde dem, der står for nogle forskellige arrangementer. Så har vi f.eks. vores spilvejledere, der står for arrangementer i dag. Vi har en gruppe, der står for vores åben tirsdag-arrangement. Så har vi en gruppe af frivillige, der står for noget brætspilsarrangement. Vi har et festudvalg, som står for f.eks. vores sommerfest, eller hvad end du nu kan finde på. Så sådan har vi nogle forskellige grupper, der står for forskellige arrangementer."*

Ildsjæl i rollespilklub, kvalitative interviews

## Selvkørende og sårbar

Resultaterne af undersøgelsen viser en stor kompleksitet i kulturfrivilligheden, for på den ene side kan det frivillige engagement meget i sig selv, men på den anden side er det også et sårbart miljø.

Frivillig ledelse og gensidigt engagement i fritiden kan være krævende, følsomt, potentielt ustabilt og svært at navigere i.

*”At det kræver virkelig meget tid og specifikke kompetencer at drifte en forening. En frivillig forening har brug for de samme funktioner som en virksomhed: nogle, der leder og fordeler arbejdet, planlægger, drifter og styrer økonomien. Modsat en virksomhed, hvor man kan hyre dem, der er gode til de ting, må man som frivillig organisation ofte tage til takke med, hvem man kan få. En anden svær ting er, at det kan være svært at skære igennem overfor frivillige, fordi man kan være nervøs for, at deres arbejdskraft forsvinder.”*

**Aktør i kommentarfelt om det sværeste ved at være en organisation med frivillige**

Undersøgelsen viser, at det at arbejde med frivillige – uanset om man selv er frivillig eller ej – er både sjovt og svært (se også afslutningen af undersøgelsens del 1).

Det er især svært, når man ikke føler, man kan skabe ordentlige rammer om folks engagement, fordi man simpelthen ikke har kapacitet til det, og her kommer de strukturelle, økonomiske perspektiver i spil. Hvis vi virkelig vil kulturfrivilligheden, så skal der være betingelser, den kan leve i, og det kræver en vis stabilitet og (politisk) velvilje til at investere i de gode rammer.

*”Frivillige giver deres tid, fordi de brænder for sagen, men det kræver, at vi hele tiden finder nye måder at engagere, anerkende og udvikle dem på. Derudover er det en udfordring at finde de nødvendige ressourcer og kapacitet til at lede og drive stærke frivilligprogrammer. God ledelse af frivillige kræver både tid, relationer og struktur – og det bliver ofte underprioriteret i en travl hverdag. Men netop fordi det er svært, ved vi også, hvor vigtigt det er at investere i.”*

**Aktør i kommentarfelt om det sværeste ved at være en organisation med frivillige**



# De frivilliges arbejdsmiljø

## Kan man overhovedet tale om arbejdsmiljø i frivillighed? Vi er jo en stor familie ...

Arbejdsmiljø har potentiale til at være et lidt sprængfarligt emne indenfor frivillighed. Måske fordi "arbejdsmiljø" peger på noget institutionaliseret, strukturelt og regelbestemt, og det kan kollidere med det frie, interessebårne fællesskab. Endda et fællesskab, som også i undersøgelsen indimellem beskrives som "en stor familie".

Nuvel, det kan med rette være svært at forholde sig til, om man har styr på, hvor meget en frivillig må løfte, hvis man er frivillig i et lille kor. Eller om der er styr på, hvem man skal henvende sig til, hvis der er problemer med det psykiske arbejdsmiljø i forsamlingshuset. Men vi har spurgt alligevel. Ikke for at dømme, men fordi det handler om tryghed i fællesskaberne, og fordi vi ser på kulturfrivilligheden bredt. I kommende udgivelser opdeles aktørerne i størrelser og genrer.

Det er dog stadig vigtigt, at vi tør se på arbejdsmiljøet generelt i kulturfrivilligheden. Dels fordi fællesskaberne er vigtige for mennesker, og derfor er de både sårbare og stærke rum, som mange skal kunne manøvrere i. Og dels fordi der i kulturfrivilligheden løses nogle vilde og komplekse opgaver, som kan sidestilles med professionelt arbejde.

Vi ser samtidig i FLUKS-projektet, som vi også er en del af, eksempler på, at unge selv i de små, interessebårne fællesskaber helt naturligt laver en samværspolitik, fordi det er vigtigt for dem. Og vi kan se i undersøgelsen her, at de frivillige i langt de fleste tilfælde ved, hvem de skal henvende sig til ved brud på godt arbejdsmiljø – faktisk i højere grad end på det lønnede arbejdsmarked, vi har undersøgt for nylig (Johansen & Mannerup, 2025). Så billedet er broget, men arbejdsmiljø er altid vigtigt at tale om.

Denne undersøgelse viser, at der er forbedringsmuligheder, for selvom trivslen generelt er høj i kulturfrivilligheden, så kan kulturlivet godt arbejde mere med systematikken i arbejdsmiljøet.

Undersøgelser som denne indeholder formentlig en bias, der hælder mod en positiv fremstilling af et felt, alene fordi det typisk vil være de stadig aktive frivillige, der er med som respondenter. De utilfredse, som ikke længere er engageret, vil ofte ikke modtage spørgeskemaet via de netværkskanaler, det er muligt at bruge.

# Forventningsafstemning

## Aktørerne er gode til forventningsafstemning – for det meste

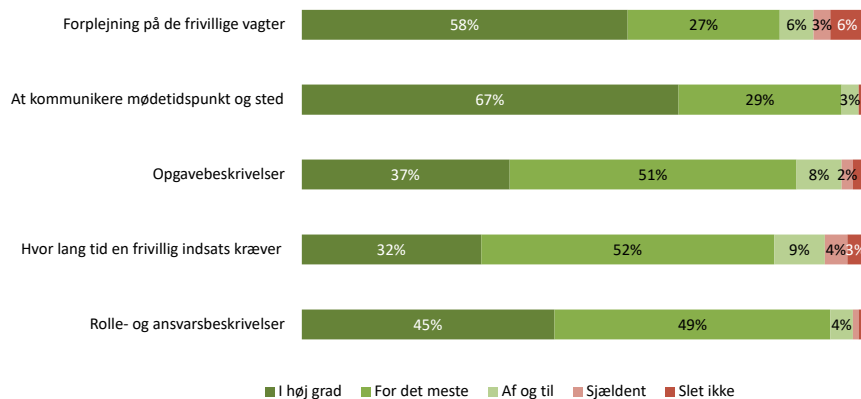
- 39 % af de frivillige er selv med til at sætte rammerne for opgaverne.
- Aktørerne er gode til at have styr på det konkrete: forplejning og mødetidspunkter.
- 50 % af de frivillige er dog ikke blevet præsenteret for regler/kodeks for hverken fysisk eller psykisk arbejdsmiljø.

Vi starter med at se på generel forventningsafstemning, og umiddelbart oplever både aktører og frivillige, at det generelt set går meget godt med at afstemme forventninger. Det skyldes ikke mindst den høje grad af inddragelse, hvor hele 39 % af de frivillige svarer, at de selv er med til at sætte rammerne for deres indsats.

### Aktørernes vurdering af forventningsafstemning

De følgende spørgsmål handler om frivilligt arbejdsmiljø. Nedenfor er der en række udsagn om konkret forventningsafstemning. Du bedes besvare på en skala fra ”i høj grad” til ”slet ikke”, ift. hvor godt det passer hos jer.

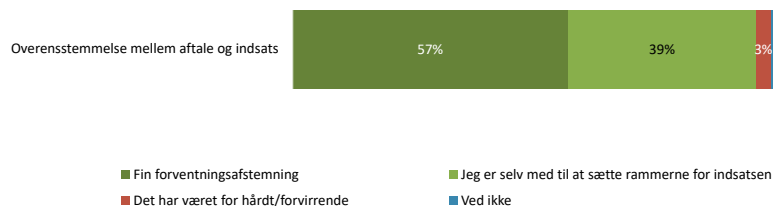
Vi har styr på:



Figur 52. Aktørernes vurdering af eget arbejde med forventningsafstemning med de frivillige (n = 778).

### De frivilliges oplevelser af forventningsafstemning

Oplever du, at den indsats, der forventes af dig, er i overensstemmelse med, hvad du er blevet stillet i udsigt?

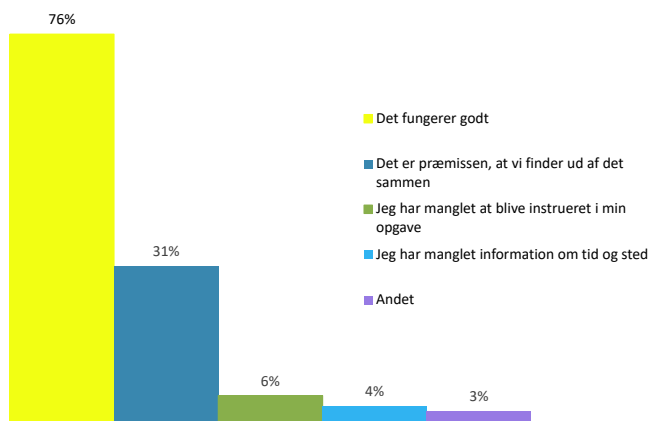


Figur 53. De frivilliges oplevelse af forventningsafstemning (n = 2.083).

## De frivilliges oplevelse af kommunikation

Hvordan oplever du kommunikationen omkring de opgaver, der skal løses af frivillige?

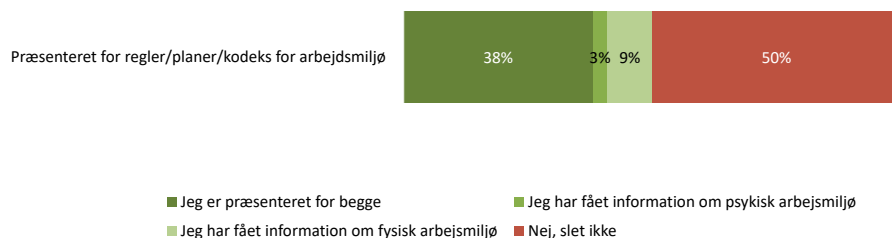
Du kan sætte kryds ved flere svarmuligheder.



Figur 54. De frivilliges oplevelse af kommunikation og formidling af opgaver m.m. (n = 2.083).

## Konkret orientering om arbejdsmiljøregler

Er du blevet præsenteret for regler/planer/kodeks for fysisk og psykisk arbejdsmiljø?



Figur 55. Formidling af planer for arbejdsmiljø (n = 2.083).

# Fysisk arbejdsmiljø

## Fysisk arbejdsmiljø handler om størrelse og tryghed

- Aktørerne tænker over sikkerhed, men evaluerer sjældent på fysisk arbejdsmiljø.
- 81 % af de frivillige oplever det fysiske arbejdsmiljø som helt i orden.
- Fire ud af fem frivillige ved, hvilken person de skal tale med, hvis der er problemer med det fysiske arbejdsmiljø.

Når det kommer til at have styr på at håndtere det fysiske arbejdsmiljø, mener aktørerne selv at have godt styr på sikkerhed, mens de ikke får evalueret helt så meget på det fysiske miljø. En klar majoritet af de frivillige mener, at det fysiske arbejdsmiljø er i orden, og ved, hvor de kan gå hen med spørgsmål.

### Aktørernes vurdering af fysisk arbejdsmiljø

Nedenfor er der en række udsagn om fysisk arbejdsmiljø.

Du bedes besvare på en skala fra "i høj grad" til "slet ikke", ift. hvor godt det passer hos jer.

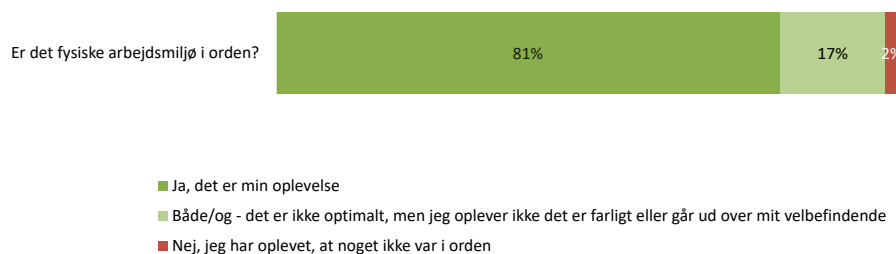


Figur 56. Aktørernes vurdering af arbejdet med fysisk arbejdsmiljø (n = 778).

Som nævnt i indledningen til dette kapitel, så er der forskel på besvarelserne fra hhv. store og små aktører, når vi spørger til fysisk arbejdsmiljø. F.eks. svarer 33 % af de aktører, der har færre end 25 frivillige, at de "i høj grad" har forsikring ift. arbejdsskader, mens den tilsvarende andel blandt større aktører (med 25+ frivillige) er på 69 %. De store aktører evaluerer også langt oftere på arbejdsmiljøet.

## De frivilliges oplevelse af det fysiske arbejdsmiljø

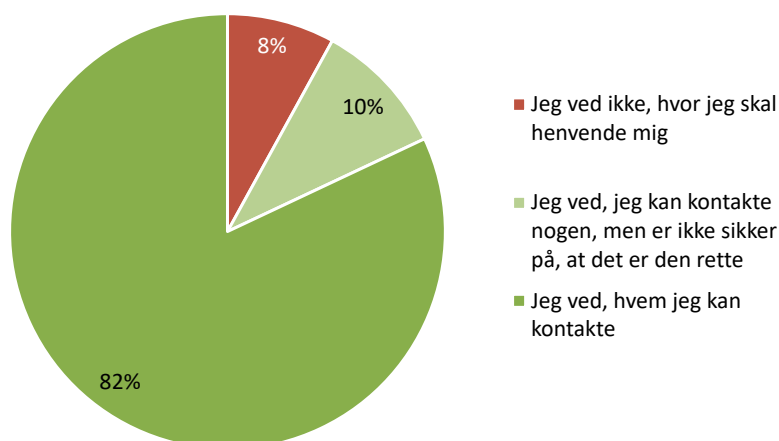
Er det fysiske arbejdsmiljø i orden?



Figur 57. De kulturfrivilliges oplevelse af arbejdsmiljø (n = 2.083).

## Viden om henvendelsesmuligheder ifm. fysisk arbejdsmiljø

Ved du, hvor du skal gå hen, hvis der er et problem med det fysiske arbejdsmiljø eller der opstår en farlig situation?



Figur 58. Viden om henvendelsesmuligheder ved udfordret fysisk arbejdsmiljø (n = 2.083).

# Psykisk arbejdsmiljø

## Kulturfrivilligheden er tryk, men ikke altid tydelig

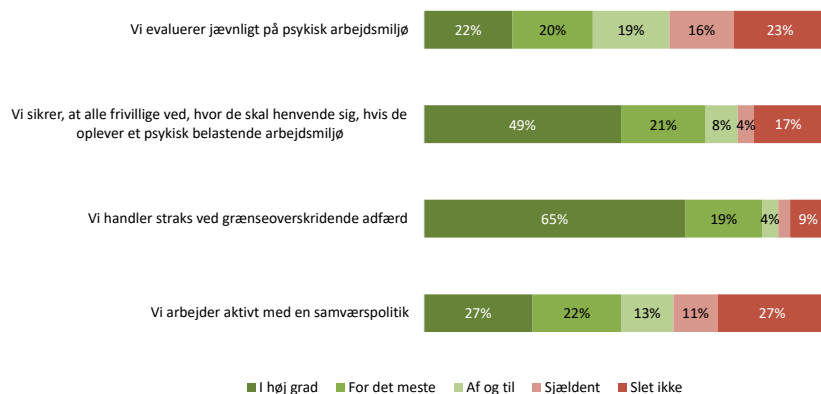
- Der er stor forskel på, om aktørerne arbejder med formel samværspolitik eller ej.
- De frivillige oplever arbejdsmiljøet som trykt og tonen som sjov og kærlig.
- Hver fjerde frivillige ved ikke, hvem de skal henvende sig til, hvis det bliver utrygt.

I forhold til psykisk arbejdsmiljø er aktørerne særlig bevidste om at håndtere grænseoverskridende handlinger, mens samværspolitik og evalueringer ikke fylder lige så meget generelt set.

## Aktørernes vurdering af psykisk arbejdsmiljø

Nedenfor er der en række udsagn om psykisk arbejdsmiljø.

Du bedes besvare på en skala fra "i høj grad" til "slet ikke", ift. hvor godt det passer hos jer.



Figur 59. Aktørernes vurdering af eget arbejde med psykisk arbejdsmiljø ifm. frivillige indsatser (n = 778).

Ligesom med det fysiske arbejdsmiljø viser undersøgelsen, at de store aktører arbejder mere bevidst og struktureret med psykisk arbejdsmiljø. De har oftere tydelige kommandoveje og evaluerer mere.

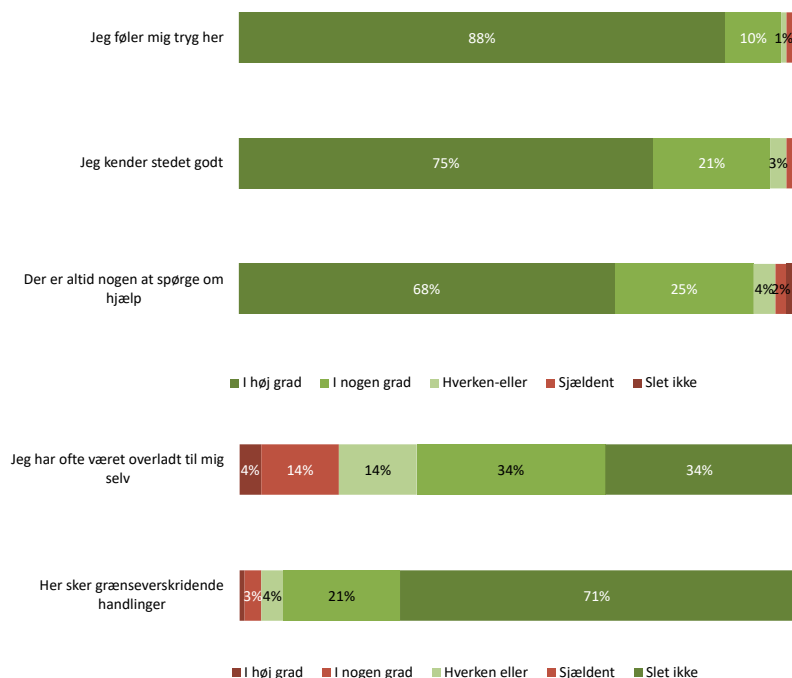


De frivillige føler sig generelt trygge og imødekommet, men det er alligevel vigtigt at bemærke, at nogle ikke gør. De 4 %, der svarer, at de har oplevet grænseoverskridende handlinger i nogen eller høj grad, svarer til over 80 mennesker.

Det samme kan man sige om figur 62. At 24 % af de frivillige ikke ved, hvor de skal henvende sig ved dårligt psykisk arbejdsmiljø, svarer til 499 mennesker. Dermed er der – trods fine umiddelbare/generelle tal – plads til forbedringer.

## De frivilliges oplevelse af tryghed i arbejdsmiljøet

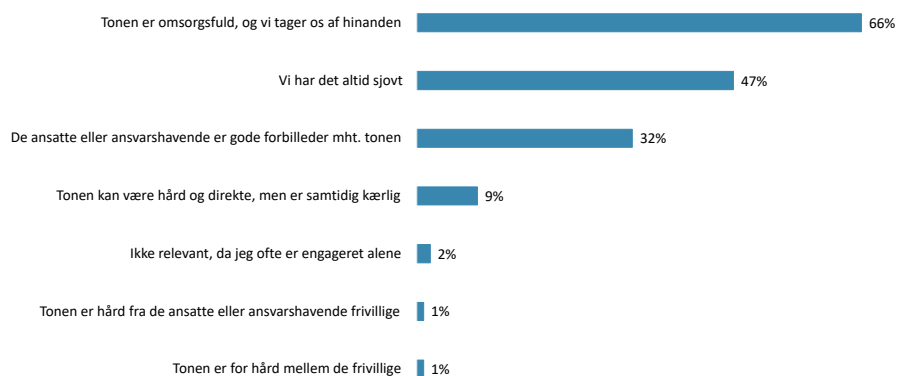
Føler du dig tryk som frivillig? Herunder er der fem spørgsmål om tryghed. Du bedes besvare på en skala fra "i høj grad" til "slet ikke".



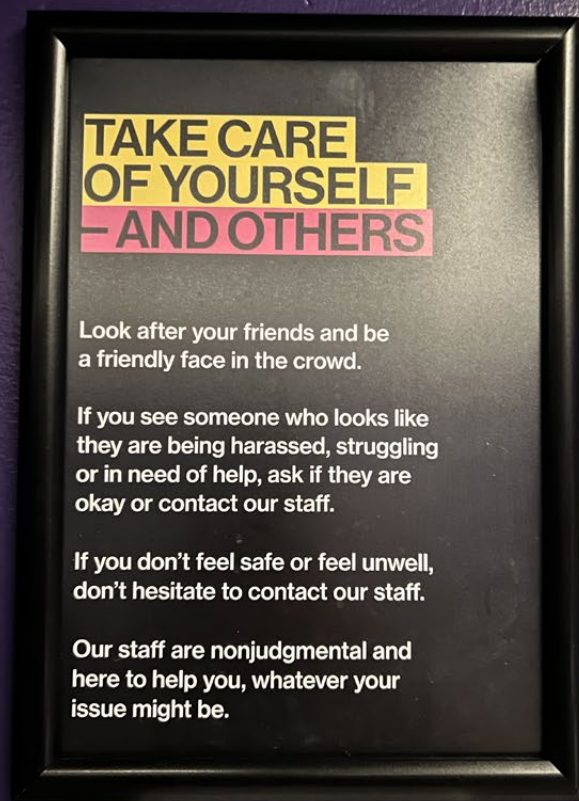
Figur 60. De frivilliges oplevelser af tryghed i arbejdsmiljøet, hhv. positivt og negativt vinklet (n = 2.083).

## Tonen i det frivillige arbejdsmiljø

Hvordan er tonen i det frivillige arbejdsmiljø? Du kan sætte kryds ved maks. to svarmuligheder. Vælg dem, der fylder mest for dig.

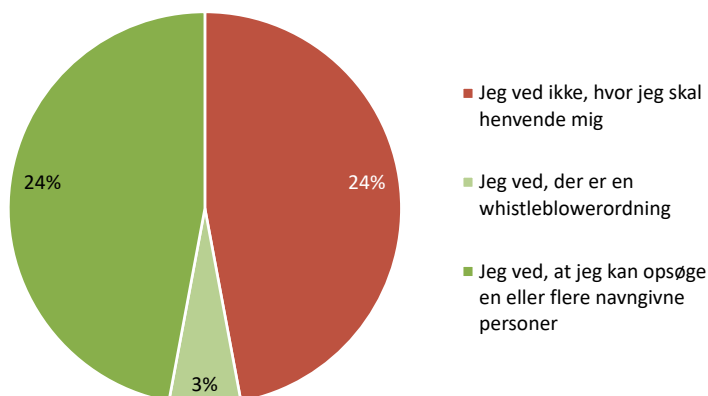


Figur 61. Tonen i det frivillige arbejdsmiljø (n = 2.083).



### Viden om henvendelsesmuligheder ifm. psykisk arbejdsmiljø

Ved du, hvem du kan kontakte, hvis det psykiske arbejdsmiljø ikke er i orden?



Figur 62. Henvendelsesmuligheder ved bekymringer om psykisk arbejdsmiljø (n = 2.083).

### Det sværeste ved at være kulturfrivillig

Ligesom vi har spurgt i et åbent kommentarfelt til det bedste ved at være kulturfrivillig, har vi også spurgt til det sværeste. Besvarelsene er gennemgået, tematiseret og kodet.

Det er klassiske temaer, der viser sig blandt besvarelsene. De frivillige lever travle liv, slår sig på skæv forventningsafstemning, svært relationelt samarbejde og for store opgaver.

# Det sværeste ved at være kulturfrivillig

De frivilliges kvalitative svar på, hvad der er sværest ved at være kulturfrivillig (n = 2.083).

## Tid! Kalender og livskabale

” At tilpasse aktiviteter i hverdagen, at kunne sige til og fra uden at få dårlig samvittighed over det, man ikke kan deltage i.

582 (af 2.083)

## Det er ikke svært!

” Der er ikke noget særlig svært.

443 (af 2.083)

## Forventningsafstemning og usikkerhed

” At man ikke altid er helt sikker på, om man løser opgaven ”rigtigt”, eller hvis andre frivillige mener, at noget skal gøres på en anden måde ... Men det bliver jo altid løst.

236 (af 2.083)

## Udfordringer med samarbejde, demokrati og lighed

” At skulle navigere i et uformelt ledelsesrum, hvor alliancer og personlige præferencer styrer meget.

190 (af 2.083)



## Stort pres, forventningsniveau og ansvarsfølelse

” At man kan være magtesløs foran en alt for stor opgave.

160 (af 2.083)

## Mangel på anerkendelse, inklusion og medindflydelse

” Når det bliver for rigtigt og ens indsats ikke er med til at rykke noget, selvom der på papiret er store ambitioner fra organisationen. Det er ærgerligt, når frivillige ikke inkluderes og man ser folk knokle og ikke blive anerkendt.

121 (af 2.083)

## Fysiske belastninger/helbred

” Det er fysisk anstrengende. Mange trapper, ujævn belægning.

111 (af 2.083)

## Grænsesætning og at sige nej

” Hvis man føler sig forpligtet til at tage en opgave, man ikke magter, fordi andre ikke melder ind.

90 (af 2.083)

## Konflikter

” Interne stridigheder, eller at der er for få ildsjæle. Rovdrift på de få.

86 (af 2.083)

I besvarelserne findes der også andre stærke perspektiver, som dog ikke slår igennem i procentsatser. Nogle frivillige nævner, at publikum kan opføre sig grænseoverskridende, eller at de ikke bliver taget alvorligt af myndighedspersoner, fordi de er frivillige. Og så er der en rørende fortælling om at være ældre – måske endda decideret gammel – og at være en del af et fællesskab, hvor de andre dør, og selv at mærke, at man måske en dag snart er for slidt eller syg til at kunne være med.

## Vilde arrangementer

15 % af aktørerne i undersøgelsen svarer, at de afvikler "vilde arrangementer".

Vi spurgte:

*Kulturlivet kan være arena for vilde oplevelser, der kan indebære særlige belastninger (f.eks. store koncerter, alkoholkultur, forestillinger, som kan sætte voldsomme følelsesmæssige reaktioner i spil). Ville du mene, at jeres organisation indimellem afvikler den slags "vilde arrangementer"?*

Vi bad dem beskrive, hvad de gør for at tage vare på de frivillige, når de afvikler "vilde arrangementer". Det svarede 115 aktører på, og her er konkret arrangementsspecifik forventningsafstemning nævnt oftest.

35 respondenter beskriver politikker og procedurer for instruktion og debriefing. 24 beskriver, at der altid er en tydelig ansvarlig person allokert til netop "det vilde", og 21 skriver, at de har uddannet sikkerhedspersonale og/eller arbejdsmiljøteam på arbejde.

*"Vi har altid safer spaces-frivillige under arrangementer. De holder sig ædru og bærer neongule veste og har et ekstra ansvar ift. at sikre, at gæsterne føler sig trygge."*

**Aktør i åbent kommentarfelt**

Derudover gives der eksempler på, at man har oprettet pauserum, taler målrettet om festkultur (alkohol) og har iværksat tryghedsfremmende projekter.

**Tiltagene favner som regel både frivillige og gæster. Begge grupper har mulighed for at opsøge ro, men for de frivillige er tiltagene i høj grad også med til at afgrænse den enkelte frivilliges ansvar, når han/hun er engageret i et "vildt arrangement".**

16 skriver, at det er de frivilliges eget ansvar, og 8 skriver, at de kan blive bedre til at arbejde med procedureerne.

*Vi laver sikkerhedsplaner og instruerer de frivillige, men af jeres spørgsmål kan jeg godt se, at vi har områder omkring psykisk arbejdsmiljø, hvor vi kunne gøre mere.*

**Aktør i åbent kommentarfelt**

”

*Som sagt er jeg gammel og helt ude af arbejdslivet. Min personlighed er også for længst stivnet.*

*Men jeg bliver hele tiden klogere på, hvordan man levede i de forskellige epoker – høj som lav. Det interesserer mig.*

Frivillig i kommentarfelt

## **Del 3**

# Kulturfrivillig- heden og samfundet





I denne del 3 af undersøgelsen ser vi på, hvordan frivilligbåret kulturliv bidrager til lokalsamfund og sammenhængskraft. Hvor mange arrangementer afvikles der, og flyder erfaringerne fra det frivillige engagement med ud i resten af livet? Og er frivilligheden et middel eller et mål?

Igen starter vi med en kvalitativ ramme for, hvordan det aktive kulturliv – stort såvel som småt – kan forstås som en samfundsrelevant organisme, som både kan være traditionsbåret og evigt foranderlig og nyskabende.

## Kulturens rolle i samfundet

**Hvad ville Danmark være uden et rigt kulturliv?**

Som mennesker har vi måske helt forskellige bud på, hvordan det ville se ud, men mon ikke det også for dig ser lidt trist og farveløst ud? Kulturen er en fælles fortælling, som vi knytter os til som borgere. Det er forskellige stemmer, der med hvert sit bidrag er en del af den organisme, som vi kalder et samfund.

I kulturpolitisk redegørelse beskrives kunsten og kulturens rolle i samfundet på følgende måde:

*”For kunst og kultur er det bærende fundament i et frit og demokratisk samfund. Kunst og kultur er den diametrale modsætning til ensretning og sindelagskontrol. Det er i kraft af vores fælles kulturarv og de erkendelser og indsigter, vi får i mødet med kunst og kultur, at vi kan finde svar på, hvem vi er – både som individer og som folk. Og det er, når vi møder hinanden på tværs af f.eks. alder, geografi og uddannelsesmæssig baggrund, at vi opnår fællesskab og forståelse. På den måde er kunst og kultur essentiel for vores forudsætninger for at deltage i demokratiet og afgørende for, at vi bliver forbundet som venner, familier og nation.”*

(Kulturministeriets departement, 2022-23)

93 % af os deltager i det lokale kulturliv, fortæller kulturprofilerne os (Kulturens Analyseinstitut, 2025). Vi tager til teaterfestival, i biografen og på bogmesse. Det kan også være, at vi uden at planlægge det bliver fanget i et garderoptog nede i midtbyen.

Nogle af os arbejder med kultur til daglig, men for de fleste af os, er det nok noget, vi først rigtig forholder os til, når vi er i vores fritid. Vi spiller selv et instrument eller lytter til musik. Ser tv eller film. Læser bøger eller hører lydbøger. Tager del i en fortælling, hvor vi selv er klædt ud, eller ser andre på en scene. Vi opsøger museer, der hjælper os med at forstå fortiden eller at formidle den til vores børn. Eller besøger kunsthaller, der giver os æstetiske oplevelser og udfordrer horisonter.

I kunsten og kulturen lader vi os smitte af andres idéer og perspektiver.

Når kultur opleves som stærk, kan den være **forankrende**. I vores lokalsamfund er den med til at forankre os som borgere i et fællesskab og en fælles fortælling.

Kulturen fungerer også som **forandringskraft**. Et laboratorium, hvor vi kan prøve nyt, bare fordi det er fedt! Eller måske fordi vi har en vision, og vi prøver at arbejde med de der umålelige følelser og oplevelser, som vi ved er der, men som stadig ikke lader sig fange i excelark. Derfor må vi hele tiden omtolke og forsøge os frem, for der er ikke noget facit. Og måske er det meningen med det hele?

*”Jeg opdager nye sider af den danske kultur, som jeg umiddelbart ikke har vidst noget om.”*

Frivillig i åbent kommentarfelt om udbytte

## Kulturen som forandrings- og forankringskraft

Kulturen er til stede overalt i vores samfund. Helt fysisk og åbenlyst bruger vi kunsten til var-tegn og lokale referencepunkter. Men vi ”bruger” også kultur til at understøtte trivsel, eller når vi vurderer, at der er behov for at skabe forbindelser, mødesteder og tillid mellem mennesker. F.eks. når vi laver kunstinitiativer eller ”socialt engageret kunst” for børn og unge i almene boligområder eller etablerer et nationalt kulturpas.

Undersøgelser peger på, at kultur skaber glæde, samhørighed og ringe i vandet, men de proble-matiserer også, at selve forankringen ikke varer ved, hvis der ikke er afsat ressourcer til at ved-ligeholde, facilitere og udvikle på lang sigt (Broberg, Mannerup, Gilling, Nielsen, & Petersen, 2024).

Økonomisk er der flere både makro- og mikroaspekter, når det kommer til at skabe forankrende inklusion gennem kultur. På den ene side kan man nationalt afsætte midler til at åbne kulturen for flere (her er kulturpas et godt eksempel), men derefter følger der en udfordring i den reelle forankring af, om det oplevede sker gennem gentagelse eller deltagelse – for hvem har råd og

overskud til at deltage i aktiviteterne? Også i de mere skjulte omkostninger (Hohmaier, 2025)? Forandringen gennem kultur ser vi f.eks., når der gøres plads til unges endnu ikke helt gennemtænkte initiativer, og der pludselig står en succesfuld ungdomsfestival i Ødsted. I fem år, for så skal de unge videre.

*”Jeg tror bare, at vi altid ligesom havde haft en lyst til at skabe noget sammen. Måske ikke så udtalt egentlig. Men vi har altid været glade for at gøre tingene i fællesskab og ligesom matchet hinandens energi og dyrket hinandens energi. Og det udfoldede sig så til det her festivalfællesskab.*

(...)

*Det er jo et projekt, der er opstået i en tid, hvor der har været muligheden for at skabe det og prioritere det, og så er mange af os jo begyndt på nogle studier, og der er mange af dem, der har været med til at lave Ødsted Festival, der også deltager i andre frivillige projekter og i studiejobs. Så på et tidspunkt efter 2023 havde vi en snak om, at selve festivalen fungerede rigtigt fint, men at det også var hårdt for os, som på en anden måde skulle sætte tid af til det. (...) Så vi tog den snak i plenum og blev enige om, at i stedet for at ende med på et tidspunkt at afholde en festival, hvor vi blev helt udmattede, og det lige så stille løb ud i sandet, så ville vi hellere på forkant sige, at den næste bliver sidste gang, vi holder Ødsted Festival, og så lægger vi nu al den energi, vi kan, vel vidende at det er sidste gang, vi skaber netop dette kulturarrangement og med disse folk. Så det var et bevidst valg om at stoppe, mens legen var god.*

*Og folk skulle jo alt muligt. Jeg skulle til København, én skulle til Holland, nogen skulle i værnepligt osv. Så folk skulle alt muligt jo, så det var jo også en reel snak.”*

**Eske, medstifter af Ødsted Festival, kvalitativt interview**

Citatet ovenfor viser, at nye kulturaktiviteter kan opstå, når gode idéer knyttes med engagement og mod, men at ”for evigt” ikke behøver at være en målestok for succes. De ældste aktører i undersøgelsen er langt over 100 år gamle, og de yngste har kun få år på bagen. Samlet giver det et billede af et dynamisk kulturliv med frivillige indsatser, der både åbner og lukker sig. Måske er der en organisk værdi i, at noget er dybt forankret i fælles historie, og at andet kan eksistere i kortere perioder?

Vi ser også forandringen, når kulturinstitutioner gennem længere tid arbejder med f.eks. at booke vækstlagskunstnere eller insistere på ligelig fordeling af køn på scenerne. Kulturen er den legeplads i samfundet, hvor både alvor og sjov kan følges ad, og hvor succes nogle gange måles i længder og mængder – og andre gange i øjeblikke af resonans.

## Kulturelt demokrati

Historisk har der været en stærk forestilling om, at deltagelse i kulturlivet hænger sammen med demokratiske værdier, og at man som kulturel deltager bliver et dannet individ (Eriksson, Rung, & Sørensen, 2019).

I tilfældet med kulturfrivillighed er det nærliggende at trække på et begreb som ”kulturelt demokrati”, der beskriver, hvordan deltagelse i kultur ikke bare handler om at forbruge, men også om at skabe, forme og formidle det, som man selv synes er vigtigt. Herunder findes også de kulturskabende fællesskaber, hvor ”almindelige mennesker” får en anden rolle end den, hvor eksperter og institutioner alene definerer, hvad kultur er, og hvordan den vurderes.

Selv i det kulturfrivillige engagement – hvor man ikke nødvendigvis er kunster selv – kan man dyrke det kulturliv, som man synes er vigtigt. Man kan fordybe sig i det nichede indhold, medskabe den fælles oplevelse og bidrage til, at der findes kultur i ens lokalområde. Heri opstår en samskabende proces, der i sig selv ofte bidrager til udviklingen af nye deltagelses- og samværsformer (Eriksson, Rung, & Sørensen, 2019).

I den følgende gennemgang af spørgeskemaundersøgelsen har vi bl.a. spurgt til respondenternes personlige udvikling, socialt såvel som fagligt, og ikke mindst deres tilknytning til arbejdsmarkedet. En stor andel svarer, at de har udviklet sig, fået netværk og kompetencer og øget selvværd.

**Accepterer man præmissen om, at aktiv deltagelse i kulturlivet også må forstås som demokratisk deltagelse i samfundet, så viser undersøgelsen her, at der er reelle samfundsmæssige fordele at hente i at understøtte en aktiv kulturfrivillighed – både for individer og samfund.**

Hidtil i denne rapport har vi set på kulturfrivilligheden mest som et mere eller mindre isoleret community. Hvad sker der inde i fællesskaberne? Nu knytter vi det til omverdenen, og hvilke effekter det har, at mennesker engagerer sig i kulturlivet gennem frivilligt engagement. Hvad betyder det rent faktisk for samfundet, at kulturaktører findes som arena for udfoldelse? Og ”flyder” de gode erfaringer, som de frivillige får i engagementet, med ud i resten af deres liv?

# Arrangementer og lokal tilknytning

## Frivillige bidrager med kultur her, der og alle vegne

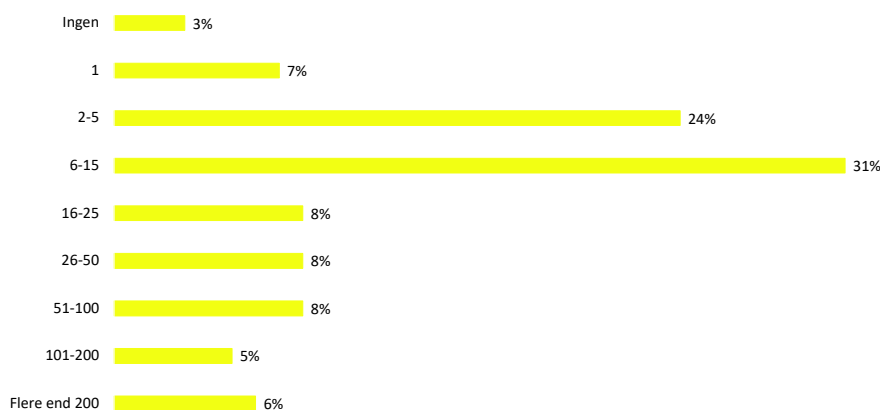
- De 778 aktører, som er afhængige af frivilligt engagement, afvikler i gennemsnit over 49 arrangementer hver om året.
- 460 aktører sælger billetter.
- Kun 3 % af aktørerne laver ikke arrangementer for publikum.

De næste figurer viser omfanget af kulturproduktionen hos de aktører, der er med i undersøgelsen. Bag de mange aktiviteter ligger frivilligtimer, som i praksis ofte bliver til værtskab og afvikling af fællesskabende lokalliv. Nogle sørger for, at noget kan ske, og at andre kan være med som gæster, publikum og deltagere.

### Årlige arrangementer

Hvor mange arrangementer for publikum, hvor frivillige er engageret, har I typisk i løbet af et år?

(Se på planen for 2025 eller afholdte arrangementer i 2024. Kan du ikke være præcis, brug da en vurdering. Det er ikke afgørende, om der sælges billetter, men at arrangementet er åbent for andre end medlemmer).



Figur 63. Gruppering af antal arrangementer blandt kulturaktører (n = 778).

8 % af aktørerne sælger billetter til over 300 kr.

# 49,1

er antallet gennemsnittet af arrangementer, som aktørerne afholder årligt

# 38.199

er antallet af årlige arrangementer afholdt af de 778 aktører

Illustration 3. Årlige arrangementer for publikum (n = 778).

# 247 kr.

er gennemsnitsprisen på dyreste, almindelige partoutbillet (n=460)

# 41%

af arrangørerne har kun gratis arrangementer

Illustration 4. Billetpris – om nogen – i de frivilligdrevne arrangementer (n = 778).

### Lokale kulturforeninger

Kulturforeninger skaber i høj grad aktiviteter, der er åbne for alle. Vifos foreningsundersøgelse bidrager med meget væsentlig viden om netop foreningsdelen af lokalt kulturliv. Den undersøgelse fremhæver, at kulturforeninger (og lokalforeninger) i særlig høj grad har aktiviteter, der er åbne for alle. Det vil sige, at man ikke skal være medlem for at deltage. Samtidig vurderer kulturforeningerne i særlig høj grad, at de mere samles om en særlig interesse (kunsten, kulturaktiviteten eller det, man kan kalde "det fælles tredje"), end de henvender sig til et særligt geografisk område. Alligevel er kulturforeningerne særlig optagede af at bevare og udvikle lokalsamfundets traditioner.

52 % af kunst- og kulturforeningerne arbejder sammen med offentlige institutioner, og når der spørges til andre aktører, viser kulturforeningerne sig også at have talrige samarbejder, f.eks. med skoler, kirker og andre foreninger.

Samme rapport viser, at kunst- og kulturforeningerne i det store hele involverer sig på samme måde som andre foreninger i offentlige og politiske spørgsmål (deltager i møder, kontakter forvaltning og politikere, samarbejder og skriver debatindlæg), men de rækker i mindre grad ud til regioner eller landsorganisationer end andre foreninger. Når Vifo-rapporten ser på udfordringer, er der relativt få af kulturforeningerne, der oplever medlemsmangel og inaktivitet som "store problemer" (citater), og de er heller ikke blandt de mest udfordrede på vanskeligheder med regler eller lokaler, men de mangler finansiering og indtægter i højere grad end de andre foreningstyper (Thøgersen, Petersen, & Steffensen, 2025).

## Kommunens rolle

### Kommunen er en ven og hjælper, men kan også skabe friktion

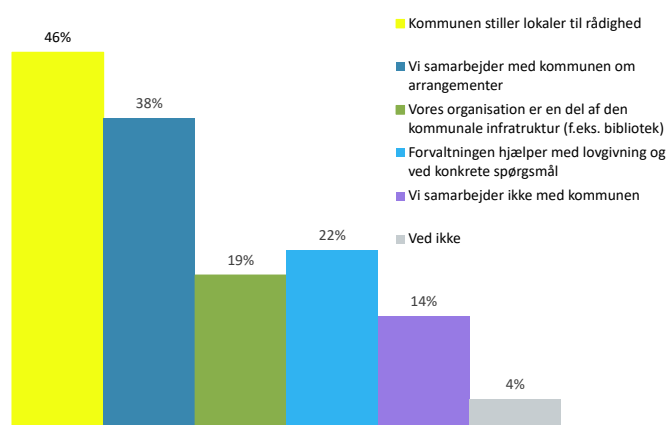
- Kommunale lokaler er vigtige mødesteder for kulturfrivillige og aktører.
- Aktørerne oplever generelt gode samarbejder med kommunerne, især når de lykkes med god dialog og fleksible løsninger.
- Barriererne handler ofte om rammevilkår (finansiering, lovgivning, tilladelser). Det er ikke "frivilligvilje", der bremser, men systemfriktion.

De følgende indsigter viser nogle af de kommunale rammer, kulturaktørerne navigerer i. Mange har glæde af adgang til lokaler, støtte, sagsbehandling og lokale kontaktflader. Samtidig viser

materialet, at relationen kan være todelt. Når samarbejdet fungerer, er kommunen en støtte og kan bane vej, men når processer bliver tunge eller uklare, opleves det som friktion, der tager tid og energi fra den frivillige kapacitet og aktiviteterne.

### Samarbejde mellem aktør og kommune

Samarbejder I med jeres lokale kommune? Du kan sætte kryds ved flere svar.



Figur 64. Samarbejdsområder mellem kulturaktører og kommuner (n = 778).

I en åben kommentarboks har vi givet respondenterne mulighed for at sætte ord på, om de oplever nogle strukturelle barrierer eller særlig gode løsninger som kulturaktør, når det kommer til at have med frivillige at gøre (ift. samarbejde med det offentlige, lovgivning, finansiering osv.)?

Ikke alle har skrevet i kommentarfeltet, men her er nogle af de kvalitative pointer til inspiration.

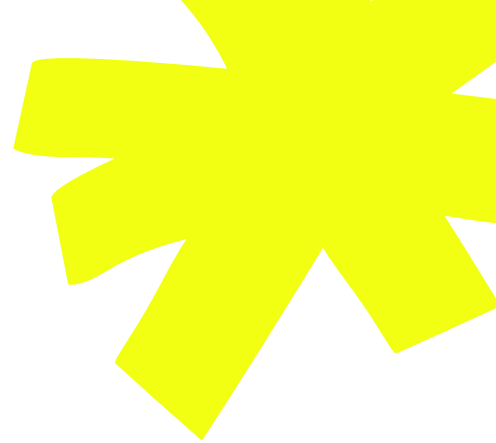


#### Top 5 over barrierer i frivilligt fritekstfelt:

- Finansiering (57 respondenter)
- Lovgivning og skat (43 respondenter)
- Tilladelser og bureaukrati (42 respondenter)
- Kommunale krav og forventninger (35 respondenter)
- Forsikring og bank (krav og udgifter) (30 respondenter).

# Aktøres beskrivelser af barrierer

Eksempler fra åbne kommentarfelter



” Tiden med større kommuner har gjort det mere bureaukratisk i et mindre lokalsamfund langt væk fra rådhuset, både geografisk og forståelse.

” Lovgivningsmæssigt kan det også være en gråzone at navigere i, særligt når det handler om forsikring, arbejdsmiljø og afgrænsning af frivilliges opgaver i forhold til lønnet personale. Det stiller krav om klare interne retningslinjer og tæt dialog med både faglige og juridiske instanser.

” Det er svært at vide, hvad der foregår på kulturområdet i kommunen.

” Det ville være rigtig godt med mere tværgående synlighed og koordinering, så vi evt. kunne byde mere ind sammen. Det kunne styrke kulturaktiviteter i kommunen som helhed.

” En af de største barrierer er behovet for langsigtede ressourcer til at opbygge og vedligeholde stærke frivilligmiljøer. Det kræver tid og kontinuitet og er lige nu finansieret af en fondsbevilling, som udløber. Derudover kan det være en udfordring at sikre mangfoldighed blandt de frivillige, som ofte rekrutteres gennem netværk og sociale relationer. Det at arbejde med frivillige kræver en kultur, hvor der er plads til fejl og eksperimenter, og hvor frivillighed ikke kun ses som ”gratis arbejdskraft”, men som en gensidig investering.

# Aktøres beskrivelser af gode løsninger

Eksempler fra åbne kommentarfelter

Blandt de gode erfaringer skriver 42 respondenter, at de oplever, at kommunen værdsætter og hjælper dem aktivt, og 37, at de nyder godt af at være en del af lokalt netværk.

” Vi faciliterer et kommunalt øvelokaletilbud som en selvstændig forening, hvilket altid har virket som en særlig god løsning.

” Vi er glade for at have adgang til kommunens frivilligdatabase, når vi skal rekruttere nye frivillige.

” Muligheden for at arbejde tværgenerationelt er ret unik for arbejdet med frivillige. Vi har f.eks. læsevenner hos os, som består af seniorer, der kommer op på biblioteket og får læst op af helt nye læsere fra indskolingen. Det er en kæmpe win-win, da begge parter ser frem til mødet og nye relationer opstår.

” Ofte er der mange ting, vi ikke må eller kan som kommune, men ved at samarbejde med frivillige og foreninger og sætte dem i front åbner andre muligheder og økonomi sig ofte.

” En god løsning er tæt dialog mellem forskellige aktører og kommunen og at have klare aftaler og roller, så frivillige kan indgå meningsfuldt uden at drukne i regler.

” Som frivilligaktør betyder det meget i byen, at vi har det flotte hus med mange glade, engagerede frivillige og med mange kulturelle tilbud. Mange tilflyttere bliver frivillige for at lære nye mennesker at kende og blive en del af fællesskabet.

” Vores webside/e-mail fungerer rigtig godt til referater og fordeling på arrangementer.

” Et fælles kornetværk i kommunen er nyttigt, især omkring praktiske løsninger såsom adgang til egnede lokaler.



# Sammenhængskraft

**Kulturfrivilligheden samler os og udvikler os, men den er ikke et arbejde**

I de følgende afsnit går vi tættere på, hvordan aktører samarbejder i lokalsamfund, og hvilket udbytte man oplever som kulturfrivillig og som borger.

Rapporten viser, at der er en høj grad af meningskabelse, identitetsforståelse og lokalsamfundstilhør i kulturfrivilligheden. Over 2.000 frivillige har brugt tid på spørgeskemaet, og deres svar er ret tydelige. De føler sig forbundne til fællesskaber, som er vigtige for dem. De er bevidste om værdien af at have kultur som samlingspunkt i lokalmiljøer. De vil gerne skabe noget sammen med og for andre, og de vil gerne lære noget undervejs. Nogle gange vil de også gerne lære fra sig.

*”At være en del af et fællesskab, der løfter hinanden gennem kulturoplevelser og aktiv deltagelse, giver mig håb.”*

Frivillig i åbent kommentarfelt

*”Jeg synes, det er fedt at få lov til at skabe et foreningsliv, hvor vores medlemmer lærer, at regler er noget, vi leger, og at verden kan laves om – og at der altid er plads til én.”*

#### **Frivillig i åbent kommentarfelt**

Det er ikke kun denne undersøgelse, der fremhæver de værdier. Også internationale studier peger på samme indhold i kulturfællesskaberne, ligesom de peger på, at deltagelsen styrker den sociale kapital, demokratisk læring og dermed oplevelsen af at være en del af sammenhængskraften i samfundet (Brownnett, 2018; Hersberger-Langloh, et al., 2021; Hedegaard, 2025; Seggaard, 2023).

Det interessante er, at engagementet også beskrives som et frirum. Ikke et undervisningsrum og ikke et arbejdsrum, men et rum, hvor vi prøver os frem (Jacobsen, Folker, & Kristensen, 2025), og som stadig er dedikeret nok til, at det ofte kan levere på professionelle arenaer. **Det er ikke ”bare” hobby, for det er et forpligtende læringsrum, som også har et mål, men hvor man kan bidrage på en kreativ og medskabende måde. Hvor man ikke skal aflønnes eller placeres på en skala undervejs, eller når leverancen er lavet. Man må afkode succes relationelt og nysgerrigt med sit fællesskab og det publikum, der er.**

*”Det at have været frivillig har vist mig, hvordan et arbejde ser ud, når man fjerner økonomien. Man arbejder på sin vis på lige fod, uagtet om man har en lederposition eller en ”arbejderposition”.*

*”Man er der, fordi man aktivt har taget et valg om, at man vil være der og være en del af det, modsat for mange på arbejdsmarkedet, hvor man potentielt bliver et sted, man ikke ønsker, eller ikke har det godt, fordi man ikke økonomisk kan trække sig.”*

*”Det har vist, hvor meget man kan skabe sammen, når man i fællesskab går til opgaven.”*

#### **Frivillige i åbne kommentarfelter**

Derfor er det *ikke* et arbejdsmarked, og det er vigtigt, at det ikke er det – for de fleste. Også selvom de bruger meget tid, energi og seriøsitet på aktiviteterne.

Samtidig er mange af aktørerne optagede af at samarbejde med andre aktører i lokalsamfundet, hvilket tegner et billede af kulturorganisationer, der ikke bare lukker sig om sig selv, men engagerer sig i sit lokalområde.

## **Strukturelle udfordringer for at inkludere i de frivillige fællesskaber**

Det er dog ikke entydigt, at bevægelsen går på, at kulturfrivillighed i sig selv skaber social og kulturel kapital, for vender man logikken om, er det også en barriere. Måske skal man ofte have

social, kulturel kapital i forvejen for overhovedet at finde de frivillige fællesskaber? Her er en relationel inklusionsdagsorden, som fortsat bør adresseres i fællesskaberne. Hvem er vi, og hvem mangler vi? Skal vi gøre en indsats for, at flere i praksis kan være med og bliver inviteret ind?



Social og kulturel kapital er begreber, som sociologen Pierre Bourdieu bruger til beskrive, hvordan symbolske kapitalformer – ikke penge – har betydning for, hvad man har adgang til som menneske i et samfund. Kommer man fra en familie, en uddannelse eller et netværk, som er socialt stærkt, eller er man vant til at begå sig i kulturelle kredse, har man så at sige et forspring indenfor nogle felter. F.eks. i forhold til at forstå og deltage i kunst, kultur og demokrati, men også når det kommer til at skabe nye netværk og forbindelser i f.eks. erhvervsliv (Bourdieu, 1984).

Men der viser sig også strukturelle barrierer i undersøgelsen. Flere aktører beskriver, at både de og de frivillige har svært ved at navigere i, hvorvidt man må engagere sig frivilligt, hvis man modtager offentlige ydelser som dagpenge, kontanthjælp eller førtidspension.

*”Barrierer kan være forbud mod at lave frivilligt arbejde, hvis man f.eks. er på kontanthjælp eller dagpenge ... det vil jeg mene er direkte kontraproduktivt ift. at få folk i arbejde. Frivilligt arbejde er med til at opbygge arbejdsløses selvværd og følelse af, at de kan noget, og at de kan bruges til noget.”*

#### **Aktør i åbent kommentarfelt**

Udbyttet af at engagere sig frivilligt, imens man står udenfor arbejdsmarkedet, kan ikke kvantificeres i undersøgelsen her, men koblingen mellem læring, personligt udbytte og netværkskabelse gør det nærliggende at spekulere i, at det frivillige på mange måder er et plus for både mennesker og samfund mere end en barriere ift. at komme på arbejdsmarkedet. Et engelsk studie viser, at der kan være mange motivationer for at være frivillig, hvis man er udenfor arbejdsmarkedet, men at frivilligt engagement kan styrke *employability*, fordi det styrker selvværd, sociale relationer og – måske – læring (Corden, 2002).

# Socialt udbytte og lokalt samarbejde

## Kulturfrivillighed bygger lokal sammenhængskraft

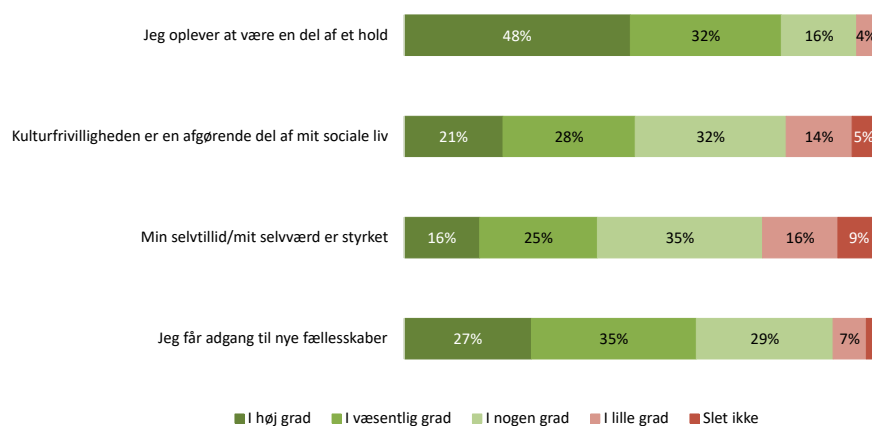
- De kulturfrivillige oplever i høj grad at være en del af et hold, og at de får adgang til nye fællesskaber.
- At være en del af et lokalsamfund fremhæves som et vigtigt udbytte for mange kulturfrivillige.
- 83 % af kulturaktørerne samarbejder med andre foreninger/aktører.

De næste figurer og citater samler de frivilliges vurderinger af det sociale udbytte af kulturfrivillighed. Indsigterne peger på, at engagementet er knyttet til følelsen af at høre til, være del af et fællesskab, møde nye mennesker og bidrage til et lokalmiljø. Her er fokus på det, der sker sideløbende med selve opgaveløsningen, og at kulturfrivillighed ikke kun producerer arrangementer, men også relationer og tilknytning, som for nogle har stor betydning i hverdagen.

96 % oplever at være en del af et hold, og 31 %, at de i høj eller væsentlig grad oplever styrket selvtillid eller selvværd. **For hele 49 % er kulturfrivilligheden en stor del af deres sociale liv.**

### Socialt udbytte

De følgende spørgsmål handler om, hvilket udbytte du har af at være kulturfrivillig. Har kulturfrivillighed gjort en mærkbar forskel i dit sociale liv? Her bedes du vurdere hvert udsagn på en fempunktsskala.



Figur 65. De frivilliges sociale udbytte af kulturfrivilligheden (n = 2.083).

I undersøgelsens første tredjedel har vi haft et åbent kommentarfelt med opfordringen: *Her er du meget velkommen til at skrive mere om dit udbytte af at være kulturfrivillig.* 534 respondenter har valgt at uddybe, og vi har også her kodet og tematiseret.



De 10 nævnte udbytter i det åbne kommentarfelt er:

- Kulturen i lokalsamfundet styrkes, og jeg er en del af det (135)
- Jeg får socialt fællesskab og venskaber (125)
- Jeg får gode oplevelser (91)
- Vi erfarer og lærer gennem fælles løsninger og samarbejde (82)
- Jeg bliver nysgerrig og får udvidet min horisont (70)
- Jeg møder nye mennesker/netværk (68)
- Jeg kan fordybe mig i en interesse (66)
- Jeg holder mig i gang (61)
- Vi skaber noget sammen (43)
- Anerkendelse (14).

Udover de kvantitative temaer viser kommentarfeltene stærke fortællinger om at få styrket sin selvtillid, stolthed, at finde mod og finde ud af, hvem man selv er – og om ”de mange forskellige mennesker, man møder”.

*”Man kommer til at vokse udover sig selv.”*

**Frivillig i åbent kommentarfelt**

*”Som sagt er jeg gammel og helt ude af arbejdslivet. Min personlighed er også for længst stivnet. Men jeg bliver hele tiden klogere på, hvordan man levede i de forskellige epoker – høj som lav. Det interesserer mig.”*

**Frivillig i åbent kommentarfelt**

Som vi beskrev i rapportens del 1, har vi også undersøgt potentielt sårbare emner hos de frivillige. Der har vi også spurgt: Vil du knytte kommentarer til dine oplevelser med sårbarhed eller minoritetsbaggrund og kulturfrivillighed, er du meget velkommen til at dele her. 137 respondenter har valgt at uddybe, og mange af dem beskriver, at de oplever et frirum:

*”Det er et af de få steder, hvor jeg kan være 100 % mig selv. Min sårbarhed skyldes ikke kulturlivet. Det er på grund af kulturlivet, at jeg stadig har benene nede og hovedet oppe, for der er så mange fantastiske mennesker.”*

**Frivillig i åbent kommentarfelt**

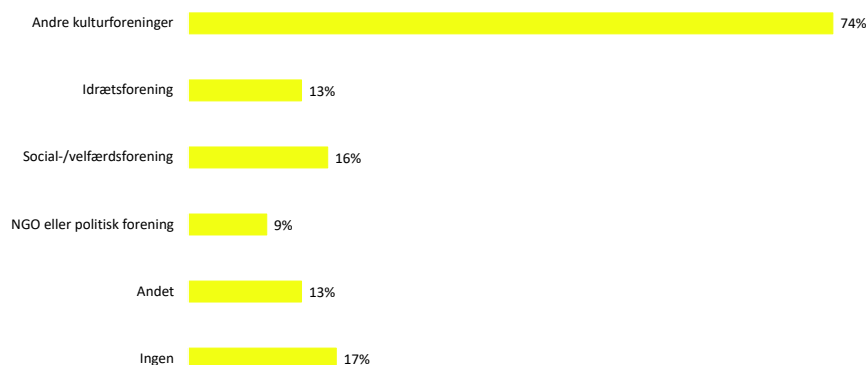
40 beskriver, at de oplever, at der vises hensyn til dem, og at de oplever større omsorg og accept i svære perioder. 11 beskriver, at de oplever barrierer – de negative oplevelser kobles både med etnicitet (hudfarve og navn), køn (at være underrepræsenteret som kvinde eller ikke at være ciskønnet) og at have en diagnose og ikke opleve fleksibilitet i opgaverne.

Derudover beskriver en del respondenter, at de er opmærksomme på, at de er blandt det segment, som har nem adgang, og at de gerne vil være rummelige og håber, at de ikke er med til at skabe barrierer.

Kommentarfeltet er frivilligt at udfylde og derfor ikke repræsentativt for den samlede respondentgruppe, men viser et kulturliv, som har alle de kompleksiteter, vi kender fra andre fællesskaber, når det kommer til at rumme hinanden. Samtidig er der nogle meget fine frirum og et stort potentiale for og ønske om at favne bredt.

### Aktørernes samarbejder med andre

*Samarbejder I med andre foreninger ift. jeres frivillige indsatser? Du kan sætte kryds ved flere muligheder.*



Figur 66. Kulturaktørernes samarbejder (n = 778).

Eksempler givet i spørgeskemaet: i idrætslivet (f.eks. fodboldklub, gymnastikforening), social-/velfærdsfrivillighed (f.eks. Røde Kors, Ventilen), NGO eller politisk frivillighed (f.eks. Fridays for the Future, Amnesty International eller et politisk parti).

I "andet"-feltet beskrives først og fremmest andre aktører, som kan krydses af, og derudover bør erhvervsliv, landsorganisationer og kirker være med i en eventuel fremtidig undersøgelse.



## Arbejdsliv, samfundsforståelse og yderligere engagement

### Engagement smitter, og kompetencer vokser og breder sig

- Over halvdelen oplever større fagligt netværk. Kulturfrivillighed kan give kompetencer og relationer – selv når det ikke er motivet.
- Næsten halvdelen oplever større demokratisk forståelse. Kulturfrivillighed fungerer som en arena for deltagelse og ansvarstagen.
- Kulturfrivillige er ofte "civilsamfundsbærere" – 61 % er frivillige flere steder.

De frivillige oplever i ret høj grad, at deres engagement styrker deres tilknytning til lokalsamfundet og til kulturlivet, mens over halvdelen også oplever, at deres faglige netværk vokser, og næsten halvdelen, at de får større demokratisk forståelse og udvikler kompetencer, som kan bruges på arbejdsmarkedet.

Indsigterne peger dermed på, at kulturfrivillighed ikke kun er en indsats "for kulturen", men også en arena, hvor erfaringer forplanter sig til arbejdsliv og civilsamfund.

*"At være frivillig har givet mig meget mere, end jeg forventede. Jeg har fået indblik i det kulturelle maskinrum og oplevet, hvordan fællesskab kan bringe mennesker sammen på tværs af baggrunde.*

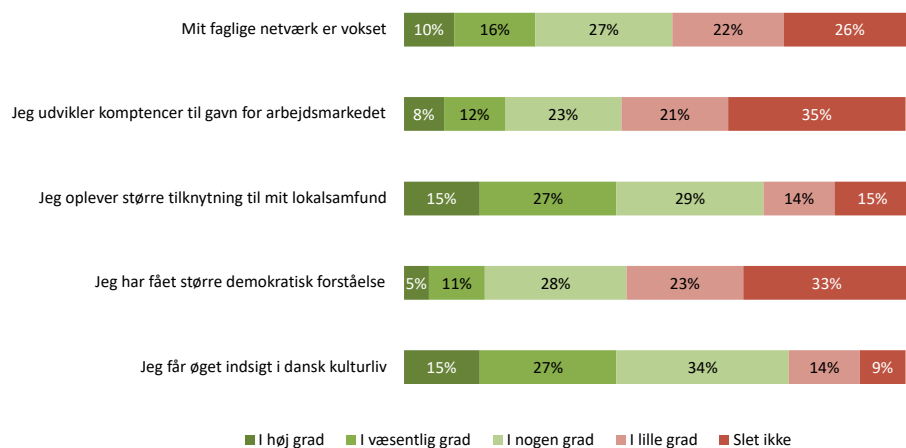
*Jeg har udviklet mine samarbejdsevner, lært at tage ansvar i praksis og fået erfaring med at skabe stemning, struktur og sammenhæng omkring arrangementer. Derudover har jeg fået nye relationer, fællesskab og en følelse af at bidrage til noget meningsfuldt – og det i sig selv er en kæmpe gave."*

Frivillig i åbent kommentarfelt

## De frivilliges udbytte i relation til samfundet

Har kulturfrivillighed gjort en mærkbar forskel i din relation til samfund og arbejdsmarked?

Her bedes du vurdere hvert udsagn på en skala fra ”i høj grad” til ”slet ikke”.



Figur 67. Samfundsorienteret udbytte af at være kulturfrivillig (n = 778).

Når vi indledningsvis viser, at de kulturfrivillige ikke vælger faglig kompetenceudvikling blandt de primære motivationsfaktorer, så er det interessant at se, at det alligevel er en tydelig sidegevinst for hver femte, og at hver fjerde har fået et væsentlig styrket fagligt netværk. Noget tyder altså på, at engagementet også kommer et arbejdsmarked til gavn, selvom det er indirekte.

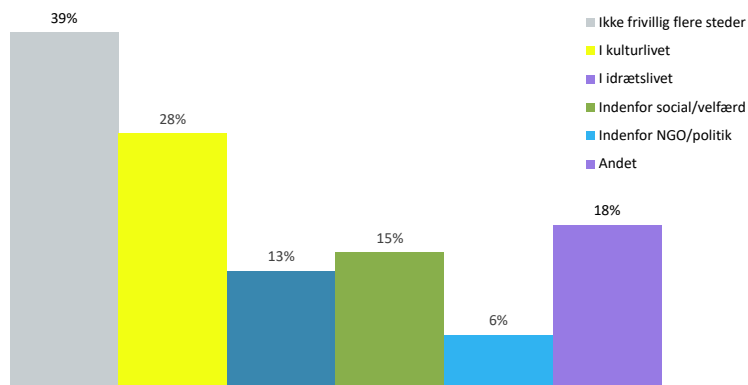
*”Er blevet en bedre leder i mit civile arbejde.”*

Frivillig i åbent kommentarfelt

Vi ser også, at 61 % er frivillige flere steder – også udenfor kulturlivet.

## Frivillig flere steder

Er du frivillig andre steder? Du kan sætte kryds ved flere muligheder.



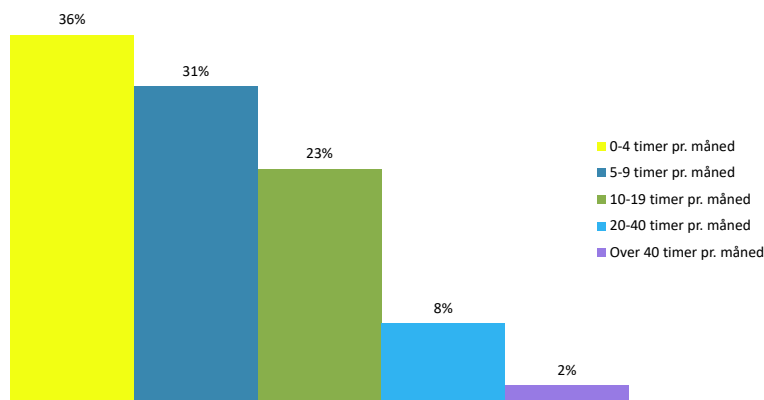
Figur 68. De kulturfrivillige er ofte frivilligt engageret mere end ét sted (n = 2.083).

Eksempler givet i spørgeskemaet: i idrætslivet (f.eks. fodboldklub, gymnastikforening), social-/velfærdsfrivillighed (f.eks. Røde Kors, TUBA ...), NGO eller politisk frivillighed (f.eks. Fridays for the Future, Amnesty International eller et politisk parti).

Andet-kommentarerne viser, at vi (naturligvis) skal huske bolig- og grundejerforeninger og skolebestyrelser en anden gang, og at respondenterne også her har behov for at nuancere de kategorier, der kunne vælges i svarmulighederne. De er blandt andet frivillige på lokale kultursteder, musikfestivaler, i interesseorganisationer, som mentorer eller i politik. Desuden nævnes f.eks. spejder, hjemmeværn, loger, genbrug og kirke.

## Tidsforbrug som frivillig andre steder

Hvor mange timer om måneden bruger du på at være frivillig andre steder? Igen bedes du bruge et gennemsnit.



Figur 69. Timeforbrug på andre frivillige indsatser (n = 1.279).

En aktør nævner en interessant udfordring, når der er mange lokale arenaer et være frivillig på:

*”Nogle frivillige ”presser” os i forhold til de goder, som de gerne vil have som frivillige. De fortæller om de store goder, de får andre steder, også fra kommunale aktører. Det føler vi os presset af. Vi har ikke råd til at imødekomme deres pres, og desuden vil vi ikke ind i en ”opgørelse” om, hvor mange timer de har arbejdet, og hvad det så giver af goder. Mine medarbejdere skal ikke være ”kontrol-lanter” for de frivillige. De skal have en mere utvunget og fri kommunikation og relation.”*

**Aktør i åbent kommentarfelt**

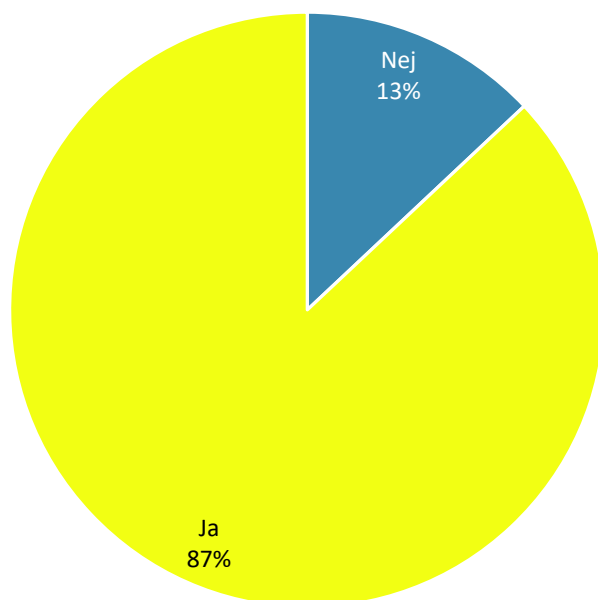
# Penge er en forudsætning for stabilitet, men de er hverken målet eller svaret i sig selv

## Hvis man kunne aflønne alle ...

Sidst i spørgeskemaet har vi spurgt aktørerne, om de stadig ville have frivillige engageret, hvis de havde råd til kun at bestå af ansatte. Svaret er et ret rungende JA – med gode nuancer!

### Frivilligheden har værdi i sig selv

*Hvis I økonomisk havde råd til kun at bestå af ansatte, ville I så stadig have frivillige i organisationen?*



Figur 70. Andel af aktører, som ville have frivillige, selvom de havde økonomi til kun at bestå af ansatte (n = 778).

*”Det er et interessant spørgsmål, og det er faktisk ikke helt let at svare entydigt på.*

*På den ene side ville det give nogle praktiske fordele at kunne dække alle opgaver med ansatte, f.eks. i forhold til planlægning og driftssikkerhed. Men på den anden side bidrager de frivillige med noget helt særligt, som ikke nødvendigvis kan erstattes med lønnet arbejdskraft.*

*Så ... vi ved det faktisk ikke helt. Men vi tror, at selv hvis økonomien tillod en 100 % lønnet stab, ville vi stadig have et ønske om at inddrage frivillige, netop fordi de gør museet rigere på mange andre måder end bare arbejdskraft.”*

#### **Aktør i åbent kommentarfelt**

I kommentarfeltet viser besvarelsenerne, at mange slet ikke kan forestille sig deres frivillige fællesskab som en arbejdsplads, og at de helt eksplicit har brug for at beskrive værdien af et engagement baseret på interesse, tillid og lyst!

**471** aktører beskriver, at det frivillige engagement er uvurderligt.

*”I vores organisation har der aldrig været lønnede ansatte, hvilket skønnes at være en (den?) væsentlig grund til gruppens ekstreme stabilitet gennem mere end 40 år og de frivilliges store ejerskab til stedet og engagement.*

*En vigtig faktor for den frivillige er stoltheden over at være med til at sikre et kulturelt tilbud, der er så urentabelt, at det ikke ville findes, hvis det ikke blev udført af ulønnede frivillige.”*

#### **Aktør i åbent kommentarfelt**

Dermed bliver det tydeligt, at frivillighed i kultur ikke kun er et sparegreb, men en del af formålet og fællesskabet. Og at aktiviteterne ikke kan hænge sammen uden frivillige indsatser, som er helt afgørende for aktørernes eksistens.

Når det er sagt, så er der også en del aktører, som skriver, at det er ressourcekrævende at skabe gode, trygge rammer for frivilligheden, og at det ikke er en økonomisk gratis omgang. Så vi har altså med en balancegang at gøre, hvor der er et udtalt ønske om at fungere enten i helt frivillige fællesskaber, hvor lighed og fælles interesse er fundamentet, eller i lidt mere hierarkiske fælles-

skaber, hvor frivillighedens frie skaberkraft og potentielle rummelighed kan leve, mens der er ressourcer afsat til at gøre fællesskabet trygt, rammesat og holde fokus på mål og afviklinger.

*”Blandingen af frivillige med deres meget forskellige profiler og baggrunde og så en decideret ansat, der har overskud til at søge økonomisk støtte og stå for PR, vil være fint.”*

#### **Aktør i åbent kommentarfelt**

Dertil kommer en mindre andel, der balancerer mellem det frivillige engagement og drømmen om at arbejde professionelt med kultur. 7 aktører skriver, at aflønning ville være passende, og 32, at de måske ville aflønne, hvis de kunne. Her er en gråzone, som er vigtig ikke at negligere, fordi den gør lige nøjagtig den niche svær at navigere i.

Men over en bred kam er kulturfrivilligheden klassisk Foreningsdanmark – samlet om en fælles interesse, frivilligt civilsamfundsorienteret og så måske lidt vildere, friere og udforskende i sit udtryk og indhold end sammenlignelige foreningstyper. Frivilligheden har også her værdi i sig selv, og vi kan godt sætte ord på den!

**”** *Det interessante er, at vi med rent økonomiske briller sandsynligvis kunne drive store dele af festivalen billigere og mere effektivt med lønnet arbejdskraft. Men vi ville samtidig miste det, der gør det til noget særligt: følelsen af fællesskab og ejerskab, som smitter fra medhjælpere til publikum. Frivilligheden er ikke bare en ressource. Det er en værdi i sig selv.”*

#### **Aktør i åbent kommentarfelt**

**Del 4**

# Bagom rapporten





# Metoden

Analysen bygger på to internetbaserede spørgeskemaundersøgelser, som har været distribueret til kulturaktører og kulturfrivillige i hele Danmark. Målgruppen blandt aktørerne var alle, der har frivillige engageret i skabelse og drift af kulturbegivenheder.

Spørgeskemaerne er udarbejdet i Kulturens Analyseinstitut med inspiration fra andre frivilligundersøgelser (især fra VIVE og CFSA) og med formuleringer, der også trækker på det kvalitative arbejde, vi har lavet på området over de seneste tre år. Spørgsmål, hvor det har været vanskeligt at finde de rette ord (især vedr. sårbare temaer), er drøftet med fagpersoner på området, og derefter er spørgeskemaet testet internt i Kulturens Analyseinstitut, og i en sidste runde inden offentliggørelse er det testet hos kulturaktører i en hjælpsom kommune.

For udbredelse af spørgeskemaet har vi rakt ud til samtlige kommuners kulturforvaltninger og/eller kulturudvalg. Derudover har vi rakt ud til egne faglige netværk, gennem sociale medier, og hvor det ellers har kunnet lade sig gøre.

Spørgeskemaet er bygget op, så vi kan få indsigt i et bredt kulturliv og senere har mulighed for at opdele respondenterne i grupper.

Sideløbende med dataindsamlingen har vi besøgt og interviewet en række kulturaktører, som har delt deres erfaringer gennem dybdegående interviews, ofte i fokusgrupper, ligesom de har vist rundt på museer, inviteret til events og ladet os observere på arrangementer. Her har vi også talt med frivillige. De kvalitative undersøgelser har været opdelt i seks temaer med **arbejdstitlerne nørdefællesskaber, ro i vildskaben, live and let die, fordi jeg fik tid, fællesskabende kulturfrivillighed og kultur i udkanten**. Til hvert tema er der udarbejdet en spørgeguide, som i mindre grad er blevet justeret til den enkelte aktør. Alle interviews er optaget på lyd og transskriberet. Denne del af undersøgelsen kommer vi især nærmere i kommende udgivelser.

Efter at spørgeskemaerne blev lukket for yderligere besvarelser i efteråret 2025, er de samlede data bearbejdet i Rambølls SurveyXact, og de kvalitative data (åbne kommentarfelter) er trukket ud til Excel, hvor det er manuelt gennemgået, tematiseret og kodet.

I dette udtræk blev det også tydeligt, at mange kulturaktører og frivillige bruger "andet"-feltet, når vi spørger til genrer og aktiviteter (i stedet for at vælge en svarmulighed). I nogle tilfælde har vi omkodet de enkelte besvarelser, fordi det åbne kommentarfelt viste, at respondenterne godt kunne vælge en præsenteret svarmulighed, men bare har villet uddybe. Vi har omkodet, fordi det giver et stærkere og mere repræsentativt datagrundlag i rapporten her, og især når vi senere skal gruppere besvarelserne. Alle "andet"-svar er gemt og er en del af den efterfølgende kvalitative kodning.

En umiddelbar analyse af de mange nuancerede besvarelser er, at respondenterne meget gerne har villet dele deres særlige interesse, hvilket i sig selv giver et fint indblik i kulturfrivilligheden som en verden af "særlige oplevelser". Det har været vigtigt for os at balancere det at skabe kvantificerbare data og samtidig levne rum til de gode nuancer. Her har vi gjort os umage for at favne begge, og vi er heldige, at de mange, mange respondenter generelt har været generøse i de kvalitative besvarelser, hvilket hjælper os med et kvalificeret indblik i både nuancer og gentagelser (f.eks. at fællesskab går igen både kvalitativt og kvantitativt). Respondenterne har været villige til at dele og sætte ord på deres engagement – der er forsvindende få ugyldige kvalitative besvarelser – hvilket understøtter, at de har svaret seriøst gennem hele besvarelsen. Derfor anser vi datamaterialer for solidt og validt.

I analyseprocessen har vi fundet frem til og struktureret den røde tråd i rapporten her, som fortæller den samlede historie om et bredt og generelt kulturliv og de frivillige heri. I kommende udgivelser ser vi nærmere på genrer, grupper m.m. i undersøgelsen.

Spørgsmålene i spørgeskemaerne er gengivet i diagrammerne i denne rapport, hvorfor spørgeskemaerne ikke vedlægges særskilt.





# Processen

## Tidslinje, proces og håndtering af data

Undersøgelsen har været undervejs i et år. Vi valgte bevidst, at spørgeskemaerne skulle være åbne over en lang periode, så vi havde mulighed for både at få fat i den frivillighed, der er mest aktiv i hverdagsperioder og i sommerferieperioden.

Det har også vist sig nødvendigt hele tiden at vedligeholde kontakten til aktører, kommuner og netværk. I mange tilfælde – særligt blandt kommunerne – har dataindsamlingsprocessen krævet, at vi fandt individuelle løsninger på, hvordan skemaet kunne formidles og udbredes.

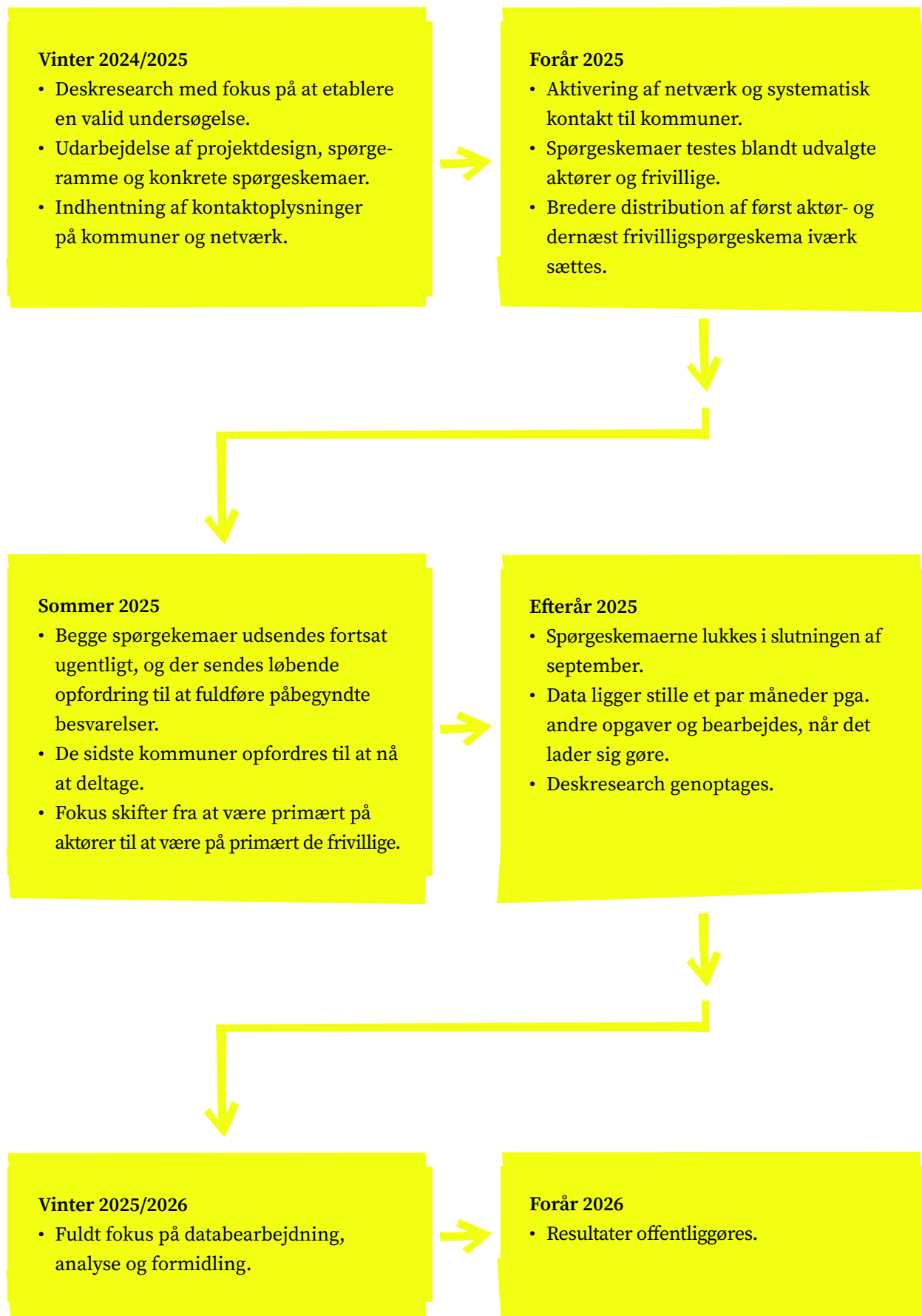
Det skyldes ikke mindst, at kulturbegrebet føles usikkert i mange kommuner, og at der er meget forskellige måder at have overblik over feltet – eller ej – i forvaltningerne. En undersøgelse af denne art kræver altså en betydelig indsats fra mange involverede. Det har været spændende og slet ikke umuligt, men også her viser processen, at vi tager hul på et felt, som mangler fælles sprog. I det ligger også en stor gensidig glæde i at være med til endelig at skabe data, så processen har bestemt været en positiv udfordring.

**Dataene, som præsenteres i rapporten her og efterfølgende udgivelser, er baseret på gennemførte besvarelser. Det vil sige, at respondenterne er nået helt eller næsten helt i mål med besvarelsen.**

Linkene til spørgeskemaer er både sendt ud som åbne og lukkede links. Hvor lukkede – eller unikke – links er at foretrække, så har det ikke altid været muligt at formidle spørgeskemaet direkte fra surveysystemet til aktører og frivilliges mailadresser, da det kræver, at vi får tilsendt mailadresserne på forhånd. Derfor har vi også delt åbne links, som har været formidlet f.eks. i samarbejde med kommuner gennem deres direkte kanaler eller grupper for kulturaktører. De åbne links gør imidlertid, at man kan påbegynde en besvarelse flere gange, og derved kan samme respondent blive repræsenteret flere gange.

Derfor har vi kun gennemførte besvarelser med i resultaterne. For aktørspørgeskemaets vedkommende har vi kaldt besvarelsen gennemført ved besvarelse af spørgsmål 30 ud af 32 og i frivilligundersøgelsen ved spørgsmål 41 – lige inden vi afslutningsvis spørger til sårbare oplysninger. Herefter er de fuldførte aktørskemaer gennemgået, og der er fundet 3 dobbeltbesvarelser, hvor én af hver er slettet. Dette har vi valgt for at sikre bedst mulig transparens og reliabilitet i vidensdelingen.

Alle respondenter er anonyme. For aktørundersøgelsens vedkommende har vi beholdt kontaktpersonernes mailadresser for at kunne tage kontakt i en eventuel opfølgende undersøgelse. Alle de frivillige, som har opgivet en mailadresse, har fået slettet denne ved fuldført besvarelse, eller da spørgeskemaet blev lukket.



## Styrker og svagheder

### Undersøgelsens styrker

Besvarelser fra 778 aktører og 2.083 kulturfrivillige er et godt datagrundlag.

Særligt på spørgeskemaer af denne længde.

Aktører og frivillige kommer fra hele landet og repræsenterer således flere end 75 danske kommuner. Der er en flot geografisk spredning, ligesom vi har respondenter nok til at opdele på regioner og kommunistørrelser og se tendenser.

Alle data er fra gennemførte spørgeskemaer og må således repræsentere frivillige, der har kunnet følge spørgsmålene til dørs og ikke er faldet fra undervejs, f.eks. fordi de alligevel ikke så sig selv som kulturfrivillige.

Der er en meget høj grad af aktiv deltagelse. Respondenterne har generelt brugt lang tid på at besvare skemaerne, og de har bidraget aktivt i kommentarfelterne.

Her er det tydeligt, at de forholder sig aktivt til spørgsmålene og f.eks. ikke bare skriver et enkelt tegn i feltet, men bidrager med en meningsfuld indsigt.

### Undersøgelsens svagheder

Undersøgelsen kan ikke vægtes og repræsenterer derfor ikke kulturfrivilligheden på befolkningsniveau. I stedet er den en repræsentation af dem, som har valgt at deltage.

Enkelte aktører og frivillige passer ikke 100 % på aktørgenren. F.eks. indgår én kommune som selve aktøren, og de frivillige der er derfor ikke fordelt på flere konkrete aktører.

Det er ikke muligt at repræsentere de enkelte kulturgenrer perfekt i en bred undersøgelse som denne. Der vil være besvarelser på enkeltspørgsmål, hvor respondenter har svaret bedst muligt, men ikke føler sig repræsenteret. F.eks. når en lille forening har skullet svare på, hvor mange timer man skal bidrage med for at få en billet.

Vi er opmærksomme på dette og tilpasser analysen efter det.

Vi får formentlig ikke et stort indblik i skyggesiderne af kulturfrivilligheden, da det ikke er forventeligt, at frivillige, som har forladt fællesskaberne eller anser dem som dårlige eller forbigående, bruger tid på at besvare en bred undersøgelse som denne.

### Undersøgelsens styrker

Ekstern data om generel frivillighed er stærk i Danmark, og vi har derfor god mulighed for at inddrage eksisterende viden og sammenligne resultaterne med f.eks. befolkningsundersøgelser og forskning på andre frivilligområder. Viden om kulturfrivillighed er meget begrænset, både i Danmark og internationalt, hvilket gør det svært at afgrænse og tydeliggøre feltet. Kultur er et meget vidt begreb, som vi vælger at forsøge at manøvrere og tage samtaler om gråzoner i undervejs.

Det betyder, at undersøgelsen her også er den første af sin slags, og vi kan derfor ikke se "historisk" tilbage på tidligere resultater.

Rapporten her viser ikke det store kvalitative arbejde, der ligger i opsøgende interviews og tre års arbejde med kulturfrivilligheden, men det bagvedliggende arbejde giver os et solidt indblik i, hvordan vi kan forstå data.

Det arbejde er også medvirkende til, at vi er nået ud til så mange forskellige typer af aktører.

### Undersøgelsens svagheder

Viden om kulturfrivillighed er meget begrænset, både i Danmark og internationalt, hvilket gør det svært at afgrænse og tydeliggøre feltet. Kultur er et meget vidt begreb, som vi vælger at forsøge at manøvrere og tage samtaler om gråzoner i undervejs.

Det betyder, at undersøgelsen her også er den første af sin slags, og vi kan derfor ikke se "historisk" tilbage på tidligere resultater.

**Del 5**

# Afrunding



# Konklusion

Formålet med denne undersøgelse har været at bidrage til et fælles sprog blandt – og om – kulturlivets frivillige. Vi har indsamlet solide data, der præsenterer nuancer og indsigter, og det er håbet, at rapporten kan fungere som et fælles fundament for samtaler og undersøgelser om et levende kulturliv. Rapporten giver således et overordnet indblik i kulturfrivilligheden i Danmark.

Resultaterne bygger på besvarelser fra 778 aktører og 2.083 frivillige fordelt over hele landet. Selve dataindsamlingen har været åben i en periode på et halvt år, hvor vi har understøttet processen med kontinuerligt opfølgende og opsøgende arbejde. Vi har opnået kontakt til respondenterne ved at række ud til kommuner og til eksisterende kulturnetværk, som har bidraget til distribueringen af undersøgelsen og hjulpet os med at skabe sneboldeffekter, så vi hele tiden har kunnet række ud til nye aktører.

Undersøgelsen viser, at **den brede kulturfrivillighed udspiller sig både lokalt og nationalt** – på store arenaer, bag mangfoldige scener og i små forsamlinger – og at den rummer både praktiske, strategiske og specialistfaglige indsatser. Opgaverne løses i folks fritid, fordi de har lyst til at være med og hygger sig med det og engagementet udgør en uundværlig del af dansk kulturliv.

Samtidig er kulturfrivillighed i høj grad et spørgsmål om at skabe noget, der skal kunne eksistere i det offentlige rum. På tværs af genrer sætter aktører og frivillige en ære i at levere kvalitet og gode, trygge publikums- og brugeroplevelser, og derfor skal indsatserne være både seriøse og sjove på samme tid.

Kulturfrivilligheden trives, når der er et frirum, som også er et forpligtende læringsrum - i kort eller lang tid. **Et sted hvor man kan være dedikeret, lære, udvikle kompetencer og levere noget, der er godt nok til at møde et publikum – uden at man bliver målt og vejlet som på en arbejdsplads eller i studielivet.** Den logik har betydning for, hvordan vi bør forstå at organisere, lede og støtte bæredygtig kulturfrivillighed: som et oplevet og meningsfuldt fællesskab og ikke blot som bemanding.

Oplevelsen af fællesskab er en tydelig og essentiel drivkraft og ikke en sidegevinst! Flere forskellige undersøgelser – og også denne – peger på, at **“det at skabe noget i fællesskab” er centralt for kulturelt engagement.** I materialet ser vi f.eks. at en stor andel af de frivillige beskriver kulturfrivilligheden som en væsentlig del af deres sociale liv. I kommentarsporene beskriver de udbyttet af at skabe meningsfulde arrangementer, lære nyt og få anerkendelse – og analysen peger på, at fællesskabet er en form for “emotionel lim”, der både holder engagementet oppe og skaber lokal forankring. Fællesskabet har dermed flere niveauer og kan findes både (eller enten) i det nære fællesskab, i kulturoplevelsen eller gennem at bidrage til lokalsamfund.

Men fællesskabets styrke rummer også en spænding. Når fællesskabet er infrastrukturen, bliver relationer ofte vejen ind. Adgangen går dermed gennem netværk, invitationer og forhåndskendskab. I praksis betyder det, at forventningsafstemninger kan være implicite, indforståede og baseret på tillid og relationer, mens formalia og formål bliver mere løst forstået. Det giver fleksibilitet og handlekraft, men det kan også skabe usynlige barrierer, når alle er velkomne-tilgangen ikke i sig selv bryder den manglende repræsentation. For der er åbne døre for deltagelse i de frivillige fællesskaber, men det hjælper ikke nødvendigvis dem, der ikke kender vejen, hvorfor kulturfrivilligheden i praksis ofte bliver mere homogen, end idealet tilsiger.

Undersøgelsen tegner et billede af de kulturfrivillige som en relativt privilegeret gruppe med personligt overskud. Men dataene viser også, at ser man bag de tal, der viser majoriteten, er der også mange frivillige, som lever med visse udfordringer. Fællesskaberne inkluderer og bæres også af engagerede mennesker med forskellige sårbarheder - fysiske, mentale eller i form af ensomhed - som mødes og knytter sig til de kulturfrivillige netværk og aktiviteter.

Rapporten peger også på, at der er en forbindelse mellem deltagelse i kulturlivet og deltagelse i samfundet på et mere generelt plan, idet den **frivillige deltagelse kan øge individets tilhørsforhold til lokalområdet samt kendskabet til det lokale og nationale kulturliv.**

Når det kommer til arbejdsmiljø, viser undersøgelsen en generel kultur, hvor man passer på hinanden, og hvor tryk og tryghed og samhørighed står stærkt. Alligevel er det værd at tage emnet op, for undersøgelsen viser også, at det ER svært at balancere ledelse og engagement i et miljø, hvor man på den ene side gerne vil være en "stor familie" og på den anden side skal håndtere uenigheder, grænser og ansvar i et felt, der kan være præget af stærke følelser, dedikation, ejerskab og nogle gange slid. Rapporten peger således på, at selvom kulturfrivilligheden ikke er (eller skal være) et arbejde, kan der være ræson i, at man lokalt i fællesskaberne løbende taler om arbejdsmiljø og forventningsafstemning.

Undersøgelsen viser også, at kulturfrivillige ofte identificerer sig med opgaver, organiseringsformer og roller, vi ikke er gode nok til at beskrive i frivilligundersøgelser, og at vi derfor også mangler sprog og kategorier, som kan rumme kulturens mange deltagelsesformer. På den måde peger rapporten også indad; hvis vi vil forstå kulturfrivillighedens bredde, må vi blive bedre til at se og navngive alt det, der foregår "imellem" de klassiske frivillighedskasser.

På lokalplan beskrives kommunen ofte som ven og hjælper i praktiske forhold – og somme tider som en instans, der kan skabe friktion. Mange kulturfællesskaber er afhængige af fysiske steder at udfolde sig og de manøvrerer i en kommunal virkelighed med tilladelser, drift, dialog og bureaukrati. **Rapportens fund er, at når samarbejdet med kommunen er imødekommende, fleksibelt og forståeligt, understøtter det et levende kulturliv. Når rammerne er tunge eller uforudsigelige, bliver det en del af det svære, der dræner engagementet.**

Økonomi spiller naturligvis også en rolle. Undersøgelsen viser stor spændvidde i ressourcer – fra meget små omsætninger til mange millioner. Offentlig støtte fremstår som en afgørende finansieringskilde for mange, men også billetindtægter, medlemskontingent og fondsstøtte er

ofte afgørende. Rapportens pointe er samtidig, at penge ikke er målet i sig selv. De er en forudsætning for stabilitet og fair rammer – men energien ligger ikke i at skabe økonomisk gevinst eller arbejdspladser. Selv i et hypotetisk scenarie, hvor man “kunne aflønne alle”, svarer mange aktører, at de stadig ville have frivillige med på holdet, fordi frivillighed ikke kun er en løsning på en opgave, men at engagementet har værdi i sig selv.

Rapporten tegner således et billede af et organisk og ikke mindst dynamisk kulturliv, hvor muligheder og potentialer kan opstå og forsvinde, afhængigt af de frivilliges engagement, drømme og konkrete oplevelser.

Det harmonerer med en forståelse af selve kulturen, som oplevelser, vi mærker – og at kulturens rolle er noget andet og mere end at producere resultater, vi kan tælle. Kulturen fungerer også som forandringskraft og laboratorium for nye udtryksformer og samværsformer - og ikke mindst som fælles tredje at samles om, som forankrer os i små og store fællesskaber.

Det gælder 1:1 også i kulturfrivilligheden og dens muligheder for at deltage. Den rummer både **samarbejde, skaberkraft og kvalitetsoplevelser**. Den skaber sammenhæng og relationer mellem mennesker – og de relationer og oplevelser er bemærkelsesværdigt vigtige for både individer, organisationer og samfund.

## Stay tuned

Nærværende rapport præsenterer de generelle data fra undersøgelserne, men vi er slet ikke færdige med at dele viden. Denne rapport suppleres med flere udgivelser i kortere og mere målrettede formater. Det sker blandt andet i korte genererapporter, hvor vi grupperer besvarelserne på genrer indenfor kulturbranchen. Vi ser også på store og små aktører m.m. Her bruger vi især den kvantitative data fra undersøgelserne. Med udgangspunkt i de frivillige går vi tættere på aldersgrupper, køn, familieforhold og sårbarheder. Endelig følger tekster om de kvalitative undersøgelser, hvor vi går tæt på aktørers og frivilliges egne fortællinger gennem interviews og besøg.

Find udgivelserne på [kulturensanalyseinstitut.dk](http://kulturensanalyseinstitut.dk)

# Referencer

- Boje, T. P. (2022). Internt notat. (*Ingen titel*) tallet stammer fra e-mail korrespondence med Thomas P. Boje i februar 2026. Notatet beregner hhv. antal frivillige i Danmark, antal frivilligtimer, omregnet til fuldtidsstillinger og antager en lav timeløn (158,11 kr. = nedre kvartil).
- Boje, T. P. (2023). Hvilken betydning har sociale netværk og tillid for frivillighed? I T. P. Boje, H. H. Espersen, T. Fridberg, L. S. Henriksen, & B. Ibsen, *Gør frivilligt arbejde samfundet bedre?* (s. 225-278). Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. (R. Nice, Ovs.) London: Routledge and Kegan Paul Ltd.
- Broberg, K., Mannerup, A., Gilling, E. R., Nielsen, J., & Petersen, S. P. (28. august 2024). *SMUGKIG: Kunstinitiativers fodfæste i almene boliger*. Hentet fra Kulturens Analyseinstitut: [https://kulturensanalyseinstitut.dk/wp-content/uploads/2024/08/SMUGKIG\\_Kunstinitiativers-fodfaeste-eller-mangel-paa-samme-i-almene-boligomraader.pdf](https://kulturensanalyseinstitut.dk/wp-content/uploads/2024/08/SMUGKIG_Kunstinitiativers-fodfaeste-eller-mangel-paa-samme-i-almene-boligomraader.pdf)
- Brownnett, T. (2018). Social capital and participation: The role of community arts festivals for generating well-being. *Journal of Applied Arts & Health*, vol. 9, no. 1, s. 71-84.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (7. maj 2025). *Helft 15-plussers deed in 2024 vrijwilligerswerk*. Hentet fra CBS: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/19/helft-15-plussers-deed-in-2024-vrijwilligerswerk>
- Collins, F. (8. juni 2021). *Forty percent of heritage organisations have no volunteering strategy*. Hentet fra Museums Journal: <https://www.museumsassociation.org/museums-journal/news/2021/06/forty-percent-of-heritage-organisations-have-no-volunteering-strategy/#>
- Corden, A. (2002). Voluntary work: a bridge from long-term incapacity to paid work? *Voluntary Action Volume 4 Number 2*.
- Danmarks Statistik. (2025). *Kulturvaneundersøgelsen*. Hentet fra dst.dk: <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/kulturvaneundersoegelsen>
- Dansk Erhverv. (september 2024). *Frivillige bidrager med 8,6 mia. om året*. Hentet fra Dansk Erhverv - Politik og analyser: <https://www.danskerhverv.dk/politik-og-analyser/analyser/2024/september/frivillige-bidrager-med-86-mia.-om-aret/>
- Eriksson, B., Rung, M. H., & Sørensen, A. S. (2019). *Kunst, kultur og deltagelse*. Aarhus N: Aarhus Universitetsforlag.

- Espersen, H. H. (2024). *En offentlige samskabelsesdagsorden: Deltagelse og styring i udvalgte samskabelsesinitiativer i danske kommuner*. Roskilde: Roskilde Universitet, Ph.d.-skolen for Mennesker og Teknologi.
- Espersen, H. H., Fridberg, T., & Andrade, S. B. (2025). *Frivillighedsundersøgelsen 2024 – En repræsentativ befolkningsundersøgelse af udviklingen i danskernes frivillige arbejde*. København K: VIVE. Hentet fra <https://www.vive.dk/da/udgivelser/frivillighedsundersogelsen-2024-yze6250x/>
- Frivilligjob.dk/FriSe. (2025). *Tal og erfaringer 2024*. Frivilligjob.dk/FriSe. Hentet fra <https://frise.dk/wp-content/uploads/2025/03/Frivilligjob.dk-Rapport-2024.pdf>
- Hedegaard, J. (2025). *Paradoxical tensions in a volunteer-driven organisation: Leadership and management at Roskilde Festival*. Roskilde: Doctoral School of People and Technology, Roskilde University.
- Hersberger-Langloh, S. E., von Schnurbein, G., Kang, C., Almog-Bar, M., Garcia-Colin, J. B., & Garcia, M. R. (17. august 2021). For the Love of Art? Episodic Volunteering at Cultural Events. *Voluntas*, s. 428-442.
- Hohmaier, K. (5. maj 2025). *Kortlægning: Evaluering af europæiske kulturpas*. Hentet fra Kulturens Analyseinstitut: <https://kulturensanalyseinstitut.dk/viden/sundhed-og-trivsel/kortlaegning-eva-luering-af-europaeiske-kulturpas/>
- Höiden, O. (2024). *Volontärbarometern - Rapport om ideellt engagemang 2024*. Volontärbyrå 2024. Hentet fra <https://arbetsam.com/wp-content/uploads/2024/06/Volontarbarometern-2024-webb.pdf>
- Ibsen, B. (17. december 2024). *6 punkter til en ny idrætspolitik*. Hentet fra Fritid & Samfund: <https://www.fritid-samfund.dk/aktuelt/bjarne-ibsen-6-punkter-til-en-ny-idraetspolitik/>
- Ibsen, B. (2024). *Kulturel kapital og frivilligt arbejde - Sammenhænge mellem deltagelse i kultur- og fritidsaktiviteter og deltagelse i frivilligt arbejde*. Center for forskning i Idræt Sundhed og Civilsamfund, Institut for Idræt og Biomekanik, Syddansk Universitet.
- Jacobsen, A., Folker, A. P., & Kristensen, M. M. (2025). *Når kunst og kultur fremmer unges trivsel - International viden og regionale erfaringer fra Region Syddanmark*. København K: Statens Institut for Folkesundhed.
- Johansen, C. E. (2024a). *Kulturfrivillighed på danske musikfestivaler*. Kulturens Analyseinstitut. Roskilde: Forlaget Kulturanalyser.
- Johansen, C. E. (2024b). *Hvad ved vi om frivillighed og fællesskaber for unge på kulturområdet?* Kulturens Analyseinstitut. Hentet fra <https://kulturensanalyseinstitut.dk/ny-rapport-hvad-ved-vi-om-unge-og-kulturfrivillighed/>

- Johansen, C. E., & Mannerup, A. (2025). *Danske scenografers arbejdsliv*. Roskilde: Kulturens Analyseinstitut.
- Johansen, C. E., & Aagaard, L. (6.. februar 2025). *PS: Spiser I sammen?* Hentet fra Kulturens Analyseinstitut: [https://kulturensanalyseinstitut.dk/wp-content/uploads/2024/11/Smugkig\\_Spiser-i-sammen.pdf](https://kulturensanalyseinstitut.dk/wp-content/uploads/2024/11/Smugkig_Spiser-i-sammen.pdf)
- Jørgensen, A. B., & Qvist, H.-P. Y. (2023). Indvandreres integration i den frivillige sektor. I T. P. Boje, H. H. Espersen, T. Fridberg, L. S. Henriksen, & B. Ibsen, *Gør frivilligt arbejde samfundet bedre?* (s. 141-168). Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Kulturens Analyseinstitut. (Oktober 2025). *Kompendium - udvalgte indsigter fra 14 kulturprofiler*. Hentet fra Kulturens Analyseinstitut - kulturprofiler: <https://kulturensanalyseinstitut.dk/viden/kulturprofiler/>
- Kulturens Analyseinstitut, Designskolen Kolding, & Region Syddanmark. (2024). *Unge og kulturfrivillighed*. Hentet fra Kulturens Analyseinstitut: <https://kulturensanalyseinstitut.dk/viden/kulturfrivillighed/unge-og-kulturfrivillighed/>
- Kulturministeriet. (2025). *Mindre bøvl - mere fællesskab. Udspilstekst*. København K: Kulturministeriet. Hentet fra [https://kum.dk/fileadmin/kum/1\\_Nyheder\\_og\\_presse/2025/Udspil\\_Foeringslivet-TG.pdf](https://kum.dk/fileadmin/kum/1_Nyheder_og_presse/2025/Udspil_Foeringslivet-TG.pdf)
- Kulturministeriets departement. (2022-23). *Kulturpolitisk redegørelse*. Folketinget.
- Sagelvmo, I. (5.. december 2024). *Nordmenn utførte frivillig arbeid til en verdi av nær 200 milliarder*. Hentet fra Statistisk sentralbyrå: <https://www.ssb.no/nasjonaltregnskap-og-konjunkturer/nasjonaltregnskap/artikler/nordmenn-utforte-frivillig-arbeid-til-en-verdi-av-naer-200-milliarder>
- Segaard, S. B. (2019). *Frivillige i offentlige og offentlig finansierede kulturinstitusjoner*. De frivilliges perspektiv. Delrapport 1. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor 2019.
- Segaard, S. B. (2023). *Frivillighet i norsk museumssektor - Institusjonenes erfaringer, syn og forventninger*. Oslo: Senter for forskning på Sivilsamfunn & frivillig sektor.
- Segaard, S. B. (4. . april 2025). *Ikke alle er like begeistret for kulturfrivillighet*. Hentet fra Altinget.no: <https://www.altinget.no/artikkel/ikke-alle-er-like-begeistret-for-kulturfrivillighet>
- Social- og Boligministeriet. (u.d.). *Frivillig social indsats - om arbeidsområdet*. Hentet 4. februar 2026 fra Social- og Boligministeriet: <https://www.sm.dk/arbejdsomraader/frivillig-social-indsats>
- Sønderby, T. (2023). *Spil med! Inspiration til at styrke amatørkulturforeninger og skabe mere plads til ensomme unge*. Amatørernes Kunst & Kultur Samråd.

- Sørensen, M. L., Outzen, R. H., & Hjære, M. (2025). *Tal om frivillige - Danskernes frivillige arbejde inden for social og sundhed, kultur og fritid samt idræt*. Forlaget CFSA.
- Thøgersen, M., Bjerrum, H., Mogensen, S., Bilberg, L., Johansen, C. E., Nielsen, J., & Mannerup, A. K. (2024). *Amatørkulturen i Danmark. En analyse af organisationer og foreninger under AKKS og deres*. Aarhus: Videnscenter for Folkeoplysning.
- Thøgersen, M., Petersen, F., & Steffensen, A. B. (2025). *Foreningslivet i Danmark. Status og udviklingstendenser i perioden 2004-2024*. Aarhus: Videnscenter for Folkeoplysning.
- Tøfting, S. (11.. september 2024). *Ny guide til frivilligt arbejde: Sådan undgår du skrækhistorierne*. Hentet fra Akademikerbladet: <https://dm.dk/akademikerbladet/aktuelt/2024/september/ny-guide-til-frivilligt-arbejde-saadan-undgaar-du-skraekhistorierne/>
- United Nations Volunteers (UNV) programme . (2021). *2022 State of the World's Volunteerism*. Bonn: UN.
- Urban Goods. (2025). *Evaluering UMTO 2024/2025*. UMTO - UngeMiljøernes TakeOver.
- Aagaard, L., Johansen, C. E., & Pedersen, J. (6.. februar 2025). *Skal man have en fin jakke på for at deltage?* Hentet fra Kulturens Analyseinstitut: [https://kulturensanalyseinstitut.dk/wp-content/uploads/2024/12/Smugkig-2-FLUKS--Skal-man-have-en-fin-jakke-paa\\_FINAL.pdf](https://kulturensanalyseinstitut.dk/wp-content/uploads/2024/12/Smugkig-2-FLUKS--Skal-man-have-en-fin-jakke-paa_FINAL.pdf)
- Aagaard, L., Pedersen, J., & Johansen, C. E. (på vej... 2026). *FLUKS - formidlingsrapport (udgivelse på vej)*. Region Syddanmark, Designskolen Kolding og Kulturens Analyseinstitut. Hentet fra Kulturens Analyseinstitut - Unge og kulturfrivillighed: Udgives digitalt i foråret 2026

# KULTURENS ANALYSEINSTITUT

Kulturens Analyseinstitut  
(+45) 69 16 26 69  
info@kulturanalyser.dk  
Knudsvej 44 C,  
4000 Roskilde, Denmark