

UMEÅ UNIVERSITET  
Sociologiska institutionen

# **Unga idrottsledare**

En studie om hinder och drivkrafter till ideellt engagemang

Malin Fahlgren (Sociologi med inriktning mot socialpsykologi C, 10 poäng)  
Jens Fahlgren (Idrottspedagogik C, 10 poäng)  
Handledare: Ivar Söderlind  
Uppsats nr 603

## **Abstract**

Decreasing engagement and lack of idealistic leaders within sports today are considered to be the greatest challenges for sport associations. The ambition with this study was to show a picture of what motivates young people to commit themselves idealistically to sports today. Data was collected through six interviews considering motivational factors and obstacles to engagement among youngsters. Three of the interviewees were young idealistic leaders, and three were responsible for recruitment of young leaders within their associations. The results of the study were analysed phenomenologically. The results showed many different motivational factors and obstacles for idealistic leadership. Individual development, interest and the possibility of influence within the association were some of the important motivational factors. Obstacles and factors that had an unmotivating effect upon young leaders were among others negative attitudes, the fact that the engagement took too much time and unmotivated participants. Several interesting areas, which need further research were found, such as young people wanting to become leaders to achieve status. Finally, the importance of money as a motivational factor in the associational engagement among young people, is also an interesting area for further research.

**Keywords:** Non-profit, leadership, sports, motivation

**Nyckelord:** ideellt ledarskap, unga, idrott, motivation

# Innehållförteckning

<i>Innehållförteckning</i> .....	1
<i>1 Inledning</i> .....	2
1.1 Bakgrund .....	2
1.2 Idrottspolitisk bakgrund .....	2
1.3 Syfte .....	3
1.4 Definitioner av centrala begrepp .....	4
<i>2 Metod</i> .....	5
2.1 Forskningsansats .....	5
2.2 Urval.....	6
2.3 Intervjuförfarande.....	7
2.4 Det fenomenologiska arbetssättet.....	8
2.5 Validitet och reliabilitet.....	10
2.6 Metoddiskussion.....	10
<i>3 Tidigare studier och teoretiska resonemang</i> .....	12
3.1 Forskning om ideella organisationer .....	12
3.2 Motiv till ideellt engagemang .....	13
3.3 Riksidrottsförbundets föreningsundersökning 2005 .....	14
3.4 Föreningsundersökning i Västerbotten 2004.....	15
3.5 Att rekrytera och behålla unga idrottsledare .....	16
3.6 Några tankar kring ideellt ledarskap i framtiden.....	17
3.7 Unga och föreningsidrotten .....	19
<i>4 Resultat och Analys</i> .....	21
4.1 De unga om sitt ideella engagemang.....	21
4.1.1 Hur de började .....	21
4.1.2 Vad som gör dem motiverade .....	22
4.1.3 Vad som gör dem omotiverade .....	23
4.2 De ansvarigas erfarenheter .....	24
4.2.1 Drivkrafter till ungas engagemang.....	24
4.2.2 Hinder för ungas engagemang.....	25
4.3 Förslag hur man ska få fler unga att engagera sig ideellt.....	27
<i>5 Diskussion</i> .....	29
5.1 Resultatdiskussion och förslag till vidare forskning .....	29
5.2 Överförbarhet .....	30

*Referenser*

*Bilagor*

# 1 Inledning

I det här kapitlet presenteras fakta om undersökningsorten och idrottsföreningar i Sverige. Vidare berörs den idrottspolitiska bakgrunden samt syfte och definitioner av viktiga begrepp.

## 1.1 Bakgrund

I Sverige finns ca 20 000 idrottsföreningar med sammanlagt närmare 3 miljoner medlemmar ([www.rf.se](http://www.rf.se), 12 april 2007). Idrottsrörelsen är därigenom vår tids största folkrörelse ([www.regeringen.se](http://www.regeringen.se), 12 april 2007). Men hur ser framtiden ut? I föreningarna upplevs minskande engagemang och ledarbrist som de största hoten inför framtiden. Så många som två tredjedelar av föreningarna i Västerbotten säger sig idag ha för få ledare för att kunna sköta sin verksamhet (Söderlind, 2007, s. 8). Detta tillsammans med det faktum att ungefär hälften av alla unga som börjar med föreningsidrott slutar före 20 års ålder, introducerar det problem som är utgångspunkten för vår undersökning.

Den här undersökningen genomförs i Skellefteå, och det kan vara på sin plats att presentera staden lite närmare. I kommunen bor drygt 70 000 personer, varav knappt 12 000 är mellan 13-25 år. Medelåldern ligger på 42 år, att jämföra med rikssnittet som är ca 41 år. I Skellefteå finns för närvarande en något högre inflyttning än utflyttning totalt sett. Bland befolkningen mellan 19-24 år syns däremot ett tydligt trendbrott där utflyttningen är märkbart högre än inflyttningen ([www.scb.se](http://www.scb.se), 20 maj 2007). Detta kan antas bero på att många flyttar för att studera under de åren. I Skellefteå finns 179 idrottsföreningar registrerade i kommunens föreningsregister. Några har satsningar på elitnivå, såsom Skellefteå AIK Hockey, Sunnanå SK och Skellefteå Innebandy IF. De allra flesta riktar dock in sig på "*breddverksamhet utan elitänkande*", som det står på Skellefteå kommuns hemsida ([www.skelleftea.se](http://www.skelleftea.se), 8 april 2007). I Västerbotten har genomsnittsföreningen 357 betalande medlemmar, vilket är fler än om man ser på Sverige i stort där siffran ligger på 271 (Söderlind, 2007, s. 12). Föreningslivet är med andra ord i allra högsta grad levande i Skellefteå.

## 1.2 Idrottspolitisk bakgrund

Den ideella sektorn i Sverige utgörs i huvudsak av demokratiska medlemsbaserade föreningar och organisationer. Idrottsrörelsen är en betydande del av denna sektor, med sitt stora antal medlemmar landet runt. Många och aktiva medlemmar ses som ett mått på framgång, och omvänt så ses sjunkande medlemsantal och minskat engagemang som oroväckande signaler (Socialstyrelsen, 2001, s. 18).

Ett av de idrottspolitiska mål som finns presenterade på regeringens hemsida är ”att stödja en fri och självständig idrottsrörelse byggd på ideellt engagemang”. Vidare vill regeringen verka för att unga får ett ökat intresse för att ”utöva inflytande över och ta ansvar för sitt idrottande” (<http://www.regeringen.se>, 11 april 2007). Regeringen har föreslagit att SISU (Svensk idrotts- och utbildningsorganisation) från och med 2006 årligen skall tilldelas 140 miljoner för att utveckla ledarutbildningarna inom idrottsrörelsen (<http://www.regeringen.se>, 10 april 2007). År 2000 tilldelades RF (Riksidrottsförbundet) 15 miljoner kronor för att tillsammans med bland andra SISU ”stärka ungdomars vilja och möjligheter att verka som idrottsledare”. Regeringens satsningar för att öka ungdomars engagemang i idrottsrörelsen motiveras utifrån idrottsrörelsens värdeskapande både på individ- och samhällsnivå. Förutom demokrati och delaktighet nämns andra värden som lokal utveckling, identifikation och glädje som positiva följder av föreningsengagemang. Att RF valt att gå på samma linje som regeringen kan bland annat förklaras mot bakgrund av alla rapporter som visar på ett gammalt, välkänt problem, dvs. att unga i övre tonåren i hög utsträckning väljer att sluta med sin idrott (se exempelvis Trondman, 2005:9, s. 125). Genom att engagera personer mellan 16-25 år som ledare eller med olika förtroendeuppdrag har man förhoppningen att fler väljer att stanna kvar inom föreningen. Kan man dessutom stimulera dem till att fortsätta som ledare har man löst ett problem till, då ledarrekrutering är en ständig utmaning för idrottsföreningarna (Redelius m.fl., 2004, s. 8).

### ***1.3 Syfte***

Syftet med den här uppsatsen är att skapa en bild av vad som driver unga att arbeta ideellt inom idrotten. De faktorer som har varit i fokus är sådana som främjar ideellt arbete, vilka benämns som drivkrafter, samt faktorer som motverkar ideellt arbete, hädanefter kallade hinder. För att strukturera upp syftet har följande frågeställningar använts:

- Vilka drivkrafter kan få unga människor att börja engagera sig ideellt i en idrottsförening?
- Vilka drivkrafter kan motivera unga att fortsätta sitt ideella engagemang?
- Vilka hinder kan finnas för ungas ideella engagemang?

#### ***1.4 Definitioner av centrala begrepp***

I Nordstedts ordbok (Allén m.fl., 1997, s. 464) definieras termen *ideellt* som någon eller något ”som verkar utan vinstintresse, för ett gott syfte”. Helmut K. Anheier, forskare på UCLA´s School of Public Affairs, har arbetat fram en mer konkret och användbar definition av begreppet. I sin bok ”Nonprofit Organisations. Theory, management, policy” (2006, s. 219f) beskriver han fritt översatt ideellt arbete som ”*arbete utan ekonomisk ersättning eller lagliga förpliktelser, erbjudet till personer som bor utanför frivilligarbetarens eget hushåll*”. Den här definitionen gör en åtskillnad på avlönat och oavlönat arbete, vilket inte alltid är okomplicerat med tanke på de arvoden som ibland erbjuds ideella arbetare. Definitionen skiljer också på hemarbete och ideellt arbete, då han menar att arbetet ska gynna någon utanför hushållet för att kunna klassas som ideellt. Frivilligheten som aspekt av ideellt arbete är inte heller helt okomplicerad. Genom att väga en persons personliga vinning mot insatsen kan man få fram en slags frivillighetsskala. Som exempel lyfter han fram att en högavlönad chef som på sin fritid arbetar med välgörenhet väger tyngre än en student som engagerar sig ideellt som en del av sin examen.

Nordstedts (Allén m.fl., 1997, s. 325) förklaring till *förening* är att det är en ”organiserad grupp med viss avgränsad verksamhet, ofta på lokal nivå”. I den här rapporten har vi valt att begränsa oss till de idrottsföreningar som finns med i Skellefteå kommuns föreningsregister.

## 2 Metod

I det här kapitlet kommer forskningsansatsen för denna studie att lyftas fram. Därefter beskrivs urvalsprocessen, hur intervjuerna genomförts samt hur den fenomenologiska bearbetningen och analysen av materialet har gått till. Studiens validitet och reliabilitet kommer också att behandlas. Kapitlet avslutas med en metoddiskussion.

### 2.1 *Forskningsansats*

Vi valde att angripa forskningsproblemet kvalitativt, då vi vid inläsningen på ämnet upplevde att det fanns mer kvantitativa data i form av enkätundersökningar och statistik. Det man ska tänka på när man gör en kvalitativ undersökning är att några enskilda fall inte ger en fullständig bild av verkligheten och därmed ska man vara försiktig med att dra generella slutsatser. Syftet med den här uppsatsen är att skapa en bild av vad som driver unga att arbeta ideellt inom idrotten. I och med att det handlar om människors unika erfarenheter och tankar är fenomenologi en användbar utgångspunkt. Fenomenologi studerar människors subjektiva upplevelser av ett fenomen och deras egen förståelse och beskrivning av sin erfarenhet är central. Doris J. Riemen, som skrivit Appendix C i Creswells bok "*Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing Among Five Traditions*" (1998, s. 275) förklarar det som att man försöker förstå fenomenet utifrån de berörda människornas perspektiv. En av fördelarna med att arbeta fenomenologiskt är just att resultaten av undersökningen håller sig nära respondenternas ursprungliga utsagor.

För att komma åt en individs specifika erfarenheter, upplevelser, tankar och känslor är intervju en bra metod (Kvale, 1997, s. 13). Detta stämmer bra överens med vårt syfte och den valda forskningstraditionen, där respondenternas utsagor är centrala. Genom djupintervju har man möjlighet att följa upp intressanta resonemang på ett annat sätt än genom exempelvis enkät, där respondenten är mer bunden av de skrivna svarsalternativen. Det är dock viktigt att som intervjuare vara öppen i sina frågor, fri från förutfattade meningar och på hugget med att följa upp intressanta resonemang. Groenewald (2004, s. 4) skriver att fenomenologins målsättning kan beskrivas i uttrycket "Back to the things themselves". Med det syftar han på fenomenologins strävan att helt och hållet utgå ifrån det empiriska materialet för att få förståelse för det studerade fenomenet. Forskaren bör granska sin egen förförståelse av det som studeras och sätta det åt sidan under hela forskningsprocessen, s.k. 'bracketing' (Groenewald, 2004, s. 17f). Eftersom vi varit två om att skriva det här arbetet har vi varit uppmärksamma, inte bara på vår egen förförståelse, utan också på varandras. Detta för att

hjälpa varandra att försöka ha ett vetenskapligt förhållningssätt till arbetet. Att i detta fall kunna uppnå fullständig objektivitet är, liksom i all vetenskaplig forskning dock en utopi. Med en medvetenhet om svårigheterna kring strävan att ha ett objektiva förhållningssätt, kan dock objektiviteten förbättras.

## **2.2 Urval**

För att få ut så mycket som möjligt av intervjuerna sattes några kriterier upp för vilka intervjupersoner som skulle väljas, som berörde kön, ålder, erfarenheter och typ av idrott. Eftersom målet var att få en bred bild av vad som kan driva unga att engagera sig ideellt i en idrottsförening, eftersträvades heterogenitet i materialet. Vi har dels intervjuat personer som arbetar med rekrytering av ideella ledare i idrottsföreningar och har gjort det under en längre tid (minst 10 år), hädanefter kallade ansvariga. Dels har vi intervjuat unga som antingen är eller har varit ledare, hädanefter kallade ungdomarna. Dessa skulle vara mellan 13-25 år eftersom det underlättar eventuella jämförelser med tidigare studier (se ex. Trondman 2005). Totalt intervjuades sex personer, tre ur varje kategori. Både kvinnor och män har intervjuats i båda grupperna, två män och en kvinna bland de ansvariga, och två kvinnor och en man bland ungdomarna. Eftersom olika idrottsföreningar har olika behov och arbetssätt har vi intervjuat personer som är engagerade i olika typer av idrotter. Såväl lagidrott, individuell idrott som gruppträning finns representerat.

För att intervjun ska bli meningsfull är det viktigt att intervjupersonen har en god inblick i och en upplevd erfarenhet av det studerade fenomenet, som i det här fallet är ungas ideella engagemang (Groenewald, 2004, s. 8f). För att hitta sådana personer användes en strategisk urvalsmetod som kallas snöbollsurval. Det är en metod som bygger på att man frågar en IP om förslag på fler lämpliga personer och på så sätt nystar sig fram till lämpliga respondenter (Groenewald, 2004, s. 9). I och med att vi redan kände till en person som hade god inblick i och erfarenhet av att engagera unga inom en idrottsförening, valde vi att utgå ifrån den personen. Efter första intervjun hade två nya namn dykt upp, på personer som skulle kunna vara intressanta. På det sättet fick vi fram fyra respondenter från tre olika föreningar, varav tre ansvariga och en ungdom. De två unga som återstod kom vi i kontakt med genom att börja nysta i en ny tråd. Sammanlagt har en ansvarig och en ungdom tackat nej till att delta. Anledningen sades vara att de upplevde att de inte skulle kunna tillföra något till arbetet. En risk som finns med snöbollsurval är att materialet blir homogent på grund av att respondenterna känner varandra och har liknande erfarenheter. Vi anser att den risken har minskats avsevärt genom att intervjupersonerna valts ur olika föreningar.



### **2.3 Intervjuförfarande**

Som hjälp under intervjun användes bandspelare, anteckningsblock och intervjumanual. Innan varje intervju förberedde vi oss genom att bekanta oss med intervjumanualen och kontrollera bandspelaren. Intervjuerna tog mellan 30-90 minuter, generellt kortare med ungdomarna än med de ansvariga. I första hand fick respondenterna själva föreslå tid och plats, vilket resulterade i att två blev intervjuade i sina hem, två i klubblokalen, en i skolan och en i ett kontorsrum i centrala Skellefteå. För att intervjupersonen inte skulle känna sig utsatt i och med att vi var två, underströks att den person som inte skötte intervjun främst hade till uppgift att utvärdera och ge feedback på intervjuarens insats. Detta i enlighet med vad Robin Legard m.fl. skriver om andra personers närvaro under en djupintervju (Ritchie and Lewis, 2003, s. 167). Den första kontakten med respondenterna sköttes via telefon, då vi presenterade oss och vårt arbete, garanterade deras anonymitet samt informerade om att intervjun skulle spelas in och varför. Vid intervjutillfället gavs återigen samma information samt att de fick veta att deras medverkan var helt frivillig och att de när som helst under intervjun hade möjlighet att avbryta eller avstå från att svara. Ingen av respondenterna hade några invändningar mot inspelningen, och vi poängterade att inspelningen skulle raderas direkt efter att transkriberingen var klar. Allt i enlighet med de forskningsetiska regler kring informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet som finns beskrivna på [www.vr.se](http://www.vr.se) (25 maj 2007).

Olika intervjumanualer användes till intervjuerna med de ansvariga och ungdomarna. Dessa följer med som bilaga 1 till uppsatsen. Till de ansvariga användes en lite mer omfattande manual som bestod av tre delar. Den första delen handlade om respondenten och hans/hennes engagemang i föreningen. I den andra delen behandlades de anställda och ideellt arbetande ledarna i föreningen. Den sista delen gick djupare in på föreningens arbete med de ungas engagemang. Frågorna var öppna och användes som en hjälp att styra intervjun i rätt riktning. De lästes alltså inte upp ordagrant från manualen. Ungdomarnas intervjumanual bestod i huvudsak av två delar, där den första berörde respondentens föreningsengagemang på ett mer allmänt plan och den andra gick djupare in på vilka drivkrafter och hinder som respondenten upplevde för sitt engagemang.

## 2.4 *Det fenomenologiska arbetssättet*

Groenewald (2004, s.17-21) delar in den fenomenologiska analysprocessen i fem steg, där den första består av bracketing som förklarats ovan. Nästa steg innebär att materialet kodas genom att betydelsefulla uttalanden plockas ut ur texten. Eftersom målet är att hitta essensen i intervjupersonernas berättelse, och samla alla betydelsefulla uttalanden i några kärnfulla meningar, har vi valt att inte återupprepa samma eller snarlika uttalanden. Det skulle bara innebära att materialet blir onödigt stort. Däremot har vi noterat vilka faktorer som intervjupersonerna lagt störst vikt vid och anpassat essensformuleringarna därefter. Listningen av betydelsefulla uttalanden gjordes i flera omgångar. Först fokuserade vi på de ungas uttalanden. Dessa delades upp på tre olika listor; om hur de började, drivkrafter till ideellt engagemang samt hinder till ideellt engagemang. Sedan gick vi igenom intervjuerna med de ansvariga och delade in deras uttalanden på två olika listor, en med drivkrafter och en med hinder. Alla förslag för hur man skulle kunna öka de ungas ideella engagemang, som framkom under intervjuerna, samlades ihop på en separat lista. Samtliga listor finns i sin helhet som bilaga 2. Ett exempel på hur uttalanden plockats ut visas i figur 2:1.

Figur 2:1: De ansvarigas uttalanden om hinder för ungas engagemang

**Utdrag ur texten:**

”Men det är få ungdomar som i sig själv är så att man skulle våga...Det finns så himla mycket annat att göra! Jag vet inte. Jag tror fortfarande att det är att det är för långt ifrån deras vardag. 'Nu ska jag fara och träna ett gäng 10-åringar' det är liksom 'Jaha, vi ska gå på bio'. Det är inte riktigt deras vardag. Jag tror också att dom skulle ha svårt att känna någon slags samhörighet med ledarna i andra lag, som är lika gamla som deras mammor och pappor.”

**Betydelsefulla uttalanden:**

1. Det är få ungdomar som i sig själv är så att man skulle våga
2. Det finns så himla mycket annat att göra
3. Det är för långt ifrån deras vardag
4. Dom skulle ha svårt att känna någon slags samhörighet med ledarna i andra lag, som är lika gamla som deras mammor och pappor.

Steg tre innebär att summera dessa uttalanden i meningar som sedan kategoriseras i teman. Genom att sammanföra snarlika uttalanden under olika teman blir materialet mer strukturerat och lättare att överblicka. Under den här processen är det viktigt, precis som under hela arbetet, att forskarna är öppna och försöker lägga sina förutfattade meningar åt sidan för att undvika att påverka materialet i någon riktning.

Även under det här skedet valde vi att arbeta med flera olika listor, precis som tidigare. I figur 2:2 och 2:3 visas ett exempel på hur summeringarna och kategorierna tagits fram från de ursprungliga uttalandena.

Figur 2:2: Summering av de ungas uttalanden om drivkrafter till ideellt engagemang

<p><b>Uttalanden:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Man utvecklas ganska mycket.</li><li>2. När man ska försöka få andra att lära sig då måste man som lära sig det själv ännu bättre för att man ska kunna förklara.</li><li>3. Man får ju ledarkunskap.</li><li>4. Man lär sig att stå framför folk mer och mer.</li><li>5. Man får känna sig mer insatt i arbetet och så där.</li><li>6. Man får ju betalt, så det känns som att klubben tycker att jag gör något bra.</li><li>7. Det är ju klubben som betalar alla kurser.</li><li>8. Det är en jättebra utbildning.</li></ol> <p><b>Summering:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Man utvecklas mycket och blir duktigare i och med att man lär ut till andra.</li><li>2. Man får ledarkunskap och blir duktigare på att stå inför en grupp.</li><li>3. Man blir mer insatt i hur föreningen fungerar.</li><li>4. Arvoden, kurser och andra förmåner visar att klubben värdesätter insatsen.</li></ol>
---

Figur 2:3: Kategorisering av de ungas uttalanden om drivkrafter till ideellt engagemang

<p><b>Summering:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Man utvecklas mycket och blir duktigare i och med att man lär ut till andra.</li><li>2. Man får ledarkunskap och blir duktigare på att stå inför en grupp.</li><li>3. Man blir mer insatt i hur föreningen fungerar.</li><li>4. Det känns bra att kunna bidra, lära ut till andra vad man själv kan och få andra att må bra.</li><li>5. Som ung ledare är man en bättre förebild för unga än vuxna är.</li><li>6. Man vill bidra till att klubben ska fortsätta och inte tappa medlemmar.</li><li>7. Arvoden, kurser och andra förmåner visar att klubben värdesätter insatsen.</li></ol> <p><b>Teman:</b></p> <p><u>Egen utveckling</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Man utvecklas mycket och blir duktigare i och med att man lär ut till andra.</li><li>2. Man får ledarkunskap och blir duktigare på att stå inför en grupp.</li><li>3. Man blir mer insatt i hur föreningen fungerar.</li></ol> <p><u>Inflytande</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>4. Det känns bra att kunna bidra, lära ut till andra vad man själv kan och få andra att må bra.</li><li>5. Som ung ledare är man en bättre förebild för unga än vuxna är.</li><li>6. Man vill bidra till att klubben ska fortsätta och inte tappa medlemmar.</li></ol> <p><u>Förmåner</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>7. Arvoden, kurser och andra förmåner visar att klubben värdesätter insatsen.</li></ol>
---

Efter att kategoriseringarna är klara återvänder forskaren till ursprungsmaterialet för att bekräfta att dessa teman verkligen återger det empiriska materialet på ett korrekt sätt. Slutligen beskrivs utifrån dessa teman själva essensen i det studerade fenomenet, dvs. det som framgår som gemensamt hos alla respondenter. Essensen för den här undersökningen presenteras senare under rubriken ”Resultat och Analys”.

## **2.5 Validitet och reliabilitet**

För att kunna få en uppfattning om hur väl en datainsamlingsmetod fungerar brukar dess validitet och reliabilitet diskuteras. Validitet syftar på om metoden verkligen mäter vad den avser att mäta, och är viktig för att kunna ange i vilka situationer och sammanhang resultaten är giltiga. Reliabilitet är ett mått på metodens tillförlitlighet, dvs. hur noggrant och systematiskt datainsamlingen är genomförd. Att datainsamlingen har hög reliabilitet behöver inte betyda att resultaten är relevanta för forskningsfrågan, men för att validiteten ska kunna vara hög krävs däremot hög reliabilitet. Det är alltså viktigt att eftersträva såväl hög validitet som reliabilitet. I kvalitativa studier handlar detta om att beskriva hur insamling och bearbetning av data gått till, för att visa på att arbetet genomförts på ett korrekt sätt ([www.infovoice.se](http://www.infovoice.se), 24 maj 2007). Genom att utförligt beskriva det metodologiska förfarandet anser vi att kravet på validitet och reliabilitet uppfyllts i det här arbetet.

## **2.6 Metoddiskussion**

Vid alla intervjuundersökningar är det önskvärt att kunna intervjua tills materialet känns mättat, det vill säga att någon ny information inte framkommer trots fler intervjuer. Eftersom den här undersökningen görs inom ramen för en C-uppsats, med de tidsbegränsningar som det innebär, är det möjligt att materialet inte uppnått denna mättnad. Mängden data hade dock blivit alltför omfattande för att kunna bearbetas på ett tillfredsställande sätt ifall vi hade intervjuat fler, så för att kunna behålla kvalitén på arbetet i stort begränsades antalet intervjuer till sex stycken.

Eftersom det ideella forskningsfältet var nytt för oss båda valde vi att läsa in oss grundligt på både tidigare forskning och teori innan det empiriska materialet började samlas in. Detta får inte missförstås för att vara ett helt och hållet deduktivt tillvägagångssätt, där man utifrån teorin sätter upp och prövar hypoteser. Respondenternas utsagor har varit det som styr arbetet och resultatet kopplades samman med teorin först i ett senare skede, vilket kallas ett induktivt tillvägagångssätt (Svenning, s. 55). Risken som finns med det induktiva arbetssättet är att i efterhand övertolka materialet för att få det att passa in i en befintlig teori. Vi bedömer dock den risken som mindre än om ett rent deduktivt tillvägagångssätt hade valts, då risken finns att anpassa materialet efter en färdig teoretisk mall redan vid datainsamlingen. Det går dock inte att komma ifrån att litteraturgenomläsningen har påverkat hur intervjumanualen utformats samt vilka följdfrågor som ställts vid djupintervjuerna. För även om man försöker sätta sin förförståelse åt sidan under arbetets gång, är det omöjligt att uppnå fullständig objektivitet.

### 3 Tidigare studier och teoretiska resonemang

Det har forskats mycket om ideellt arbete de senaste åren, inte minst inom idrottsrörelsen. I det här kapitlet kommer en del av vad som gjorts inom såväl kvalitativ som kvantitativ forskning att presenteras. Vi hoppas kunna ge en inblick i hur frågor som rör ideellt ledarskap har diskuterats i olika sammanhang.

#### 3.1 *Forskning om ideella organisationer*

Den ideella sektorn är ett brett område att forska inom. För att lättare orientera sig på fältet har Paul DiMaggio, som är professor på Princeton University, och Helmut K. Anheier, professor på UCLA´s School of Public Affairs, utvecklat en tabell (se figur 3:1) som utgår ifrån tre olika typer av forskningsfrågor och forskning på tre olika nivåer. Den första typen av forskningsfråga är *varför* och handlar till exempel om varför arbetsfördelningen ser ut som den gör mellan profitföretag och ideella organisationer. Den andra frågan är *hur* och kretsar kring organisationens beteende, till exempel ledarskapsforskning. Den tredje typen av fråga är *än sen då* och rör frågor om vad organisationen åstadkommer, samt dess inverkan på omgivningen. Vår forskningsfråga om vilka faktorer som påverkar unga människors engagemang i idrottsföreningar är en fråga om organisationens beteende, och berör alltså den andra typen av forskningsfråga i Anheiers tabell.

Med nivå eller fokus menar Anheier vilken typ av objekt som studeras. Den första nivån avser en specifik organisation, alternativt några specifika organisationer. Nivå två handlar om ett fält av ideella organisationer. Studier på samhällsnivå är den tredje typen av fokus. Den här studien befinner sig på den första nivån, eftersom vi inom ramen för projektet inte kommer att kunna dra slutsatser kring hela det fält som de undersökta idrottsföreningarna tillhör.

Figur 3:1

Nivå			
Fråga	Organisation	Fält	Samhälle
<b>Varför?</b>	Vad ska vara ideellt kontra avlönat i föreningen och varför?	Uppdelning av arbete inom fältet idrottsföreningar	Uppdelning av arbete mellan samhällets sektorer
<b>Hur?</b>	Organisationens beteende, exempelvis i ledarskapsfrågor, jämfört med likvärdiga organisationer	Hur de ideella organisationerna fungerar i förhållande till ex. vinstdrivande organisationer inom fältet	Hur den ideella sektorn fungerar jämfört med andra sektorer i samhället
<b>Än sen då?</b>	Organisationens inverkan på omgivningen	Fördelar med ideell verksamhet inom fältet jämfört med andra former av verksamhet	Den ideella sektorns fördelar jämfört med de andra sektorernas

### 3.2 Motiv till ideellt engagemang

I Barkers studie "Values and Volunteering" från 1993 (refererad i J. D. Smith's artikel *Volunteering in Europe*) nämns tre typer av anledningar till varför människor väljer att arbeta ideellt. *Altruistiska motiv* handlar om solidaritet och medlidande. *Instrumentella motiv* är att vilja utvecklas eller uppleva nya saker, fylla sin fritid med något, träffa folk och/eller få en känsla av tillfredsställelse. *Förpliktigande motiv* är till exempel moraliska aspekter som religiös eller politisk plikt. Det kan handla om ett bidrag till samhället eller ett sätt att återbetala sin skuld gentemot samhället. Sen 80-talet har utvecklingen gått mot att motiven bakom ideellt arbete blir mer och mer instrumentella. Anheier (2005, s. 223) påpekar att det i många studier visat sig att nivån av religiositet är en av de viktigaste faktorerna för att förklara skillnader i ideellt arbete både nationellt och internationellt. Speciellt i sekulariserade länder verkar trenden gå mot alltmer instrumentella motiv från att ha varit mer altruistiska.

### ***3.3 Riksidrottsförbundets föreningsundersökning 2005***

Riksidrottsförbundets studie år 2005 ([www.rf.se](http://www.rf.se), 12 april 2007) genomfördes som en postenkät och gick ut till 1196 av de RF-anslutna föreningarna genom slumpmässigt obundet urval. Det externa bortfallet var 44 procent, vilket är ungefär detsamma som 1994, när en motsvarande undersökning genomfördes. Som komplement till enkäterna gjordes också 10 halvstrukturerade intervjuer med ledare från olika föreningar. Resultaten från de olika undersökningarna har vävts ihop och presenteras tillsammans.

RF kom fram till att tendenserna som sägs gå mot en ökad professionalisering inom föreningsidrotten är en myt och inte får något stöd i resultatet. Mer än två tredjedelar av föreningarna bygger helt på ideella insatser. Av de anställda har mer än 40 procent lönebidrag. I genomsnitt lägger en ideell ledare ner 4,3 timmar per vecka på sitt engagemang, vilket innebär en liten ökning jämfört med 1994. I de fall där de ideella ledarna uppbär ersättning är det vanligast att det är i form av kläder, utrustning eller utbildning. De vanligaste skälen för att ideella ledare slutar visade sig i den här rapporten vara tidsbrist, att barnen slutade, brist på motivation, andra intressen eller familjeskäl som flytt o.dyl.

Ledarutbildning anses som den viktigaste insatsen för att behålla sina ledare, och i genomsnitt genomför de undersökta föreningarna 24 utbildningsdagar per år och per förening. Det motsvarar 1,4 dagar per ledare. I topp ligger ungdomsledare där nästan 70 procent har gått någon form av ledarutbildning. Tävlingsfunktionärer kommer på andra plats där ungefär hälften har gått en utbildning.

Minskande engagemang och ledarbrist upplevs som de största hoten inför framtiden. Även minskande bidrag och minskad tillgång på lokaler ses som ett problem. Det enkätrespondenterna tror skulle förbättra framtidsutsikterna för sina respektive idrottsföreningar är om de fick fler ledare, bättre ekonomiska förutsättningar, ökat medlemsengagemang och fler medlemmar. Många föreningar arbetar medvetet för att få in nya unga ledare i föreningen. Det vanligaste sättet är att ha unga representanter i styrelsen eller olika arbetsgrupper, men det jobbas även med mentorskap ([www.rf.se](http://www.rf.se), 12 april 2007).



### ***3.4 Föreningsundersökning i Västerbotten 2004***

2004 genomfördes en omfattande föreningsundersökning i Västerbotten (Söderlind, 2007). Genom postenkät med fasta svarsalternativ undersöktes områden som ledare, verksamhet, ekonomi mm. I slutet av enkäten gavs även möjlighet att ge egna kommentarer. Det externa bortfallet blev under 13 procent, tack vare att både brev- och telefonpåminnelser gick ut till föreningarna.

I rapporten kan man läsa att 93 procent av ledarna i Västerbottens idrottsföreningar arbetar på ideell basis, alltså utan lön, bidrag eller arvode. Med ledare menas här alla personer som regelbundet hjälper till med de aktiviteter som föreningen har. Det kan alltså handla om allt från att vara tränare, vaktmästare, materialförvaltare eller kanslipersonal. Motsvarande siffra 1993 var 97 procent, så andelen ideella ledare har med andra ord minskat en aning. Ideella ledare är dock i klar majoritet fortfarande. De flesta som får arvode för sin ledarinsats är tränare eller instruktörer, och det förekommer i var tionde av de undersökta föreningarna. I Västerbotten är det något mindre vanligt än i övriga Sverige med anställd personal, 24 procent jämfört med 27 procent men istället är det betydligt vanligare än genomsnittet med lönebidragsanställda, 21 procent jämfört med 11 procent i övriga Sverige.

Två tredjedelar av de undersökta föreningarna upplever ett behov av fler ledare, och då är det i första hand tränare och instruktörer som saknas. Brist på intresse att bli ledare anges vara den största orsaken till problemet. Behovet av ledarutbildning upplevs som stort och det har ökat jämfört med tidigare år när undersökningen genomförts. Utbildning av tränare och instruktörer behövs mest, följt av utbildning av ungdomsledare. Att rekrytera ledare till olika uppdrag har under de senaste fem åren upplevts som svårt eller ganska svårt för de flesta föreningarna. Enkätrespondenterna ser ingenting som tyder på en förändring, utan tror att det kommer att fortsätta vara svårt den närmsta framtiden.

### ***3.5 Att rekrytera och behålla unga idrottsledare***

Mellan år 2001-2003 genomförde Svenska Riksidrottsförbundet ett projekt för att öka ungas förmåga och vilja att bli ledare. På lokal nivå prövades en rad olika metoder, som sedan skulle utvärderas. Idrottshögskolan i Stockholm fick i uppdrag att genomföra utvärderingen, eller erfarenhetsbelysningen som de själva kallar det (Redelius m.fl., 2004). Genom enkäter och intervjuer samlades erfarenheter in både från de som varit ansvariga för de lokala projekten, samt de unga som deltagit. Enkätfrågorna hade både fasta och öppna svarsalternativ, och kompletterades med några djupintervjuer. Det var ett mycket lågt bortfall, och Redelius m.fl. anser att spridningen på respondenter innebär att resultaten kan anses vara giltiga för hela projektet.

Några aktiviteter som genomfördes på lokal nivå inom ramen för projektet var ledar- och ungdomskonferenser, kick-offs, tränarutbildningar, ungdomsråd, mentorsutbildningar och föreningsutvecklarträffar. De aktiviteter som projektledarna tyckte hade fungerat bäst var de som hade gett synliga resultat i föreningen, till exempel genom samarbeten med kommunen där ungdomarna fått sommarjobb som idrottsledare. Informella delar av möten och samlingar, då ungdomarna kunde utbyta erfarenheter och bli uppmärksammade var en annan aktivitet som upplevdes som mycket lyckad. Även ledarutbildningar, som byggt upp ungdomarnas tro på sin egen förmåga, upplevdes som lyckade. Långa projekt och aktiviteter kopplade till läger, då uppföljningen blir bättre och gruppen hinner lära känna varann värdesattes också mycket, då det visade sig att deltagarna i sådana satsningar hade en tendens att stanna kvar i nätverket.

För att rekrytera de unga ledarna användes ett stort antal olika tillvägagångssätt, bl.a. radioreklam, annonsering i tidningar, affischering, massutskick, information på hemsidor och e-post. Projektledarna försökte locka med att enda vägen till att få sommarjobb var att delta i utbildningar. De mest framgångsrika vägarna var dock att handplocka, gå på rekommendationer och ta personlig kontakt med de unga. Det som var problematiskt visade sig vara att urvalet blev homogent och mest riktade sig till de redan aktiva ungdomarna. Den etniska och sociala bredden uteblev nästan helt.

Det ungdomarna tyckte var bäst med att vara ledare var att se barnens glädje och utveckling, att få känna sig behövda, kunna bidra till att lära andra och samtidigt utvecklas själv. Man kände att man kunde påverka och vara med och bestämma, fick nya kontakter och kände samvaro och uppskattning för det man gjorde.

Det sämsta med att vara idrottsledare var däremot att vissa barn var omotiverade och jobbiga, och att barnens föräldrar lade sig i och ställde krav. De unga ledarna stötte också på en rad pedagogiska svårigheter, som exempelvis att anpassa träningen till olika åldrar. Man upplevde brist på uppskattning, brist på tid och att administrationen kändes betungande.

Den viktigaste faktorn som ungdomarna pekade ut för att de skulle välja att fortsätta som ledare var stöd från föreningen. Att bli uppmärksam, sedd och bekräftad både från barnen, deras föräldrar och framför allt från föreningen var en jätteviktig faktor. De nämnde även att ledaruppdraget kan vara bra att ha med sig i framtiden, samt att det var viktigt att få vidareutbildning för sitt ledaruppdrag. Ungdomarna värdesatte att ha kompisar som var ledare, och att de lyckades bra med sitt uppdrag. Mindre viktigt var däremot betalning, status och sina egna föräldrars uppskattning.

### ***3.6 Några tankar kring ideellt ledarskap i framtiden***

I ett samtal mellan forskare, professorer och idrottsledare diskuterades inför millennieskiftet det ideella ledarskapets framtid (Carlsson, 2000). Åsikterna och tankarna var många och gled ibland isär. Något som sades var att mer sociala kontakter i arbetslivet ger en benägenhet att engagera sig mindre i föreningsliv på fritiden. Det kan vara tröttsamt att träffa människor även efter arbetsdagens slut. Att de administrativa delarna i föreningslivet var byråkratiskt upplagda framfördes också som ett hinder för ideellt engagemang. En till åsikt som kom fram var att rekryterarna försöker få folk att ställa upp på samma premisser som förr, trots att människors livsmönster och prioriteringar har förändrats. Möjligheterna förstå sin egen ansvarsroll var större förr när delar av idrottsrörelsen byggdes upp. Dagens aktiva idrottare har inte vants in vid att ställa upp, menade någon. Vidare sades det att dagens generation har ett mer individualistiskt och egoistiskt sätt att se på tillvaron.

Under samtalet framkom att det finns två olika typer av idrottsledare, elitidrottsledare och socialidrottsledare. I det senare fallet handlar det alltså inte om något elitänkande, utan här finns andra mål. En möjlighet finns att de elitistiskt tänkande ledarna har tagit över, så att små barn förväntas träna och tävla flera gånger i veckan. Detta skapar ett tryck på socialidrottsledarna, vilka känner att det blir för mycket för att man ska ha tid och kraft att engagera sig under dessa premisser.

Frågan om ersättning för engagemanget i form av pengar aktualiserades också då någon ansåg att idrottsrörelsen svepts med i den samhällliga kommersialiseringen, vilket ökar förväntningarna på att "få något" för en insats. Det ideella idealets idé inaktualiseras därigenom, sades det. En person i sällskapet anslöt sig till Karl Marx filosofi och överförde den på det ideella ledarskapet, dvs. att arbetet i sig ska vara lönen för mödan. Han menade att när *"lönen kom in i systemet blev lönen motivet och arbetaren fjärrad från resultatet"*. Denna samtalsdeltagare fick medhåll från andra som menade att om man engagerar sig för att det är någonting roligt är det en ideell tanke. Att tvingas dra in pengar till föreningen (ex. sälja Bingolotter) sågs också som en anledning till minskat ledarengagemang. Ytterligare en bidragande orsak till det minskande ledarengagemanget i föreningslivet är det ökade utbudet av aktiviteter, menade någon. Den tilltänkta ledaren kan välja en helt annan arena än idrotten för sitt engagemang.

Samtalsdeltagarna funderade också kring åtgärder för att öka det ideella engagemanget. En idé som dök upp var att sätta ned medlemsavgiften för de som engagerar sig i föreningen, så att dessa endast behövde betala 10-20 procent av den ordinarie avgiften. Andra funderingar som lyftes fram var att det är viktigt att tänka i termer av "rätt person på rätt plats" när ideella ledare rekryteras och att det är dagens ledare som måste ge dagens ungdomar förutsättningar att ta ledaruppdrag. Vidare menade någon att det är ett personligt ansvar för var och en att locka personer till ideellt engagemang i idrotten.

### ***3.7 Unga och föreningsidrotten***

På uppdrag av Justitiedepartementet har Ungdomsstyrelsen genomfört en studie av ungas syn på föreningsidrottens plats, betydelse och konsekvenser (Trondman, 2005). Syftet var att undersöka hur föreningsidrotten lyckats leva upp till de politiska ambitioner som finns inom områden som demokrati, delaktighet, folkhälsa, tolerans mm. Statistiska centralbyrån genomförde datainsamlingen genom en enkätundersökning. Enkäten bestod av ca 70 frågor och gick genom obundet slumpmässigt urval ut till drygt 3000 av Sveriges 840 000 13-20-åringar. På grund av relativt stort externt bortfall, närmare bestämt 47 procent, har det varit svårt att kategorisera svaren alltför detaljerat, då kategorierna i vissa fall består av alltför få personer för att kunna dra säkra slutsatser. Dock var det interna bortfallet, alltså uteblivna svar på enskilda frågor, väldigt litet och effekterna av det externa bortfallet minskades när materialet analyserades.

Studien visade att åtta av tio mellan 13-20 år aldrig har varit idrottsledare. Däremot var ca 20 procent av de som aldrig provat på att vara ledare intresserade. De flesta sade dock att de aldrig blivit tillfrågade. Personer i denna ålderskategori utgör en mycket liten minoritet bland idrottens ledare. De som är idrottsledare för unga är i mycket stor utsträckning medelålders män. Bland typiska pojkidrotter är det mycket ovanligt med kvinnliga ledare, medan män oftare förekommer som ledare i typiska flickidrotter. Vissa idrotter visade på en stor snedfördelning av könsfördelning bland ledarna. Ex. fotboll: 90 procent av ledarna är män trots att 42 procent av utövarna är flickor. Det visade sig också att flickors ledare tenderar att föra över de politiskt eftersträvaransvärda värderingarna i större utsträckning än pojkarnas ledare. Dvs. att verka mot sexism, främlingsfientlighet och en latent alkoholkultur. I studien framkom att idrottsledaren har en stor betydelse för ungdomarna, mest inom idrotten, men så många som var femte utövare säger att ledaren även är viktig utanför idrotten.

Något man såg i resultatet var att ungas avhopp från idrottandet ökade med stigande ålder. Bland 13-åringarna var 24 procent avhoppare, medans det bland 20-åringarna var så många som 59 procent. Ungdomar med funktionshinder, en ensamstående förälder eller från invandrartäta och segregerade bostadsområden slutade med idrott i betydligt högre grad än övriga. Det framgick också att avhoppet var fler i familjer där föräldrarna inte hade idrottat eller varit idrottsledare.

Denna studie (Trondman 2005) uppmärksammar behovet av att utveckla frågor om ungas delaktighet och inflytande. Eftersom idrott i sig själv ofta är tränings- och tävlingsintensiv, tidskrävande, resultatintriktad, selektiv och exkluderande är det viktigt att aktivt arbeta med att få en bred verksamhet för att kunna uppnå de politiska målen med föreningsidrotten, är ett av de resultat som kommer fram. Några viktiga frågor som tas upp i studiens avslutande analys är behovet av att minska avhoppet och nyrekrytera äldre barn och ungdomar. En slutsats av studien är att en stor del av problematiken berör ledarskapsfrågan, dvs. hur man rekryterar ledare, vem man rekryterar och hur dessa utbildas.

## 4 Resultat och Analys

Här presenteras resultatet från intervjuerna i form av essensformuleringar. Dessa är skrivna i kursiv stil. Materialet är uppdelat så att intervjuerna med de unga, de ansvariga och de intervjuades förslag på åtgärder presenteras separat, för att göra presentationen så tydlig som möjligt. Essenserna jämförs sedan med den tidigare forskning på området som presenterats i föregående kapitel.

### 4.1 *De unga om sitt ideella engagemang*

#### 4.1.1 Hur de började

*För samtliga respondenter finns yttre omständigheter som bidragit till att de valt att börja engagera sig i sin idrottsförening, såsom stöd och peppning hemifrån, tydliga behov av ledare i föreningen eller en tradition av många unga i föreningsstyrelsen. De har alla haft olika inkörsportar till sitt engagemang, till exempel skolprojekt, eller att föreningen har för vana att erbjuda ungdomarna att bli hjälptränare när de uppnått en viss nivå i sin egen träning. Ungdomarna har personligen blivit tillfrågade om de vill bli ledare. De egna förutsättningar som nämns under intervjuerna är att man har goda ledaregenskaper och tycker att uppdraget låter roligt.*

Riksidrottsförbundets projekt för att öka ungas förmåga och vilja att bli ledare (Redelius m.fl., 2004) visade att det mest framgångsrika sättet att få unga att vilja utbilda sig till idrottsledare var att handplocka och ta personlig kontakt med dem. En annan mycket lyckad strategi var att utveckla samarbeten med kommunen för att hitta inkörsportar till olika idrottsledaruppgifter. Båda dessa metoder stämmer bra överens med vad våra respondenter uttrycker. De lägger alla stor vikt vid att deras insats verkligen är av betydelse, och en personlig förfrågan bidrar till att de unga känner sig behövda. Även i fallet när ungdomen engagerar sig som en del av sin gymnasieutbildning, väljer personen att ta en större uppgift än vad skolan kräver, för att insatsen ska kännas mer betydelsefull. Att föräldrarnas stöd känns viktigt för våra respondenter, går däremot tvärtemot resultaten i RF:s projekt, som menade på att föräldrarnas uppskattning var mindre viktiga faktorer.

#### **4.1.2 Vad som gör dem motiverade**

*Den egna utvecklingen är en stor del av de ungas motiv till att fortsätta som aktivitets- och föreningsledare. Att utvecklas på det idrottsliga planet genom att lära ut till andra, samt upplevelsen av att man får värdefulla ledarskapskunskaper som att stå inför en grupp anses viktiga. En annan kunskap som värdesätts är ökad inblick i hur föreningen fungerar, att bli mer och mer insatt i arbetet.*

*En annan viktig motivationsfaktor är att ledaruppdraget känns roligt och intressant. Att se deltagarna ha roligt och utvecklas, samt att få positiv feedback på sina ledarinsatser bidrar till detta, enligt respondenterna. Alla respondenter pratar särskilt varmt om att leda olika former av barngrupper, och några av anledningarna är att barn är påhittiga, ställer mycket frågor och verkar uppskatta unga ledare mer än vuxna. En intressant aspekt med att leda barn är också att man måste förklara saker mer grundligt och att det finns mer att lära dom när dom är små.*

*Att ha inflytande och makt att påverka sin förening är en annan drivkraft till att fortsätta sitt engagemang. Respondenterna menar att det känns bra att kunna bidra och få andra att må bra. Unga ledare är bättre förebilder för unga än vad vuxna är, sa en respondent. Lojaliteten till den egna klubben är stark och man vill kunna bidra till att klubben ska fortsätta finnas och inte tappa medlemmar.*

Efter intervjuerna med de unga ledarna står det klart att den egna utvecklingen är en stor anledning till att de engagerar sig ideellt. De menar också att de får inspiration av att se deltagarna glädjas och utvecklas i sitt idrottsutövande. Detta har även RF kommit fram till i sitt projekt (Redelius m.fl., 2004). Faktorer som att se barnens glädje och utveckling och att kunna bidra till att lära andra lyfts fram som viktiga bitar för att öka ungas förmåga och vilja att bli idrottsledare. Undersökningen tar även upp faktorer som ungdomarna tyckte var viktiga för att de skulle välja att fortsätta engagera sig i föreningen. Den viktigaste orsaken var föreningens stöd, men att bli uppmärksam, sedd och bekräftad av omgivningen låg också väldigt högt upp, vilket går helt i linje med vårt resultat. Möjligheterna att få nya kontakter i och med det ideella engagemanget och känslan av samvaro med andra var ytterligare faktorer som omnämndes i undersökningen. Detta är dock ingenting som kommer upp i intervjuerna med våra respondenter.



Barker (1993, refererad i J. D. Smith's artikel *Volunteering in Europe*) identifierar tre olika motiv till ideellt engagemang. Det handlar dels om altruistiska motiv som är kopplade till begrepp som solidaritet och medlidande, och dels om instrumentella motiv som handlar om att man vill utvecklas eller uppleva nya saker och få en känsla av tillfredsställelse. Slutligen nämner han också förpliktigande motiv, där det till exempel rör sig om moraliska aspekter som religiös eller politisk plikt. I vår undersökning syns tydligt att de motiv som respondenterna nämner som viktiga drivkrafter till sitt ideella engagemang generellt kan kategoriseras som instrumentella. Det stämmer även bra med Anheiers påstående (2005), att motiven till ideellt engagemang primärt är instrumentella i sekulariserade länder.

*Två av respondenterna har ersättning för sina aktivitetsledarinsatser idag, men säger att det inte är därför de engagerar sig. Den ena visste inte om att ledaruppdraget skulle vara arvoderat när personen började, och den andra fick inte mer än sänkt medlemsavgift till en början. Däremot så upplevs arvoden, betalda ledarkurser, gratis träningskläder och tävlingar mm. som viktiga förmåner, som visar att klubben värdesätter deras insatser.*

Riksidrottsförbundets undersökning visar ([www.rf.se](http://www.rf.se), 12 april 2007) att det är vanligt att ge ersättning i form av kläder, utrustning eller utbildning. Detta är också vanligt i de föreningar som våra respondenter representerar. De som ställer upp som ledare så kan exempelvis få tränarersättning, i form av en summa att ta ut träningskläder för. Det förekommer också att föreningar betalar ledarutbildningar. De unga menar att pengar inte är en viktig fråga för dem, men säger samtidigt att det blir mer och mer i samhället som styrs av pengar. I RF:s projekt (Redelius m.fl., 2004) framgår att betalning inte är en viktig drivkraft för ungas engagemang i en idrottsförening, vilket bekräftas i vår undersökning.

#### **4.1.3 Vad som gör dem omotiverade**

*Respondenterna upplever att de blir omotiverade när de möter passivitet och oengagerade eller negativa människor i föreningen, till exempel sådana som klagar på småsaker utan en tanke på hur mycket tid som lagts ner. Att föreningsengagemanget ibland kan ta för mycket tid nämns också som en negativ sida av engagemanget.*

*De ungas motivation är bland annat kopplad till deltagarnas inställning på de kurser som respondenterna är ledare i. Om en kurs varit tråkig, så upplevs det jobbigt att ladda om och lätt att tänka att nästa kurs kommer att bli ännu värre. Barn som inte lyssnar och som man måste vara hård och sträng med, eller deltagare som inte försöker helhjärtat och som inte bjuder till kan också vara en bidragande faktor till sjunkande motivation.*

I RF:s studie (Redelius m.fl., 2004) tyckte ungdomarna att det sämsta med idrottsledarrollen var att ta hand om omotiverade och jobbiga barn. Detta stämmer helt överens med essensen här ovan. I RF: undersökning från 2005 ([www.rf.se](http://www.rf.se), 12 april 2007) nämndes tidsbrist och brist på motivation som anledningar till varför unga slutar som idrottsledare, vilket stämmer bra med de faktorer som våra respondenter nämnde. Andra faktorer som nämndes i studien från 2004, men som inte bekräftas av vårt resultat, var att barnens föräldrar lade sig i och ställde krav och att det administrativa runt att leda en grupp kändes tungt.

## **4.2 De ansvarigas erfarenheter**

### **4.2.1 Drivkrafter till ungas engagemang**

*Även de ansvariga poängterar vikten av att de unga upplever sitt engagemang som roligt och givande för att de ska vilja fortsätta. Man nämner också att viljan att utvecklas och modet att stå inför en grupp behöver finnas redan från början. Utbildning ses som ett sätt att motivera ledarna att fortsätta engagera sig. Att den unge identifierar sig med sin förening, tycker om träningsformen och köper föreningens idé är också viktigt för att engagemanget ska fungera.*

*Pengars betydelse för de unga ledarna återkommer flera gånger under intervjuerna. De ansvariga upplever att de under senare år fått fler frågor om vilken ersättning man får som ledare. Att ett ideellt uppdrag kan vara en merit i en jobbansökan ses också som en drivkraft. Slutligen upplever en respondent att det är lättare att engagera unga ledare om föreningen har gott rykte, och att det anses häftigt att vara med i föreningen.*

De ansvariga understryker vikten av att fortbilda sina ledare för att de ska känna sig motiverade att stanna kvar i föreningen. En svårighet som särskilt betonas är att anpassa träningen till rätt nivå beroende på ålder, individuella färdigheter och träningsgruppens sammansättning. Detta visar också RF:s föreningsundersökning från 2005 på, ([www.rf.se](http://www.rf.se), 12 april 2007) där ledarutbildning lyfts fram som den viktigaste insatsen för att behålla ledare. Även RF:s undersökning från 2004 (Redelius m.fl.) tar upp vikten av att utbilda ledare för att möta de pedagogiska svårigheter som de ställs inför, ex. att anpassa träningen till olika åldrar.

Enligt de tankar som framkom i Carlssons sammanställning av millenniesamtalet kring ideellt ledarskap i framtiden (2000) har förväntningarna på betalning ökat de senaste åren. De unga har en mer individuell och egoistisk livssyn, vilket speglar av sig på benägenheten att engagera sig ideellt, menar deltagarna. Denna åsikt framkom även under våra intervjuer, där de ansvariga upplevde att de fått fler frågor om ersättning under senare år jämfört med hur det var för 10 år sedan.

#### **4.2.2 Hinder för ungas engagemang**

*En idé om vad som hindrar unga från att engagera sig ideellt i sin idrottsförening är den tråkiga och omoderna mötesformen som används i styrelserna idag. Miljön blir för främmande och ålderskillnaderna för stora för att de unga ska känna samhörighet, tror en respondent. Ett hinder kan också vara att föreningarnas satsningar på de unga ledarna är bristfälliga och halvhjärtade. Dessutom finns så mycket annat som är mycket roligare, så tiden räcker inte till för ett ideellt engagemang. Till exempel så upplevs många unga hellre välja något där man kan tjäna pengar. De vill inte binda upp sig så gärna, och har en tendens att tröttna ganska fort.*

*En nackdel med att engagera unga som ledare är att det kan gå ut över den unges egen fysiska aktivitet, beroende på vilken typ av idrott det handlar om. Det är en effekt som föreningarna vill undvika. En annan anledning att inte satsa på unga ledare är att de anses vara en riskkategori. Samtliga respondenter har erfarenhet av att unga i väldigt hög grad flyttar från orten för att studera, jobba eller resa. Det är svårt att veta om eventuella kostnader för utbildningar kommer att löna sig. En respondent tar även upp risken att bränna unga om man ställer för höga krav för tidigt. Det kan göra att det blir svårare att få dem att komma tillbaka senare i livet, till exempel när dom får egna barn.*

*Respondenterna upplever att det finns ganska få unga som vågar kliva fram inför en grupp, och att man inte är så informerad om vad ett ledaruppdrag kan innebära. Det kan till och med vara så att det är töntstämplat att vara engagerad bland de som inte är med i föreningen. Intresset för ledarskapsfrågor kommer ofta senare i livet. När de är unga är de mer smala i sina intressen och begränsar sitt engagemang till ett område. Vissa unga blir även bortgallrade eftersom man inte klarar kraven som ställs för att få bli ledare.*

Carlsson (2000) nämner formerna för det administrativa arbetet som en bidragande orsak till de ungas minskande engagemang. Detta uttryckte också våra respondenter. Att tiden inte räcker till eftersom andra intressen konkurrerar ut det ideella engagemanget är ett annat påstående som stöds av tidigare forskning (se ex. Carlsson, 2000 och [www.rf.se](http://www.rf.se), 12 april 2007).

Ett hinder för unga människors ideella engagemang är enligt våra respondenter att de ses som en riskkategori, då det är troligt att de kommer att flytta för ex. jobb eller studier. Detta menar även RF som i föreningsundersökningen från 2005 beskriver flytt eller andra familjeskäl, som vanliga orsaker till att unga slutar som ledare.

Problemet med att unga är smala i sina intressen och begränsar sitt engagemang till ett område, tar även Carlsson (2000) upp då hon skriver att dagens unga har svårt att se helheten och förstå sin egen ansvarsroll i föreningen. Hon menar att det antagligen var lättare förr, för dem som var med när många av föreningarna byggdes upp.

### **4.3 Förslag hur man ska få fler unga att engagera sig ideellt**

Respondenterna hade många erfarenheter att dela med sig av och många förslag till hur man ska få fler unga att engagera sig ideellt i idrottsföreningar. Nedan kan du läsa utdrag ur intervjuerna där dessa idéer och förslag är samlade under teman:

#### **Prova på:**

”Jag tror att man måste försöka få dom att prova att vara ledare. Att dom får ha en träning för om vi säg 12-14-åringa, så att dom får känna på själv hur det är att träna. Och göra det några gånger, för man måste ju som få komma in i det. Dom har ju ett visst antal träningar dom måste vara på för att få spela match, så varför inte bara lägga in lite ungdomsträning.”

”Att dom ska ta in alla ungdomar till en kurs så att dom får prova på att vara hjälpledare. För det blir man jättepeppad av, för det är jätteroligt att vara hjälpledare. Då känner man som att ’nu har jag makten’ (skratt) Det är jättekul i alla fall och det, det tycker jag är ett jättebra sätt.”

”Man ska bara ge dom en möjlighet att se att det kan vara roligt att prova på att vara ledare. Men sen ska man ta igen dom då det är dags, då dom är mogna för det så att säga. Och det är då man binder upp dom, då dom kommer igen med egna barn, för då kan du ha dom i upp till 5-6 år.”

#### **Utbildning:**

”När dom är 15-17 år får dom gå igenom en enklare ledarutbildning.”

”Jag tycker att i gymnasiet till exempel ska man vara väldigt noga med att gå igenom modernt ideellt ledarskap.”

”Jag tror på en taktik som går ut på visa att du får ett intyg från föreningen där du har kompetensutvecklat dig och att det blir likvärdigt med yrkeserfarenhet som du får i ett yrke.”

#### **Tidsbesparande:**

”Jag tycker att det är perfekt att använda telekommunikation. Om jag sitter i möte med övriga i Sverige, då kan jag sitta här hemma mellan 20 och 21 på telefon. Dessutom finns det en bättre demokrati med telekommunikation än fysisk kommunikation. Om man sitter i ett möte är det såna som jag som tar över och pratar, alla får inte utrymme. Såna som jag håller tillbaka, man hör sin egen röst, och så får man aldrig nån direkt respons. Man ser den inte, som nu när du nickar till mig. Man måste ju vänta in den, att nån säger nåt, om det var bra eller dåligt.”

”Begränsa antalet timmar dom ska göra för tidskonkurrensen är så hård.”

”Man ska själv känna att ’jag kan ge så här mycket’ och då får man göra det, och då är föreningen tacksam för det.”

**Förebilder:**

”Sen tror jag att det är väldigt avgörande vilken typ av ledare man har haft själv. Om man känner att man blir inspirerad av den man har haft som ledare. Och att den ledaren kan förmedla att det är roligt att vara ledare.”

”Jag tror ju själv att har vi yngre ledare så har vi lite lättare att nå den ålderskategorin.”

**Ekonomi:**

”Vi har ju en grej i vår förening, att man får två alternativ. Antingen väljer man att betala själv, eller så kan man välja att hjälpa till. Det är väl under ett år man ska vara antingen hjälptränare eller tränare beroende på om man har hjälp till tidigare då.”

**Forum:**

”Styrelsen borde egentligen göra som en del har börjat med, använda unga i andra slags forum, som ungdomsråd”

## 5 Diskussion

I det här kapitlet diskuteras resultaten övergripande och förslag på vidare forskning lämnas. Slutligen diskuteras studiens överförbarhet.

### *5.1 Resultatdiskussion och förslag till vidare forskning*

En tanke som slog oss under analysen av materialet var att de ungas lust att bli ledare i sin förening till viss del verkar vara kopplat till ledarrollens status inom deras respektive idrotter och föreningar. En av respondenterna tog upp frågan i en jämförelse med systerföreningar i andra städer, där ledaruppdrag har högre status och det anses lite coolt bland unga att vara ledare. En annan respondent framhöll att ledaruppdraget var ett sätt att ”komma långt” och lyckas inom sin idrott. Ledarutbildningar och ledaruppdrag jämfördes med tävlingsmeriter, vilket vi upplever som överraskande. Denna aspekt diskuteras inte nämnvärt i den tidigare litteraturen som vi läst igenom. Det skulle vara intressant att undersöka om högre status för ledaruppdragen kan vara en väg att gå för att öka ungas ideella engagemang, och hur man i så fall skulle kunna gå tillväga.

En annan intressant fråga handlar om pengars betydelse för ungas vilja att engagera sig i föreningslivet. Tre av rapporterna vi studerat avfärdar oron för ökad professionalisering som överdriven, medan två studier lyfter fram föreningsledares erfarenheter av pengars ökade betydelse som ett bevis på att utvecklingen går åt det hållet. I vår studie kom frågan om pengar upp spontant i de flesta av intervjuerna, och även i vårt material finns båda sidor representerade. Det som är värt att notera är det faktum att de ansvariga i större utsträckning än de unga aktiva anser att pengar är en viktig drivkraft till engagemang. Två av de ansvariga uttryckte att de oftare än förr får frågor om vad man får betalt för att vara ledare. De unga däremot såg pengar i form av arvoden som en bekräftelse och uppmuntran från föreningen, och inte som en drivkraft till engagemanget. Samtliga påstod att pengar hade en mycket liten betydelse för deras fortsatta engagemang, och inte hade haft någon betydelse alls när de började som ledare. Det är dock viktigt att komma ihåg att vi intervjuat unga som är ideellt aktiva. Resultatet hade sannolikt blivit annorlunda om vi istället hade intervjuat unga som inte är aktiva i en förening. Detta anser vi är en problematik som skulle vara intressant att forska vidare kring.

Under intervjuerna stötte vi på åsikten att nackdelarna med att engagera unga som ledare ibland överväger fördelarna, speciellt i de yngre åldrarna upp till 16 år. Risken att ett ledaruppdrag innebär att den unges egen fysiska aktivitet minskar, eller att överbelasta och avskräcka dem från vidare engagemang upplevdes som betydande. En respondent ifrågasätter om de pengar som satsats på ungas ideella engagemang inom idrotten från såväl regeringen som RF, verkligen är välplacerade. Erfarenheterna av de satsningar som gjorts för att öka ungas engagemang är att problemen kvarstår, och respondenten efterlyser mer och tydligare forskningsunderlag till de insatser som genomförs. Eftersom det är viktigt att politiska beslut grundar sig på fakta, känns det nödvändigt med vidare forskning inom det här området. Om inte annat för att förmå de lokala föreningarna som ska genomföra besluten att jobba mot samma mål.

## **5.2 Överförbarhet**

Ambitionen med det här arbetet har varit att ge en bild av vad som driver unga att engagera sig ideellt i idrottsföreningar idag. Det är viktigt att ha i åtanke att avsikten inte har varit att ge en fullständig bild över drivkrafter och hinder till ideellt engagemang. Denna studie redogör endast för sex personers subjektiva uppfattningar i frågor som rör ideellt engagemang, vilket gör möjligheterna till generalisering begränsade. Vi tror dock att resultaten kan spegla förhållanden i andra liknande sammanhang som de föreningar vi studerat. Till exempel kan föreningar på andra utflyttningsdrabbade orter antagligen känna igen sig i en hel del av våra respondenters utsagor. Förhoppningen är att resultaten i denna studie dels kan öppna upp för vidare forskning på området, men också inspirera till samtal om unga ideella ledare mellan olika aktörer i föreningslivet.



## Referenser

Allén, S. m.fl. (1997) *Svensk Ordbok och Svenska Uppslagsbok*. Finland: Nordstedts

Anheier, H.K. (2006) *Nonprofit Organizations. Theory, management, policy*. Storbritannien: TJ International Ltd.

Barker, D.G. (1993) "Values and Volunteering," in J. D. Smith (ed.) *Volunteering in Europe*. London: Voluntary Action Research: Second Series, No. 2: 10-31.

Carlsson, K. (2000) *Ideellt ledarskap i framtiden främst inom idrottsrörelsen. Ett samtal*. Stockholm: Millenniekommittén

Creswell, J. W. (1998) Appendix C: A Phenomenology – Doris J. Riemen, "The Essential Structure of a Caring Interaction: Doing Phenomenology" i *Qualitative Inquiry and Research Designs*. London: Sage. (s. 271–296)

DiMaggio, P.J. och Anheier, H.K. (1990) "A Sociological Conceptualization of Non-Profit Organizations and Sectors", *Annual Review of Sociology* 16: 137-159.

Groenewald, T. (2004) "A Phenomenological Research Design Illustrated", *International Journal of Qualitative Methods* 3 (1) April.

Kvale, S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Redelius, K. m.fl. (2004) *Ung ledare sökes. En studie av Riksidrottsförbundets satsning på unga ledare*. Stockholm: Tryck PrintCenter.

Ritchie, J. & Lewis, J. (2003) *Qualitative Research Practice – A Guide for Social Science Students and Researchers*. London: Sage.

Socialstyrelsen. (2001) *Socialt inriktade barn- och ungdomsorganisationer. Vilka är de, vad gör de och vad vet forskarna?* Stockholm: KopieCenter.

Söderlind, I. (2007) *Föreningsundersökningen: Idrott 2004 i Västerbotten*.

Svenning, C. (2000) *Metodboken. Samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling. Klassiska och nya metoder i IT-samhället*. Eslöv: Lorentz förlag

Trondman, M. (2005) *Unga och föreningsidrotten. En studie om föreningsidrottens plats, betydelser och konsekvenser i ungas liv*. Stockholm: Elanders Gotab AB.

### ***Nätbaserade källor***

Idrottens föreningar. En studie om idrottsföreningarnas situation. FoU-rapport 2005:3  
[www.rf.se/files/{829C339B-5FA0-418F-AE2D-B9ADF3FE21EC}.pdf](http://www.rf.se/files/{829C339B-5FA0-418F-AE2D-B9ADF3FE21EC}.pdf), 12 april 2007

SCB:s statistikdatabas  
[www.ssd.scb.se/databaser/makro/maintable.asp?omradekod=BE&omradetext=Befolkning&lang=1&langdb=1&xu=C9233001&yp=tansss](http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/maintable.asp?omradekod=BE&omradetext=Befolkning&lang=1&langdb=1&xu=C9233001&yp=tansss), 20 maj 2007

Pressmeddelande 10 november 2006, Utbildnings- och kulturdepartementet  
[www.regeringen.se/sb/d/7596/a/72188](http://www.regeringen.se/sb/d/7596/a/72188), 10 april 2007

Artikel 20 april 2007, Kulturdepartementet  
[www.regeringen.se/sb/d/1607/a/12403](http://www.regeringen.se/sb/d/1607/a/12403), 11 april 2007

SOU 1998:76,  
[www.regeringen.se](http://www.regeringen.se), 12 april 2007

Skellefteå kommuns hemsida  
[www.skelleftea.se/default.asp?id=2141&ptid=&refid=2142](http://www.skelleftea.se/default.asp?id=2141&ptid=&refid=2142), 8 april 2007

Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning  
[www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS\\_15.pdf](http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000360/HS_15.pdf), 25 maj 2007

Validitet och reliabilitet  
[www.infovoice.se/fou/bok/10000035.htm](http://www.infovoice.se/fou/bok/10000035.htm), 24 maj 2007

# Bilaga 1

## Intervjumanual: ung ledare

### Respondenten

- Kön och ålder
- Vilken/vilka föreningar är du engagerad inom?
- Hur länge har du varit engagerad där?
- Vad har du för roller och uppgifter?
- Hur många timmar per vecka lägger du ner på föreningen?

### Respondentens drivkrafter och hinder

- Hur kom det sig att du började som...?
- Vad var avgörande till att du började som...?
- Vad är det bästa med att vara...? Gärna flera faktorer.
- Vad är det sämsta med att vara...? Gärna flera faktorer.
- Har du någon gång upplevt att du blivit lite extra motiverad att fortsätta som...?
- Om ja, vad berodde det på?
- Har du någon gång funderat på att sluta som...?
- Om ja, vad berodde det på?
- Vad är ditt tips till dom som jobbar med att engagera unga till olika uppgifter i idrottsföreningar, hur ska dom göra för att unga ska vilja börja och även fortsätta?

### Om det inte kommit upp spontant

- Får du något arvode eller annan ersättning för dina insatser?
- Om ja, vad har det för betydelse för dig?
- Om nej, är det något som du har saknat eller efterfrågat?
- Finns det fler i din ålder som är engagerade i din förening?
- Om ja, vad har det för betydelse för dig?
- Om nej, är det något du saknar?

## **Intervjumanual: ansvarig**

### Respondenten

- Vilken förening är du engagerad/anställd inom?
- Hur länge har du varit engagerad/anställd där?
- Vilken är din roll och vad har du för uppgifter i föreningen?
- Vad har du haft för engagemang/anställning tidigare som är kopplat till ideellt engagemang?

### Anställda/ideella i föreningen

- Hur många anställda respektive ideellt arbetande har ni i er förening?
- Hur ser ålders- och könsfördelningen ut bland dessa?
- Har er förening några unga aktivitetsledare/föreningsledare, mellan 13-25 år?
- Vill ni ha fler unga på sådana positioner och i så fall varför/varför inte?
- Brukar det vara lätt eller svårt att rekrytera unga till aktivitets- eller föreningsledarpositioner?
- Vilka positioner brukar vara lätta respektive svåra att rekrytera unga till?

### Föreningens arbete mot unga

- Vilka satsningar har gjorts för att få fler unga på aktivitets- och föreningsledarpositioner i er förening?
- Vilka har fungerat bra, kan du ge ett exempel och berätta varför?
- Vilka har fungerat mindre bra, kan du ge ett exempel och berätta varför?
- Hur gör ni för att få unga att börja engagera sig, dvs hur rekryteras dom?
- Vilka faktorer tror du är avgörande för att en ung person ska ställa upp?
- Hur gör ni för att få unga att fortsätta engagera sig, dvs hur motiveras dom?
- Vilka faktorer tror du är avgörande för att en ung person ska välja att fortsätta?
- Vad tror du är de vanligaste orsakerna till att unga inte vill ställa upp som ledare?
- Vad tror du är de vanligaste orsakerna till att unga väljer att sluta som ledare?
- Upplever du att det har skett några förändringar över tid på ungas inställning till och villighet att jobba ideellt?
- Hur tror du att det kommer att se ut i framtiden?

## Bilaga 2

### Uttalanden om hur de unga började som ledare

1. Dom hade jättelite barntränare på klubben så att dom frågade mig om jag skulle vilja gå några kurser.
2. Det var väl mest min mamma, hon peppade mig mycket till att bli kursledare.
3. Jag vart tillfrågad
4. Egentligen så är det ett skolprojekt. Vi ska ha kansliarbete, och istället för att vara på kansliet tyckte vi att det var bättre att va ledare. Det känns som att man gör mer nytta då.
5. Det lät som en rolig idé
6. Det är ganska vanligt, det är ganska många som är hjälptränare, och så började jag också. Att man går med en annan tränare för att lära sig och se och så där.
7. Det har alltid varit ung styrelse
8. Dom tar ju som dom som är duktiga på att prata och stå framför folk och sån´t där.

### De ungas uttalanden om drivkrafter till ideellt engagemang

1. Man vill ju bara deras bästa.
2. Det har inte känts motigt.
3. Jag ser inget negativt med det.
4. Man får ju ledarkunskap.
5. Man har intresset.
6. Det skadar ju aldrig att lära andra vad man själv kan.
7. Alla andra mår ju bra av det.
8. Roligast är ju att dom har roligt.
9. När man ser att dom utvecklas.
10. Att man förmodligen har gjort nånting bra.
11. Att man har bidragit själv.
12. Jag tycker att det är roligt.
13. Man får ju betalt, så det känns som att klubben tycker att jag gör något bra.
14. Det är som mer att lära sig när man har små barn, så därför blir det mer intressant.
15. Då känner man som att nu har jag makten.
16. Det är ju klubben som betalar alla kurser.
17. Jag vill ju verkligen att den här klubben ska fortsätta och att det inte ska försvinna folk.
18. Man lär sig att stå framför folk mer och mer.
19. Det är en jättebra utbildning.
20. Om man är ung ledare så tror jag att man är en bättre förebild för unga än vad vuxna är.
21. Man utvecklas ganska mycket.
22. När man ska försöka få andra att lära sig då måste man som lära sig det själv ännu bättre för att man ska kunna förklara. De flesta börjar ju med att ha barngrupper för att då måste man verkligen förklara allt noga och så. Det är egentligen samma när man är vuxen, men dom frågar inte lika mycket, så det är en fördel att ha haft barn tidigare.
23. När man får höra bra kommentarer eller att folk tycker om ens träningar eller så.
24. Man får vara med och påverka.
25. Man får känna sig mer insatt i arbetet och så där.
26. Jag tycker att det är roligt att hjälpa till och så.
27. Barngrupper, dom är ju roliga att ha på ett sätt, för dom hittar alltid på tokiga grejer
28. Barnen tycker det är roligare med unga ledare, för när jag tar in vuxna som brukar hålla i vuxenkurser brukar det inte vara så kul. Dom skojar inte så mycket när det är barn heller, och då blir barnen uttråkade, dom somnar typ.

### **De ungas uttalanden om hinder för ideellt engagemang**

1. Det är väl att en del inte tar för sig, visar inte vad dom går för.
2. Man får ju göra mer om man ska träna andra.
3. Jag har varit kursledare för vuxna en gång. Men det var ingenting för mig. Dom var lite trögare, och dom var inte lika lättroade. Men dom var helt allvarliga hela tiden, så det var inte så roligt.
4. När dom inte lyssnar på vad man säger.
5. Det är inte så roligt att måsta hålla på och vara hård hela tiden.
6. Om kursen man hade innan var tråkig så tänker man att den här blir ännu tråkigare.
7. Det hände som ingenting, och jag ville som få fart på dom. Men det hände inget, ingen var som engagerad.
8. Det tar ju ganska mycket tid.
9. Det man blir omotiverad av ibland, det är när folk klagar över smågrejer och så där, som inte vet hur mycket tid man lägger ner och så.

### **De ansvarigas uttalanden om drivkrafter till ungas ideella engagemang**

1. Det är roligt och givande.
2. Det enda som gäller det är pengar.
3. Ett ledaruppdrag ideellt kan ju vara en merit när man söker jobb så småningom.
4. Jag tror att man måste känna det där engagemanget att det här är en himla rolig grej.
5. Du ska ju gilla att träna förstås.
6. Man ska känna att det är kul.
7. Vi vill se till att vi fortbildar våra ledare så att dom känner sig motiverade att fortsätta längre.
8. Ha viljan och ha modet att utvecklas och stå i mitten.
9. Ja, dom måste ju verkligen tycka att våran idé är bra.
10. Att det är fräscht och coolt och lite häftigt.

### **De ansvarigas uttalanden om hinder för ungas engagemang**

1. En tragisk bieffekt med att vara ledare/tränare, det är att du avaktiverar dig själv till stor del.
2. Dom fortsätter jobba direkt, eller dom studerar, eller far och reser.
3. Dom blir lite less.
4. Man sitter på ett möte i två och en halv timme och pratar om saker som är från forntiden.
5. Dom tycker sig inte kunna.
6. Dom har inte tid.
7. Dom vill ju inte komma.
8. Våran förening vill jag påstå är ganska undermålig då det gäller att aktivera ledarskapsfrågan 13-25 år.
9. Det ska vara givande.
10. Det får inte vara tråkigt.
11. Det är otroligt trög förändringsbenägenhet i det ideella ledarskapet.
12. Det är bara ett område som intresserar dom. Ungdomarna är ju smala, dom är inte alltid externa i sin tolkning.
13. Det är flera som har gått in i väggen och slutat.
14. Ledarskapsfrågorna är inte så högt värderade. Det kommer nog eftergymnasialt för många, att ledarskapet är en viktig del som dom inte har förstått tidigare.
15. Vi har väl egentligen inte gjort några riktade insatser.
16. Jag tror att det skulle kännas väldigt främmande för dom att sitta med en massa tanter och farbröder i en styrelse eller arbetsgrupp någonstans.
17. Det är få ungdomar som i sig själv är så att man skulle våga.
18. Kompisar är väl roligare än att boka in möten med några halvt okända människor.
19. Det finns så himla mycket annat att göra.
20. Jag tror att dom skulle ha svårt att känna någon slags samhörighet med ledarna i andra lag, som är lika gamla som deras mammor och pappor.
21. En norrländsk företeelse, att man är lite rädd för att kliva ut och stå inför gruppen.
22. Du blir ju inte rik på ett engagemang ideellt i en förening.
23. Man vill inte binda upp sig på nånting.
24. Dom som inte är med tycker att det är lite töntigt, lite gammeldags.
25. Det kan ju hända att vi sorterar bort vissa unga för att de inte klarar kraven

### **Summering av uttalanden om hur de unga började som ledare**

1. Man har stöd och peppning hemifrån.
2. Det finns behov av ledare i föreningen .
3. Det finns en tradition av många unga i styrelsen.
4. Det låter roligt.
5. Man har goda ledaregenskaper.
6. Genom ett skolprojekt.
7. Föreningen erbjuder ungdomarna att bli hjälptränare när de uppnått en viss nivå i sin egen träning.
8. Genom att bli tillfrågad .

### **Summering av de ungas uttalanden om drivkrafter till ideellt engagemang**

1. Man utvecklas mycket och blir duktigare i och med att man lär ut till andra, speciellt till små barn eftersom man måste förklara allt så grundligt.
2. Man får ledarkunskap och blir duktigare på att stå inför en grupp.
3. Man blir mer insatt i hur föreningen fungerar.
4. Det är roligt att se deltagarna ha roligt och utvecklas.
5. Man blir motiverad av att få positiv feedback, t.ex. när folk tycker om ens träningar.
6. Det är intressant med små barn eftersom det finns mer att lära dom, och är påhittiga och ställer så mycket frågor.
7. Det känns bra att kunna bidra, lära ut till andra vad man själv kan och få andra att må bra.
8. Som ung ledare är man en bättre förebild för unga än vuxna är.
9. Man vill bidra till att klubben ska fortsätta och inte tappa medlemmar.
10. Arvoden, kurser och andra förmåner visar att klubben värdesätter insatsen.

### **Summering av de ungas uttalanden om hinder för ideellt engagemang**

1. Man blir omotiverad när folk klagar på småsaker, är omotiverade eller passiva.
2. Det kan ta ganska mycket tid, och man måste göra mer om man ska träna andra.
3. Om en tidigare kurs varit tråkig kan det vara svårt att ladda om.
4. Det är jobbigt när barnen inte lyssnar och man måste vara hård och sträng.
5. Det är inte så roligt med deltagare som inte försöker helhjärtat och bjuder till.

### **Summering av de ansvarigas uttalanden om drivkrafter till ungas ideella engagemang**

1. Det är viktigt att de unga tycker att det är roligt och givande att engagera sig.
2. Att den unge identifierar sig med sin förening, tycker om träningsformen och köper föreningens idé är viktigt för att engagemanget ska fungera.
3. Den unga bör ha viljan att utvecklas och modet att stå i mitten.
4. Ett ideellt ledaruppdrag kan vara en merit när man söker jobb.
5. Vi vill se till att vi fortbildar våra ledare så att dom känner sig motiverade att fortsätta längre.
6. Ersättning och pengar är en viktig drivkraft för dagens unga.
7. Det är lättare att engagera unga ledare om föreningen har gott rykte, och att det anses häftigt att vara med i föreningen.

## **Summering av de ansvarigas uttalanden om hinder för ungas ideella engagemang**

1. Tråkiga och omoderna mötesformer, med trög förändringsbenägenhet.
2. Miljön är för främmande och ålderskillnaderna för stora för att de unga ska känna samhörighet.
3. Bristfälliga och halvhjärtade satsningar på ungas engagemang.
4. Det finns mycket annat som är roligare, exempelvis kompisar.
5. Tiden räcker inte till för ett ideellt engagemang.
6. Många unga upplevs hellre välja något där man kan tjäna pengar
7. Man vill inte binda upp sig, och har en tendens att tröttna.
8. Ett ledarengagemang kan gå ut över den unges egna fysiska aktivitet.
9. Unga flyttar i väldigt hög grad från orten för att studera, jobba eller resa, så det är svårt att veta om ev. kostnader för utbildningar kommer att löna sig
10. Risk att bränna unga om man ställer för höga krav för tidigt
11. Det finns få unga som vågar kliva fram inför en grupp, man tror sig inte om att kunna tillräckligt.
12. Det kan vara töntstämplat att vara engagerad
13. Vissa klarar inte kraven som ställs för att bli ledare
14. Unga är smala i sina intressen, och begränsar sitt engagemang till ett område.
15. Det finns inget intresse för ledarskapsfrågor, utan det kommer ofta senare i livet. Tråkiga och omoderna mötesformer i styrelserna

## **Teman för hur de unga började som ledare**

### Yttre omständigheter

1. Man har stöd och peppning hemifrån.
2. Det finns behov av ledare i föreningen .
3. Det finns en tradition av många unga i styrelsen.

### Egna förutsättningar

4. Det låter roligt.
5. Man har goda ledaregenskaper.

### Inkörsport

6. Genom ett skolprojekt.
7. Föreningen erbjuder ungdomarna att bli hjälptränare när de uppnått en viss nivå i sin egen träning.
8. Genom att bli tillfrågad .

## **Teman för drivkrafter till ideellt engagemang (de unga)**

### Egen utveckling

1. Man utvecklas mycket och blir duktigare i och med att man lär ut till andra.
2. Man får ledarkunskap och blir duktigare på att stå inför en grupp.
3. Man blir mer insatt i hur föreningen fungerar.

### Intresse

4. Det är roligt att se deltagarna ha roligt och utvecklas.
5. Det är intressant med små barn eftersom det finns mycket att lära dom, dom ställer mycket frågor och dom hittar alltid på tokiga grejer.
6. Barnen tycker det är roligare med unga ledare

### Positiv feedback

7. Man blir motiverad av att få positiv feedback, t.ex. när folk tycker om ens träningar.

### Inflytande

8. Det känns bra att kunna bidra, lära ut till andra vad man själv kan och få andra att må bra.
9. Som ung ledare är man en bättre förebild för unga än vuxna är.
10. Man vill bidra till att klubben ska fortsätta och inte tappa medlemmar.

### Förmåner

11. Arvoden, kurser och andra förmåner visar att klubben värdesätter insatsen.



## **Teman för hinder för ideellt engagemang (de unga)**

### Omgivningens attityder

12. Man blir omotiverad när folk klagar på småsaker, är omotiverade eller passiva.

### Tidsmässiga faktorer

13. Det kan ta ganska mycket tid, och man måste göra mer om man ska träna andra.

### Deltagarnas inställning

14. Om en tidigare kurs varit tråkig kan det vara svårt att ladda om.
15. Det är jobbigt när barnen inte lyssnar och man måste vara hård och sträng.
16. Det är inte så roligt med deltagare som inte försöker helhjärtat och bjuder till.

## **Teman för drivkrafter till ideellt engagemang (de ansvariga)**

### Intresse

1. Det är viktigt att de unga tycker att det är roligt och givande att engagera sig.
2. Att den unge identifierar sig med sin förening, tycker om träningsformen och köper föreningens idé är viktigt för att engagemanget ska fungera.
3. Den unge bör ha viljan att utvecklas och modet att stå i mitten.

### Förmåner

4. Ett ideellt ledaruppdrag kan vara en merit när man söker jobb.
5. Ersättning och pengar är en viktig drivkraft för dagens unga.
6. Vi vill se till att vi fortbildar våra ledare så att dom känner sig motiverade att fortsätta längre.

### Status

7. Det är lättare att engagera unga ledare om föreningen har gott rykte, och att det anses häftigt att vara med i föreningen.

## **Teman för hinder för ideellt engagemang (de ansvariga)**

### Föreningsstruktur och miljö

8. Tråkiga och omoderna mötesformer, med trög förändringsbenägenhet.
9. Miljön är för främmande och åldersskillnaderna för stora för att de unga ska känna samhörighet.
10. Bristfälliga och halvhjärtade satsningar på ungas engagemang.

### Konkurrens och valmöjligheter

11. Det finns mycket annat som är roligare, exempelvis kompisar.
12. Tiden räcker inte till för ett ideellt engagemang,
13. Många unga upplevs hellre välja något där man kan tjäna pengar
14. Man vill inte binda upp sig, och har en tendens att tröttna.

### Risker med satsningar på unga

15. Ett ledarengagemang kan gå ut över den unges egna fysiska aktivitet.
16. Unga flyttar i väldigt hög grad från orten för att studera, jobba eller resa, så det är svårt att veta om ev. kostnader för utbildningar kommer att löna sig
17. Risk att bränna unga om man ställer för höga krav för tidigt

### Personliga faktorer

18. Det finns få unga som vågar kliva fram inför en grupp, man tror sig inte om att kunna tillräckligt.
19. Det kan vara töntstämplat att vara engagerad
20. Vissa klarar inte kraven som ställs för att bli ledare
21. Unga är smala i sina intressen, och begränsar sitt engagemang till ett område.
22. Det finns inget intresse för ledarskapsfrågor, utan det kommer ofta senare i livet.

### **Förslag för att öka ungas ideella engagemang**

23. Jag tror att man måste försöka få dom att prova att vara ledare. Att dom får ha en träning för om vi säg 12-14-åringa, så att dom får känna på själv hur det är att träna. Och göra det några gånger, för man måste ju som få komma in i det. Dom har ju ett visst antal träningar dom måste vara på för att få spela match, så varför inte bara lägga in lite ungdomsträning.
24. Vi har ju en grej i vår förening, att man får två alternativ. Antingen väljer man att betala själv, eller så kan man välja att hjälpa till. Det är väl under ett år man ska vara antingen hjälptränare eller tränare beroende på om man har hjälp till tidigare då.
25. Att dom ska ta in alla ungdomar till en kurs så att dom får prova på att vara hjälpledare. För det blir man jättepeppad av, för det är jätteroligt att vara hjälpledare. Det tycker jag är ett jättebra sätt.
26. Styrelsen borde egentligen göra som en del har börjat med, använda unga i andra slags forum, som ungdomsråd.
27. Jag tycker att det är perfekt att använda telekommunikation. Om jag sitter i möte med övriga i Sverige, då kan jag sitta här hemma mellan 20 och 21 på telefon. Dessutom finns det en bättre demokrati med telekommunikation än fysisk kommunikation. Om man sitter i ett möte är det såna som jag som tar över och pratar, alla får inte utrymme. Såna som jag håller tillbaka, man hör sin egen röst, och så får man aldrig nån direkt respons. Man ser den inte, som nu när du nickar till mig. Man måste ju vänta in den, att nån säger nåt, om det var bra eller dåligt.
28. Begränsa antalet timmar dom ska göra för tidskonkurrensen är så hård.
29. Jag tror på en taktik som går ut på visa att du får ett intyg från föreningen där du har kompetensutvecklat dig och att det blir likvärdigt med yrkeserfarenhet som du får i ett yrke.
30. Jag tycker att i gymnasiet till exempel ska man vara väldigt noga med att gå igenom modernt ideellt ledarskap.
31. När dom är 15-17 år får dom gå igenom en enklare ledarutbildning.
32. Man ska bara ge dom en möjlighet att se att det kan vara roligt att prova på att vara ledare. Men sen ska man ta igen dom då det är dags, då dom är mogna för det så att säga. Och det är då man binder upp dom, då dom kommer igen med egna barn, för då kan du ha dom i upp till 5-6 år.
33. Sen tror jag att det är väldigt avgörande vilken typ av ledare man har haft själv. Om man känner att man blir inspirerad av den man har haft som ledare. Och att den ledaren kan förmedla att det är roligt att vara ledare.
34. Jag tror ju själv att har vi yngre ledare så har vi lite lättare att nå den ålderskategorin.
35. Man ska själv känna att "jag kan ge så här mycket" och då får man göra det, och då är föreningen tacksam för det.
36. Man får känna sig för litegrann. Vi skickar dom inte på kurs bara, utan dom får som växa in i föreningen.