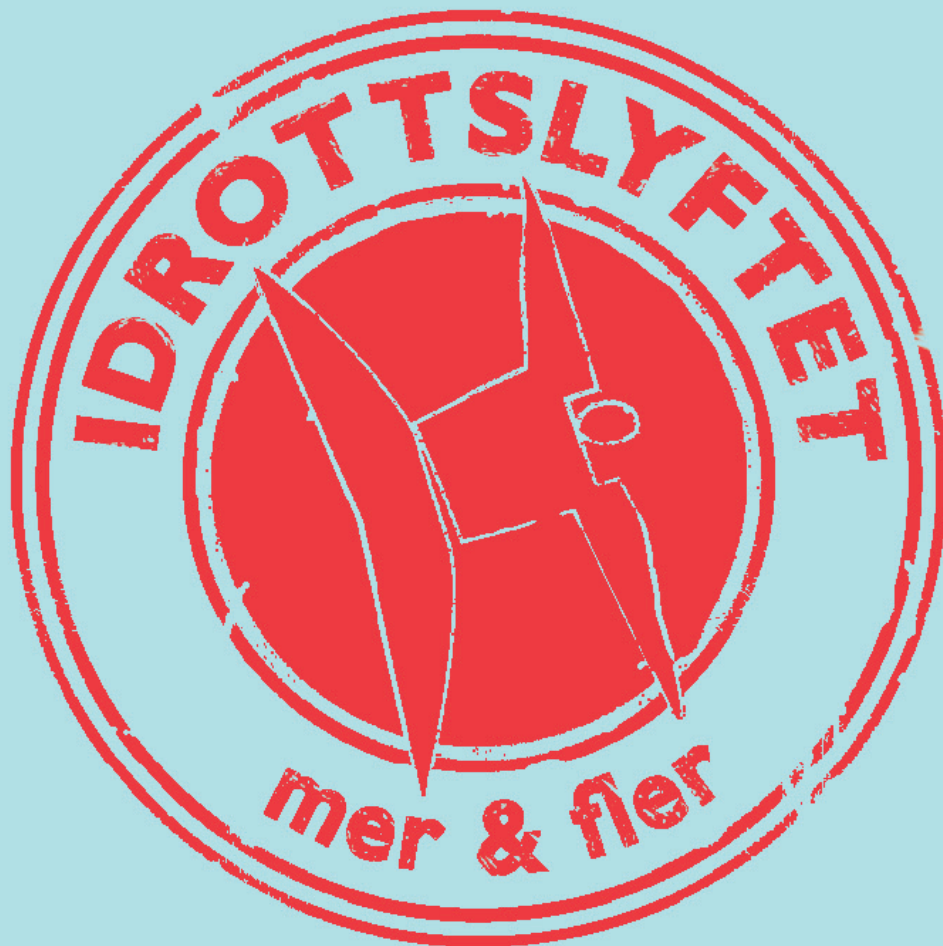




Stödjande miljöer för unga ledare – vilka är de och för vem?

En studie av satsningar på rekrytering av unga ledare inom Idrottslyftets ram



Information om Idrottslyftets utvärderings- och forskningsinsatser

Genom regeringens satsning, kallad ”Idrottslyftet”, fick den svenska idrottsrörelsen under perioden 2007 – 2011 möjlighet att genomföra den hittills största satsningen någonsin för att utveckla barn- och ungdomsidrotten. Idrottsrörelsen har sammanlagt fått två miljarder kronor för att öppna dörrarna till idrotten för fler barn och ungdomar och utveckla verksamheten, så att de väljer att idrotta längre upp i åldrarna. Arbetet skulle utgå från ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv och genomsyras av riktlinjerna i ”Idrotten vill”.

Självklart är det viktigt att en satsning av denna storleksordning följs upp och utvärderas. Riksidrottsstyrelsen tog därför i ett tidigt skede beslut om en forsknings- och utvärderingsplan, som bestod av följande tre delar:

1. Redovisningar och rapporter

Samtliga specialidrottsförbund, distriktsidrottsförbund och SISU-distrikt har varje år fått lämna in statistiska uppgifter samt en beskrivning av sitt arbete kring Idrottslyftet till RF. Dessa uppgifter har därefter sammanställts av RF och mynnat ut i en rapport som årligen skickats in till regeringen. Dessa rapporter finns att ta del av på följande länk: <http://www.rf.se/Vi-arbetar-med/Politiskafragor/Idrottslyftet/Rapporter/>.

2. Extern utvärdering

Syftet med den externa utvärderingen har varit att på ett så objektiva sätt som möjligt beskriva och diskutera hur idrottsrörelsen uppnått Idrottslyftets mål och syften. Den har pågått löpande under stora delar av satsningen och tagit sin utgångspunkt i förbundens egna mål och strategier och vilka genomslag dessa fått på föreningsnivå. Detta för att bland annat få fram en generell bild av vad valda strategier och metoder resulterat i. Dessa erfarenheter är viktiga att ha med i det fortsatta utvecklingsarbetet.

För att genomföra den externa utvärderingen har RF anlitat sex lärosäten samt två konsultföretag, varav det ena gjort en överläsning av samtliga sju utvärderingar för att finna gemensamma slutsatser.

3. Forskning om barn- och ungdomsidrott

RF och tillhörande förbund har genom en rad tidigare forsknings- och utvärderingsprojekt ökat sin kunskap om hur idrottsverksamheten fungerar. Ytterligare kunskap om idrottens betydelse för både individer och samhälle, som bygger på en väl dokumenterad bild av verkligheten, är viktig.

Som ett led i denna strävan utlyste RF i samarbete med CIF under våren 2009 forskningsmedel till vetenskapliga studier, som skulle ta sin utgångspunkt i frågeställningar med anknytning till idédokumentet ”Idrotten vill” eller till Idrottslyftets mål och syften. 12 forskningsprojekt beviljades medel.

När detta skrivs i mars 2012 är alla utvärderingsrapporter samt 8 av 12 forskningsrapporter klara. Alla färdiga rapporter presenteras på www.rf.se/idrottslyftet. För att det ska synas att rapporterna ingår i Idrottslyftets utvärderings- och forskningsserie har RF valt en enhetlig layout. Några innehållsmässiga och språkliga justeringar har dock inte gjorts, utan detta ansvar har överlämnats till respektive rapportförfattare.

Med förhoppning om att dessa rapporter bidrar till eftertanke och utveckling av er verksamhet!

Erik Strand
Generalsekreterare
Riksidrottsförbundet

Innehåll

Förord	5
Inledning	6
Studiens syfte	6
Disposition	6
Ledarrekrytering	6
Idrottsrörelsens unga ledare.....	7
Stödjande miljöer.....	7
Ledarutbildning.....	8
Delaktighet och inflytande.....	8
Ett kultursociologiskt perspektiv	9
Tillvägagångssätt och material	10
Resultat – satsningen unga ledare	11
Projektets utformning och mål.....	11
Stödjande miljöer.....	14
De rätta ledarna.....	15
Delaktighet och inflytande.....	15
Diskussion	18
Ledarutbildning det givna valet.....	18
De utvalda ledarna.....	19
Stödjande miljö och mentorer.....	19
Position på fältet.....	20
Litteraturlista	21
Bilaga I: Intervjuguide – Unga ledare	24

Förord

Vi vill tacka RF för förtroendet att erhålla medel för att delta i utvärderingsprojekt kring den särskilda satsningen ”rekrytera och utveckla ledare” inom Idrottslyftets ram. Projektet har gett oss inblick och möjlighet till att fördjupa kunskaperna om ledarutbildningar inom SISU idrottsutbildningar och slutligen har vi haft förmånen att möta många unga ledare i utbildning.

Vi har under de två åren som vårt arbete pågått även fått möjlighet att i nära samverkan med SISU idrottsutbildarna delta vid utbildningsträffar - *Ung ledarkonferens* vid tre olika tillfällen (nov 2009, sept 2010 och mars 2011). Där har vi berättat om projektet och de olika delstudierna, presenterat preliminära resultat samt mött engagerade ansvariga från de olika SISU distrikten som också varit oss behjälpliga med att få kontakt med såväl utbildningsansvariga som kurshållare och som lett till att vi har kunnat delta vid olika utbildningsträffar för att genomföra vår studie. Vi riktar härmed ett särskilt tack till Lena Björk för all information om SISU idrottsutbildarna och för att vi fått möjlighet att delta på ledarkonferenserna. Vi vill även rikta ett stort tack till alla SISU distrikten och till respondenterna som ingår i studien.

Följande rapport är en summering av den forskning vi bedrivit och vi vill även här redovisa de publikationer och presentationer som emanerat från detta arbete dels nationellt, dels internationellt.

Publikationer

- Larsson, L. & Meckbach, J. (2010) Unga ledarprojekt inom Idrottslyftet, *Swedish Journal of Sport Research*, s. 81-106.
- Meckbach, J. & Larsson, L. (2011) Supportive Environments for Young Leaders, *AISEP* (proceeding)
- Meckbach, J. & Larsson, L. (2011) Young Coaches and Supportive Environment
Sport Science Review, vol XX (5-6): 145-160.
- Meckbach, J. & Larsson, L. (2012) Education: one way to recruit and retain young coaches, *The Journal of Youth Sports* (accept)

Nationella och internationella presentationer

- SVEBIs Forsknings- och utbildningskonferens, Göteborg 24-25 november 2010. *Stödjande miljöer för unga ledare*. Poster presentation. Jane Meckbach & Lena Larsson.
- SVEBIs Forsknings- och utbildningskonferens, Karlstad 16-17 november 2011. *Utbildning en väg till att rekrytera och behålla ledare*. Poster presentation. Jane Meckbach & Lena Larsson.
- AARE Australian Association for Research in Education, Melbourne/Australien 28 October – 2 December 2010. Poster presentation *Supportive environments for young leaders*. Jane Meckbach & Lena Larsson.
- ICPES 19th International Congress of Physical Education and Sport, Komotini, Grekland 20-22 May 2011. Poster presentation *Young Coaches; Indispensable to the Swedish Sports Movement but are they on Equal Terms?* Jane Meckbach & Lena Larsson.
- BERA 2011 British Educational Research Association, London 6–8 September, 2011. Oral presentation *Education: one way to recruit and retain young coaches*. Jane Meckbach & Lena Larsson.

Stockholm 2011-12-15

Jane Meckbach

Lena Larsson

Inledning

Idrottsrörelsen är idag en verksamhet som engagerar en stor del av Sveriges barn och ungdomar. Den är utan tvekan den mest populära fritidssysselsättningen och utan alla engagerade ledare skulle en verksamhet av denna storlek vara omöjlig att bedriva. Inom idrottsrörelsen finns idag mer än 690 000 ledare och de flesta arbetar ideellt (RF 2010). Utan alla frivilliga ledare skulle inte idrottens ungdomsverksamhet vara möjlig vare sig i Sverige eller i andra länder (Bouchet & Lehe 2010; Norberg 2009; Hertting 2010). Trots att många engagerar sig som ledare är ledarbrist och hur man ska kunna engagera och utbilda kunniga och duktiga ledare en ständigt återkommande fråga som idrottsrörelsen brottas med (Lindroth 2002; Eriksson 2006; Larsson & Meckbach 2010). En allt viktigare grupp för ledarrekrutering är ungdomar och under senare år har också ett antal satsningar på unga ledare, många med bra resultat, gjorts inom idrottsrörelsen (Redelius m.fl. 2004; Redelius 2005, 2007).

En liknande satsning, Idrottslyftet, påbörjades 2007 och innebär att idrottsrörelsen fram till 30 juni 2011 får 500 miljoner kronor per år till sin barn- och ungdomsverksamhet. Idrottslyftet inbegriper en särskild satsning Unga ledare vars övergripande mål är att rekrytera fler ledare genom att skapa stödjande miljöer samt öka inflytande och möjlighet till delaktighet för ungdomar. Stödjande miljöer beskrivs som en framgångsfaktor för att rekrytera unga ledare och det handlar således om att skapa stödjande miljöer som får ungdomarna att trivas och utvecklas, vilket förhoppningsvis bidrar till att de väljer att vara ledare under lång tid (RF 2007, s. 8). Huvudansvarig för satsningen unga ledare är SISU idrottsutbildarna som i sin programförklaring deklarerar att det handlar om ”metoder för att rekrytera inte bara fler ledare utan också rätt ledare” (SISU 2010). När det gäller satsningen unga ledare vill SISU skapa goda förutsättningar och stimulera ungdomar att ta ledaruppdrag samt öka deras möjligheter till inflytande och delaktighet.

Föreliggande studies intention är att undersöka satsningen unga ledare. Studien kan bidra till

en kunskapsuppbyggnad som i ett längre perspektiv kan få fler ungdomar att vilja engagera sig som ledare och också ge dem möjlighet att våga ta större ansvar. Denna kunskap kan också ge insikt i hur ledarsatsningar ska utformas för att nå olika grupper av ledare som idag inte är så väl representerade.

Studiens syfte

Det är satsningen unga ledare med målet att både rekrytera nya och att behålla unga ledare inom idrottsrörelsen som är fokus i denna studie. Det mer specifika syftet är att undersöka vilka stödjande miljöer som skapats och för vem de har skapats. Ett särskilt intresse riktas också mot ungdomars möjligheter till delaktighet och inflytande. Första delen av studien är deskriptiv och beskriver de satsningar som gjorts för unga ledare. Andra delen består av en analys utifrån några av de satsningar som inbegriper stödjande miljöer samt unga ledares villkor för inflytande och delaktighet. De mer preciserade frågeställningarna är:

- Hur har de olika projekten utformats och vad har man velat uppnå?
- Vilken betydelse läggs i begreppet stödjande miljö?
- Vilka unga ledare vänder sig projekten till och vem är den ”rätta” ledaren?
- Vilka är villkoren för unga ledares möjligheter till inflytande och delaktighet?

Disposition

Rapporten inleds med översiktlig redovisning av tidigare studier om unga ledare inom idrottsrörelsen. Studien har ett kultursociologiskt perspektiv och detta beskrivs i relation till studiens utgångspunkter, val av metod och analysram. Därefter presenteras studiens resultat och slutligen analyseras och diskuteras dessa i sin helhet.

Ledarrekrytering

I Riksidrottsförbundets policydokument *Idrotten vill* framstår satsningar på att rekrytera och utbilda unga ledare som prioriterade områden. För att lyckas med detta räcker det inte att engagera föräldrar (läs pappor) som tidigare själva varit aktiva utövare, utan man

behöver vända sig till grupper som vanligtvis inte så ofta blir tillfrågade som ungdomar, kvinnor och personer med invandrarbakgrund. Idrottsrörelsen betonar att de ”måste bli bättre på att identifiera och hitta sätt att engagera alla de människor som är beredda att göra en insats, men också på att behålla och utveckla de ledare som redan finns” (Idrotten vill 2009, s. 37). Det som tidigare studier visat sig vara betydelsefullt är att de unga ledarna får stöd av föreningen, känner delaktighet och får inflytande (Redelius m.fl. 2004; RF 2008).

Idrottsrörelsens unga ledare

Majoriteten av ledarna inom idrottsrörelsen har en relativt hög utbildning, är av svenskt ursprung, tillhör medelklassen och bilden är densamma även när det gäller unga ledare (Redelius 2002; Redelius m.fl. 2004; Eriks-son 2006). Påtagligt är dominansen av manliga ledare och att villkoren för manliga och kvinnliga ledare skiljer sig åt. Manliga ledare arbetar som ledare för både flickor och pojkar och med idrottsutövare i alla åldrar, medan de kvinnliga oftast är ledare för de yngsta och för flickor (Larsson 2006). Tidigare nationella studier (bl.a. Redelius 2002; Redelius m.fl. 2004; RF 2005:6; Trondman 2005) visar att förutom att ha rekryteras från de egna leden har ledare införlivat och praktiserar det Trondman (2011) benämner idrottens kärnlogik. De flesta är väl insatta i föreningsidrottens historia, traditioner och vilka normer samt värderingar som råder. Många ungdomar är engagerade i idrottsrörelsen och flera har också ledaruppdrag. I en utvärdering av ungdomars idrottande konstateras att drygt hälften av de ungdomar som fortfarande är aktiva, när de är 19–20 år, har haft ledaruppdrag och att andelen har ökat under senare år. Pojkar är betydligt mer aktiva som ledare och det är också fler pojkar än flickor som har genomgått en ledarutbildning. Resultatet pekar också på att det är svårt både att nå andra än de fortfarande tävlingsaktiva och de grupper som beskrivs som underrepresenterade (RF 2005:6).

Många unga ledare rekryteras alltså från de egna leden samtidigt som flera studier visar att majoriteten av ungdomar som av olika anledningar lämnar idrotten gör det ”för gott” (RF 2005:6). Det betyder inte att de inte kan tänka

sig att bli ledare, tvärtom är det många som om de bara blev tillfrågade gärna skulle vilja vara ledare (Redelius m.fl. 2004; Trondman 2005; Redelius 2007). I Trondmans studie (2005) svarade nästan 20 procent av de tillfrågade ungdomarna att de var intresserade av att bli ledare, men väldigt få uppgav att de hade blivit tillfrågade. Liknande resultat framkommer i en utvärdering av ungdomars tävlings- och motionsvanor där drygt 30 procent var intresserade av att bli ledare. Förhållandena kan sägas vara de omvända när det gäller att ingå i styrelser och kommittéer eller projektgrupper där det är fler som blivit tillfrågade än som är intresserade (RF 2005:6).

Det finns flera olika faktorer som har visat sig betydelsefulla för att rekrytera unga ledare och en är den framtida nyttan med denna typ av ledaruppdrag. Inte minst gäller det ungdomar som oftast inte hunnit skaffa sig andra arbetslivserfarenheter eller utbildningar och då kan ledarskapsmeriter vara viktiga i ett CV (Boreus 2007). Enligt Westerdal (2007) är en av de viktigaste anledningarna till att bli ledare att det kan vara en investering för framtiden och ge fördelar vid jobbsökningar. Av dem som hade gått ledarutbildningar var det nästan 60 procent som uppgav att de hade haft mycket eller ganska mycket nytta av sin ledarutbildning i arbetslivet. Detta stöds av en studie av Eley och Kirk (2002) som visar att ledarmeriter kan konverteras till kapital som ger avkastning även inom andra fält, och enligt Åkerblom (2007) gäller detta även för ledare inom andra frivilligorganisationer.

Stödande miljöer

I ordböcker förklaras ordet stödja med synonymer som hålla upp, bära upp, stadga, främja och hjälpa (Nordstedts 2009; Nationalencyklopedin 2010). Beroende på sammanhang ges olika förklaringar och betydelse av begreppet. Inom hälsosektorn handlar det om att beskriva hur miljöer kan utformas för att främja hälsa (se Haglund, Finer & Tillgren 1996). När begreppet används inom idrottsrörelsen bygger det ofta på ett underliggande antagande om att ungdomar idag är annorlunda än tidigare generationers, och att det inte är lika lätt att få unga till att engagera sig i idrottsrörelsen utan de behöver därför extra stöd (RF och SISU

idrottsutbildarna 2008). Flygsportförbundet beskriver en stödjande miljö som:

... en miljö där ungdomar kan vara aktiva utifrån sina egna unika förutsättningar. Ungas livssituation idag är inte densamma som för 30 år sedan. Utbudet av val, såväl i skolan som på fritiden är många och valet att engagera sig ideellt i sin förening är inte självklart. (Svenska flygsportförbundet 2010).

Bilden av att dagens ungdomar skiljer sig gentemot andra generationers stöds av rapporten *Samtal inför ett nytt årtusende* som gavs ut av regeringen inför millennieskiftet. Rapporten visar att "trotjänaren" inom idrottsrörelsen har små likheter med dagens unga ledare och det betonas att det krävs både "morötter" och annat stöd än tidigare om ungdomar ska lockas till att bli ledare (SOU 2000:49).

Idrottens ungdomsråd anser att stödjande miljöer inte är någon enstaka satsning som ska göras för att kunna rekrytera unga ledare utan är en förutsättning och för att en miljö ska vara stödjande krävs både ändrade arbetsformer och metoder. Speciellt viktigt är det att unga ledare får stöd under sin första tid som ledare, men att stödet kan utformas på olika sätt (Ungdomsrådet 2010). Exempel på stödjande miljöer som fungerar är, enligt Gerrevall m.fl. (2006), kontinuerliga träffar mellan nyrekryterade ledare och mer vana, att börja som hjälpledare till en mer rutinerad ledare, att arbeta i team och få möjligheten till att rådfråga äldre ledare.

Ledarutbildning

Ledarutbildning är något som ofta betonas som betydelsefullt för att få unga att vilja åta sig ledaruppdrag (Redelius 2005). Trots detta finns det få studier av ledarutbildningar och inte minst när det gäller utbildningar för unga ledare. Bristen på studier av ledarutbildningar inom idrottsrörelsen pekar på en avsaknad av kunskap om dess innehåll och utformning. Inte minst gäller det studier som belyser relationen mellan individ eller grupp och det sociala sammanhang som idrottsrörelsen utgör. De studier som har gjorts visar att innehåll och utformning av ledarutbildningar

är av betydelse för hur ledare klarar sitt uppdrag. Enligt Dahlin (2004) räcker det inte med kunskaper i den aktuella idrottsaktiviteten för att verka som barn- och ungdomsledare, utan det behövs främst kunskaper i psykologi och pedagogik. Detta stöds av Rao och Mitchell (1998) som konstaterar att ledarutbildningar är en viktig arena för överföring av kunskaper och de framhåller att ledarskapet handlar om undervisning "teaching is the most essential element in leadership. Like all teaching mentorship is the ability to transfer skills and knowledge" (Ibid., s. 47). Att sedvanlig ledarutbildning inte är tillräcklig visar flera studier av *Handslaget* och inte minst gäller det om idrottsrörelsen ska kunna ta emot barn och unga som vanligtvis inte är aktiva inom idrottsrörelsen (Ericsson 2007; Peterson 2007; Redelius & Thedin Jakobsson 2007). Något som också nämns som betydelsefullt är ett reflekterande förhållningssätt för att blivande ledare ska kunna utveckla sin kunskap, förståelse och värderingsgrund (Elvin 2011).

Delaktighet och inflytande

I policydokumentet *Idrotten vill* (2009) genomsyras av en ambition att barn och ungdomar ska kunna påverka verksamheten och vikten av att ta tillvara ungdomars synpunkter betonas. Flera satsningar har genomförts för att öka ungdomars möjlighet till delaktighet och inflytande både på central och på lokal nivå, en del mer framgångsrika än andra. Ett exempel är Ungdomsinitiativet där syftet var att ungdomarna själva skulle ta initiativ till att engagera sig. Erfarenheterna av projektet visar på betydelsen av hur information och kommunikationsvägar utformas, men också på svårigheter med denna typ av projekt. Det var bland annat svårt att locka deltagare och de olika specialförbunden hade svårt att bli av med de tillsatta medlemmen (Redelius 2005). Ett annat projekt är Unga ledare som genomfördes under åren 2001–2003. Projektet riktade sig till ungdomar mellan 16–25 år och syftet var att hitta former som skulle öka ungdomars vilja till att engagera sig. Det beskrivs som framgångsrikt inte minst för att frågor om delaktighet och inflytande prioriterades (Redelius 2005).

Av de studier som har genomförts framgår att trots flera satsningar är det svårt att öka ungdomars delaktighet och inflytande samt att idrottsrörelsen inte varit särskilt framgångsrik i det arbetet (RF 2005:6). I en undersökning av Trondman (2005) svarade drygt 80 procent av de tillfrågade ungdomarna att de inte upplever att möjligheterna till inflytande är särskilt stort. Inflytande är ett mångtydigt begrepp. I de studier av idrottsrörelsen som har genomförts kopplas möjligheter till delaktighet och inflytande ofta samman med att ha ett ansvar i en förening. Ungefär 19 procent av ungdomarna uppgav att de hade haft ledaruppdrag, men när det gäller andra typer av åligganden som medlem i styrelsen eller arbetsgrupper är det endast en av tio som uppger att de har haft något sådant uppdrag (Trondman, 2005). Redelius (2005) konstaterar att det är få ungdomar som deltar i Riksidrottsmötet eller innehar styrelseposter i specialförbund eller i lokala föreningar. Enligt Redelius är en förklaring till detta att det krävs rätt symboliskt kapital för att få en position som genererar inflytande. Hennes slutsats är att ungdomar oftast saknar kapital och de har ännu inte de erfarenheter och tillgångar som krävs. Andra faktorer av betydelse är bland annat föreningars storlek. Einarsson (2008) visar att det är lättare att få inflytande i mindre föreningar och att graden av involvering i verksamheten spelar roll.

Frågan om ungdomars delaktighet och inflytande är komplex. Dels är resultaten som visas i olika studier skiftande, dels är det inte givet att ungdomar delar statens och idrottsrörelsens tankar om delaktighet och inflytande. I en studie gjord av RF (2005:6) uppger ungefär 60 procent av de tillfrågade ungdomarna att de får vara med och bestämma och ungefär lika stor andel uppger att de vill vara med och bestämma. I utredningen av statens stöd till idrotten (SOU 2008:59) framkommer att endast 37 procent har något inflytande och vidare konstateras att ungdomars intresse för inflytande kanske inte är så stort. Detta stöds av Trondmans tidigare studie (2005) som visade att 60 procent av de tillfrågade var nöjda och endast 15 procent uppgav att de vill ha ett större inflytande.

Ett kultursociologiskt perspektiv

Idrottsrörelsen kan förstås som en kulturell och social praktik där vissa värderingar, normer och handlingar är mer givna än andra. För att kunna förstå handlingar och strategier utifrån relationen individ eller grupp och det sociala sammanhang de befinner sig i tar vi stöd av den franska kultursociologen Pierre Bourdieus teorier och begrepp.

Bourdieu (1990) beskriver hur den sociala världen å ena sidan består av objektiva strukturer som existerar även utanför symboliska system som språk och myter, vilka är beroende av agenternas medvetande och önsksningar, och å andra sidan symboliska strukturer vars uppkomst utgör en funktion av uppfattningar, tankar och handlingar som individerna konstruerar. De socialt konstruerade symbolsystemen fungerar som klassifikationsscheman för den sociala världen, vilket gör att strukturerna uppfattas som naturgivna.

Bourdieu (1990) använder begreppen habitus och kapital för att kunna förklara hur vissa handlingar framstår som mer möjliga än andra och givna. Habitus förklarar Bourdieu som system av förkroppsligade dispositioner som uppstår i samspel mellan individen och det sociala sammanhang denne befinner sig i. Den individuella upplevelsen i form av erfarenheter ristas in i kroppen och möjliggör för människan att bemästra olika situationer. Uttrycket ”ristas in i kroppen”, eller ”förkroppsligas”, kan förstås utifrån att den sociala verkligheten existerar både i och utanför individen. Habitus bestämmer hur människor handlar, tänker, uppfattar och värderar i olika sociala sammanhang (Bourdieu 1977). Den kan liknas vid en inre kompass som guidar vårt agerande utifrån de möjligheter som står till buds. Människan konstruerar den sociala världen både individuellt och kollektivt, det är sammanhanget som är betydelsefullt.

Bourdieu använder också begreppet symboliskt kapital för att förklara hur något fungerar som en tillgång om det ”av sociala grupper igenkännes som värdefullt och tillerkänns värde” (Broady 1991:169). Symboliskt kapital är ett relationellt begrepp – något som

igenkännes och tillerkänns värde inom en specifik kontext och det är först i betraktarens ögon som det blir en tillgång. Det måste finnas en marknad där kapitalet efterfrågas och det som inom ett sammanhang fungerar som en tillgång kan i ett annat vara helt verkningslöst (Bourdieu & Wacquant 1992). Vissa sociala sammanhang kan utifrån Bourdieus teorier betraktas som sociala fält och däribland finns idrott (Bourdieu 1997, 2005; Munk 1999; Munk & Lind 2004). Ett socialt fält kännetecknas bland annat av att det har en egen logik och definierar sina egna spelregler. Regler som alla inom fältet måste förhålla sig till och som dessutom många gånger är självskrivna och för givet tagna.

Användandet av Bourdieus teorier gör det möjligt att "komma bakom" och belysa värdestrukturer och handlingsmönster i en social praktik som idrottsrörelsen som deltagarna i studien delvis är omedvetna om. En utgångspunkt är att Idrottslyftet och den specifika satsningen på unga ledare kan förstås utifrån att idrottsrörelsen är ett socialt fält där agenternas införlivade erfarenheter sammantaget med de objektiva strukturerna styr vilka satsningar som blir resultatet och där vissa framstår som mer givna än andra. Marknaden avgör vad som är gångbart och sett till idrottsledare och idrottsledarsatsningar skulle ansökningar som beviljats medel kunna vara en indikator för vad som tillerkänns värde. En annan indikator kan vara utformningen av de projekt som iscensatts. Bourdieus begrepp kan också vara verksamma analysverktyg för att belysa hur habitus och symboliskt kapital fungerar som konstituerande principer för vilka ledare idrottsrörelsen vänder sig till. Att undersöka vilka idrottsledare som eftersöks kan bidra med en förståelse för vilka handlingsmönster, praktiker och värderingar som tilltros kunna öppna dörrarna för fler.

Tillvägagångssätt och material

Föreliggande rapport är en kvalitativ studie med utgångspunkt i skrivna texter och intervjuutsagor. Datainsamlingen består dels av olika typer av skriftligt material, dels av fokusgruppsintervjuer med deltagare i ledarutbildningar inom ramen för Idrottslyftet och den särskilda satsningen unga ledare. Det

skriftliga materialet, som ligger till underlag för analysen, består av RF:s och SISU:s årsrapporter från Idrottslyftet, SISU-distriktens utvecklingsplaner, projektbeskrivningar, utvärderingar och ansökningar om projektmedel från enskilda föreningar.

En första läsning har gjorts av RF:s och SISU:s årsrapporter och utvärderingar med fokus på satsningen unga ledare. Därefter har samtliga 21 distrikts utvecklingsplaner för de fyra åren, utvärderingar och ansökningar närläst för att slutligen välja ut de som har skrivit fram stödjande miljöer i sina projektbeskrivningar. Med hjälp av kvalitativ textanalys (Denzin & Lincoln 1998) har olika frågor ställts till texterna i avsikt att kontextualisera de konkreta beskrivningarna utifrån följande områden: projektens utformning och mål, stödjande miljöer och den utvalda ledaren. Därefter tolkades dessa utifrån den teoretiska referensramen.

Fokusgruppsintervjuer har valts i syfte att nå en djupare förståelse av mötet mellan de unga ledarnas erfarenheter och föreställningar och de sociala villkor som reglerar utbildningen har inneburit (Denzin & Lincoln 1998; Kvale & Brinkmann 2009). Vid val av respondenter till fokusgruppsintervjuerna har vi eftersträvat geografisk spridning, variation av idrotter, både manliga och kvinnliga deltagare samt både så kallade aktivitets- och organisationsledare.¹ Totalt genomfördes tio intervjuer med 37 deltagare, 20 kvinnor och 17 män. Intervjuerna var öppna, semistrukturerade och relativt flexibla till sin karaktär utifrån följande fyra områden: berättelse om dem själva, ledarutbildningserfarenhet och förväntningar på den utbildning som de deltar i vid studiens genomförande, ledaruppdraget samt inflytande och delaktighet (Bilaga 1). Intervjuerna spelades in på diktafon och har därefter transkriberats. Analysen av intervjuerna sätter fokus på uttryck för vilka ledare som har rekryterats samt delaktighet och inflytande i den pågående verksamheten. Vi är således intresserade av vilka de unga ledarna är och hur de resonerar kring inflytande och

¹ Aktivitetsledare är de som är involverade i den direkta verksamheten med barn och ungdomar som tränare, domare och liknande. Organisationsledare är de förtroendevalda såsom ledamöter i styrelser, kommittéer eller liknande.

delaktighet, inte av den enskilda individens svar eller av hur många av de unga ledarna som säger det ena eller det andra. Med hjälp av kvalitativ textanalys har olika frågor ställts till utsagorna i relation till studiens syfte och därefter tolkats utifrån den teoretiska referensramen.

All forskning är förenad med etiska dilemman och varje datainsamlingsmetod innebär att forskaren måste överväga dess lämplighet även ur ett etiskt perspektiv. Samtliga respondenter som deltagit i studien har informerats i enlighet med Vetenskapsrådets forsknings-etiska principer och god forskningssed och gett sitt samtycke till deltagande (Vetenskapsrådet 2011).

Resultat – satsningen unga ledare

Studiens syfte är att studera satsningen unga ledare med målet att både rekrytera nya och att behålla unga ledare inom idrottsrörelsen. När resultaten nu kommer att presenteras varvas delvis analysen av det skrivna materialet och intervjuerna.

Projektens utformning och mål

Analysen visar att det finns en stor variation i hur olika projekt har utformats och vilka de specifika syftena med projekten har varit. Både förutsättningar och sätten att arbeta på har skiljt sig åt mellan de olika SISU-distrikten. Dels tycks strukturella faktorer ha betydelse såsom storlek på distriktet när det gäller yta, antal föreningar, ekonomi och arbetsbelastning, dels kulturen inom olika idrotter. Det finns distrikt som har valt att satsa på några få typer av projekt, de som har satsat på en mångfald projekt och de som har valt att låta föreningarna ansöka om medel för egna projekt. Vidare finns distrikt som har valt att inte göra någon speciell satsning inom ramen för unga ledare utan de har istället integrerat satsningen i den ordinarie verksamheten.

Av SISU-distriktens utvecklingsplaner framgår att det är svårt att engagera föreningarna i unga ledarsatsningen. Trots mycket nerlagt arbete med marknadsföring av utbildningar

och andra projekt, så har det funnits ett motstånd hos föreningarna. Bland annat beskriver Västernorrland i sin årsrapport från det tredje året, att trots att det finns både goda exempel på lyckade satsningar och gott om ungdomar som vill pröva ledarskap, är det ”relativt svårt att få IF att vilja göra ett seriöst arbete kring stödjande miljöer och ledarförsörjning”. SISU idrottsutbildarna Västerbotten (utvecklingsplan år 3-4) menar att ledarrekrutering är en ”icke prioriterad punkt” hos många föreningar. Det finns också enligt SISU-distriktens utvecklingsplaner en avsaknad av strategier för ledarrekrutering hos många föreningar, trots att många föreningar i sina ansökningar om bidrag beskriver ledarrekrutering som ett problem.

När det gäller att rekrytera nya ledare är olika typer av utbildning det som flest föreningar har tagit del av. Andra typer av projekt som har genomförts är utbildningar av mentorer eller nya ledare tillsammans med mentorer eller styrelser, genomförandet av olika aktiviteter, skapande av nätverk, besök av coach eller mentor, ungdomssupport, bildande av ungdomsråd och processtöd. Förutom ovanstående har även projekt i avsikt att utveckla strategier för ledarrekrutering förekommit.

Ledarutbildning

Ledarutbildningar har anordnats dels av SISU-distrikten, dels av de olika Specialförbunden. Dominerande för ledarutbildningar i SISU:s regi är utbildningar gemensamma för unga ledare från olika idrotter och olika föreningar.

En grundläggande idrottsledarutbildning för tjejer och killar 16-20 år. Utbildningen belyser din roll som ledare för barn och ungdomar i åldern 7-15 år och innehåller inga grenspecifika inslag. Under utbildningen får du möjlighet att knyta kontakter med andra ledare från olika idrotter. (Västergötland kursinbjudan)

Vanligast har varit utbildningar riktade mot aktivitetsledare och då är det i första hand det pedagogiska ledarskapet och inte det idrottsliga som har betonats. Det är en konstruktivistisk syn på lärande som tar sin grund i att man lär av och lär varandra som uttrycks.

Syftet med utbildningarna har framför allt varit att de blivande ledarna ska få kunskaper om de barn och ungdomar de ska vara verksamma för. Utvärderingar som har gjorts visar att mötet mellan deltagare från olika idrotter har varit gynnsamt ur flera olika perspektiv inte minst när det gäller diskussioner om värdegrundsfrågor. En modell som har varit framgångsrik är skapandet av mötesplatser för de unga ledarna där de har kunnat fortsätta utbyta idéer och stötta varandra. Upplägget har mottagits positivt och utvärderingarna visar att gemenskapen är något ungdomarna vill bygga vidare på.

Det har fått mig att känna mig mera vuxen och ansvarig. Det har varit en bra gemenskap. Det har fått mig att våga lite mer. (Citat från utvärdering Östergötland)

De ledarutbildningar som varit mer direkt riktade mot rekrytering av organisationsledare har inte i lika stor utsträckning efterfrågats av föreningarna eller ungdomarna. Syftet i många av dessa utbildningar har varit att hjälpa ungdomarna att starta ungdomsråd eller ungdomssektioner med fokus på föreningsutveckling och föreningskunskap. För att motivera ungdomar till att delta i dessa utbildningar är värdet av utbildningen i ett kommande yrkesliv mer tydligt framskrivet och pekar också i flera fall på en framtida karriärväg.

Ledarskap med två företag som är inbjudna för att visa upp vad nyttan är att vara ledare även senare i jobbsammanhang. (Årsredovisning Örebro år 3)

Än mer betonat är detta i idrottens ledarskapsprogram som går att söka inom ramen för Idrottslyftet.

För dig som siktar på en framtid som sportchef, generalsekreterare eller verksamhetschef inom svensk idrott genomförs nu Idrottens ledarskapsprogram (ILP) för tredje gången. Utbildningen har tonvikt på strategiskt och administrativt ledarskap. ILP ger den spetskompetens som krävs av framtidens ledare på förbunds- och föreningsnivå inom svensk idrott. Utbildningen

riktar sig till unga organisationsledare eller anställda inom idrottsrörelsen med ambitionen att i framtiden arbeta i ledande befattning på förbunds- eller föreningsnivå. (SISU-idrottsutbildarna 2011).

Dessa utbildningar vänder sig delvis också till en annan grupp av ungdomar, de som redan är aktiva ledare eller de som kanske föreningen tror snart avslutar sin aktiva idrottskarriär och ”då kan tänka sig att sitta med i en sektion eller styrelse”.

I de utbildningar som är riktade mot specifika grupper eller har specifika syften är det ett annat innehåll som framstår som mer legitimt. De riktade kurserna har i högre grad olika utbildningsanordnare. I kurser som är riktade mot en specifik idrott handlar det förutom om ledarskap, även om nya övningar och funktionärskunskap också om att förbättra den egna färdigheten. Till skillnad från de gemensamma kurserna framträder i kursprogram som riktar sig mot en specifik idrott ibland en könsskodning.

Är du Ung ledare inom ridsporten och/eller engagerad i din ridklubbs ungdomssektion – då är du hjärtligt välkommen! Denna dag kommer du att få inspiration till ditt ledarskap och ditt engagemang i ridklubben. Du kommer också att få möjlighet att byta erfarenheter med *tjejer* (författarens kursivering) från andra ridklubbar (SISU utbildarna Blekinge, Blekinge Ridsportförbund).

I utbildningar eller ansökningar riktade mot ett kön skiljer sig ofta innehåll och motiv i relation till utbildningar som vänder sig till både tjejer och killar.

Ett lag med framgång på fotbollsplanen, ett lag med ambitioner. [...] Detta projekt är till för att kunna ge killarna insikter som både framtida organisations- och aktivitetsledare. (Ansökan från Hälsö BK)

En grundläggande idrottsledarkurs för tjejer 14-16 år som redan är eller vill bli ledare/tränare/förtroendevalda. Innehåll: Tjejer, killar och idrott, ledarskap, själv-

förtroende, tala inför grupp, min förening, positiv självbild, kost och hälsa, jämställd idrott. (Västergötlands idrottsförbund)

Tjejer beskrivs i termer av att de behöver stärka sitt självförtroende, är osäkra att tala inför en grupp och är intresserade av kost, hälsa och jämställdhet. Medan killar omtalas i sammanhang som handlar om framgång och ambition och som presumtiva styrelsekandidater.

Hockeyns unga ledarakademi är ett utbildningsprojekt riktat mot unga ledare/spelare från länets ishockeyföreningar. [...] Ett önskemål är att vi samlar 1-2 spelare eller ledare per förening som är unga och starka föreningsmänniskor. (SISU idrottsutbildarna Örebro län)

Det är således inte vilka ungdomar som helst som kan gå denna typ av utbildning utan det krävs specifika egenskaper för att passa in i de utbildningar som erbjudits.

Andra typer av riktade utbildningar är utbildningar för sommarskolor, idrottsskolor, Skol-IF, skadehanteringskurser samt direkt idrottsspecifika kurser som till exempel domarkurser och "Avspark inom fotbollen". Sommarskolor har varit en populär arena för rekrytering av unga ledare och framstår som en produktiv allians för föreningarna. Dels är det ett sätt att rekrytera flera medlemmar, dels är det ett sätt att rekrytera och introducera nya ledare och då framför allt unga ledare.

Andra typer av projekt

Alla projekt inom satsningen unga ledare handlar inte om utbildning. En vanlig typ av projekt har varit att skapa mötesplatser för ungdomarna så att de ska kunna utbyta idéer med varandra och stötta varandra. I flera distrikt har SISU varit behjälpliga med att starta nätverk i syfte att unga ledare i den enskilda föreningen ska komma i kontakt med andra ledare. SISU har bjudit in till uppföljningsträffar, erbjudit inspirerande föreläsningar och samlat unga ledare vid något tillfälle per år exempelvis Idrottsforum.

En underliggande tro på betydelsen av att få vänner och knyta sociala kontakter är något

som återkommer i många projekt som till exempel att erbjuda unga ledare att delta i teambuildningsaktiviteter, vandringar, filmkvällar, uppträdande och lägerveckor. Målet med denna verksamhet har inte enbart varit att skapa gruppsamhörighet mellan ungdomarna utan också att inlemma de unga ledarna i den specifika föreningens regler och ideal.

Vi vill gärna uppmuntra dessa med en studieresa med besök i någon förening som spelar högre upp i systemet och titta hur dom arbetar med fotboll. (Alvesta Gif)

Vi vill dessutom skapa en förståelse för de processer som sker på olika nivåer inom föreningen. (Dansklubben swing Wexö)

I många av texterna ges uttryck för en föreställning om att ungdomar har svårt att identifiera sig med vuxna och då är åldersblandade utbildningar över generationsgränserna inget alternativ. Många distrikt använder sig av kontaktvägar som ofta associeras med ungdomar, det vill säga mötesplatser och support på nätet, hemsidor och grupper på facebook. Vidare erbjuder en del distrikt nerladdningsbart material och sänder videoföreläsningar. Annat som erbjuds är idrottsutrustning eller föreningskläder, delta i återträffar från genomgången kurs, "julmys med julpyssel och en bit mat", få biljetter till olika mässor eller att få åka till olika tävlingsarrangemang på riksnivå, hästshower eller liknande.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att de flesta projekten präglas av tron på det fysiska mötets betydelse, en syn på lärande som tar sin grund i att man lär av och lär varandra samt att erfarenhetsutbyte är en pedagogisk metod som tros vara framgångsrik. Det går också att utläsa en viss skillnad i fokus mellan de utbildningar som SISU anordnar och är huvudmän för och de utbildningar som genomförs av specifika förbund eller enstaka föreningar. I SISU:s utbildningar handlar mycket av innehållet om värdegrundsfrågor och hur man bemöter barn och ungdomar, medan de mer riktade utbildningarna har en tydligare idrottsligt fokus och en tydligare genuskodning.

Stödjande miljöer

Ett av målen med satsningen unga ledare inom Idrottslyftet har varit skapandet av stödjande miljöer. Av utvecklingsplanerna framgår att SISU och idrottsrörelsen har haft svårt att konkretisera vad en stödjande miljö är eller kan tänkas vara. Vanligast är att olika typer av mentorsutbildningar setts som synonymt med stödjande miljö och många av projekten har handlat om att utbilda mentorer. I jämförelse med utbildningar för unga ledare framstår det som svårare att få deltagare till mentorsutbildningar, men också att erfarenheterna från de satsningar på mentorsutbildningar som har gjorts är positiva. Fokus i projekten har varit att mentorerna förutom kunskaper i hur man bemöter och hjälper nya ledare också fått hjälp till att utveckla stödjande miljöer och strategier för att behålla unga ledare. Satsningarna har varierat från mentorsutbildning till utbildningar gemensamma för både adept och mentor.

Målgrupp för denna satsning är både ungdomar och föreningsstyrelse. Syftet med satsningen är att: skapa goda förutsättningar för ungas ledaruppdrag [...] att stimulera alla nivåer inom idrottsrörelsen att se över formerna för ungdomars villkor inom idrottsrörelsen (Inbjudan utbildning, SISU Östergötland)

En strategi för att skapa stödjande miljöer är att den nya ledaren får en mentor, en vuxen föreningserfaren person som hon/han kan vända sig till och få hjälp eller stöd av. Mentorn är en person från den egna föreningen, men det finns också exempel på att det är någon från andra områden som till exempel näringslivet. En annan strategi är att anordna specifika mentorsutbildningar med fokus på coachande samtal, utarbetande av handlingsplaner och struktur för hur man inom föreningen kan slussa in och på olika sätt stötta den nya ledaren. I en del projekt ingår också hur man kan utveckla lämpliga forum för att samla kunskap som kan vara ”bra att ha”, vilket exempelvis kan vara hur man möter föräldrar eller tips på träningsuppläggning.

Av de unga ledarnas utsagor framgår att mentorskap är en del av den stöttning som de

värdesätter, men att det inte är vem som helst som är lämplig som mentor. Vissa egenskaper, vissa kunskaper framstår som mer önskvärda än andra. Ungdomarna vill ha mentorer som är engagerade, lätta att träffa, som har kunskap om vad unga vill och som inte har en överlägsen attityd.

Andra strategier för att skapa stödjande miljöer är delat ledarskap som ett sätt att stötta och introducera nya ledare.

... vi är tre ledare som hjälper varandra, den ena är välutbildad hon har 6 års erfarenhet och hon är huvudledare kan man säga och jag är ju hjälpledare, sen specialiserar man sig på det, vad ska man säga, positioner kan man säga. (Intervju 1)

De unga ledarna själva betonar vikten av att det inom föreningen måste finnas en struktur, tydlig arbetsbeskrivning och organisation för att rekrytera och behålla unga ledare. Det ska inte vara något som sker just när något akut inträffar, utan det ska finnas en långsiktig plan där den nya ledaren successivt får mer ansvar.

... och det som är viktigt är att man måste ha stöd ... det är mer att det visas intresse, att man får uppskattning, att man visar stöd för de ledare man har och att styrelsen liksom visar intresse så till vidare att dom frågar hur det går, ifall man vill ha hjälp, och att styrelsen söker för vidare utbildningar så att man hela tiden kan utvecklas själv att man känner att man kan utvecklas samtidigt som man hjälper andra. Det är så liksom på det sättet tror jag att man kan behålla många fler ledare. (Intervju 4)

De unga ledarna har haft svårt att få sitt engagemang förankrat i den egna föreningen och informationen till föreningen har inte alltid fungerat. De unga ledarna uttrycker att det verkar som att få känna till att de finns. De framhåller att det inte var någon från styrelsen eller resten av föreningen som ”brydde” sig efter att de gått en kurs eller efterhör hur det går med ledaruppdraget. De ger också uttryck för att det finns ett för givet tagande hos föreningsstyrelser att har en person väl tagit på sig ett uppdrag så sköter också veder-

börande person träningen och allt arbete runt detta uppdrag. Ungdomarna menar att alla i föreningen ska känna till att det finns nya ”unga ledare”. Som ny ung ledare känner man sig osäker och behöver bli bekräftad och sedd både av mer erfarna ledare, men också från deltagarna och deras föräldrar.

... jag har mest stöd från barnen som kommer tillbaka år efter år och föräldrar som kommer fram efter träningen och ger kommentarer och så... och säger att vi är så duktiga och dom vet att vi har mycket annat också runt omkring. (Intervju 3)

Andra former av stöd handlar till exempel om att de unga ledarna vill känna tillhörighet till föreningen och det kan vara allt från att få föreningsoverall till att få följa med på arrangemang och föreningsträffar eller att bli tillfrågad ”... jag är kvar i min förening som ledare nu... för där är en sån klubbkänsla” (Intervju 7).

Att en miljö är stödjande kan också vara att den unga ledaren får någon form av ”lön”, till exempel att delta i utbildning eller i andra ledares träningar. Viktigt är också att det finns förståelse inom föreningen för att skolarbetet kan göra att hon/han får förhinder eller i första hand vill prova på att vara ledare under en kortare tid. Analysen visar att det finns både erfarenheter av och goda exempel på hur stödjande miljöer kan skapas, men planerna ger också uttryck för en avsaknad av samlad kunskap om vad en stödjande miljö är och hur den kan skapas.

De rätta ledarna

Denna studie visar att det inte är vem som helst som kommer ifråga för att bli ledare eller åtar sig ett ledaruppdrag. Det krävs att man uppfyller vissa förutsättningar som att vara aktiv idrottsutövare och/eller att man redan är eller vill bli ledare, men också att man blir tillfrågad. Det är inte någon av de unga ledarna som uppger att de har ett mer allmänt idrottsintresse eller någon som har haft ledarerfarenhet från något område utanför idrottsrörelsen. De utvalda ungdomarna känner sig bekväma inom idrottsrörelsen. Idrottsutövandet har inlemmat dem i en miljö och ”fungerat

som en extra uppfostran... mycket tid nere på idrottsplatsen och där är alltid ledaren... lite som en extra förälder” (Intervju 9). Det är främst idrottsintresset som varit vägen in i ledaruppdraget, men flera ger också uttryck för att uppdraget är en utmaning i sig och det är spännande att ”testa och se hur man skulle vara som tränare och ledare” (Intervju 1).

Det är inte enbart idrottsliga meriter som krävs. Många utbildningar har ett upplägg som har stora likheter med skolan och förutsätter studieintresse, datorvana och förmåga att uttrycka sig både i tal och i skrift. För att bli utvald handlar det också om att visa framfötterna, vara ett ”ledarämne”. Det är ungdomar som har eller förväntas kunna utveckla ett gott självförtroende så att de kan fungera som ”ambassadör” och förebild för andra ungdomar som kommer ifråga. Det stämmer väl överens med ungdomarnas beskrivningar av sig själva där de talar om hur de ofta tagit på sig ledarroll när de varit aktiva eller när de gick i skolan vid exempelvis grupparbeten, en ung ledare uttalar sig på följande sätt ”jag vill få saker att hända” (Intervju 5). I en utvärdering från en ledarutbildning framkommer följande:

Jag tror att vi som utbildat oss/gått er utbildning i år har inspirerat flera spelare i vår förening att vilja bli unga ledare. Kommer förhoppningsvis påverka klubben så att fler ungdomar vågar ta den roll jag har som ledare, självklart med vårt stöd. (”Röster” från utvärderingar av unga ledare)

Att rekrytera och utbilda ungdomar är inte enbart en investering för de unga ledarna utan också en investering för föreningen som får ledare till sina sommarskolor och ledare som kan förändra och utmana rådande syn på ledarskap.

Delaktighet och inflytande

Analysen visar att mål som ökad delaktighet och inflytande inte är helt lätta att hantera. Dels finns det en osäkerhet om begreppens innebörd, dels en otydlighet om hur målet ska uppnås och utvärderas. Det finns till skillnad mot exempelvis jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv inga mätpunkter för hur arbetet

med delaktighet och inflytande ska säkras.

Flera distrikt beskriver att arbetet med ökad delaktighet och inflytande har varit svårt att engagera både föreningarna och ungdomarna i.

Dom vill ju ha in oss ungdomar i styrelsen för dom har frågat jättemånga. Men man har oftast inte tid när man går i skolan. (Intervju 2)

Det finns ett för givet tagande både bland utbildningsanordnare och ungdomar om att för att kunna påverka, bli delaktig och få inflytande är det administrativt arbete och uppdrag i styrelser eller liknande som krävs.

Få föreningens yngre ledare (16-25 år) att bli inspirerade att fortsätta som ledare och att även vilja engagera sig i föreningens administrativa arbete (utveckling, mål och vision, kommittéarbete, projekt). (Dackegymnas-terna)

Det är i styrelsen besluten tas, det är på styrelsemötena de viktiga diskussionerna förs och till de diskussionerna inbjuds inte de unga ledarna.

Få föreningar satsar på ungdomar som organisationsledare, många föreningar saknar valberedare och har inte ens tanken att man kan fråga ungdomar. (Utvecklingsplan Dalarna år 3.)

I många projekt har ett klart uttalat syfte varit stöd och hjälp med att starta upp en ungdomssektion. Arbetet i en ungdomssektion eller ungdomsråd ses som en språngbräda till styrelsearbete. I ungdomssektionen får ungdomarna möjlighet att lära sig mötesteknik och mötesordning, framföra sina åsikter och träna i att uttrycka sig både muntligt och skriftligt.

Ja och så är det ju förberedande inför stora styrelsen också ju. Om du har suttit i ungdomsstyrelsen vet du ju på ett ungefär vad det handlar om. (Intervju 5)

I ungdomsråd eller i ungdomssektion kan de unga ledarna införliva det "rätta språket" och

lära sig den förhärskande tekniken för att så småningom våga och kunna ta plats.

Ungdomarna vill inte sitta som ett alibi för att det ska finnas ungdomsrepresentation i styrelsen utan de "vill vara med i styrelsen för att vara med och bestämma" (Intervju 1). Allt för ofta upplever de unga ledarna att föreningen inte är intresserad av att ta del av deras erfarenheter och tankar. De ser det formella sättet att arbeta i styrelser och på årsmöten som ett hinder vilket motarbetar deras möjligheter till inflytande och om man vill "ha in nya krafter i styrelserna måste man se över sitt sätt att jobba" (Intervju 4).

Inbjuden eller bjuda in sig själv?

Möjligheterna till delaktighet och inflytande i föreningens verksamhet varierar, vare sig det gäller kontakter med styrelsen eller att erhålla ett styrelseuppdrag. Det beror på faktorer som utbildning, föreningens storlek, om man har personliga kontakter med någon som sitter i styrelsen, om det finns ungdomssektion eller inte och vilken den dominerande kulturen inom förening är. Utbildning framhålls som betydelsefull av de unga ledarna både för att skapa intresse och för att ge verktyg till att kunna påverka.

... men när jag sedan fick gå den här kursen har det verkligen väckt intresset betydligt mer att man faktiskt kan påverka, man kan ju faktisk vara med lite mer. Så jag tycker den här kursen har lärt mig jättemycket ur det perspektivet och det kanske är något man ska satsa lite mer på och...(Intervju 7)

Avståndet mellan de som sitter i styrelsen och ungdomar som kan eller vill bli ledare är kortare i de mindre föreningarna samtidigt som de större oftare har ett utarbetat system för att ta hand om nya ledare. I en mindre förening har man en "närmare kontakt med styrelsen och dom vill verkligen att vi ska stanna kvar" (Intervju 1). Det korta avståndet i den mindre föreningen innebär att ungdomarna införlivas i föreningsarbetet på ett naturligt sätt:

... mer eller mindre att hjälpa till och då kommer man automatiskt in i olika sätt att leda eller om man är med i styrelsen. Så jag

tror att det blir en naturlig övergång för spelare i klubben. (Intervju 6)

I de föreningar där ungdomar upplever inflytande och delaktighet finns det ofta något eller någon som fungerar som en brygga eller bro mellan dem och styrelsen. Det kan vara stödpersoner som en förälder eller annan vuxen som ungdomarna känner eller så finns det en upparbetad strategi där unga ledare via till exempel ungdomssektionen kan få ökat ansvar och inflytande.

Klimatet såväl i föreningen, som i distriktet och på nationell nivå framstår i utsagorna som väldigt hierarkisk. Att arbeta som ung ledare innebär inte att man per automatik blir delaktig och får inflytande i föreningens verksamhet. Delaktighet och inflytande är något som måste erövrats, åtminstone om man är ung och inte har de ”rätta” tillgångarna.

... jag fick förfrågan om att vara med i styrelsen för just ungdomarna och så där, men jag kände att jag inte riktigt hade den tiden. Vi är ju välkomna på årsmöten och så och jag var på senaste årsmötet så att ... då fick jag en speciell inbjudan för jag skulle få en vandringspokal. (Intervju 2)

Steget från att vara ledare för en barn- eller ungdomsgrupp till att gå på möten eller inneha en styrelsepost framstår som nästan oöverstigligt för en del. Många av respondenterna har aldrig varit på ett årsmöte och känner inte till vilka som sitter i styrelsen eller vad som görs där. De som har varit på årsmöten eller liknande ger uttryck för att de inte känner sig bekväma i dessa sammanhang. De varken bemästrar eller förstår mötesordningen.

Jag har redan pratat med styrelsen och på något mystiskt sätt hamnat i styrelsen, men jag vet inte riktigt vad poängen med det var mer än att få in någon lite yngre. Jag känner inte att jag har haft så stora möjligheter att påverka än så länge. ... Samtliga i styrelsen är dubbelt så gamla som jag. Jag tror till och med att alla utom en är 3 ggr så gammal. Man känner inte direkt någon gemenskap där. (Intervju 8)

Ungdomarna hyser också en misstro gentemot styrelsen och de som innehar maktpositioner. Styrelsemedlemmarna beskrivs i termer av ”styrelsegubbar i kostym” (Intervju 3) och ”män som har suttit där i 30 år och gjort samma sak och kan alla bestämmelser i huvudet” (Intervju 7). För att bryta barriären och upprätthållande av det som alltid har varit framhålls att det är viktigt att ungdomar möts utan inblandning av andra (läs vuxna) som tar över.

En helg då bara ungdomar får vara med och påverka. Träffen är till för ledare som vill vara med och påverka ungdomars inflytande i Västergötland idrottsförbund. Träffen är ett utmärkt tillfälle för nätverkande och utbyte av erfarenheter med andra ungdomar i liknande situationer som en själv. Under träffen ska en strategi för hur vi i Västergötland kan öka ungdomsinflytandet diskuteras och vi ska komma fram till ett gemensamt mål att sträva efter. (Västergötlands idrottsförbund, SISU idrottsutbildarna Västergötland)

De unga ledarna påtalar för att de ska kunna få inflytande krävs det hjälp i form av exempelvis kvotering, stöttning av någon som redan innehar en position och att ”man lär sig maktspelet” (Intervju 4). Det är inte vem som helst som klarar det. Det gäller både att ha de rätta tillgångarna, kunna spelet och ha mod att utmana.

Mina erfarenheter är att man får slå sig in. Man får göra klart att det är deras förlust om dom inte väljer in ungdomar och man får aldrig ordet om man inte tar det. Men då växer man i och för sig ganska mycket som människa också, den hårda vägen liksom. Det är inte alla som klarar det och därför har vi jättedåligt med ungdomar i våra styrelser. (Intervju 6)

De rätta tillgångarna handlar dels om vilka man leder, dels vilken typ av ledare man är. Det tillerkänns mer värde, enligt de unga ledarna, att träna elitaktiva och äldre ungdomar än att träna barn och nybörjare.

Men jag känner att dom premierar tränare till elitgrupper och tävlingsgrupper. Jag har varit tränare i 6 år men endast alltså jag tycker det är roligt att ha nybörjare, dom som har hoppat 1-2 år. Jag tycker inte det är kul att ha dom här tävlingshopparna, men det kan vara dom tränare som bara har tränat ett år som får företräde på kurserna för att dom är tävlingstränare. (Intervju 3)

Om man dessutom vill få uppdrag på distrikts- eller nationell nivå är ett uppdrag som organisationsledare det som framför allt framhålls som lämpligt.

Jag började som ungdomsansvarig i min klubb och blev sen ordförande i min förening. Jag har jobbat med 15 och 16 åringar på distriktsnivå och suttit med i ungdomskommitté där också. Och sen dom senaste åren har jag suttit med i en arbetsgrupp för barn- och ungdomsfrågor i svenska orienteringsförbundet också. (Intervju 7)

Delaktighet och inflytande handlar alltså både om att bli inbjuden och att våga bjuda in sig själv.

Diskussion

Satsningen på unga ledare inom ramen för Idrottslyftet ska ses mot bakgrund av det ständiga behovet av ledare som idrottsrörelsen brottas med och att ungdomar blivit en allt viktigare grupp för att komma tillrätta med ledarproblematiken. Målen med satsningen unga ledare är, som beskrivs i bakgrunden, dels att rekrytera och behålla unga ledare bland annat genom att skapa stödjande miljöer, dels att öka ungdomars möjligheter till delaktighet och inflytande. Det är satsningen unga ledare som är studieobjekt i denna rapport. Det mer specifika syftet med studien var att undersöka vilka stödjande miljöer som skapats, för vem de har skapats samt ungdomars villkor för inflytande och delaktighet. Med hjälp av det teoretiska ramverket är avsikten i denna avslutande del att diskutera utfallet av analysen utifrån tre olika aspekter. Den första handlar om relationen mellan projektens utformning, sammanhangen de har genomförts i och vilka ungdomar de vänder sig till. Den andra är en

diskussion om stödjande miljöer i relation till de unga ledare som ska stödjas. Den tredje slutligen belyser och diskuterar unga ledares möjligheter till inflytande och delaktighet inom idrottsrörelsen.

Ledarutbildning det givna valet

Under Idrottslyftets fyra år har det genomförts ett stort antal projekt med det specifika målet att rekrytera och behålla unga ledare. Många projekt med mycket lyckade resultat, där både utbildningsanordnare och ungdomar vittnar om betydelsen av denna typ av satsningar. Av de många projekt som har genomförts, är det ledarutbildning som främst har tillerkänts värde både för att rekrytera och behålla unga ledare. Enligt Bourdieu & Passeron (2008) är utbildning ett sätt att påbörja och inpräglade en legitim kultur och att utbildning ses som en arena för överföring av gemensamma värderingar, normer och sätt att tänka genomsyrar även utformningen av ledarutbildningarna i denna satsning.

Idrottsrörelsens socialt konstruerade symbolsystem i form av till exempel skrivningar i policydokument återkommer i många projektbeskrivningar och har fungerat som underliggande värdestrukturer för unga ledarprojektens utformning. Resultaten i denna studie pekar också på att de konstituerande principer som tidigare forskning (jmf. Redelius 2005, 2007; Trondman 2005; RF 2005:6) lyft fram har betydelse för både vilka projekt som har genomförts, hur de har utformats och vilka ungdomar de vänt sig till. En annan underliggande struktur för utformningen är logiken och reglerna för den specifika praktiken, vilket innebär att utbildningarnas utformning skiljer sig åt beroende på utbildningsanordnare, syfte och målgrupp. I de utbildningar som har utformats av SISU och främst har vänt sig till aktivitetsledare är det kunskaper om barn och ungdomar och hur de ska bemötas som har varit givna. Här finns en tro på att det gemensamma mötet skapar en förståelse för hur praktiken ska praktiseras. När målgruppen istället är organisationsledare är det en annan logik och andra principer som varit modell för utformningen av utbildningarna. De förväntas bli framtidens ledare och behöver förutom att få en förståelse för

”spelets regler” också kunskaper som behövs för att få tillträde och en position på fältet. När specialidrottsförbunden eller enskilda föreningar har varit utbildningsanordnare och i utbildningar riktade mot en specifik grupp är det framför allt idrottens olika logiker som har tillerkänts värde och i rummet av möjliga praktiker blir både könskodning och specifika egenskaper klassifikationsprinciper.

De utvalda ledarna

Det är inte vem som helst som kommer ifråga för ett ledaruppdrag. För att bli utvald som ung ledare krävs att de har en habitus som ”matchar” det sociala sammanhang de kliver in i och att ha en bakgrund som aktiv idrottare framstår som en given förutsättning. De presumtiva ledarna förväntas ha smak för idrott och att de kan eller redan har införlivat det som Trondman (2011) benämner idrottens kärnlogik. De unga ledarnas idrotts-erfarenheter tycks fungera som en form av förkroppsligat kapital som gör att man både blir utvald och är beredd att ta på sig ett ledaruppdrag. Förutom idrottsliga meriter krävs också andra former av kapital som studievana, kunna föra sig väl i idrottsliga sammanhang, våga tala inför grupp och ha ”rätt” kontakter. Resultatet i denna studie pekar i likhet med vad tidigare forskning har visat (se Redelius 2002; Redelius m.fl. 2004; Eriksson 2006) på att det är en lång väg kvar för att andra grupper än de som vanligtvis inte blir tillfrågade ska komma ifråga.

Samtidigt indikerar resultaten att det finns en föreställning inom idrottsrörelsen att det krävs omförhandling om de värden och det symboliska kapital som traditionellt varit förhärskande om ungdomar ska kunna rekryteras som ledare. Det som tidigare varit gångbart och värdesatts för att rekrytera ledare till idrottsrörelsen, som ideellt arbete, traditionella mötesformer och gemenskap i föreningen är inte något som tros locka ungdomar idag (jmf. SOU 2000:49; RF och SISU idrottsutbildarna 2008). De unga ledarna ger uttryck för att det krävs förändringar, men utsagorna visar också att de är beredda på att lägga ner både mycket tid och engagemang som ledare. I likhet med ledare från tidigare generationer har de unga ledarna både en kärlek och smak

för idrott, men det är andra insatser och andra symboliska och materiella vinster de värderar. Inte minst handlar det om att ledarmeriter och ledarutbildning kan vara ”bra att ha” även i andra sammanhang. De ser det som en investering som kan vara lönsam på sikt, som ger avkastning i ett kommande yrkesliv antingen inom idrottsrörelsen eller inom andra fält.

Stödjande miljö och mentorer

Trots att stödjande miljöer beskrivs som en framgångsfaktor både för att rekrytera och behålla ledare (se Redelius m.fl. 2004; Gerrevall 2006; RF 2007) visar resultatet att det har varit svårt att engagera föreningarna i detta arbete. Det skulle kunna ses som en paradox att föreningar inte prioriterar arbetet med stödjande miljöer om bristen på ledare kan åtgärdas genom detta. Samtidigt kan just denna paradox vara en förklaring. Inom ramen för en verksamhet som genomförs genom ideellt arbete på fritiden gör ledarbristen att de resurser föreningen har framför allt går åt till att hålla igång verksamheten. Tid och ork för att utarbeta strategier för att behålla de ledare som har rekryterats blir då svårare att prioritera, vilket tvingar många föreningar att arbeta reaktivt istället för proaktivt.

Utformningen av projekt som handlar om stödjande miljöer i relation till de unga ledare som ska stödjas visar att det finns ett för givet tagande om att det är stöd av en vuxen som ungdomar behöver. I majoriteten av projekten som har genomförts är stödjande miljöer i princip synonymt med mentorsutbildningar. Det är en miljö där unga ledare och mentorer ingår i en sociokulturell gemenskap där en förståelse för ”föreningsandan” kan skapas. I ett sådant system kan äldre och föreningserfarna mentorer introducera den unga ledaren i de värderingar och normer som är förhärskande i föreningen. Föreningens strukturer kan på så sätt fungera som genererande principer så att ”det rätta sättet” att handla framstår som självklart och att den policy och de riktlinjer som är gällande i föreningen också anammas av de nya ledarna.

Även om många av projekten har handlat om utbildningar för mentorer pekar

analysen av ungdomarnas utsagor på att det också finns andra sätt och att föreningarna även med små medel kan iscensätta en stödjande miljö. För ungdomarna handlar det om att få uppmuntran, bli sedda och att det finns en förståelse i föreningen för att de inte kan allt. Det handlar om att en stödjande miljö är hela föreningens angelägenhet, att det finns en struktur, tydlig arbetsbeskrivning och organisation där alla kan vara ett bollplank. Om man till exempel inom utbildningarna talar om värderingar och attityder och ungdomarna sedan möter en verklighet där krav och inställning från barn och föräldrar motsäger vad de har lärt sig behövs forum där ungdomarna kan diskutera och ta hjälp av antingen äldre erfarna eller av varandra.

Position på fältet

Ett särskilt intresse i studien har riktats mot ungdomars möjligheter till delaktighet och inflytande. I intervjuerna ger ungdomarna uttryck för att det inte är givet att de får inflytande eller ens har möjligheter att påverka sitt eget uppdrag som ledare. Resultatet visar att inflytande inte är något vem som helst kan få utan det är något som måste erövrats, men det är inte heller något alla vill ha. Om unga ledare ska få inflytande och delaktighet krävs både stöd i form av utbildning och stöd av betydelsefulla andra. Utan stöttning och hjälp av andra eller genom utbildning är handlingsutrymmet begränsat. En strategi som framstår som framgångsrik är att vara med i ungdomssektioner och ungdomsråd. Strategi ska i detta sammanhang inte förstås som medvetna kalkylerade övervägande, utan en omedveten relation mellan de unga ledarnas habitus och fältet de träder in på. De lär sig hur de ska tala och bete sig, de både lär sig och anammar spelreglerna och ökar på så sätt sitt kapitalinnehav.

Det kräver också egna initiativ för att kunna kliva in på fältet och delta i kampen om positioner. De som i ungdomarnas ögon innehar ledande positioner inom idrottsrörelsen skulle med Bourdieus teorier (1977) kunna beskrivas som de ortodoxa, de som för att upprätthålla makten är rädda för att släppa in de unga ledarna som på sikt kan tänkas hota deras position. Ett sätt att bevara makten är

att inte ändra det vedertagna sättet att arbeta och därmed exkludera de unga ledarna från att utmana i kampen om positioner. Att inneha en styrelsepost blir till ett sorts självgenererande system, som innebär att symboliskt kapital tilldelas de som sitter i styrelsen och redan har kapital. Det handlar om att bevara den ordning som är och alltid varit och att agera för att mota dem som kanske ifrågasätter den. Delaktighet och inflytande handlar alltså både om att erbjudas tillträde till fältet och ha tillgångar som ger möjlighet till att delta i kampen om positioner. Kampen om positioner inte är lika påtaglig i de mindre föreningarna där man är beroende av alla. De mindre föreningarnas beroende av de unga ledarna för sin fortlevnad framstår istället som en produktiv allians för både föreningarna och ungdomarna.

Studiens resultat visar att om idrottsrörelsen ska kunna engagera fler unga ledare måste föreningar ha väl utvecklade strategier för att få fler ungdomar att vilja engagera sig som ledare och också ge dem möjlighet att våga ta större ansvar. Såväl arbetssätt i föreningar och för givet taganden om vilka ungdomar som väljs till ledaruppdrag fungerar som barriärer som stänger ute presumtiva ledare. Svårigheterna att engagera föreningarna och att identifiera framgångsfaktorer för stödjande miljöer visar att ett mer systematiskt arbete för att samla kunskap om vad en stödjande miljö är och hur den kan skapas skulle vara ett viktigt bidrag för att kunna behålla de unga ledare som rekryteras. Det behövs både goda och fler exempel på och mer kunskap om hur stödjande miljöer kan skapas och bevaras.

Resultatet visar också att en omförhandlingen om vilka tillgångar som krävs för att komma i fråga för ledaruppdrag och sedermera en position på fältet, skulle på sikt kunna innebära att andra grupper av ungdomar kan rekryteras. Om det också innebär att de unga ledarna kan utmana traditionerna eller om motståndet mot nyordning är för starkt återstår att se.

Litteraturlista

- Boreus, U. (2007). *Värdet av ledarskapsmeriter vid tillsättning av tjänster*. SISO Research international. Stockholm: Riksidrottsförbundet.
- Bouchet, A. & Lehe, A. (2010). Volunteer Coaches in Youth Sports Organizations: Their Values, Motivations & How to Recruit, & Retain, *The Journal of Youth Sports*, 5 (1): 21-24.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a theory of Practice*. Cambridge: University Press.
- Bourdieu, P. (1990). *The logic of practise*. Cambridge: Polity Press.
- Bourdieu, P. (1992). *Texter om de intellektuella*. Stockholm: Brutus Östlings bokförlag.
- Bourdieu, P. (1997). Hvordan er de muligt at være interesseret i sport?, i *Men hvem skabte skaberne?* red. Bourdieu, P. Köpenhamn: Akademisk förlag, s. 178-198.
- Bourdieu, P. (2005). Program för en idrottssociologi, i *Leve idrottspedagogiken! En vänbok till ägnad Lars-Magnus Engström*. Redelius, K. & Larsson, H. red. Stockholm: HLS förlag, s. 17-32.
- Bourdieu, P. & Passeron, J. (2008). *Reproduktionen*. Lund: Arkiv förlag.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. Chicago: University of Chicago Press.
- Broady, D. (1991). *Sociologi och epistemologi. Om Pierre Bourdieus författarskap och den historiska epistemologin*. Stockholm: HLS förlag, 2 uppl.
- Dahlin, L. B. (2004). *Kan idrott förbereda ungdomar för vuxenlivet eller slår den ut potentiella idrottsutövare?* <http://www.idrottsforum.org/articles/dahlin/dahlin.html>
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (1998), Interpreting Qualitative Materials, in *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*, eds.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. London: Sage, pp. 1–34.
- Einarsson, T. (2008). *Medlemskapet i den svenska idrottsrörelsen En studie av medlemmar i fyra idrottsföreningar*. Stockholm: RF och EFI.
- Eley, D. & Kirk, D. (2002). Developing Citizenship through Sport: The Impact of a Sport-Based Volunteer Programme on Young Sport Leaders, *Sport Education and Society*, 7 (2): 151-166.
- Elvin, G. (2011). *Möjligheternas dokument, i För barnets bästa. En antologi om idrott ur ett barnrättsperspektiv*. Centrum för idrottsforskning, 2, s.145-154.
- Ericsson, I. (2007). *Behöver idrottsledare i skolan utbildning? Hur ser utbildningsbehovet ut för idrottsledare i skolan?* Stockholm: RF FoU-rapport 2007:4.
- Eriksson, S. (2006). *Idrottsrörelsens ideella kraft*. RF:s och SISU:s skriftserie, Idrottens ideella ledare.
- Gerrevall, P., Carlsson, S. & Nilsson, Y. (2006). *Lärande och erfarenhetens värde: en studie av ledare inom barn- och ungdomsidrott*. Stockholm: RF FoU rapport 2006:1.
- Haglund, B. J. A., Finer, D. & Tillgren, P. (1996). *Creating supportive environments for health*. Stories from the Third international conference on health promotion Sundsvall Sweden. Stockholm: WHO.
- Hertting, K. (2010). Den tudelade ledaren, *Svensk idrottsforskning*, (19):4, 24-27.
- Idrotten vill. Idrottsrörelsens verksamhetsidé och riktlinjer* (2009). http://www.rf.se/ImageVault/Images/id_2808/ImageVaultHandler.aspx
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Learning the craft of qualitative research interviewing*. Los Angeles: Sage.
- Lindroth, J. (2002). Ledarna och ledarfrågan, i *Ett idrottssekel: Riksidrottsförbundet 1903-*

- 2003, red. Lindroth, J. & Norberg, J.R. Stockholm: Informationsförlaget.
- Larsson, H. (2006). *Idrottsledarskapets genus*. RF:s och SISU:s skriftserie, Idrottens ideella ledare.
- Larsson, L. & Meckbach, J. (2010). Unga ledarprojekt inom Idrottslyftet, *Swedish Journal of Sport Research*, s. 81-106.
- Munk, M. D. (1999). *Livsbaner genom felt – En analyse af eliteidrætsøveres sociale mobilitet og rekonversioner af kapital i det sociala rum*. Lund: Lunds universitet.
- Munk, M. D., & Lind, J. B. (2004). *Idrættens kulturelle pol – En analyse af idrætsfeltets autonomi belyst ved Pierre Bourdieus metode*. København: Københavns universitet.
- Nationalencyklopedin (2010). <http://ne.se/sok/>.
- Norberg, R. (2009). *Idrottsrörelsens utveckling i gränslandet mellan stat, marknad och civilsamhälle – några iakttagelser*, Kultursverige, s. 141-145.
- Nordstedts (2009). *Nordstedts svenska synonymordbok*. 5 uppl. Stockholm: Nordstedts Förlagsgrupp AB.
- Rao, M. & Mitchell, T. (1998). Mentoring and Peer relationships: Two Young Leaders' Perspectives, *The Magazine of Higher Learning*, 30 (1): 46-48.
- Peterson, T. (2007). *När fälten korsas. Om handslagsprojekt på skoltid*. Stockholm: RF FoU-rapport, 2007:18.
- Redelius, K. (2002). *Ledarna och barnidrotten. Idrottsledares syn på idrott, barn och fostran*. Stockholm: HLS förlag.
- Redelius, K. (2005). *Idrottsungdomar – med rätt att påverka? i Leve idrottspedagogiken! En vänbok tillägnad Lars-Magnus Engström*, red. Redelius, K. & Larsson, H. Stockholm: HLS förlag.
- Redelius, K. (2007). *Idrottsledarskap – ett lyft för ungdomar*. RF:s och SISU:s skriftserie Idrottens ideella ledare.
- Redelius, K., Auberger, G. & Bürger Bäckström, C. (2004). *Ung ledare sökes: En studie av Riksidrottsförbundets satsning på unga ledare*. Stockholm: SISU/RF.
- Redelius, K. & Thedin Jakobsson, B. (2007). *Idrottsledare som dörröppnare. Handslaget, ledarskap och känslan av sammanhang*. Stockholm: RF FoU-rapport 2007:19.
- Riksidrottsförbundet (2005). *Ungdomars tävlings- och motionsvanor. En statistisk undersökning våren 2005*. Stockholm: RF FoU-rapport 2005:6.
- Riksidrottsförbundet (2007). *Idrottslyftet – mer och fler. Ta chansen att utveckla föreningens barn- och ungdomsverksamhet!* http://www.rf.se/ImageVault/Images/id_2870/ImageVaultHandler.aspx
- Riksidrottsförbundet (2010). *Idrotten i siffror*. <http://www.rf.se/Forskningochfakta/ForskningFakta/Statistik/>
- Riksidrottsförbundet och SISU idrottsutbildarna (2008). *Vägval för ungdomsrådet – Idrotten ur ett ungdomsperspektiv*. http://www.rf.se/ImageVault/Images/id_7715/ImageVaultHandler.aspx
- SISU (2007). *Unga ledare en kraft att räkna med*. http://iof4.idrottonline.se/ImageVault-Files/id_13025/cf_394/Unga%20ledare.pdf
- SISU (2010). *Unga ledare. Fler ledare genom Unga ledare*. <http://www.sisuidrottsutbildarna.se/templates/Page.aspx?id=87>
- SISU (2011a). *Ungdomar vill gärna bli ledare – hjälp dem ta steget*. <http://iof4.idrottonline.se/SISUIDrottsutbildarna/Utbudforforeningar/Ungaledare/>
- SISU (2011b). *Idrottens ledarskapsprogram – ILP* <http://iof4.idrottonline.se/SISUIDrottsutbildarna/Sokvarautbildningar/?eventid=21607&sisuorgid=28568>

Trondman, M. (2005), Unga and förening-sidrotten: en studie om föreningsidrottens plats, betydelser and konsekvenser i ungas liv [Young People and Club Sport: A Study of the Place, Meaning, and Consequences of Club Sport in the Lives of Young People], The Publications of the National Board for Youth Affairs 2005:9.

Ungdomsrådet (2010). *Vägval för Ungdomsrådet – Idrotten ur ett ungdomsperspektiv*.
http://www.rf.se/ImageVault/Images/id_7715/ImageVaultHandler.aspx

Vetenskapsrådet (2011) <http://www.vr.se/download/18.3a36c20d133af0c12958000491/God+forskningssed+2011.1.pdf>

Bilaga I: Intervjuguide – Unga ledare

Bakgrund – kan du berätta lite om dig själv.

Namn

Ålder

Utbildning

Uppväxtland/födelseland (föräldrar)

Förening

Idrottsfarenheter

Föräldrar engagerade i idrottsrörelsen

Vad har idrotten betytt för dig?

Ledarutbildning – kan du berätta om du har någon ledarutbildning och förväntningar på denna kurs.

Tidigare ledarutbildning?

På vilket sätt blev du/ni utvalda till denna kurs?

Varför just du?

Vad behöver du/vill du lära dig som ledare?

Vad har du lärt dig på denna kurs som du tror att du kommer att ha nytta av i ditt kommande ledaruppdrag?

Vad händer efter denna kurs (ledaruppdrag)

Ledaruppdraget – varför är du eller vill du vara ledare?

Varför vill du/ni arbeta som ledare?

Erfarenheter av arbete som ledare?

Hur vill du vara som ledare? Förebilder?

Vad vill du förmedla som ledare?

Vad är det bästa med att vara ledare?

Vad är det allra svåraste med ledarskapet?

Vilken är din viktigaste uppgift som ledare/ i relationen med barnen?

Vad känner du för krav eller förväntningar på dig som ledare från övriga ledare, från spelarna och från föräldrarna?

Vilken hjälp/stöd behöver du/får du i ditt ledaruppdrag

Hur ser du på toppning/specialisering/ föräldrainflytande/träningsflit/blandade grupper ålder, kön, förmåga/tävlingsverksamhet-ålder/träningsinnehåll/fostran

Inflytande/delaktighet – hur tas din ledarfarenhet och ditt engagemang tillvara i klubben/föreningen?

Uppdrag i styrelsen

Deltar på årsmöten

Introduktion/hjälp som ny ledare

Ungdomsråd

Möjlighet till inflytande före efter kursen

Vad behövs för att du ska få mer inflytande

Är det något som vi glömt att fråga kring som du vill berätta om



RIKSIDROTTSFÖRBUNDET

Idrottens Hus, 114 73 Stockholm • Tel: 08-699 60 00 • Fax: 08-699 62 00
E-post: riksidrottsforbundet@rf.se • Hemsida: www.rf.se