FREITAG AUDIT

Foreningen Grøn Fritid

Fokusområde: Medlemmer og frivillige

Audit · Leveret 15. september 2026

FIKTIVT EKSEMPEL

Foreningen Grøn Fritid findes ikke. Organisationen, personerne, tallene, citaterne og materialet i rapporten er opdigtet til formålet. Rapporten viser opbygning, tone og detaljeniveau i en Freitag Audit.

SAMLET SCORE

33 / 100

Rød

Udarbejdet af Mikael Freitag Pedersen
Freitag Consulting · mfreitag.dk
kontakt@mfreitag.dk

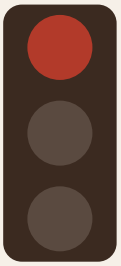
AFSNIT 1

Konklusion

SAMLET SCORE

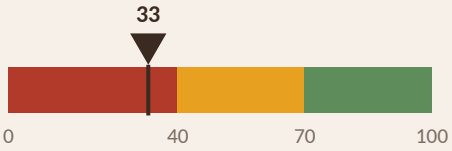
33 / 100

Medlemmer og frivillige



RØD

SKALA 0–100



Grøn Fritid er god til at give folk en konkret og meningsfuld oplevelse, når de først står i skoven med en grensaks. Problemet ligger før og efter. Nye medlemmer havner i et hul mellem landskontoret og lokalafdelingen, de lokale ledere bærer for meget alene, og foreningen kan ikke se, hvem den mister, eller hvorfor. Scoren er rød, men det meste kan rettes med de ressourcer, foreningen allerede har.

De tre vigtigste fund

1. **Nye medlemmer bliver ikke mødt personligt.** Lokalafdelingen får først navnene via en månedlig eksport. 46 % af dem, der meldte sig ind i 2024, fornyede ikke i januar 2025.
2. **Det lokale lederskab hviler på få skuldre og får ingen støtte.** 7 af 60 afdelinger havde ikke kandidater nok til bestyrelsen i 2025, og formandshåndbogen er fra 2019.
3. **Frafaldet er usynligt.** Frivillige er ikke registreret centralt, og ingen spørger, hvorfor folk melder sig ud. Strategiens mål om 25 % flere aktive frivillige har ikke noget udgangspunkt at måle fra.

De tre første handlinger

1. **Send nye medlemmer til lokalafdelingen hver uge** i stedet for hver måned. Medlemskoordinator, senest 1. oktober.
2. **Omskriv velkomstmailen**, så den indeholder én konkret invitation til en aktivitet og navnet på en lokal kontaktperson. Kommunikationsmedarbejder, inden for to uger.
3. **Tilføj spørgsmålet 'Hvorfor melder du dig ud?'** til udmeldelsen. Medlemskoordinator, inden for en uge.

AFSNIT 2

Hvad vi har kigget på

Organisationen

Foreningen Grøn Fritid er en landsforening for friluftsliv og naturpleje med 3.100 medlemmer (1. januar 2026) i 60 lokalafdelinger. Afdelingerne arrangerer naturvandringer, familieture og naturplejedage, hvor medlemmer og andre rydder krat, slår enge og vedligeholder stier i samarbejde med lodsejere og kommuner. Landskontoret har fire ansatte: sekretariatsleder, medlemskoordinator (30 timer), kommunikationsmedarbejder og en bogholder på deltid.

Foreningens strategi 'Mere natur for flere 2025–2027' har to mål, der vedrører dette fokusområde: at vende medlemsnedgangen og at øge antallet af aktive frivillige med 25 % frem mod 2027. Medlemstallet er faldet fra 3.380 til 3.100 på to år.

Grundlag

- Spørgerammen, Del A og Del D, udfyldt af sekretariatsleder og medlemskoordinator.
- Del D besvaret af 8 lokalformænd, udvalgt af sekretariatet.
- 14 dokumenter og datasæt (se Bilag A), herunder et anonymiseret udtræk af medlemsdata for 2023–2025.
- En opfølgende samtale på 45 minutter med sekretariatsleder og medlemskoordinator den 4. september 2026.

Afgrænsning

Vi har ikke talt med medlemmer eller frivillige direkte. De otte lokalformænd er udvalgt af sekretariatet og kommer efter eget udsagn fra 'nogle af de mere velfungerende afdelinger'. Billedet af det lokale arbejde er derfor snarere for positivt end for negativt. Frivilliges oplevelse er vurderet ud fra materialet, ikke ud fra deres egne svar.

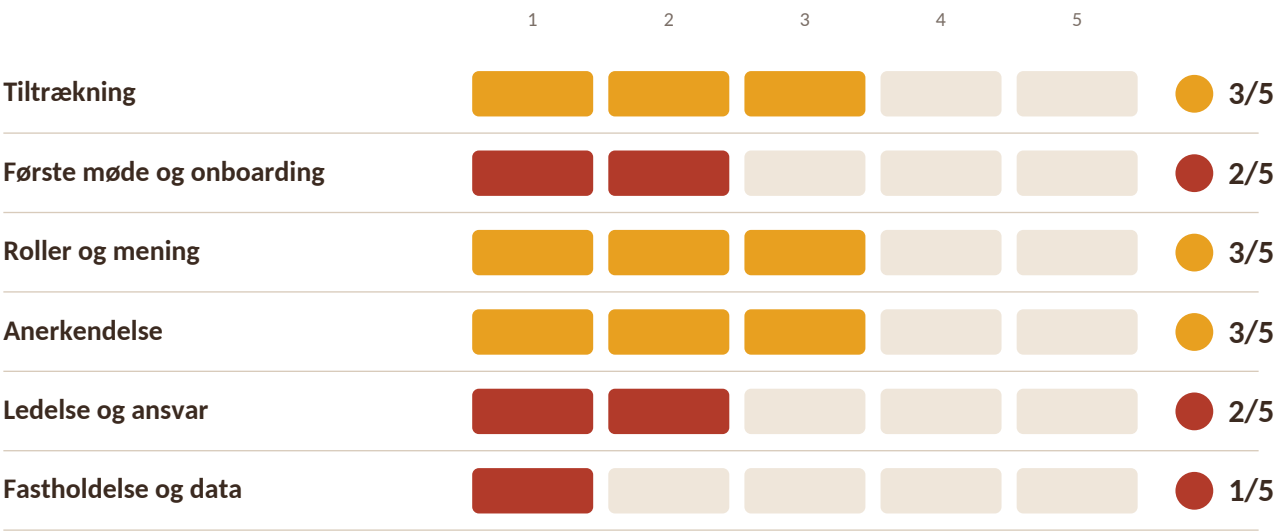
Medlemmer 1.1.2024	Medlemmer 1.1.2026	Nye i 2024	Ikke fornyet efter 1. år
3.380	3.100	512	46 %

Kilde: anonymiseret medlemsudtræk 2023–2025 (fiktive tal). 'Ikke fornyet' = indmeldt i 2024 og ikke betalt kontingent i januar 2025 (236 af 512).

AFSNIT 3

Scorecard

Hver dimension er scoret fra 1 til 5 efter rubrikken i Bilag B. Samlet score = (gennemsnit − 1) / 4 × 100. Gennemsnittet er 2,33, hvilket giver 33 ud af 100.



Dimension	Score	Begrundelse
Tiltrækning	3/5	Naturplejedagene er en konkret og lavtærskel indgang, og 'Bliv medlem' er let at finde. Men 'Bliv frivillig'-siden beder folk om selv at finde på en opgave, og lokal rekruttering afhænger af den enkelte formand.
Første møde og onboarding	2/5	Velkomstmailen sendes automatisk, men er generel. Lokalafdelingen får navnet via en månedlig eksport, i gennemsnit 19 dage efter indmeldelsen. 3 af 8 formænd bruger ikke listen.
Roller og mening	3/5	Naturplejedagene har klar opgave, tid og formål. Resten af de frivillige opgaver er ubeskrevne, og lokale opslag søger 'frivillige til bestyrelsen' uden at sige, hvad det indebærer.
Anerkendelse	3/5	'Årets ildsjæl' og julekortet til formændene findes og værdsættes. Hjælperne ved arbejdsdagene takkes kun lokalt og tilfældigt. Frivillige er omtalt i 2 af 4 nyhedsbreve.
Ledelse og ansvar	2/5	Formandshåndbogen er fra 2019 og henviser til et system, der blev nedlagt i 2022. Ingen introduktion af nye formænd. 7 afdelinger manglede kandidater i 2025.
Fastholdelse og data	1/5	Frivillige registreres kun i lokale regneark. Udmeldelsesårsag registreres ikke. Fastholdelse efter første år var ikke opgjort før denne audit.
Samlet	33/100	Gennemsnit 2,33. Mønstret er tydeligt: det, der sker *ved* aktiviteterne, fungerer. Det, der sker *mellem* dem, gør ikke.

AFSNIT 4

Det, der virker

Grøn Fritid har et solidt fundament. Anbefalingerne i denne rapport bygger videre på disse fire styrker i stedet for at opfinde noget nyt.

Naturplejedagene er foreningens bedste indgang

De har alt det, resten af frivilligarbejdet mangler: en konkret opgave, en fast tidsramme (typisk kl. 10–13), et synligt resultat og kaffe bagefter. Deltagerlisterne fra seks afdelinger viser, at omkring hver fjerde deltager ikke er medlem. Det er foreningens største, uudnyttede rekrutteringskilde.

Stærke lokale fællesskaber

Formændenes svar er præget af stolthed og ejerskab. Flere beskriver faste hold, der har arbejdet sammen i årevis. Det er et godt sted at lande for nye, hvis de bliver bragt derhen.

Nyhedsbrevet bliver læst

Med en åbningsrate på 51 % i de fire seneste udsendelser er nyhedsbrevet en kanal, der kan bære både anerkendelse og konkrete invitationer. I dag bruges den mest til foreningsnyt.

Ledelsen ser problemet

Landsmødet 2025 vedtog målet 'flere nye ind og flere, der bliver', og der blev ansat en medlemskoordinator i 2024. Viljen og en ansvarlig person er på plads. Det, der mangler, er et system at arbejde i.

AFSNIT 5

De vigtigste problemer

Fire problemer i prioriteret rækkefølge. Det første har størst betydning for medlemstallet og er samtidig det letteste at gøre noget ved.

5.1 Nye medlemmer falder mellem to stole

Dimension: Første møde og onboarding

Det ser vi. Når nogen melder sig ind, sender landskontoret automatisk en velkomstmail. Lokalafdelingen får navnet via en CSV-eksport den 1. i hver måned. Ud fra datoerne i medlemsudtrækket går der i gennemsnit 19 dage, før afdelingen overhovedet kan vide, at der er kommet et nyt medlem. Om der så sker noget, afhænger af formanden: 3 af de 8 adspurgte formænd skriver, at de ikke bruger listen.

> EKSEMPEL FRA JERES MATERIALE
> *'Kære medlem. Tak for din indmeldelse i Foreningen Grøn Fritid. Dit medlemskab er nu registreret, og du vil modtage vores medlemsblad fire gange årligt. Læs mere om vores arbejde på hjemmesiden.'*
> Kilde: Automatisk velkomstmail, gældende version (fiktiv)

Derfor betyder det noget. Mailen nævner hverken lokalafdeling, en aktivitet eller en person. For et nyt medlem er foreningen et blad og en hjemmeside. Det hænger sammen med tallet i afsnit 2: 46 % af dem, der meldte sig ind i 2024, fornyede ikke. Hvert år mister foreningen næsten lige så mange nye, som den får.

5.2 Frivillige skal selv opfinde deres rolle

Dimension: Tiltrækning · Roller og mening

Det ser vi. 'Bliv frivillig'-siden består af en formular med ét fritekstfelt. Henvendelserne lander i en fælles postkasse på landskontoret. I 2024 kom der 37 henvendelser. 11 af dem var ikke besvaret efter 30 dage. Lokalt søges der næsten kun til bestyrelsesposter.

> **EKSEMPEL FRA JERES MATERIALE**
> *Formularen: 'Hvad kunne du tænke dig at hjælpe med?' (fritekst).*
> *Lokalt opslag: 'Vi mangler frivillige til bestyrelsen. Kontakt formanden, hvis du vil være med.'*
> Kilde: Hjemmesiden, side 'Bliv frivillig', og opslag fra en lokalafdeling, marts 2026 (fiktive)

Derfor betyder det noget. Folk, der gerne vil hjælpe, skal selv gætte, hvad der er brug for, og den eneste konkrete invitation er til den største og mest forpligtende opgave. Samtidig går næsten hver tredje spontane henvendelse tabt. Det er de mest motiverede mennesker, foreningen møder.

5.3 Lokale ledere står alene

Dimension: Ledelse og ansvar

Det ser vi. Formandshåndbogen fra 2019 er på 38 sider og henviser flere steder til medlemssystemet 'ForeningsNet', som blev udfaset i 2022. Nye formænd får ingen introduktion, og det eneste samlede tilbud er landsmødet én gang om året. I 17 af 60 afdelinger har formanden mindst én anden bestyrelsespost. 7 afdelinger havde ikke kandidater nok ved valget i 2025.

> **EKSEMPEL FRA JERES MATERIALE**
> *'Jeg har været formand i 14 år, fordi ingen andre vil. Jeg ved ikke, hvem der skal tage over, og jeg har ikke tid til at finde ud af det.'*
> Kilde: Besvarelse af spørgeramme, lokalformand (fiktiv)

Derfor betyder det noget. Når formanden stopper, risikerer afdelingen at stoppe med. Og en formand, der laver alt, har ikke tid til at tage imod nye (5.1) eller uddelegere små opgaver (5.2). Problemerne forstærker hinanden.

5.4 Foreningen kan ikke se sit eget frafald

Dimension: Fastholdelse og data

Det ser vi. Udmeldelse sker ved en mail til landskontoret, og årsagen registreres ikke. Frivillige registreres ikke i medlemssystemet, men i afdelingernes egne regneark, som landskontoret har set 9 af. Fastholdelsen efter første år (46 %) blev regnet ud for første gang til denne audit.

> **EKSEMPEL FRA JERES MATERIALE**
> *'Vi vil øge antallet af aktive frivillige med 25 % frem mod 2027.'*
> Kilde: Strategi 'Mere natur for flere 2025–2027', s. 6 (fiktiv)

Derfor betyder det noget. Målet er godt, men foreningen ved ikke, hvor mange aktive frivillige den har i dag, og kan derfor ikke vide, om den når det. Uden årsager til frafald bliver indsatser gætværk.

AFSNIT 6

Quick wins

Syv handlinger, der kan gennemføres inden for to uger med de nuværende ressourcer. Tilsammen tager de cirka 30 timer.

#	Handling	Ansvarlig	Tid	Løser
1	Skift eksporten til lokalafdelingerne fra månedlig til ugentlig (fast mail hver mandag med nye medlemmer i afdelingen).	Medlemskoordinator	3 t	5.1
2	Omskriv velkomstmailen: afdelingens navn, næste aktivitet i nærheden og en lokal kontaktperson med telefonnummer.	Kommunikationsmedarbejder	4 t	5.1
3	Besvar de 11 ubesvarede frivillighenvendelser personligt, og indfør en svarfrist på tre hverdage.	Medlemskoordinator	4 t	5.2
4	Skriv 'Bliv frivillig'-siden om til fire konkrete roller med tidsforbrug, fx 'Hjælper på naturplejedag, 3 timer'.	Kommunikationsmedarbejder	5 t	5.2
5	Tilføj ét obligatorisk spørgsmål med faste svarmuligheder til udmeldelsen: 'Hvorfor melder du dig ud?'	Medlemskoordinator	2 t	5.4
6	Ring til formændene i de 7 afdelinger uden fuld bestyrelse. 20 minutter pr. samtale: hvad er det vigtigste, landskontoret kan hjælpe med?	Sekretariatsleder	4 t	5.3
7	Faste sider i nyhedsbrevet: 'Ugens hjælpere' med billede og navn fra en naturplejedag, og en konkret invitation til den næste.	Kommunikationsmedarbejder	2 t/md.	5.2

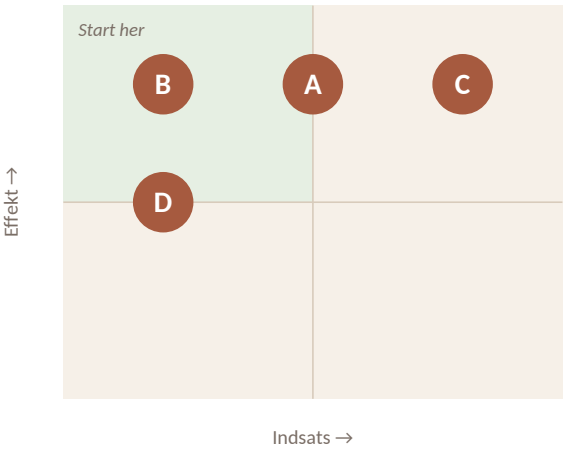
Tip til gennemførelsen
Quick win 1 og 2 hænger sammen. Når formanden hver mandag får en kort liste, og det nye medlem allerede har fået navnet på en kontaktperson, er det lettere at ringe. Aftal med de 8 formænd, der har svaret på spørgerammen, at de prøver det først.

AFSNIT 7

Anbefalinger

Fire større greb, der løser de vigtigste problemer. Effekt og indsats er vurderet som høj, mellem eller lav. De fleste kan startes inden for de næste 90 dage.

	Greb	Effekt	Indsats
A	Et fast 90-dages velkomstforløb	Høj	Mellem
B	En rollemenu med små og store opgaver	Høj	Lav
C	Formandsnetværk og introduktion til nye ledere	Høj	Høj
D	Tre nøgletal og central registrering af frivillige	Mellem	Lav



A · Et fast 90-dages velkomstforløb

Høj effekt · mellem indsats

Alle nye medlemmer får det samme forløb: velkomstmail med lokal kontakt (dag 1), et opkald eller en sms fra afdelingen (inden for 7 dage), en personlig invitation til en naturplejedag eller tur (inden for 30 dage) og en kort mail efter 90 dage med spørgsmålet 'Hvordan går det?'. Landskontoret sender listerne og skabelonerne. Afdelingen udpeger én velkomstansvarlig, som ikke må være formanden.

Sådan ved I, at det virker: fastholdelsen efter første år stiger fra 54 % mod 65 % for de medlemmer, der melder sig ind i 2027.

B · En rollemenu med små og store opgaver

Høj effekt · lav indsats

Beskriv 8–10 standardroller, som alle afdelinger kan bruge: fra 'kaffeansvarlig på naturplejedag' (3 timer) over 'turleder' (4 ture om året) til 'kasserer'. Hver rolle får én linje om formål, tidsforbrug og hvem man kan spørge. Menuen bruges på hjemmesiden, i velkomstforløbet og i lokale opslag. Byg videre på naturplejedagene, som allerede fungerer efter dette princip.

Sådan ved I, at det virker: flere personer med en registreret rolle pr. afdeling, og færre afdelinger, hvor formanden har dobbeltposter.

C · Formandsnetværk og introduktion til nye ledere

Høj effekt · høj indsats

Del landet i fem regionale netværk, der mødes to gange om året (én gang fysisk, én gang online) med sparring på konkrete problemer. Erstat håndbogen med en kort introduktion på 6–8 sider og en tjekliste til de første 100 dage. Indfør 'makkerformand': alle afdelinger opfordres til at vælge en næstformand, der aktivt forberedes til at tage over.

Sådan ved I, at det virker: ingen afdelinger uden fuld bestyrelse ved valget i 2027, og alle nye formænd har haft en introduktionssamtale.

D · Tre nøgletal og central registrering af frivillige

Mellem effekt · lav indsats

Registrér frivillige med rolle i medlemssystemet, så de 60 regneark kan udfases. Følg tre nøgletal hvert kvartal i sekretariatet og årligt på landsmødet: fastholdelse efter første år, antal aktive frivillige og de tre hyppigste udmeldelsesårsager. Brug dem til at justere A–C.

Sådan ved I, at det virker: strategiens mål om 25 % flere aktive frivillige har et udgangspunkt senest 1. januar 2027.

AFSNIT 8

30/60/90 dage

Planen omsætter quick wins og anbefalinger til konkrete skridt. Hver række har én ansvarlig og et klart kriterium for, hvornår den er færdig.

Periode	Hvad	Hvem	Færdig når
0–30 dage	Quick wins 1–5 gennemført	Medlemskoordinator og kommunikationsmedarbejder	Ugentlig eksport kører, ny velkomstmail og ny 'Bliv frivillig'-side er live
0–30 dage	Samtaler med de 7 afdelinger uden fuld bestyrelse (QW 6)	Sekretariatsleder	Kort notat med de vigtigste behov er delt med hovedbestyrelsen
0–30 dage	Beslutning om at gennemføre strategisprint (afsnit 9)	Hovedbestyrelsen	Dato og deltagere er fastlagt
31–60 dage	Velkomstforløbet (A) afprøvet i 8 afdelinger	Medlemskoordinator og 8 formænd	Alle nye medlemmer i de 8 afdelinger har fået opkald inden for 7 dage
31–60 dage	Rollemenu (B) skrevet og testet på to naturplejedage	Kommunikationsmedarbejder	8–10 roller beskrevet og brugt i mindst to opslag
31–60 dage	Frivilligfelt oprettet i medlemssystemet (D)	Medlemskoordinator	Første 10 afdelinger har registreret deres frivillige
61–90 dage	Strategisprint gennemført og beslutning truffet (afsnit 9)	Sekretariatsleder og hovedbestyrelse	Beslutningen er indarbejdet i budget 2027
61–90 dage	Plan for formandsnetværk (C) og ny introduktion klar	Sekretariatsleder	Datoer for de fem første netværksmøder er udsendt
61–90 dage	Første kvartalsopgørelse af de tre nøgletal	Medlemskoordinator	Tallene er præsenteret for hovedbestyrelsen

AFSNIT 9

Det åbne spørgsmål

Auditten kan pege på, hvad der er i stykker, og hvordan det kan repareres. Den kan ikke afgøre, hvilken forening Grøn Fritid skal være om ti år. Det er en prioritering, som kræver en beslutning i hovedbestyrelsen.

SPØRGSMÅLET

Skal Grøn Fritid de næste to år bruge sine kræfter på at holde fast i dem, foreningen allerede har, eller på at bygge et nyt spor, der kan tiltrække yngre medlemmer og frivillige?

Baggrund. Medianalderen blandt medlemmerne er 63 år, og kun 9 % er under 35 (medlemsudtræk 2025, fiktive tal). Landskontoret har fire ansatte, og medlemskoordinatoren er på 30 timer. Foreningen kan realistisk gennemføre ét stort udviklingsspor ad gangen.

	A · Fastholdelse først	B · Nyt spor for unge
Hvad det betyder	Gennemfør A–D fuldt ud i alle 60 afdelinger. Fokus på de medlemmer og frivillige, foreningen allerede møder.	Byg et nyt tilbud for 18–35-årige, fx korte naturplejeevents i byerne, samarbejde med uddannelsessteder og digital tilmelding uden medlemskab.
Det taler for	Hurtigere og mere sikker effekt. Bygger på det, der virker. Halvdelen af de nye forsvinder i dag, så der er meget at vinde.	Adresserer alderprofilen, før den bliver et eksistentielt problem. Kan give nye ledere til afdelingerne på sigt.
Det taler imod	Løser ikke, at medlemsgrundlaget bliver ældre. Kan gøre foreningen bedre til at være det, den er, uden at gøre den bredere.	Langsommere og mere usikkert. Kræver andre aktivitetsformer og kan skabe spænding med eksisterende afdelinger. Tager kapacitet fra A–D.
Kræver	Ca. 40 % af medlemskoordinatorens tid i et år og aktive formænd.	Ekstern finansiering eller en ny stilling, og lokale partnere.

Vores vurdering

Quick wins og greb B og D bør gennemføres uanset valget. De er billige og nødvendige i begge scenarier. Valget handler om, hvor den næste store investering skal gå hen: greb A og C, eller et nyt spor. Det kræver oplysninger, som auditten ikke har: hvorfor folk går, og hvad unge naturbrugere selv efterspørger.

Sådan kan beslutningen træffes: et strategisprint på tre uger

Uge	Indhold	Resultat
1	Analyse af medlemsdata pr. aldersgruppe og afdeling. 10 korte telefoninterviews med udmeldte og 10 med unge deltagere fra naturplejedage.	Faktaark på to sider
2	Workshop på en dag med hovedbestyrelsen, sekretariatet og 6 formænd. Begge muligheder gennemregnes: økonomi, kapacitet, risici.	To konkrete scenarier
3	Beslutning på hovedbestyrelsesmøde. Kommunikation til afdelingerne.	Beslutning indarbejdet i budget 2027

Beslutningen bør være truffet før budgetbehandlingen for 2027 i november 2026.

BILAG A

Materialeoversigt

Alt materiale er fiktivt og udarbejdet til denne eksempelrapport.

Materiale	Type	Periode	Modtaget
Spørgeramme, Del A og D (sekretariatet)	Besvarelse	August 2026	Ja
Spørgeramme, Del D (8 lokalformænd)	Besvarelse	August 2026	Ja
Strategi 'Mere natur for flere 2025–2027'	Dokument	2025	Ja
Anonymiseret medlemsudtræk	Data	2023–2025	Ja
Automatisk velkomstmail	Dokument	Gældende	Ja
Hjemmeside: 'Bliv medlem' og 'Bliv frivillig'	Link	September 2026	Ja
Log over frivillighenvendelser (fællespostkasse)	Data	2024	Ja
Håndbog for lokalformænd	Dokument	2019	Ja
Frivilligopslag fra 5 lokalafdelinger	Dokumenter	2025–2026	Ja
4 seneste nyhedsbreve med statistik	Dokumenter/data	2026	Ja
Referat af landsmødet	Dokument	2025	Ja
Beskrivelse af 'Årets ildsjæl'	Dokument	2025	Ja
Deltagerlister fra naturplejedage (6 afdelinger)	Data	2025	Ja
Valgresultater fra afdelingernes generalforsamlinger	Data	2025	Ja
Lokale frivilligregneark	Data	–	Delvist (9 af 60)
Medlems- eller frivilligundersøgelse	–	–	Nej, findes ikke

BILAG B

Scoringskriterier

Score	Betegnelse	Betydning
1	Mangler	Findes ikke, eller kun på papir.
2	Svagt / tilfældigt	Findes i glimt, men afhænger af enkeltpersoner og tilfældigheder.
3	På plads, men ujævnt	Grundlaget findes, men bruges ikke konsekvent alle steder.
4	Godt og mest konsekvent	Fungerer i praksis de fleste steder; få huller.
5	Stærkt og systematisk	Indarbejdet, fulgt op og forbedret løbende. Kan bruges som eksempel for andre.

Samlet score = (gennemsnit − 1) / 4 × 100. Trafiklys: rød under 40, gul 40–69, grøn 70 og derover.

Medlemmer og frivillige: ankre for 1, 3 og 5

Dimension	1 · Mangler	3 · På plads, men ujævnt	5 · Stærkt og systematisk
Tiltrækning	Nye medlemmer og frivillige kommer tilfældigt. Der er ingen synlig invitation til at være med.	Der rekrutteres via hjemmeside og enkelte kampagner, men budskabet er generelt, og lokal rekruttering afhænger af ildsjæle.	Konkrete invitationer til bestemte målgrupper og opgaver, faste rekrutteringsanledninger i året og en tydelig indgang både digitalt og lokalt.
Første møde og onboarding	Nye får en kvittering, men ingen personlig kontakt. Lokalafdelingen ved ikke, at de er kommet.	En velkomstmail eller -pakke findes, men den personlige opfølgning er ujævn.	Fast forløb de første 90 dage: personlig kontakt inden for en uge, invitation til en konkret første aktivitet og en fast kontaktperson.
Roller og mening	Frivillige må selv finde ud af, hvad der er brug for. Alle opgaver hænger på bestyrelsen.	Nogle roller er beskrevet, men mange opgaver er udefinerede, og der er få små, afgrænsede opgaver.	En menu af roller i forskellige størrelser (fra to timer til fast ansvar), hvor formål, tidsforbrug og støtte er beskrevet.
Anerkendelse	Indsatsen anerkendes sjældent eller kun ved jubilæer.	Anerkendelse findes (fx en årlig pris eller julehilsen), men den er tilfældig og rammer mest de mest synlige.	Løbende, personlig og konkret anerkendelse i hverdagen, synlighed om hvad indsatsen gør af forskel, og en plan, så ingen glemmes.
Ledelse og ansvar	Lokale ledere står alene. Ingen introduktion, sparring eller plan for generationsskifte.	Håndbog og et årligt møde findes, men sparring og uddannelse er sporadisk, og få er klar til at tage over.	Lokale ledere får introduktion, netværk og sparring. Opgaver deles i teams, og næste generation udvikles bevidst.
Fastholdelse og data	Intet overblik over frafald eller årsager. Frivillige er ikke registreret centralt.	Medlemstallet følges, men uden analyse af hvornår og hvorfor folk falder fra. Data om frivillige ligger spredt.	Faste nøgletal (fx fastholdelse efter 1 og 2 år, antal aktive frivillige), kort afgangsundersøgelse og data, der bruges til handling.