



**LUNDS**  
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

# **Vad motiverar ledare att arbeta ideellt i en idrottsförening?**

**Henrik Adolfsson**

Kandidatuppsats (15 hp)

VT 2014

Handledare: Magnus R Larsson

Examinator: Artur Nilsson

## **Sammanfattning**

Studien syftade till att undersöka vad som motiverar ledare att arbeta ideellt i en idrottsförening. Utöver den övergripande frågan studerades även om vissa skillnader ledarna emellan, exempelvis ålder, kön, erfarenhet, roll och eget barn i verksamheten, hade någon inverkan på hur de skattade sin motivation. Till studien rekryterades 207 ungdomsledare i fotboll som vid aktuell tidpunkt var involverade runt ett lag. Deltagarna besvarade enkäten Modified Volunteer Functions Inventory For Sports (MVFIS), vilken undersöker sex olika motivationsfaktorer. Faktorerna är *Värderingar*, *Förståelse*, *Karriär*, *Social*, *Beskydd* och *Utveckling*. Resultaten visade att ledarna skattade *Värderingar* som den viktigaste motivationsfaktorn. Ledarnas kön, roll i laget och erfarenhet innebar inte några skillnader avseende hur de skattade de olika faktorerna. De ledare som hade ett eget barn i verksamheten var däremot signifikant skilda från de som inte hade det. De som inte hade ett barn i laget skattade signifikant högre än de som hade i fem av sex faktorer. Ledarnas ålder innebar också skillnader i hur de skattade de olika motivationsfaktorerna.

*Nyckelord:* Ideell, ledare, tränare, motivation, idrott, sport, MVFIS.

## Abstract

The purpose of the study was to investigate the motivation of volunteer coaches working in sports clubs. Differences regarding motivational factors were also investigated in the relation to the coaches' age, gender, experience, coaching role and whether they had a child in the team. 207 youth coaches, whom were all active in a team, were recruited as participants to the study. The coaches answered the survey Modified Volunteer Functions Inventory For Sports (MVFIS), which investigates six different factors of motivation; *Values*, *Understanding*, *Career*, *Social*, *Protection* and *Enhancement*. The results indicated that the coaches considered *Values* to be the most important factor. Coaches' characteristics such as gender, coaching role and experience did not yield any differences in their reported motivation. However, coaches of different age did demonstrate differences in what motivates them. Finally, coaches who had a child in the team were significantly different from those who had not. Stronger motivation in all factors except *Social* was found in those with a child in the team.

*Keywords:* Volunteer, leader, coach, motivation, sport, athletics, soccer, MVFIS.

## Introduktion

### Inledning

**Den ideella ledaren och dagens verklighet.** Ideellt arbete är en central del i många av landets idrottsföreningar. Även om vissa föreningar numer drivs av anställda, är ett ideellt engagemang fortfarande direkt nödvändigt för att föreningarna ska kunna fortsätta med sin verksamhet. Den svenska idrottsrörelsen innefattar uppskattningsvis 640 000 ledare i olika befattningar. En absolut majoritet av dessa arbetar ideellt. Det är tack vare dessa personer som verksamheten kan bedrivas. Att verka som ideell ledare i en idrottsförening är en tidskrävande sysselsättning och de som verkar som tränare för olika lag ägnar i snitt 6,8 timmar/vecka åt sitt uppdrag. (Riksidrottsförbundet, n.d)

Den svenska idrottsrörelsens organisation skiljer sig inte nämnvärt i jämförelse med hur det ser ut i andra länder. Även om det kan finnas vissa skillnader i hur olika organisationer är uppbyggda, både lokalt och nationellt, har ideellt arbete tidigare visat sig vara vitalt för idrottsrörelsen. Detta har varit särskilt påtagligt inom ungdomsidrotten (Twynam, Farrell & Johnston, 2002). En majoritet av tränarna inom ungdomsidrotten är ideella, oerfarna och saknar träning inom området (Conroy & Coatsworth, 2006; Gilbert & Trudel, 2001). Då det ideella arbetet är av sådan betydelse för idrottsrörelsen är rekrytering av ledare en viktig fråga. Dessvärre har rekrytering av ideella ledare visat sig vara svårt. I många fall har föreningar vittnat om att det är deras absolut svåraste uppgift (Seippel, 2004). Svårigheterna med att rekrytera nya ledare kan sägas bero på det faktum att organisationerna nu i många fall styrs och leds av personer som gör detta mot betalning, samtidigt som ledarna förväntas arbeta ideellt (Cuskelly, Taylor, Hoye & Darcy, 2006).

Mot bakgrund av den verklighet som presenterats ovan är syftet med följande studie att undersöka frågan *"Vad motiverar ledare att arbeta ideellt i en idrottsförening?"* Det finns väldigt få kvantitativa studier som undersökt vad som motiverar ledare att arbeta ideellt i en idrottsförening. Framförallt saknas studier som undersökt hur det ser ut i Sverige. Denna studie genomförs för att underlätta arbetet för föreningar och på så vis utveckla den svenska idrottsrörelsen. Enbart ledare som är aktiva runt ett lag, så kallade aktivitetsledare, undersöks i studien. En idrottsförening består också av föreningsledare, exempelvis styrelse- och kommittémedlemmar, men deras motivation undersöks inte i studien. Utöver den övergripande frågan ska även individuella skillnader som ålder, erfarenhet, kön och ledarens roll i laget undersökas. Detta för att eventuellt kunna se ifall dessa skillnader innebär att ledarna motiveras av olika faktorer. En beprövad enkät kommer att användas för att

undersöka detta. Enkäten mäter de olika motivationsfaktorer som i allmänhet associeras med ideellt arbete. Den är framtagen för att vara anpassad efter idrottsrörelsen och dess kontext. För att skapa en grundläggande förståelse inom problemområdet ger studiens introduktion en överblick över hur verkligheten ser ut för ideella ledare inom idrottsrörelsen och varför denna fråga är viktig. Vidare beskrivs tidigare forskningsfynd rörande ledar- och volontärmotivation. Introduktionen avslutas med en beskrivning av mätinstrumentet och proceduren för undersökningen. Noterbart är att begreppet ideell benämns som *volunteer* i det engelska språket. Detta innebär att det svenska ordet *volontär* stundtals förekommer i studien på grund av språkliga skäl. Läsaren bör därför betrakta *ideell* och *volontär* som olika benämningar av samma fenomen, även om orden formellt har olika betydelser.

Det är inte bara rekryteringen av ledare som kan innebära problem för idrottsföreningarna. Det har även visat sig att det är svårt att förmå ledarna att arbeta kvar i organisationen under en längre period. Svårigheterna med att behålla ledarna är också en problematik som flera forskare har vittnat om (Ibsen & Seippel, 2010; Paiement, 2007). Rundle-Thiele och Auld (2009) slog fast att det är olika bakomliggande faktorer som påverkar en ledares beslut att fortsätta i verksamheten, respektive lämna den. Författarna identifierade glädje, framgång och stöd från exempelvis föräldrar eller föreningen som viktiga bakomliggande faktorer som var verksamma när ledare beslutade sig för att fortsätta sitt engagemang i föreningen. Några faktorer som påverkade ledare i deras beslut att lämna verksamheten var en obalans mellan arbete-privatliv, en avsaknad av professionell utbildning, utbrändhet och tidsbrist. (Rundle-Thiele och Auld, 2009). Dessa faktorer borde därför intressera föreningar och förhoppningsvis påverka verksamheten ifall det finns en önskan att de ideella ledarna ska fortsätta sina uppdrag.

Østerlund (2013) berättar om svårigheterna med att rekrytera nya ledare, samt behålla de som redan finns i verksamheten. Han påvisar en metodik som föreningar bör använda sig av för att bättre kunna rekrytera nya ledare. Hans studie identifierar fem (5) punkter som han anser bidra till en verksamhet där nyrekrytering underlättas: (1) involvera medlemmarna i stora beslut, (2) delegera beslutsfattande och uppgifter till olika kommittéer och ideella ledare, (3) få de ideella ledarna att känna sig värdefulla genom att erbjuda förmåner och material, (4) formulera en specifik strategi kring hur ledare ska rekryteras och (5) tillämpa digitala former av kommunikation. Andra forskare har även funnit att organisationer bättre kan behålla de ideellt arbetande i verksamheten med hjälp av ett liknande tillvägagångssätt. Ett exempel är att regelbundet uppmärksamma varje persons individuella bidrag till organisationen (Pearce,

1993). Det är alltså av stor vikt att föreningar förstår de bakomliggande drivkrafterna som motiverar ledare att arbeta ideellt i en förening. Utan ledarnas engagemang riskerar idrottsrörelsen att falla sönder och ungdomar ges då sämre, om ens några, möjligheter att få utöva sin idrott.

## Teori

**Ledarmotivation.** Det är inte ovanligt att bedriva idrottsforskning som berör motivation. Även om forskningen i de flesta fall fokuserar på de aktiva, har viss forskning bedrivits även på ledare. Forskningen har då framförallt fokuserat på hur ledarens sätt att vara påverkar motivationen hos aktiva eller spelare. McLean och Mallet (2012) hävdar att det tidigare har forskats relativt lite kring vad som motiverar ledare och tränare. De har därför undersökt ämnet och använde sig då av en kvalitativ metod, med vilken de undersökte vilka faktorer som motiverar ledare. De genomförde halvstrukturerade intervjuer med 13 stycken ledare och deras dataanalys resulterade i att följande fyra (4) kategorier kunde ses som de viktigaste; (1) ”connection with sport”; ledarna relaterade bland annat till sin egen idrottsbakgrund och glädjen med att fortfarande vara en del av den världen, (2) ”coach and athlete development”; tränarna uppskattade när deras aktiva och de själva utvecklades över tid, (3) ”external influences”; ledarna påverkades av ett tryck utifrån och gillade när deras aktiva uppfyllde mål som exempelvis föreningen hade satt upp och (4) ”internal influences”; ledarnas inre motivation, exempelvis kärleken och passionen till idrotten (McLean & Mallet, 2012).

Rundle-Thiele och Auld (2009) undersökte anledningarna till varför det är så stor omsättning av ledare. Deras rapport syftade till att undersöka vilka faktorer som var av betydelse då ledare beslutade sig för att antingen sluta eller fortsätta i sin roll. De använde sig av en kvalitativ metod där de intervjuade totalt 41 ledare indelade i olika fokusgrupper. De analyserade svaren och kunde sedan dela in ledarnas redogörelser i huvudkategorierna; ”team dynamics”, ”intrinsic motivating factors”, ”club context/relations” och ”support”. Inom dessa huvudkategorier kunde forskarna identifiera de anledningar som påverkade ledarna.

Det är väldigt få kvantitativa studier som undersökt vad som motiverar ideella ledare att arbeta som tränare i en idrottsförening. Busser och Carruthers (2010) genomförde en sådan studie för att försöka kartlägga vilka faktorer som var av betydelse för ämnet. De använde det sedan tidigare beprövade frågeformuläret Volunteer Functions Inventory (VFI) för att besvara sin frågeställning. De identifierade att faktorn ”Värderingar” var den viktigaste för tränarna.

Deras studie visade också skillnader bland ledarnas skattningar av motivationsfaktorerna beroende på om de var nya i verksamheten eller om de hade varit med under flera år (Busser & Carruthers 2010).

**Volontärmotivation.** Clary och Snyder (2009) beskriver ideellt arbete som en form av strukturerad hjälpverksamhet som karakteriseras av några viktiga faktorer. Exempel på dessa faktorer är; volontären måste själv söka sig till verksamheten, volontären erbjuder hjälp över tid och fortsatt engagemang påverkas av att verksamhetens natur uppfyller volontärens egna behov (Clary & Snyder 2009).

Ideellt arbete är långt ifrån begränsat till idrottsrörelsen (Christauskas, Petrauskiene, & Marcinkeviciute, 2012). Det finns åtskilliga organisationer och verksamheter som är beroende av människor som är motiverade att arbeta ideellt i olika former. Området är väl utforskat, men beroende på skillnaderna mellan olika typer av ideellt arbete kan det vara riskabelt att göra generaliseringar. Typ av organisation och den verksamhet som bedrivs är viktiga faktorer som bidrar till skillnader rörande vad som motiverar personer att arbeta ideellt. Kim, Zhang och Connaughton (2009) menar att föreningar och organisationer lättare kan styra sin rekrytering ifall de förstår vilka kognitiva processer som karakteriserar ideella ledare och deras engagemang. Ifall den kunskapen fanns kunde föreningarna skapa en verksamhet som stämmer överens med de motivationsfaktorer som driver ledarna och på så vis ha lättare att behålla dessa ledare i verksamheten. Även om föreningarna kan skapa en bättre verksamhet om de känner till de olika motivationsfaktorerna som driver ledarna, är ämnet väldigt brett och stora individuella skillnader finns. Det finns bland annat studier som identifierat att kvinnor och män till viss del motiveras av skilda drivkrafter (Caldwell & Andereck, 1994; Downward, Lumsdon & Ralston, 2005; Clary, 1996; Fletcher & Major, 2004). Downward m.fl. (2005) har bland annat identifierat att kvinnor i högre utsträckning än män drivs av personlig utveckling och av att lära sig nya färdigheter.

Kim, Zhang och Connaughton (2009) beskriver även viktiga skillnader vid ideellt arbete inom idrottsrörelsen och ideellt arbete inom andra typer av organisationer. De beskriver exempelvis att det inom idrotten är betydligt vanligare med föräldrar som arbetar ideellt. Detta beror ofta på att föräldrarna är intresserade av att skapa så bra förutsättningar som möjligt för sitt eget barn, då barnet är en av de som drar nytta av föräldrarnas engagemang. Dessutom är det meningsfullt att följa sitt eget barns utveckling. Detta skapar dock problem i och med att ledarna försvinner ur verksamheten när deras barn gör detsamma. Idrottsrörelsen

kräver också specialkunskap från de ideellt arbetande, till skillnad från vissa andra verksamheter. Det är dessutom väldigt tidskrävande och inte sällan förekommer arbete på obekväma tider, exempelvis kvällar och helger.

Stebbins (1982) myntade under 80-talet begreppet "serious leisure". Begreppet syftar till att förklara de fritidsaktiviteter som individer ägnar sig åt, vilka kan anses vara aningen mer strukturerade än det som han anser vara vanliga fritidsaktiviteter. Enligt honom är exempel på vanliga, ostrukturerade fritidsaktiviteter att titta på en fotbollsmatch, besöka nöjesfält, se på tv och gå på picknick m.m. Stebbins (1992) definierar begreppet "serious leisure" på följande vis "The systematic pursuit of an amateur, hobbyist, or volunteer activity that is sufficiently substantial and interesting for the participant to find a career there in the acquisition and expression of its special skills and knowledge" (s.3). "Serious leisure" definierar således de aktiviteter som utförs någonstans i gränslandet mellan arbete och fritid. Några detaljer som är tydliga inom serious leisure är utvecklandet av färdigheter, kunskap, erfarenhet och en ökad ansträngningsgrad. Stebbins identifierar vidare tre typer av serious leisure. Dessa är amatörism, hobbyism och volontärism. Han menar också att det är fullt möjligt för individer att göra karriär inom sitt valda område, även om det området inte är relaterat med en karriär inom yrkeslivet (Stebbins, 1982).

Stebbins (1982) definitioner och slutsatser kring olika fritidsaktiviteter är relevant för denna studie. Att verka som ideell ledare i en idrottsförening kan i högsta grad påstås vara en variant av serious leisure. Vidare nämner Stebbins sex (6) stycken egenskaper som särskiljer serious leisure från annan typ av fritidsverksamhet. Dessa egenskaper är; (1) tillfällen då individen måste vara ihärdig, (2) möjlighet att göra karriär inom området, (3) personlig ansträngning, (4) varaktiga fördelar, (5) egen moral och egna värderingar inom den kulturen och (6) en tendens att deltagare starkt identifierar sig med sin roll och gärna berättar om den. Dessa egenskaper stämmer väl överens med den verklighet som en ideell ledare i en idrottsförening mycket väl skulle kunna erfar.

## **Tidigare forskning**

**Volunteer Functions Inventory (VFI).** Att undersöka vilka bakomliggande motivationsfaktorer som är verksamma vid ideellt arbete är ingen ny företeelse. Detta har medfört att det konstruerats flera olika skalor och standardiserade undersökningsmetoder inom området. Ett av de vanligaste verktygen för att besvara frågeställningar inom ämnet är Volunteer Functions Inventory (VFI). VFI försöker besvara frågan med hjälp av ett



funktionalistiskt tillvägagångssätt. Skalan undersöker sex olika faktorer för att utreda vilka av dessa som kan påstås vara av störst betydelse för volontären. VFI har använts i flertalet studier och faktorerna har visat sig vara adekvata och bra lämpade för forskning som berör motivation (Okun, Barr & Herzog, 1998). De olika faktorerna är; *Värderingar, Förståelse, Utveckling, Karriär, Social och Beskydd*. Faktorerna undersöks med hjälp av fem påstående vardera, vilket innebär att enkäten består av totalt 30 påstående. För mer utförlig beskrivning av faktorerna och deras exakta definition, se *tabell I* (Clary & Snyder 1999).

Tabell 1

*Faktorer som undersöks i Volunteer Functions Inventory (VFI) och dess definition. Fritt översatt.*

Faktor	Konceptuell definition	Exempel på fråga
Värderingar	Individen arbetar ideellt för att uttrycka eller leva ut viktiga värderingar, exempelvis humanism	Jag känner medkänsla för personer inom föreningen
Förståelse	Volontären försöker att lära sig mer om världen eller utöva färdigheter som oftast inte används.	Jag kan utforska mina egna styrkor i föreningen
Utveckling	Det går att växa och utvecklas psykologiskt genom ideellt arbete	Mitt engagemang i föreningen ökar min självkänsla
Karriär	Volontären har som mål att vinna karriärrelaterade erfarenheter genom det ideella arbetet	Jag kan skapa nya kontakter via föreningen, vilka kan hjälpa mig i min civila karriär
Social	Ideellt arbete hjälper tillåter individen att stärka hans eller hennes sociala relationer	Personer i min närhet vill att jag ska engagera mig i föreningen
Beskydd	Individen använder ideellt arbete för att minska negativa känslor, exempelvis skuld, eller för att adressera personliga problem.	I och med att jag engagerar mig i föreningen, känner jag mig mindre ensam

VFI är en enkät som är framtagen för att undersöka de motivationsfaktorer som generellt är verksamma hos individer vid ideellt arbete. Enkäten är tänkt att kunna appliceras oavsett vilken typ av ideellt arbete undersökningen berör. Denna generalisering kan vara problematisk ifall enkäten används för att undersöka motivationsfaktorer inom idrotten. Det har tidigare påvisats att det finns grundläggande skillnader avseende motivationsfaktorer hos de individer som engagerar sig inom idrottsrörelsen och de som engagerar sig i annan ideell verksamhet. Detta faktum innebär att VFI som mätinstrument inte kan anses helt adekvat för undersökningar inom idrott. Det är därför av stor vikt att mätinstrumentet är anpassat till idrott ifall resultaten ska kunna påstås vara valida. (Kim, Zhang & Connaughton, 2009).

**Modified Volunteer Functions Inventory For Sports, MVFIS.** Kim, Zhang och Connaughton (2009) har mot bakgrund av ovanstående modifierat enkäten så att den bättre ska kunna användas även för undersökningar som berör ideellt arbete inom idrottsvärlden. Modifieringen innebar att antalet påståenden minskades och att varje faktor undersöktes med hjälp av tre påståenden istället för fem. Några påståenden från originalenkäten ansågs inte ha någon relevans inom idrottsrörelsen. Exempelvis är *"I am concerned about those less fortunate than myself"* mer relevant inom en verksamhet som syftar till att stötta personer som av olika anledningar har det svårt i livet. Andra påståenden uteslöts då de ansågs antingen för känsliga, otydliga eller var irrelevanta i sammanhanget.

Kim et al. (2009) genomförde vidare två studier där reliabiliteten och validiteten för MVFIS kunde styrkas. De fastslår sedan att MVFIS uppfyller den önskade funktionen avseende forskning inom idrottsvärlden. De anser också att en enkät som är anpassad till idrott kommer att utveckla forskningen rörande motivationsfaktorer för ideellt engagerade individer. De hävdar även att framtida forskning bör använda sig av MVFIS, då den är bättre lämpad för forskning inom idrott i jämförelse med originalenkäten VFI.

## **Syfte och hypoteser**

**Syfte.** Föreliggande studie syftar till att undersöka de drivkrafter som motiverar individer att arbeta ideellt som ledare i en idrottsförening. Denna studie undersöker endast ledare som är aktiva inom fotboll. Kunskapen från denna rapport kommer förhoppningsvis att vara till nytta för idrottsföreningar i samband med rekrytering av ledare. Det finns även från författarens sida en förhoppning att föreningar ska anpassa sin verksamhet på ett sätt som gör att ledarna känner sig motiverade. Detta kan eventuellt leda till att omsättningen av ledare minskar. Den rådande strukturen, med drygt 600 000 ideella ledare, gör den svenska idrottsrörelsen beroende av ett fortsatt ideellt engagemang. Kunskapen som denna studie leder till är därför av stor nytta då rekrytering av ideellt arbetande ledare är direkt nödvändig för idrottsrörelsens överlevnad. De föreningar som har kompetens inom områdena rekrytering och motivering av ideella ledare kommer därför sannolikt att vinna konkurrensfördelar gentemot andra föreningar. Kunskapen syftar dock inte enbart till att vissa idrottsföreningar ska vinna fördelar av den, utan den ska vara av nytta för hela idrottssverige. Att sprida kunskapen kan leda till att många föreningar kan fortsätta leva vidare, vilket är av stort intresse framförallt på mindre orter där rekryteringsurvalet är betydligt mer begränsat (Dalanytt, 2011). Denna studie genomförs därför att kunskapen ska finnas tillgänglig för

föreningarna. Tanken är att föreningarna ska kunna utveckla sin verksamhet tack vare dessa resultat. Det har uttryckts önskemål om att fler ledare ska ha färre uppgifter i föreningarna, så att de kan avlasta varandra (Dalanytt, 2011). Därför kan det vara till stor hjälp att den här frågan undersöks externt av någon med intresse och tid att göra det. Som författare till studien finner jag också tillfredställelse i att personligen kunna bidra till en verksamhet och rörelse som har gett mig mycket under min uppväxt. Med förhoppningar om att även framtida generationer ska kunna få utöva sin idrott på hemmaplan och i sin lokala förening finner jag det därför intressant och motiverande att genomföra denna studie och dela med mig av dess resultat.

Mot bakgrund av ovanstående beskrivning och problemformulering syftar därför rapporten till att besvara följande övergripande forskningsfråga:

*Vilka motivationsfaktorer är viktiga för ledare som arbetar ideellt i en idrottsförening?*

Frågan kommer att undersökas ur olika perspektiv. Bland annat undersöks ifall dessa motivationsfaktorer skiljer sig åt beroende på ledarens kön eller dennes roll i laget. Vidare undersöks också ifall ledarens erfarenhet, ålder eller om ledaren har ett eget barn i laget får deras skattningar av motivationsfaktorerna att se ut på ett annat sätt.

**Hypoteser.** Med tidigare forskning i åtanke användes följande tre (3) hypoteser vid undersökningen av den övergripande forskningsfrågan: (1) *Värderingar* är den viktigaste motivationsfaktorn för ideella ledare inom idrotten, (2) det finns skillnader rörande motivationsfaktorerna beroende på volontärens kön och (3) motivationsfaktorerna skiljer sig åt beroende på hur mycket erfarenhet ledaren har. Övriga frågor undersöktes med en explorativ ansats då tidigare forskning inom området är tämligen begränsad.

## Metod

### Deltagare

Totalt deltog 207 personer i studien. Dessa var mellan 18-56 år ( $M$  ålder = 42.03;  $SD$  = 6.08). 36 (17.4%) deltagare var kvinnor och 171 (82.6%) män. Samtliga deltagare var vid tillfället för undersökningen verksamma som ideella ledare runt ett ungdomslag i fotboll och deras erfarenhet varierade från 0-36 år ( $M$  år av erfarenhet = 5.95;  $SD$  = 4.94). Totalt 184 (88.9%) deltagare rapporterade att de hade ett eget barn i det laget de var verksamma runt. Deltagarna

beskrev sin roll i laget som antingen; Tränare ( $N = 157$ ), Lagledare ( $N = 41$ ), Materialansvarig ( $N = 1$ ) eller Annat ( $N = 8$ ).

## **Material**

Studien använde sig av en kvantitativ metod och skalan Modified Volunteer Functions Inventory For Sports (MVFIS), utvecklad av Kim, Zhang och Connaughton (2009). MVFIS består av 18 påståenden som är tänkta att undersöka sex olika faktorer. Faktorerna berörs med tre påståenden vardera. Dessa faktorer är (Cronbach's alpha värde för aktuell studie inom parentes); *Värderingar* (.81), *Förståelse* (.77), *Utveckling* (.81), *Karriär* (.86), *Social* (.68) och *Beskydd* (.76). Hela testet hade ett Cronbach's alpha värde på .92, vilket tyder på en mycket stark intern konsistens. Deltagaren ombads skatta hur viktigt varje påstående var med hjälp av en skala från 1; *Inte alls viktigt* till 7; *Mycket viktigt*. Exempel på frågor var (med motivationsfaktor inom parentes); *"I föreningen kan jag göra något jag finner meningsfullt, vilket är viktigt för mig"* (värderingar), *"Mitt engagemang i föreningen ökar min självkänsla"* (utveckling) och *"Jag kan skapa nya kontakter via föreningen, vilka kan hjälpa mig i min civila karriär"* (karriär).

## **Procedur**

Deltagarna i studien rekryterades via ett bekvämlighetsurval där 13 fotbollsföreningar kontaktades och ombads distribuera enkäten digitalt till sina ungdomsledare. Föreningarna skickade ut e-post till sina ledare innehållande information om undersökningen och en länk till enkäten. Enkäten hade skapats i tjänsten Google Drive, vilken även tillgodoser användaren med den nödvändiga länken till enkäten. Vidare uttryckte föreningarna även en önskan i mailet om att ledarna gärna fick delta i studien, samt nämnde att all vidare kontakt rörande undersökningen skulle tas med författaren. Enkäten distribuerades enbart till de ledare som var aktiva runt ett lag, även benämnda som aktivitetsledare. Deltagarna informerades skriftligt inför sitt deltagande om att det var frivilligt, helt anonymt och att de utan anledning hade rätt att avbryta sin medverkan ifall de önskade. Vidare översattes enkäten till svenska och mindre språkliga korrigeringar gjordes för att anpassa enkäten till ledarnas verklighet. Utöver MVFIS ombads deltagarna även att redovisa viss demografisk data, exempelvis ålder, kön och hur många års erfarenhet de hade som ideell ledare. Ledarnas svar registrerades och skickades automatiskt till författaren som kunde följa inströmningen av resultat via ett kalkylblad i Google Docs som uppdaterades automatiskt vid varje nytt inkommande svar. Totalt erbjöds

681 ledare att delta i studien, 207 svarade. Detta resulterade i en svarsprocent på 30,4%. Antalet deltagare kan sägas vara tillräckligt många för att möta de vedertagna normer som finns avseende deltagare i förhållande till antalet dimensioner och kategorier som undersöks. Kim m.fl. (2009) är exempelvis tillfreds med minst 10 deltagare för varje undersökt variabel. Ett antal som även denna studie överstiger. För utförlig beskrivning av enkäten, se bilaga 1

För att undersöka de olika forskningsfrågorna och dess hypoteser genomfördes en rad olika statistiska analyser. Den första hypotesen, som identifierade *Värderingar* som den viktigaste motivationsfaktorn, undersöktes endast med hjälp av deskriptiv statistik. I analysen adderades ledarnas totalsummor från de påståendena som behandlade varje faktor och summorna jämfördes därefter med varandra. Den andra hypotesen, att ledarens kön innebar skillnader i hur de värderat de olika faktorerna, undersöktes med hjälp av ett oberoende t-test som jämförde män mot kvinnor och deras svar. Hypotesen som berörde ledarnas erfarenhet undersöktes med hjälp av en envägs-ANOVA. Utöver dessa undersökningar som relateras till studiens fastställda hypoteser, genomfördes bland annat ANOVA-analyser för att besvara frågorna som undersöktes med en explorativ ansats.

## **Resultat**

### **Deskriptiv statistik**

*Värderingar* ( $M = 14.89$ ,  $SD = 3,75$ ) och *Förståelse* ( $M = 13.10$ ,  $SD = 3,87$ ) visade sig vara de viktigaste motivationsfaktorerna för personer som arbetar som ideella ledare. *Beskydd* ( $M = 6.15$   $SD = 3.54$ ) och *Karriär* ( $M = 7.44$ ,  $SD = 4.10$ ) visade sig vara av lägst betydelse för deltagarna i studien. Dessa resultat stämmer överens med tidigare forskning och även med den hypotes som fastslogs inför studien, där *Värderingar* antogs vara den faktor som var viktigast för ledarna. För fullständig redogörelse, se *tabell II*.

Tabell 2

*Deskriptiv statistik över motivationsfaktorerna.*

Faktor	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Värderingar	207	5.00	21.00	14.89	3.75
Förståelse	207	3.00	21.00	13.10	3.87
Utveckling	207	3.00	21.00	11.84	4.17
Social	207	3.00	20.00	10.86	4.08
Karriär	207	3.00	21.00	7.44	4.10
Beskydd	207	3.00	20.00	6.15	3.54

Testets olika variabler visade sig ha god samhörighet. Samtliga variabler i MVFIS korrelerade positivt med varandra,  $p < 0.1$ . De variabler som visade starkast samband var *Värderingar* och *Förståelse*,  $r(205) = .733$ ,  $p < .01$ . Detta innebär att de ledare som skattade *Värderingar* högt, även skattade *Förståelse* högt. Svagast korrelation var det mellan *Beskydd* och *Värderingar*,  $r(205) = .313$ ,  $p < .01$ , även om den korrelationen också var signifikant. För mer utförlig beskrivning, se *tabell III*.

Tabell 3

*Korrelationsmatris över sambandet mellan de undersökta variablerna i MVFIS.*

	Värderingar	Förståelse	Social	Karriär	Beskydd	Utveckling
Värderingar						
Förståelse	.733**					
Social	.522**	.490**				
Karriär	.434**	.615**	.433**			
Beskydd	.313**	.470**	.400**	.605**		
Utveckling	.546**	.715**	.558**	.588**	.590**	

\*\*  $p < .01$ .\*  $p < .05$ .

### Skillnader beroende på kön och roll

Ett oberoende *t*-test genomfördes för att utreda skillnaderna mellan män och kvinnors skattningar av de olika påståendena. Tidigare forskning hade visat att det förelåg skillnader mellan män och kvinnor. Överlag var likheten mellan män och kvinnor väldigt stor.

Grupperna var i princip identiska och det fanns ingen faktor som påvisade några signifikanta skillnader mellan grupperna. Detta går något emot tidigare forskning, då det i denna studie inte fanns någon faktor som var signifikant skild mellan könen. Ledarnas roll i laget visade inte heller några signifikanta skillnader avseende deras värderingar av de olika faktorerna. En envägs-ANOVA innehållandes de olika ledarrollerna och totalsummorna för varje motivationsfaktor genomfördes. Analysen indikerade inte att det förelåg några signifikanta skillnader mellan de olika grupperna, utan de skillnader som finns individer emellan bör istället härröras till andra faktorer.

### **Erfarenhet, ålder och eget barn i laget**

En envägs-ANOVA genomfördes för att undersöka om ledarna skattade faktorerna olika beroende på hur mycket erfarenhet de hade. Ledarna delades då in i tre grupper. Den första gruppen bestod av de som hade varit ledare i 0-4 år, grupp två av de som verkat i 5-9 år och de ledare som varit verksamma i 10 år eller mer placerades i den sista gruppen. Analysen visade inte att det förelåg några signifikanta skillnader mellan grupperna. Det fanns tendenser att de minst- och de mest erfarna ledarna skiljde sig åt i faktorn *Värderingar*, men skillnaden var inte signifikant,  $p = .14$ . Dessa resultat går något emot den hypotes som antogs inför studien, vilken hävdade att ledarnas erfarenhet innebar skillnader i hur de skattade de olika faktorerna.

För att undersöka ifall ledarnas ålder innebar skillnader rörande hur de värderade de olika faktorerna delades ledarna in i tre olika grupper beroende på hur gamla de var (*-30 år, 31-45 år och 46- år*). Därefter analyserades resultaten via envägs-ANOVA för att undersöka om det förelåg några signifikanta skillnader mellan grupperna. Faktorerna *Förståelse* ( $F(2, 204) = 3.09, p < .05$ ), *Karriär* ( $F(2, 204) = 39.41, p < .01$ ) och *Beskydd* ( $F(2, 204) = 7.09, p < .01$ ) visade sig skilja signifikant mellan de olika åldersgrupperna. De övriga faktorerna visade inte några signifikanta skillnader mellan grupperna. Vidare genomfördes Bonferroni's Post Hoc-test för att undersöka mellan vilka åldersgrupper dessa skillnader förelåg. Faktorn *Karriär* värderades signifikant högre i den yngsta åldersgruppen ( $M = 17.0, SD = 2.67$ ) än vad den gjordes i gruppen 31-45 år ( $M = 6.85, SD = 3.37$ ),  $F(2, 204) = 10.15, p < .01$  och i gruppen med ledare över 46 år ( $M = 7.27, SD = 3.99$ ),  $F(2, 204) = 9.73, p < .01$ . Den parvisa jämförelsen mellan grupperna 31-45 år och 46- år visade inte några signifikanta skillnader. Mönstret upprepar sig även inom faktorn *Beskydd*, där den yngsta gruppen ( $M = 10.10, SD =$

4.18) var signifikant högre än mellangruppen ( $M = 5.87$ ,  $SD = 3.25$ ),  $F(2, 204) = 4.23$ ,  $p < .01$  och den äldsta gruppen ( $M = 6.20$ ,  $SD = 3.81$ ),  $F(2, 204) = 3.90$ ,  $p < .01$ . Inte heller där var det någon signifikant skillnad mellan mellangruppen och den äldsta gruppen. Faktorn *Förståelse* skiljde sig endast signifikant mellan den yngsta gruppen ( $M = 15.80$ ,  $SD = 2.30$ ) och den äldsta gruppen ( $M = 12.51$ ,  $SD = 4.07$ ),  $F(2, 204) = 3.29$ ,  $p < .05$ . Övriga jämförelser mellan grupperna visade inte några signifikanta skillnader.

Ett oberoende *t*-test genomfördes för att se ifall ledarnas skattningar skiljde sig åt beroende på ifall de hade ett eget barn i laget eller om de inte hade det. Resultaten visade att personer med barn i laget skiljde sig signifikant från de ledare som inte hade barn i laget i fem av sex faktorer. Det förelåg signifikanta skillnader i *Värderingar*, mellan de utan barn ( $M = 16.35$ ,  $SD = 2.98$ ), och de med barn i laget ( $M = 14.71$ ,  $SD = 3.81$ ;  $t(205) = 1.98$ ,  $p < .05$ ). Liknande skillnader fanns också inom faktorerna *Förståelse*, där de utan barn ( $M = 15.39$ ,  $SD = 2.78$ ), skiljde sig signifikant från de med barn ( $M = 12.82$ ,  $SD = 3.90$ ;  $t(205) = 3.07$ ,  $p < .01$ ) och inom *Utveckling*; inget barn ( $M = 14.09$ ,  $SD = 3.74$ ), barn ( $M = 11.56$ ,  $SD = 4.16$ ;  $t(205) = 2.78$ ,  $p < .01$ ). Faktorn *Karriär* värderades signifikant högre av de utan barn ( $M = 13.00$ ,  $SD = 4.87$ ), än de med barn ( $M = 6.75$ ,  $SD = 3.42$ ;  $t(24.79) = 5.97$ ,  $p < .001$ ). Liknande resultat påvisades också inom *Beskydd*, där de utan barn ( $M = 9.61$ ,  $SD = 4.26$ ), värderade faktorn högre än de med barn ( $M = 5.73$ ,  $SD = 3.20$ ;  $t(25.19) = 4.23$ ,  $p < .001$ ).

## Diskussion

### Motivationsfaktorer som är viktiga för ideella ledare i en idrottsförening

Denna studie har undersökt vilka motivationsfaktorer som är viktiga för ideella ledare som arbetar i idrottsföreningar. Undersökningen gjordes med hjälp av enkäten MVFIS som undersökte de olika faktorerna *Värderingar*, *Förståelse*, *Social*, *Utveckling*, *Karriär* och *Beskydd*. Enkäterna distribuerades digitalt till drygt 200 ungdomsledare från olika fotbollsföreningar. Ledarnas skattningar i enkäten analyserades sedan ur olika synvinklar för att kunna besvara flera specifika frågor rörande ledarnas motivation och hur olika skillnader ledare emellan påverkade denna. Syftet med undersökningen var att underlätta arbetet för idrottsföreningar som önskar rekrytera nya ledare samt bättre kunna behålla de redan aktiva ledarna i verksamheten.

I enlighet med tidigare forskning visade även denna studie att ideella ledare inom idrotten identifierade faktorn *Värderingar* som den absolut viktigaste. Det kan alltså innebära att personen i fråga försöker att uppträda likt den konceptuella definitionen av faktorn som



Clary och Snyder beskriver. Definitionen är ”Individen arbetar ideellt för att uttrycka eller leva ut viktiga värderingar, exempelvis humanism” (Clary & Snyder, 2009). Jag tycker att detta tyder på att ledarna befinner sig i verksamheten av anledningar som kan anses vara sunda. De flesta föreningar välkomnar alla ungdomar som vill utöva idrott, oavsett bakgrund och social status. Då ledarna till största del motiveras av *Värderingar*, torde deras drivkraft vara i symbios med Riksidrottsförbundets styrdokument *Idrotten Vill* (Riksidrottsförbundet, 2009). Dokumentet beskriver svensk idrotts värdegrund med rubrikerna; (1) Glädje och gemenskap, (2) Demokrati och delaktighet, (3) Allas rätt att vara med och (4) Rent spel. Personligen anser jag att resultatet i denna studie stämmer relativt bra överens med *Idrotten Vill*. De faktorer ledarna skattade som minst viktiga, *Karriär* och *Beskydd*, syftar till att ledaren använder sitt ideella ledarskap för att skapa eller underlätta en karriär, alternativt för att minska skuld känslor och personliga problem. Dessa drivkrafter anser jag också befinner sig längre ifrån *Idrotten Vill* och den värdegrund som presenteras där.

### **Ledarens kön och roll i laget**

Studien visade inte på några skillnader i hur de olika faktorerna skattades beroende på om ledaren var man eller kvinna. Detta går delvis emot tidigare forskning som har identifierat att kvinnor och män skiljer sig åt. Downward et al. (2005) hävdade bland annat att kvinnor i högre utsträckning drevs av personlig utveckling. Detta faktum kan inte styrkas i denna studie. Eventuellt kan klimatet inom just svensk idrott vara en förklaring till att denna studie inte visar på några signifikanta skillnader. Det kan mycket väl vara så att den svenska idrottsrörelsen, jämfört med den i USA där tidigare mätningar gjorts, inte på samma sätt stimulerar till personlig utveckling eller inlärandet av nya färdigheter. USA's mer tävlingsinriktade klimat kan innebära att det är lättare att utveckla sig själv och lära sig nya färdigheter. Det kanske till och med är nödvändigt för att anpassa sig till verksamheten som bedrivs där. Verksamheten i Sverige är eventuellt av mer social natur där deltagande ska uppmuntras och därför motiveras kanske inte de kvinnliga svenska ledarna av riktigt samma drivkrafter.

Ledarens roll i laget hade enligt denna studie inte heller någon signifikant inverkan på de olika motivationsfaktorerna. Med tanke på mina egna erfarenheter tror jag detta kan bero på att strukturen som ofta förekommer runt ett ungdomslag innebär att ledarnas arbetsbeskrivning innefattar samtliga uppgifter och att rollerna därför inte blir tydligt skilda från varandra. Eftersom skillnaderna mellan rollerna är väldigt små och nyanserna otydliga,

blir därför en jämförelse inte särskilt relevant. En tydligare uppdelning av rollerna skulle eventuellt kunna innebära en förändring av hur ledare ska rekryteras och behållas i verksamheten. För att kunna undersöka dessa skillnader är det önskvärt att distinktionen rollerna emellan blir tydligare.

### **Erfarenhet, ålder och eget barn i laget**

Ledarnas erfarenhet verkade inte vara av någon större betydelse för hur de skattade de olika faktorerna. Det fanns tendenser att ledarnas *Värderingar* skiljde sig åt beroende på mängden erfarenhet, men skillnaden var inte signifikant. Tidigare forskning har funnit att det föreligger skillnader som kan sägas bero på ledarnas erfarenhet (Busser & Carruthers, 2010), men denna studie styrkte inte den tesen.

För att undersöka ifall ledarnas ålder innebar några skillnader i värderingarna av de olika faktorerna, delades de in i tre olika grupper. Den yngsta gruppen bestod av ledare som var 30 år eller yngre, i mellangruppen ingick de som var 31-45 år och den äldsta gruppen bestod av de som var 46 år eller äldre. I denna analys visade sig den yngsta gruppen vara signifikant skild från de övriga inom tre olika faktorer, *Karriär*, *Beskydd* och *Förståelse*, vilka den yngsta gruppen ledare värderade signifikant högre än de övriga grupperna. Faktorn *Förståelse* skiljde sig endast mellan den yngsta och äldsta gruppen. Dessa resultat anser jag vara väldigt intressanta. Faktorerna *Karriär* och *Beskydd* var de som var minst viktiga sett till urvalet i stort, men de verkar vara betydligt viktigare hos de yngsta ledarna. Jag påpekade tidigare att de faktorerna inte helt kan anses stämma överens med Riksidrottsförbundets styrdokument *Idrotten Vill*. Samtidigt visar nu resultaten att de yngsta ledarna värderar dessa faktorer signifikant högre än vad övriga ledare gör. Finns det en anledning till det? Det troliga är nog att några av de som tidigt engagerar sig som ideella ledare hyser en förhoppning om att det i framtiden ska ge dem möjlighet att arbeta professionellt inom idrott. De ser dessa inledande år som "hundår" inför kommande uppdrag. Jag anser dock inte att dessa värderingar skapar några problem, tvärtom. De yngsta ledarna värderade samtliga faktorer högre än vad de andra åldersgrupperna gjorde, vilket tyder på en väldigt hög motivation inför uppgiften. Det viktiga tror jag är att föreningar uppmärksammar dessa skillnader för att kunna stimulera även de yngre ledarna, som uppenbarligen har lite andra drivkrafter och kanske därför mår bra av en annan typ av stöttning och uppmuntran.

Tidigare forskning har indikerat att de som engagerar sig som ideella ledare ofta gör det kring ett lag där de har ett eget barn som idrottar (Kim, Zhang & Connaughton, 2009).

Denna studie skiljer sig inte ifrån tidigare forskning på den punkten, då 88,9% angav att de hade ett eget barn i det lag som de var engagerade i. Intressant var däremot att de som inte hade ett eget barn i verksamheten visade betydligt högre skattningar av de olika faktorerna. Samtliga faktorer förutom *Social* värderades signifikant högre av gruppen utan barn. Vad säger detta om ledarna? En tolkning av resultaten kan vara att de som har ett barn i laget enbart engagerar sig för att just det egna barnet och hans/hennes kompisar är med där. Tydligt är i alla fall att de motivationsfaktorer som undersöks i denna studie värderades konsekvent lägre av den stora gruppen med barn i laget. Kim m.fl. (2009) har tidigare rapporterat att ledare försvinner från verksamheten när deras barn gör detsamma. Enligt dessa resultat verkar de vara så att ledarnas drivkraft inte är tillräckligt stark för att fortsätta när det egna barnet inte längre lockar till fortsatt ideellt engagemang. Detta innebär att föreningarna även behöver tillgodose att spelarna trivs i verksamheten, då ledarna verkar försvinna i takt med att spelarna gör det.

### **Kritik mot studien**

Det finns möjlighet att kritisera studien och då framförallt den metod som använts. Exempelvis rekryterades endast ledare verksamma inom fotboll till studien. Detta kan vara negativt då studien försöker uttala sig om ledarnas motivation oavsett vilken idrott föreningen bedriver. Detta faktum är dock av mindre betydelse eftersom resultaten ändå bör kunna generaliseras. Det borde åtminstone vara möjligt att göra det på ledare som är aktiva inom andra lagidrotter, då deras engagemang också till största delen är ideellt och förmodligen av liknande karaktär. Det går även att ifrågasätta mätinstrumentet. MVFIS har visserligen visat sig vara ett relevant verktyg i samband med volontärforskning i idrottssammanhang, men det är en relativt oprövad och ny enkät. Förslagan, VFI, är ett mer beprövat och använt verktyg. Detta innebär att flera resultat som refereras i denna studie har sin bakgrund i forskning grundad på VFI. En resultatjämförelse mellan två olika varianter av enkäter bör betraktas med viss skepsis. Även om utvecklarna av MVFIS påtalar säkerheten i sitt mätverktyg är det lämpligt med en kritisk hållning i frågan. Enkäten saknar bland annat en variabel som mäter ledarens totala motivation inför uppgiften. Ifall en sådan variabel varit en del av instrumentet hade andra statistiska analyser varit möjliga. Exempelvis hade det då varit möjligt att göra en analys som visade övriga variabelers samband med den totala motivationen.

Studier som undersöker ideella idrottsledares motivation är tämligen lättöverskådliga. Några av de få som genomförts har använt sig av en kvalitativ metod där forskarna har

intervjuat ledare och därefter analyserat ledarnas svar. Analyserna har sedan legat till grund för svaren på studiens frågeställningar. Tillvägagångssättet är intressant och kan skapa ett djup i forskningen och ge kompletterande information till studier, som likt denna, använt sig av en kvantitativ metod. Tillvägagångssättet hade gett möjligheten att ställa mer specifika frågor, vilket eventuellt kan innebära nya intressanta infallsvinklar.

Utöver problemen med enkäten kan det också finnas problem med ledarnas svar. Detta eftersom enkäten distribuerades digitalt via olika idrottsföreningar. Eventuellt kan föreningarna, vilka distribuerat enkäten till sina ungdomsledare, ha gått ut med olika information och riktlinjer till de ledare som mottagit enkäten via mail. Exempelvis kan en förening ha uppmanat ledarna att delta, samtidigt som andra föreningar bara skickat ut enkäten utan någon egentlig anvisning. Det är inte omöjligt att dessa tillvägagångssätt på något vis kan ha påverkat ledarnas skattningar och därmed också resultaten i studien. Önskvärt i framtida studier är att samtliga deltagare får exakt samma information inför studien. Detta skulle nog bäst åstadkommas ifall forskaren personligen skickar ut informationen till de tänkta deltagarna för att undvika mellanhänder som kan påverka resultaten. Dock hade nog det optimala varit om forskaren personligen träffat samtliga deltagare och informerat om studien. I och med att studien genomfördes över internet finns också en osäkerhet rörande deltagarna. Det är inte säkert att de förstått vad de olika påståendena innebär eller att de svarar ärligt på frågorna. Det kan också vara så att undersökningsformen exkluderar potentiella deltagare som av olika anledningar inte har förmågan att genomföra en enkät över internet (Shaughnessy, Zechmeister, Zechmeister, 2011).

Studien har även brister i den demografiska kartläggningen av ledarna. Flera variabler som hade varit intressanta att undersöka saknas. Däribland kan nämnas utbildningsnivå, socioekonomisk status och civilstånd. Potentiellt har dessa variabler en inverkan på hur ledarna väljer att skatta de olika motivationsfaktorerna. Det hade varit bättre om de demografiska frågorna berörde ett bredare spektra, så att flera analyser hade varit möjliga i efterhand. Eventuellt hade dessa analyser kunnat leda till flera intressanta fynd och liknande forskning bör i framtiden inkludera även dessa variabler.

Fler variabler hade också gett möjlighet till fler statistiska analyser, kanske även andra typer av analyser. Det finns alltid en risk när kvantitativ data analyseras att beräkningarna inte på ett effektivt sätt svarar på de frågor som forskaren söker svar på. Denna studie är inget undantag i sammanhanget. Framförallt kan valet att dela in ledarna i olika ålderskategorier

diskuteras. Här kanske det hade varit bättre att göra en vanlig korrelationsanalys. Åldersindelningen kanske inte ger resultat som besvarar frågeställningen på ett optimalt sätt. Grupperna är också extremt olika sett till antalet ledare som placerades in i dem. Problematiken med gruppindelningarna kan även råda vid den analys där betydelsen av ledarnas erfarenhet undersöktes. I det fallet var dock grupperna mer lika till antalet.

### **Vidare forskning**

Denna studie är en av få som studerat motivationsfaktorer hos de ledare som arbetar ideellt runt ett lag. Tidigare forskning har ofta berört hur ledarens roll påverkar motivationen hos de aktiva. Forskningen inom området, som till stor del hittills har genomförts med hjälp av en kvalitativ metod, behöver utökas. Eftersom så många är involverade eller indirekt berörs av idrotten är det av stor vikt att vidare forskning inom området uppmuntras. Exempelvis vore det intressant att se en svensk, utvecklad och mer anpassad variant av MVFIS för att bättre kunna applicera den på svensk idrott. Det vore också av nytta att kartlägga hur ledarna med barn i verksamheten ser på sitt engagemang ifall barnet ifråga väljer att sluta. I samband med denna studie har föreningar vittnat om att de svåraste ledarna att rekrytera inte är de som är aktiva runt ett lag, utan de som arbetar i kommittéer och styrelser. Denna studie undersöker inte dessa ledare, något som det uppenbarligen finns ett stort behov av att göra. Det är därför en god idé att göra detta i framtiden för att ytterligare underlätta för idrottsföreningarna.

## Referenser

- Busser, J. A., & Carruthers, C. P. (2010). Youth sport volunteer coach motivation. *Managing Leisure, 15*(1/2), 128-139. doi:10.1080/13606710903448210
- Caldwell, L. L., & Andereck, K. L. (1994). Motives for initiating and continuing membership in a recreation-related voluntary association. *Leisure Sciences, 16*(1), 33-44. doi:10.1080/01490409409513215
- Christauskas, C., Petrauskiene, R., & Marcinkeviciute, L. (2012). Theoretical and practical aspects of volunteer organisation members (volunteers) motivation. *Engineering Economics, 23*(5), 517-524.
- Clary, E. G. (1996). Volunteers' motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 25*(4), 485-505.
- Clary, E., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science, 8*(5), 156-159.
- Conroy, D. E., & Coatsworth, J. (2006). Coach training as a strategy for promoting youth social development. *Sport Psychologist, 20*(2), 128-144.
- Cuskelly, G., Taylor, T., Hoye, R., & Darcy, S. (2006). Volunteer management practices and volunteer retention: A human resource management approach. *Sport Management Review (Sport Management Association of Australia & New Zealand), 9*(2), 141-163.
- Dalanytt (2011, April 17). Så ska fotbollen i Dalarna överleva. P4 Dalarna. Hämtad från <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=161&artikel=4439684>
- Downward, P., Lumsdon, L., & Ralston, R. (2005). Gender differences in sports event volunteering: insights from Crew 2002 at the XVII Commonwealth Games. *Managing Leisure, 10*(4), 219-236. doi:10.1080/13606710500348086
- Fletcher, T. D., & Major, D. A. (2004). Medical students' motivations to volunteer: An examination of the nature of gender differences. *Sex Roles, 51*(1-2), 109-114.
- Gilbert, W. & Trudel, P. (2004). Role of coach: How model youth team sport coaches frame their roles, *The Sport Psychologist, 18*, 21-43.
- Ibsen, B., & Seippel, Ø. (2010). Voluntary organized sport in Denmark and Norway. *Sport in Society, 13*(4), 593-608. doi:10.1080/17430431003616266
- Kim, M. M., Zhang, J. J., & Connaughton, D. D. (2010). Modification of the Volunteer Functions Inventory for application in youth sports. *Sport Management Review, 13*(1), 25-38. doi:10.1016/j.smr.2009.04.005

- McLean, K. N., & Mallett, C. J. (2012). What motivates the motivators? An examination of sports coaches. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 17(1), 21-35.  
doi:10.1080/17408989.2010.535201
- Okun, M. A., Barr, A., & Herzog, A. (1998). Motivation to volunteer by older adults: A test of competing measurement models. *Psychology and Aging*, 13(4), 608-621.  
doi:10.1037/0882-7974.13.4.608
- Paiement, C. A. (2007). Youth sport coaches: Factors that predict satisfaction with the coaching experience. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(1), A-xxvi-A-xxviii.
- Pearce, J.L. (1993). *Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers*. London: Routledge.
- Riksidrottsförbundet. (n.d.). *Idrottens ideella ledare*. [Broschyr]. Stockholm.  
Riksidrottsförbundet
- Riksidrottsförbundet. (2009). *Idrotten vill* [Broschyr]. Stockholm. Riksidrottsförbundet. ISBN 978-91-9781-300-6
- Rundle-Thiele, S., & Auld, C. (2009). Should I stay or should I go? Retention of junior sport coaches. *Annals of Leisure Research*, 12(1), 1.
- Seippel, Ø. (2004). The world according to voluntary sport organizations: Voluntarism, economy and facilities. *International Review for the Sociology of Sport*, 39(2), 223-232.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2011). *Research methods in psychology* / John J. Shaughnessy, Eugene Zechmeister, Jeanne Zechmeister. New York : McGraw-Hill Higher Education ; London : McGraw-Hill [distributor], 2011.
- Stebbins, R. A. (1982). Serious leisure: A conceptual statement. *Pacific Sociological Review*, 25(2), 251.
- Stebbins, R. A. (1992). *Amateurs, professionals, and serious leisure*. Montreal, Canada: McGill-Queen's University Press.
- Twynam, G., Farrell, J. M., & Johnston, M. E. (2002). Leisure and volunteer motivation at a special sporting event. *Leisure/Loisir: Journal of the Canadian Association for Leisure Studies*, 27(3/4), 363. doi:10.1080/14927713.2002.9651310
- Østerlund, K. K. (2013). Managing voluntary sport organizations to facilitate volunteer recruitment. *European Sport Management Quarterly*, 13(2), 143-165.  
doi:10.1080/16184742.2012.731074