

Unge motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger

**(The motivation of young people to engage in development and
leadership activities in sports associations)**

Specialeafhandling i Idræt og Sundhed, Syddansk Universitet, Odense

Afleveringsdato: 3. januar 2024

Udarbejdet af: Laura Emilie Milsø Westphal Stephensen

Vejleder: Lars Breum Christiansen

Samarbejdspartner: Kasper Ehlers og Liselotte Bynark (Dansk Idræts Forbund)

Anslag: 121613, 51 sider

Resume

Unge motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger

Flere unge forlader idrætsforeninger over tid og unge er underrepræsenteret i medlemsdemokratiet. Derfor igangsætter flere idrætsforeninger initiativer, der skal styrke unges engagement i udviklings- og ledelsesarbejde med henblik på at styrke foreningernes evne til at fastholde og rekruttere unge, og sikre unges indflydelse på fremtidens foreninger. Specialeafhandlingen undersøger, hvordan unge oplever, at de motiveres til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger, og hvordan denne viden kan anvendes til at optimere rammerne omkring de unge i idrætsforeningerne. Dette er undersøgt med en pragmatisk videnskabsteoretisk vinkel og med udgangspunkt i fem gruppeinterviews med i alt 12 engagerede unge fra fem forskellige idrætsforeninger. Self-Determination Theory danner undersøgelsens teoretiske ramme, og tematisk analyse er anvendt til at kode, kategorisere og tematisere empirien.

Resultaterne viser, at de unge er indre motiveret, hvilket bygger på deres kærlighed til idrætten og ønsket om at give noget igen. Det styrker deres indre motivation, når deres opgaver og ansvar harmonerer med deres personlige værdier og identitet, når de oplever, at de gør en forskel, opnår personlig udvikling og tilegner sig livskompetencer, og når de indgår i meningsfulde relationer med gensidige oplevelser. Nogle unge ønsker en justerbar ramme til at engagere sig i, betinget af øvrige livsomstændigheder. Andre unge ønsker at lære at balancere mellem livets forskellige forpligtelser og finde en måde at prioritere sin tid. De unges sociale agenter i idrætsforeningerne spiller en afgørende rolle i at fremme de unges engagement. De unge vil mødes med nysgerrighed, støtte og føle, at de bliver talt med. Desuden har de behov for at blive rost og anerkendt for deres indsats.

Abstract

The motivation of young people to engage in development and leadership activities in sports associations

Several young people are leaving sports associations over time, and youth are underrepresented in membership democracy. Consequently, numerous sports associations are initiating initiatives to strengthen youth engagement in development and leadership activities, aiming to enhance their ability to retain and recruit members while ensuring youth influence in the future of these associations. This thesis explores how young individuals are motivated to participate in development and leadership activities within sports associations and how this knowledge can be utilized to optimize the framework surrounding youth involvement. The study adopts a pragmatic scientific perspective and is based on five group interviews with a total of 12 engaged youth from five different sports associations. Self-Determination Theory provides the theoretical framework for the investigation, and thematic analysis is employed to code, categorize, and theme the empirical data.

The results reveal that the youth are internally motivated, originating from their love for sports and the desire to give back. Their internal motivation is strengthened when their tasks and responsibilities align with their personal values and identity, when they feel they make a difference and contribute to change, and when they engage in meaningful relationships. Some young individuals prefer an adjustable framework for involvement, emphasizing their other life circumstances. Others want to learn how to balance various life commitments and find a way to prioritize their time. The social agents of youth in sports associations play a crucial role in engaging them. The youth want to be met with curiosity, support, and the feeling of being heard. Furthermore, they need to be praised and recognized for their efforts.

Resume	1
Abstract	2
1. Indledning	5
1.1. Problemformulering	8
1.2. Læsevejledning	8
2. Teori og baggrund	9
2.1. Motivationskontinuum	10
2.2. Tre basale psykologiske behov	12
2.3. Sociale agenter og autonomi støttende ledelse	13
2.4. Diskussion af tidligere forskning	14
3. Metode	17
3.2. Kvalitativ metode	17
3.2.1. Rekruttering af informanter	19
3.2.1.1. Beskrivelse af undersøgelsens idrætsforeninger og informanter	20
3.2.2. Interviewguide	22
3.2.3. Egne erfaringer	24
3.3. Tematisk analyse	24
3.4. Kvalitetssikring	27
4. Analyse	28
4.1. Indre motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger	28
4.1.1. Kærlighed til idrætten og foreningen	28
4.1.2. Personlig udvikling og indflydelse	30
4.1.3. Meningsfulde relationer og oplevelser	33
4.1.4. Handling i overensstemmelse med egne interesser og præferencer	35
4.1.5. Opsummering: Indre motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger	37
4.2. Fremmende og hæmmende faktorer	38
4.2.1. Justerbart eller forpligtende engagement	38
4.2.2. Sociale agenter	41
4.2.3. Opsummering: Hæmmende og fremmende faktorer	45
5. Diskussion	46
5.1. Justerbart kontra balance	46
5.1.1. Implikationer til praksis: Justerbart kontra balance	48
5.2. Støttende og nysgerrige ungeansvarlige	49
5.2.1. Implikationer til praksis: Støttende og nysgerrige ungeansvarlige	50
5.3. Udviklings- og ledelsestrappe	51
5.3.1. Implikation til praksis	53
5.4. Metodediskussion	54

6. Konklusion	56
7. Litteraturliste	58
8. Bilag	61
Bilag 1: Interviewguide	61
Bilag 2: Interview med informant #1 og #2 - Tuse IF	63
Bilag 3: Interview med informant #3 og #4 - Ukabuni	97
Bilag 4: interview med informant #4, #5, #6, #7, #8, #9 og #10 - Middelfart Håndbold	122
Bilag 5: Interview med informant informant #11 - Volleyball Kolding	150
Bilag 6: interview med informant #12 og #13 - Roskilde sejlunion	168

1. Indledning

Det siges, at "*Danmark er et foreningsland*" (Ibsen & Levinsen, 2016, s. 5). De danske frivillige foreninger bidrager til goder, som alle, på tværs af etnicitet, social klasse, politiske og religiøse tilhørsforhold, kan nyde og få gavn af (Ibsen et al., 2009). Idrætsforeningerne byder alle velkomne og udgør dermed et vigtigt redskab til at integrere, inkludere og forbinde borgere i Danmark. Herigennem styrkes tilliden mellem borgerne og der skabes grobund for samarbejde, videndeling og brobygning til social kapital (ibid.). Det er en udbredt opfattelse at foreningerne har en central rolle for demokratiet i Danmark (Ibsen & Levinsen, 2016), hvilket yderligere tilskrives betydning når foreningerne varetager og repræsenterer borgernes mangfoldige og varierede interesser (Klausen & Selle, 1996; Torpe, 2000, 2001 i Ibsen & Levinsen, 2016). Dette indikerer, at foreningslivet ikke blot handler om fællesskab, men også om at repræsentere borgernes stemmer og perspektiver og sikre deres indflydelse. Ifølge Tocqueville (1835/1951 i Ibsen & Levinsen, 2016) kan det spores tilbage til 1800-tallet, at borgere, der engagerede sig i foreningsaktiviteter, samtidig udviste større interesse for at deltage i samfundet. Dette udgør en af de fundamentale faktorer for den offentlige støtte til idræts-, fritids- og kulturaktiviteter for børn og unge i foreninger i henhold til folkeoplysningsloven. Tanken er, at *det lille demokrati* i foreningen i mange henseender fungerer på samme måde som *det store demokrati* i samfundet (Ibsen & Levinsen, 2016). Foreningslivet fremstår som et afgørende redskab til at vække og styrke medlemmernes interesse for samfundet og det politiske liv (Wollebæk & Selle, 2002). Medlemmers erfaringer med demokratisk deltagelse afhænger samtidig af foreningernes evne til at repræsentere medlemmernes interesser samt deres evne til at engagere medlemmerne i frivilligt arbejde, udvalg og bestyrelsesposter (Ibsen & Levinsen, 2016). Ibsen & Levinsen (2016) peger på, at unges deltagelse og engagement i frivilligt arbejde, udvalg og bestyrelser afhænger af flere faktorer, herunder foreningernes opfattelse af medlemmer, de unges indflydelse på aktiviteterne, samt om foreningerne tidligt inddrager medlemmerne i det lille demokrati (ibid.). Saugstrup et al. (2016) beskriver, at Bjarne Ibsen er af den klare overbevisning, at hvis foreningerne oplever udfordringer med at rekruttere unge til at engagere sig, skyldes det ikke de unge, men snarere foreningen selv. Hvilket er en væsentlig pointe, da der lige nu er en stigende tendens til, at flere unge forlader idrætsforeningerne over tid (Christiansen et al., 2022) og parallelt med dette, er unge stærkt underrepræsenteret i

medlemsdemokratiet (Brøgger et al., 2022). Det er et problem for foreningerne og samfundet, når medlemsdemokratiet ældes. Det bremser ideer, innovation og forandringskraften (ibid.). Ifølge Brøgger et al. (2022) er de største barrierer for unges engagement i medlemsdemokratiet deres manglende viden og kendskab til medlemsdemokratiet samt at de har en oplevelse af ikke at have tiden. Desuden peges der på, at den yngre generation er drevet af stærke værdier og materielle incitament, hvorimod forpligtelser og traditioner har mindre betydning (Brøgger et al., 2022). Hvis foreningslivet ikke formår at række ud til de unge medlemmer, inkludere dem i udviklings- og beslutningsprocesser og give dem ansvar, så er hele det demokratiske fundament på spil (Brøgger et al., 2022). Den manglende involvering er med til at svække unges involvering i forenings demokratiet og samfundet. Unge skal i højere grad involveres i udviklingen af foreningerne for at rekruttere og fastholde flere unge i foreningerne og for at styrke unges engagement i medlemsdemokratiet (ibid.). De unge peger selv på, at en af motiverne for at engagere sig i samfundet er en oplevelse af at have demokratiske selvtillid og at blive lyttet til (Dansk Ungdom Fællesråd, 2023). Lige nu er unges demokratiske selvtillid faldende (ibid.). Dette er relevant for foreningsdanmark, fordi rapporten yderligere konkluderer, at unges demokratiske selvtillid er højere blandt unge, som er medlem af en frivillig forening. Rapporten illustrerer, at der er en positiv sammenhæng mellem unges foreningsmedlemskab og deres demokratiske selvtillid samt deres politiske deltagelse (ibid.).

Danmarks Idrætsforbund (DIF), har ligeledes et mål om at styrke børn og unges engagement og inddrage dem aktivt i udviklingen af fremtidens foreninger (Dansk Idrætsforbund, u.å.). Dette initiativ sigter mod at fastholde idrætsforeninger som attraktive miljøer for børn og unge, så de fortsat vælger at deltage aktivt i disse fællesskaber (ibid.). Bisgaard & Blach (2023) fremhæver vigtigheden af at give unge en stemme i idrætsforeningerne, da de unge bidrager med nye perspektiver og kan fungere som en modvægt til "plejer". Yderligere opfordrer de til, at idrætsorganisationer involverer unge mere strategisk i ledelsen, udvalg, udviklings- og beslutningsprocesser (ibid.). Denne opfordring stammer fra deres egne mål om at inddrage unge mere i Dansk Firmaidræts fælles anliggende, som udtrykkes gennem et ungeudvalg. Dette udvalg er designet til at bringe unge tættere på ledelsen med det formål at gøre organisationen mere "*attraktiv, imødekommende og relevant*" (Bisgaard & Blach, 2023) både nu og i fremtiden for unge medlemmer (ibid.). Ved at have unge på bestyrelses- og

beslutningsniveauet håber man på at fremme nytænkning og udfordre den traditionelle tankegang. Unge opfordres til at bidrage med ideer og forslag om, hvordan man kan fastholde og rekruttere flere unge medlemmer og frivillige, samtidig med, at de udvikler aktiviteter og tilbud, der appellerer til deres egen aldersgruppe (ibid.).

Adskillige forbund og foreninger har, på samme vis som Dansk Firma Idræt, allerede igangsat initiativer i henhold til at involvere unge i udviklings- og ledelsesarbejde. Ibsen & Levinsen (2016) peger på, at foreninger, der bevidst fokuserer på at inddrage medlemmer fra begyndelsen i frivilligt arbejde, hvor de gradvist får mere ansvar og indflydelse, oplever øget tilknytning af frivillige kræfter til foreningen, som bl.a. kan udtrykke sig gennem engagement i udviklings- og ledelsesarbejde og gennem udvalg eller bestyrelsesposter. Husted & Duun (2023) opfordrer foreninger til at møde unge medlemmer ansigt til ansigt og inddrage dem aktivt i udviklings- og beslutningsprocesser. De opfordrer til at betragte og anerkende unge som en ressource i foreningen, der bidrager med ideer, input og tager initiativ. At give unge indflydelse i idrætsforeningerne er en fordel for begge parter, da både foreninger og unge kan drage fordel af hinandens styrker og sammen etablere et solidt fundament for at fastholde og rekruttere unge i foreningen (Husted & Duun, 2023). På tilsvarende vis pointerer Saugstrup et al. (2016), at foreningslivet skal give plads til, at unge påvirker strategi og aktiviteter, og understreger, at det er foreningernes ansvar at skabe optimale rammer, så unge reelt får mulighed for at involvere sig og har lyst til at engagere sig.

Involvering af unge i idrætsforeninger udtrykker sig ligeledes i projekt Fremtidens Idræt for Børn og Unge (FIBU), indsatsområde tre, hvor de har til hensigt at skabe foreningstilbud, der er udviklet af unge til unge, og sikre unges indflydelse på fremtidens foreninger. FIBU ønsker at sikre kontinuerlig udvikling for at imødekomme børn og unges nye ønsker og behov, idet de ser fremtidens unge som fremtidens beslutningstagere. FIBU er etableret af Dansk Idrætsforbund, støttet af A.P. Møller Fonden og er gældende i perioden 2023-2028 (ibid.). FIBU indleder processen med en screening af DIF's foreninger for at identificere succesfulde strategier inden for involvering, rekruttering og fastholdelse af unge medlemmer. Samtidig vil de kortlægge de positive og negative faktorer, der påvirker unges engagement. Derudover undersøger de unges motivation for deltagelse i udviklings- og ledelsesarbejde inden for idrætten (ibid.). Nærværende undersøgelse fungerer som en præliminær undersøgelse, der udføres forud for hovedundersøgelsen og fungerer således som en indledende og forberedende fase til FIBU's indsatsområde tre.

1.1. Problemformulering

Undersøgelsen skal bidrage til at give indblik i, hvordan unge oplever, at de motiveres til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger. Undersøgelsen vil belyse, hvilke fremmende og hæmmende faktorer der eksisterer, som har betydning for unges oplevelse af at engagere sig i idrætsforeninger. Desuden søger undersøgelsen at omsætte den producerede viden til konkrete anbefalinger til, hvordan idrætsforeninger kan imødekomme unge, med henblik på at involvere flere unge i udviklings- og ledelsesarbejde, og på sigt fastholde og rekruttere flere unge i idrætsforeningerne.

Afledt af ovenstående er undersøgelsens problemformulering:

Hvordan oplever unge de motiveres til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger, og hvordan kan denne viden anvendes til at optimere rammerne omkring de unge i idrætsforeninger?

1.2. Læsevejledning

Undersøgelsen omfatter 12 unge fra fem forskellige foreninger på tværs af fire forskellige idrætsgrene. De unge informanter i undersøgelsen er i alderen 14-18 år og er allerede aktive inden for udviklings- og ledelsesarbejde i deres respektive idrætsforeninger. Udviklings- og ledelsesarbejde defineres i denne undersøgelse som deltagelse i bestyrelser, ungeudvalg eller andre udvalg, ad hoc opgaver, planlægning og koordinering af arrangementer og initiativer eller processer. Grundlaget for at undersøge unges motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde, udgøres af Self-Determination Theory (SDT), som præsenteres i kapitel 2. SDT bruges til at opnå indsigt i unges motivation og til at identificere faktorer, der kan virke fremmende eller hæmmende på deres motivation for udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger. Undersøgelsen omfatter fem gruppeinterviews, som skal bidrage til at opnå indsigt i interviewpersonernes oplevelser og erfaringer med at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde, hvilket præsenteres i kapitel 3. Den indsamlede empiri analyseres i kapitel 4, hvor tematisk analyse anvendes til at kode, kategorisere og tematisere empirien. De unges grad af motivation analyseres, samt hvilke faktorer der kan virke fremmende og hæmmende på deres motivation. Desuden analyseres det, hvilken betydning sociale agenter har på deres motivation. Efterfulgt diskuteres undersøgelsens væsentligste resultater og implikationer til

praksis præsenteres i kapitel 5. Der foretages også en diskussion af metoden, og der gives anbefalinger til fremtidig forskning. Afslutningsvis konkluderes undersøgelsens væsentligste resultater i kapitel 6.

2. Teori og baggrund

Dette teoriafsnit introducerer selvbestemmelsesteorien (herefter SDT) som anvendes som teoretisk ramme til at forstå, hvordan unge i alderen 14-18 år motiveres til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger. Først redegøres der for begrebet selvbestemmelse, hvorefter motivationskontinuummet præsenteres. Dernæst undersøges de tre basale psykologiske behov, efterfulgt af en gennemgang af sociale agenter og autonomi-støttende ledelse. Afslutningsvis diskuteres eksisterende undersøgelser relateret til unge, frivillighed og foreninger.

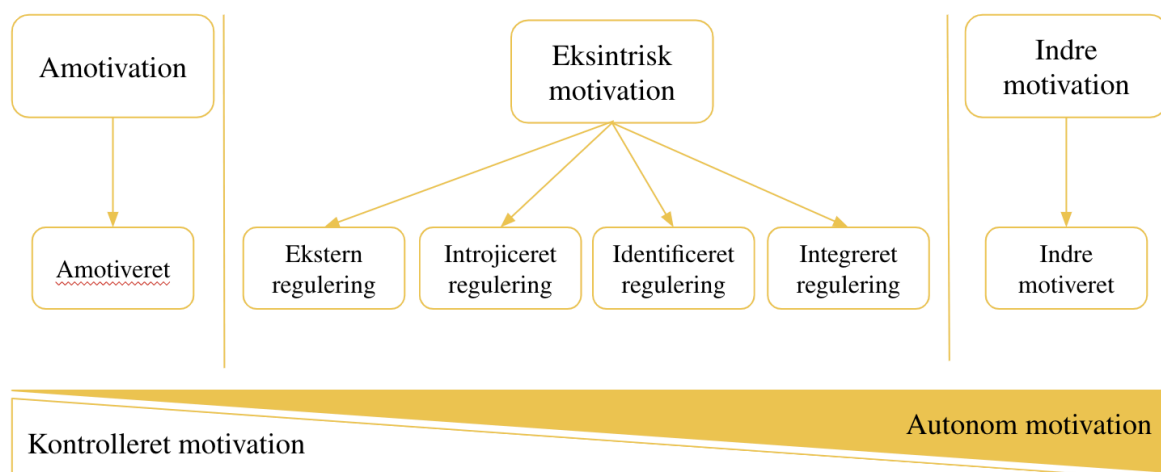
Ryan & Deci (2000b) beskriver, at mennesker af natur er nysgerrige og selvdrevne og stræber efter at lære nyt og udvikle sig. De fleste mennesker viser engagement, men nogle gange mister vi motivationen og undlader at udvikle og engagere os. Dette er påvirket af de sociale miljøer, der enten fremmer eller hæmmer vores selvbestemmelse og positive potentiale. SDT fokuserer på at forstå, hvordan der kan skabes miljøer, der fremmer engagement og trivsel (Ryan & Deci, 2000b). Deci & Ryan (1985) beskriver begrebet *selvbestemmelse* som individets evne til at handle og træffe beslutninger i overensstemmelse med egne ønsker, værdier og indre drivkraft. Det indebærer, at individet engagerer sig i aktiviteter, fordi individet oplever det som værende meningsfuldt, interessant og tilfredsstillende på et personligt plan. Dette snarere end at handle på grund af ydre belønninger eller pres. Selvbestemmelse handler om at føle sig i kontrol over ens egne handlinger og vælge at gøre noget, fordi man ønsker det og det stemmer overens med den oplevelse man har af sig selv og egne værdier (Deci & Ryan, 1985).

I nærværende undersøgelse af unges motivation for udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger undersøges det, hvordan de unge oplever selvbestemmelse i disse aktiviteter og opgaver. Hvis unge engagerer sig i disse aktiviteter, fordi de selv ønsker det, føler sig værdifulde og har en indre interesse og nysgerrighed, er det et tegn på, at de oplever høj grad

af selvbestemmelse. Dette er ofte forbundet med en mere vedvarende og positiv motivation. Hvis de unge derimod føler sig tvunget eller presset til at deltage i udviklings- og ledelsesarbejde, er det ofte forbundet med en lav grad af selvbestemmelse og kan resultere i lavere engagement og mindre tilfredshed. Det er derfor vigtigt at forstå, hvordan de unges selvbestemmelse understøttes eller udfordres inden for udviklings- og ledelsesarbejde i idrætten.

2.1. Motivationskontinuum

Selvbestemmelsesteorien arbejder ud fra, at individet kan opleve forskellige grader af selvbestemmelse, som kommer til udtryk gennem et motivationskontinuum, der spænder fra amotivation til indre motivation (Ryan & Deci, 2000a). Amotivation indikerer en mangel på motivation, hvor individet ikke ser nogen grund til at deltage i aktiviteten. En oplevelse af indre motivation er der, hvor individet oplever den højeste form for selvbestemmelse og hvor individet deltager i aktiviteten, fordi de finder det værdifuldt, interessant og personligt tilfredsstillende (Ryan & Deci, 2000a). Indre motivation beskriver menneskets naturlige lyst til at søge nye udfordringer, udforske, lære nyt og mestre nye ting, hvilket er afgørende for menneskets kognitive og sociale udvikling, samt en central kilde til livsglæde, velvære og trivsel (Ryan & Deci, 2000b).



Figur 1: Selvbestemmelsesteoriens motivationskontinuum. Figuren er inspireret af Ryan & Deci (2000a).

Ryan & Deci (2000b) præsenterede den Kognitive evalueringsteori (CET), som fungerer som en underliggende teori til SDT med det formål at specificere faktorer, der forklarer variationen i indre motivation. CET fokuserer på sociale og miljømæssige faktorer, der kan

fremme eller hæmme menneskets indre motivation (Ryan & Deci, 2000b). CET fokuserer især på de grundlæggende behov for kompetence og autonomi. Teorien peger på, at begivenheder, der fremmer følelsen af kompetence, fx gennem optimale udfordringer, positiv feedback og fravær af negative vurderinger, er med til at fremme den indre motivation. Det er dog væsentligt at bemærke, at følelsen af kompetence ikke bidrager til at fremme den indre motivation, hvis ikke den ledsages af følelsen af autonomi. Det er derfor centralt at individet oplever, at deres adfærd er selvbestemt (Ryan & Deci, 2000b). Trods at følelsen af autonomi og kompetence er afgørende for den indre motivation, har tilhørsforhold også betydning. Menneskets indre motivation trives godt i kontekster, der er præget af nære relationer og selvom, at det ikke er afgørende, så synes det at være en vigtig faktor for, at den indre motivation viser sig (Ryan & Deci, 2000b).

I kontrast til indre motivation refererer excentrisk motivation til udførelsen af en aktivitet med det formål at opnå en belønning eller et resultat (Ryan & Deci, 2000b). Den excentriske motivation kan variere i graden af selvbestemmelse og kan påvirkes af ydre og indre reguleringer.

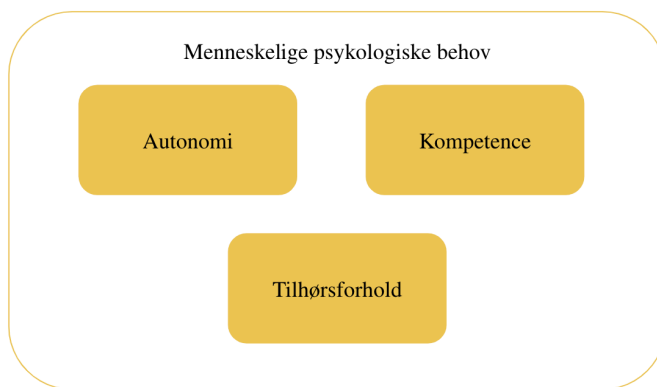
Den mindst autonome form for ekstrinsisk motivation kaldes *ekstern regulering*, hvor adfærden udføres for at opnå belønning eller opfylde eksterne krav. Dernæst er der den *introjicerede regulering*, hvor aktiviteten udføres for at undgå skyld eller opnå stolthed. Dernæst er der *regulering gennem identifikation*, som er mere selvbestemmende, hvor individet bevidst bestræber sig på at nå et sat mål. Endelig findes den mest autonome form for ekstrinsisk motivation *integreret regulering*, hvor adfærden er en naturlig del af en selv og ens værdier (Ryan & Deci, 2000b). Jo mere autonom ekstrinsisk motivation, jo større interesse, engagement og positiv mestring vil individet opleve. Omvendt vil individet, der er motiveret af de mindre autonome former for motivation, være forbundet med mindre engagement og en større tendens til at undgå ansvar (Ryan & Deci, 2000b).

I undersøgelsen bidrager motivationskontinuum til at forstå, om unges motivation er drevet af indre faktorer, såsom interesse og glæde eller om den er mere eksternt påvirket af faktorer som belønning og forpligtelse.

2.2. Tre basale psykologiske behov

Individets oplevelse af selvbestemmelse er tæt knyttet til opfyldelsen af tre basale psykologiske behov, *autonomi*, *kompetence* og *tilhørsforhold* (Deci & Ryan, 1985). De er

universelle, varer ved gennem hele livet og har stor betydning for vores generelle trivsel. Dette betyder dog ikke, at alle tre psykologiske behov hver især altid er lige vigtige, eller at de opfyldes på samme måde for alle (Ryan & Deci, 2000b). Forskning har vist, at de mål vi vælger at forfølge i vores liv også har en betydning for vores trivsel. Hvis vi vælger mål som er tættere på vores grundlæggende psykologiske behov, som at opbygge relationer og opnå personlig udvikling, kan dette have positiv indvirkning på vores trivsel. Omvendt, hvis vores mål handler mere om eksterne belønninger, som lønstigning og titler, har det ikke den samme positive indvirkning på vores trivsel (Ryan & Deci, 2000b).



Figur 2: De tre psykologiske behov, autonomi, kompetence og tilhørsforhold.

Det første psykologiske behov er autonomi, som refererer til individets behov for kontrol over egne handlinger (Teixeira et al. 2020). Deci & Ryan (1985) beskriver autonomi, som ønsket om at træffe valg, som er i overensstemmelse med ens egne værdier, interesser og præferencer. Behovet for autonomi indebærer samtidig ønsket om at føle sig fri for ekstern kontrol, pres eller tvang. Oplevelsen af autonomi kan føre til, at individet tager mere initiativ, føler glæde og trivsel. Omvendt kan manglen på autonomi føre til følelser af modstand og lavere engagement i aktiviteter eller opgaver (Deci & Ryan, 1985).

I undersøgelsen afspejler autonomi de unges oplevelse af at have frihed og kontrol over deres egne handlinger og beslutninger. Dette kan komme til udtryk gennem muligheden for, at de kan vælge deres egne projekter, træffe beslutninger og udforske områder, der interesserer dem. I undersøgelsen undersøges det, hvordan oplevelsen af autonomi i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger påvirker de unges lyst til at deltage aktivt i sådant arbejde. Gennem analysen identificeres faktorer, der virker fremmende eller hæmmende for de unges oplevelse af autonomi.

Det andet psykologiske behov er kompetence, der refererer til individets behov for at føle sig kompetent og i stand til at udføre og løse udfordrende opgaver og aktiviteter (Teixeira et al.

2020). Kompetence refererer til individets behov for at mestre færdigheder og nå opstillet mål (Deci & Ryan, 1985).

I undersøgelsen fokuseres der på, hvordan unge oplever deres egne kompetencer i forhold til at løse udfordringer og opgaver. Samt hvilken betydning dette har for deres engagement. Samtidig søges det at identificere fremmende og hæmmende faktorer, der kan påvirke de unges oplevelse af egne kompetencer, og hvordan dette påvirker deres engagement for udviklings- og ledelsesarbejde.

Det sidste psykologiske behov er tilhørsforhold, der henviser til individets behov for at føle sig som en del af et socialt fællesskab (Ryan & Deci, 2000a). Desuden afspejler det individets behov for at føle sig accepteret og respekteret samt oplevelsen af at opnå betydningsfulde relationer med gensidig bekymring (Teixeira et al. 2020). I undersøgelsen udforskes, hvordan tilhørsforhold til idrætten, foreningen, holdkammeraterne eller andre frivillige og unge påvirker deres motivation til at engagere sig. Desuden udforskes fremmende og hæmmende faktorer for unge til at opnå følelsen af tilhørsforhold i forbindelse med udviklings- og ledelsesarbejde i idrætten.

2.3. Sociale agenter og autonomi støttende ledelse

Ifølge Teixeira et al. (2020) har individets omgivelser og relationer stor betydning for, om individets psykologiske behov understøttes og tilfredsstilles eller hindres og frustreres. Teixeira et al. (2020) peger på, at individet er udstyret med sociale agenter, som via deres kommunikation og adfærd, har en betydning for, om de basale psykologiske behov hos individet understøttes eller hindres. Sociale agenter kan i de unges tilfælde i idrætsforeningerne være forældre, andre unge, trænere, bestyrelsesmedlemmer eller andre centrale figurer som børne- og ungeansvarlige eller -konsulenter.

Derudover beskriver Oostiander et al. (2014) at ledelsens tilgang til frivillige har væsentlig betydning for frivilliges motivation og engagement. Oostiander et al. (2014) beskriver, at ledelsen skal have en autonomi-støttende tilgang for at imødekomme de frivillige i organisationen. Dette med henblik på at fremme eller fastholde deres indre motivation for at engagere sig i frivilligt arbejde. Oostiander et al. (2014) fremhæver, at organisationer bør undgå at pålægge frivillige pres, fastsætte tidsfrister eller udøve ekstern kontrol, da dette hæmmer frivilliges engagement og motivation. Autonomi-støttende ledelse kan øge frivilliges indre motivation og bidrage til fastholdelse (Oostiander et al., 2014).

Frivillige kan være forskellige, og nogle deltager på grund af personlige værdier og interesser, og andre deltager grundet ekstern kontrol, pres, skyld eller forventninger. Individer, der er indre motiveret, trives bedst ved autonomi-støttende ledelse (ibid.). På den anden side kan individer, der er eksternt motiveret af ydre faktorer, opleve autonomi-støttende ledelse som mere konfliktfyldt, da de er vant til at blive styret af eksterne faktorer. Autonomi-støttende ledelse kan dog have en positiv indvirkning på individer med ekstern motivation og bidrage til at flytte dem mod en mere indre motivation på motivationskontinuummet (ibid.).

Med indsigt i sociale agenter og autonomi-støttende ledelse retter undersøgelsen opmærksomheden mod, hvordan unge oplever personer omkring dem i foreningen, som har ansvaret for dem og giver dem opgaver. Formålet er at identificere, hvilken indflydelse disse personer har på deres motivation og engagement. Samtidig søger undersøgelsen at afdække hvilke faktorer, der kan virke fremmende og hæmmende for de unges motivation i forhold til deres deltagelse i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger.

2.4. Diskussion af tidligere forskning

I dette afsnit præsenteres resultater fra tidligere forskning samt relevante studier vedrørende unges motivation for at engagere sig i frivilligt arbejde, udviklingsprojekter og ledelsesopgaver i idrætsforeninger. Nogle af undersøgelserne relaterer sig til SDT, mens andre ikke nødvendigvis har direkte forbindelse til denne teori. Dog inkluderes de på grund af deres væsentlige bidrag til den eksisterende forståelse af unges deltagelse i frivilligt arbejde.

Første undersøgelse er skrevet af Andersen & Christiansen (2023), som har evalueret Dansk Boldspil Union's (DBU) Åben Skole koncept, kaldet *Hoved Kroppen Klubben* (HKK). Dette koncept har til formål at inspirere, rekruttere og fastholde unge til frivilligt arbejde i idrætsforeninger. Dette opnås ved at introducere de unge til at være frivillig træner for yngre børn i en forening og ved at give dem ansvar. Næste undersøgelse som anvendes i afsnittet er rapporten *Hvem sagde ung og uengageret?* udarbejdet af Frederiksen et al. (2018). Rapporten beskriver, hvordan unge engagerer sig og skitserer veje til at skabe optimale rammer og forudsætninger for unges deltagelse i demokratiske processer i fremtiden. Den tredje undersøgelse som anvendes i følgende afsnit er *Unge, foreninger og demokrati*, skrevet af Ibsen & Levinsen (2016), der fokuserer på unges rolle og involvering i foreninger og afdækker deres motiver for deltagelse i frivilligt arbejde. Formålet med undersøgelsen er at bruge indsigterne til at diskutere og udvikle fællesskaber, der kan engagere unge nu og i

fremtiden. Den sidste undersøgelse som benyttes i afsnittet er *Leadership and Volunteer Motivation: A Study Using Self-Determination Theory*, der er skrevet af Oostlander et al. (2014), som præsenterer betydningen af autonomi-støttende ledelse på frivillige, som henholdsvis er indre og eksternt motiveret. Artiklen blev desuden anvendt i teoriafsnittet.

Andersen & Christiansen (2023) påpeger, at unge motiveres af muligheden for at få ansvar og deltage i beslutningsprocesser. Dette understreges af Frederiksen et al. (2018), der hævder, at involvering af unge i udviklingsprocesser fører til kreative ideer, især når disse ideer kan føre til forandringer i de unges lokalområde. Resultaterne fra tidligere forskning indikerer, at med- og selvbestemmelse har en positiv betydning for unges motivation til at deltage i frivilligt arbejde, udviklingsprojekter og ledelsesopgaver i foreninger. Samtidig indikerer Andersen & Christiansen (2023), at en overdreven mængde ansvar kan medføre usikkerhed og forventningspres blandt de unge, hvilket kan udfordre deres motivation. Frederiksen et al. (2018) påpeger, at unges hverdag er præget af forventninger i skolen og i hjemmet, hvilket gør behovet for et forventningsfrit sted vigtig. Dette er et sted, hvor unge kan udfolde deres kreativitet og beslutte, hvad de vil engagere sig i, uden de samme krav og forventninger, som de oplever i fx skolen. I sådanne situationer kan en støttende voksen- eller mentor spille en afgørende rolle i at hjælpe og støtte de unge, når behovet opstår (Andersen & Christiansen, 2023). Det er afgørende, at frivillige føler, at de handler i overensstemmelse med deres egne værdier og interesser for at styrke deres indre motivation. Undersøgelsen advarer om, at udnytte frivilliges villighed, fordi det kan styrke deres følelser af skyld, kontrol og forpligtelse. Derfor opfordrer Oostlander et al. (2014) til forsigtighed.

Andersen & Christiansen (2023) har yderligere identificeret to aspekter af unges motivation for at engagere sig i frivilligt arbejde i fodboldforeninger. For det første motiveres de unge af at udvikle kompetencer, som de kan anvende til deres CV og fremtidige uddannelse og karriere. Denne faktor er relevant, da den afspejler unges bevidsthed om vigtigheden af at opbygge praktiske færdigheder og erfaringer, der kan gavne dem i deres professionelle liv (ibid). Desuden fremhæver Andersen & Christiansen (2023), at unge gennem deres engagement opnår værdifulde erfaringer og indsigter i deres egne styrker og svagheder. Denne selvrefleksion og forståelse af egne styrker og svagheder har betydning for deres personlige udvikling og kan også være med til at øge deres selvtillid og selvværd (ibid.).

Desuden peger flere af studierne på den sociale dimension af unges motivation for at deltage i frivilligt arbejde og idrætsaktiviteter. Andersen & Christiansen (2023) beskriver, at unge motiveres til deltagelse i frivilligt arbejde ved at føle sig nyttige og gøre en forskel for andre. Dette er med til at booste deres selvtillid og give dem en oplevelse af, at der er behov og brug for dem. De unge oplever, at det er motiverende med direkte positiv respons, som de får ved at facilitere aktiviteter og lege for børn. Samtidig er det vigtigt for dem, at de gør det sammen med andre, som de kan støtte sig op af. Derudover søger de unge at skabe positive oplevelser sammen med andre (Andersen & Christiansen, 2023). Følelsen af at tilhøre et socialt fællesskab kan have en positiv indvirkning på unges engagement og motivation for frivilligt arbejde og mere generelt i idrætten (Ibsen & Levinsen, 2016).

Afslutningsvis fremhæver Frederiksen et al. (2018), at unge i stigende grad ønsker, at frivilligt arbejde skal være fleksibelt. Det er en bemærkelsesværdig tendens, at unge ofte deltager i projekter eller aktiviteter, der kun kræver kortvarigt engagement. Dette kan delvist forklares ved, at unge befinder sig i en livsfase, hvor de gennemgår mange overgange, såsom overgangen fra folkeskole eller efterskole til gymnasiet og muligvis flytter hjemmefra (ibid.). Frederiksen et al. (2018) beskriver, at et langvarigt engagement kan virke mere krævende og forpligtende, hvilket ikke altid harmonerer med deres skiftende livssituation. På lignende vis beskriver Ibsen & Levinsen (2016, s.9), at *"foreningsliv og frivilligt arbejde er blevet mere tidsintensivt, periodisk og fleksibelt"*. Dette afspejler bredere samfundstendenser og indikerer, at der er en forandring i, hvordan unge engagerer sig i frivilligt arbejde og foreningslivet (ibid.).

3. Metode

I følgende afsnit præsenteres undersøgelsens videnskabsteoretiske ståsted, brug af kvalitativ metode og undersøgelsens fremgangsmåde. Desuden beskrives det, hvordan tematisk analyse er blevet anvendt og afslutningsvist redegøres for, hvordan der er sikret kvalitet i undersøgelsen.

Med henblik på at opnå indsigt i, hvordan unge oplever de motiveres til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger, benyttes pragmatismen som undersøgelsens videnskabsteoretiske ståsted. En pragmatisk tilgang søger at udforske, hvordan virkeligheden udfolder sig i konkrete, kontekstuelle situationer og fokuserer på at opnå optimal adgang og forståelse af praksis (Løgstrup, 2020). Ifølge pragmatismen opnår vi indsigt i mennesker gennem interaktion med virkeligheden. Som aktive deltagere i praksis formes vores syn på mennesker gennem interaktioner, hvilket påvirker vores valg og handlinger (Thayer, 1982; Dewey, 2015; Brinkman, 2006 i Løgstrup, 2020). Dewey (2015 i Løgstrup, 2020) påpeger, at når man opnår viden om verden, bør man også handle på det til fordel for mennesker.

Med pragmatismen som undersøgelsens videnskabsteoretiske udgangspunkt vil undersøgelsen fokusere på at opnå indsigt i, hvordan unge oplever, at de motiveres til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger samt hvilke faktorer, der virker hæmmende eller fremmende for deres motivation. Gruppeinterviewene med de unge betragtes som praksis, hvor interaktionerne har ført til viden og indsigt i deres oplevelser og erfaringer. I overensstemmelse med pragmatismen har undersøgelsen fokus på, at viden ikke er passiv, men at den skal bruges til fordel for de unge i foreningerne. Således vil undersøgelsen ikke blot beskrive de unges oplevelser og erfaringer med at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde, men også udforske, hvordan den opnåede viden og indsigt kan føre til forslag til, hvordan foreningerne bedst muligt imødekommer unges motivation og engagement i udviklings- og ledelsesarbejde.

3.2. Kvalitativ metode

Ifølge Smith & Sparkes (2016) er kvalitativ forskning en tilgang til at udforske verden gennem en fortolkende tilgang og ved brug af metoder som observationer, interviews, case-studier samt historiske og kulturelle tekster. Målet er at opnå en dybere forståelse af det man undersøger (ibid.) Brinkmann & Tanggaard (2020) beskriver desuden, at kvalitativ forskning benytter kvalitative metoder til at udforske og opnå indsigt i, hvordan mennesker agerer og udtrykker, oplever og erfarer forskellige og skiftende kontekster om og i verden. Brinkmann (2014) argumenterer for, at man skal anvende kvalitative interview når man søger at opnå indsigt i menneskers oplevelser og erfaringer, hvorfor undersøgelsen anvendte kvalitativ gruppe interview som metode til at opnå indsigt i, hvordan unge oplever de motiveres til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger.

Undersøgelsen tager udgangspunkt i gruppeinterview med unge, der i forvejen var engageret for udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger. Gruppeinterviewene er inspireret af Brinkmann (2014) og Halkier (2020) beskrivelse af gruppeinterview og fokusgruppeinterview, men adskiller sig ved ikke at følge anbefalingerne om seks til ti interviewpersoner og om et fraværende fokus på at facilitere en diskussion. I stedet blev gruppeinterviewet som metode anvendt med henblik på at etablere et rum, hvor de unge følte sig trygge, idet de var sammen med andre unge, der også var deres venner:

"Den sociale interaktion, som kilden til data (...) typisk, vil de forskellige deltagers sammenligninger af erfaringer og forståelser i gruppeprocesserne kunne producere viden om kompleksiteterne" (Halkier, 2020, s. 123)

Halkier (2020) fremhæver, at styrken ved at interviewe grupper er, at det vil være med til, at informanterne sammen ville øge refleksionsniveauet og kompleksiteten af den producerede data. Dette kom til udtryk ved, at informanterne kommenterede på hinandens erfaringer og forståelser ud fra deres egne erfaringer, hvilket bidrog til produktion af mere kompleks viden (Halkier, 2020). Dermed blev den metodiske styrke ved gruppeinterviewene at betragte interaktionen mellem informanterne som kilde til mere reflekterede data, snarere end at betragte den sociale praksis, der udfoldede sig under selve interviewene. Som følge heraf blev det besluttet ikke direkte at analysere de sociale interaktioner og dynamikker i gruppeinterviewene. I stedet var undersøgelsen opmærksom på den sociale interaktion og dynamik undervejs i analyseprocessen for at forstå, hvordan interaktionen potentielt kunne påvirke informanternes udsagn.

3.2.1. Rekruttering af informanter

Halkier (2020) opfordrer til, at man skal tage stilling til, hvordan informanterne udvælges og at de ikke skal udvælges tilfældigt. Dette hentyder til, at man skal søge at få vigtige karakteristika, i forhold til problemstillingen, repræsenteret i informanterne (ibid). De centrale kriterier for udvælgelsen af informanterne var, at de var unge mellem 14-18 år, og at der var nogenlunde lige repræsentation af både piger og drenge. Derudover var det afgørende, at de allerede var involveret i udviklings- og ledelsesarbejde, da dette skulle være med til at fremme mere nuancerede og reflekterede besvarelser. Dette kriterium sikrede også, at

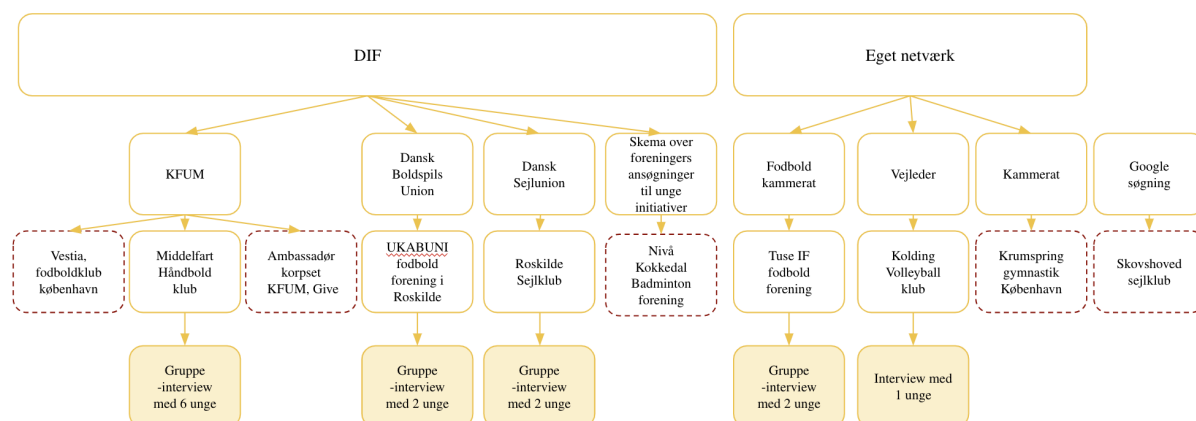
deltagerne ikke kun spekulerede eller baserede deres udtalelser på antagelser om, hvordan de potentielt kunne motiveres til at deltage i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætten. Yderligere havde undersøgelsen fokus på udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger, hvorfor der blev prioriteret at rekruttere informanter, der kom fra forskellige idrætsgrene i Danmark. Dette var med henblik på at søge variation og nuancer i perspektiverne og erfaringerne på tværs af idrætsforeningerne og for at undgå, at informantgruppen blev for ensartet. I nedenstående figur præsenteres en oversigt over de beskrevne inklusions- og eksklusionskriterier.

Inklusionskriterier	Eksklusionskriterier
■ Unge drenge og piger i alderen 14-18 år ■ Unge som i forvejen er engageret i udviklings- og ledelsesarbejde ■ Unge som kan repræsentere forskellige idrætsgrene i Danmark. Minimum 3 idrætsgrene skal repræsenteres i undersøgelsen ■ Unge som på en eller anden måde er engageret i foreningen på en måde som ligger ud over det at være træner eller engageret i ens eget hold	■ Unge som har været engageret i udviklings- og ledelsesarbejde, men nu er på efterskole ■ Unge, hvis frivillige engagement er begrænset til det at være assistenttræner ■ Bredt set, unge som kun repræsentere en idrætsgren

Figur 3: Oversigt over undersøgelsens inklusions- og eksklusionskriterier for informanter

Til at udvælge informanter til undersøgelsens blev Dansk Idrætsforbunds (DIF) netværk og ekspertise benyttet og eget perifere netværk. DIF identificerede tre idrætsforbund, som allerede på daværende tidspunkt var aktive i at inddrage og samarbejde med unge i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger. Disse tre idrætsforbund var KFUM, Dansk Boldspil Union (DBU) og Dansk Sejlunion. Den indledende kontakt til forbundene blev faciliteret af en repræsentant fra DIF, hvorefter kommunikationen fortsatte med forbundene. På baggrund af samarbejdet med forbundene blev der yderligere peget på tre, en, og to specifikke idrætsforeninger, som ifølge forbundene var lykkedes med at engagere, involvere og samarbejde med unge i deres udviklings- og ledelsesarbejde og processer. Kontakten med disse foreninger blev indledt med støtte og anbefalinger fra de respektive idrætsforbund. Ud over samarbejdet med DIF blev eget perifere netværk anvendt til at kontakte flere informanter.

I følgende figur præsenteres en oversigt over de foreninger, der blev kontaktet og vejen til undersøgelsens informanter.



Figur 4: overblik over vejen til undersøgelsens informanter.

3.2.1.1. Beskrivelse af undersøgelsens idrætsforeninger og informanter

I følgende afsnit præsenteres undersøgelsens fem forskellige foreninger og de unge, der er blevet interviewet. Dette er med henblik på at fremhæve de karakteristika, der gjorde hver forening interessant i lyset af involvering af unge i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætten. I nedenstående tabel præsenteres informanterne i forhold til, hvilken idræt de er forbundet til, alder, køn, tidspunkt for interviewet, længden på interviewet og interviewtype.

Idræt	Interview type	Informanter	Alder	Køn	Tidspunkt	Varighed
Fodbold	Gruppeninterview	Informant #1	14 år	Pige	10.10.2023	48 minutter
	Fysisk	Informant #2	15 år	Pige		
Fodbold	Gruppeninterview	Informant #3	18 år	Dreng	23.10.2023	52 minutter
	Fysisk	Informant #4	18 år	Dreng		
Håndbold	Gruppeninterview fysisk	Informant #5	15 år	Dreng	25.10.2023	1 time og 2 minutter
		Informant #6	17 år	Dreng		
		Informant #7	17 år	Pige		
		Informant #8	15 år	Dreng		
		Informant #9	15 år	Dreng		
		Informant #10	16 år	Dreng		
Volleyball	Interview Online	Informant #11	17 år	Pige	22.10.2023	41 minutter
Sejl	Gruppeninterview online	Informant #12	17 år	Pige	24.10.2023	34 minutter
		Informant #13	17 år	Pige		

Tabel 1: oversigt over informanternes karakteristika i forhold til, hvilken idræt de er forbundet til, alder, køn, tidspunkt for interviewet, længden på interviewet og interviewtype.

Den første forening, der indgår i undersøgelsen, er Tuse IF, som har den største ungdomsafdeling på Vestsjælland inden for fodbold, og er meget engageret i at inddrage og fastholde unge i foreningen. Dette kommer blandt andet til udtryk gennem et ungeudvalg, hvor repræsentanter fra hvert af de respektive pigehold og drengehold mødes. Udvalgets overordnede formål er at styrke relationerne mellem ungdomsholdene ved at arrangere diverse begivenheder og aktiviteter for alle unge i foreningen.

Den næste forening er Kolding Volleyball Klub, der på samme måde som Tuse IF, har været inspireret til at involvere unge i foreningen ved at etablere et ungeudvalg. Udvalget mødes ca. en gang om måneden i klubhuset, hvor de hygger og snakker på tværs af hold og årgange. Til møderne planlægger de arrangementer og initiativer for andre børn og unge i foreningen.

Den tredje forening i undersøgelsen er Ukabuni, som er en nyligt oprettet fodboldforening, etableret af to unge drenge. Deres beslutning om at etablere deres egen forening var drevet af ønsket om at skabe et socialt fællesskab med høj prioritering af det sociale aspekt, i modsætning til fokus på sportspræstationer. Drengene ønskede at etablere en fodboldforening, der kunne samle deres nærmeste venner og prioritere socialt samvær, fællesskab og fodbold. De fremhævede, at uanset om man kom for at spille fodbold, nyde en øl eller bidrage med design af logoer og T-shirts, så var man lige så stor en del af foreningen.

Den fjerde forening, der indgår i undersøgelsen, er Middelfart Håndboldklub, som er en forening, der ønsker at blive selvforsynende med unge trænere. For at opnå dette mål har klubben engageret sig i KFUM idrætsforbund, der tillod, at klubben kunne sende unge af sted på træner- og lederkurser. Klubben har oprettet *ProjectNextGen* som er et udvalg, der er dedikeret til at planlægge forskellige arrangementer og initiativer i foreningen. Foreningen stræber efter at skabe trygge rammer for de unge, hvor de støtter de unges idéer og nysgerrighed.

Den sidste forening i undersøgelsen er Roskilde Sejlunion, der er en af de største sejlklubber i Danmark, og har en aktiv ungdomsafdeling. De unge piger, som blev interviewede, var både frivilligt engageret i Roskilde Sejlunion og yderligere frivillige i Dansk Sejlunion. I Dansk Sejlunion er de aktivt med i planlægningen af events, og dette samarbejde strækker sig på tværs af sejlklubber i Danmark. En af arrangementer som de planlægger sammen med andre unge fra forskellige sejlklubber, er *Ung I Sejlklubben*, der samler unge sejlere årligt. Her faciliteres spændende aktiviteter og inspirerende foredrag af erfarne og tidligere sejlere.

3.2.2. Interviewguide

Undersøgelsens interviewguide var inspireret af tragtmodellen, der ifølge Halkier (2020) starter med åbne spørgsmål og slutter med mere styret og specifikke spørgsmål. Samtidig var interviewguiden struktureret med udgangspunkt i SDT . Inspirationen fra tragtmodellen indebar, at interviewet blev indledt med åbne spørgsmål, og gradvist udviklede det sig mod mere styrede og specifikke spørgsmål. Denne tilgang muliggjorde indsigt i informanternes oplevelser og erfaringer, samtidig med, at det tillod en fokuseret belysning af problemformuleringen.

SDT agerede som en bagvedliggende rettesnor, der guidede udvælgelsen af spørgsmål, og var med til at danne strukturen for interviewguiden. Teorien understøttede og styrkede interviewguidens fokus på at opnå indsigt i, hvordan unge oplever deres motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger, med udgangspunkt i SDT. Konkret blev interviewguiden opdelt i tre kolonner, med henholdsvis forskningsspørgsmål, nøglebegreber og interviewspørgsmål (se bilag 1 - interviewguide). I kolonnen 'forskningsspørgsmål' blev et overordnet spørgsmål skrevet, fx.: *"Hvad motiverer unge til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætten?"*, med tilhørende teoretiske nøglebegreber: *"Autonomi, Tilhørsforhold, Kompetence, sociale agenter og Autonomi støttende ledelse"*. Endelig blev der formuleret åbne og eksplorative spørgsmål til informanterne, som fx. *"Hvad er fedt ved at være frivillig her i foreningen?"* (bilag 1 - interviewguide), og *"Kan I beskrive en oplevelse som I syntes var rigtig fed i forbindelse med noget udviklings- eller ledelsesarbejde?"* (ibid.). Selvom selvbestemmelsesteorien blev brugt i udformningen af interviewguiden, blev der lagt vægt på at holde interviewspørgsmålene til informanterne åbne uden direkte henvisninger til teoriens elementer.

Ifølge Halkier (2020) er det desuden betydningsfuldt at give informanterne mulighed for at præsentere sig selv i starten af interviewet. Dette skaber en inkluderende atmosfære, hvor alle deltager aktivt i samtalen (ibid.). Derfor var det første spørgsmål i interviewguiden: *"Vil I ikke starte med at fortælle lidt om jer selv?"* (bilag 1 - interviewguiden). Den indledende del af interviewguiden fokuserede derefter på, hvad informanterne oplevede som positivt ved at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i foreningen, efterfulgt af, hvad de oplevede som negativt eller udfordrende. Begge faser i interviewguiden blev igangsat med åbne og løse spørgsmål, der opfordrede informanterne til at udtrykke deres tanker frit og åbent. Derefter

blev interviewguiden gradvist mere specifik: "*Hvordan kunne det blive endnu bedre for jer at deltage i udviklings- og ledelsesarbejde i foreningen?*" (interviewguide). Afslutningsvis blev informanterne bedt om at dele deres ideer eller forslag til, hvordan idrætsforeninger bedst kan imødekomme unges engagement i udviklings- og ledelsesarbejde.

I gruppeinterviews er moderatorens rolle vigtig og den skal, ligesom en interviewer i kvalitative individuelle interviews, fokusere på at have en lyttende og opmærksom tilgang til informanterne med det formål at skabe et "*åbent og fleksibelt socialt rum for interaktion*" (Halkier, 2020, s. 127). Moderatoren har desuden ansvaret for at facilitere samtalen og fremme dialogen mellem informanterne, samt at håndtere de sociale dynamikker, der kan opstå i gruppen (ibid).

Ifølge Pucha & Potter (2005, s.23f, i Halkier, 2020) perspektiv på moderatorens rolle, understreges vigtigheden af at skabe en uformel atmosfære under interviewet. Dette kan opnås gennem moderatorens påklædning, kropssprog og kommunikationsstil. Moderatoren skal skabe en atmosfære, hvor informanterne føler sig trygge og har lyst til at dele deres forskellige meninger og erfaringer (Halkier, 2020). Gruppeinterviewene blev udført med inspiration fra Halkiers (2020) anbefalinger om at være lyttende, opmærksom og til stede i samtalen. Dette blev imødekommet ved at interviewene blev optaget, hvilket gjorde det muligt at give informanterne fuld opmærksomhed. Desuden bestemte informanterne, hvor vi skulle sidde i deres respektive foreninger, så vi satte os et sted, hvor de følte sig komfortable og tilpasse. Yderligere satte vi os i en form for cirkel, snarere end en traditionel ansigt-til-ansigt-opsætning, for at skabe en mere uformel og afslappet samtale atmosfære omkring bordet. For at etablere en relation til informanterne klædte jeg mig i sportstøj, herunder løstsiddende træningsbukser og en aktiv bluse, for at signalere mit engagement i idræt på samme måde som dem. Derudover en hyggelig sweater, som skulle indikere afslappethed og hygge under interviewet.

3.2.3. Egne erfaringer

I undersøgelsen har jeg bestræbt mig aktivt på at adressere og reflektere over egne erfaringer. Kvale & Brinkmann (2008) påpeger, at det er en iboende menneskelig tendens at forsøge at forstå verden ud fra ens egne erfaringer. Denne erkendelse har stor betydning for vores tilgang til verden, og vores fortolkning af det vi undersøger (Kvale & Brinkmann, 2008).

For at være opmærksom på egne oplevelser og erfaringer, har jeg, i tråd med Kvale & Brinkmanns (2008) anbefalinger, bestræbt mig på aktivt at *"lytte nøje efter, være åben og sensitiv over for de mange nuancer i det, interviewpersonerne fortæller"* (ibid. s. 265). På den måde er egne erfaringer og oplevelser forsøgt imødekommet.

Som Idræt og Sundheds studerende er jeg dybt forankret i idrætsverdenen, og har været tilknyttet foreningslivet siden en tidlig alder som spiller, træner, medlem af pige- og kvindeudvalget og derigennem taget del i udviklings- og ledelsesarbejde i foreninger. Desuden har jeg etableret mit eget fodboldhold. Gennem egne erfaringer har jeg personligt oplevet, hvordan motivationen for udviklings- og ledelsesarbejde varierer, fra at være spændende og sjovt til udfordrende og demotiverende. For at være opmærksom på egne erfaringer og oplevelser, er refleksioner blevet skrevet ned og løbende diskuteret med undersøgelsens tilknyttede vejleder og kontaktperson i DIF. Disse refleksioner og samtaler har fungeret som påmindelser om at betragte aspekterne i empirien udover dem, som jeg umiddelbart selv fandt mest interessant, eller som afspejlede sig i egne erfaringer og oplevelser.

3.3. Tematisk analyse

Braun et al. (2016) introducerer tematisk analyse som en analytisk tilgang til at identificere mønstre og temaer i et omfattende kvalitativt datasæt, med det formål at beskrive og fortolke dataens betydning. De præsenterer desuden seks faser til udførelse af tematisk analyse, hvor man først dykker ned i dataene, derefter foretager kodning, kategorisering, tematisering og til sidst afrapportering af dataene (Braun et al., 2016).

Med inspiration fra Braun et al. (2016) tilgang til tematisk analyse er empirien blevet analyseret. Indledningsvist blev alle interviewene transskriberet med hjælp fra My Good Tape (Zetland, 13. November, 2023). Programmet transskriberede interviewene, og derefter blev de rettet til for at sikre, at de nøjagtigt afspejlede, hvad der blev sagt, og hvem der sagde hvad (Se bilag 1-5).

Braun et al. (2016) anbefaler, at man er åben og inkluderende i kodningsprocessen og undgår at foretage tidlige tematiseringer eller at være deduktiv i sin tilgang. Derfor blev de transskriberede interviews systematisk og induktivt gennemgået, hvor ord og sætninger, der havde relevans for problemformuleringen blev markeret. Dataen blev undersøgt med en åben tilgang uden brug af foruddefinerede kategoriseringer eller Self-determination theory. Der

blev anvendt forskellige farver til at kode markeringerne, og hver farve repræsenterer en unik kode som er opstået fra dataen selv. Farvekoderne blev anvendt gentagne gange i hele datasættet på tværs af interviewene. I alt var der 83 koder, som præsenteres i figur 5.

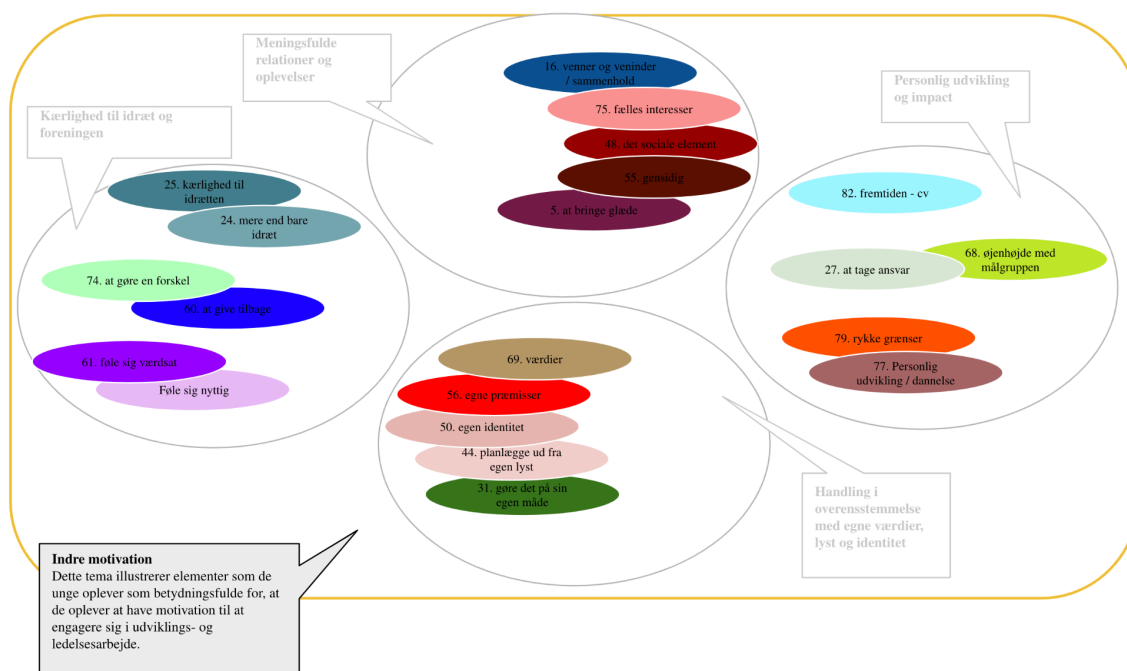


Figur 5: Oversigt over de 83 koder fra den indledende kodningsfase.

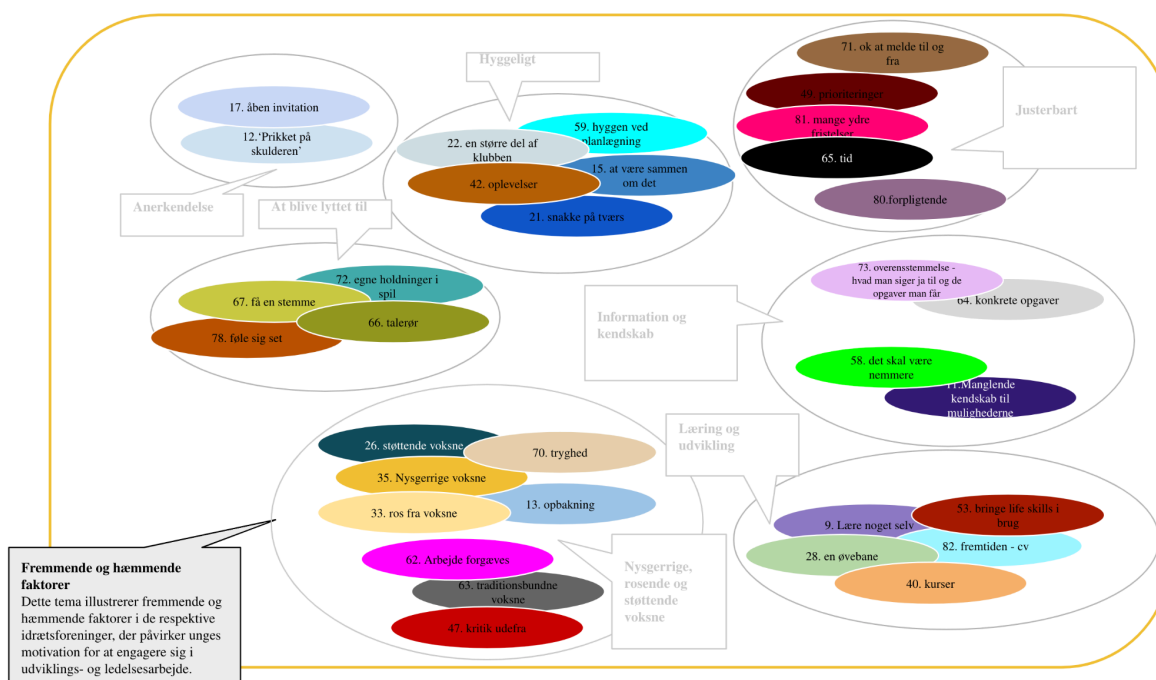
Ifølge Braun et al. (2016) udgør tematiseringsfasen kernen af det analytiske arbejde. Målet i tematiseringsfasen var systematisk at organisere koderne i kategorier, som senere blev integreret i overordnede temaer. Kategorisering af koderne foregik med en induktiv tilgang. Dette tillod at udforske og forstå de indsamlede data uden forudgående forventninger eller teoretiske præmissers påvirkning. Afslutningsvis i tematiseringsfasen blev SDT og problemformuleringen inddraget som analytiske og teoretiske redskaber, med det formål at strukturere dataen og etablere en sammenhængende ramme omkring analysen. Den deduktive tilgang blev inddraget for at vejlede analysens struktur og sikre systematisk og målrettet fokus på centrale elementer i overensstemmelse med SDT og problemformuleringen. På denne måde blev det muligt at udforske og afdække forbindelser mellem teori og empiri, hvilket styrkede analysens overordnede sammenhæng og kvalitet.

Derfor blev kategoriseringerne genbesøgt med det formål at lade teorien og problemformuleringen bidrage til analysens struktur. I nedenstående 2 figurer er kategoriseringerne og temaerne illustreret. Hvert tema er markeret med en gul cirkel og en tilhørende grå talebobbel, som beskriver dets overordnede indhold. Under hver af de to tematiseringer, præsenteres de respektive kategoriseringer af koderne, som er forsynet med en

overskrift i en lysegrå talebobbel. Første tema, i figur 6, afspejler de unges indre motivation. Temaet illustrerer elementer som de unge oplever som betydningsfulde for, at de oplever at have motivation til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde. Andet tema, i figur 7, illustrerer fremmende og hæmmende faktorer i de respektive idrætsforeninger, der påvirker unges motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde.



Figur 6: Oversigt over temaet *Indre motivation* og temaets kategoriseringer og koder.



Figur 7: Oversigt over temaet *Fremmende og hæmmende faktorer* og temaets kategoriseringer og koder.

Afslutningsvis blev resultaterne rapporteret i tråd med Braun et al. (2016) anvisninger. Dette er det trin, hvor analytiske refleksioner bliver tydelige, støttet af citater fra datasættet samt relevant teori, som er beskrevet i teorikapitlet.

3.4. Kvalitetssikring

Validitet i kvalitativ forskning refererer til, om en undersøgelse undersøger og beskriver det, den angiver at undersøge eller beskrive. Ifølge Seale (1999 i Olsen, 2002) er validitet tæt knyttet til kvalitetssikring og opnås ved, at man redegør for sin fremgangsmåde, metode samt de valg og beslutninger, der er blevet truffet undervejs i undersøgelsesprocessen. Dette er med til at skabe gennemsigtighed inden for kvalitativ forskning, da det bidrager til at læseren får mulighed for at følge forskeren over skulderen (Seale, 1999 i Olsen, 2002). I det ovenstående metodeafsnit er der redegjort for undersøgelsesprocessen, herunder undersøgelsens videnskabsteoretisk ståsted, anvendelsen af kvalitativ metode, fremgangsmåde, rekruttering af informanter, interviewguide, samt brugen af tematisk analyse. Desuden blev det beskrevet, hvordan undersøgelsen har arbejdet henholdsvis induktivt og deduktivt i tematiseringen af empirien. Redegørelsen af fremgangsmåden og metoden har bidraget til at skabe pålidelighed af resultaterne og sikre, at andre forskere kan vurdere og muligvis gentage undersøgelsen.

4. Analyse

Indledningsvis analyseres empirien ud fra første del af problemformuleringen, med henblik på at analysere, hvordan unge oplever deres egen motivation til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde. Dette analytiske fokus sigter mod at identificere de drivkræfter, de unge oplever, samt at undersøge, hvordan deres indre motivation kommer til udtryk i deres engagement i udviklings- og ledelsesmæssige aktiviteter og opgaver.

Efterfølgende analyseres de faktorer i de respektive idrætsforeninger, som de unge oplever fremmer eller hæmmer deres motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde. Denne del af analysen har til formål at identificere, hvordan foreninger kan imødekomme de unges motivation og skabe optimale betingelser og rammer for deres deltagelse. Desuden analyseres det, hvilken betydning social.

4.1. Indre motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger

I følgende afsnit analyseres empirien med udgangspunkt i første del af problemformuleringen. Indledningsvist analyseres de unges indre motivation for udviklings- og ledelsesarbejde, som udtrykker sig gennem deres kærlighed til sporten og deres ønske om at give noget tilbage. Dertil analyseres deres oplevelse af kompetence, der udtrykker sig gennem følelsen af at gøre en forskel og ønsket om personlig udvikling og at tilegne sig livskompetencer. Endvidere analyseres de unges behov for at opleve tilhørsforhold via gensidige oplevelser og etablering af meningsfulde relationer og bekendtskaber. Afslutningsvis analyseres, hvordan følelsen af autonomi ved at handle i overensstemmelse med egne værdier, interesse og identitet påvirker unges motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætten.

4.1.1. Kærlighed til idrætten og foreningen

Flere af de unge italesætter, at deres engagement for at involvere sig i foreningen kommer af en grundlæggende kærlighed til sporten, som er med til at drive deres engagement. Informant #13 beskriver, at hun *brænder for sejlads*:

“Grunden til, at jeg gør det, er jo bare, at jeg brænder helt vildt meget for sejlads, så det er jo også lidt det, jeg kører på, det er min benzin, det er jo derfor, at jeg gør det”
(informant #13)

Dette citat vidner om, at informanten er drevet af hendes passion for sejlads, og det fungerer som den primære drivkraft bag hendes engagement. Hendes brændende interesse for sejlads kan betragtes som den drivende kraft, benzinen, bag hendes handlinger og deltagelse. Dette peger på, at hendes engagement ikke er drevet af ydre faktorer, men i høj grad af en indre passion. En anden informant udtrykker også sin begejstring for sin idræt og beskriver, hvordan fodbolden fungerer som et fundament, der motiverer hende til at ønske at blive endnu mere involveret i foreningen:

“Altså, vi bor jo snart heroppe, vi er her hele tiden, fodbold, det er bare fedt, og så er det fedt at være med til alt det udenom også, sådan at det ikke bare er træning og hjem. Men at der ligesom er alt muligt andet også.” (informant #2)

Citatet indikerer, at informant #2 føler en stærk tilknytning til foreningen og oplever stor glæde ved at tilbringe tid i foreningen. Hun beskriver fodbold som en meningsfuld aktivitet, og understreger vigtigheden af at engagere sig i andre aspekter af foreningslivet ud over træningen. Dette antyder, at det sociale fællesskab omkring fodbolden er en væsentlig del af hendes engagement. Dette udsagn fremhæver, hvordan den sociale dimension af foreningslivet, ud over selve aktiviteten, spiller en afgørende rolle i at motivere unge til at deltage mere aktivt i forskellige foreningsaktiviteter, herunder udviklings- og ledelsesopgaver.

Udover informanternes kærlighed til deres respektive idræt, kommer det til udtryk, at de har et ønske om at give noget tilbage til deres forening. Informant #12 udtrykker en stærk motivation baseret på ønsket om at give noget tilbage til klubben. Hendes engagement stammer fra en følelse af taknemmelighed over, at klubben har bidraget positivt til hendes liv. Denne taknemmelighed til klubben er en central motivationsfaktor, hvor ønsket om at gengælde og bidrage til fællesskabet motiverer hendes deltagelse i udviklings- og ledelsesarbejde:

“Jeg synes, det er fedt, fordi det er fedt det der med at kunne hjælpe, og på en eller anden måde også føle, at man ligesom giver noget tilbage. Fordi jeg føler, at sejlsport har gjort rigtig meget for mig, og så synes jeg, at det er fedt ligesom at kunne give noget tilbage ved at være frivillig.” (informant #12)

Citatet afspejler, at informanten finder mening og glæde ved at kunne hjælpe og bidrage til sejlsporten og det miljø, som har givet hende værdifulde oplevelser. Dette fremhæver vigtigheden af, at de unge oplever en meningsfuld forbindelse til den aktivitet eller forening, hvor de engagerer sig.

4.1.2. Personlig udvikling og indflydelse

De unge udtrykker, at en betydelig motivationskilde er følelsen af at gøre en forskel og at bidrage aktivt til en positiv forandring eller udvikling i foreningen:

“Men det der med, at unge kan mærke, at det flytter noget, så man ikke føler, at man bare spilder sin tid på at lave det, men at man kan mærke, at det gør en effekt.”
(Informant #11)

Citatet indikerer, at informanten motiveres af at føle sig nyttig og konkret ønsker at bidrage til en positiv udvikling, der er synlig, mærkbar eller målbar. Det understreger også, at hvis de unge ikke oplever en effekt af deres indsats, kan det medføre tab af motivation og drivkraft til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde.

De unge forklarer, at deres engagement i udviklings- og ledelsesarbejdet giver dem mulighed for at udvikle sig personligt og det gør dem ansvarsbevidste. Flere af de unge udtrykker positivitet overfor at lære at tage ansvar og beskriver, at foreningen etablerer en tryk ramme for at tilegne sig denne kompetence. Informant #1 beskriver, hvordan det at lære at tage ansvar tidligt i livet har en positiv indvirkning på deres senere voksenliv:

“Og så det der med at få taget et ansvar. Det kan man lige så godt lære, når man er ung. Når man skal til at flytte hjemme, så skal man jo også tage et ansvar. Så er det meget rart, at man har prøvet at få et ansvar først. Inden man sådan skal ud i den virkelige verden” (informant #1)

Dette citat indikerer, at de unge finder motivation i at udvikle evnen til at tage ansvar, idet de erkender, hvor essentiel denne kompetence er for deres fremtidige liv. Informant #10 fremhæver også vigtigheden af at tage ansvar og beskriver, hvordan foreningen er dygtige til at fremme ansvarlige unge: *“Og jeg tror også, klubben er god til sådan, at skabe ansvarlige unge på den måde”* (informant #10). Dette udsagn indikerer, at foreningen spiller en vigtig rolle i at fremme ansvarsfuld adfærd blandt de unge. Det underbygger vigtigheden af de kompetencer, der kan udvikles gennem engagement i udviklings- og ledelsesarbejde og deres indvirkning på de unges ansvarsbevidsthed. Dette perspektiv er essentielt, da det viser, hvordan de kompetencer, de unge opnår i denne sammenhæng, strækker sig ud over foreningslivet og påvirker deres generelle livsopfattelse og færdigheder. Dette understreges yderligere af informanten, da han beskriver en oplevelse om personlig udvikling som en betydningsfuld drivkraft for hans engagement i udviklings- og ledelsesarbejde:

"(...) men man kan også udvikle sig som menneske bare på den måde, ved det der med, at man får skubbet personlige grænser, eller sådan noget, så man også bliver bedre, på andre måder i sit liv, (...) så man kan være mere selvsikker (...) man lærer meget af at tage ansvar, på den måde." (informant #10)

Dette citat indikerer, at gennem deltagelse i udviklings- og ledelsesarbejde oplever unge, at de udvikler kompetencer, der ikke kun relaterer sig til foreningen, men som også påvirker deres personlige udvikling og livskompetencer. De beskriver, hvordan de bliver bedre og mere selvsikre ved at udfordre sig selv og tage ansvar. De opnår ikke kun færdigheder, der er specifikke for deres engagement i foreningen, men de styrker også deres personlige udvikling.

Yderligere beskriver de unge fra Middelfart Håndboldklub, at deres deltagelse på KFUM træner- og lederkurser ligeledes udfordrer deres personlige grænser, hvilket har ført til en følelse af personlig udvikling. De betoner, at de på kurserne erhverver konkrete træner- og ledelseskompeter, men hvad der synes at betyde mest for dem, er de aspekter, der bidrager til deres personlige vækst og udvikling som individer. En af de unge beskriver, at hun gennem kurserne har lært at være mere åben over for andre mennesker og beskriver:

"Også fordi man er så åben (...) man ser virkelig, hvem man egentlig er. (...) Og det har så også gjort nu, at der er rigtig mange, der ved ting om mig, som jeg aldrig nogensinde ville åbne op for. Altså, sådan noget med social angst, det ville jeg aldrig nogensinde fortælle folk, at jeg havde før. Men det er jeg så også vokset fra, fordi jeg havde været på det kursus." (informant #7)

Et andet perspektiv beskriver, at kurserne har ført til, at informanten føler sig mere tryk blandt fremmede mennesker, hvilket har givet ham styrken til at tage på efterskole:

"Årene op til, der havde jeg ikke lyst, jeg gad det ikke, jeg følte ikke, at jeg kunne, men det er der, min grænse er blevet rykket, med at tage med på de her kurser her, altså ud at møde fremmede mennesker, ud at sove fremmede steder (...) og bare det her med at lære... Okay, men det er ikke så farligt at lære nye mennesker. Du skal nok finde nogen at snakke med, på en eller anden måde. (...) Det har hjulpet rigtig meget." (informant #6)

Kurserne har en positiv indvirkning på de unges selvtillid og udstyrer dem med færdigheder og livskompetencer til at håndtere udfordringer og opnå personlig vækst.

Derudover fremhæver de unge, at de opfatter de kompetencer og erfaringer, de opnår gennem deres engagement i udviklings- og ledelsesarbejde i foreningen, som værdifulde elementer til deres CV:

“Altså, det kan også give gode ting i fremtiden. For eksempel, hvis man skal på universitet (...) og gymnasiet, det kan man også søge ind med, det kan hjælpe en, hvis man har været frivillig. Så det tror jeg er en rigtig god måde at gøre det på.”
(informant #10)

Citatet indikerer, at de unge ser deres deltagelse som en investering i deres fremtid. De forbinder opbygning af kompetencer i foreningsarbejde med muligheden for at forfølge videre uddannelse på universitetet eller gymnasiet. Dette viser en bevidsthed om, hvordan kompetencer, der erhverves gennem udviklings- og ledelsesarbejde, kan have en positiv indvirkning på deres oplevelse af fremtidige muligheder.

4.1.3. Meningsfulde relationer og oplevelser

De unge beskriver at samvær med andre unge og muligheden for at danne nye relationer og venskaber er med til at fremme deres engagement i udviklings- og ledelsesarbejde. De oplever, at de får positive oplevelser og hyggelige stunder sammen med andre, både når de skal planlægge arrangementer, og når de deltager i de events, som de selv har været med til at planlægge:

"Dem vi gør det sammen med, det er også nogle, som vi får et rigtig hyggeligt fællesskab med (...) det synes jeg faktisk er super fedt, det der med at få venskaber på tværs af alder, på tværs af køn, og på tværs af hvor man bor henne i Danmark.”
(informant #12)

Dette citat indikerer, at deltagelse i udviklings- og ledelsesarbejde har en positiv indvirkning på de unges oplevelse af tilhørsforhold og fællesskab. De beskriver, hvordan de danner venskaber på tværs af alder, køn og geografisk placering, hvilket tyder på, at aktiviteterne bidrager til et inkluderende og stærkt fællesskab. Dette aspekt er relevant, da det viser, hvordan tilhørsforhold og sociale forbindelser kan fungere som motivationsfaktorer. Når de unge føler sig som en del af et positivt og støttende fællesskab, styrker det deres motivation

og engagement i udviklings- og ledelsesarbejde. De unges oplevelse fællesskab kommer bl.a. til udtryk ved planlægningsmøderne, som i sig selv kan være en hyggelig og positiv oplevelse: *"Alle de planlægningsmøder, vi har haft, det har været mega hyggeligt, at spise noget pizza og planlægge og snakke på kryds og tværs, og fællesskabet i det har været mega fedt."*(informant #13). Dette citat illustrerer, at de unge oplever et positivt og stærkt fællesskab i forbindelse med planlægningsmøderne. De beskriver møderne som mega hyggelige og fremhæver betydningen af fællesskabet, der opstår under disse planlægningsmøder. Dette viser, at sociale interaktioner og hygge kan styrke følelsen af tilhørsforhold og fællesskab. Oplevelsen kan fungere som en fremmede faktor for, at de unge engagerer sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætten. Desuden understreger citatet vigtigheden af at skabe en afslappet og hyggelig atmosfære under planlægningsmøderne, hvor de unge føler sig velkomne til at nyde fællesskabet og deltage i samtaler, som ligger ud over de praktiske planlægningsselementer. Dette kan adskille sig fra mere formelle møder i foreningsregi, hvor hovedfokus typisk er på de praktiske aspekter af beslutninger og organisering.

De unge lægger vægt på, at de nyder at opleve, at arrangementerne, som de har planlagt for andre unge i foreningen, bliver positivt modtaget. De beskriver, at det er fedt at se, hvordan deres arrangementer og initiativer kan være med til at skabe forandring i foreningen, og være med til, at flere unge interagerer sammen:

"Fordi vi har jo rigtig mange unge, der kommer igen og igen og igen til de her aktiviteter, vi laver, så det føles jo som om, at det er med til at skabe et fedt ungdomsmiljø at være i." (informant 11)

Samtidig påpeges det, at de ikke kun planlægger arrangementerne for andre, men de er derimod en lige så stor del af oplevelsen og deler samme glæde ved begivenhederne som de andre deltagende unge:

"Jeg hjælper jo ikke kun andre, jeg får jo også selv lidt en større omgangskreds, også fordi jeg er jo med til arrangementer, så jeg lærer jo også mange af de unge at kende. Så det er jo ikke bare dem, der lærer hinanden at kende, jeg lærer jo også dem at kende." (informant #11)

Citatet påpeger, at de unge også nyder fordelene ved at udvide deres egen omgangskreds og lære de andre unge at kende. Dette afspejler, at deres engagement ikke kun er præget af at give til andre unge, men også af at modtage og skabe personlige forbindelser og relationer selv. Dette aspekt kan forstås som en væsentlig faktor som indikerer at følelsen af tilhørsforhold er en central faktor for de unges motivation og drivkraft for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger.

4.1.4. Handling i overensstemmelse med egne interesser og præferencer

En af informanterne udtrykte, at hun følte, at det mål, som klubben stræbte efter, var noget hun personligt kunne identificere sig med. Derfor gav det mening for hende at investere frivillig arbejdskraft i opgaverne: *“Så jeg synes egentlig bare, det var et godt budskab, hun ville ud med (...) og jeg vil gerne lægge frivillig kraft ind i klubber, eller ting, jeg går op i”* (Informant #11). Dette citat indikerer, at informantens motivation for at engagere sig i frivilligt arbejde i klubber eller aktiviteter stammer fra en positiv opfattelse af det budskab, som klubben formidler. Informanten ønsker at bidrage og investere sin frivillige energi i klubber eller aktiviteter, som hun personligt værdsætter eller har interesse i. Citatet belyser, at personlige værdier og engagement i klubber er tæt forbundet.

Flere unge beskriver også, at de syntes det er fedt når de får lov til at være med til at bestemme og tage beslutninger, som *“giver mening for en selv”* (Informant #9), og som kan være med til, at man kan *“få sit eget touch på det”* (Informant #10). Dette kommer desuden til udtryk af flere unge, som er en del af ungeudvalgene i de respektive foreninger. De beskriver, at det er fedt at få lov til at være med til at bestemme og planlægge arrangementer til andre unge. Informant #11 beskriver, at hun finder det særligt givende, idet arrangementerne bliver mere målrettet mod den unge målgruppe, og de har mulighed for at vælge aktiviteter, som de unge selv finder sjove og meningsfulde:

“Og så er det jo mega fedt, at vi unge også må være med, så vi selv kan bestemme, hvad vi synes er fedt, fordi vi er jo en del af det, så vi kender til det lidt bedre end de voksne gør.” (informant #11)

Dette perspektiv understreger betydningen af unges behov for eller medbestemmelse i planlægningen af aktiviteter og arrangementer. Informant #11's udsagn afspejler en tilfredsstillelse og motivation, som de unge kan opleve, når de får mulighed for at forme aktiviteter og arrangementer, der er i tråd med deres egne ønsker og præferencer. Desuden er det værd at bemærke, at informant #11 beskriver, at de unge har en unik indsigt og forståelse af, hvad der tiltaler deres egen aldersgruppe. Dette understreger betydningen af at anerkende de unges viden og perspektiver som en stor ressource i udviklingen og planlægning af arrangementer for andre unge. De unge føler sig kompetente til at planlægge arrangementer og mener, at de besidder viden, som gør dem i stand til at arrangere sjove og meningsfulde begivenheder. De unges oplevelse af kompetence kan yderligere øge deres engagement og deltagelse.

I Ukabuni blev drengene drevet af deres egne værdier og ønsket om at forme et hold, der afspejlede deres visioner om en ideel fodboldforening. En afgørende motivationsfaktor for drengene var ønsket om at skabe deres egen identitet og få mulighed for at udtrykke sig selv. Denne motivation har ikke kun været en drivkraft for at omsætte ideen til virkelighed, men har også opretholdt deres entusiasme for at arbejde med foreningen, da den nu er et produkt af deres personlige engagement og vision. På den måde har drengene været drevet af et ønske om at skabe en fodboldforening, der var i overensstemmelse med deres egne værdier og opfattelse af en ideel klub. Denne motivationsfaktor fungerer som en vedvarende kilde til engagement, da de føler ejerskab og tilknytning til foreningen. Drengene ønskede at skabe et rum uden forpligtelser og uden forventninger til deres medlemmer. De vægtede højt, at medlemmerne skulle have frihed til at deltage efter deres egne ønsker og behov:

"Det var meget den der selvbestemmelse, altså, at der ikke er nogen faste rammer, men at du kan være væk en måned, og det er fint nok, du kan komme en halv time for sent, uden at der er en træner, der bliver sur på dig, og du kan hjælpe med, hvad du har af kompetencer i livet uden for fodbolden." (Informant #3)

Citatet antyder, at drengene værdsætter muligheden for at træffe beslutninger og handle i overensstemmelse med deres egne præferencer. Det betyder også, at de føler, de har en vis kontrol over deres engagement. Drengene har skabt et miljø uden faste regler eller strenge strukturer i foreningen. Dette relaterer sig til autonomi, hvor individet har frihed til at træffe

valg og beslutninger uden ekstern kontrol. Det skaber en atmosfære, hvor de unge føler, at de kan handle i overensstemmelse med deres personlige ønsker. Desuden beskriver de, at man kan være væk en måned eller komme for sent uden negative konsekvenser. Dette indikerer, at der ikke er ydre pres eller straffe for sådanne handlinger. Det støtter ideen om autonomi, hvor individet har mulighed for at udforske og tage ansvar uden frygt for straf eller kritik.

På drengenes rejse om at etablere deres egen forening, Ukabuni, oplevede de dog også modstand, som virkede hæmmende på deres motivation til at etablere foreningen. Dette kom til udtryk ved mødet med ord som *vedtægter*, *generalforsamling* og *referat*:

“Fordi lige meget hvordan man vender og drejer det, så når du går ind og kigger på det, så det første ord, du finder, det allerførste punkt i hele rejsen, det er, at du skal skrive vedtægter og 90% af vores årgang ved ikke, hvad ordet vedtægter er (...) og så kan det godt være, at man skal skrive vedtægter, og så har man en generalforsamling, og hvad er en generalforsamling? Og så et referat af det? Og så lige pludselig er det bare sådan bum, bum, bum, og så er det bare tre ting, du ikke forstår med det samme, og så er det bare sådan, okay, sådan før du overhovedet når at få sat dig ind i det”
(informant #4)

Dette citat indikerer, at det blandt unge kan være udfordrende at forstå og håndtere formelle procedurer og begreber i forbindelse med etablering af foreninger. Informant #4 pointerer, at det første skridt i processen er at skrive vedtægter, men at en betydelig del af deres årgang højt sandsynligt ikke kender betydningen af dette begreb. Yderligere nævnes begreber som generalforsamling og referat, som også opfattes som uklare og komplekse for de unge. Dette afspejler en væsentlig barriere for unge, der ønsker at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde ved at starte deres egen forening. Manglende kendskab til grundlæggende foreningsstrukturer og begreber kan være med til at udfordre de unge til at tage initiativ til at etablere deres egne foreninger.

4.1.5. Opsummering: Indre motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger

Opsummerende peger denne del af analysen på, at de unges indre motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger er formet af deres eksisterende kærlighed til idrætten, og deres taknemmelighed for de positive oplevelser foreningen har

bidraget til i deres liv. Dette motiverer dem til at ønske at give noget tilbage. De unge har et ønske om at bidrage til en positiv forskel og udvikling i foreningen, samt at opnå positiv respons fra andre i foreningen. Derudover er det vigtigt for dem at danne meningsfulde relationer og få gode oplevelser med andre unge. Empirien understreger, at en betydelig motivationsfaktor opstår, når de unges opgaver og ansvar i foreningen harmonerer med deres personlige værdier og identitet.

4.2. Fremmende og hæmmende faktorer

I følgende afsnit af analysen analyseres empirien med udgangspunkt i de faktorer i idrætsforeningen, som virker fremmende eller hæmmende på unges engagement for udviklings- og ledelsesarbejde. Indledningsvist analyseres unges ønske om, at det skal være fleksibelt og justerbart at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde, hvor andre unge ønsker at kunne balancere livets forskellige forpligtelser i stedet. Dernæst analyseres hvilken betydning andre unge og voksne i idrætten har for de unges engagement. Dette udtrykker sig gennem deres behov for at modtage støtte og omsorg, ros og anerkendelse, og prik og invitationer fra voksne omkring dem. Omvendt analyseres hvordan ekstern kontrol og afvisninger påvirker deres motivation for udviklings- og ledelsesarbejde.

4.2.1. Justerbart eller forpligtende engagement

Flere unge, på tværs af Tuse Kolding Volleyball Klub, Ukabuni og Roskilde Sejlunion, beskriver, at de oplever det som en positiv faktor, hvis de har mulighed for at melde til og fra, eller at deres engagement kan være betinget af, hvad der ellers foregår i deres liv. Informant #11 beskriver, at hun oplever, at det er *“mega vigtigt”* og afgørende, at hun har muligheden for at træde til og fra, hvis hun oplever hun ikke har overskud eller tid til at engagere sig.

“Så hvis jeg stadig skal have mulighed for at være med i det her fede fællesskab, så skulle jeg også have mulighed for at kunne trække mig, hvis jeg virkelig ikke har overskud til det, eller hvis jeg virkelig bare ikke har tid til det. Så jeg synes, det er fedt, at man godt må trække sig, men man må også godt stadig være med, så det går lidt på, hvad du lige har overskud til. “ (informant #11)

Dette indikerer et behov for, at det skal være justerbart at deltage i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger. Derudover bidrager muligheden for at træde til og fra afhængigt af ens personlige omstændigheder til, at individet oplever at kunne handle i

overensstemmelse med egne interesser og prioriteringer. Dette kan føre til en oplevelse af at have kontrol over egne valg og handlinger.

Et andet perspektiv indikerer, at man i foreningerne skal imødekomme en forståelse af, at engagement ikke nødvendigvis er konstant, men snarere er dynamisk afhængigt af de unges livssituation: *“så kan det være, at nogen ikke kommer i to måneder, fordi så har de andet, de tager sig til, men altså, så kommer de igen”* (informant #3). Perspektivet fremhæver ideen om en justerbar tilgang til deltagelse i udviklings- og ledelsesarbejde som essentiel for at engagere unge. En måde at imødekomme dette på tilvejebringes af et tredje perspektiv, som foreslår, at for at engagere flere unge til udviklings- og ledelsesarbejde i idrætten, kan man forsøge at gøre det muligt at unge kan bidrage til enkeltstående arrangementer eller initiativer med henblik på, at dette kan gøre det mere attraktivt og mindre uoverskueligt for unge:

“det der med at komme op med nogle konkrete ting, de kan hjælpe med, sådan at de ikke føler, at det hele virker meget uoverskueligt (...) så hvis man starter med en eller anden konkret opgave, og så synes, at det er fedt, så kan man jo bare arbejde sig op af, eller arbejde sig efter flere opgaver, eller hvad man synes, der er interessant.”(#13).

Dette indikerer, at det kan virke som en uoverskuelig opgave at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde for unge udefra, hvorfor det skal være muligt at bidrage til enkeltstående og konkrete opgaver, hvoraf øget engagement muligvis kan vokse derfra.

I Middelfart Håndboldklub bidrager de unge med en anden synsvinkel på tilgangen til udviklings- og ledelsesarbejde i idrætten. Informant #10 beskriver de mange aktiviteter og forpligtelser som unge møder i deres hverdag, der spænder fra sociale aktiviteter med venner, arbejde, lektier, til mentale og følelsesmæssige udfordringer som de kan føle. Udtalelsen fremhæver de væsentlige udfordringer, som unge kan opleve ved at balancere de mange aktiviteter og forpligtelser i deres liv.

“hele tiden den der balance (...) også bare at få det hele til at passe sammen, ja, det kan nogle gange godt være lidt svært (...) i vores alder, der kan man jo godt bare være træt, hvis man har haft en lang dag i skolen, hvis man har en lektie for (...) det kan også bare være svært i vores alder nogle gange, og mange ting, man tænker på i sit hoved i vores alder.” (Informant #10)

Modsat tidligere perspektiver med at foreningerne bør skabe en mere justerbar tilgang til at engagere unge i udviklings- og ledelsesarbejde, handler denne tilgang i stedet om for de unge at lære at få det hele til at passe sammen og lære at finde en balance mellem aktiviteterne og forpligtelserne. I forlængelse af dette, tilslutter informant #7 sig til ideen om, at det handler om at finde tiden til det og lærer at prioritere sin tid ordentligt, snarere end at trække sig tilbage i hårde perioder.

“Altså, der var på et tidspunkt, hvor jeg havde været presset med skole og sådan noget, hvor jeg blev spurgt, om jeg ville have en pause og sådan noget, så sagde jeg jo bare nej, fordi jeg kunne egentlig godt finde tid til det, og så må jeg bare prioritere ordentligt.” (informant #7)

Perspektiverne indikerer en mere forpligtende tilgang til engagement og de unge beskriver, at det er deres eget ansvar at prioritere deres tid ordentligt og finde en god balance. Disse perspektiver bidrager til en tankegang om, at i stedet for at gøre det mere justerbart, kan foreningerne fokusere på at klæde deres unge på. Simpelthen give dem redskaber og værktøjer, som de kan bruge til at lære at prioritere og balancere deres tid, aktiviteter og forpligtelser.

Desuden bliver det også beskrevet, at trods man har haft en hård dag, så kan det at komme hen i foreningen være med til at du bliver gladere.

“hvis man har haft en meget hård dag, og du virkelig er træt, så kan det ligesom smitte af, at man kommer derud, og så kan man måske lige komme lidt op i gear, og ligesom blive gladere.” (Informant #9)

Dette er et vigtigt perspektiv, da det fremhæver, at det at være en del af et forpligtende fællesskab, hvor andre afhænger af ens bidrag, kan have en positiv indvirkning på ens velvære og trivsel, selv på dage eller i perioder som er udfordrende og svære. Samtidig belyser det, hvordan engagement i disse forpligtende fællesskaber kan fremme de unges lyst til at prioritere og finde en balance mellem deres forskellige aktiviteter og forpligtelser. Denne evne udgør en værdifuld kompetence, som de kan drage nytte af i fremtiden.

4.2.2. Sociale agenter

En informant beskriver positivt deres ungeansvarlige i foreningen og udtrykker, at hun værdsætter den store indsats, som denne person lægger i at forbedre ungdomsmiljøet i foreningen.

“Jeg synes, det er mega fedt. Jeg synes, det er skide fedt, at hun gider bruge... Altså, hun bruger jo også noget af sin egen tid om aftenen på at sidde og snakke med os, og sidde og gøre andres liv fedt, frivilligt, og hun spiller jo ikke engang volleyball i klubben, hun gør det jo helt udover det, så det synes jeg er mega fedt, og sejt af hende.” (informant 11)

Citatet fremhæver værdien af den ungeansvarliges engagement i foreningen. Informanten udtrykker stor beundring og anerkendelse for personen, som bruger sin fritid på at forbedre miljøet for unge. Citatet er et eksempel på, hvordan sociale agenter i foreningen kan spille en vigtig rolle i at skabe et positivt og støttende miljø for unge. Det viser, hvordan sociale agents frivillige engagement kan inspirere og motivere andre unge til at deltage og være en del af fællesskabet.

Omvendt kan de voksne i foreningen også være med til at udfordre de unges motivation, og være med til at hæmme deres engagement: *“Der er ikke noget værre end den sure voksne, der bare skal have det overstået. (...)”* (informant 2) og: *“Så ville personen taget modet fra os.”* (informant #1). Disse citater indikerer, hvordan unge kan reagere negativt på voksne, der virker uinteresserede, eller som om de ønsker at få aktiviteterne overstået. Dette kan virke hæmmende på de unges motivation for at engagere sig i foreningen. Citaterne antyder også, at den måde, de voksne opfører sig på, kan påvirke de unges mod og engagement. Citaterne fremhæver vigtigheden af, at voksne eller sociale agenter i foreningslivet har en engagerende, støttende og motiverende tilgang til de unge. De voksne spiller en afgørende rolle som rollemodeller for de unge, og derfor er deres adfærd og tilgang central for at opretholde og styrke de unges engagement og motivation.

En anden informant beskriver, at det er rart, at de voksne omkring dem er opmærksomme på deres velvære og trivsel og udviser interesse for dem, når de selv er meget optaget af, at andre skal have det godt.

“når vi bruger alle vores kræfter på at spørge folk, “Har i det godt” til alle de der små piger, så er det meget rart, der også kommer nogen ud til os og spørger, har i det egentlig godt, hvordan har I det? Det er meget rart.” (informant 11)

Citatet viser et behov for gensidig omsorg og opmærksomhed i foreningen. Når de unge bruger deres tid og energi på at støtte og spørge andre om deres trivsel, værdsætter de, når nogen ligeledes bekymrer sig om deres trivsel. Dette aspekt understreger vigtigheden af sociale agenter, der skaber et miljø med gensidig omsorg og støtte, hvor de unge føler sig set og hørt. Citatet er et eksempel på, hvordan sociale agenter i foreningen kan bidrage til at opbygge et miljø i foreningen, der er præget af støtte og omsorg, hvilket kan styrke tilhørsforholdet og engagement blandt de unge. På den anden side kan en mangel på interesse fra de unge, der er modtagere af initiativerne eller arrangementerne, være med til at de unges motivation for at engagere sig hæmmes eller udfordres.

“Altså, at det arbejde, jeg så lagde i det, måske ville føles lidt sådan folk som ikke gider det. Så ville jeg jo heller ikke bruge min fritid på at lave det til dem, hvis de ikke gider tage imod det.” (informant #11)

Citatet illustrerer at interaktioner og feedback fra andre kan have indflydelse på de unges motivation. I dette tilfælde beskriver informanten, at hvis de andre unge ikke viser interesse for det hun har været med til at arrangere, kan det have en negativ indvirkning på hendes motivation. Citatet illustrerer, hvordan motivation kan blive påvirket af sociale interaktioner, støtte og opbakning. Manglende interesse fra andre kan have negativ indvirkning på de unges motivation og engagement.

Udover støtte og omsorg, virker det også betydningsfuldt og fremmende for de unges motivation, hvis de får ros og anerkendelse af de voksne: *“Det der med, at man får noget tilbage, altså ikke i form af nogle ting, men det der med, at der kommer nogle voksne mennesker, der siger, ‘Fuck hvor er du sej, godt gået i dag’”* (informant #1). Citatet fremhæver betydningen af anerkendelse og positiv feedback fra voksne i klubmiljøet. De unge værdsætter, når de får anerkendelse og opmuntring for deres indsats og præstationer. Det indikerer, at positiv feedback fra voksne, der viser respekt og anerkendelse over for de unges engagement, har en motiverende virkning på de unge. En anden informant bekræfter, at det

kan virke fremmende for deres engagement at modtage anerkendelse fra andre *“jeg kan godt lide at få den anerkendelse af det, fordi vi alligevel ligger mange timer i det, der er en eller anden drivkraft i den der anerkendelse”* (informant #3).

Anerkendelsen udtrykker sig yderligere når ungeansvarlige tager direkte kontakt til de unge, og inviterer dem til at deltage i udviklings- og ledelsesarbejde i de respektive foreninger.

“De ringede til mig en aften, hvor jeg var på arbejde. Og så spurgte de, om jeg havde lyst til det og jeg tror mest, at det var fordi, at ham, der står for det, kender mig rigtig godt og han har jo nok bare syntes, at jeg måske ligner en, der kunne være god til det” (informant #7)

Informanten beskriver, at hun blev ringet op og spurgt, om hun havde lyst til at påtage sig en specifik rolle. Dette kan opfattes som en form for anerkendelse fra den person, der kontaktede hende. Denne anerkendelse kan have en positiv indvirkning på informanten og styrke hendes oplevelse af egne kompetencer, hvilket kan fungere som en fremmende faktor for hendes motivation. Samlet illustrerer citatet, at unge kan opleve det positivt og anerkendende at blive spurgt direkte, hvilket kan bidrage til at styrke deres tro på egne evner og følelsen af at blive set og anerkendt.

Andre foreninger vælger derimod at lave åbne invitationer til de unge i stedet for at spørge dem direkte og prikke dem på skulderen. Dette sker ved at de besøger de forskellige hold eller deltager til arrangementer, hvor alle hold er samlet. Her spørger de, om der er nogen, der har lyst til at være med til at arrangere en specifik begivenhed eller melde sig ind i et udvalg.

“Og det blev så spurgt ud på holdene, om der var nogen, der havde lyst til at være en del af det, og der sagde jeg ja, det lyder egentlig meget spændende. Der tænkte jeg, jamen, det vil jeg da egentlig gerne.” (informant #1)

Citatet viser, at informanten reagerer positivt på den åbne invitation, hvilket kan indikere, at initiativet fra foreningens side virker tiltalende for informanten. Her kan de sociale agenter betragtes som initiativtagere, der aktivt engagerer sig i at involvere medlemmer og skabe muligheder for deltagelse. Citatet peger på, at unge vil reagere positivt på invitationer eller initiativer fra sociale agenter, hvilket igen illustrerer betydningen af, at sociale agenter søger

at involvere de unge. Samtidig ligger der en personlig overvejelse af egen lyst og interesse for deltagelse, hvilket også er en vigtig faktor for beslutningsprocessen.

Det er dog også vigtigt, at de ungeansvarlige ikke bliver for ivrige og pådutter de unge flere opgaver og ansvarsområder, end de unge gerne selv vil. En informant beskriver fx, at hun har haft en oplevelse af, at have sagt ja til at påtage sig opgaver eller roller i foreningen da hun blev spurgt, men så at blive pålagt mere ansvar end det hun oprindeligt havde sagt ja til.

“Det her med, at det bliver meget sådan, du giver en hånd, du får taget en hel arm. Du siger ja til lidt, men du bliver trukket med til mere (...) vi har i hvert fald snakket om et par gange, at det ikke er super fedt at være i.” (informant #11)

Informanten beskriver, at hun havde sagt ja til noget, men oplevede at hun blev trukket med til mere, end hun oprindeligt havde sagt ja til. Dette illustrerer en følelse af ekstern kontrol og manglende autonomi, hvor individet føler, at hun mister kontrol over, hvor meget hun er villig til at forpligte sig. Dette kan resultere i en negativ oplevelse og virke som en hæmmende faktor for individets motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde.

Derudover kan det også virke hæmmende for unges engagement, hvis de oplever, at de voksne i foreningen ikke er åbne over for deres forslag og ideer.

“Jeg synes godt, at man kan møde nogle mennesker, som ikke lige synes, at det, man tænker, er en super nice idé, og så bliver man skudt lidt ned, hvor så kan det godt være lidt svært at løfte sig op igen og køre videre alligevel” (informant #13)

Citatet indikerer, at de unge kan opleve udfordringer i klubmiljøet, hvor ikke alle nødvendigvis støtter eller forstår deres ideer og initiativer. Det fremhæver den betydning, som sociale agenter i klubmiljøet har på de unges engagement og motivation. Negative reaktioner eller afvisning af deres ideer kan virke hæmmende på de unges motivation, og det kan være udfordrende at komme videre, når man føler sig nedtrykt eller mødt med modstand. Dette citat belyser således, hvordan de sociale agenter i klubmiljøet kan have en central indvirkning på de unges trivsel og motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde. Desuden tilføjer informanten, at hun oplever, at det ofte er de erfarne medlemmer, som har

været aktive i foreningen i mange år, som kan have en tendens til at foretrække traditionelle fremgangsmåder og kan være mindre åbne overfor nye input og ideer.

“Ja, det kan bl.a. være nogle af de ældre, eller dem, der har været i sejlklubben i 100 år, eller lang tid, som tænker, at ‘sådan her gjorde vi jo i gamle dage’, eller ‘sådan her gjorde vi, så vi kan ikke gøre sådan her nu’, på den måde, at tingene skal helst være, som de plejer at være.” (informant #13)

De ældre eller mere erfarne medlemmers afvisninger af nye input og ideer fra de unge, kan opleves som modstand og virke hæmmende for de unges autonomi og lyst til at engagere sig i foreningen. Informanten beskriver, at hun har hørt udsagnet *“sådan her gjorde vi, så vi kan ikke gøre sådan her nu”* hvilket kan indikere, at der eksisterer normer og forventninger til, at traditioner skal opretholdes og der ikke er interesse for at lave om på det. Dette kan virke hæmmende for de unge, der ønsker at eksperimentere med nye ideer og tilgange.

4.2.3. Opsummering: Hæmmende og fremmende faktorer

Empirien peger på, at nogle unge ønsker, at det skal være justerbart, betinget af ens egne livsomstændighed, at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætten. Hvorimod andre unge i stedet ønsker at lære at balancere og prioritere mellem deres forskellige forpligtelser. Dette indikerer at unge kan have forskellige præferencer i forhold til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde.

Desuden har de sociale agenter i idrætten stor betydning for de unges motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde. Empirien illustrerer, at sociale agenter kan være med til at fremme unges motivation. Dette udtrykker sig gennem omsorgsfulde voksne, der er nysgerrige på de unges trivsel og velvære i foreningen, er lyttende og støtter op om de unges ideer og initiativer. Omvendt kan sociale agenter, som virker afvisende og fraværende have en negativ indvirkning på de unges motivation.

5. Diskussion

I dette afsnit diskuteres hovedresultaterne af undersøgelsen. Indledningsvis udforskes undersøgelsens hovedresultater med udgangspunkt i unges ønske om en mere fleksibel og

justerbar tilgang til engagement, sat i forhold til andre unges ønske om at lære at balancere mellem livets forpligtelser. Herefter diskuteres betydningen af sociale agenter for unges engagement og afslutningsvis diskuteres unges udvikling i engagement og interesser over tid. Hovedresultaterne diskuteres i relation til tidligere forskning og studier, og der identificeres implikationer til praksis. Til sidst fremkommer en diskussion af metoden med udgangspunkt i undersøgelsens fremgangsmåde og informanterne.

5.1. Justerbart kontra balance

Empirien peger på, at der er delte erfaringer og oplevelser med, hvordan engagement i udviklings- og ledelsesarbejde struktureres og rammesættes optimalt. På den ene side beskriver flere af de unge, at de ønsker, at det skal være fleksibelt og justerbart at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætten. Flere af de unge udtrykker, at deres engagement påvirkes af deres øvrige livsomstændigheder, såsom skolearbejde, sociale relationer og mentalt velvære. De ønsker ikke at føle sig tvunget til at møde op, men i stedet at have mulighed for at trække sig tilbage i perioder, hvor de føler sig pressede eller blot er blevet nysgerrige eller interesseret i at engagere sig i noget andet. Dette ønske afspejler sig i Teixeira et al. (2020) beskrivelse af individets behov for at føle kontrol over egne handlinger, og Deci & Ryan (1985) beskrivelse af ønsket om at træffe beslutninger i overensstemmelse med egne interesser og præferencer. Tidligere studier indikerer også, at unge ofte engagerer sig i kortvarige aktiviteter og foretrækker en fleksibel tilgang til deltagelse (Frederiksen et al., 2018). Ibsen & Levinsen (2016) påpeger, at den fleksible og periodiske tilgang til frivilligt arbejde og foreningslivet afspejler den udvikling vi ser i samfundet. Dette indikerer et behov for at tilpasse og revidere tilgangen til udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger for at appellere til unge nu og i fremtiden.

Ifølge sociologen Giddens (1996 i Østerlund, 2004) har det senmoderne samfund medført, at individet har større indvirkning på sin hverdag, og Levinsen (2018) beskriver desuden, at unge i Generation Z står over for mange valg, hvilket kan føre til beslutningsangst og usikkerhed. Vigilius (2023) påpeger, at unge i høj grad er formet af den kultur, de er vokset op i, og beskriver, at de seneste årtier har været præget af et ekstremt fokus på individuel selvudfoldelse. Dermed kan vi se, at unges ønske om justerbart engagement i udviklings- og ledelsesarbejde kan være et produkt af den tid, de lever i, og de kulturelle påvirkninger fra Generation Z. Dette rejser dog også vigtige spørgsmål om, hvordan samfundet og

organisationer kan tilpasse sig disse skiftende behov og forventninger, samtidig med at de opretholder meningsfulde og forpligtende fællesskaber. Østerlund (2009) argumenterer for, at tiden er blevet en knap ressource, og unge stiller større krav om effektivitet og fleksibilitet, hvilket også afspejles i fritidslivet. En fleksibel tilgang til udviklings- og ledelsesarbejde kan derfor appellere til unge, der ønsker at prøve forskellige aktiviteter. Ønsket om en mere fleksibel og justerbar tilgang til udviklings- og ledelsesarbejde er i overensstemmelse med unges idræts- og motionsadfærd. Nyeste forskning om unges adfærd i idrætten illustrerer, at unge ofte ønsker at afprøve flere forskellige aktiviteter og dermed ikke dedikerer sig til en idrætsgren (Rask et al., 2022). Samtidig viser undersøgelsen, at selvom unge er nysgerrige og interesserede i at prøve mange forskellige aktiviteter, følger mængden af tid de bruger på det, også med (ibid.). Disse resultater bakker op om en struktur om udviklings- og ledelsesarbejde, der tillader de unge at træde til og fra i overensstemmelse med deres egne præferencer og interesser.

På den anden side beskriver andre unge, at de oplever deres deltagelse og engagement i foreningen som en arena, hvor de kan lære og øve sig i forskellige kompetencer, før det virkelig gælder, ude i den virkelige verden. Disse unge ønsker at lære at prioritere og balancere mellem deres individuelle forpligtelser, også når livet er svært eller gør ondt. Dette ønske afspejler sig i Deci & Ryan (1985) beskrivelse af, at individet har et behov for at mestre færdigheder, og at de ønsker at føle sig kompetent til at udføre og løse udfordrende opgaver og aktiviteter (Teixeira et al. 2020). De unge, der føler, at deres engagement forpligter, beskriver, at det at møde andre i foreningen, at blive mødt med smil og kram og få et afbræk fra de svære ting, er med til at styrke deres oplevelse af at føle sig værdsat og betydningsfuld. Dette booster deres energi, og deres engagement fremmes. Empirien indikerer, at oplevelsen af, at deres engagement forpligter, bidrager til en følelse af at indgå i et meningsfuldt fællesskab. Denne opfattelse går hånd i hånd med behovet for at føle sig accepteret, respekteret og at være en del af et betydningsfuldt fællesskab med gensidig bekymring (Teixeira et al. 2020). Andersen & Christiansen (2023) peger på, at unge motiveres til deltagelse i frivilligt arbejde ved at føle sig nyttige. Hvilket ifølge empirien også kan overføres til engagement i udviklings- og ledelsesarbejde. Ibsen & Levinsen (2016) beskriver, at oplevelsen af at være en del af et socialt fællesskab bidrager til unges engagement. Således tyder undersøgelsens empiri og tidligere studier på, at engagement i

udviklings- og ledelsesarbejde ikke blot handler om at følge individuelle interesser og præferencer, men også om behovet for at opbygge relationer og tilhørsforhold til andre, samt at opleve at man er meningsfuld i et fællesskab.

5.1.1. Implikationer til praksis: Justerbart kontra balance

På baggrund af undersøgelsen peger empirien og tidligere studier på, at idrætsforeninger kan gavne af en mere fleksibel tilgang til udviklings- og ledelsesarbejde. Dette indebærer muligheden for, at unge kan bidrage til både små og store udviklings-, beslutnings- og ledelsesopgaver og processer. En justerbar tilgang tillader unge at bidrage, når de har tid og motivation, og skaber en kultur, hvor det er acceptabelt at engagere sig i perioder og trække sig tilbage, når andre forpligtelser eller interesser trækker. For at tiltrække unge effektivt bør idrætsforeninger også overveje at tilbyde et bredt udvalg af arbejdsopgaver og processer. Dette fastholder de unges engagement på lang sigt ved at give dem mulighed for at deltage i meningsfulde og varierede opgaver, der appellerer til deres skiftende interesser.

Denne differentierede ramme tager hensyn til, at nogle unge foretrækker fleksibilitet, mens andre ønsker at forpligte sig mere. Ved at tilbyde forskellige valgmuligheder i forhold til tid og type arbejdsopgaver eller ansvarsområder, kan idrætsforeninger appellere til et bredere spektrum af unge. En sådan tilgang anerkender unges foranderlige interesser og deres behov for at jonglere med forskellige aktiviteter. Samtidig med at der er plads til, at de unge kan udvikle livskompetencer gennem idrætsforeningen, såsom at søge nye udfordringer, opnå tro på egne evner og udvikle ansvarsbevidsthed.

5.2. Støttende og nysgerrige ungeansvarlige

Empirien tyder på, at sociale agenter, såsom ungeansvarlige i idrætsforeninger, udgør en central figur i at styrke unges motivation og engagement i udviklings- og ledelsesarbejde. De unges beskrivelser indikerer, at støttende og nysgerrige voksne er en afgørende faktor for at fremme deres lyst og mod til at deltage. På den anden side kan negative reaktioner eller manglende interesse og sparring fra voksne virke hæmmende på deres engagement. Dette fremhæver betydningen af en støttende og nysgerrig tilgang fra de ansvarlige voksne. Denne indsigt stemmer overens med Teixeira et al. (2020) beskrivelse af sociale agents afgørende rolle i at påvirke og bidrage til individets opfyldelse af de tre psykologiske behov.

Denne opmærksomhed på støtte og inddragelse af de unge harmonerer med Linder (2023) synspunkt om at etablere en meningsfuld dialog med unge, anerkende deres individuelle behov og give dem mulighed for at bidrage på områder, de selv ønsker. Det er afgørende, at de voksne støtter og faciliterer de unges valg af opgaver i overensstemmelse med deres interesser og præferencer (ibid.). Dette relaterer sig også til Oostlander et al. (2014) beskrivelse af, hvordan autonomi-støttende ledelse kan motivere unge til frivilligt arbejde, mens modstand og tvang har en demotiverende virkning.

Linder (2023) fremhæver desuden ungeansvarliges som en støttende rolle, der hjælper de unge med at føle sig trygge og ikke alene med opgaverne. Denne støtte omfatter også tilgængelighed for sparring og feedback, især når de unge står over for udfordringer eller tvivl. I begyndelsen er det afgørende, at de unge ved præcis, hvem de kan henvende sig til, og at de har en klar forståelse af deres rolle, muligheder og forventninger i foreningen (Linder, 2023). Eksemplerne illustrerer, at sociale agenter spiller en afgørende rolle i at støtte og opmuntre de unges motivation og engagement.

Empirien peger på, at der, hvor de unge kan opleve modstand eller manglende interesse, er i mødet mellem de garvede og erfaringsrige medlemmer i foreningen, som har været en del af foreningen i mange år. I en holdnings artikel udgivet i Altinget beskriver Jan Sørensen, formand i Skjold BK, at de har fokus på at skabe mere diversitet i bestyrelsens sammensætning for at inkludere flere forskelligheder (2022). Der er endnu ingen unge eller personer uden *livslang foreningsdeltagelse* i ledelsen, hvilket indikerer et behov for en kulturændring, hvor forskelligheder inkluderes og mødes (ibid.). Dette viser et generelt behov for at involvere personer på tværs af køn, alder og etnicitet i ledelsesbeslutninger i foreningerne. For at igangsætte en sådan kulturændring kræver det imidlertid, at foreningen er parat til forandring og ser meningen med det. Millar og Doherty (2016) påpeger, at organisationers evne til at fremme udviklingen og forandringen i foreningen afhænger af deres parathed og villighed til at udvikle og styrke deres evner, ressourcer og processer på forskellige områder. Elmoose-Østerlund & Jørgensen (2016) har også identificeret fire centrale elementer, der kan fremme eller hæmme forandringer og udvikling i foreninger. De beskriver, at enkeltpersoner med betydelige kompetencer, høj motivation og "*en ekstraordinær energi og lyst til forandring*" (ibid. s.6) har en positiv indflydelse på udvikling i foreningen. På samme måde kan personer med *nej-hatte* og dem, der bidrager til en kultur eller atmosfære,

der modarbejder forandring, have en negativ indflydelse på udviklingsprocesserne i foreningen (Elmose-Østerlund & Jørgensen, 2016). Dette stemmer overens med undersøgelsens empiri, hvor de unge beskriver andre medlemmer, der kan tage modet, energien og lysten fra dem. Ikke desto mindre er det vigtigt at bemærke, at denne dynamik kan ændres, hvis man ønsker at benytte sig af de betydelige ressourcer, som de unge bringer med sig.

Det positive er, at 'nej-hatte' ikke er en uheldig personlig egenskab, men en sindstilstand, der er foranderlig – med andre ord, så kan en 'nej-hat' altså godt 'tages af'. (Elmose-Østerlund & Jørgensen, 2016, s.6).

For nogle foreninger vil det være en igangværende forandring, mens det for andre vil være en helt ny udfordring at inddrage og samarbejde med unge i foreningen, og anerkende dem som en central og værdifuld ressource. Før foreningen kan begynde at drage fordel af de unges kompetencer og invitere dem til møder eller spørge om deres synspunkter, ideer og ønsker, er det helt afgørende at forstå, at der ikke leges, men at der handles. De unge skal tages seriøst og mødes med en ærlig dagsorden, hvilket understreger vigtigheden af, at foreningen sikrer sig, at de er klar til denne forandring.

5.2.1. Implikationer til praksis: Støttende og nysgerrige ungeansvarlige

For at styrke unges motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger, er det afgørende at skabe et miljø, hvor de voksne eller ansvarlige, der er omkring de unge, har en støttende og nysgerrig energi og tilgang til de unge. Det skal være trygt at gå til de voksne eller ansvarlige og spørge om hjælp, og de unge skal opleve, at de ved hvem de kan gå til, især i starten. Dette kan komme til udtryk ved, at den eller de ungeansvarlige indtager en rolle som støttende mentorer, som har fokus på at lytte til og anerkende de unges ideer og initiativer. Hvilket kan være med til at skabe en positiv og støttende atmosfære, som positivt styrker deres engagement. Praktiske tiltag kan omfatte regelmæssige opfølgingsmøder mellem unge og deres mentorer for at vende idéer, udfordringer og potentielle nye opgaver.

Ved at indarbejde disse praktiske forslag kan idrætsforeninger forme et støttende og inkluderende miljø, der ikke kun opfylder de unges behov, men også styrker foreningens

samlede kultur og evne til at tiltrække og fastholde unge i udviklings- og ledelsesarbejde, og anerkende unge som værdifulde ressourcer i foreningerne.

5.3. Udviklings- og ledelsestrappe

Undersøgelsen af unges motivation for at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætten har taget udgangspunkt i unge, der allerede er engageret i arbejdsopgaver og aktiviteter i foreninger. 10 ud af 12 af de unge har en baggrund som frivillige trænere i deres respektive foreninger. Desuden har de været tilknyttet foreningen i mindst to år, før de indledte deres engagement i udviklings- og ledelsesarbejde i foreningen. Dette antyder, at processen med at blive involveret i sådant arbejde ikke er spontan, men snarere en gradvis udvikling. Alle de unge udviser indre motivation og en grundlæggende kærlighed til sporten samt en vilje til at bidrage til deres forening. Undersøgelsens resultater harmonerer med Ibsen & Levinsen (2016), der beskriver, at unge ikke bliver frivillige fra den ene dag til den anden, men at det er en proces og deres interesse for at påtage sig ansvar i foreninger stiger med alderen, erfaring og tid brugt i foreningen. Ibsen & Levinsen (2016) fremhæver, at forskellige typer af foreninger har forskellige tilgange til deres frivillige og medlemmer, samt hvordan de differentierer mellem disse roller. Ibsen & Levinsen (2016) beskriver, at den første type forening ser deres medlemmer som værende frivillig. Her pålægges medlemmerne frivillige opgaver fra starten af deres tilknytning til foreningen. Dette integreres som en del af normerne og kulturen og det forventes, at børn og unge, fra det øjeblik de bliver medlemmer, påtager sig ansvar og opgaver. Ibsen & Levinsen (2016) viser, at denne tilgang fremmer unges engagement i foreningen. Ligeledes beskriver de også andre foreningstyper, hvor grænsen mellem frivillige og medlemmer er mere tydelig, og hvor der ikke nødvendigvis er en implicit forventning om, at medlemmerne skal udføre frivilligt arbejde eller påtage sig ansvar. I disse foreninger kan man være "*aktivt nydende medlem uden at yde noget og engagere sig i det fælles anliggende i foreningen*" (Ibsen & Levinsen, 2016, s. 98). Undersøgelsen antyder, at denne tilgang kan virke som en hindring for de unges engagement i foreningen (ibid.).

På den anden side er de sidste to informanter fra undersøgelsen blevet engageret i udviklings- og ledelsesarbejde på en mere spontan måde. Disse informanter har deltaget i fodboldaktiviteter siden barndommen, og har altid været tilknyttet en fodboldforening uden at

påtage sig frivillige opgaver. Deres engagement i udviklings- og ledelsesarbejde illustrerer, at interesse og involvering i foreningslivet også kan opstå spontant under passende omstændigheder. I interviewet med disse informanter kom det frem, at de oprindeligt ikke var klar over, om det overhovedet var muligt at oprette deres egen forening. Desuden var de ukendte med begreberne *vedtægter*, *generalforsamling*, og *referat*. De deler en opfattelse af, at omkring 90% af deres årgang højst sandsynligt heller ikke kender betydningen af disse termer. Denne mangel på viden kan fungere som en barriere, der potentielt afholder mange unge fra at tage initiativ til at danne deres egen forening og udforske deres egne ideer om en ideel forening. Dette perspektiv er også understøttet af Brøgger et al. (2022), der beskriver, at en af de største hindringer for unges engagement i medlemsdemokratiet er deres manglende viden og kendskab til dette område. Dette rejser et vigtigt spørgsmål om, hvorvidt der blandt flere unge i samfundet eksisterer en latent interesse for at etablere en forening eller oprette et lukket hold inden for en eksisterende forening, hvor de kan forfølge deres egne tanker om en ideel forening eller hold. Dog begrænses disse initiativer af manglende information og viden på området. Dette indikerer behovet for at udbrede kendskabet til foreningsstrukturen, dens processer og terminologi for at inspirere og støtte flere unge i at realisere deres idéer indenfor foreningsdanmark.

Derudover fremhæves det, at den yngre generation i høj grad motiveres af stærke værdier og materielle incitamenter, mens forpligtelser og traditioner har en mindre indflydelse (Brøgger et al., 2022). Dette tyder på, at flere unge har alternative forestillinger om en ideel forening i forhold til de nuværende. De ønsker større frihed til at etablere en ny forening eller et nyt hold i en eksisterende forening, der bedre afspejler deres egne interesser og værdier vedrørende en ideel forening. Dette peger på et behov for at forstå og imødekomme unges varierende præferencer og interesser. Hvilket kan betyde, at der skal skabes mere rum og støtte til unge, der ønsker at bidrage til foreningslivet på nye og innovative måder, fx ved at etablere deres egne foreninger, eller ved at oprette egne afdelinger eller hold i eksisterende foreninger. I KFUM idrætsforbund har man introduceret et initiativ kaldet Nye Unge Fællesskaber (NUF), der illustrerer et eksempel på et specialforbund, der aktivt støtter unge i at etablere deres egne nye idrætsfællesskaber (KFUM, u.å.). Formålet med NUF er at hjælpe unge, der ønsker at tage initiativ, men som mangler nødvendig støtte, sparring, kontakter, viden eller økonomiske ressourcer til at realisere deres idéer om nye unge idrætsfællesskaber

(KFUM, u.å.). Dette kan være idrætsfællesskaber som tilknyttes eksisterende foreninger eller ved at blive oprettet som nye foreninger i KFUM. Det er afgørende at understrege, at det er de unge, der har kontrol over processen og beslutter, hvordan det nye fællesskab skal struktureres. NUF er et inspirerende eksempel på, hvordan specialforbund kan fungere som et springbræt, der aktivt støtter unge i at tage initiativ til nye idrætsfællesskaber.

5.3.1. Implikation til praksis

Diskussionen om en udviklings- og ledelsestrappe i idrætsforeninger indikerer primært, at processen med at inddrage unge i udviklings- og ledelsesarbejde er en gradvis udvikling, hvor tid brugt i foreningen, alder og erfaring spiller en afgørende rolle. Det anbefales derfor, at idrætsforeninger eller idrætsforbund anerkender og støtter denne gradvise udvikling ved at implementere en form for *udviklings- og ledelsestrappe*. Her kan medlemmer i foreningen tildeles frivillige opgaver og ansvar fra starten, hvilket gradvist kan tilpasses i forhold til tid, alder og erfaring i foreningen. Dette initiativ kan bidrage til en mere løs opfattelse mellem det at være medlem og frivillig.

Resultaterne indikerer også, at der potentielt er interesse blandt unge for at tage initiativ til at danne deres egne foreninger, eller oprette nye hold eller afdelinger i eksisterende foreninger. Manglende viden om foreningsstrukturen og processerne udgør dog en væsentlig og begrænsende barriere. Det anbefales derfor, at DIF, specialforbundene og/eller idrætsforeningerne øger kendskabet til at oprette foreninger, afdelinger eller hold. Unge kan dermed forme deres ideelle forening med støtte og sparring fra DIF, specialforbund eller idrætsforeningerne. Dette initiativ ville yderligere imødekomme unges varierende interesser og præferencer, da de selv skal forme og udvikle initiativet med støtte fra forbund eller foreninger.

5.4. Metodediskussion

Et væsentligt opmærksomhedspunkt ved denne undersøgelse er, at informanterne udelukkende er unge, der allerede er engagerede i udviklings- og ledelsesarbejde. Dette er væsentligt for resultaterne og praksis anbefalingerne, da de primært vil være relevante for foreninger, der allerede arbejder med unge og inddrager dem i forskellige udviklings- og ledelsesopgaver, eller har unge tilknyttet som frivillige i foreningen. Desuden omfatter

undersøgelsen kun unge, der er tilknyttet idrætsforeninger. Dermed rummer undersøgelsen ikke unge fra alternative idrætsfællesskaber, hvor andre motivations dynamikker muligvis er på spil. Dette åbner op for et potentiale for fremtidig forskning, der kan stræbe efter at undersøge en bredere vifte af idrætsfællesskaber for unge, og inddrage unge som ikke engagerer sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger. Dette kan bidrage til indsigt i, hvordan unge som endnu ikke er en del af idrætsforeninger, frivilligt arbejde eller udviklings- og ledelsesarbejde kan opnå interesse for at indgå i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger eller i idrætten generelt.

Fire ud af de fem foreninger, som informanterne kommer fra, er hold-idrætsforeninger, volleyball, fodbold og håndbold. Den sidste forening er sejlsport, som både kan være individuel- og holdsport. Dermed bygger empirien primært på informanter, der kommer fra holdidræt. Inddragelsen af repræsentanter fra både individuelle og hold idrætsforeninger i undersøgelsen ville potentielt have skabt en mere nuanceret forståelse af unges motivation, qua holdidrætter og individuel idræts forskellige dynamikker. Unikt for holdidræt er samarbejdet og den kollektive præstation. Dette adskiller sig markant fra den individuelle tilgang, som individuel idræt repræsenterer, hvor den enkeltes beslutninger og præstation er mere fremtrædende. Dette afspejler sig i Moradi et al. (2020), som indikerer signifikante forskelle i motivationsfaktorer mellem individer, der dyrker holdidræt og de, der dyrker individuel idræt. Hold idrætsudøvere udviser en højere motivation for samarbejde, mens individuelle idrætsudøvere i højere grad motiveres for udvikling af egne færdigheder, og generelt udviser de en større indre motivation (ibid.).

Derfor kan det tænkes, at unges motivationsfaktorer kan varieres mere end undersøgelsen præsenterer. Unge involveret i holdsport kan være drevet af samarbejde og sociale interaktioner, mens de i individuelle sportsgrene måske vægter autonomi og udvikling af personlige og professionelle kompetencer højere. Ved at udelukke repræsentanter fra individuelle sportsgrene, kan der opstå en skævhed i resultaterne, idet visse motiver og erfaringer måske ikke repræsenteres fuldt ud.

For at imødekomme dette er det værd at overveje at inkludere repræsentanter fra individuelle idrætsgrene, for at opnå en mere nuanceret forståelse af de faktorer, der motiverer unge til at deltage i udviklings- og ledelsesarbejde, der tager højde for diversiteten blandt unge.

Undersøgelsen har anvendt gruppeinterview som primær metode til at indhente oplevelser og erfaringer fra tre til fem unge i hver af de respektive foreninger. Gruppeinterview blev valgt som metode for at skabe en tryk atmosfære, hvor de unge kunne supplere hinanden og styrke refleksionsniveauet i interviewet. Dog viste det sig, at være udfordrende at rekruttere nok unge til at opfylde det ønskede antal informanter fra hver forening, hvilket resulterede i kompromiser i forhold til gruppeinterview formatet. Det var en langsommelig og sporadisk kommunikation med de ungeansvarlige og -konsulenter, der i øvrigt blev mellemliddet til de unge informanter. Rekrutteringsprocessen kunne med fordel have været startet tidligere, hvilket sandsynligvis kunne have ført til flere interviews i overensstemmelse med planen.

De fem gruppeinterviews bestod henholdsvis af to informanter, syv informanter og en enkelt informant. Dette afviger fra det oprindelige mål om tre til fem informanter per interview, hvilket kunne have skabt en mere dynamisk dialog. I interviewet med syv informanter var det især en udfordring, da det primært var tre der deltog aktivt i interviewet, mens de øvrige var mere tilbageholdende og passive. Det individuelle interview bar også en risiko, da andre unge i foreningen ikke kunne supplere med deres oplevelser og erfaringer om udviklings- og ledelsesarbejde i foreningen, hvilket kan have ført til manglende nuancer og kontraster i svarene.

Desuden endte to af interviewene med at blive online grundet forskellige omstændigheder. Dette er heller ikke optimalt, da det udfordre trygheden og tilstedeværelsen i interviewet fra begge parter. Lo Iacono et al. (2016) beskriver ligeledes, at et online format kan udfordre tilliden, da øjenkontakten kan være mangelfuld, som ellers er noget af det i ansigt-til-ansigt interviews, som er centralt for at opbygge tilliden og skabe trygge rammer (ibid.). Generelt går der en del af den nonverbale kommunikation tabt gennem online interviews (ibid.). Dette kom også til udtryk da man for det meste kun kunne se skulder og op, samt at der var forsinkelser i både billede og lyd. Omvendt så kan det online format fungere godt for mennesker, der fx. er generte, da øjenkontakt kan virke intimiderende, her vil online interviews fungere bedre, da de ikke på samme måde får overskredet deres grænser (ibid.). Trods de forskellige ændringer i gruppeinterview formatet lykkedes det at skabe en tryk atmosfære, hvilket afspejlede sig i de personlige fortællinger og latter, der opstod under interviewene. Nogle informanter nævnte endda, at de syntes det var hyggeligt og sjovt at reflektere over eget engagement i idrætten.

6. Konklusion

Baseret på analysen og diskussionen besvares undersøgelsens problemformulering:

Hvordan oplever unge de motiveres til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i idrætsforeninger, og hvordan kan denne viden anvendes til at optimere rammerne omkring de unge i idrætsforeninger?

Undersøgelsens informanter er indre motiverede til at engagere sig i udviklings- og ledelsesarbejde i de respektive foreninger, qua deres kærlighed til idrætten og deres ønske om at give noget tilbage til foreningen. De tre grundlæggende psykologiske behov - autonomi, kompetence og tilhørsforhold, spiller en central rolle i at forstærke den indre motivation. Autonomi kommer til udtryk når de unge oplever, at opgaverne og ansvaret i foreningen, samt foreningens værdier og budskaber, harmonerer med deres egne personlige interesser og identitet. Kompetence udtrykkes gennem deres ønske om at gøre en positiv forskel, og udvikle personlige egenskaber, der både gavner dem inden for foreningslivet og i deres generelle eller fremtidige liv. Dette inkluderer udvikling af ansvarsbevidsthed, selvsikkerhed, imødekomme nye udfordringer og initiativtagning. Oplevelsen af tilhørsforhold styrkes gennem meningsfulde fællesskaber, relationer og bekendtskaber, som bl.a. udtrykker sig i de respektive udvalg, til hyggelige planlægningsmøder og når de faciliterer arrangementer.

Desuden identificeres faktorer, der positivt påvirker de unges engagement. De unge ønsker en fleksibel og justerbar ramme, hvor de kan engagere sig betonet af øvrige livsomstændigheder, hvorimod andre unge ønsker at lære at balancere og prioritere livets forpligtelser. Derudover har støttende, nysgerrige og anerkendende sociale agenter vigtig betydning for de unges engagement. På den anden side kan sure, fraværende og afvisende sociale agenter udfordre deres motivation. På baggrund af undersøgelsen peges der på, at foreninger kan tilbyde de unge en justerbar ramme til at engagere sig i udviklings- og ledelsesopgaver, som rummer forskelligartede opgaver ift. tid og interessefelter. Desuden vendes blikket mod de unges sociale agenter i foreningerne, som skal se deres vigtige rolle i at støtte, stille sig nysgerrige og anerkende unges engagement, deres ideer, perspektiver og initiativer. Afslutningsvist anbefales det at øge kendskabet og muligheden blandt unge til at etablere egne nye idrætsfællesskaber i form af nye hold eller afdelinger i foreninger, eller helt nye idrætsforeninger. Disse anbefalinger rettes mod Projekt Fremtidens Idræt for Børn og Unge

(FIBU) i henhold til at optimere rammerne omkring de unge i idrætsforeningerne, så flere involveres og i udviklings- og ledelsesarbejde.

7. Litteraturliste

Andersen, M. F., & Christiansen, L. B. (Nov. 2022) *Hoved, Kroppen, Klubben: Udskolingselevernes oplevelse af 'Åben Skole' dagen*. Forsknings- og Implementeringscenter for Idræt, Bevægelse og Læring (FIIBL), UC SYD, UCL Erhvervsakademi & Professionshøjskole og Syddansk Universitet.

Bisgaard, P. & Blach, M. (05/12-2023). Dansk Firmaidræt: De unge stemmer skal tætte på den strategiske ledelse. *Idræts Monitor*.
<https://idrætsmonitor.dk/debat/art9648509/De-unge-stemmer-skal-t%C3%A6tte-p%C3%A5-den-strategiske-ledelse>

Braun, V., Clarke, V., & Weate, P. (2016). Using thematic analysis in sport and exercise research. In B. Smith, & A. C. Sparkes, *Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise*. London: Taylor & Francis (Routledge).
<https://doi.org/10.4324/9781315762012.ch15>

Brinkmann, S. (2014) *Det kvalitative interview*. (1. udg.). København. Hans Reitzels Forlag.

Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (red), (2020) *Kvalitative metoder*. (2. udg.). København: Hans Reitzel.

Brøgger, D., Jensen, S. V., Kingo, A. & Jørgensen, A. P. (2022). *Hvor er de unge i medlemsdemokratiet?* Tænketanken Demokratiske Erhverv

Christiansen, L. B., Toftager, M., Kristensen, P. L., Møller, N. C., Larsen, M. N., Schipperijn, J., Høyer-Kruse, J., Skovgaard, T., Rask, S., Baagø-Rasmussen, T., Rasmussen, M., Nielsen, J. H., Melcher, J. N. S. & Præstholm, S. (2022) *Active Healthy Kids - Danmark 2022*. Forsknings- og implementeringscenter for Idræt, Bevægelse og Læring (FIIBL), UC SYD, UCL Erhvervsakademi & Professionshøjskole og Syddansk Universitet.

Dansk Idrætsforbund (u.å.). *Fremtidens Idræt for Børn og Unge*. Lokaliseret d. 18. december 2023 på
<https://www.dif.dk/om-dif/det-arbejder-vi-for/fremtidens-idraet-for-boern-og-unge>

Dansk Ungdom Fællesråd (2023) *Demokratianalysen*. Epinion.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York. Plenum Press.

Elmose-Østerlund, K., & Jørgensen, C. R. (2016). *Undersøgelse af foreningsudvikling med 'DM i foreningsudvikling' som case*. Movements, Institut for Idræt og Biomekanik.

Frederiksen, A. H., Dawe, C., Fabricius, L., & Heilsen, M. (24/01-2018). Hvem sagde ung og uengageret?: Nye perspektiver på unges demokratiske deltagelse. *Mandagmorgen*.
<https://www.nm.dk/artikel/hvem-sagde-ung-og-uengageret-nye-perspektiver-paa-unges-demokratiske-deltagelse>

Halkier, B. (2020) Fokusgrupper. I: Brinkmann S. & Tanggaard, L. (red) *Kvalitative metoder - en grundbog*. København: Hans Reitzel Forlag: 137-152

Husted, S. & Duun, H. J. (31/03-2023). Debat: Se væk fra unges problemer og giv dem reel indflydelse i foreningerne. *Idræts Monitor*

<https://idraetsmonitor.dk/debat/art9287617/Se-v%C3%A6k-fra-unges-problemer-og-giv-dem-reel-indflydelse-i-foreningerne>

Ibsen, B., & Levinsen, K. (2016). *Unge, foreninger og demokrati*. Movements 2016:3, Syddansk Universitet.

Ibsen, B., Møller, J., Sørensen, I. L. J., Thuesen, A. A., Torpe, L. (2009). *Foreningslivet i Danmark: Under udvikling eller afvikling?* Esbjerg. Institut for Forsknings og Udvikling i Landdistrikterne, Syddansk Universitet.

KFUM (u.å.). *NUF - Nye Unge Fællesskaber*. Lokaliseret 18. December 2023 på: <https://kfumid.dk/idraet-for-alle/nye-unge-faellesskaber/>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2008). *InterView*. (2. udg.). København. Hans Reitzels Forlag

Levinson, M. (2018). *7 generationer: værdier, forbrug og levevis nu og i fremtiden*. (1. udg.). Danmark. Fremforsk.

Linder, J. (10/11-2023) Op mod halvdelen af unge i foreninger vil gerne være frivillige – men de kommer ikke af sig selv. *Idræts Monitor*. <https://idraetsmonitor.dk/nyheder/art9607707/Op-mod-halvdelen-af-unge-i-foreninger-vil-gerne-v%C3%A6re-frivillige-%E2%80%93-men-de-ikke-af-sig-selv>

Lo Iacono, V., Symonds, P. & Brown, D. H. K. (2016). Skype as a Tool for Qualitative Research Interviews. *SAGE Publications*. 21(2), 103-117. <https://doi.org/10.5153/sro.3952>

Løgstrup, L. B. (2020). *Pragmatisme*. (2. udg.) Læremiddel.dk. <https://laeremiddel.dk/viden-og-vaerktoej/videnskabsteori/videnskabsteoretiske-retninger/pragmatisme/>

Moradi, J., Bahrami, A. & Amir, D. (2020) Motivation for participation in sports based on athletes in team and individual sports. *Sciend*. 85(1), 14-21. <https://doi.org/10.2478/pcssr-2020-0002>

Olsen, H. (2002) Kvalitative analysestrategier og kvalitetssikring: Tværgående tendenser i engelsksproget og skandinavisk kvalitativ metodelitteratur sammenholdt med Steinar Kvaales InterView. I: Olsen, H. *Kvalitative kvaler: Kvalitative metoder og danske kvalitative interviewundersøgelers kvalitet*. Danmark: Akademisk Forlag A/S

Oostlander, J., Güntert, S. T., van Schie, S., & Wehner, T. (2014). Leadership and Volunteer Motivation: A Study Using Self-Determination Theory. *Heinonline*, 43(5), 869-889. <https://doi.org/10.2478/pcssr-2020-0002>

Rask, S., Petersen, F., Hansen, K. & Eske, M. (2022). *Danskernes motions- og sportsvaner 2020 - Baggrundsrapport*. (1. udg.). Aarhus. Idrættens Analyseinstitut.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Science Direct*. 25, 25(1): 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*. 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/110003-066X.55.1.68>

Saugstrup, H. S., Goth, C. M., Vestergaard, S. S., Jensen, A. G., Bjørgo, H. B. & Nielsen, J. N. (2016) Unge vil have stærke fællesskaber - Nye undersøgelser af unge,

foreninger og fællesskaber afliver myten om de individualiserede unge. Få gode råd til, hvordan foreningslivet imødekommer de unges behov. *Magasinet DUF*. https://duf.dk/fileadmin/user_upload/Editor/documents/DUF_materialer/DUF_Fokus/PUB_2_016-12-03_DUF_Fokus_Fremtid_i_forening.pdf

Smith, B. & Sparkes, A., C., (2016) *Routledge Handbook of Qualitative research in Sport and Exercise*. (1. udg.). London. Routledge.

Sørensen, J. (24/01-2022) Fodboldklub: Vi skal have gang i en kulturændring i dansk idræt. *Altinget*.
<https://www.alinget.dk/idraet/artikel/fodboldklub-vi-skal-have-gang-i-en-kulturaendring-i-dansk-idraet>)

Teixeira, P. J., Marques, M. M., Silva, M. N., Brunet, J., Duda, J. L., Haerens, L., La Guardia, J., Lindwall, M., Lonsdale, C., Markland, D., Michie, S., Moller, A. C., Ntoumanis, N., Patrick, H., Reeve, J., Ryan, R. M., Sebire, S. J., Standage, M., Vansteenkiste, M., Hagger, M. S. (2020). A classification of motivation and behavior change techniques used in self-determination theory-based interventions in health contexts. *Motivation Science*. 6(4), 438–455. <https://doi.org/10.1037/mot0000172>

Wollebæk, D. & Selle, P. (2002). *Det nye organisasjonsamfundet – Demokrati i omformning*. Bergen: Fagbokforlaget.

Zetland. (November 2023). *Good Tape is a secure transcription service for your interview tape*. Også på dansk. Hentet fra Mygoodtape: <https://www.mygoodtape.com/>

Østerlund, K. (2009) *Foreningsidrætten i det senmoderne samfund*. Odense. Institut for Idræt og Biomekanik.