

Södertörns högskola | Institutionen för samhällsvetenskaper
Kandidatuppsats | Organisationsteori | Vårterminen 2015
Programmet för Sport Management

Vad motiverar unga ledare?

– En undersökning om unga ledare i gymnastikföreningar

Av: Cecilia Grunedal och Jamie Pettersson Spörndli
Handledare: Yohanan Stryjan

Abstract

This thesis aims to examine what motivates youths within The Swedish Gymnastic Federation activities to be a voluntary leader. Non-profit sports associations will also be examined to see how they work to keep the youth leaders. A qualitative examination method will be used. Twelve youth leaders with different experiences and backgrounds will be interviewed, and five gymnastics associations will also be interviewed. In these gymnastics associations some of the youth leaders are active. Available literature has been read as well as relevant research has been taken into consideration.

The answers from the interviews gets analysed on the basis of three theories. The youth leaders' answers get analysed on the basis of Edward Deci and Richard Ryans theory, *Self-Determination Theory*, which is about what motivate people in general. Another theory that will be used is David G. Barker's theory, *Motives for voluntary work*, which describes three factors that motivate to voluntary commitment. The gymnastics associations' answers get analysed on the basic of Aron Antonovsky's theory, *Sense of Coherence*, which consists of three components – comprehensibility, manageability and meaningfulness.

The result shows that what motivates youth leaders in gymnastics associations is quite simmlar. The gymnastics' development and the love of gymnastics are the two most usual motivation factors. The gymnastics association tries to keep the youth leaders by offering education. The youth leaders get a small economic compensation, which can be seen as a way to tempt youths to continue their leader commitment, especially in the gymnastics associations where the economic compensation is based on the number of years in the association as well as the level of education.

Keywords: youth leaders, non-profit commitment, gymnastics association, motivation, Swedish sports.

Sammanfattning

Syftet med denna undersökning är att ta reda på vad som motiverar ungdomar inom Gymnastikförbundets verksamhet att vara ideella ledare. Vidare undersöks hur den ideella föreningen arbetar för att behålla unga ledare. För att nå syftet används en kvalitativ undersökningsmetod. Intervjuer har genomförts med tolv unga, ideella ledare med olika erfarenhet och bakgrund samt med fem olika gymnastikföreningar. I dessa föreningar är några av de unga ledarna vi intervjuat verksamma. Tillgänglig litteratur har lästs och relevant forskning för denna undersökning har beaktats.

Intervjusvaren analyseras utifrån tre teorier. De unga ledarnas svar analyseras utifrån Edward Deci och Richard Ryans teori, *Self-Determination Theory*, som handlar om vad som motiverar människor. En annan teori som analysen grundar sig på är David G. Barkers teori, *Motiv till ideellt engagemang*, som beskriver tre faktorer som motiverar till ideellt arbete.

Gymnastikföreningarnas svar analyseras utifrån Aron Antonovskys teori *känsla av sammanhang*, som består av tre komponenter – begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Resultatet visar att det som motiverar ungdomar till att vara ideella ledare i gymnastikföreningar inte skiljer sig så mycket åt. Gymnasternas utveckling och kärleken till gymnastiken är två av de klart största motivationsfaktorerna bland de unga ledarna. Gymnastikföreningarna försöker behålla sina unga ledare främst genom att erbjuda utbildning. Ett arvode utgår för alla de unga ledarna vilket kan ses som ett sätt att locka ungdomarna till fortsatt uppdrag, framförallt i de föreningar där arvodet baseras på antal år i föreningen och utbildningsnivå.

Nyckelord: unga ledare, ideellt ledarskap, gymnastikförening, motivation, svensk idrott.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	8
2. BAKGRUND	9
2.1 IDEELLT ENGAGEMANG INOM SVENSK IDROTT	9
2.2 LEDARBRIST INOM SVENSK IDROTT	10
2.3 GYMNASTIKFÖRBUNDET	11
2.3.1 <i>Gymnastikförbundets verksamhet</i>	11
2.3.2 <i>Ledare inom Gymnastikförbundets verksamhet</i>	12
2.4 TIDIGARE FORSKNING	13
2.4.1 <i>Ideellt engagemang i Sverige</i>	13
2.4.2 <i>Varför vara ideellt engagerad?</i>	13
3. PROBLEMFORMULERING	14
3.1 UNDERSÖKNINGSPROBLEM	14
3.2 SYFTE	14
3.3 FRÅGESTÄLLNINGAR	14
3.4 AVGRÄNSNINGAR.....	14
3.5 URVAL OCH BORTFALL.....	15
4. METOD	15
4.1 INTERVJU MED UNGA LEDARE	16
4.1.1 <i>Presentation av unga ledare</i>	17
4.1.2 <i>Intervjuöversikt, unga ledare</i>	18
4.2 INTERVJU MED LEDARANSVARIGA	19
4.2.1 <i>Presentation av ledaransvariga</i>	20
4.2.2 <i>Intervjuöversikt, ledaransvariga</i>	20
4.3 METODKRITIK	21
4.4 VALIDITET OCH RELIABILITET.....	22
4.5 ETISKA RIKTLINJER FÖR FORSKNING.....	23
5. TEORI	24
5.1 MOTIVATION	24
5.1.1 <i>Motiv till ideellt engagemang</i>	24
5.1.2 <i>Self-Determination Theory (SDT)</i>	25
5.2 KÄNSLA AV SAMMANHANG.....	27
6. RESULTAT	28
6.1 UNGA LEDARE	28
6.1.1 <i>Ekonomisk ersättning</i>	28
6.1.2 <i>Unga ledares motivation</i>	29
6.1.3 <i>Motivationsfaktorer</i>	30
6.1.4 <i>Ledauppdragets nackdelar</i>	31
6.1.13 <i>Resultatsammanställning unga ledare</i>	32
6.2 LEDARANSVARIGA	33
6.2.1 <i>Behålla och belöna unga ledare</i>	33
6.2.2 <i>Förväntningar, rättigheter och skyldigheter</i>	34
6.2.3 <i>Unga ledares motivation</i>	35
6.2.4 <i>Är ledarbrist ett hot för framtiden?</i>	35
6.2.5 <i>Resultatsammanställning ledaransvariga</i>	37
7. ANALYS	37
7.1 MOTIV TILL IDEELLT ARBETE.....	37
7.2 SELF-DETERMINATION THEORY	38
7.2.1 <i>Omotiverad</i>	39
7.2.2 <i>Yttre motivation</i>	39
7.2.3 <i>Inre motivation</i>	40

7.3 KÄNSLA AV SAMMANHANG.....	41
7.3.1 <i>Begriplighet</i>	41
7.3.2 <i>Hanterbarhet</i>	42
7.3.3 <i>Meningsfullhet</i>	42
7.4 GYMNASIKFÖRENINGEN OCH DESS UNGA LEDARE	43
8. SLUTSATS.....	44
8.1 VAD MOTIVERAR DE UNGA LEDARNA?	44
8.2 HUR ARBETAR FÖRENINGARNA FÖR ATT BEHÅLLA DE UNGA LEDARNA?	45
9. DISKUSSION	46
9.1 ETT IDEELLT LEDARUPPDRAG ELLER ETT EXTRAJOBBS?	46
9.2 SOCIALA SAMMANHANG OCH HABITUS.....	47
9.3 BRIST PÅ GYMNASIKHALLAR	47
9.4 KRITIK AV ARBETET	48
9.5 FÖRSLAG PÅ FRAMTIDA STUDIER	49
10. REFERENSLISTA.....	50
11. BILAGOR.....	53
11.1 BILAGA 1 - TIO KRITERIER FÖR EN FOLKRÖRELSE	53
11.2 BILAGA 2 - FACEBOOK-INLÄGG RIKTAT TILL UNGA LEDARE.....	54
11.3 BILAGA 3 - MAIL TILL UNGA LEDARE	55
11.4 BILAGA 4 - FRÅGOR TILL DIG SOM ÄR UNG LEDARE	56
11.5 BILAGA 5 - MAIL TILL LEDARANSVARIGA	58
11.6 BILAGA 6 - FRÅGOR TILL LEDARANSVARIGA.....	59

Figur- och tabellförteckning

TABELL 1: INTERVJUÖVERSIKT, UNGA LEDARE	19
TABELL 2: INTERVJUÖVERSIKT, LEDARANSVARIGA.....	21
FIGUR 1: SELF-DETERMINATION THEORY	26
TABELL 3: RESULTATSAMMANSTÄLLNING UNGA LEDARE	32
TABELL 4: RESULTATSAMMANSTÄLLNING LEDARANSVARIGA.....	37

Centrala begrepp

Idrottsrörelsen är en del av det svenska kulturarvet och en viktig del av den nationella identiteten. Den samlade idrottsrörelsen utgår från samma vision och skall genomsyra alla förbund och föreningar, både bredd och elit. *Svensk idrott* blir därför samlingsnamnet för hela idrottsrörelsen – samtliga förbund, föreningar och medlemmar.¹ Riksidrottsförbundet är svensk idrotts paraplyorganisation som samlar 71 idrottsförbund, runt 20 000 föreningar, drygt 2,8 miljoner medlemmar och 650 000 ideella ledare.²

Unga ledare ses i denna undersökning som ungdomar mellan 6-25 år som har ett ledaruppdrag. Ett ledaruppdrag kan variera och definieras på många olika sätt. Denna undersökning begränsas därför till unga ledare som är aktivitetsledare, det vill säga ledare för idrottsliga aktiviteter.³

Gymnastikförbundet är ett av de största idrottsförbunden under Riksidrottsförbundet. Gymnastikförbundet har 1100 medlemsföreningar knutna till sig och cirka 226 000 aktiva medlemmar över hela landet.⁴ Totalt finns 20 115 ledare inom Gymnastikförbundets verksamhet, av dessa är 7279 unga ledare, det vill säga 25 år eller yngre.⁵

Gymnastikföreningar är ideella föreningar som är medlemmar i Gymnastikförbundet. Föreningarna skall bedriva antingen gymnastik, akrobatik och/eller gruppträning i sin verksamhet för att kunna bli medlemmar hos förbundet.⁶

¹ Riksidrottsförbundet, *Idrotts-Sverige. En presentation av Riksidrottsförbundet*, 2011, s. 6.

² Riksidrottsförbundet, *RF och svensk idrott*, 2015, <http://www.rf.se/Undermeny/RFochsvenskidrott/>, hämtad: 2015-06-16.

³ Gerrevall, P. Carlsson, S. & Nilsson, Y. *Lärande och erfarenhetens värde – en rapport av ledare inom barn- och ungdomsidrott*, FoU-rapport 2006:1, s. 9.

⁴ Darlin, L. *Kort om oss*, Gymnastikförbundet, 2015, <http://www.gymnastik.se/Om-oss/Korta-fakta-om-Gymnastikforbundet/>, hämtad: 2015-05-04.

⁵ Carl-Åke Myrsell, Enhetschef Gymnastikförbundet, mailintervju 2015-05-25.

⁶ Myrsell, C. *Bli medlem*, Gymnastikförbundet, 2015, <http://www.gymnastik.se/For-foreningen/Bli-medlem/>, hämtad: 2015-05-07.

1. Inledning

Den svenska idrottsrörelsen föddes för drygt hundra år sedan och är en bred verksamhet som växer i snabb takt. Sedan starten av idrottsrörelsen har det hänt mycket, nya idrotter har tillkommit, kvinnor är tillåtna att idrotta på helt andra villkor än för hundra år sedan och barn- och ungdomsidrotten har fram tills nu ökat explosionsartat. Om svensk idrott ska fortsätta växa förutsätts det att de ideella föreningarna fortsätter att utvecklas både när det kommer till verksamhetens innehåll och organisationsform.⁷

Trots att många människor engagerar sig som ideella ledare är ledarbristen ett ständigt problem. En återkommande fråga är hur idrottsrörelsen ska lyckas engagera och utbilda ledare. För att kunna lösa problemet med ledarbristen måste rekryteringen sträcka sig till grupper av människor som vanligtvis inte tillfrågas i så stor utsträckning, exempelvis ungdomar och människor med utländsk bakgrund. Särskilda satsningar har gjorts på unga ledare, bland annat genom Idrottslyftet.⁸

Svenska Skolidrottsförbundet, som utger sig för att vara idrottens ledande ledarskola, har tagit fram utbildningsmaterialet *Unga leder unga*. Materialet är i första hand skrivet för unga ledare inom Skolidrottsförbundet och idrottsrörelsen, men kan även användas inom andra demokratiska organisationer där unga ges möjligheter att bli ledare.⁹ En av redaktörerna, Allan Lindgren, menar att det är viktigt att ha unga ledare av flera olika skäl.

”Unga är *förebilder* och bidrar till representationen av ledare. Ledarna i en ideell förening skall så långt som möjligt representera medlemmarna. Finns det många unga medlemmar i organisationen skall det också finnas många unga ledare. Finns det inte många unga i föreningen kan unga ledare bidra till att fler unga vill bli medlemmar. Unga är *framtiden* för föreningen. På sikt kommer de ”äldre” ledarna att lämna. Då behöver det finnas unga, duktiga ledare som vill driva och utveckla verksamheten vidare. Unga är också *talanger* och kan bidra som individer. Alla som vill skall kunna gå in i en ledarroll.”¹⁰

⁷ Riksidrottsförbundet, *Framtidens förening*, 2015, <http://www.rf.se/Framtidensforening/>, hämtad 2015-04-20.

⁸ Larsson, L. & Meckbach, J. *Unga ledare behöver stöd*, Svensk Idrottsforskning 1/2012, pp. 22-26, s. 22.

⁹ Lindgren, A. & Lögberg, A. *Unga leder unga*, Stockholm: SISU Idrottsböcker och Svenska Skolidrottsförbundet, 2013.

¹⁰ Lindgren, A. redaktör Unga leder unga, mailintervju 2015-05-16.

Lindgren anser att det både är en rättighet och en skyldighet. Oavsett vem man är ska föreningen uppmuntra till en ledarroll. Alla kan bidra med något utifrån sin erfarenhet och bakgrund.¹¹

2. Bakgrund

2.1 Ideellt engagemang inom svensk idrott

Under större delen av 1900-talet grundar sig svensk idrott på ideologin och moralen som kallas för amatöridealet. Detta innebär att idrott skall bedrivas utan ekonomisk vinning men skall också föra vidare idrottens positiva värde till både individ och samhälle. Amatöridealet har sina rötter i den klassiska gentlemannens idrottssyn; att utöva idrott i god anda och stil, följa spelets oskrivna regler och segra eller förlora med samma högburna huvud.¹²

Idrottsrörelsen i Sverige har sedan mellankrigstiden framställts som en folkrörelse. Enligt Riksidrottsförbundet är det landets största folkrörelse.¹³ För att kategoriseras som en folkrörelse finns det tio kriterier som behöver uppfyllas.¹⁴ Ett av de tio kriterierna är det ideella inslaget, vilket är svensk idrotts främsta styrka precis som den geografiska spridningen som är ytterligare ett kriterium. Idrotten är representerad från Smygehuk i söder till Riksgränsen i norr och överallt är det föreningens ideella ledare som håller verksamheten levande.¹⁵

Det ideella inslaget har alltid varit mycket stort inom idrottsrörelsen. Tydligast framträder det bland ledare som ställer upp på kvällar och helger utan, eller med en minimal, ersättning. Det ideella ledarskapet har sällan varit ett steg mot yrkeskarriär inom idrotten men däremot fungerat som en eftertraktad merit på arbetsmarknaden.¹⁶ Idealiteten garanterades länge av amatörbestämmelserna men 1967 beslutade Riksidrottsförbundet att eliminera dessa. Därmed försvann de regleringar som fanns kring ekonomisk vinning i samband med idrott; vinstpengar för tävlande men också avlöning av funktionärer, ledare och förtroendevalda blev

¹¹ Lindgren, A. redaktör Unga leder unga, mailintervju 2015-05-16.

¹² Wikberg, *Amatör eller professionist? Studier rörande amatörfrågan i svensk tävlingsidrott 1903-1967*, Stockholm; SISU Idrottsböcker, 2005, s. 15-16, 18.

¹³ Riksidrottsförbundet, *Idrotts-Sverige. En presentation av Riksidrottsförbundet*, 2011, s. 4.

¹⁴ Se bilaga 1.

¹⁵ Blom & Lindroth, *Idrottens historia: Från antika arenor till modern massrörelse*, Stockholm: SISU Idrottsböcker, 1995, s. 245-246.

¹⁶ Rönberg, I. *Engagemanget ökar dina jobbchanser*, Publikt, 2014-01-21, <http://www.publikt.se/artikel/engagemanget-okar-dina-jobbchanser-16376>, hämtad 2015-05-07.

nu tillåtet. Amatöridealets grundvärderingar finns däremot kvar i Riksidrottsförbundets stadgar och det ideella inslaget lever kvar än idag.¹⁷

2.2 Ledarbrist inom svensk idrott

I en studie som genomfördes av Riksidrottsförbundet 2003 fick 1261 föreningar möjlighet att besvara en enkät om allmän föreningsinformation, ideella ledare och anställda, ekonomi och ett par övriga frågor. 521 av de utvalda föreningarna svarade på enkäten.¹⁸ Denna studie visar att 63 procent av föreningarna upplever minskade ideella insatser och ledarbrist som ett av de största hoten för framtiden. 43 procent av föreningarna önskar fler ledare i framtiden för att kunna få en bättre förening, endast 32 procent svarar att de vill ha fler medlemmar till föreningen. Detta tyder på, enligt Riksidrottsförbundet, att ledarbristen är ett större problem än medlemsbristen.¹⁹

Ledarbristen har alltid funnits inom svensk idrott. År 1969 behövdes det 50 000 till 60 000 nya ledare per år för att den ideella idrottsverksamheten skulle överleva. I mycket stor utsträckning skedde värvningen av ledare genom föreningens egna medlemmar och genom medlemmarnas föräldrar. En fördel med detta var att dessa ledare hade en god inblick i föreningens verksamhet. En nackdel var att det i de flesta fall inte fanns ett tillräckligt stort antal medlemmar eller föräldrar som ville vara ledare.²⁰ Ytterligare en möjlighet att få fler nya ideella ledare inom föreningar var att ge de yngre medlemmarna en ledarroll. Detta alternativ utnyttjades dock inte fullt ut då de äldre ledarna tyckte att det var besvärligt att lära upp och otryggt att delegera uppgifter till dem som var yngre. De befintliga ledarna ville hellre lägga sin tid och energi på att skapa resurser för de aktivas idrottsutövande.²¹

Idrottslyftet är en statlig satsning på barn- och ungdomsidrott som pågått sedan 2004. De tre första åren kallades satsningen för Handslaget. Syftet är att stärka och utveckla världens bästa barn- och ungdomsidrott.²² År 2007 påbörjades en särskild satsning inom Idrottslyftet som har

¹⁷ Wikberg, op. cit., s. 255-256.

¹⁸ Riksidrottsförbundet, *Idrottens föreningar – en studie om idrottsföreningarnas situation*, FoU-rapport 2005:3, Stockholm: Riksidrottsförbundet, 2005, s. 4.

¹⁹ Riksidrottsförbundet, 2005, op. cit., s. 20.

²⁰ SOU 1969:29. *Idrott åt alla, Betänkandet angivet av Idrottsutredningen Stockholm 1969*, Stockholm: Esselte AB, s. 139.

²¹ Ibid.

²² Riksidrottsförbundet, *Syfte och mål*, 2014, <http://www.svenskidrott.se/Ekonomisktstod/Idrottslyftet/Syfteochmal/>, hämtad: 2015-05-17.

som mål att rekrytera fler unga ledare genom att skapa stödjande miljöer samt öka möjligheterna för inflytande och delaktighet för ungdomar. Stödjande miljöer beskrivs som en framgångsfaktor för att rekrytera unga ledare. Det handlar om att skapa miljöer där ungdomar trivs och utvecklas. Detta leder förhoppningsvis till att ungdomarna väljer att vara ledare under en lång tid.²³

Idag motsvarar det ideella arbetet i idrottsföreningarna 400 000 heltidstjänster i Sverige. De ideella ledarna har ofta ett stort engagemang och engagerar sig personligt i den egna föreningen. Svårigheten är att behålla dessa ledare och se till att de fortsätter vara motiverade och engagerade. Motivation kan ses som ett nyckelbegrepp för att föreningsengagemanget ska fortsätta.²⁴

2.3 Gymnastikförbundet

2.3.1 Gymnastikförbundets verksamhet

Gymnastikförbundet är ett av 71 idrottsförbund under paraplyorganisationen Riksidrottsförbundet.²⁵ Gymnastikförbundet bildades år 1904 och är idag en av Sveriges största idrottsorganisationer och har 1100 föreningar med ca 226 000 aktiva medlemmar över hela landet.²⁶

Gymnastikförbundet delar in verksamheten i fem områden, barn, ungdom, gruppträning, tävling och utbildning. Barngymnastiken riktar sig till barn 2-12 år och är grunden för Gymnastikförbundets verksamhet, vikten ligger på motorisk träning.²⁷ Ungdomsgymnastik riktar sig mot ungdomar i åldrarna 13-25 år. Här ryms både traditionell gymnastik och nya former som tilltalar ungdomar, exempelvis dans, parkour, tricking och redskapsgymnastik.²⁸

²³ Riksidrottsförbundet, *Idrottslyftet – mer och fler. Ta chansen att utveckla föreningens barn- och ungdomsverksamhet!* 2007, s. 8.

²⁴ Schoug, A. *Motivera till engagemang – utmaningen i ideellt ledarskap*, <http://www.studieframjandet.se/Cirkeln/Inspiration--kunskap/Pedagogik--ledarskap/Motivera-till-engagemang/>, hämtad 2015-04-21.

²⁵ Riksidrottsförbundet, *RF och svensk idrott*, 2015, <http://www.rf.se/Undermeny/RFochsvenskidrott/>, hämtad: 2015-06-16.

²⁶ Darlin, L. *Gymnastikförbundet – Kort om oss*, Gymnastikförbundet, 2015, <http://www.gymnastik.se/Om-oss/Korta-fakta-om-Gymnastikforbundet/>, hämtad: 2015-05-03.

²⁷ Lindahl, L. *Barngymnastik är grunden*, Gymnastikförbundet, 2012, <http://www.gymnastik.se/Barn/Vad-ar-barngymnastik/>, hämtad: 2015-05-16.

²⁸ Juhl Christiansen, J. *Riktlinjer*, Gymnastikförbundet, 2014, <http://www.gymnastik.se/Ungdom/Riktlinjer/>, hämtad: 2015-05-16.

Gruppträning riktar sig till alla åldrar och träningsformen varierar. Det innebär att en grupp av människor tränar tillsammans med en instruktör som har ansvar för träningens upplägg. Dessa gruppträningar påminner om de träningspass som de kommersiella gymmen erbjuder.²⁹ Tävlingsgymnastiken omfattar åtta olika grenar – manlig artistisk gymnastik, kvinnlig artistisk gymnastik, truppgymnastik, trampolin, rytmisk gymnastik, aerobic gymnastics, hopprep samt freerunning och tricking.³⁰ Gymnastikförbundet bedriver även en omfattande utbildningsverksamhet där ledare utbildas och utvecklas inom olika områden och på olika nivåer.³¹

2.3.2 Ledare inom Gymnastikförbundets verksamhet

I svensk idrotts verksamhet fanns det totalt 775 000 ledare år 2013, av dessa var cirka 30 procent barn och ungdomar (6-25 år) som hade någon form av ledaruppdrag. Fördelningen mellan könen var jämn, 48 procent kvinnor och 52 procent män.³²

Gymnastikförbundet har idag totalt 20 115 ideella ledare i gymnastikföreningarna, av dessa är 36 procent unga ledare. Fördelningen mellan män och kvinnor är ojämn, endast 19 procent av de unga ledarna är män och 81 procent är kvinnor. Detta är en könsskillnad som sträcker sig över alla åldrar. Totalt är det 82 procent kvinnor som är ideella ledare inom Gymnastikförbundets verksamhet och endast 18 procent är män.³³ Gymnastikförbundet är en av idrottens största kvinnoorganisation där fyra av fem medlemmar är kvinnor, detta speglas även på statistiken över ledarna.³⁴

Enhetschefen Carl-Åke Myrsell på Gymnastikförbundet menar att ledarbrist är ett generellt problem som kan variera mellan olika föreningar. De två största problemen som föreningarna brottas med är bristen på duktiga ledare men också tillgången till ändamålsenliga lokaler. Ledarbristen och lokalbristen varierar mellan föreningarna men beror också på den geografiska lokaliseringen.³⁵

²⁹ Samuelsson, I. *Vad är gruppträning*, Gymnastikförbundet, 2014, <http://www.gymnastik.se/Grupptraning/Vad-ar-Grupptraning/>, hämtad 2015-05-16.

³⁰ Gymnastikförbundet, *Senaste nytt*, 2015, <http://www.gymnastik.se/Tavling/Utvecklingsarbetetavling/>, hämtad: 2015-05-16.

³¹ Gymnastikförbundet, *Utbildningar och produkter för barnledare*, http://www.gymnastik.se/ImageVaultFiles/id_16138/cf_418/OMTRYCK_BarnUngdomsfolder_Gymnastikf_v2_mindre.PDF, hämtad 2015-05-16, s. 2.

³² Riksidrottsförbundet, *Idrotten i siffror*, i RF verksamhetsberättelse 2013, 2013, s. 4.

³³ Myrsell, C-Å. Enhetschef Gymnastikförbundet, mailintervju 2015-05-25.

³⁴ Kihlmark, O. & Widlund, T., *Svenska Gymnastikförbundets historia*, Gymnastikförbundet: 2010, s. 2.

³⁵ Myrsell, C-Å. Enhetschef Gymnastikförbundet, mailintervju 2015-05-25.

2.4 Tidigare forskning

2.4.1 Ideellt engagemang i Sverige

År 1992 fick Enheten för forskning om det civila samhället möjlighet att genomföra en befolkningsstudie av svenskarnas ideella och informella arbete. Detta är den första studien av sitt slag i Sverige men den genomfördes på samma sätt som tidigare och liknande studier har gjorts i andra länder. Enda skillnaden är att den svenska befolkningsstudien inkluderar olika slag av ideella och informella insatser och inte enbart de med folkrörelseprägel. Denna studie visar att svenskarnas engagemang är anmärkningsvärt stort i både ett nordiskt och internationellt perspektiv.³⁶ Liknande befolkningsstudier om ideellt och informellt arbete genomförs år 1998 och 2005 med liknande resultat.³⁷

2.4.2 Varför vara ideellt engagerad?

Att det ideella engagemanget är stort i Sverige kan bekräftas genom bland annat befolkningsstudierna som genomförts. Vad det är som gör att människor väljer att engagera sig ideellt framgår däremot inte av dessa studier. Forskaren Pierre Bourdieu menar att sociala sammanhang, exempelvis organiserad idrott, har sina specifika normer, värderingar och regler – det vill säga en egen logik och en frihet att bestämma sina egna spelregler. Detta är något som är självklart för de människor som väljer att befinna sig i detta sociala sammanhang.³⁸ Bourdieu använder begreppet habitus för att förklara att människor i stor grad väljer sociala sammanhang som stämmer överens med habitus. Begreppet habitus betecknar det allmänna förhållningssätt som människor tillägnar sig i en viss miljö. En individs habitus formas genom vardagssituationer genom hela livet och bestämmer hur människor agerar, tänker och uppfattar omgivningen i olika sociala sammanhang.³⁹

Studier visar hur medelklassen och den övre medelklassen är särskilt intresserade av svensk idrott som den ser ut idag. Detta stödjer Bourdieus teori om att alla människor söker sig till de

³⁶ Jeppsson Grassman, E. *Frivilliga insatser i Sverige – en befolkningsstudie*, i SOU 1989:82, Stockholm: Fritzes förlag.

³⁷ Svedberg, L. von Essen, J. & Jegermalm, M. *Svenskarnas engagemang är större än någonsin. Insatser i och utanför föreningslivet*, i Ersta Sköndal Högskola Arbetsrapportserie Enheten för forskning om det civila samhället, Stockholm, 2010.

³⁸ Bourdieu, P. *Konstens regler: Det litterära fältets uppkomst och struktur*, Stockholm: Symposion, 2000.

³⁹ Bourdieu, P. *Praktiskt förnuft, bidrag till en handlingsteori*, Göteborg: Daidalos, 1999.

sociala sammanhang som stämmer överens med den enskilda individens habitus, det vill säga att liknande människor söker sig till samma sociala sammanhang.⁴⁰

3. Problemformulering

3.1 Undersökningsproblem

Studiens undersökningsproblem rör den ledarbrist som råder inom svensk idrott. Studien undersöker därför vad som motiverar tolv unga ledare inom Gymnastikförbundets verksamhet till att vara ideella ledare. Dessutom undersöks fem gymnastikföreningar för att ta reda på hur de arbetar för att behålla de unga ledare som är verksamma i föreningen. För att kunna lösa problemet med ledarbristen bör människor från grupper som tidigare inte tillfrågats om att vara ledare tillfrågas. Därför är det intressant att se vad som motiverar en av dessa grupper – ungdomar.

3.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att undersöka vad som motiverar ungdomar inom Gymnastikförbundets verksamhet att vara ideella ledare och samtidigt undersöka hur gymnastikföreningar arbetar för att behålla unga ledare.

3.3 Frågeställningar

- Vad motiverar ungdomar till att vara ideella ledare i gymnastikföreningar?
- Hur arbetar gymnastikföreningar för att behålla unga ledare?

3.4 Avgränsningar

Denna studie avgränsar sig till svensk idrott och mer specifikt till Gymnastikförbundets verksamhet. Tolv unga ledare, sex kvinnor och sex män, från olika delar av Sverige intervjuas för att undersöka vad som motiverar dem till att vara ledare. Anledningen till att just dessa unga ledare valdes var för att de visat intresse för undersökningen och valt att ställa upp på intervju. Ledaransvariga i fem gymnastikföreningar intervjuas eftersom några av de unga ledarna som intervjuats är verksamma inom dessa föreningar.

⁴⁰ Engström, L-M. *Smak för motion: fysisk aktivitet som livsstil och social markör*, Stockholm: Stockholms universitets förlag, 2010.

3.5 Urval och bortfall

Populationen för denna studie består av samtliga unga ledare som är aktiva inom Gymnastikförbundets verksamhet. Det är en icke-slumpmässig urvalsmetod som används vilket i grunden innebär att vissa människor i populationen har större chans att komma med i urvalet.⁴¹ I viss bemärkelse är det också ett slags bekvämlighetsurval som görs, ett så kallat snöbollsurval. Ett snöbollsurval innebär att forskaren får kontakt med ett mindre antal människor som är relevanta för undersökningen och använder därefter deras kontaktnät för att få kontakt med ytterligare respondenter.⁴²

Bortfall är en felkälla som uppstår när respondenter väljs ut, det kan exempelvis vara individer som inte vill ställa upp på intervju eller individer som inte kan lämna den information som efterfrågas.⁴³ Inför denna studie visar 14 unga ledare intresse för att delta i undersökningen. Av dessa 14 unga ledare är det 12 som intervjuas. Det innebär att det är ett bortfall på två ledare. Kontakt tas med elva representanter för olika föreningar, varav en svarar att de inte vill delta i studien då de anser att deras ledare inte arbetar ideellt eftersom ekonomisk ersättning utgår. Däremot anser ledaren i denna förening att ledaruppdraget är ideellt. Fem föreningar ställer upp på intervju och fem föreningar återkopplar aldrig, trots påminnelser. Bortfallet är därför sex föreningarna.

4. Metod

För denna studie används intervjuer som undersökningsmetod. Typen av intervjuer varierar från att träffas personligen till telefon- och mailintervjuer. Målet är att genomföra kvalitativa semi-strukturerade intervjuer med samtliga respondenter. Vid en kvalitativ undersökning läggs stor vikt vid tankar och åsikter vid insamlingen och analysen av data.⁴⁴ En semi-strukturerad intervju innebär att intervjuaren har en på förhand bestämd intervjumall, det vill säga förberedda frågor. Däremot har intervjuaren möjlighet att ställa följdfrågor beroende på vad respondenten svarar. I och med detta är intervjuprocessen flexibel.⁴⁵ Anledningen till att en kvalitativ undersökningsmetod väljs är för att kunna få personliga och utvecklade svar från respondenterna samt för att ha möjligheten att kunna ställa följdfrågor.

⁴¹ Bryman, A. & Bell, E, *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, Stockholm: Liber AB, 2011, s. 111.

⁴² Ibid, s. 126.

⁴³ Ibid, s. 111.

⁴⁴ Ibid, s. 297.

⁴⁵ Ibid, s. 363.

4.1 Intervju med unga ledare

För att komma i kontakt med unga ledare kontaktas en person som är engagerad som ledare i en gymnastikförening i Stockholm. På detta sätt skapas tillgång till två grupper på det sociala forumet Facebook. I den ena gruppen samlas Stockholmsföreningens ledare och i den andra gruppen samlas ledare från gymnastikföreningar runt om i landet. Detta är vad som kallas för snöbollsurval.⁴⁶ I dessa två grupper publiceras en text där ledare i åldern 6-25 år efterfrågas för en intervju.⁴⁷ 14 unga ledare visar sitt intresse för en intervju och får ett mail där det finns kort information om undersökningen samt ett par frågor inför den riktiga intervjun.⁴⁸ I mailet får personerna besvara hur de vill genomföra intervjun – per telefon, mail eller om de vill ses personligen. Tolv av dessa unga ledare väljer till slut att genomföra intervjun antingen genom att träffas, per mail eller telefon.

En majoritet av respondenterna, åtta unga ledare, föredrar att genomföra intervjun per mail. Anledningarna till att mailintervjuer föredras varierar men de flesta menar att de har mycket att göra och därför kan besvara frågorna per mail när det passar dem. Frågor skickas till dessa respondenter där de uppmanas att skriva så utförligt som möjligt och tänka igenom frågorna ordentligt innan svaren skickas tillbaka. Alla respondenter säger att fler frågor får ställas om det behövs, detta gör att alla respondenter får minst ett mail till med kompletterande frågor. Dessa mailintervjuer genomfördes mellan den 29 april och 14 maj 2015.

Tre unga ledare föredrar att genomföra intervjun på telefon och dessa respondenter får ett mail med förslag på dagar där de kan välja vilken tid som passar bäst för intervjun. Telefonintervjuerna följer en intervjuguide så att alla unga ledare får samma grundfrågor, detta är samma frågor som skickas till de som genomför intervjun per mail. Telefonintervjuerna genomförs av olika intervjuare. Dessa intervjuer spelas in för att kunna ha möjligheten att gå tillbaka och lyssna på det respondenten har sagt, men också för att två personer skall kunna tolka materialet vid resultatsammanställning. Under intervjun förs också anteckningar för säkerhets skull. Inspelningen transkriberas och sammanställs direkt efter genomförd intervju. Dessa intervjuer genomfördes den 4, 5 och 7 maj 2015.

⁴⁶ Ibid, s. 126.

⁴⁷ Se bilaga 2.

⁴⁸ Se bilaga 3.

En av de unga ledarna vill träffas personligen och genomföra intervjun. Denna intervju sker på ett café i Stockholm den 6 maj 2015. Intervjun genomförs en tidig morgon för att undvika störningsmoment orsakat av en större mängd gäster. Denna intervju spelas in för att kunna ha möjlighet att gå tillbaka och lyssna på det respondenten sagt. Under intervjun förs också anteckningar för att kunna skriva ner de faktorer som en inspelning inte kan fånga upp, exempelvis kroppsspråk och händelser i omgivningen. Intervjun transkriberas och sammanställs direkt efter genomförandet.

4.1.1 Presentation av unga ledare

Respondenterna har tilldelats pseudonymer för att skydda deras identitet. Respondenterna presenteras i alfabetisk ordning genomgående i studien för enklare överblick.

- *Aprilia* är en 25 årig kvinna som är ledare i Vänersborgs Gymnastikförening och har varit det i elva år. Aprilia är huvudledare för två flickgrupper som tränar en gång i veckan vardera. Den ena gruppen består av flickor i åldrarna 11-12 år och i den andra gruppen tränar flickor som är 13-22 år.⁴⁹
- *Dennis* är en 19 årig man som är ledare i Arbetarnas Gymnastikförening Örebro och har varit det i ett och ett halvt år. Dennis är ledare för en pojkgupp som tränar en gång i veckan. Gruppen består av killar i åldrarna 5-6 år.⁵⁰
- *Emma* är en 23 årig kvinna som är ledare i både SOL-flickornas Gymnastikförening och Brommagymnasterna. Emma har varit ledare i nio år. Genom åren har Emma varit huvudledare för ett USM-lag, grundtrupp och ett cheerleadinglag som tränat extra gymnastik samt ledare för en tävlingsgrupp. Samtliga grupper har bestått av barn och ungdomar i blandade åldrar.⁵¹
- *Ingela* är en 24 årig kvinna som varit ledare i Östra Torps Gymnastikförening och har varit det i tio år. För tillfället jobbar Ingela utomlands och har därför inte möjlighet att vara ledare i Östra Torps Gymnastikförening det kommande året men säger sig fortsätta ledaruppdraget väl tillbaka i Sverige. Ingela har varit ledare för gymnaster i åldrarna 11-23 år.⁵²

⁴⁹ Aprilia, ung ledare i Vänersborgs Gymnastikförening, mailintervju 2015-04-29.

⁵⁰ Dennis, ung ledare i AGF Örebro, telefonintervju 2015-05-07.

⁵¹ Emma, ung ledare i SOL-flickorna och Brommagymnasterna, mailintervju 2015-05-08.

⁵² Ingela, ung ledare i Östra Torps Gymnastikförening, mailintervju 2015-05-12.

- *James* är en 21 årig man som är ledare i Brommagymnasterna och har varit ledare i fem år. James är ledare i fem tävlingsgrupper för både killar och tjejer, som är i åldrarna 9-17 år.⁵³
- *Jonas* är en 17 årig man som är ledare i Brommagymnasterna och har varit ledare i ett år. Jonas är ledare för två tävlingsgrupper på riksmästerskaps nivå som tränar tre gånger i veckan.⁵⁴
- *Laila* är en 25 årig kvinna som är ledare i Halmstad Frigymnaster och har varit det i 13 år. Laila har varit ledare i två olika föreningar och är för tillfället huvudledare för en yngre tjejgrupp.⁵⁵
- *Linus* är en 17 årig man som är ledare i Brommagymnasterna och har varit det i tre år. Linus är assisterande ledare för en barn- och ungdomsgrupp.⁵⁶
- *Love* är en 19 årig man som är ledare GK Trollbäcken och har varit det i sex år. Love är ledare för en flickgrupp i åldrarna 12-16 år.⁵⁷
- *Moa* är en 19 årig kvinna som är ledare i Örebro Gymnastikförening och har varit det i fyra år. Moa är ledare för två flickgrupper som är i åldrarna 10-12 år.⁵⁸
- *Philippa* är en 18 årig kvinna som är ledare i Norrköpings Gymnastikförening och har varit det i fem år. Philippa är ledare för två barngrupper i åldrarna 7-15 år.⁵⁹
- *Valter* är en 20 årig man som är ledare i Arbetarnas Gymnastikförening Örebro och har varit det i ett halvår. Valter är huvudledare för en pojkgrupp och hjälpledare i en annan där de i båda grupperna är i åldrarna 6-10 år. Grupperna tränar en gång i veckan vardera.⁶⁰

4.1.2 Intervjuöversikt, unga ledare

I följande tabell finns en sammanställning av samtliga intervjuer genomförda med unga ledare.

⁵³ James, ung ledare i Bromma Gymnasterna, intervju 2015-05-06.

⁵⁴ Jonas, ung ledare i Bromma Gymnasterna, mailintervju 2015-05-14.

⁵⁵ Laila, ung ledare i Halmstad Frigymnaster, mailintervju 2015-05-09.

⁵⁶ Linus, ung ledare i Bromma Gymnasterna, mailintervju 2015-05-10.

⁵⁷ Love, ung ledare i GK Trollbäcken, mailintervju 2015-04-29.

⁵⁸ Moa, ung ledare i Örebro Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-04.

⁵⁹ Philippa, ung ledare i Norrköpings Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-05.

⁶⁰ Valter, ung ledare i AGF Örebro, mailintervju 2015-05-02.

Respondent	Ålder	Ledare i antal år	Intervjuform	Datum	Intervjulängd
Aprilia	25 år	11 år	Mailintervju	29 april 2015	
Dennis	19 år	1,5 år	Telefonintervju	7 maj 2015	18 minuter
Emma	23 år	9 år	Mailintervju	8 maj 2015	
Ingela	24 år	10 år	Mailintervju	12 maj 2015	
James	21 år	5 år	Personligt möte	6 maj 2015	75 minuter
Jonas	17 år	1 år	Mailintervju	14 maj 2015	
Laila	25 år	13 år	Mailintervju	9 maj 2015	
Linus	17 år	3 år	Mailintervju	10 maj 2015	
Love	19 år	6 år	Mailintervju	19 april 2015	
Moa	19 år	4 år	Telefonintervju	4 maj 2015	14 minuter
Philippa	18 år	5 år	Telefonintervju	5 maj 2015	18 minuter
Valter	20 år	0,5 år	Mailintervju	2 maj 2015	

Tabell 1: Intervjuöversikt, unga ledare

4.2 Intervju med ledaransvariga

De ledaransvariga som intervjuas finns i de föreningar som några av de unga ledarna som intervjuats är verksamma i. För att komma i kontakt med dessa skickades ett mail till föreningen.⁶¹ Mailet är en förfrågan om de kan ställa upp på intervju och hur de i så fall vill genomföra intervjun – per mail, telefon eller genom att träffas personligen.

Två föreningar föredrar att genomföra intervjun per mail. Avslutningsvis får respondenterna ta ställning om ytterligare frågor får ställas vid behov och detta är de båda positiva till. Det innebär att respondenterna får ytterligare ett mail med ett par frågor för att komplettera de första svaren som getts. Dessa intervjuer genomförs den 6 maj och den 17 maj 2015.

De andra tre föreningarna ställer upp på telefonintervju, dessa intervjuer genomförs den 6, 7 och 13 maj 2015. Under telefonintervjun utgår intervjuaren från en intervjuguide, denna guide innehåller samma frågor som föreningarna som genomför intervjun per mail får. Detta för att alla respondenter skall få samma grundfrågor men som sedan följs av anpassade följdfrågor. Då telefonintervjuerna genomförs av olika intervjuare spelas dessa in för att två personer skall kunna tolka resultatet vid resultatsammanställning men även för att kunna gå tillbaka och

⁶¹ Se bilaga 4.

lyssna på vad respondenten sagt. Även anteckningar förs under intervjun. Inspelningen transkriberas och sammanställs direkt efter genomförd intervju.

4.2.1 Presentation av ledaransvariga

- Från *Arbetarnas Gymnastikförening Örebro*, i fortsättningen under namnet *AGF Örebro*, är det en kanslist som intervjuas. Gymnastikföreningen har cirka 850 medlemmar och erbjuder gymnastik för alla åldrar. Föreningen har cirka 140 ledare, där ungefär en tredjedel är unga ledare.⁶²
- Från *Halmstad Frigymnaster* är det en föreningsrepresentant som intervjuas. Gymnastikföreningen har cirka 800 medlemmar och erbjuder allt från barn gymnastik till gymnastik för seniorer. Föreningen har totalt 56 ledare och av dessa är 32 unga ledare.⁶³
- Från *Norrköpings Gymnastikförening* är det en föreningsrepresentant som intervjuas. Gymnastikförening har cirka 500 medlemmar och erbjuder gymnastik för alla åldrar. Föreningen har totalt 40 ledare och 18 av dessa är unga ledare.⁶⁴
- Från *Örebro Gymnastikförening* är det en föreningskonsulent som intervjuas. Gymnastikföreningen erbjuder gymnastik för alla nivåer. Föreningen har 75 ledare, där den största delen är unga ledare.⁶⁵
- Från *Östra Torps Gymnastikförening* är det en föreningsrepresentant som intervjuas. Gymnastikföreningen har ungefär 400 medlemmar och erbjuder gymnastik för alla åldrar. Föreningen har 35 ledare varav 14 är unga ledare.⁶⁶

4.2.2 Intervjuöversikt, ledaransvariga

I följande tabell finns en sammanställning av samtliga intervjuer genomförda med ledaransvariga i gymnastikföreningarna.

⁶² Kanslist, AGF Örebro, mailintervju 2015-05-06.

⁶³ Föreningsrepresentant, Halmstad Frigymnaster, telefonintervju 2015-05-13.

⁶⁴ Föreningsrepresentant, Norrköpings Gymnastikförening, mailintervju 2015-05-17.

⁶⁵ Föreningskonsulent, Örebro Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-06.

⁶⁶ Föreningsrepresentant, Östra Torps Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-07.

Gymnastikförening	Position	Intervjuform	Datum	Längd
AGF Örebro	Kanslist	Mailintervju	6 maj 2015	
Halmstad Frigymnaster	Föreningsrepresentant	Telefonintervju	13 maj 2015	36 minuter
Norrköpings Gymnastikförening	Föreningsrepresentant	Mailintervju	17 maj 2015	
Örebro Gymnastikförening	Föreningskonsulent	Telefonintervju	11 maj 2015	27 minuter
Östra Torps Gymnastikförening	Föreningsrepresentant	Telefonintervju	12 maj 2015	41 minuter

Tabell 2: Intervjuöversikt, ledaransvariga

Denna studie kan sägas vara hermeneutisk då närmandet av forskningsobjektet är subjektivt, det vill säga att forskaren försöker tolka materialet utifrån upphovsmannens perspektiv. I detta fall innebär det att intervjuarna tolkar de svar som respondenterna ger genom att försöka se det utifrån respondenternas perspektiv.⁶⁷

4.3 Metodkritik

Det finns ett par negativa aspekter med metodvalet. Kvalitativa intervjuer valdes som undersökningsmetod, men utfallet blev inte riktigt som tänkt. Ett flertal av intervjuerna genomfördes per mail vilket inte var vad som hoppats på. Önskvärt var att en majoritet av intervjuerna skulle genomföras genom att träffa respondenten eftersom kvaliteten på det insamlade materialet då blir högre än vid en mail- eller telefonintervju.

Att genomföra intervjuer per mail gör att det insamlade materialet inte blir lika omfattande som vid en intervju där ett samtal förs mellan intervjuare och respondent. Svaren på frågorna som ställts i mail besvaras väldigt olika, ett par av respondenterna svarar med korta meningar medan andra skickar tillbaka utförliga och genomtänkta svar. Detta gör att många följdfrågor måste ställas och ett flertal mail skickas fram och tillbaka innan frågorna besvarats tillräckligt utförligt av alla respondenter. Det är också en skillnad mellan att träffa en respondent och

⁶⁷ Bryman, A. & Bell, E. op. cit., s. 443.

genomföra intervjun och att genomföra en telefonintervju. Det är lättare att få uttömmande svar genom en telefonintervju än genom en mailintervju men den personliga kontakten saknas fortfarande, att läsa av ansiktsuttryck och kroppsspråk är endast möjligt när en intervju genomförs genom att träffa respondenten.

Generellt vid intervjuer kan det bli en intervjuareffekt, det vill säga att intervjuaren påverkar respondentens svar. När en intervjuare är närvarande är respondenten i många fall mer benägen om ge en så positiv bild som möjligt av sig själv.⁶⁸ Detta innebär att de intervjuer som genomförts genom att träffas och genom telefon kan ha blivit snedvridna då respondenten försökt ge en så positiv bild som möjligt av sig själv och föreningen. En majoritet av de unga ledarna genomförde intervjuerna per mail och har därför inte påverkats av intervjuaren på samma sätt.

4.4 Validitet och reliabilitet

Enligt Runa Patel och Bo Davidsson, som undervisar i forskningsmetodik, är begreppen validitet och reliabilitet sammanflätade med varandra i den kvalitativa forskningen. I en kvalitativ studie är validiteten inte enbart relaterad till datainsamlandet, den genomsyrar även strävan efter god validitet genom hela forskningsprocessen. Innebörden av validitet är att mäta det som verkligen skall mätas. För att veta vad som skall mätas måste studien vara tillförlitlig, det vill säga reliabel. Detta innebär att fullständig reliabilitet är en förutsättning för fullständig validitet.⁶⁹

Enligt professorn Alan Bryman och lektorn Emma Bell finns det få generella regler eller procedurer för att säkerställa validiteten för en kvalitativ forskningsprocess eftersom alla studier är unika. Ett av de få sätten att försöka säkerställa validiteten är att använda triangulering, det vill säga att använda olika metoder eller datakällor, för att få en bredare bild av verkligheten.⁷⁰ I denna studie används flera olika datakällor – olika respondenter vid varje intervju, olika tidpunkter och olika platser samt litteratur. Patel och Davidsson menar att variationen används för att studera samma fenomen men i olika sammanhang, dels för att generera ett rikare underlag och dels för att tolka variationen.⁷¹

⁶⁸ Bryman, A. & Bell, E. op. cit., s. 162.

⁶⁹ Patel, R. & Davidsson, B. *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Studentlitteratur AB, Lund, 2013, s 102-106.

⁷⁰ Bryman, A. & Bell, E. op. cit., s. 596.

⁷¹ Patel, R. & Davidsson, B. op. cit., s. 107.

Studiens tillförlitlighet, reliabilitet, beskriver hur väl de instrument som används motstår slumpinflytanden av olika slag, enligt Bryman och Bell. Det är ett mått på om resultatet blir det samma om studien skulle genomföras på nytt. I kvalitativa studier kan det vara så att en och samma respondent vid olika tillfällen ger olika svar på samma fråga, detta behöver inte innebära att respondenten inte är tillförlitlig. Det innebär snarare att respondenten fått nya insikter. Vid intervjuer är undersökningens tillförlitlighet relaterad till intervjuaren och respondentens förmågor påpekar Patel och Davidsson. Både intervjuaren och respondenten gör egna bedömningar när svar ges och registreras. När felaktiga bedömningar görs uppstår bedömarfel. Då intervjuerna har genomförts av intervjuare med mindre erfarenhet, kan bedömarfel ha uppstått. För att få en så god reliabilitet som möjligt är förutsättningen att intervjuaren har erfarenhet. För att ytterligare kontrollera tillförlitligheten är det alltid två personer som tolkat intervjuavren i denna studie, detta kallas interbedömarreliabilitet.⁷²

Lagring av verkligheten görs med hjälp av inspelningar i form av ljud, på det sättet går det att registrera verkligheten i efterhand. Däremot kan inte kontextuella faktorer registreras, detta måste göras genom manuella anteckningar. Genom inspelningen är det enkelt att gå tillbaka och lyssna på den insamlade informationen så många gånger som behövs för att vara säker att allting uppfattats korrekt.⁷³

4.5 Etiska riktlinjer för forskning

De personer som ingår i en undersökning bör skyddas och därför finns det riktlinjer som forskare skall följa under tiden forskning pågår. I Sverige finns det fem etiska principer som skall följas: informationskrav, samtyckeskrav, konfidentialitets- och anonymitetskrav, nyttjandekrav samt falska förespeglningar. Nedan följer en beskrivning av vad dessa principer innebär:

- informationskrav: medverkande personer skall informeras om undersökningens syfte samt vilka moment som ingår i undersökningen.
- samtyckeskrav: medverkande personer i undersökningen skall vara medvetna om att deltagandet är frivilligt samt går att avbrytas om så önskas.

⁷² Ibid, s. 104-106.

⁷³ Ibid, s. 104.

- konfidentialitets- och anonymitetskrav: de uppgifter i undersökningen som rör deltagarna skall behandlas med största möjliga konfidentialitet. Dessa uppgifter får inte riskeras att hamna i obehörigas händer.
- nyttjandekrav: de uppgifter som deltagare lämnar i undersökningen får inte användas till annat än den aktuella undersökningen.
- falska förespeglingar: forskaren skall inte ge vilseledande eller felaktig information om undersökningen.⁷⁴

För att denna undersökning skall följa de etiska principerna informeras deltagarna. I efterlysandet av unga ledare som vill ställa upp på intervju har en informativ text skrivits där undersökningen i sin helhet och dess syfte presenteras.⁷⁵ På samma sätt inleds intervjuerna så att alla deltagare är väl informerade och undersökningen följer de etiska principerna. De unga ledarna tilldelas ett pseudonym och föreningarna tillfrågas om föreningens namn får publiceras i uppsatsen.

5. Teori

5.1 Motivation

Motivation har länge varit en central del inom psykologin och har nu uppmärksammats som en central fråga även i näringslivet. Motivation är en egenskap som värderas högt på grund av effekterna – produktion och prestation. Egenskapen ses som framstående hos människor i roller som chefer, lärare och vårdgivare men också som ideell ledare och förälder. Motivation är något som alla i en ledande position, där uppgiften är att få andra att agera, bör ha.⁷⁶

5.1.1 Motiv till ideellt engagemang

Forskaren David G. Barker identifierar tre faktorer som motiverar människor att ställa upp på ideellt arbete, i detta fall som ideell ledare. De tre motiven är altruistiska, instrumentala och förpliktande. Det altruistiska motivet innebär att medlidande och solidaritet visas gentemot de som har det sämre ställt och kopplas ofta ihop med religion och moral. Det instrumentala motivet definieras som önskan om utveckling och få nya erfarenheter, ha en meningsfull

⁷⁴ Bryman, A. & Bell, E. op. cit., s. 559.

⁷⁵ Se bilaga 5.

⁷⁶ Ryan, R. & Deci, E. Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being. *American Psychologist*, vol 55: no 1, 2000:1, pp. 68-78, s. 69.

fritid, träffa nya människor samt få känna tillfredsställelse över att något meningsfullt gjorts. Det förpliktiggande motivet kan innebära en vilja om att göra samhällsnytta eller återbetala samhället en skuld men också personlig tillfredsställelse.⁷⁷

Den faktor som vanligast motiverar människor varierar från land till land enligt Barker. I de skandinaviska länderna sägs det vara det instrumentala motivet som är det vanligaste, medan det samtidigt sägs vara vanligt bland äldre att ha ett altruistiskt motiv som motiverar. Det altruistiska motivet är däremot ovanligt inom svensk idrott och mer vanligt inom till exempel kyrkan. Det instrumentala motivet är det motiv som har störst spridning internationellt och dessutom är vanligast inom svensk idrott.⁷⁸

5.1.2 Self-Determination Theory (SDT)

Edward Deci och Richard Ryan, som båda är psykologiprofessorer, har tillsammans tagit fram teorin *Self-Determination Theory* (SDT), en teori som förklarar vad det är som motiverar människor. Denna teori tillämpas främst inom vården, utbildningsväsendet, religion, idrott och psykoterapi. Enligt SDT finns en mängd olika anledningar till varför människor motiveras. En person kan antingen motiveras av verksamhetens värde, inre motivation, eller av yttre tvång, externt påtryck. Nyfikenhet, känsla av personlig utveckling och självförverkligande är exempel på inre motivationsfaktorer medan berömmelse, tillgångar och pengar är exempel på yttre motivationsfaktorer. Dessa kontraster mellan att ha inre och yttre motivation är välkänt bland allmänheten. Frågan huruvida en människa agerar av personliga intressen och värderingar eller om det beror på externa faktorer är en fråga av betydelse och det är vad Deci och Ryan vill förklara med SDT.⁷⁹

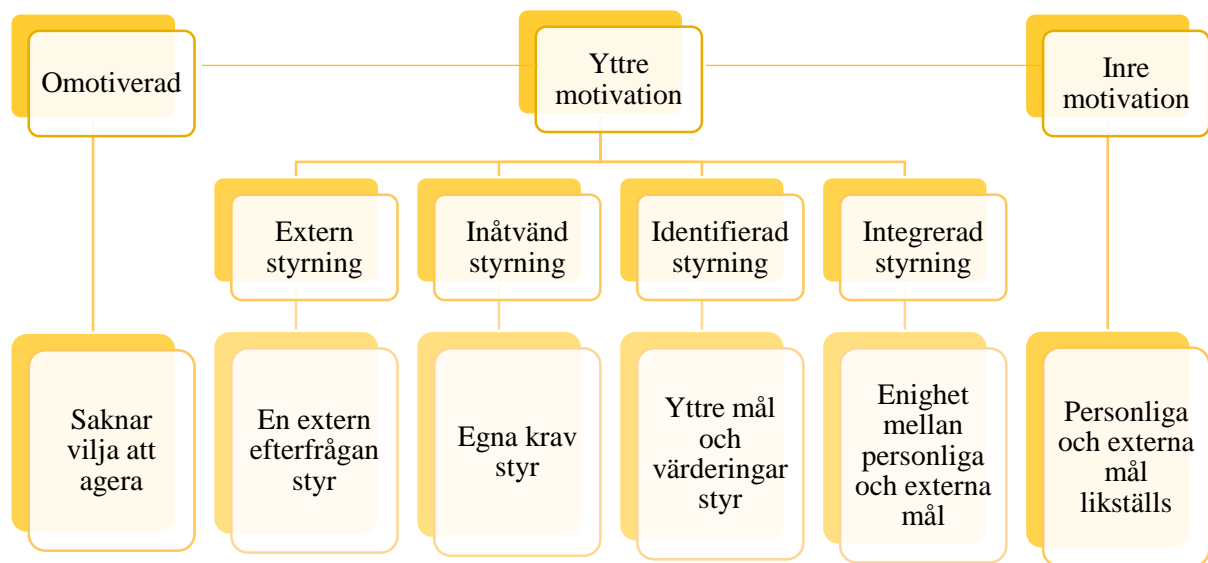
Inre motivation är det som anses vara den bästa formen av motivation. Det innebär att verksamhetens värde motiverar personen, genom att det sammanfaller med de personliga värderingarna och det personliga intresset hos individen. Yttre motivation kan innebära att det är ett socialt tryck som gör att en person utför en uppgift eller att det genererar pengar. Den yttre motivationen graderas i fyra olika steg och är en brygga mellan omotiverad och inre motivation.⁸⁰ Figuren nedan visar bryggan mellan omotiverad och inre motivation.

⁷⁷ Barker, D. G. Values and Volunteering, i *Volunteering in Europe*, Smith, J. D. (red.), pp. 10-31, uppl. 2, London: Voluntary Action Research: Second Series, 1993, s. 27-28.

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ Ryan, R. & Deci, E. 2000:1, op. cit., s. 68-69.

⁸⁰ Ibid, s. 70-73.



Figur 1: Self-Determination Theory

Omotiverad: saknar vilja att agera.

Extern styrning: ett sådant beteende utförs för att tillfredsställa en extern efterfråga, det kan till exempel innebära att göra sådant som föräldrarna tycker bör utföras eller att det ges en belöning efter att ha utfört uppgiften.

Inåtvänd styrning: beteendet utförs för att undvika skuld känslor och ångest, eller för att uppnå stolthet eller för att öka självkänslan.

Identifierad styrning: beteendet utförs eftersom personen har identifierat betydelsen av beteendet och därmed också accepterat dess regleringar som sina egna. De personliga värderingarna stämmer överens med verksamhetens värde.

Integrerad styrning: genom självvranssakan har verksamhetens värde likställts med de personliga värderingarna. *Integrerad styrning* delar många egenskaper med inre motivation, de är båda autonoma men *integrerad styrning* motiveras av instrumentella värden även om verksamhetens värde har likställts med de personliga värderingarna.

Inre motivation: beteendet utförs eftersom verksamhetens värde är den samma som personens egna värderingar.⁸¹

Enligt SDT har människan tre grundläggande behov för välmående och välbefinnande:

- kompetens: att utmanas och utvecklas både fysiskt och socialt

⁸¹ Ryan, R. & Deci, E. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and new Directions. *Contemporary Educational Psychology*, no. 25, 2000:2, pp. 54-67, s. 56-62.

- samhörighet: att uppleva känslor trygghet, samhörighet och intimitet med andra människor
- autonomi: att vara självständig.⁸²

Dessa faktorer skall vara tillfredsställda för att individen skall kunna motiveras. Genom att leva upp till dessa faktorer blir kvaliteten på de prestationer som utförs bättre, engagemanget stärks, uthålligheten ökar och prestandan förbättras i de uppgifter som utförs. Om något av de tre behoven inte är tillfredsställda kommer det att ha en negativ inverkan på prestationen.⁸³ Då denna del av SDT påminner om känsla av sammanhang utvecklas detta inte mer här.

SDT och motiv till ideellt engagemang används för att förklara vad som motiverar ungdomar till att vara ideella ledare. SDT används för att förklara vad de unga ledarna motiveras av, medan motiv till ideellt engagemang används för att förklara motivet till ett ideellt ledaruppdrag.

5.2 Känsla av sammanhang

Sociologen Aron Antonovsky utvecklade en teori som beskrivs som en livshållning som hjälper människor att förstå sin situation och gör att de kan hantera de problem som livet för med sig. En enskild individs hälsa påverkas av individens sammanhang.⁸⁴ Detta kallas för *känsla av sammanhang*. Antonovsky definierar känsla av sammanhang enligt följande:

”Känslan av sammanhang är en global hållning som uttrycker i vilken utsträckning man har en genomträngande och varaktig men dynamisk känsla av tillit att (1) de stimuli som härrör från ens inre och yttre värld under livets gång är strukturerade, förutsägbara och begripliga, (2) de resurser som krävs för att man ska kunna möta de krav som dessa stimuli ställer på en finns tillgängliga, och (3) dessa krav är utmaningar, värda investeringar och engagemang.”⁸⁵

Känsla av sammanhang består av tre komponenter; begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Begriplighet innebär att det som sker i individens liv skall vara begripligt, strukturerat och gå att förutse. Att det finns tillgång till de resurser som behövs när en individ

⁸² Ryan, R. & Deci, E. The ”What” and ”Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychology Inquiry*, vol 11, no. 4, 2000:3, pp. 227-268, s. 252.

⁸³ Ibid, s. 252-254.

⁸⁴ Antonovsky, A. *Hälsans Mysterium*, uppl. 2, Stockholm: Bokförlaget kultur och natur, 2005, s. 18.

⁸⁵ Antonovsky, A. 2005, op. cit., s. 46.

ställs inför livets utmaningar är innebörden av hanterbarhet. Meningsfullhet innebär att individen upplever att de utmaningar som denne stöter på är värda att ta itu med. Dessa tre delar skall inte ses som separata storheter utan som en helhet – nämligen hur de förhåller sig till varandra. De tre komponenterna kan ha antingen ett högt eller ett lågt värde; antingen har en individ en känsla av hög begriplighet eller en känsla av låg begriplighet.⁸⁶

Kombinationerna av dessa är det som är avgörande för hur individen hanterar stressituationer, vilket är en del av individens hälsotillstånd.⁸⁷

Riksidrottsförbundet använder denna teori när de undersöker barn och ungdomars vilja att fortsätta i en idrottsförenings verksamhet. Teorin anpassas till den idrottsliga verksamheten genom att undersöka huruvida ungdomar tycker att idrottsdeltagandet är begripligt (de förstår vad det går ut på), hanterbart (de kan göra det som krävs) och meningsfullt (de vill vara med). Riksidrottsförbundet antar att detta har betydelse för om barn och ungdomar finner sig tillrätta i idrottsföreningen och vill fortsätta delta.⁸⁸

Denna teori anpassas och analyseras utifrån gymnastikföreningarnas perspektiv. Teorin syftar till att analysera hur föreningarna kan arbeta för att de unga ledarna skall ha så hög grad som möjligt av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Detta för att kunna behålla de unga ledarna så länge som möjligt i föreningen.

6. Resultat

Intervjuerna som presenteras i resultatet är utdrag ur de verkliga intervjuerna. Endast det som anses vara relevant för undersökningens frågeställningar och intressant för den kommande analysen presenteras nedan.

6.1 Unga ledare

6.1.1 Ekonomisk ersättning

I samtliga intervjuer har det framkommit att ledarna får ekonomisk ersättning, ett så kallat arvode. Detta arvode betalas vanligen ut en gång per termin och baseras i stor mån på

⁸⁶ Antonovsky, A. *Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well*, San Francisco: Jossey-Bass Inc., 1987, s. 16-20.

⁸⁷ Antonovsky, A. 1987, op. cit., s. xiii.

⁸⁸ Thedin Jakobsson, B. & Engström, L-M. *Vilka stannar kvar och varför? – En studie av ungdomars deltagande i föreningsidrott*, FoU-rapport 2008:4, s. 11.

utbildningsnivå och antal år i föreningen. Många av respondenterna var inte medvetna om att det utgick arvode för ledaruppdraget innan de tackade ja utan detta var något som de upplystes om i ett senare skede. Majoriteten av ledarna menar att de hade varit ledare även om det inte utgick någon ersättning. Philippa menar att:

”Det är ett sätt att locka fel personer om pengarna är det som skall vara motiverande. De som älskar gymnastik och sitt uppdrag hade gjort det utan arvode... Jag hade helt klart gjort det utan arvode.”⁸⁹

Arvodet är snarare en symbolisk summa än en ersättning för den faktiska tiden och det engagemang som läggs ner.

6.1.2 Unga ledares motivation

Anledningen till att många av de intervjuade unga ledarna har tagit på sig ett ledaruppdrag är för att de fått frågan från andra ledare. Ofta har tanken om att bli ledare i föreningen aldrig tidigare väckts men när andra ledare i föreningen uppmärksammar dem och tror på dem har ledaruppdraget antagits. Moa fick frågan ett flertal gånger om hon kunde tänka sig att ställa upp som ledare men tackade till en början nej. När det sedan framkom att en barngrupp skulle stå utan ledare vid terminsstart kunde Moa inte längre säga nej frågan kom igen, detta för att slippa känna skuld känslor när en barngrupp måste ställas in för att det inte finns tillräckligt med ledare i föreningen.⁹⁰

Valter är den enda av de intervjuade unga ledarna som själv sökte ledaruppdraget, varför förklaras så här:

”Jag har alltid varit väldigt intresserad av träning och kost och har någon slags känsla av att andra har bilden av mig som en pedagogisk person, så jag sökte uppdraget på egen hand. Jag gillar verkligen att sprida min kunskap till andra och vill vara en förebild och en inspirationskälla. Därför valde jag att ta på mig uppdraget och hoppas kunna bidra med detta.”⁹¹

⁸⁹ Philippa, ung ledare i Norrköpings Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-05.

⁹⁰ Moa, ung ledare i Örebro Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-04.

⁹¹ Valter, ung ledare i AGF Örebro, mailintervju 2015-05-02.

Ett par av de unga ledarna har syskon eller föräldrar som är, eller har varit, ledare och inspirerats av dessa. Lailas intresse för ledarrollen väcktes redan i småbarnsåldern efter att ha spenderat många timmar i gymnastikhallen då mamman var ledare för en barngrupp. Idag är det möjligheten till att göra barn och ungdomar intresserade av det som Laila tycker är roligt – gymnastik – som motiverar. Samtidigt gör både den personliga och tekniska utvecklingen hos gymnasterna att motivationen ökar hos Laila.⁹²

Ett par återkommande anledning till att de unga ledarna antagit ett ledaruppdrag är kärleken till gymnastiken, möjligheten till personlig utveckling, viljan att arbeta med barn och ungdomar, möjligheten att sprida glädje och att få vara del av andras utveckling. Emma är en av de unga ledarna som verkligen brinner för uppdraget och där nästan alla dessa anledningar fanns med i beskrivningen av varför ett ledaruppdrag antogs:

”För att jag tyckte det verkade roligt och jag ville utveckla mig själv som person. Samtidigt tycker jag om att jobba med barn och ungdomar men det var framförallt för att jag gillar att lära ut saker och hjälpa andra personer.”⁹³

För ett par av gymnaster är valet att bli ledare ett naturligt steg från att vara aktiv gymnast. För att kunna behålla gymnastiken i sitt liv trots att den aktiva karriären läggs på hyllan kan ett ledaruppdrag vara ett naturligt steg. För Ingela har ledarrollen kommit naturligt, inte bara inom gymnastiken utan även på ett arbetsmässigt plan.⁹⁴

6.1.3 Motivationsfaktorer

De unga ledarna blir motiverade av en rad olika anledningar. Några av dessa är när gymnasterna lär sig något nytt, genom utbildning, genom andra duktiga ledare och att få möjligheten att göra andra barn och ungdomar intresserade av gymnastik. Utbildning är inte bara en motivationsfaktor utan ett måste för att säker verksamhet skall kunna bedrivas. En av ledarna menar att det finns så många fördelar med att vara ledare, det är både roligt och givande.

⁹² Laila, ung ledare i Halmstad Frigymnaster, mailintervju 2015-05-09.

⁹³ Emma, ung ledare i SOL-flickorna och Bromma Gymnasterna, mailintervju 2015-05-08.

⁹⁴ Ingela, ung ledare i Östra Torps Gymnastikförening, mailintervju 2015-05-12.

*”Det bästa med ledaruppdraget är allt jag har lärt mig och att jag har utvecklats som person, det är också kul att se hur gymnasterna utvecklas”.*⁹⁵

Glädjen i föreningen, framgången hos gymnasterna och att sprida glädje och kärlek till gymnastiken är också faktorer som motiverar de unga ledarna. Tre av de unga ledarna anser att motivationen kommer från deras personliga utveckling de får vid ett ledaruppdrag, då de har ett stort ansvar över gymnasterna och deras utveckling.

De flesta av de unga ledarnas motivation ökar när de ser att gymnasterna lyckas, lär sig nya övningar och utvecklas. Det är både den tekniska och personliga utvecklingen hos gymnasterna som gör att de unga ledarna får ökad motivation. När ledarna ser att gymnasterna har roligt under träningar och tävlingar samt när de ställs inför utmaningar så ökar motivationen.

Ett par av de unga ledarna blir extra motiverade när de får feedback, från gymnasterna, andra ledare, föreningsrepresentanter och ibland även från vissa föräldrar. När träningarna är välplanerade och strukturerade och den energi och tid som läggs ner räknas, då ökar också motivationen hos ett par av ledarna.

6.1.4 Ledaruppdragets nackdelar

Att ledaruppdraget har många fördelar framgår tydligt, men som alltid finns det även en baksida med att vara ung ledare. För många av de intervjuade unga ledarna är föräldrar en nackdel. Vissa föräldrar förstår inte ledarens roll och ibland ses ledarna som barnuppfostrare. Barnen lämnas utanför gymastikhallen och föräldrarna förväntar sig att ledarna skall göra saker som kanske inte riktigt ingår i ledaruppdraget, till exempel hjälpa till i omklädningsrum.⁹⁶

Ingela har varit ledare länge och har fått vara med om mycket under sina tio år som ledare. Det finns otroligt mycket bra med att vara ledare och det är ett uppskattat uppdrag, men även Ingela ser en baksida med ledarrollen:

⁹⁵ Moa, ung ledare i Örebro Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-04.

⁹⁶ Dennis, ung ledare i Bromma Gymnasterna, telefonintervju 2015-05-07.

”Det sämsta är att bli dömd som ledare... Jag har personligen fått ta väldigt mycket skit under mina år, men har valt att se det som en del av min egen utvecklande resa... men när det är mindre roligt måste det bästa ses i det sämsta.”⁹⁷

Det finns stunder då ledaruppdraget känns mer som ett tvång än ett frivilligt åtagande. Långa dagar som börjar tidigt eller slutar sent på kvällen kan göra att motivationen minskar, dessutom blir det en del helger med träningsläger och tävlingar.⁹⁸

Gymnasterna spelar en stor roll och påverkar hur ledaruppdraget uppfattas av de unga ledarna. När gymnasterna tycker att det går för långsamt och vill utvecklas i en för snabb takt tycker Aprilia inte att det är så roligt att vara ledare.⁹⁹ Att gymnasterna inte visar uppskattning eller lyssnar och tar till sig under träningarna gör att det inte heller är så roligt att vara ledare.¹⁰⁰

6.1.13 Resultatsammanställning unga ledare

För att få en överskådlig bild av intervjuerna sammanställs resultatet i följande tabell. Det som tagits med i tabellen är det som anses vara relevant för frågeställningen *Vad motiverar ungdomar till att vara ideella ledare i gymnastikföreningar?* Även det som kan användas i analysen tas med i denna tabell.

Respondenter	Blir motiverad av/när	Ersättning	Respondenter	Blir motiverad av/när	Ersättning
Aprilia	- gymnasternas utveckling - gemenskapen i föreningen	Arvode	Laila	- gymnasternas utveckling - utmaningar - feedback	Arvode
Dennis	- gymnasternas utveckling	Arvode	Linus	- utmaningar	Arvode
Emma	- gymnasternas utveckling - kärleken till gymnastiken - personlig utveckling	Arvode	Love	- glada gymnaster - arbetet uppskattas - kärleken till gymnastiken	Arvode

⁹⁷ Ingela, ung ledare i Östra Torps Gymnastikförening, mailintervju 2015-05-12.

⁹⁸ Linus, ung ledare i Bromma Gymnasterna, mailintervju 2015-05-10.

⁹⁹ Aprilia, ung ledare i Vänersborgs Gymnastikförening, mailintervju 2015-04-29.

¹⁰⁰ Valter, ung ledare i AGF Örebro, mailintervju 2015-05-02.

Ingela	- gymnasternas utveckling - att jobba med olika sorters människor -	Arvode	Moa	- andra ledare - utbildningar	Arvode
James	- gymnasternas utveckling - välplanerade träningar - kärleken till gymnastiken	Arvode, 90 kr/timme	Philippa	- arbetet uppskattas - respons - kärleken till gymnastiken	Arvode, 70 kr/timme
Jonas	- ledarkollegor - gymnasternas utveckling - feedback	Arvode, 60 kr/timme	Valter	- att ses som en förebild - ansvar - kärleken till gymnastiken	Arvode

Tabell 3: Resultatsammanställning unga ledare

6.2 Ledaransvariga

6.2.1 Behålla och belöna unga ledare

Samtliga av de intervjuade föreningarna uppmuntrar de unga ledarna och deras engagemang genom att erbjuda utbildning. Alla föreningar arvoderar också ledarna i föreningen för att motivera till fortsatt ledaruppdrag. Föreningskonsulenten för Örebro Gymnastikförenings berättar:

”För att behålla våra ledare så jobbar vi med att ge dem utbildningar för att skapa utveckling, ger dem arvode för varje timme. Arvodet baseras på utbildningsnivå sedan arrangerar vi interna utbildningar för såväl tränarkompetens (pedagogik, skadeförebyggande, inspiration m.m.) och även föreningens riktlinjer och värdegrunder.”¹⁰¹

Föreningarna arrangerar interna utbildningar men uppmuntrar även de unga ledarna att gå Gymnastikförbundets utbildningar. I Östra Torps Gymnastikförening förbinder sig de unga ledarna till att vara ledare i föreningen i minst ett år om de genomför någon av Gymnastikförbundets utbildningar. Det är ett sätt att säkerställa att föreningen inte går miste om den unga ledaren efter att ha investerat i någon av Gymnastikförbundets utbildningar.¹⁰²

¹⁰¹ Föreningskonsulent, Örebro Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-06.

¹⁰² Föreningsrepresentant, Östra Torps Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-07.

Östra Torps Gymnastikförening belönar sina unga ledare genom att någon gång per år anordna en aktivitet utanför gymnastikföreningen för att göra något kul tillsammans och skapa gemenskap. Detta sägs vara en uppskattad belöning för all den tid och allt engagemang som läggs ner varje år.¹⁰³ I AGF Örebro belönas ledarna genom att få möjligheten att vara ledare på sommarläger och liknande för att kunna tjäna lite extra pengar. På detta sätt tror AGF Örebro att de unga ledarna får lite extra motivation utöver den inre motivationen.¹⁰⁴

6.2.2 Förväntningar, rättigheter och skyldigheter

Alla föreningar arbetar på olika sätt för att informera de unga ledarna om förväntningar, rättigheter och skyldigheter. Representanten för Norrköpings Gymnastikförening menar att

”... man aldrig kan vara tillräckligt tydlig med vad som förväntas av ledarna. Vi har olika dokument om vad som förväntas av dem.”¹⁰⁵

Norrköpings Gymnastikförening erbjuder alla nya ledare, oavsett ålder, att gå föreningens interna introduktionsutbildning där information ges om rättigheter och skyldigheter som kommer med ledaruppdraget. Tanken är att alla ledare skall gå denna utbildning, men som alltid är det några som det inte passar för. För de som inte går introduktionsutbildningen används dokumenten för att ledarna skall få information om vad som förväntas av dem. Dokumenten är också en bra påminnelse för de som varit ledare under en längre period.¹⁰⁶

I Halmstad Frigymnaster har alla unga ledare alltid en rutinerad ledare vid sin sida i början av karriären, detta för att de skall känna en trygghet i ledarrollen men också för att bli inspirerade och upplärda. Detta gör att de unga ledarna får en känsla av vad som förväntas av dem då detta ofta inte är så tydligt innan ledaruppdraget antagits.¹⁰⁷

Örebro Gymnastikförening och Östra Torps Gymnastikförening är noga att vid rekrytering informera om vad det innebär att vara ledare. Detta för att säkerställa att de unga ledarna inte blir besvikna när de tar på sig ett ledaruppdrag som kanske inte alls är vad de förväntat sig

¹⁰³ Föreningsrepresentant, Östra Torps Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-07.

¹⁰⁴ Kanslist, AGF Örebro, mailintervju 2015-05-06.

¹⁰⁵ Föreningsrepresentant, Norrköpings Gymnastikförening, mailintervju 2015-05-17.

¹⁰⁶ Kanslist, AGF Örebro, mailintervju 2015-05-06.

¹⁰⁷ Föreningsrepresentant, Halmstad Frigymnaster, telefonintervju 2015-05-13.

och sedan avslutar uppdraget i förtid.¹⁰⁸ Genom att ha välinformerade ledare tror dessa föreningar att ledarna vet vad de ger sig in på och avslutar inte sitt uppdrag mitt i terminen. På detta sätt säkrar föreningarna sin egen situation och undviker att hamna i en situation med ledarbrist mitt i terminen.¹⁰⁹

6.2.3 Unga ledares motivation

Vad som motiverar de unga ledarna till att vara ideella ledare är individuellt men alla föreningarna tror ändå att det finns en gemensam faktor – kärleken till gymnastiken.

”... det är en kombination av olika faktorer som gör att unga ledare väljer att vara ledare 1) Intresset för gymnastik, solklart störst. 2) glädjen i att vara en del av något större, kunna bidra till föreningen. 3) ledarvotet är litet för de yngre då det baseras på utbildningsnivå, men ack en liten pushande del att iallafall få någonting för insatsen.”¹¹⁰

”... de flesta som är ledare är det huvudsakligen på grund av deras eget intresse till gymnastiken och viljan att leda andra barn och ungdomar.”¹¹¹

En annan faktor som Örebro Gymnastikförening har uppfattat är att ledarna känner en frihet när de kan utöva gymnastik utan att prestationskrav ställs. De behöver inte topprestera för att få delta på tävlingar eller liknande, de är endast där för gymnastikens skull.¹¹² De flesta representanter tror att de unga ledarna ser det som en självklarhet att bli ledare när den egna gymnastikkarriären eller satsningen läggs på hyllan. Detta för att ungdomarna i stor utsträckning inte vill exkludera gymnastiken helt ur sina liv.

6.2.4 Är ledarbrist ett hot för framtiden?

Östra Torps Gymnastikförening märker av minskandet av ledare varje år då de är en landsortsförening och de äldre ungdomarna flyttar från närområdet för att börja studera vid högskola eller universitet i andra städer.¹¹³

¹⁰⁸ Föreningskonsulent, Örebro Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-06.

¹⁰⁹ Föreningsrepresentant, Östra Torps Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-07.

¹¹⁰ Kanslist, AGF Örebro, mailintervju 2015-05-06.

¹¹¹ Föreningskonsulent, Örebro Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-06.

¹¹² Föreningskonsulent, Örebro Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-06.

¹¹³ Föreningsrepresentant, Östra Torps Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-07.

Samtliga av de intervjuade föreningarna menar däremot att ledarbrist inte är ett hot för framtiden, åtminstone inte ett lika stort hot som bristen på lokaler. I flera av föreningarna bedrivs verksamheten i skolors gymnastikhallar. Norrköpings Gymnastikförening är en av dem och menar att:

”Vi skulle behöva en egen lokal för att vara 100 % nöjda i föreningen.”¹¹⁴

Detta är en önskan som många gymnastikföreningar har. Det står ofta många barn och ungdomar på kö till föreningen. Halmstad Frigymnaster menar att de håller hårt på att inte skapa för stora grupper och inte heller för många grupper så att lokalen inte längre räcker till. Tillgången till material och lokal är det som avgör hur många medlemmar föreningen kan ha och inte hur många ledare det finns tillgängligt som i många andra idrottsföreningar.¹¹⁵

När verksamheten bedrivs i skolors gymnastikhallar får föreningen se till att göra det bästa av situationen. Lokalerna är ofta slitna och i behov av upprustning.¹¹⁶ Redskapen som tillhandahålls är ofta bristfälliga och ibland finns inget utrymme för förvaring av eget material, vilket gör att redskap som egentligen behövs inte kan införskaffas på grund av platsbrist.¹¹⁷

Östra Torps gymnastikförening upplever brist på halltider. Det innebär att flera av föreningens grupper får dela på hallen samtidigt vilket gör att det under vissa tider är väldigt många gymnaster i hallen. För att det skall fungera rent praktiskt krävs ordentligt med planering för att redskapen skall räcka till alla.¹¹⁸

För att kunna bedriva verksamhet trots brist på lokaler och redskap menar AGF Örebro att ledarna måste göra det bästa av situationen. Ledaruppdragen måste anpassas efter den rådande situationen vad gäller gymnastikhall och de redskap som finns tillgängliga. Det är uppenbart att en aktivitet inte går att genomföra om det inte finns redskap för det.¹¹⁹

¹¹⁴ Föreningsrepresentant, Norrköpings Gymnastikförening, mailintervju 2015-05-17.

¹¹⁵ Föreningsrepresentant, Halmstad Frigymnaster, telefonintervju 2015-05-13.

¹¹⁶ Föreningskonsulent, Örebro Gymnastikförening KIF, telefonintervju 2015-05-06.

¹¹⁷ Föreningsrepresentant, Östra Torps Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-07.

¹¹⁸ Föreningsrepresentant, Östra Torps Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-07.

¹¹⁹ Kanslist, AGF Örebro, mailintervju 2015-05-06.

6.2.5 Resultatsammanställning ledaransvariga

För att få en överskådlig bild av intervjuerna sammanställs resultatet i följande tabell. Det som tagits med i tabellen är det som anses vara relevant för frågeställningen *Hur arbetar gymnastikföreningar för att behålla unga ledare?* Även det som kan vara intressant för analysen tas med i denna tabell.

Respondent	Antal ledare	Antal unga ledare	Behåller de unga ledarna genom	Resursbrist
AGF Örebro	140 ledare	cirka 45 unga ledare	- uppmuntran - vara ledare på sommarläger	- lokaler - redskap
Halmstad Frigymnaster	56 ledare	32 unga ledare	- utbildning	- lokaler
Norrköpings Gymnastikförening	40 ledare	18 unga ledare	- utbildning	- lokaler - halltider
Örebro Gymnastikförening	75 ledare	en majoritet är unga ledare	- utbildning - arvode - interna träffar	- lokaler - redskap
Östra Torps Gymnastikförening	35 ledare	14 unga ledare	- utbildningar - interna träffar - aktiviteter	- lokaler - halltider - redskap

Tabell 4: Resultatsammanställning ledaransvariga

7. Analys

7.1 Motiv till ideellt arbete

Resultatet visar att de intervjuade föreningarna inte har brist på ledare och de ledare som intervjuats har visats vara motiverade. Detta, likt resultatet på befolkningsstudierna som genomfördes 1992, 1998 och 2005, tyder på en positiv inställning till ideellt engagemang.¹²⁰ Dock kan det inte generaliseras i större utsträckning då denna studie endast undersöker ett fåtal föreningar och ledare inom Gymnastikförbundet.

Av de tre motiv som forskaren David G. Barker menar motiverar människor till ideellt arbete är det framförallt ett som är aktuellt för respondenterna, det förpliktigande motivet.¹²¹

¹²⁰ Jeppsson Grassman, E. op. cit.

¹²¹ Barker, D. G. loc. cit.

Samtliga av de unga ledarna menar att de motiveras av kärleken till gymnastiken. Ett par av de återkommande anledningarna till att ett ledaruppdrag antagits är först och främst kärleken till gymnastiken men också möjligheten till personlig utveckling, viljan att arbeta med barn och ungdomar, möjligheten att sprida glädje och att få vara del av andras utveckling. När de unga ledarna får uppleva det som de angett som anledningen till att anta ett ledaruppdrag blir den unga ledaren tillfreds. Personlig tillfredsställelse är en del av det förpliktigande motivet och det är precis det dessa unga ledare är ute efter – de vill göra något som de själva väljer och som de tycker är roligt.

7.2 Self-Determination Theory

Enligt SDT finns det många olika skäl till att bli motiverad, både genom yttre och inre motivation.¹²² Extern styrning kan innebära att belöning ges efter utförd uppgift och det är en faktor som kan motivera respondenterna till fortsatt ledaruppdrag. Alla respondenter svarar att ekonomisk ersättning utgår, i form av ett arvode men de anser inte att det är en faktor som är styrande för att vara ledare. Det är snarare den inre motivationen, där verksamhetens värden stämmer överens med de personliga värderingarna, hos respondenterna som gör att de väljer att vara ledare i sin förening.¹²³ Många av de unga ledarna var inte medvetna om att det skulle utgå ersättning för ledaruppdraget då de tog på sig det. Även om det inte var den inre motivationen som drev alla respondenter till att vara ledare från början, så har den inre motivationen i stor utsträckning blivit skälet till varför respondenterna nu är ledare.

För att människor skall vara motiverade krävs enligt SDT att de grundläggande behoven för välbefinnande och välmående – kompetens, samhörighet och autonomi – är uppfyllda.¹²⁴ Då alla de unga ledarna anses vara motiverade, antingen av inre eller yttre faktorer, är dessa behov uppfyllda. Det innebär att ledarna utmanas och utvecklas både fysiskt och socialt, känslor av trygghet, samhörighet och intimitet upplevs samt att de unga ledarna får möjlighet att vara självständiga. Vid tillfällen då ledarna känner sig mindre motiverade kan det vara för att ett av dessa behov inte är tillfredsställt.

Faktorerna som påverkar om dessa behov är uppfyllda kan vara de utbildningar respondenterna gått för att säkerställa säkerheten för gymnasterna när de tränar men också det

¹²² Ryan, R. & Deci, E. 2000:1, op. cit., s. 69.

¹²³ Ryan, R. & Deci, E. 2000:2, loc. cit.

¹²⁴ Ryan, R. & Deci, E. 2000:3, op. cit. s. 252-254.

personliga intresset som i många fall medför en grundläggande kunskap. Respondenterna känner också en samhörighet med sina gymnaster och några av respondenterna känner även samhörighet med föreningen och vissa föräldrar. Med autonomi menas självständighet, det innebär att en individ agerar utifrån sig själv, utan att rådfråga andra innan ett beslut tas. Ett ledaruppdrag genomförs sällan utan självständighet då det ofta innebär att planera träningar och ta beslut efter rådande situation under exempelvis en träning. Det finns situationer då de unga ledarna behöver rådfråga andra men det innebär inte att de inte är självständiga, utan snarare att de på ett självständigt sätt söker upp kunskap för att kunna utföra ledaruppdraget på bästa sätt. När respondenterna lever upp till dessa behov blir prestationerna som utförs av bättre kvalitet, enligt SDT.

7.2.1 Omotiverad

Ingen av de unga ledarna kan anses vara omotiverade då de alla frivilligt har tagit på sig ledaruppdraget. Däremot finns det stunder då ledarna inte är fullt motiverade utan kanske hellre hade gjort något annat. Exempel på detta kan vara när det blir många sena kvällar eller helger, när föräldrar till yngre gymnaster lägger sig i allt för mycket eller när gymnasterna tycker träningarna är tråkiga. Däremot är inte de unga ledarna helt omotiverade, de har fortfarande en vilja att agera om än inte i den specifika situationen.

7.2.2 Yttre motivation

Den yttre motivationen graderas i fyra olika steg och är en brygga mellan omotiverad och inre motivation.

Extern styrning är det första steget i graderingen av yttre motivation och det var det som motiverade några av de unga ledarna till en början. Det innebär att det finns en extern efterfrågan eller att en belöning ges efter att ha genomfört uppdraget. Många av de intervjuade unga ledarna har tagit på sig ett ledaruppdrag eftersom att de fått frågan från föreningen, ibland har det varit ledarbrist i föreningen men ibland har andra ledare sett potentialen i ungdomarna. Tanken om att vara ledare hade många gånger aldrig väckts hos de unga ledarna tidigare. Däremot har inställningen till ledaruppdraget förändrats och nu är det den inre motivationen som i stor utsträckning motiverar de unga ledarna.

Det andra steget är den inåtvända styrningen, vilket innebär att ett beteende utförs för att undvika skuld känslor eller ångest men kan också vara för att öka självkänslan eller uppnå stolthet. Moa var den enda av de intervjuade unga ledarna som motiverades av inåtvänd styrning till en början. Frågan om Moa ville bli ledare kom ett flertal gånger men hon tackade till en början nej. Anledningen till att Moa till slut bestämde sig för att bli ledare trots allt var för en barngrupp skulle stå utan ledare till hösten om ingen ledare tackade ja till uppdraget. Ledaruppdraget antogs för att undvika skuld känslorna som uppstod när det framkom att en barngrupp skulle ställas in om ingen tog på sig ledarrollen.

Tredje steget i graderingen är den identifierade styrningen som innebär att ett beteende utförs eftersom personen har identifierat betydelsen av beteendet och därmed också accepterat dess regleringar som sina egna. De personliga värderingarna stämmer överens med verksamhetens värde. De ledare som hade en vilja om att arbeta med barn och en önskan om att få sprida glädje motiverades av den identifierade styrningen. Detta eftersom den unga ledarens önskan – arbeta med barn och sprida glädje – stämmer överens med föreningens önskan om att ungdomarna skulle ta på sig ett ledaruppdrag. Den identifierade styrningen synliggörs genom att de unga ledarna har identifierat betydelsen av uppdraget och därmed accepterat föreningens värden som sina egna värderingar.

Det sista steget är den integrerade styrningen liknar den inre motivationen men skillnaden är att det är de instrumentella värdena som motiverar även om verksamhetens värden kan likställas med de personliga värdena. Valter är den enda av de intervjuade unga ledarna som själv sökte ledaruppdraget i föreningen. Det var möjligheten till personlig utveckling, att få lära ut och att få vara en förebild som var det som lockade. Kärleken till gymnastiken fanns där men det var de instrumentella värdena som motiverade Valter.¹²⁵

7.2.3 Inre motivation

När beteendet utförs eftersom verksamhetens värde är den samma som personens egna värderingar kallas det för inre motivation. Kärleken till gymnastiken är ett tydligt tecken på inre motivation hos de unga ledarna. Samtliga av de intervjuade unga ledarna menar att det är kärleken till gymnastiken som idag motiverar dem till att fortsätta med ledaruppdraget. För ett par av de unga ledarna var det ett naturligt steg att gå från aktiv gymnast till ledare.

¹²⁵ Valter, ung ledare i AGF Örebro, mailintervju 2015-05-02.

Emma är en av de unga ledarna som har drivits av den inre motivationen. Det egna intresset för gymnastiken, möjlighet till personlig utveckling och att få lära ut och hjälpa till är några av de faktorer som motiverar Emma.¹²⁶ Lailas intresse för ledaruppdrag väcktes redan i småbarnsåldern efter att ha spenderat många timmar i gymnastikhallar tillsammans med mamman som var ledare för en barngrupp. Idag är det möjligheten att få sprida glädje och intresse för gymnastiken som motiverar Laila.¹²⁷ Det personliga intresset stämmer så väl överens med föreningens verksamhet. För alla dessa unga ledare som drivs av den inre motivation är verksamhetens värden den samma som personens egna värderingar.

7.3 Känsla av sammanhang

Föreningen bör arbeta utifrån en livshållning som får människor (unga ledare) att förstå sin situation och gör att de kan hantera de problem som livet (ledaruppdraget) för med sig – det är vad som kallas för känsla av sammanhang.¹²⁸ Då föreningen endast är en del av de unga ledarnas liv är de inte ensamma om att påverka känslan av sammanhang. Däremot kan de ge ledarna de bästa förutsättningarna för att de skall klara av ledaruppdraget och få en känsla av sammanhang i och med ledarrollen. Känsla av sammanhang består av tre komponenter – begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

7.3.1 Begriplighet

För att ledarna skall ha en så hög grad av begriplighet som möjligt krävs planering. Östra Torps Gymnastikförening menar att om verksamheten skall fungera rent praktiskt krävs ordentligt med planering för att utrymmet i lokalen och redskapen skall räcka till alla. För att ledarna skall uppleva att ledaruppdraget går att förutse ges information från föreningarna innan ledaruppdraget påbörjas. AGF Örebro har som mål att alla nya ledare skall gå föreningens egen introduktionsutbildning där information ges om skyldigheter och rättigheter som kommer med ledaruppdraget. Halmstad Frigymnaster ser till att de nya ledarna alltid har en rutinerad ledare vid sin sida i början för att de skall kunna känna trygghet i ledarrollen. På detta sätt får de unga ledarna också en inblick i vad uppdraget innebär, hur de rutinerade ledarna planerar och strukturerar upp träningar och aktiviteter samt får lite erfarenhet innan de

¹²⁶ Emma, ung ledare i SOL-flickorna och Bromma Gymnasterna, mailintervju 2015-05-08.

¹²⁷ Laila, ung ledare i Halmstad Frigymnaster, mailintervju 2015-05-09.

¹²⁸ Antonovsky, A. 2005, op. cit., s. 18.

skall stå på egna ben framför en egen grupp med gymnaster. Ett antal dokument har Norrköpings Gymnastikförening upprättat för att kunna ge de nya unga ledarna information om vad ett ledaruppdrag innebär.

Detta är olika sätt att förbereda de unga ledarna på vad som väntar. Genom information, planering och stöttning försöker föreningarna ge ledarna förutsättningar för att de skall känna en hög grad av begriplighet.

7.3.2 Hanterbarhet

Föreningarna menar att de inte kan erbjuda ledarna resurser i den mån de önskar. Det råder lokalbrist och de lokaler som verksamheten bedrivs i är bristfälliga. Halmstad Frigymnaster säger att det är tillgången till material och lokal som får avgöra hur många medlemmar föreningen kan ha. Detta är ett tydligt tecken på att lokaler och resurser är en central del i verksamheten, utan detta kan ingen verksamhet bedrivas oavsett hur många medlemmar föreningen har. I Örebro Gymnastikförening, Östra Torps Gymnastikförening och Norrköpings Gymnastikförening bedrivs verksamheten i skolans gymnastikhallar. Norrköpings Gymnastikförening ser inte detta som ett problem, men de andra två föreningarna menar att det medför att tillgången till redskap minskar. I de flesta fall är utrymmet för egna redskap begränsat och de redskap som skolan kan erbjuda är inte alltid tillräckliga och i många fall bristfälliga. Detta gör att ledarna måste anpassa sina träningar och aktiviteter till den rådande situationen. Norrköpings Gymnastikförening försöker se till att allt material som behövs finns och att det material som är i dåligt skick rustas upp, det är deras sätt att försöka göra ledarnas uppdrag hanterbart.

När ledarna ställs inför utmaningar som har med lokal och redskap att göra kan de välja att inte ta tag i utmaningen. Detta för att det i många fall inte går att göra något åt situationen, den lokalbrist som råder i stora delar av landet kan inte en ensam unga ledare göra någonting åt. Detta gör att den höga grad av hanterbarhet och meningsfullhet som önskas för att ledarna skall kunna vara så motiverade som möjligt inte kan nås.

7.3.3 Meningsfullhet

Graden av meningsfullhet varierar från person till person och beror på vilken sorts utmaning det är som uppstår – är det relaterat till lokaler och redskap är graden ganska låg. Föreningen

försöker däremot tillhandahålla tillräckligt med resurser, i den mån det går, för att de unga ledarna skall känna att det är värt att engagera sig och ta itu med de utmaningar som uppstår.

Några av de intervjuade ledarna menar att utmaningar är något som bidrar till personlig utveckling och som i viss mån också kan motivera. Det gäller att se det bästa i det sämsta menar en av ledarna.¹²⁹ Meningsfullheten för dessa unga ledare är därför hög. Föreningens sätt att påverka ledarnas grad av meningsfullhet kan vara att erbjuda ekonomisk ersättning. Det gör att föreningen kan ställa krav på de unga ledarna och att ledarna får en känsla av uppskattning och betydelsefullhet. När ledarna känner att arbetet de utför är meningsfullt och föreningen visar uppskattning ökar graden av meningsfullhet.

7.4 Gymnastikföreningen och dess unga ledare

Samtliga gymnastikföreningar arvoderar sina ledare, vilket ofta baseras på antal år i föreningen och utbildningsnivå. Detta är ett sätt för föreningen att uppmuntra till fortsatt ledaruppdrag. Däremot säger samtliga av de intervjuade unga ledarna att arvodet inte alls spelar så stor roll, de hade varit ledare även utan ekonomisk ersättning. En av ledarna säger också att det lockar fel personer om det är arvodet som skall vara motiverande.¹³⁰

Gymnastikföreningarna uppmuntrar till fortsatt engagemang, vilket stämmer bra överens av vad de unga ledarna säger motiverar dem. Ett par av de unga ledarna menar att de blir motiverade av utbildning, men framförallt blir de inspirerade. I intervjuerna med de unga ledarna lyfts även säkerhetsaspekten – utbildning behövs för att kunna bedriva en säker verksamhet.

Föreningsrepresentanten för Örebro Gymnastikförening säger att:

”... de flesta som är ledare är det huvudsakligen på grund av deras eget intresse till gymnastiken och viljan att leda andra barn och ungdomar.”¹³¹

Detta stämmer bra in på det som denna studie visar, samtliga av de unga ledarna motiveras idag av kärleken till gymnastiken. Många av de intervjuade unga ledarna hade innan

¹²⁹ Ingela, ung ledare i Östra Torps Gymnastikförening, mailintervju 2015-05-12.

¹³⁰ Philippa, ung ledare i Norrköpings Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-05.

¹³¹ Föreningskonsulent, Örebro Gymnastikförening, telefonintervju 2015-05-06.

ledaruppdraget antogs en önskan om att få arbeta med barn och ungdomar och genom att vara ledare i en gymnastikförening har denna önskan uppfyllts.

Alla de intervjuade föreningarna menar att bristen på ledare inte är lika stor som bristen på lokaler. Detta är ingenting som de unga ledarna nämner i sina intervjuer, trots att ämnet berörts. Detta kan vara en bekräftelse på det som kanslisten för AGF Örebro säger om att alla ledare måste göra det bästa av situationen – de unga ledarna anpassar sig och verksamheten efter den rådande situationen.

8. Slutsats

8.1 Vad motiverar de unga ledarna?

Denna studie visar i stora drag att det är ytterst små skillnader mellan de unga ledarna gällande vad det är som motiverar dem.

Gemensamt är att samtliga unga ledare har ett förpliktigande motiv till det ideella ledaruppdraget där det framförallt är personlig tillfredsställelse som motiverar. Detta innebär att det som motiverar de unga ledarna är de får göra någonting som de själva väljer och tycker är roligt, något som leder till personlig tillfredsställelse. Framförallt är det kärleken till gymnastiken som motiverar men också möjligheten till personlig utveckling, viljan att arbeta med barn och ungdomar, möjligheten att få sprida glädje och att få vara del av andras utveckling. Dessa anledningar leder till personlig tillfredsställelse.¹³²

Ingen av de unga ledarna kan anses vara omotiverad då de alla frivilligt har tagit på sig ledaruppdraget. Eftersom de unga ledarna anses vara motiverade är de tre grundläggande behoven för välmående och välbefinnande uppfyllda.¹³³ Behoven uppfylls genom att ledarna har den kompetens som behövs, och utökar denna genom utbildning, de känner en samhörighet med gymnaster och föreningen samt agerar på ett självständigt sätt.

Däremot varierade det om det var yttre eller inre motivation som var anledningen till att de antog ledaruppdraget. Den yttre motivationen delas in i fyra steg, som en brygga mellan omotiverad och inre motivation. Den externa styrningen är vanlig vid antagandet av ett

¹³² Barker, D. G. loc. cit.,

¹³³ Ryan, R. & Deci, E. 2000:3, op. cit., s. 252-254.

ledaruppdrag då många av de unga ledarna fått frågan, det vill säga att det finns en extern efterfrågan. Även den identifierade styrningen är vanlig bland de intervjuade unga ledarna. Den identifierade styrningen synliggörs genom att de unga ledarna har identifierat betydelsen av uppdraget och därmed accepterat föreningens värden som sina egna värderingar.

Gemensamt för samtliga unga ledare är att det idag är den inre motivationen – kärleken till gymnastiken – som motiverar till ett fortsatt ledaruppdrag oavsett vad det var som motiverade till att anta ledaruppdraget från början.

8.2 Hur arbetar föreningarna för att behålla de unga ledarna?

Föreningen bör arbeta utifrån en livshållning som får de unga ledarna att förstå sin situation och gör att de kan hantera de problem som ledaruppdraget för med sig. – känsla av sammanhang.¹³⁴ Föreningarna försöker erbjuda de unga ledarna så goda förutsättningar som möjligt för att ledarna skall ha så hög grad som möjligt av de tre komponenterna som känsla av sammanhang består av.

Genom information, planering och stöttning försöker föreningarna ge ledarna förutsättningar för att de skall känna en hög grad av begriplighet, det sker bland annat genom utbildning och information innan ett ledaruppdrag antas. Då föreningarna upplever en brist på lokaler och i många fall även en brist på redskap kan den höga grad av hanterbarhet och meningsfullhet som önskas, för att ledarna skall kunna vara så motiverade som möjligt, inte nås. Graden av meningsfullhet varierar från person till person och är beroende på vilken sorts utmaning det är som uppstår – är det relaterat till lokaler och redskap är graden ganska låg. Däremot menar några av de intervjuade ledarna att utmaningar är något som bidrar till personlig utveckling och som i viss mån också kan vara en motiverande faktor, för dessa ledare är graden av meningsfullhet hög. När ledarna känner att arbetet de utför är meningsfullt så ökar graden av meningsfullhet. Föreningen visar uppskattning gentemot de unga ledarna genom att erbjuda ekonomisk ersättning för arbetet som utförs, då ökar graden av meningsfullhet för föreningen.

Resultatet av denna studie visar att gymnastikföreningarna försöker behålla sina unga ledare främst genom att erbjuda utbildning men också genom ekonomisk ersättning. Ett arvode utgår för alla de unga ledarna vilket kan ses som ett sätt att locka ungdomarna till fortsatt uppdrag,

¹³⁴ Antonovsky, A. 2005, op. cit., s. 18.

framförallt i de föreningar där arvodet baseras på utbildningsnivå och antal år som ledare i föreningen. Däremot menar de intervjuade unga ledarna att arvodet inte är någonting som motiverar, de skulle tagit på sig ledaruppdraget utan arvode.

9. Diskussion

9.1 Ett ideellt ledaruppdrag eller ett extrajobb?

De unga ledarna i denna studie får ekonomisk ersättning, ett så kallat arvode, för sitt ledaruppdrag, däremot är detta inga stora summor utan snarare en symbolisk summa för den tid och det engagemang som läggs ner. Anledningen till att arvodena är så pass låga kan förklaras med det amatörideal som genomsyrat svensk idrott enda sedan början på 1900-talet. Det innebär att idrott skall bedrivas utan ekonomisk vinning och det gäller både idrottsutövare och ledare men år 1967 togs dessa bestämmelser bort. Trots att bestämmelserna är borttagna lever detta ideal kvar inom svensk idrott.¹³⁵ Ledarna menar att arvodet ändå inte är en motiverande faktor, utan uppdraget hade lika gärna kunnat utföras ändå. Frågan är om ett högre arvode hade lockat fler ungdomar till att ta på sig ett ledaruppdrag.

När ungdomarna kommer upp i senare delen av tonåren och ett extrajobb börjar bli aktuellt kanske det ideella ledaruppdraget måste försummas till förmån för ett extrajobb och högre lön. Att ett ideellt ledaruppdrag ses som en bra merit när jobb skall sökas är det många som står bakom, men är det värt all den tid som läggs ner för den minimala ersättning som utgår?

De ungdomar som studerar på högskola och universitet på annan plats än sin hemort kan behöva ett extrajobb för att få ihop till hyra, mat och kurslitteratur. Det arvode som utgår för ledaruppdraget utbetalas ofta endast två gånger per år, det räcker inte när hyran måste betalas varje månad. Då kan ett extrajobb vara mer attraherande med tanke på att lönen oftast är betydligt högre än ett arvode och att det dessutom betalas ut en gång per månad.

Att det är så pass många ungdomar som har ett ideellt ledaruppdrag måste tyda på att det är värt den tid och engagemang som läggs ner. Det är trots allt en bra merit och ledaregenskaper är ett måste i många positioner i näringslivet.

¹³⁵ Wikberg, op. cit., s. 255-256.

9.2 Sociala sammanhang och habitus

Enligt Bourdieu söker människor sig till sociala sammanhang som stämmer överens med habitus. Detta skulle i praktiken innebära att människor som liknar varandra söker sig till samma sociala sammanhang. Denna studie kan varken bekräfta eller förkasta detta. Studien undersöker endast en liten del av alla de ledare som är aktiva inom Gymnastikförbundets verksamhet. Däremot har gymnastiken varit en stor del av de unga ledarnas liv, det har varit en del av deras vardag, vilket är det som formar en persons habitus.¹³⁶ Detta skulle kunna säga vara ett tecken på att människor med liknande habitus söker sig till samma slags sociala sammanhang.

Organiserad idrott kan ses som ett socialt sammanhang vilket innebär att de har sina specifika värderingar, normer och regler. Dessa ses som självklara för dem som befinner sig i det sociala sammanhanget, men för dem som står utanför kan det ibland inte vara lika självklart.¹³⁷ Att endast få en 60 kr/timme för ett ledaruppdrag ses som en fördel för de människor som befinner sig i det sociala sammanhanget, men för de utanför svensk idrott kan det snarare ses som ett mycket underbetalt uppdrag. Det är ytterligare ett tecken på att människor med liknande habitus söker sig till samma sociala sammanhang.

9.3 Brist på gymnastikhallar

Svensk idrott i allmänhet och Riksidrottsförbundet i synnerhet lyfter problemet med ledarbrist.¹³⁸ Däremot stämmer det inte överens med den bild som de intervjuade föreningarna gett. De upplever snarare ett problem med lokaler – brist på gymnastikhallar och förvaringsutrymmen i de lokaler som finns att tillgå.

Diskussionen om hallbrist hörs ofta i storstäder, framförallt i Stockholm, men sällan hörs något om hallbrist i de mindre städerna.¹³⁹ Däremot nämner samtliga föreningar som intervjuats att även de upplever en brist på lokaler, trots att de inte har sitt säte i en av de

¹³⁶ Bourdieu, P. 1999, op. cit.

¹³⁷ Bourdieu, P. 2000, op. cit.

¹³⁸ Riksidrottsförbundet, *Idrottens föreningar – en studie om idrottsföreningarnas situation*, FoU-rapport 2005:3, Stockholm: Riksidrottsförbundet, 2005, s. 20.

¹³⁹ Bjuggren, E. Det krävs mer än fina ord från Moderaterna, *Svenska Dagbladet*, 2013-03-17. http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/det-kravs-mer-an-fina-ord-fran-moderaterna_8000298.svd, hämtad: 2015-05-25.

största städerna. Halmstad Frigymnaster menar att det är tillgången till gymnastikhallar som tyvärr är den faktor som avgör hur många medlemmar föreningen kan ha.¹⁴⁰

Detta påvisar att det har mindre betydelse vad det är brist av, verksamheten måste anpassas oavsett. Riksidrottsförbundet lyfter problemet med ledarbrist och efterlyser fler ideella ledare för att kunna bedriva verksamheten genom att göra riktade satsningar genom Idrottslyftet.¹⁴¹ Samtidigt lyfter föreningarna problemet med lokalbrist och efterlyser fler och bättre gymnastikhallar för att kunna bedriva den verksamhet som önskas.

9.4 Kritik av arbetet

Denna studie kan inte generalisera alla gymnastikföreningar och inte heller alla unga ledare inom Gymnastikförbundets verksamhet. Den geografiska spridningen på respondenterna var inget som det lades vikt på i studien och eftersom svensk idrott bedriver verksamhet från Smygehuk i söder till Riksgränsen i norr borde respondenterna representera denna geografiska utbredning.¹⁴² Då både föreningarna och de unga ledarna som intervjuades är geografiskt belägna söder om Stockholmsområdet ses den geografiska spridningen som en nackdel för denna studie. För att kunna generalisera denna studie skulle en mycket bredare, djupare och större undersökning behöva göras. Betydligt fler föreningar och unga ledare skulle behöva intervjuas för att undersökningen skall kunna generaliseras. Problemet är det begränsade urvalet som görs.¹⁴³

De teorier som använts i denna studie är inte direktanpassade för svensk idrott utan tagna från andra forskningsområden – sociologi och psykologi. Det finns en självklar koppling mellan dessa områden men det finns alltid undantagsfall då svensk idrott har sina egna normer och värderingar, som inte alltid är självklara för utomstående. Det finns få teorier att tillgå som utgår direkt från idrotten, därför måste teorierna i de flesta fall anpassas så att det kan kopplas till de specifika idrottsområden som undersöks.

¹⁴⁰ Föreningsrepresentant, Halmstad Frigymnaster, telefonintervju 2015-05-13.

¹⁴¹ Riksidrottsförbundet, *Idrottslyftet – mer och fler. Ta chansen att utveckla föreningens barn- och ungdomsverksamhet!* 2007, s. 8.

¹⁴² Blom & Lindroth, loc. cit.

¹⁴³ Bryman, A. & Bell, E. op. cit., s. 306.

9.5 Förslag på framtida studier

Denna studie undersöker endast Gymnastikförbundets verksamhet men en framtida studie skulle kunna göra en jämförelse mellan Gymnastikförbundet och något annat idrottsförbund när det kommer till ledarbrist och ledarrekytering. Faktorer som motiverar unga ledare kan variera, kanske är det ett högt arvode som motiverar de unga ledarna i ett annat idrottsförbund? Eller är det även där kärleken till idrotten som motiverar ungdomar till att anta ett ideellt ledaruppdrag?

Flera av föreningarna som intervjuats för denna studie har nämnt det faktum att det är många barn och ungdomar som står i kö för att bli medlemmar. Föreningarna nämner också att lokalbristen är en av de faktorer som avgör hur många medlemmar föreningen kan ha. Det skulle vara intressant att undersöka hur Gymnastikförbundet skall kunna utvecklas och utöka sitt medlemsantal när det råder lokalbrist. Parkour är en av Gymnastikförbundets grenar som inte behöver särskilda lokaler utan kan egentligen utövas var som helst, även utomhus. Finns det fler sådana lösningar?

En framtida studie kan baseras på denna undersökning men göras i större grad. Det bör vara en bredare och djupare undersökning för att få fram ett resultat som kan generaliseras. Detta kan göras genom att undersöka fler av Gymnastikförbundets föreningar och hur de arbetar med ledare och framförallt med unga ledare. Tyngden behöver inte ligga på hur de unga ledarna skall behållas utan kanske också hur de unga ledarna bör rekryteras. I den framtida studien bör även ledarna vara delaktiga, fler unga ledare bör djupintervjuas. En jämförelse kan göras mellan föreningens uppfattningar och ledarnas uppfattningar om vad som bör göras för att ledarna skall trivas med uppdraget.

10. Referenslista

Antonovsky, A. *Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well*, San Fransisco: Jossey-Bass Inc., 1987.

Antonovsky, A. *Hälsans Mysterium*, uppl. 2, Stockholm: Bokförlaget kultur och natur, 2005.

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

Bjuggren, E. Det krävs mer än fina ord från Moderaterna, *Svenska Dagbladet*, 2013-03-17. http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/det-kravs-mer-an-fina-ord-fran-moderaterna_8000298.svd, hämtad: 2015-05-25.

Blom & Lindroth, *Idrottens historia: Från antika arenor till modern massrörelse*, Stockholm: SISU Idrottsböcker, 1995.

Bourdieu, P. *Praktiskt förnuft, bidrag till en handlingsteori*, Göteborg: Daidalos, 1999.

Bourdieu, P. *Konstens regler: Det litterära fältets uppkomst och struktur*, Stockholm: Symposion, 2000.

Bryman, A. & Bell, E. *Företagsekonomiska forskningsmetoder*, Stockholm: Liber AB, 2011.

Darlin, L. *Kort om oss*, Gymnastikförbundet, 2015, <http://www.gymnastik.se/Om-oss/Korta-fakta-om-Gymnastikforbundet/>, hämtad: 2015-05-04.

Engström, L-M. *Smak för motion: fysisk aktivitet som livsstil och social markör*, Stockholm: Stockholms universitets förlag, 2010.

Gerrevall, P. Carlsson, S. & Nilsson, Y. *Lärande och erfarenheters värde – en rapport av ledare inom barn- och ungdomsidrott*, FoU-rapport 2006:1.

Gymnastikförbundet, *Senaste nytt*, 2015, <http://www.gymnastik.se/Tavling/Utvecklingsarbetetavling/>, hämtad: 2015-05-16.

Jeppsson Grassman, E. *Frivilliga insatser i Sverige – en befolkningsstudie*, i SOU 1989:82, Stockholm: Fritzes förlag.

Juhl Christiansen, J. *Riktlinjer*, Gymnastikförbundet, 2014, <http://www.gymnastik.se/Ungdom/Riktlinjer/>, hämtad: 2015-05-16.

Kihlmark, O. & Widlund, T., *Svenska Gymnastikförbundets historia*, Gymnastikförbundet: 2010.

- Larsson, L. & Meckbach, J. *Unga ledare behöver stöd*, Svensk Idrottsforskning 1/2012.
- Lindahl, L. *Barn gymnastik är grunden*, Gymnastikförbundet, 2012, <http://www.gymnastik.se/Barn/Vad-ar-barn-gymnastik/>, hämtad: 2015-05-16.
- Myrsell, C. *Bli medlem*, Gymnastikförbundet, 2015, <http://www.gymnastik.se/Foreningen/Bli-medlem/>, hämtad: 2015-05-07.
- Patel, R. & Davidsson, B. *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Studentlitteratur AB, Lund, 2013.
- Riksidrottsförbundet, *Idrottens föreningar – en studie om idrottsföreningarnas situation*, FoU-rapport 2005:3, Stockholm: Riksidrottsförbundet, 2005.
- Riksidrottsförbundet, *Idrottslyftet – mer och fler. Ta chansen att utveckla föreningens barn- och ungdomsverksamhet!* 2007.
- Riksidrottsförbundet, *Idrotts-Sverige. En presentation av Riksidrottsförbundet*, 2011.
- Riksidrottsförbundet, *RF och svensk idrott*, 2015, <http://www.rf.se/Undermeny/RFochsvenskidrott/>, hämtad: 2015-06-16.
- Riksidrottsförbundet, *Idrotten i siffror*, i RF verksamhetsberättelse 2013, 2013.
- Riksidrottsförbundet, *Syfte och mål*, 2014, <http://www.svenskidrott.se/Ekonomisktstod/Idrottslyftet/Syfteochmal/>, hämtad: 2015-05-17.
- Riksidrottsförbundet, *Framtidens förening*, 2015, <http://www.rf.se/Framtidensforening/>, hämtad 2015-04-20.
- Ryan, R. & Deci, E. Self-determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-being. *American Psychologist*, vol 55: no 1, 2000, pp. 68-78.
- Ryan, R. & Deci, E. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and new Directions. *Contemporary Educational Psychology*, no. 25, 2000, pp. 54-67.
- Ryan, R. & Deci, E. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychology Inquiry*, vol 11, no. 4, 2000, pp. 227-252.
- Rönnerberg, I. *Engagemanget ökar dina jobbchanser*, Publikt, 2014-01-21, <http://www.publikt.se/artikel/engagemanget-okar-dina-jobbchanser-16376>, hämtad 2015-05-07.

Samuelsson, I. *Vad är gruppträning*, Gymnastikförbundet, 2014,
<http://www.gymnastik.se/Grupptraning/Vad-ar-Grupptraning/>, hämtad 2015-05-16.

Schoug, A. *Motivera till engagemang – utmaningen i ideellt ledarskap*,
<http://www.studieframjandet.se/Cirkeln/Inspiration--kunskap/Pedagogik--ledarskap/Motivera-till-engagemang/>, hämtad 2015-04-21.

SOU 1969:29. *Idrott åt alla, Betänkandet angivet av Idrottsutredningen Stockholm 1969*,
Stockholm: Esselte AB.

Svedberg, L. von Essen, J. & Jegermalm, M. *Svenskarnas engagemang är större än någonsin. Insatser i och utanför föreningslivet*, i Ersta Sköndal Högskola Arbetsrapportserie Enheten för forskning om det civila samhället, Stockholm, 2010.

Theidin Jakobsson, B. & Engström, L-M. *Vilka stannar kvar och varför? – En studie av ungdomars deltagande i föreningsidrott*, FoU-rapport 2008:4, s. 11.

Lindgren, A. & Lögdberg, A. *Unga leder unga*, Stockholm: SISU Idrottsböcker och Svenska Skolidrottsförbundet, 2013.

Wikberg, *Amatör eller professionist? Studier rörande amatörfrågan i svensk tävlingsidrott 1903-1967*, Stockholm; SISU Idrottsböcker, 2005.

11. Bilagor

11.1 Bilaga 1 - Tio kriterier för en folkrörelse

1. Frivillighet: medlemskapet skall vara frivilligt. Det skall vara en individuell anslutning efter eget, fritt val och inte en kollektivanslutning som vissa idrottsföreningar tillämpat då de rekryterar medlemmar från en viss kategori av medborgare.
2. Självständighet: idrottsrörelsen är beroende av offentlig sektor, näringsliv och massmedia men är ändå en självständig organisation, vilket är ett av kriterierna för att ses som en folkrörelse.
3. Varaktighet: kontinuitet över tid – avser i första hand den organisatoriska aspekten men kan också inkludera ideologisk och verksamhetsorienterad kontinuitet.
4. Den organisatoriska uppbyggnaden: en folkrörelse skall vara organiserad.
5. Medlemsanslutning: en folkrörelse skall ha många medlemmar, men vad som räknas som många är än idag oklart.
6. Den sociala spridningen: en folkrörelse skall ansluta medlemmar från skilda befolkningsgrupper, i första hand socio-ekonomiska grupper men även en spridning på ålder och kön.
7. Geografisk utbredning: en folkrörelse skall ha en geografisk utbredning, finnas i stort sett överallt i landet.
8. Ideologi: en folkrörelse skall ha en idé och en ideologi som gör det möjligt att försvara den egna verksamheten, samtidigt som det ska gå att förklara verksamheten på ett vinnande sätt vid t.ex. bidragsansökningar.
9. Det ideella inslaget: det skall bygga på ideellt ledarskap, som i vissa fall kan leda till en yrkeskarriär, men som i andra fall blir en fritidssyssla. Detta är däremot något som hotas av kommersialiseringen i samhället.
10. Dynamik: en folkrörelse skall vara dynamisk, både kvantitativ och kvalitativ utveckling förväntas.¹⁴⁴

¹⁴⁴ Blom & Lindroth, op. cit., s. 246-257.

11.2 Bilaga 2 - Facebook-inlägg riktat till unga ledare

Hej, vi är två tjejer som pluggar Sport management på Södertörns Högskola. Vi skriver just nu examensarbete om unga ledare. Därför skulle vi vilja komma i kontakt med dig som är ung ledare i en förening.

Vi skriver en uppsats om vad som motivera ungdomar till att vara ideell ledare på sin fritid. Vi vill också undersöka hur föreningar jobbar för att behålla er som är unga ledare.

Vi skulle vilja göra en intervju med dig som är 6-25 år gammal, kille eller tjej, och har ett ideellt ledaruppdrag. Vi kommer att ställa frågor om hur du blev ledare, varför du är ledare och hur det är att vara ledare i din förening.

Är ni flera stycken får ni gärna träffa oss tillsammans om det känns bättre, annars kan vi ses bara vi också. Det går även bra att genomföra intervjun per mail eller telefon.

Är ni intresserade eller har några frågor får ni gärna kommentera detta inlägg. Vi hoppas att ni kan ställa upp på detta för det skulle hjälpa oss väldigt mycket!

Vänliga hälsningar,
Jamie och Cecilia

11.3 Bilaga 3 - Mail till unga ledare

Hej XX!

Vi har fått din mailadress genom att du visat intresse för att ställa upp på en intervju för vår uppsats om unga ledare. Vi vill börja med att rikta ett stort tack för att du ställer upp!

Vi tänkte också presentera oss själva och uppsatsen lite närmare. Vi är två tjejer, Jamie och Cecilia, som pluggar Sport Management på Södertörns Högskola i Stockholm. Vi har valt att skriva vårt examensarbete om unga ledare. Vi har själva varit/är ledare på ideell basis och tycker att detta är ett viktigt uppdrag som måste skötas, både av den unga ledaren men också av föreningen – den unga ledaren måste få stöd och resurser för att kunna klara av sitt uppdrag.

Nu skulle vi vilja ställa dig ett par frågor för att kunna genomföra denna intervju så smidigt som möjligt. Vi kommer att ställa dig ca 15 frågor som du självklart får välja om du vill besvara eller inte.

Till och börja med:

1. Föredrar du att genomföra denna intervju per mail, telefon eller genom att träffas (om du bor i närheten av Stockholm)?
2. Var i landet befinner du dig? Och i vilken/vilka föreningar är du ledare i?

Vi kommer att höra av oss i nästa vecka och då genomföra intervjuerna.

Återigen, ett stort tack för att du ställer upp!

Vänliga hälsningar,

Jamie och Cecilia

11.4 Bilaga 4 - Frågor till dig som är ung ledare

Instruktioner

Frågorna är uppdelade i tre delar, allmänna frågor, om ledarskapet och avslutningsvis. Vi ser gärna att du svarar så utförligt som möjligt. Är det någon fråga som du anser är otydlig går det bra att fråga oss. Är det någon fråga du inte vill svara på så hoppa bara över denna. Vi kommer att behandla informationen enligt anonymitetsprincipen, vilket innebär att ingen kommer att kunna urskilja att det är du som har lämnat dessa svar. Dina svar eller kontaktuppgifter kommer inte att lämnas till tredje part. Ta din tid och att tänka igenom dessa frågor men svara gärna så fort du kan.

Del I: Allmänna frågor

- Kön?
- Ålder?
- Vilken förening är du verksam inom och hur länge har du varit engagerad i din förening?
- Vilka är dina uppdrag/uppgifter inom ditt ledaruppdrag?

Del II: Om ledaruppdraget

- Varför valde du att ta på dig uppdraget som ledare
- Har du någon ledarutbildning?
 - o Och i så fall vilken?
- Vad är det bästa och vad är det sämsta med att vara ledare?
- Hur och när känner du att du blir motiverad av att utföra ditt uppdrag?
- Får du någon feedback när du har gjort något bra/mindre bra?
 - o Om ja, är det något du uppskattar?
 - o Om nej, hade du velat få det?
- Finns det någon person som du kan vända dig till, exempelvis en mentor, om du behöver hjälp eller stöd till ditt ledaruppdrag?
- Tycker du att du har tillräckligt med resurser för att klara av ditt uppdrag?
 - o Om nej, vad skulle du behöva mer av?
- Får du någon form av ersättning för ditt ledaruppdrag?

Del III: Avslutningsvis

- Hur föreningen kan göra för att väcka intresse och för att behålla ungdomarna?
- Ser du dig själv som en ledare i framtiden?
- Har du någon annan ledare som förebild?
 - o Vem?
 - o Varför just den personen?
- Går det bra att vi kontaktar dig igen om vi skulle ha några fler frågor?

11.5 Bilaga 5 - Mail till ledaransvariga

Hej, vi är två tjejer som pluggar Sport management på Södertörns Högskola. Vi skriver just nu examensarbete om unga ledare. Därför skulle vi vilja komma i kontakt med er förening.

Vi skriver en uppsats om vad som motivera ungdomar till att vara ideella ledare på sin fritid men också hur föreningar jobbar med att behålla ungdomar som väljer att ta på sig ett ideellt uppdrag som ledare. Anledningen till att vi kontaktar just er är för att en av era unga ledare har intervjuats om hans/hennes ledaruppdrag.

Vi skulle vilja ställa ett par frågor till er och ber er därför svara på detta mail för att bekräfta om ni vill delta, eller om ni avstår. Vi kommer ställa cirka tio frågor som ni självklart får välja om ni vill besvara eller inte. Vi kommer att behandla informationen enligt anonymitetsprincipen, vilket innebär att ingen kommer att kunna urskilja att det är du som har lämnat dessa svar utan er tillåtelse. Dina svar eller kontaktuppgifter kommer inte heller att lämnas till tredje part.

Är ni intresserade av att delta får ni gärna berätta om ni föredrar att genomföra intervjun per mail, telefon eller genom att träffas (om ni finns i närheten av Stockholm).

Vänliga hälsningar,

Jamie och Cecilia

11.6 Bilaga 6 - Frågor till ledaransvariga

Frågorna är uppdelade i två delar, inledande frågor om föreningen och ungdomar och deras engagemang. Vi ser gärna att ni svarar så utförligt som möjligt. Är det någon fråga som ni anser är otydlig går det bra att fråga oss. Är det någon fråga ni inte vill besvara så hoppa bara över denna. Vi kommer att behandla informationen enligt anonymitetsprincipen, vilket innebär att ingen kommer att kunna urskilja att det är ni som har lämnat dessa svar utan er tillåtelse. Era svar eller kontaktuppgifter kommer inte att lämnas till tredje part. Ta din tid och att tänka igenom dessa frågor men svara gärna så fort du kan.

Del I: Inledande frågor om föreningen

- Hur många medlemmar har föreningen?
- Hur många ledare har föreningen totalt? Gör en uppskattning om ni inte har några exakta siffror.
- Hur många av ledarna är unga ledare? Gör en uppskattning om ni inte har några exakta siffror.
- Vad har du för position i föreningen? Anställd, förtroendevald, arvoderad?

Del II: Ungdomar och deras engagemang

- Vad tror ni det är som lockar ungdomar till att vara ledare i er förening?
- Tror ni att ungdomarna vet vad som förväntas av dem när de tar på sig ett ledaruppdrag i föreningen?
- Hur ser ni till att ledarna är väl förberedda inför sitt ledaruppdrag?
- Har era ledare tillräckligt med resurser för att kunna klara av sitt ledaruppdrag?
- Vad gör ni för att behålla de unga ledarna?
- Ser ni ledarbrist som ett hot för framtiden?
- Slutligen, går det bra om vi kontaktar er igen om vi skulle ha fler frågor?

Tack för att ni ställer upp och besvarar våra frågor!

Vänliga hälsningar,
Jamie och Cecilia