

ONBOARDINGEXCELLENCE.NET
KLUBADMINISTRATION.DK



ONBOARDING I DANMARK 2025

IDRÆTTENS VERDEN

TAK



Tak til jer, der gav jeres tid og viden til denne undersøgelse, så vi på bedste vis kan give idrættens ledere god mulighed for at lede indslusningen af nye medarbejdere og nye betroede frivillige

Onboarding i Danmark 2025

Udgivet af Roiit & OnboardingExcellence.net
i samarbejde med Dansk KlubAdministration

Redaktion

Peter Chr. Andersen
Jens Albagaard

Adresse

Solbjærget 45
DK - 3460 Birkerød
Tlf. 40 43 96 68
mail@onboardingexcellence.net
www.onboardingexcellence.net
www.klubadministration.dk

INDHOLD



04

FORORD

05

OM SELVE UNDERSØGELSEN

08

HVEM BESKYTTER
INVESTERINGEN I ONBOARDING?

11

PRIORITET OG RESSOURCER

14

SYSTEMATIK OG STRUKTUR

18

RESULTATER OG KONSEKVENSER

20

SÅDAN KAN DU BRUGE
RESULTATERNE I DIN PRAKSIS

21

OM VORES DATA

22

OM OS

FORORD

Som leder i idrætten ved du, hvor vigtigt det er at fastholde både de betroede frivillige og de ledere, der tager ansvar i hverdagen.

Når en ny medarbejder eller en ny betroet frivillig træder ind, investerer vi alle tid, energi og tillid. Bliver de ikke taget godt imod, kan de hurtigt glide ud igen – og så mister vi både engagement, kontinuitet og fællesskab.

Denne undersøgelse viser, hvordan idrætsorganisationer kan styrke deres måde at tage imod nye kræfter på. Det handler om at passe på de mennesker og ressourcer, vi bygger hele idrætten på.

Resultaterne giver inspiration til at udvikle en praksis, der gør os endnu bedre til at skabe stærke fællesskaber – til glæde for både nutidens og fremtidens idræt.



PETER ANDERSEN

DIREKTØR,
ONBOARDINGEXCELLENCE.NET



JENS ALBAGAARD

DIREKTØR,
DANSK KLUBADMINISTRATION



OM SELVE UNDER- SØGELSEN

Denne undersøgelse **Onboarding i Danmark 2025** er den første af sin art og er skabt for at give ny databåret indblik i, hvordan danske idrætsorganisationer arbejder med modtagelse og fastholdelse af nye medarbejdere og betroede frivillige.

Data er indsamlet gennem et digitalt spørgeskema til ledere, HR-ansvarlige og nøglepersoner i danske idrætsorganisationer.

Spørgsmålene dækker centrale governance-temaer som ejerskab, prioritering, budget, struktur og risikohåndtering.

Datamængden er ikke stor nok til at være statistisk repræsentativ. Resultaterne skal derfor læses som indikationer og pejlemærker.

Respondenterne har givet deres billede af mønstre, tendenser, styrker, udfordringer og muligheder i egen praksis inden for ledelse og tilrettelæggelse af onboarding-oplevelsen.

"Hvordan kan vi sammen styrke onboarding som ledelsesdisciplin?"

Undersøgelsen kan som vidensbyrd fra idrættens ledere være et værktøj til intern refleksion og en invitation til dialog: *"Hvordan kan vi sammen styrke onboarding som ledelsesdisciplin og bedre beskytte de investeringer, der ligger i mennesker og fællesskaber?"*



DERFOR SER RAPPORTEN UD SOM DEN GØR

En leder i en idrætsorganisation skal balancere mellem frivillige, trænere, bestyrelse, økonomi og medlemmernes forventninger.

Onboarding er en brik blandt mange i det store puslespil. Når nye kræfter ikke bliver taget godt imod, mærkes det hurtigt i hele organisationen - også helt lokalt på holdene, i samarbejdet og i fastholdelsen af de aktive og i eksekveringen af jeres handleplaner.

Rapporten er bygget op om fem perspektiver, der direkte spejler den ledelsesopgave.

Beskyttelse af investeringen i onboarding – ligesom på banen skal der være en tydelig træner, der tager ansvar - ellers bliver spillet rodet.

Prioritet og ressourcer – dét, der får midler og opmærksomhed i bestyrelsen, bliver også til handling.

Systematik og struktur – uden en plan for forløbet ender onboarding som tilfældigheder, ikke som tryghed.

Resultater og konsekvenser – det handler om at fastholde betroede frivillige og ledere, skabe kontinuitet og bygge kultur.

Skalering og udvikling – som peger på, at betydningen øges, og praksis skal udvikles.

På den måde bliver rapporten ikke alene en analyse, men et brugbart værktøj til at styrke dine overvejelser om dit lederskab og beskytte de investeringer, I allerede lægger i mennesker og fællesskab.



LEDELSERESUMÉ

Undersøgelsen viser, at ledelse af onboarding i idrætten først og fremmest handler om at beskytte de investeringer, der allerede er lagt i mennesker og fællesskaber.

Når nye medarbejdere eller betroede frivillige ikke hurtigt kommer op i gear, rammer det både kontinuiteten, opgaveløsningen og organisationens samlede kapacitet.

De fleste ledere peger på, at den største konsekvens er *forlænget tid til fuld effektivitet* - dét, vi kalder Time-to-Productivity. Andre fremhæver risiko for fejl, svækket indtryk af organisationen eller i værste fald, at den nye medarbejder eller betroede frivillige forlader jer igen kort efter start.

Samtidig tegner der sig et billede af fremtiden: Ingen tror, at onboarding mister sin betydning. Tværtimod vurderer mange, at den bliver endnu vigtigere i de kommende år. Jo mere kompleks opgaven og jo større ubalance i ledelsespraksis, desto tydeligere fremstår behovet.

For dig, som leder, peger undersøgelsens resultat på et udviklingsrum: Hvordan kan du som leder i idrættens verden arbejde med tid, struktur og kultur på en måde, så nye kræfter hurtigere bliver en aktiv del af organisationen og på en måde, så onboarding bliver netop det ledelsesredskab og den disciplin hos jer, der styrker både fastholdelse og fællesskab?

Vil du læse de praktiske anbefalinger, så gå direkte til side 20.

HVEM BESKYTTER INVESTERINGEN I ONBOARDING?

Centralt i undersøgelsen står spørgsmålet om, hvem der reelt bærer ansvaret for, at onboarding bliver planlagt og gennemført.

Når ansvaret distribueres til den lokale leder, kan onboarding gennemføres og ledes helt tæt på hverdagen. Og når ledere selv tager aktivt ansvar for nye medarbejdere og betroede frivilliges integration, oplever man at tillid, tydelighed og fastholdelse styrkes.

Denne måde at delegere onboarding-arbejdet på indebærer også, at kvaliteten og prioriteringen kan variere og et entydigt ledelsesbillede af onboarding kan være svært at identificere.

Der er typisk få fælles standarder og meget afhænger derfor af den enkelte leders erfaring og tid, hvilket ofte kalder på efteruddannelse af lederen for at sikre kvalitet.

Når ansvaret for onboarding i praksis eksekveres via "et digitalt system" direkte ud til den enkelte nye medarbejder / betroede frivillig, kan det give en meget ensartet onboardingproces.

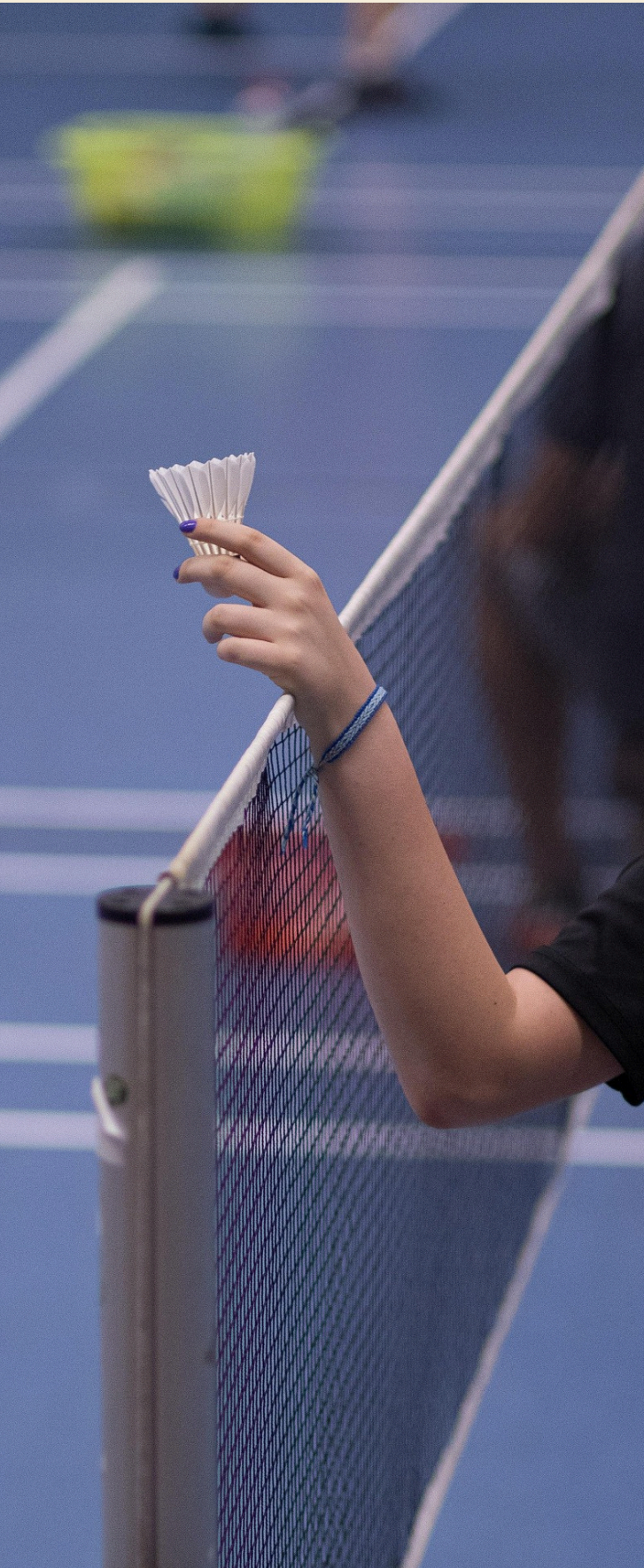
Man har mulighed for at indarbejde og distribuere fælles standarder tydeligt. Den ledelsesmæssige opfølgning på data vil være afgørende for, hvordan onboarding lykkes i praksis.

I mange organisationer planlægges og gennemføres HR-styret onboarding centralt eller af en stabsfunktion (fx introduktionsdage, workshops, manualer). Styrken er fælles standarder og en ensartet ramme; uafhængig af den enkelte leder. Udfordringen er risikoen for, at indsatsen bliver for generisk og løsrevet fra teamets hverdag, hvis ikke lederne supplerer lokalt.

HVEM HAR ANSVARET FOR ONBOARDING HOS JER?

Vi spørger: "Når I får en ny medarbejder / betroet frivillig, hvem har ansvaret for at onboardingforløbet reelt bliver planlagt og eksekveret?"





VORES RESPONDENTER SVARER

76%

Ansættende leder

15%

Automatiseret proces

9%

HR / Intern konsulent

LEADERSHIP-OWNED ONBOARDING

Begrebet dækker over den andel af onboarding, hvor ansvaret ligger direkte hos lederen frem for udelukkende i HR. Når ledere selv tager aktivt ansvar for nye medarbejderes og betroede frivilliges integration, styrkes tillid, tydelighed og fastholdelse.



UDVIKLINGSPUNKTER

Konsistens vs variation

- Hvor ensartet er kvaliteten på tværs af ledere?
- Er der risiko for, at nogle ledere lykkes rigtig godt, mens andre halter bagefter?

Lederens kapacitet

- Har lederen tid, kompetencer og værktøjer til at tage ejerskabet alvorligt?
- Eller bliver onboarding ét punkt blandt mange, der let nedprioriteres?

Balance mellem HR og ledelse

- Er onboarding udelukkende lederens ansvar, eller er der en ramme fra HR, der sikrer minimumsstandarder?
- Det interessante er graden af samspil, ikke enten-eller.

Langsigtet effekt

- Bliver onboarding brugt som en strategisk mulighed for at forme kultur og relationer?
- Eller ses det mest som praktiske opgaver og oplæring?

Ledelsesudvikling

- Leadership-owned onboarding kan afsløre, hvor meget organisationen investerer i at udvikle ledernes evne til at onboard.
- Hvis der ikke tilbydes støtte, kan det være en blind vinkel i lederudviklingen.

PRIORITET OG RESSOURCER

Når vi bevæger os videre fra spørgsmålet om **ejerskab** til spørgsmålet om **prioritet og ressourcer**, skærper vi billedet af, hvor meget onboarding reelt betyder i praksis i idrætten.

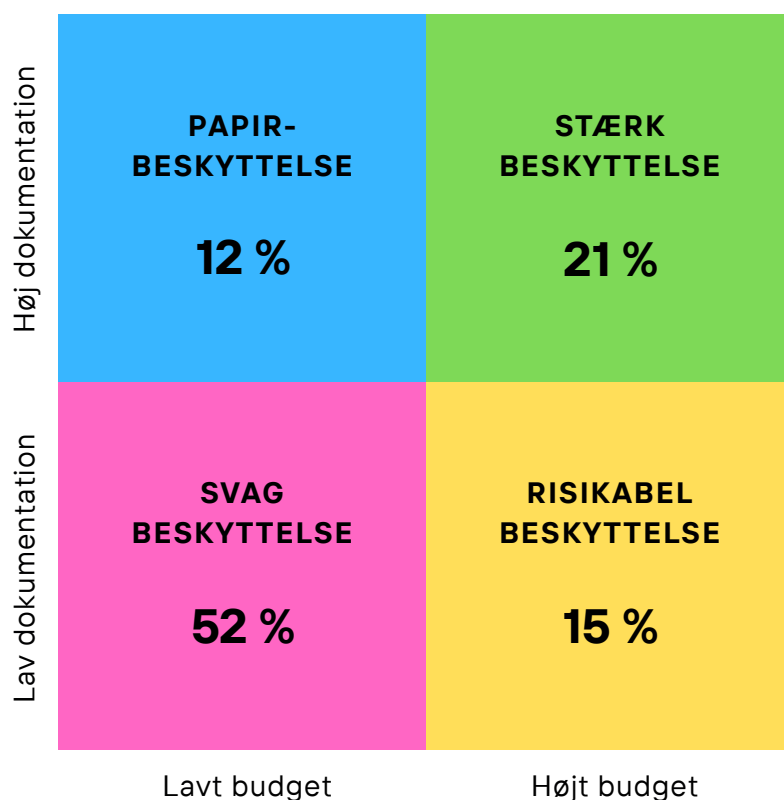
Ejerskab fortæller os, hvem der har ansvaret. Budget og dokumentation viser, om ansvaret også er understøttet med ressourcer.

Undersøgelsen peger på, at få idrætsorganisationer placerer sig i feltet "Stærk beskyttelse". Det felt, hvor onboarding både prioriteres med budget og dokumenteres med data og argumenter.

En del befinder sig i feltet "Svag beskyttelse", hvor onboarding hverken har tilstrækkelige ressourcer eller systematisk dokumentation.

Svarene fra vores respondenter peger på, at det kan være en udfordring i at få en effektiv sammenhæng mellem intention og praksis. Det er værd at få adresseret og drøftet internt - og få identificeret om I har modeller for, hvordan det ledelsesmæssigt i virkeligheden skal tackles.





Figur 1: Beskyttelsesmodellen

Beskyttelsesmodellen (Figur 1) ovenfor giver dig et overblik over, hvor stærkt en organisation beskytter sin investering i onboarding.

Modellen kombinerer svarene fra to spørgsmål: "Afsætter I budgetter til at kunne udføre onboardingaktiviteter?" samt "Har I dokumentation og argumenter for, at jeres onboarding betaler sig?" og derved fremkommer fire felter.

Ved at indplacere respondenternes svar i disse felter og give felterne benævnelser, kan vi identificere, hvor robust prioriteringen af onboarding reelt opleves.

Stærk beskyttelse: Organisationen har både ressourcer og dokumentation – onboarding behandles som en reel investering.

Risikabel beskyttelse: Der er sat midler af, men uden dokumentation for værdien.

Papirbeskyttelse: Der er dokumentation, men ingen budgetmæssig opbakning.

Svag beskyttelse: Ingen af delene er til stede og onboarding udøves uden rammer.



UDVIKLINGSPUNKTER

Hvad kan næste skridt være, hvis onboarding skal behandles som en investering og ikke blot som drift?

Sammenhæng mellem ord og handling

- Siger organisationen, at onboarding er vigtigt, men uden at afsætte budget eller tid?
- Gap'et mellem intention og praksis er ofte dér, hvor problemerne opstår.

Balancen mellem dokumentation og ressourcer

- Har I dokumentation uden budget (Papirbeskyttelse) eller budget uden dokumentation (Risikabel beskyttelse)?
- Begge situationer skaber sårbarhed i forhold til at fastholde investeringer.

Ledelsens argumentationskraft

- Kan ledelsen vise med data, at onboarding betaler sig?
- Det er en nøgle til at forsvare prioriteringen over for bestyrelse, når ressourcerne skal fordeles.

Strategisk forankring

- Behandles onboarding som en reel investering på linje med andre områder, eller overlades det til tilfældigheder?
- Den høje andel af 'Svag beskyttelse' peger på, at mange stadig mangler modeller for at forankre ansvaret ledelsesmæssigt.

SYSTEMATIK OG STRUKTUR

Vi spørger respondenterne ind til fire klassiske hjørnестene i god onboarding-ledelse:

- **Praktiske forhold** (fx adgang, udstyr, login)
- **Roller og opgaver**
- **Kultur og tilhørsforhold**
- **Relationer og netværk**

Konkret spørger vi:

*"I hvilken grad er der **ledelsesmæssig opmærksomhed** og **tydelige rammer** for jeres onboarding?"*

Med en støttende vejledning:

*"Vurdér hvert punkt på en skala fra '1' (**slet ikke**) til '10' (**meget tydeligt og systematisk**)."*

AFDÆKKE RISIKOPROFIL

Svarene mapper vi op mod en modenhedsmodel, så man kan danne sig et overblik over, hvor man med fordel kan sætte ind for at reducere risikoen for fejl i onboarding og dermed beskytte sin investeringer i nye medarbejdere bedre.

I hvilken grad er der ledelsesmæssig opmærksomhed og tydelige rammer for jeres onboarding?

Vores respondenter peger på, at de finder at de mest konkrete og håndgribelige elementer af onboarding (Praktiske forhold) typisk er bedst struktureret hos dem.

Organisationerne har i høj grad fokus på, at deres nye medarbejdere får udstyr, adgang og en klar introduktion til deres arbejdsopgaver.

Når det handler om de mere relationelle aspekter og den kulturelle integration, så melder respondenterne et billede ind, som dels er mere uensartet og dels er med lavere ledelsesmæssig tydelighed.

Billedet viser, at der overvejende arbejdes systematisk med onboarding på tværs af områder, men at de kulturelle og sociale ledelses-dimensioner har en tendens til at stå lidt svagere end de praktiske og rollebaserede elementer.



LEDELSE AF RISIKO I ONBOARDING

Ledelse af risiko i onboarding handler om det ledelsesmæssige tryk og den opmærksomhed, som man som organisation tilføjer onboarding-processen (Tydelighed) samt om, hvor nuanceret og bredspektret man arbejder.

Normativt kan man sige, at de organisationer, som er 'Meget tydelige' (de grønne felter i Figur 2 nedenfor) på alle fire parametre, er de organisationer som alt andet lige - strukturelt og systematisk - opererer med 'Lav risikoprofil', hvilket er den risikotilstand, man sigter efter.

	PRAKTISKE FORHOLD	ROLLE OG OPGAVER	KULTUR OG TILHØRSFORHOLD	RELATIONER OG NETVÆRK
HØJ RISIKOPROFIL	MEGET TYDELIG	MIDT I MELLEM	SLET IKKE TYDELIG	SLET IKKE TYDELIG
MELLEM RISIKOPROFIL	MEGET TYDELIG	MEGET TYDELIG	MIDT I MELLEM	MIDT I MELLEM
LAV RISIKOPROFIL	MEGET TYDELIG	MEGET TYDELIG	MEGET TYDELIG	MEGET TYDELIG

Figur 2: Modenhedsmodellen (risikoprofilering)

Vores respondenter beskriver imidlertid et sammensat billede af den ledelsesmæssige praksis, der udøves.

Nogle organisationer scorer 'Midt i mellem' på tværs af alle fire parametre, mens andre er 'Slet ikke tydelig' på 'Praktiske forhold' samtidig med, at de er

'Meget tydelig' på 'Kultur og tilhørsforhold' og har på den måde en helt anden risikoprofil end de mest typiske profiler.

Og på den måde er virkeligheden jo altid mere nuanceret end modellerne.

OPLEVELSEN AF LEDELSESMÆSSIGE TYDELIGHEDER OG RAMMER

Når vi spørger deltagerne, får de 'Praktiske forhold' den højeste vurdering – 8,1 ud af 10. Det betyder, at ting som computer, login og arbejdsplads oftest er på plads fra start.

'Rolle og opgaver' scorer lidt lavere med 7,6, og her tyder det på, at mange stadig savner en endnu tydeligere afklaring af, hvad der præcis forventes af dem.

'Kultur og tilhørsforhold' ligger lavest på 7,3. Det viser, at dét at føle sig hjemme i fællesskabet er en udfordring flere steder.

'Relationer og netværk' ligger midt i mellem med 7,7, hvilket peger på, at introduktion til kolleger og samarbejde fungerer nogenlunde, men kan styrkes.

Samlet set sender tallene et signal: de fleste organisationer har styr på det praktiske; men der er stadig arbejde at gøre, når det handler om at hjælpe nye ind i fællesskabet og gøre forventningerne helt tydelige.

VORES RESPONDENTER SVARER

Praktiske forhold

8,1 / 10

Rolle og opgaver

7,6 / 10

Kultur og tilhørsforhold

7,3 / 10

Relationer og netværk

7,7 / 10

SPREDNINGEN ER BETYDELIG

Når vi dykker ned under de overordnede tal, viser eksempler fra fem organisationer på tværs af organisationstyper imidlertid, at værdierne for 'Tydelighed' på tværs af de fire opmærksomhedspunkter kan se endog meget forskellige ud.

Med andre ord: Man vægter indsatserne meget forskelligt (se Figur 3 nedenfor).

I én organisation er det de 'Praktiske forhold', der trækker op, mens det hos andre er 'Kultur og tilhørsforhold' eller 'Relationer og netværk'.

Svarene fra vores respondenter fortæller os på den måde, at styrker og svagheder i ledelsespraksis er forskellig og at ubalance giver en ujævn oplevelse af onboarding.

Ubalancen er et udtryk for forskellen mellem højeste og laveste vurdering.

Det centrale i det begreb er ikke, hvorvidt man er en lille forening, et stort forbund eller en anden idrætsorganisation.

Pointen er, at man som leder kan vælge at designe onboarding med blik for balancen. Når ét område er meget stærkt vægтет og andre halter, mister man noget af den samlede effekt. Når områderne derimod hænger sammen, skabes en tryk og ensartet oplevelse.

Sammenfatning

Organisationer af enhver størrelse kan aktivt tage stilling til, hvordan balancen mellem praktik, opgaver, kultur og relationer skal se ud og dermed styrke den samlede ledelsesmæssige tydelighed.

ORGANISATIONSTYPE	TYDELIGHED				NIVEAU (SNIT)	UBALANCE
	PRAKTISKE FORHOLD	ROLLE OG OPGAVER	KULTUR OG TILHØRSFORHOLD	RELATIONER OG NETVÆRK		
STOR FORENING (1501-5000 MEDL.)	3	6	8	3	5,0	5
MEGET STORT FORBUND (15001+ MEDL.)	10	6	4	4	6,0	6
MELLEMSTORT FORBUND (1001-5000 MEDL.)	9	9	5	8	7,8	4
LILLE FORENING (1-500 MEDL.)	7	5	4	8	6,0	4
ANDEN IDRÆTSORGANISATION	5	7	9	9	7,5	4

Figur 3: Ubalance i onboarding (eksempler fra konkrete besvarelser)

RESULTATER OG KONSEKVENSER

De første tre perspektiver på undersøgelsen har vist os, hvordan ansvaret placeres, hvordan ressourcerne prioriteres samt hvordan systematikken ser ud i organisationernes ledelsespraksis.

Med dette afsæt spørger vi vores respondenter: **Hvad sker der, når onboarding ikke lykkes?**

Konkret spørger vi:

- *"Hvad er den største konsekvens, hvis onboarding ikke lykkes hos jer?"*

Svarmulighederne er:

- *Medarbejderen / betroet frivillig stopper igen kort tid efter ansættelsen.*
- *Det tager længere tid for medarbejderen / betroet frivillig at komme fuldt op i gear*
- *Der er for mange fejl i arbejdet*
- *Dårligt indtryk af vores organisation*
- *Jeg ved det ikke – vi følger ikke systematisk op*

Når onboarding ikke lykkes, er konsekvensen næsten altid, at det tager for lang tid at få nye op i gear

Vores respondenter peger i dominerende grad på, at den største konsekvens ved fejl i onboardingprocessen er, at **det tager længere tid** for nye medarbejdere og betroede frivillige at komme fuldt op i gear.

Forlænget tid til fuld effektivitet rammer organisationens evne til at nå målsætninger, lægger pres på kolleger og udsætter det tidspunkt, hvor investeringen begynder at give et afkast.

Enkelte respondenter peger på **øget risiko for fejl** hhv. et **svækket indtryk af organisationen** samt at det i værste fald indebærer, at den **nye forlader organisationen igen** kort efter start.

Time-to-Productivity

Time-to-Productivity (TtP) handler om den tid, det tager en ny medarbejder / betroet frivillig fra første arbejdsdag til vedkommende bidrager effektivt og selvstændigt til organisationens mål på det niveau, der svarer til stillingens krav. Det er en central måleparameter i onboarding, fordi den viser, hvor hurtigt og effektivt en nyansat / betroet frivillig bliver operationelt værdiskabende.

Jo kortere Time-to-Productivity, desto bedre virker onboardingprocessen.

FREMTIDEN: BLIVER ONBOARDING VIGTIGERE?

Når vi spørger lederne om ledelse af onboarding bliver vigtigere fremover, er det samlede billede tydeligt: Ledelse af onboarding mister ikke sin betydning. Tværtimod!

Således svarer respondenterne, at ledelse af onboarding vil være lige så vigtigt fremover, mens en større gruppe respondenter forventer, at ledelse af onboarding bliver 'Mere vigtig' fremover.

En lille gruppe har 'Ingen forventninger', mens ingen respondenter peger på, at onboarding vil fylde mindre.

Konkret spørger vi:

- *"Bliver onboarding vigtigere for jer i fremtiden?"*

Svarmulighederne er:

- *Ja, mere vigtig*
- *Det samme som nu*
- *Nej, mindre vigtig*
- *Jeg har ingen forventninger*

VORES RESPONDENTER SVARER

58%

Mere vigtig

39%

Det samme som nu

3%

Ingen forventninger

0%

Mindre vigtigt

Undersøgelsen fortæller os, at fremtiden mht. onboardingledelse ikke alene handler om at fortsætte arbejdet, men faktisk om at skalere det: Væsentligheden øges, og onboarding bevæger sig fra at være en praktisk opgave til at være en strategisk prioritet, der skal udvikles i takt med organisationens behov.

Har man allerede høj systematik og balance i sin onboarding, vil fokus på ledelsesopgaven i fremtiden som minimum skulle fastholdes og konsolideres.

Har man derimod oplevet udfordringer – fx længere tid før den nye medarbejder / betroet frivillig kommer op i gear eller u hensigtsmæssige ubalancer mellem de fire opmærksomhedspunkter – så vil onboarding skulle arbejdes op i vægt og prioritet.

SÅDAN KAN DU BRUGE RESULTATERNE I DIN PRAKSIS

1

Gør Time-to-Productivity til et målbart fokuspunkt

Overvej, hvor hurtigt nye medarbejdere eller betroede frivillige hos jer forventes at være selvkørende og brug det som pejlemærke for, hvad onboarding skal understøtte.

Når du sætter ord på målet, bliver onboarding en ledelsesopgave og ikke blot en praktisk proces.

2

Tjek balancen mellem de fire opmærksomhedspunkter og ikke kun niveauet

Selvom jeres onboarding generelt fungerer, kan skævheder mellem fx rolleafklaring og kulturoplæring skabe flaskehalse.

Brug 'Praktiske forhold', 'Roller og opgaver', 'Kultur og tilhørsforhold' og 'Relationer og netværk' som refleksionsramme og find ud af, hvor I som ledere er stærkest og hvor det halter.

3

Brug Niveau og (u)Balance som dialogværktøj i dit ledelsesrum

Lav en enkel vurdering af jeres onboarding på hver af de fire opmærksomhedspunkter; gerne sammen med HR eller dit team og drøft, hvordan det påvirker trivsel, drift og fastholdelse.

Den fremgangsmåde skaber et fælles sprog og gør det tydeligt, hvor I kan sætte ind for at styrke helheden.

4

Sørg for, at onboarding ikke afhænger af lederens overskud alene

Leadership-owned onboarding styrker tillid, ejerskab og fastholdelse.

Men det kræver, at man som ansættende leder har både tid, værktøjer og støtte.

Overvej: Er onboarding én opgave blandt mange eller en disciplin, lederen er klædt på til at lede?



OM VORES DATA

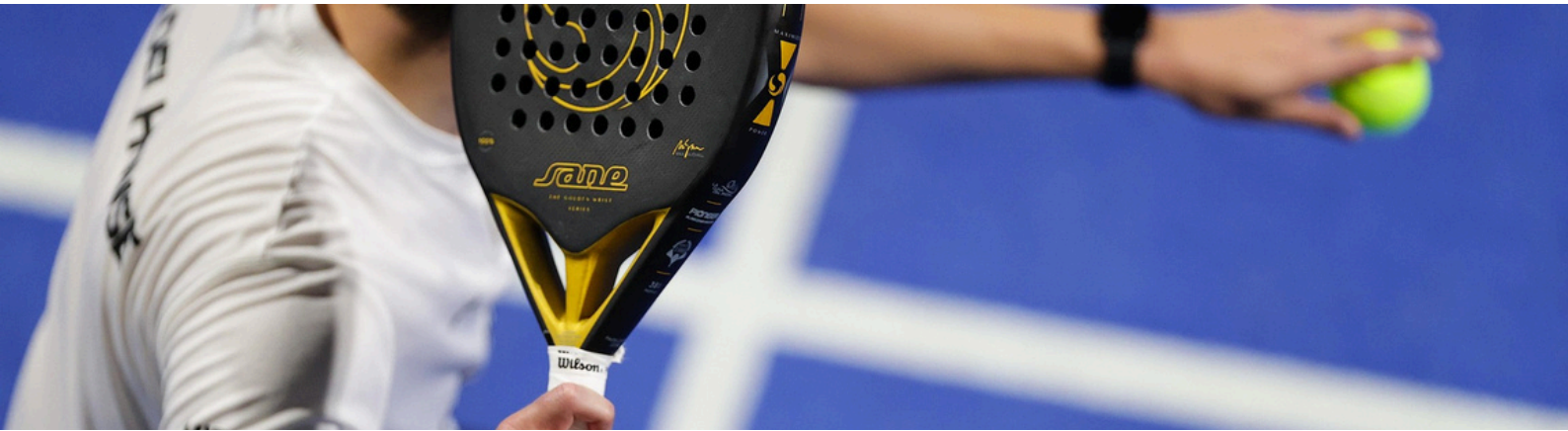
I denne undersøgelse **Onboarding i Danmark 2025** har vi indsamlet 50 besvarelser.

Datamængden er ikke så stor, at vi kan tale om statistisk repræsentativitet. Det betyder, at resultaterne ikke kan generaliseres til hele idrætsområdet med samme sikkerhed, som man ville kunne i større surveys.

I modsætning til undersøgelser med tusindvis af respondenter og officielle referencepunkter (fx Danmarks Statistik) kan vi ikke teste vores population op imod den samlede befolknings- eller organisationsfordeling.

Vores data skal derfor læses som et **udforskende indblik** og et **kvalificeret øjebliksbillede**, der peger på mønstre og tendenser i de organisationer, som har deltaget.

Vi vurderer, at svarene giver et tilstrækkeligt grundlag til at drøfte centrale problemstillinger og udviklingsbehov, men ikke til at drage statistisk sikre konklusioner.



OM OS

Roiit / OnboardingExcellence.net

OnboardingExcellence.net er et unikt initiativ - skabt under konsulentvirksomheden Roiit – særligt målrettet onboardingledelse. Vores fokus er rettet mod at mestre indslusningen af nye medarbejdere og styrke vores kunders lederskab i denne proces.

Vi tager ikke opgaver indenfor rekruttering, talentudvikling eller andre områder, som kan forveksles med eller relateres til onboarding. Vi anerkender dog, at onboarding er en kompleks størrelse og at visse opgaver til tider kan inkludere elementer fra andre fagområder.

Når det er nødvendigt at supplere vores ekspertise, samarbejder vi derfor med nøje udvalgte partnere for at sikre den bedst mulige løsning - som Dansk KlubAdministration.

Dansk KlubAdministration

Dansk KlubAdministration er en service- og konsulentvirksomhed, der bl.a. tilbyder foreninger, forbund og organisationer i idrættens verden at varetage administration og økonomistyring.

Med mange års erfaring fra idrættens verden er der stor forståelse for og kompetencer til at løse disse udfordringer, der dræner de frivillige for deres engagement og gejst.

Med hjælp fra Dansk KlubAdministration kan der frigøres mange frivillige ressourcer til udvikling og aktiviteter.

I samarbejde med OnboardingExcellence.net ønsker vi at bidrage til bedre onboarding af ledende medarbejdere og betroede frivillige i idrættens verden.

