

Analysenotat: Frivillighet i idrettslag i Viken

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	2
Metode og analytisk opplegg.....	2
Rekruttering av frivillige	3
Barrierer for frivillig deltakelse.....	5
Frivillighetsglede, motivasjon og utbytte	7
Støtte og organisering av frivilligheten.....	9
Synliggjøring og anerkjennelse av frivillige	11
<i>Tilknytningstyper blant frivillige: Sosiodemografisk profil og implikasjoner.....</i>	<i>12</i>
<i>Styremedlemmers perspektiv – trivsel, motivasjon og varighet.....</i>	<i>13</i>
<i>Valgkomiteens erfaringer – hvorfor sier folk nei?.....</i>	<i>13</i>
Fra funn til anbefalinger – veien videre.....	14
<i>Supplerende analytiske momenter</i>	<i>15</i>
<i>Supplerende metodiske refleksjoner: Perspektiv, bias og datakvalitet.....</i>	<i>17</i>
<i>Oppdatert spørreundersøkelse 2025: Frivillighet i idrettslag – erfaringer, utfordringer og suksessfaktorer.....</i>	<i>23</i>
RefId for å identifisere idrettsalg	23
Versjon A: For styreleder (organisasjonsnivå)	23
<i>Styremedlem – dine erfaringer som frivillig i styret</i>	<i>25</i>
RefId for å identifisere idrettsalg	25
<i>Valgkomité – erfaringer med rekruttering til styret.....</i>	<i>26</i>
RefId for å identifisere idrettsalg	26

Innledning

Dette analysenotatet utgjør et rammeverk for å analysere en spørreundersøkelse om frivillighet i idrettslag i Viken. Notatet inneholder ikke analyser av faktiske data, men er utformet slik at det kan tas i bruk straks undersøkelsen er gjennomført. Vi bygger på strukturen og problemstillingene som allerede er skissert i spørreundersøkelsen og det tilhørende analyse- og tolkningsnotatet. Videre kobles disse problemstillingene til relevant forskning og innsikt om frivillighet, både internasjonalt og nasjonalt, med vekt på norsk kontekst og idrettssektoren.

Frivillig innsats er selve ryggraden i norsk idrett. Norge er i verdenstoppen når det gjelder frivillig deltakelse generelt – om lag 60 % av den voksne befolkningen deltar i frivillig arbeid årlig. Idrettslag utgjør en betydelig andel av denne aktiviteten; en undersøkelse viser at omtrent 24 % av nordmenn har engasjert seg frivillig innen idrett. Mye av frivilligheten i idrett er foreldredrevet, det vil si drevet av foreldre som bidrar i barnas idrettsaktiviteter. Foreldredrevet frivillighet utgjør en vesentlig del av frivilligheten i Norge, og idretten er en typisk arena hvor travle småbarnsforeldre tar trener- eller lederverv for å støtte barn og unge. Samtidig viser forskning at denne gruppen frivillige ofte opplever lavere motivasjon og tilfredshet enn andre frivillige – noe som kan henge sammen med at innsatsen i stor grad er motivert av pliktfølelse for barna.

Idrettsfrivilligheten står i en brytningstid preget av nye utfordringer og muligheter. COVID-19-pandemien ga et midlertidig fall i frivillig innsats, men en fersk studie tyder på at frivilligheten har “kommet tilbake til normalen” i etterkant. Overordnet er engasjementet stabilt høyt, men enkelte grupper – spesielt yngre menn – har ikke kommet tilbake i samme omfang som før pandemien. Samtidig øker forventningene til hva idrettslagene skal levere, både fra det offentlige, fra medlemmer og foreldre. Dette kan gi økt press på de frivillige i idrettslagene. Det er også en pågående profesjonalisering i idretten; flere klubber ansetter administrativt ansatte eller trenere. Forskning tyder på at økt profesjonalisering kan svekke frivillig organisering som prinsipp, ved at frivilliges posisjon og beslutningsmakt reduseres. Med andre ord balanserer mange idrettslag mellom å være forening (frivillig drevet fellesskap) og forretning (mer markeds- og profesjonelt drevet). Denne spenningen er grundig diskutert av Solstad & Sandvik (2024) i deres NOVA-rapport om frivillighet i idrettslag i Oslo.

Notatet er strukturert etter hovedtemaene/problemstillingene fra undersøkelsen: Rekruttering, Barrierer, Frivillighetsglede, Støtte og organisering, samt Synliggjøring og anerkjennelse. For hver av disse temaene oppsummerer vi relevant forskning (inkludert klassiske studier som Clary et al. 1998 om motivasjon, og nyere norske studier som Fladmoe, Sivesind & Enjolras 2024; Seippel 2022; Solstad & Sandvik 2024; Sivesind mfl. 2025; IMDi 2024, m.fl.). Vi trekker også inn praktiske verktøy og innsikter fra Frivillighet Norge – for eksempel bruk av Frivillig.no for å rekruttere nye frivillige, veiledere om mangfold og inkluderende rekruttering, og relevante erfaringsbaserte tips. Til slutt diskuterer notatet hvordan funn fra undersøkelsen kan omformes til konkrete anbefalinger for idrettslag, idrettskretser og offentlige aktører.

Metode og analytisk opplegg

Spørreundersøkelsen kartlegger sentrale sider ved frivilligheten i idrettslagene, og analysen vil kombinere kvantitative og kvalitative tilnærminger for å svare på problemstillingene. For å sikre en systematisk og meningsfull analyse av dataene planlegges følgende opplegg:

- Kategorisering av respondenter og klubber: Vi vil gruppere svarene etter relevante bakgrunnsvariabler for å avdekke mønstre. Et sentralt kriterium er klubbstørrelse – små, mellomstore og store idrettslag (f.eks. basert på medlemsantall eller antall frivillige). Tidligere studier indikerer at klubbens størrelse kan påvirke frivillighetens organisering; mindre lag er ofte basert utelukkende på frivillig innsats, mens større lag kan ha noe mer

administrativ støtte og andre rammevilkår. Et annet grupperingstiltak er frivilligtype/rolle. Dersom undersøkelsen skiller mellom ulike typer frivillige (for eksempel trenere, styremedlemmer, arrangørfrivillige, dommere, foreldre vs. ungdom osv.), vil vi analysere disse gruppene hver for seg. Ulike frivilligroller kan ha ulike motivasjoner og utfordringer – eksempelvis kan styremedlemmer være mer opptatt av organisering og støtte, mens trenere er nærmere aktiviteten og kanskje mer motivert av sportslig utbytte.

- Koding av åpne svar: Undersøkelsen kan inneholde fritekstsvaer (åpne spørsmål) om f.eks. hvilke barrierer man opplever, eller forslag fra respondentene. Vi forbereder kodingsrammeverk basert på kjent forskning og terminologi. For eksempel planlegger vi å kode åpne svar om barrierer i henhold til de seks barriere-kategoriene identifisert av Frivillighet Norge (beskrevet under Barrierer-kapitlet). Tilsvarende vil vi kode kvalitative svar om motivasjon og frivillighetsglede ut fra kjente motivasjonskategorier (beskrevet under Frivillighetsglede), inspirert av Clary et al. (1998) sitt rammeverk. En slik koding vil gjøre det mulig å kvantifisere og sammenligne tekstsvaer på en systematisk måte (f.eks. “hvor mange nevner ‘tidsmangel’ som barriere?”). Kodingen vil bli gjort av minst to analysekonsulenter for å sikre pålitelighet, og kategoriene kan justeres induktivt dersom nye temaer går igjen i materialet.
- Sammenligning på tvers av grupper: Vi vil se etter differenser i svarfordeling mellom ulike undergrupper. For eksempel kan vi undersøke om små klubber rapporterer andre barrierer enn store klubber, eller om frivillige under 30 år motiveres av andre ting enn frivillige over 50 år. Slike sammenligninger kan gi pekepinn på om visse utfordringer er universelle eller mer spesifikke for bestemte kontekster. Dersom dataene tillater det, vil vi også bruke krysstabulering og enkle statistiske tester (chi-kvadrat, t-tester etc.) for å vurdere signifikante forskjeller mellom grupper.
- Forankring i teori og tidligere funn: I analysen av hvert tema kobles surveyfunnene tilbake til forskning. Dette notatet gir en teoretisk referanseramme slik at vi på forhånd vet hva vi “leter etter”. For eksempel: dersom dataene indikerer lav rekruttering av unge menn, kan vi trekke veksler på Fladmoe et al. (2024) som dokumenterer nettopp en nedgang i frivillig deltakelse blant yngre menn nasjonalt. Slik kontekstualisering vil være med på å tolke funnene mer treffsikkert og gjøre dem relevante for tiltak.

Analysen vil bli presentert tematisk (etter kapitlene under), der hvert kapittel tar for seg relevante survey-spørsmål og analyserer disse i lys av nevnte teori og verktøy. Underveis vil vi også påpeke metodiske begrensninger der det er aktuelt (f.eks. om enkelte grupper er underrepresentert i utvalget, eller hvis et spørsmål har mange ubesvarte). Totalt sett skal analysenotatet fungere som en mal: det angir hvilke aspekter som skal undersøkes og hvordan, slik at vi kan fylle inn de faktiske tallene og sitatene fra undersøkelsen når disse foreligger.

Rekruttering av frivillige

Problemstilling: Hvordan rekrutterer idrettslagene nye frivillige, og hvilke utfordringer og muligheter finnes i rekrutteringsarbeidet?

Relevant forskning og innsikt: Rekruttering av frivillige er avgjørende for å opprettholde aktiviteten i idrettslagene. En gjentakende utfordring er at “kjernetroppen” av frivillige blir for liten – ofte er det de samme personene som påtar seg mange oppgaver, og det kan være vanskelig å få med nye. Tidstrender i frivilligheten viser likevel at rekrutteringspotensialet er stort: I Norge oppgir to av tre voksne at de gjør frivillig arbeid i løpet av et år. Utfordringen er å nå ut til og engasjere dem som ikke allerede er involvert. Forskning indikerer at frivilligheten endrer karakter – mange ønsker kortere og mer fleksible oppdrag fremfor langvarige forpliktelser. Dette kan bety at idrettslag må tilby ulike former for engasjement, fra faste verv til ad hoc-oppgaver, for å appellere til flere.

En viktig innsikt er betydningen av personlig invitasjon og kjennskap. Mange blir frivillig fordi “noen spurte dem”. I idrettslag skjer rekruttering ofte uformelt: trenere spør foreldrene på sidelinja, eller styret rekrutterer nye medlemmer blant kjente i miljøet. Dette fungerer ofte, men har også begrensninger – man risikerer å rekruttere fra et begrenset nettverk (de samme familiene eller kontaktene). Ifølge Frivillighet Norge er “kjennskap” (det å vite om muligheten og bli spurt) et av de mest grunnleggende kriteriene for deltakelse. Organisasjoner som ønsker et mangfold av frivillige, bør derfor rekruttere mer åpent enn kun via eksisterende nettverk.

Rekrutteringsverktøy og -strategier: Det finnes flere verktøy og initiativer som kan støtte idrettslag i å nå ut bredere:

- Frivillig.no: En nasjonal digital plattform der organisasjoner kan legge ut oppdrag og folk kan melde seg. Frivillig.no fungerer som en “digital oppslagstavle” for frivillige oppdrag. Idrettslag kan annonsere behov (f.eks. “hjelpetrener for J12-lag” eller “dugnadskoordinator til cup”) og nå personer utover sin egen medlemsmasse. Frivillighet Norge, som driver Frivillig.no, anbefaler idrettslag å bruke denne aktivt for å få tak i nye folk. Konkret kan klubben legge ut oppdrag, dele lenken i sosiale medier og nyhetsbrev, og til og med få gratis annonsering via Frivillig.no sine kanaler. Vi vil i analysen se på i hvilken grad klubbene i Viken faktisk bruker Frivillig.no eller liknende verktøy, og om de som bruker det rapporterer bedre rekruttering.
- Målrettet rekruttering av underrepresenterte grupper: Dersom enkelte grupper (for eksempel ungdom, personer med innvandrerbakgrunn eller funksjonsnedsettelse) er svakt representert blant de frivillige, kan egne rekrutteringstiltak rettes mot dem. Frivillighet Norges veiledere om mangfoldig rekruttering påpeker at man bør “vise frem behovet for ulike folk til ulike typer oppgaver” og tydeliggjøre at alle er velkomne. For eksempel kan idrettslaget ha info på flere språk, oppsøke miljøer utenfor idretten (skoler, innvandrerråd, NAV) for å invitere nye, eller arrangere åpne dager der man forteller om frivilligmuligheter. En rapport fra IMDi (2024) viser at det å forklare konseptet frivillighet og dugnad til familier med kort botid i Norge er viktig – mange kjenner ikke til hvordan norske idrettslag drives, og må bli invitert inn på en inkluderende måte.
- Foreldre som ressurs: Siden barneidretten er så foreldredrevet, er rekruttering av nye foreldre hvert år en kontinuerlig prosess. Her kan klubben systematisere “frivilligpakken” til foreldrene: allerede ved innmelding av et barn kan man informere om at alle foreldre forventes å bidra med noe, og tilby en meny av oppgaver. Samtidig viser forskning at disse foreldrene – midt i tidsklemma – trenger fleksibilitet og forståelse. Et godt grep kan være å tilby mikro-roller (f.eks. ansvarlig for en enkelt turnering, eller kjøreutvalg til bortekamper) for dem som ikke kan binde seg ukentlig. Noen klubber har innført ordninger som “frivillighetskvoter” (du velger X antall dugnader eller vakter per år), mens andre velger å gi moderasjon i treningsavgift for foreldretrenere etc. Under analysen vil vi innhente om respondentene nevner slike tiltak, og om de opplever at det fungerer.
- Rekruttering av unge frivillige: Ungdom kan også være en ressurs som frivillige (f.eks. som hjelpetrener for yngre lag, dommere, styremedlem i ungdomsgruppe). Tall tyder på at medlemskap og engasjement blant ungdom faktisk øker i mange frivillige barne- og ungdomsorganisasjoner. For å lykkes med unge frivillige må man tilby det de motiveres av: medbestemmelse, læring, ansvar, sosialt fellesskap og moro. Unge ønsker å bli hørt og få utvikle seg. Idrettslag som gir ungdom reell innflytelse (f.eks. lar dem sitte i styret eller lede prosjekter) og legger til rette for at det skal være gøy og sosialt, kan tiltrekke seg flere unge ressurser. I analysen bør vi se om det finnes ungdomsfrivillige i utvalget, og hva som eventuelt motiverer dem.

Når vi skal analysere rekrutteringsdelen av undersøkelsen, vil vi først kartlegge hvilke metoder brukes per i dag. Spørreskjemaet har antagelig avsjekkingsbokser eller åpne svar om rekrutteringsmåter (f.eks. “Via foreldre på trening”, “SoMe”, “Frivillig.no”, “Annonsering”, osv.). Vi vil kode disse og se hvilke som er mest utbredt. Deretter kan vi kryssgruppere: er det forskjell på små og store klubber? (Kanskje større klubber bruker internett/plattformer mer aktivt, mens små satser på personlig kontakt.) Vi vil også tolke funnene i lys av suksesskriterier fra forskning: For eksempel, hvis få oppgir at de bruker Frivillig.no, kan det tyde på et potensial for enklere rekruttering ved å ta i bruk denne gratis tjenesten.

Til sist i rekrutteringskapitlet vil vi identifisere eventuelle gap: Grupper av frivillige klubben mangler. Dette kan henge sammen med barrierer (neste kapittel), men har også med rekruttering å gjøre – når noen ikke deltar, må vi rekruttere annerledes for å nå dem. Funnene her vil danne grunnlag for anbefalinger som å utvikle rekrutteringsplaner, opprette egne rekrutteringsansvarlige, eller samarbeide med idrettskrets/kommuner om rekrutteringskampanjer.

Barrierer for frivillig deltakelse

Problemstilling: Hvilke barrierer hindrer folk i å engasjere seg frivillig i idrettslag, og hvilke utfordringer møter idrettslagene i å beholde og inkludere frivillige?

Relevant forskning: Barrierspørsmålet er sentralt for å forstå hvorfor mulige frivillige ikke blir med, eller hvorfor eksisterende frivillige faller fra. Frivillighet Norge har i samarbeid med en rekke organisasjoner identifisert seks hovedbarrierer for deltakelse i frivillig arbeid. Disse gjelder generelt i frivilligheten, og er høyaktuelle for idrettslag:

- **Kjennskap:** Mange deltar ikke fordi de simpelthen ikke vet om behovet eller muligheten. De blir ikke spurt, eller de kjenner ikke til hvordan de kan bidra. “Ingen har spurt meg” er et gjennomgående funn i flere studier om hvorfor folk ikke er frivillige. Å synliggjøre at “her trengs du” er derfor avgjørende for å overkomme kjennsksbarrieren.
- **Tilgjengelighet:** Dette handler om praktiske forhold som kan gjøre det vanskelig å delta. For idrettsfrivillige kan det være transport (må man kjøre langt for å delta i en frivillig rolle?), tidspunkt (kolliderer oppgavene med arbeidstid eller andre forpliktelser?), barnepass (for de med små barn), osv. Hvis det frivillige arbeidet ikke er lett tilgjengelig i hverdagen, faller mange fra.
- **Tid (tidsklemma):** En av de hyppigst nevnte grunnene til å ikke være frivillig er mangel på tid. Spesielt for foreldre og yrkesaktive er tidsklemma reell. Man prioriterer kjerneoppgaver jobb/familie, og dugnad kommer i tillegg. Selv om forskning også viser at mange frivillige finner tid fordi de opplever arbeidet som meningsfylt, er det et faktum at frivillig arbeid konkurrerer med mange andre aktiviteter om folks kalender. Omfanget av det som forventes av en frivillig kan i seg selv bli en barriere – hvis man tror det er “veldig mye jobb”, lar man kanskje være å melde seg.
- **Kultur og språk:** For noen grupper er det kulturelle eller språklige dørstokker. Dette gjelder særlig når vi ønsker å inkludere frivillige med innvandrerbakgrunn. Konsepter som dugnad og frivillighet kan være uvante og må forklares. Språkproblemer kan gjøre det vanskelig å henge med på møter eller instruksjoner, og ulik kulturell bakgrunn kan gjøre at man ikke føler seg helt “inne i gjengen”. I intervjuer med foreldre med innvandrerbakgrunn nevnes barrierer som kulturelle/religiøse normer (f.eks. hvem som tradisjonelt tar slike roller, eller om det er akseptabelt for kvinner å engasjere seg offentlig). Å møte en organisasjonskultur som oppleves lukket (“de andre kjenner hverandre fra før, jeg føler meg utenfor”) kan også skremme bort nye frivillige.
- **Økonomi:** Økonomiske barrierer kan spille inn på flere måter. For det første kan kostnader ved å delta som frivillig være en hindring – selv om selve arbeidet er ulønnet, kan man få

utgifter til transport, utstyr, tapt arbeidsfortjeneste ved å ta fri til et arrangement, osv. I tillegg er det i idrettslag ofte dugnader og lotterier for å samle inn penger, og noen kan kvie seg for å delta dersom de føler de må bidra økonomisk. En studie peker også på at det kan være tabu å si fra om at økonomien er en hindring – man vil ikke innrømme at man ikke har råd til å ta med laget på cup eller kjøpe kioskvarer til dugnaden, så i stedet trekker man seg. For familier med svak økonomi og samtidig svakt nettverk kan kombinasjonen bli utslagsgivende for ikke å involvere seg.

- Oppfølging (inkludering i rollen): Den siste barrieren handler om hvordan frivillige tas imot og følges opp. Får de opplæring? Blir de inkludert sosialt? Får de tilbakemeldinger? Mange nye frivillige opplever usikkerhet “–hva forventes av meg?”, “gjør jeg en god nok jobb?”. Hvis organisasjonen ikke har noen form for onboarding eller oppfølging, kan nye frivillige falle fra fordi de føler seg utrygge eller unyttige. Frivillighet Norge fremhever at bevisst oppfølging av nye frivillige er viktig for å holde på dem. I idrettslag kan dette bety at styret sørger for å holde kontakten med trenere og lagledere, tilbyr møter eller kurs, eller at erfarne frivillige tar de nye “under vingene”.

I tillegg til disse seks generelle barrierene, viser forskning på idrettens frivillighet noen spesifikke utfordringer. Solstad & Sandvik (2024) peker på at profesjonaliseringspresset i idretten kan bli en barriere i seg selv: Når det blir stadig flere krav (politiattest, trenerkurs, registrering i systemer, planverk for inkludering, osv.), kan det virke avskrekkende på frivillige som føler at de må være “supermennesker” for å henge med. I deres feltarbeid kom det fram at enkelte frivillige nesten kvier seg for å påta seg verv fordi oppgavene er blitt så formaliserte. Dette er en strukturell barriere skapt av omgivelsene (offentlige krav, digitalisering og toppstyring). Idrettsforbundet har forsøkt å avhjelpe noe av dette gjennom forenklingstiltak og støtte til klubbadministrasjon, men det er fortsatt en balanse mellom krav og frivillighetens egenart.

Analyse av barrierer i undersøkelsen: I surveyen forventer vi å finne spørsmål som “Hva er de største hindrene for å få flere frivillige i deres idrettslag?” eller “Hvorfor slutter frivillige hos dere?”. Disse kan være flervalgsspørsmål (kanskje med alternativer som tilsvarende mange av barrierene over), og/eller åpne spørsmål. Vi vil analysere fordelingen av de oppgitte barrierene – hva peker klubbene oftest på? Forventer vi f.eks. at “tidsmangel” scorer høyt? Det er sannsynlig, gitt tidligere studier. Om mange peker på “få folk vet at vi trenger hjelp”, så understreker det kjennsksproblemet.

Vi vil også kode eventuelle åpne tekstsvare om barrierer inn under de seks kategoriene beskrevet over, samt en “annet”-kategori for nye ting. Denne kodingen vil gi oss mulighet til å kvantifisere de åpne svarene. Kanskje dukker det opp interessante nyanser, f.eks. “for mye interne konflikter” eller “dårlig miljø i klubben” som barrierer – det er ikke direkte nevnt i standardkategoriene, men kan komme frem. Slike funn må vi merke oss særskilt.

En viktig del av barrieretemaet er inkludering av nye grupper. Dersom dataene er brutt ned på respondenttype (for eksempel om noen med innvandrerbakgrunn har svart på undersøkelsen, eller om noen idrettslag har særlig flerkulturelt miljø), kan vi lete etter forskjeller. Kanskje opplever flerkulturelle klubber andre barrierer (språk, kultur) mer enn etnisk norske gjør. IMDi-rapporten (Eimhjellen m.fl. 2023) fremhevet at språkutfordringer og det å ikke forstå “usynlige regler” i organisasjonen var gjengangere blant foreldre med minoritetsbakgrunn. Dersom våre data har indikasjoner på det samme, kan vi underbygge det med denne forskningen.

Vi vil også sjekke om barrierene varierer med klubbstørrelse: Kanskje små klubber sier “få frivillige må gjøre alt” (kapasitet som barriere), mens store klubber sier “det er vanskelig å inkludere nye fordi vi allerede har en kjerne”. Og varierer det med idrettstype? (Lagidrett vs. individuell idrett –

f.eks. i lagidrett er foreldre sterkt involvert, mens i individuelle idretter kan det være færre foreldrefrivillige.)

Oppsummering i dette kapittelet: Når vi har kartlagt de viktigste barrierene i Viken-idrettslagene, vil vi kunne identifisere hvor skoen trykker mest. Er det først og fremst tiden som mangler, eller er det informasjon og synlighet? Hvert mønster gir rom for ulike tiltak. Notatet vil peke fremover mot slike tiltak (som utdypes under anbefalinger). For eksempel: Hvis “oppfølging” scorer lavt (dvs. at manglende oppfølging er en stor barriere), er en åpenbar anbefaling at klubbene og kretsen må investere i bedre frivilligoppfølging, f.eks. ved å opprette en frivillighetsansvarlig eller mentorordning.

Frivillighetsglede, motivasjon og utbytte

Problemstilling: Hva motiverer de frivillige i idrettslag, og hvilken “glede” eller utbytte får de av å bidra? Hvordan trives de frivillige med sine oppgaver?

Relevant forskning: Motivasjon i frivillig arbeid er et velutforsket tema, og et av de mest kjente rammeverkene er “Volunteer Functions Inventory” (VFI) utviklet av Clary, Snyder m.fl. (1998). Clary et al. (1998) identifiserte seks hovedmotivasjoner for frivillig arbeid, som også er testet i Norge. I en nordisk kontekst (Habermann 2001) er de seks motivasjonsdimensjonene beskrevet som:

- Verdier: Altruistiske og humanitære motiver – ønske om å hjelpe andre og bidra til samfunnet. (F.eks.: “Jeg brenner for at barn skal ha et idrettstilbud”.)
- Læring (forståelse): Muligheten til å lære noe nytt, utvikle ferdigheter og få erfaringer. (F.eks.: “Jeg får ledererfaring av å sitte i styret” eller “jeg lærer mye om barn ved å være trener”.)
- Identitet (selvforsterkning): Frivillig arbeid kan styrke ens selvbylde og gi personlig vekst eller mening. (F.eks.: “Det gir meg en følelse av å være en god borger/forelder” – altså at det stemmer med ens verdier og identitet å bidra.)
- Sosiale forventninger: Å imøtekomme forventninger fra omgivelsene eller få sosial anerkjennelse. (F.eks.: “Det forventes at jeg bidrar – de andre foreldrene gjør det” eller et ønske om status som “ildsjel” i lokalmiljøet.)
- Innflytelse/makt: Ønske om å påvirke noe eller ha en stemme. (F.eks.: “Ved å sitte i klubbens styre kan jeg være med å bestemme og forbedre ting” – makt og påvirkningsmulighet motiverer.)
- Karriere: Bygge erfaring og nettverk som kan være nyttig for egen karriere eller utdanning. (F.eks.: “Jeg studerer idrett og dette ser bra ut på CV-en” eller “jeg ønsker å bli trener på heltid, så frivillig trenererfaring er nyttig”.)

Disse motivasjonsfaktorene overlapper delvis med hva frivillige får igjen av arbeidet. Ofte har samme person flere motivasjoner samtidig. For foreldrefrivillige i idretten er verdimotivet sterkt (de gjør det for barna, for idrettsgleden) og også det sosiale – mange trives med miljøet rundt laget. Samtidig kan sosiale forventninger spille inn: Foreldre føler et ansvar for å trekke lasset på vegne av barna og fellesskapet. Jonvik & Løvaas (2021) fant at til tross for lavere indre motivasjon, opplever foreldrefrivillige mening gjennom andre kilder – f.eks. barnas gledesfølelse og det sosiale fellesskapet – snarere enn personlig behovstilfredsstillelse.

Et annet viktig begrep i denne konteksten er frivillighetsglede. Det sikter til gleden, trivselen og tilfredsheten man opplever ved å være frivillig. Flere studier, blant annet Loga (2010) og en stortingsmelding om frivillighet, har påpekt at frivillig arbeid kan være “egen kilde til økt livskvalitet” for den som deltar. Frivillige kan styrke sin selvfølelse, oppleve mestring og bygge

sosiale bånd som forebygger ensomhet. Dette henger sammen med det vi ofte ser i praksis: frivillige forteller at de får “så mye tilbake” – glede av å se andre ha det gøy, nye venner, følelsen av å være del av noe meningsfullt. I idrettslag er idrettsglede et kjernebegrep, og frivillighetsgleden er nært knyttet til nettopp gleden av idrett: å se barn utvikle seg, å feire små og store seire sammen, og å oppleve fellesskapet.

Når det gjelder forskjeller i motivasjon, har Senter for forskning på sivilsamfunn (Fladmoe et al.) funnet at den “nye frivilligheten” preges av at folk gjerne vil ha meningsfulle, avgrensede oppdrag i tråd med sine egne verdier. Det betyr at dagens frivillige kanskje er mindre lojale mot én organisasjon over tid, men mer drevet av sak/aktivitet der og da. For idrettslag kan dette bety at frivillige (særlig de som ikke er foreldre) motiveres av sporten i seg selv – de vil bidra fordi de elsker fotball, håndball, friidrett etc. – men om de ikke trives eller får utbytte, vil de ikke nøle med å forlate klubben.

Analyse av motivasjon/frivillighetsglede i undersøkelsen: Spørreundersøkelsen dekker trolig dette temaet gjennom spørsmål som “Hvorfor engasjerer du deg frivillig?” (hvis frivillige selv svarer) eller “Hva opplever dere at motiverer frivillige hos dere?” (hvis det er ledere som svarer på vegne av klubben). Vi vil analysere slike spørsmål ved å bruke ovennevnte motivasjonskategorier som analysebriller. Dersom det er flervalg (f.eks. “kryss av de grunner som passer”), kan vi direkte se andelen som nevner ulike motiv. Vi forventer for eksempel at mange vil hake av “For å skape et godt tilbud for barna” (verdiorientert motiv) eller “Fordi det er sosialt og hyggelig” (sosial motivasjon). Færre vil antagelig krysse av ting som karriere (da frivillig idrettsarbeid sjelden gjøres kun for CV’en, med unntak av unge trenere).

Er det åpne svar om motivasjon, vil vi kode dem inn i motiv-kategoriene (verdier, læring, sosial, identitet, innflytelse og karriere). Dette gjør at vi kan telle forekomsten av f.eks. verdimotiv vs. egennyttemotiv. Kanskje kommer det også fram fine sitater vi kan bruke i rapporteringen for å illustrere frivillighetsgleden – slike anekdotiske eksempler (“Det er verdt all innsatsen når jeg ser gleden i barneøyne på trening”) kan gi liv til tallene.

En annen side ved frivillighetsglede er tilfredshet og trivsel i rollen. Undersøkelsen har muligens spørsmål ala “I hvilken grad trives du som frivillig i laget?” eller “Opplever de frivillige i klubben at det de gjør er meningsfylt?”. Svarer folk stort sett at de trives godt, er det et sunnhetstegn – da er frivillighetsgleden høy. Hvis vi finner indikasjoner på lav trivsel (kanskje i form av at foreldre føler det som et ork?), vil vi sette det i kontekst: For eksempel tyder Jonvik & Løvaas (2021) på at foreldrefrivillige ofte opplever mindre tilfredsstillelse av egne behov i frivilligheten enn i jobb, men de finner mening gjennom andres glede. Det kan vi tolke som at selv om de kan oppgi “slitsomt til tider” vil de kanskje fortsatt mene det er verdifullt.

Under analysen vil vi også se på motiv som ikke er oppfylt: Dette glir over i neste tema om støtte, men hvis de frivillige ikke opplever frivillighetsglede, skyldes det ofte manglende anerkjennelse eller at oppgavene ble for kjedelige/urelevante i forhold til motivasjonen deres. For eksempel: En person som meldte seg for å “være nær barna i sporten” (sosial/verdiorientert motiv) kan miste gleden hvis vedkommende bare settes til å selge vafler og aldri får se selve aktiviteten. Så match mellom motivasjon og oppgave er viktig.

Vi kan sammenligne motivasjonsmønstre etter frivilligtype: Kanskje trenere scorer høyere på sportslig motiv (“egne barn”/“glede ved sporten”), mens styreledere scorer høyere på “påvirke og ta ansvar” (innflytelse). Slike forskjeller er nyttige å vite for å kunne tilpasse hvordan man rekrutterer og behandler ulike frivilligrupper.

Oppsummert vil denne delen av analysen gi oss et bilde av hva som driver de frivillige, og hva de får igjen. Høy frivillighetsglede og indre motivasjon lover godt for at de blir værende og gjør en god innsats, mens lav tilfredshet eller hovedsakelig ytre motivasjon (plikt) kan bety at man står i fare for å miste dem når forpliktelsen er over. Dette leder til neste tema, hvordan vi støtter dem.

Støtte og organisering av frivilligheten

Problemstilling: Hvordan organiseres og støttes frivillig arbeid internt i idrettslagene? Hvilken støtte trenger frivillige for å lykkes og trives, og hvordan balanserer man frivillig innsats med en profesjonalisert idrettshverdag?

Relevant forskning: God støtte og tilrettelegging for frivillige er en nøkkelfaktor for å beholde dem. Frivillighet Norge og Aldersvennlig Norge har utviklet prinsipper for en aldersvennlig frivillighet, hvor flere punkter gjelder alle aldersgrupper. Blant disse er: “Gi god oppfølging og aktiv støtte” og “Tilrettelegg for fellesskap og nettverk”. Det vil si at organisasjoner bør ha systemer for å følge opp frivillige underveis – enten det er gjennom en frivilligkoordinator, jevnlig frivilligmøter, eller mentorordninger – og legge til rette for at frivillige føler seg som del av et lag.

I idrettslag ser vi ofte at noen få nøkkelpersoner bærer mye ansvar (f.eks. leder, sportslig leder, kanskje en ansatt daglig leder hvis klubben er stor). Disse personene spiller en viktig rolle i å koordinere frivillige. Ifølge teori om frivillig ledelse er anerkjennelse, støtte og autonomi tre viktige faktorer for motivasjon. Autonomi betyr å la frivillige eie oppgavene sine – ikke detaljstyre alt – slik at de føler ansvar og stolthet. Samtidig trenger de støtte i form av ressurser (utstyr, informasjon) og følelsen av trygghet (vite at de kan få hjelp om nødvendig).

En utfordring som nevnt er økende profesjonalisering. Solstad & Sandvik (2024) fant at profesjonalisering kan svekke frivilliges posisjon, men den trenger ikke utelukkende være negativ. En del klubber ansetter f.eks. en klubbutvikler eller frivillighetskoordinator nettopp for å støtte de frivillige bedre. Der den tradisjonelle modellen var at frivillige tok seg av alt fra regnskap til treneroppgaver, ser vi nå at noen oppgaver lønnes (f.eks. administrasjon, sportslige ledere) for å avlaste frivillige. Dette kan frigjøre frivillige til å sette søkelys på de oppgavene de synes er mest givende. Samtidig må man passe på at ikke frivillige føler seg “overflødige” eller mindre verdsatt når ansatte kommer inn.

Ørnulf Seippel (2022) diskuterer utviklingen av frivillighet vs. profesjonalitet i norsk idrett. Han beskriver visjoner om å beholde frivilligheten som et bærende prinsipp, men fakta viser en gradvis glidning mot mer formalisering og profesjonalisering, særlig i større klubber og toppidretten (Seippel 2022). For breddeidretten i Viken er det trolig en blanding: de fleste oppgaver er frivillige, men påvirkning fra toppidretten (krav om trenerkompetanse, avanserte treningsregimer osv.) kan legge press på frivillige trenere. Denne “idrettens dobbelthet” – både bredde og topp under samme paraply – gjør at frivillige kan føle på krav de ikke tidligere hadde.

Praktiske verktøy for støtte: Noen konkrete ting som idrettslag og støtteapparat (idrettskretser) kan gjøre for å organisere frivilligheten bedre:

- **Opplæring og kompetanseheving:** Tilby kurs for frivillige, f.eks. trenerkurs, dommerkurs, styrekurs. Når frivillige føler seg kompetente, øker mestringsfølelsen og de gjør en bedre jobb. NIF (Norges idrettsforbund) og idrettskretsene har allerede mange kursmuligheter. Undersøkelsen fra Fladmoe m.fl. (2024) viser at frivillige generelt vurderer egen kompetanse høyt, men at de yngre kan ha mer behov for opplæring. For minoritetsforeldre

kan en enkel innføring i “hvordan drives et idrettslag” være til stor hjelp (IMDi/NORCE-rapporten antyder at manglende forståelse for systemet kan gjøre foreldre usikre).

- Tydelig rollebeskrivelser: Uklarhet kan skape frustrasjon. Hvis en frivillig vet nøyaktig hva som forventes i hans/hennes rolle, er det lettere å levere og føle mestring. Enkle tiltak er å lage rollebeskrivelser for de vanligste frivilligrollene (trener, lagleder, kioskansvarlig, styremedlem osv.). Dette kan gjerne utarbeides sentralt og tilpasses lokalt.
- Frivilligansvarlig eller mentor: Å utpeke en person i klubben som “tar vare på de frivillige” kan gjøre stor forskjell. Denne personen kunne f.eks. være kontaktpunkt for spørsmål, arrangere en årlig frivilligsamling, og passe på at nye frivillige introduseres for de andre. I små klubber gjøres dette ofte uformelt, men om de har mange frivillige, kan en mer formell ansvarsfordeling hjelpe.
- Sosiale møteplasser og fellesskap: Frivillige som knytter sosiale bånd til hverandre blir gjerne værende. Derfor er det lurt å skape arenaer der frivillige møtes utenom selve “jobben” – f.eks. en sommeravslutning for alle trenere/lagledere, eller bare kaffeprat etter kamper. Dette bygger lagånd også blant de frivillige. Forskning understreker betydningen av tilhørighet; selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan) sier at relatedness (tilhørighet) er et grunnleggende behov som kan motivere frivillige sterkt.

I Solstad & Sandvik (2024) sin studie av osloklubber kom det fram at frivillige ofte følte seg dratt mellom idrettsglede for alle og stadig nye administrative krav. De etterlyste “mer tid til idrett, mindre papirarbeid”. Dette tyder på at støtteapparatet rundt bør forsøke å minimere unødig byråkrati for frivillige. For eksempel kan idrettskretsen eller kommunen hjelpe med ting som søknader om støtte, rapportering og økonomistyring, så frivillige slipper. Det finnes kommuner som har ansatt frivillighetskoordinatorer nettopp for å avlaste lag og foreninger på tvers.

Analyse av støtte/organisering i undersøkelsen: Her vil vi bruke data som sier noe om hvordan klubben drives. Hvis undersøkelsen er rettet mot klubbrepresentanter, kan det være spørsmål som “Har klubben en frivillighetsansvarlig eller -plan?”, “Tilbys frivillige noen form for opplæring eller kurs?”, “Hvilken grad av støtte opplever dere at frivillige trenger og får?” etc. Vi vil kvantifisere slike ting: f.eks. hvor mange % av klubbene har en form for frivilligplan. Videre kan vi se på tilfredshet: F.eks. “Føler de frivillige seg godt tatt vare på av klubben?” – kanskje målt på en skala.

Dersom frivillige selv har svart, kan vi analysere deres egne utsagn: “Jeg opplever at mitt idrettslag legger godt til rette for meg som frivillig” – enighet/uenighet. Høy skår her tyder på god støtte. Om enkelte områder peker seg ut (kanskje dårlige tilbakemeldinger?), må vi trekke det frem.

Vi vil også lete etter sammenhenger: Klubbstørrelse kontra organisering. Kanskje store klubber oftere har en frivilligkoordinator enn små. Kanskje små klubber i større grad lar frivillige bestemme fritt (høy autonomi) mens store blir mer hierarkiske. Dataene kan gi indikasjoner som sammenlignes.

Igjen vil vi bruke kvalitativ info: Hvis noen har skrevet inn kommentarer som “vi frivillige savner skikkelig opplæring” eller “det er altfor mye jobb for oss få”, så vil det illustrere behovet for bedre organisering. Slike sitater kan være verdifulle.

I lys av forskning vil vi tolke funnene: For eksempel, hvis mange klubber ikke har noen plan for rekruttering/oppfølging, bekrefter det det som ofte er kjent – at frivillighetsarbeidet drives ad hoc og personavhengig. Da kan vi vise til veiledere, f.eks. “Veileder for økt deltakelse” utgitt av Frivillighet Norge som inneholder anbefalinger om nettopp det organisatoriske (Frivillighet Norge, 2020).

Kort sagt, dette kapitlet vil avdekke om idrettslagene i Viken har de strukturer som trengs for å støtte frivillige, og hvor skoen eventuelt trykker organisatorisk. Dette blir viktig når vi senere utformer anbefalinger til idrettskrets og offentlige – de kan bistå med kompetanse og systemer der frivillige klubbledere selv ikke strekker til.

Synliggjøring og anerkjennelse av frivillige

Problemstilling: På hvilke måter synliggjøres og anerkjennes de frivillige for innsatsen de gjør? I hvilken grad opplever frivillige at arbeidet deres blir verdsatt av klubben og omgivelsene?

Relevant forskning og erfaring: Anerkjennelse er et grunnleggende psykologisk behov – å bli sett og verdsatt motiverer mennesker, også i frivillig arbeid. Clary et al.'s motivasjonsmodell nevner “sosiale forventninger/anerkjennelse” som en av faktorene: frivillige liker at andre vet at de bidrar, at de får takk og kudos for innsatsen. Frivillighet Norge fremhever “Verdsett og anerkjenn innsatsen” som et av prinsippene for å beholde frivillige. Det å bli takket og fremhevet gir stolthet og inspirasjon til å fortsette.

I norsk idrett finnes det flere etablerte måter å synliggjøre frivillige på. Den mest kjente nasjonalt er kåringen av Årets ildsjel på Idrettsgallaen hvert år, hvor en frivillig fra grasrota løftes frem i rampelyset. Mange idrettskretser og kommuner har også lokale ildsjelpriser eller frivillighetspriser. Slike utmerkelser har verdi utover den som vinner – de sender et signal om at frivillig arbeid settes pris på.

På klubbnivå kan synliggjøring handle om enkle ting: navnetrekk i klubbavisa/årsrapporten, en spalte på klubbens Facebook-side som presenterer “månedens frivillig”, eller en takk fra speaker på siste hjemmekamp. Små gester kan gjøre mye. En NOVA-rapport (Solstad & Sandvik 2024) noterte at mange frivillige egentlig ikke ønsket seg store utmerkelser, men at de verdsatte respekt i hverdagen – f.eks. at trenerne blir lyttet til av styret, at foreldre sier “takkt for at du trener barna våre” etter trening. Det er en kultur av “taus forventning” noen steder som ikke er sunn; frivillige kan føle seg tatt for gitt.

Synliggjøring har også et eksternt formål: å vise omverden betydningen av frivilligheten. Dette henger sammen med rekruttering – når man ser at “her bidrar mange, og de får anerkjennelse”, senker det terskelen for at nye vil være med. Under Frivillighetens år 2022 var ett av målene nettopp å synliggjøre frivillig innsats i samfunnet, for å gi frivillige økt anerkjennelse og rekruttere flere.

Analyse av synliggjøring/anerkjennelse i undersøkelsen: Vi vil se etter data som: “Hva gjør klubben for å anerkjenne frivillige?” Kanskje en flervalgsliste med tiltak som hederstegn, frivilligfest, takk i sosiale medier, ingen formell anerkjennelse. Dette vil vi kvantifisere. Det kan være interessant å se hvor mange klubber som ikke har noen form for frivilligmarkering i det hele tatt – hvis det er mange, er det en “quick fix” å anbefale en frivilligkveld eller diplomutdeling.

Hvis frivillige har svart direkte, kan det være spørsmål som “Føler du deg verdsatt som frivillig?” på en skala. Dette er essensen av anerkjennelse. Høy skår betyr at klubben lykkes i å gi sine frivillige følelsen av å bli satt pris på. Lav skår her er et rødt flagg – da risikerer man at de frivillige blir demotiverte og slutter.

Vi vil også lete etter beskrivelser av hvordan frivillige synliggjøres utad. For eksempel, har klubben en nettside der de forteller om frivilligheten, eller rapporterer de frivilligtimer til kommune (noen kommuner kvantifiserer verdien av frivillig arbeid, jf. Agder idrettskrets som beregnet verdien av

idrettens frivillighet i årsverk)? Slike ting viser profesjonalitet og kan påvirke støtte fra det offentlige.

Under analysen vil vi også kunne koble dette temaet til frivillighetsglede. Anerkjennelse er tett knyttet til tilfredshet. Hvis vi ser at der frivillige rapporterer høy trivsel, har klubben kanskje flere anerkjennelsestiltak. Det blir i så fall et tydelig funn: anerkjennelse virker.

Igjen kan vi undersøke om det er forskjell på grupper: Kanskje unge frivillige er mer vant til å få skryt (dagens unge er jo oppvokst med mye tilbakemelding) og forventer hyppigere anerkjennelse, mens eldre frivillige sier “det er ikke så nøye med meg”. Dataene kan antyde slike forskjeller.

Oppsummering i dette kapittelet: Vi kommer til å identifisere gode praksiser og mangler i synliggjøring/anerkjennelse. Hvis noen klubber har skrevet eksempler (f.eks. “vi har en årlig frivillighetsfest”), vil vi trekke det fram som sak. Dersom få klubber gjør noe, vil det bli et poeng at idrettskretsen/offentlige kan oppmuntre til slikt. For eksempel kunne man anbefale at alle klubber i Viken innfører en enkel “Takk for innsatsen”-markering hvert år, eller at kretsen selv oppretter en Ildsjel-pris for regionen.

Anerkjennelse handler også om den daglige kulturen i klubben – at frivillige føler at deres mening teller og at de er en del av klubbens suksesser. Dette aspektet henger tett sammen med støtte/organisering: En klubb med god organisasjonskultur gir typisk også mer ros og anerkjennelse underveis.

Tilknytningstyper blant frivillige: Sosiodemografisk profil og implikasjoner

Spørsmål 8 i undersøkelsen kartlegger hvilke grupper de frivillige i styret og utvalg typisk rekrutteres fra – for eksempel foreldre til utøvere, tidligere utøvere, personer uten barn i klubben, unge voksne og seniorer. Dette gir en verdifull inngang til å forstå hvordan **sosiodemografisk bakgrunn** påvirker både **motivasjon, frafall og tilretteleggingsbehov**.

Forskningen viser at ulike grupper frivillige har ulike drivere:

- **Foreldrefrivillige** er ofte motivert av barns deltakelse og fellesskapsplikt, men kan ha lavere egenmotivasjon over tid (Jonvik & Løvaas, 2021).
- **Tidligere utøvere** har gjerne sterk idrettsidentitet og gir tilbake til miljøet, ofte drevet av verdier og lojalitet.
- **Unge voksne** (18–30 år) motiveres av læring, mestring og sosialt fellesskap – men kan mangle selvtilit eller rollemodeller i klubben (NOVA 2024).
- **Seniorer** kan ha både tid og ressurser, men opplever noen ganger at klubbene ikke tilrettelegger sosialt eller digitalt nok for deres deltakelse (Frivillighet Norge, 2023).

Ved å kode og analysere hvilke tilknytningsgrupper som dominerer i ulike klubber, kan vi undersøke om det finnes mønstre i trivsel (spørsmål 9), frafall (spørsmål 10), og hvilke tiltak som virker best (spørsmål 11 og 15). En overrepresentasjon av foreldrefrivillige kan f.eks. bety større utskiftning når barna slutter, mens et større innslag av unge voksne eller seniorer kan gi mer stabilitet – dersom det finnes tiltak som bygger bro til disse gruppene.

I analysen bør vi derfor også undersøke **korrelasjoner mellom tilknytningstyper og opplevelsen av støtte, motivasjon og utfordringer**. Dette kan gi grunnlag for målrettede anbefalinger – for eksempel rekrutteringstiltak rettet mot unge ledere, eller mentorordninger som kobler seniorer og unge i styrearbeid.

Styremedlemmers perspektiv – trivsel, motivasjon og varighet

Styremedlemsundersøkelsen gir et etterlengtet individnivå-innblikk i hvordan det oppleves å inneha verv i idrettslag. Dette utfyller hovedskjemaet, som primært gjenspeiler klubbens struktur og antakelser. Analysen bygger på åtte spørsmål, hvorav flere gir direkte innblikk i motivasjon, trivsel, støtte og framtidige planer.

Svarene fra spørsmålet om **motivasjon for å delta** (spm. 2) vil bli analysert i lys av det etablerte rammeverket «Volunteer Functions Inventory» (Clary et al., 1998), som skiller mellom verdiorienterte, sosiale, læringsorienterte, karriere- og selvbeskyttende motiver. Sammenholdt med spørsmålet om **trivsel** (spm. 3) og **opplevd støtte og anerkjennelse** (spm. 4–5), gir dette et nyansert bilde av hvilke faktorer som bidrar til frivillighetsglede og hvilke som eventuelt fører til belastning.

Et særskilt verdifullt datapunkt er spørsmålet **om man har vurdert å slutte i vervet det siste året** (spm. 6). Dette kan sees som en indikator på gjennomtrekk og stressnivå, og det åpner for korrelasjonsanalyser opp mot tidligere nevnte trivselsskår og støtteopplevelse. Videre gir de åpne spørsmålene (spm. 7–8) mulighet til å hente frem stemmer fra styret om hva som faktisk skal til for at både en selv – og andre – velger å fortsette. Det gir praktiske implikasjoner for anbefalinger knyttet til tiltak, rolleutforming og innsats for sosialt fellesskap i styret.

Svarene vil i tillegg bli sammenlignet med klubbens egenvurderinger i hovedskjemaet. Der det finnes gap mellom klubbens oppfatning og styremedlemmenes egenrapportering, bør dette tematiseres eksplisitt – f.eks. hvis klubben mener støtte gis “i stor grad”, men flere styremedlemmer svarer lavt på samme indikator.

Valgkomiteens erfaringer – hvorfor sier folk nei?

Valgkomitéundersøkelsen gir verdifull innsikt i hva som hindrer rekruttering til styret – basert på praksisnær erfaring. Spørsmålene kartlegger hvilke begrunnelser folk oftest gir når de takker nei til verv, og hvilke utfordringer valgkomiteene selv møter.

Svarene fra **spørsmål 1** vil bli analysert og tematisert langs kjente barriere kategorier i frivilligheten: tid, ansvar, rolleklarhet, støtte og sosial trygghet. Disse kan kodes i tråd med Frivillighet Norges rammeverk og relateres til funnene fra klubbens egenundersøkelse (spm. 6 i hovedskjemaet). Dersom det kommer frem avvik – for eksempel at klubben ikke vurderer “ansvar” som barriere, mens valgkomiteen peker på det som hovedårsak – gir dette grunnlag for å revidere klubbens praksis.

Det åpne spørsmålet (**spm. 2**) gir anledning til å belyse mer ustrukturerte forhold, som organisatorisk slitasje, for få aktuelle kandidater, interne relasjoner eller opplevd prestasjonskultur i styret. Svarene vil kunne gi forslag til forbedring av kommunikasjonsstrategier rundt verv, bedre informasjonspakker, eller tiltak for å senke terskelen for å si ja.

Disse innsiktene vil også informere anbefalingene i analysens siste del, særlig knyttet til synliggjøring av verdi, tidlig identifisering av mulige styrekandidater og støtte til valgkomiteer som nøkkelrolle i frivillighetsstrukturen.

Fra funn til anbefalinger – veien videre

Formålet med undersøkelsen og den påfølgende analysen er ikke bare å kartlegge situasjonen, men også å bruke innsikten til å forbedre frivilligheten i idrettslagene. I denne avsluttende delen vil vi skissere hvordan funnene kan omsettes til anbefalinger rettet mot ulike aktører:

- For idrettslagene (klubbnivå): Hvert lag kan, basert på funn, lage en handlingsplan for frivilligheten. For eksempel, hvis undersøkelsen avdekker problemer med rekruttering av nye, bør klubben utarbeide en rekrutteringsstrategi – kanskje oppnevne en ansvarlig, begynne å bruke Frivillig.no, og sette konkrete mål for å øke antallet frivillige neste sesong. Hvis “mangel på tid” peker seg ut, kan man se på oppgavefordeling: Kan oppgavene brytes ned i mindre enheter slik at flere kan delta litt hver? Eller kan man justere aktivitetsnivået til det antallet frivillige man faktisk har (heller enn at få sliter seg ut)? Klubbene bør også ta tak i eventuelle barrierer de kan påvirke: F.eks. om språk/kultur er en barriere – oversette infoskriv, alliere seg med en tospråklig forelder som kan være brobygger. En sterk anbefaling til klubbstyrene vil være å verdsette frivillige høyt i praksis: innføre faste rutiner for å takke frivillige, involvere dem i beslutninger (for eksempel la trenerne komme med innspill til sportslig plan), og sikre at ingen frivillig “forsvinner i mengden” uten å bli sett.
- For idrettskretsen og idrettsforbundet: Idrettskretsene (Viken idrettskrets, eventuelt de gamle Akershus/Buskerud/Østfold kretsene hvis de opererer) har en nøkkelrolle i å støtte klubbene organisatorisk. Basert på funn kan kretsen utarbeide tiltakspakker eller kurs. For eksempel: Dersom mange klubber mangler frivillighetskoordinator, kan kretsen tilby et kurs i “organisering av frivillighet i klubb” for klubbledere. Hvis det viser seg at spesielt ungdom er underrepresentert som frivillige, kan kretsen starte et program for ungdomsfrivillige ambassadører der man rekrutterer unge til å være med og forme aktiviteter. Kretsen kan også fungere som bindeledd for å dele gode eksempler: hvis én klubb har hatt stor suksess med f.eks. å inkludere minoritetsforeldre gjennom et velkomstmøte på flere språk, kan kretsen spre dette som en “best practice” til andre (fasilitere erfaringsutveksling). Idrettsforbundet sentralt kan på bakgrunn av undersøkelsen vurdere om det trengs justeringer i den nasjonale frivillighetspolitikken. Kanskje funnene fra Viken speiler nasjonale tendenser, og kan inngå som empiri i videre utvikling av strategier (Sivesind mfl. 2025 vil trolig gi et nasjonalt bilde, og våre funn kan sees i lys av det).
- For offentlige aktører (kommune/fylke): Myndighetene spiller en indirekte men viktig rolle for frivilligheten. Kommuner kan bruke funnene til å forbedre sine frivillighetstiltak. For eksempel: Hvis “økonomi” og “kostnader” fremstår som barrierer for deltakelse, kan kommunene vurdere å øke tilskudd til klubber slik at treningsavgifter holdes lave og man ikke er avhengig av for mange dugnader. Om “mangfold og inkludering” er en utfordring, kan kommunen i samarbeid med IMDi støtte konkrete prosjekter der innvandrersfamilier kobles på idrettslag (for eksempel gjennom introduksjonsprogram eller nærmiljøarrangement). Kommunene kan også hedre frivillige – mange steder arrangeres frivillighetsdager, og ordførere kan invitere ildsjeler til mottakelse. Slike symboltiltak skaper positiv oppmerksomhet. På et overordnet plan kan funnene brukes i utvikling av lokal frivillighetspolitikk. Frivillighet Norge har anbefalt at alle kommuner utarbeider en helhetlig frivillighetspolitikk. Data fra Viken-idretten kan gi grunnlag for konkrete målsettinger i en slik politikk, f.eks. “innen 2026 skal antall unge frivillige øke med 20 %” eller “vi skal fjerne språkbarrierer ved å ha all info om fritidstilbud tilgjengelig på de 5 mest brukte språkene i kommunen”.

I utformingen av anbefalingene vil vi være tydelige på hvem som bør gjøre hva. Det kan være fristende å tenke at alt ansvar hviler på klubbene selv, men ofte trengs støtte ovenfra (fra idrettskrets, forbund eller kommune) for å løse strukturelle problemer. Samtidig har klubbene stor frihet og kan iverksette mange tiltak internt uavhengig av andre.

Vi vil også forankre anbefalingene i forskning og veiledere for å gi dem tyngde. For eksempel: Anbefaling om å innføre fleksible frivilligoppgaver kan underbygges av forskning som viser at fleksibilitet fremmer deltakelse blant travle folk. Anbefaling om å gjøre en innsats for synliggjøring kan knyttes til funn om at anerkjennelse øker motivasjonen.

Til slutt vil analysenotatet konkludere med en helhetlig oppsummering: Idrettslagene i Viken nyter godt av et stort frivillig engasjement, men står overfor utfordringer med rekruttering av nye krefter og inkludering av mangfoldet. Gjennom systematisk arbeid med å redusere barrierer, øke frivillighetsgleden, støtte frivillige bedre og synliggjøre innsatsen deres, kan lagene styrke sin bærekraft og sikre idrettsglede for alle i lang tid fremover. Funnene og anbefalingene fra denne undersøkelsen vil kunne fungere som et verktøy for både organisasjonsledere og politikere i arbeidet med å bevare og fornye den unike frivillighetsmodellen som norsk idrett er tuftet på.

Supplerende analytiske momenter

Denne delen av analysenotatet kobler utvalgte spørsmål i undersøkelsen til analytiske grep og teoretiske rammer. Den gir føringer for hvordan spesifikke spørsmål kan tolkes, sammenlignes og kodes i lys av forskningsgrunnlaget.

Spørsmål 1: Klubbstørrelse og kapasitet

Medlemsantall brukes som bakgrunnsvariabel for å gruppere klubbene (f.eks. <100, 100–500, 500–1000, >1000). Tidligere forskning viser at små klubber i større grad er avhengige av generalister og personbasert drift, mens større klubber har bedre forutsetninger for systematisk frivillighetsarbeid (Solstad & Sandvik 2024). Vi vil derfor analysere om tiltak, utfordringer og løsninger varierer med klubbstørrelse.

Spørsmål 4: Forskjell på rekruttering og selvrekruttering

Dette spørsmålet fanger forskjellen mellom aktiv rekruttering (til faste verv) og «naturlig tilgang» (som foreldre som melder seg som hjelpetrener). Analytisk kan dette kobles til motivasjonsteori: selvrekrutterte er ofte indre motiverte og kan ha høyere trivsel og lavere frafall. I analysen vurderes om denne distinksjonen påvirker hvordan klubbene jobber med onboarding og støtte.

Spørsmål 5: Ad hoc vs. faste verv

Ved å skille mellom rekruttering til styret og rekruttering til kortsiktige oppgaver, åpner vi for analyser av hvordan frivilligroller struktureres og hvordan oppgavene påvirker rekrutteringsdynamikken. Dette gir innsikt i hvor «friksjonen» i rekrutteringsarbeidet ligger.

Spørsmål 6–7: Barrierer og tiltak for å nå nye

Vi vil kode svarene i tråd med Frivillighet Norges seks barrieredimensjoner: kjennskap, tid, tilgjengelighet, kultur/språk, økonomi og oppfølging. Svarene gir også indikasjoner på om barrierene skyldes interne forhold (organisering) eller eksterne faktorer (livssituasjon, forventninger).

Spørsmål 8: Tilknytningstyper blant frivillige

Spørsmålet gir verdifull innsikt i hvem som faktisk fyller frivillige roller – foreldre, tidligere utøvere, unge voksne, seniorer etc. I analysen vurderer vi hvordan denne fordelingen påvirker

stabilitet, frafall og hvilke tiltak som virker for ulike grupper. Eksempelvis kan en stor andel foreldrefrivillige gi høy turnover når barna slutter.

Spørsmål 9–10: Trivsel og frafall

Disse spørsmålene kobles til frivillighetsforskningens kategorier for motivasjon (Clary et al. 1998) og frafall (f.eks. organisatorisk støtte, sosial tilhørighet, rolleforståelse). Vi analyserer om det er sammenheng mellom organisatoriske forhold og rapportert frafall, og om ulike grupper rapporterer ulike årsaker.

Spørsmål 11–13: Tiltak, opplæring og onboarding

Disse spørsmålene undersøker hvordan klubbene legger til rette for at frivillige trives og får den støtten de trenger. Analysen ser etter forskjeller i tiltak mellom små og store klubber, og etter sammenhenger mellom tiltak og rapportert frivillighetsglede.

Spørsmål 14: Synliggjøring og anerkjennelse

Vi vurderer hvilke anerkjennelsestiltak som faktisk er i bruk, og i hvilken grad disse korrelerer med trivsel, varighet og rekruttering. Undersøkelser viser at lav synlighet kan føre til frafall, særlig blant unge frivillige (NOVA 2024).

Spørsmål 15–17: Fritekstsvar og kvalitativ innsikt

Svarene brukes som supplerende empiri for å belyse nyanser, lokalkunnskap og forslag til forbedringer. Vi vil kode disse tematisk etter relevans for tiltak, barrierer, rekruttering og støtte – og bruke utvalgte sitater i analysen for å illustrere poeng med høy gjenkjennelse.

STYREMEDLEMSUNDERSØKELSEN

Formål: Kartlegge individuell motivasjon, trivsel, støtte og varighet i vervet.

Analytiske momenter:

Spørsmål	Analysehensyn
1. Hvor lenge i styret	Brukes som bakgrunnsvariabel. Kan grupperes (ny/rekruttert vs. etablert). Knyttet til trivsel, støtte og frafall.
2. Hva motiverte deg?	Kodes i henhold til Clary et al. (1998): verdiorientert, sosial, læring, karriere, innflytelse, plikt. Kan sammenlignes med hva klubben <i>tror</i> motiverer (fra hovedskjema).
3. Trivselsskår	Anvendes direkte i analyser av frivillighetsglede. Høye/lave skår korreleres mot støtte og varighet.
4. Opplevd støtte	Kan sammenlignes med klubbens rapportering om tiltak. Avdekker evt. gap mellom strukturell støtte og faktisk opplevelse.
5. Opplevelse av anerkjennelse	Viktig indikator på frivillighetsglede og for å forklare frafall. Kan krysskobles med synliggjøringstiltak i klubben.
6. Har du vurdert å slutte?	Sammenstilles med trivsel og støtte. Brukes som indikator på belastning og risiko for gjennomtrekk.

Spørsmål

Analysehensyn

- | | |
|------------------------------------|--|
| 7. Hva skal til for å bli værende? | Kvalitativ innsikt i hvilke tiltak som faktisk oppleves som meningsfulle. |
| 8. Hva tror du andre trenger? | Brukes til å avdekke delte oppfatninger, sosial dynamikk og kollegial støtte i styret. Kan fange opp behov som ikke uttrykkes i hovedskjema. |

Kommentar:

Dette skjemaet gir innsikt som **ikke fanges opp i hovedundersøkelsen**, og bør derfor analyseres separat og eventuelt sammenlignes med klubbens påstander. Særlig nyttig er spørsmålet om **hva som skal til for å fortsette**, som kan brukes til anbefalinger om styring, struktur og støtte.

VALGKOMITÉUNDERSØKELSEN

Formål: Kartlegge erfaringer med rekruttering og hvorfor folk takker nei.

Analytiske momenter:

Spørsmål

Analysehensyn

- | | |
|-----------------------|---|
| 1. Grunner for nei | Kodes tematisk (tid, ansvar, rolleklarhet, sosial komfort og støttebehov). Sammenlignes med hva klubbene <i>tror</i> er barrierer (spm. 6 i hovedskjemaet). Kan også kobles til barriereteori (Frivillighet Norge). |
| 2. Andre utfordringer | Åpent svar gir innsikt i kulturelle eller strukturelle rekrutteringsproblemer – f.eks. lav tillit, få kandidater og organisatorisk slitasje. |

Supplerende metodiske refleksjoner: Perspektiv, bias og datakvalitet

Undersøkelsen bygger på tre ulike skjemaer – til styreleder, styremedlemmer og valgkomité – som til sammen skal gi et helhetlig bilde av frivilligheten i idrettslagene. Denne trianguleringen gir dybde og nyanser, men reiser også metodiske hensyn som må ivaretas i analysearbeidet:

1. Ulike blikk – ulikt datagrunnlag

De tre skjemaene har forskjellig ståsted:

- **Styreleder** representerer klubben som struktur og norm – hva som *finnes* av tiltak og rutiner.
- **Styremedlemmer** representerer individers opplevelser – hva som *oppleves* som støttende, meningsfullt eller belastende.
- **Valgkomiteer** representerer et utenfrablikk – hvordan klubben *framstår* for dem som vurderer å si ja til verv.

Det er derfor naturlig og metodisk forventet at svarene ikke alltid er samstemte. Når slike forskjeller oppstår, må de ikke tolkes som svakhet i datagrunnlaget, men som verdifulle tegn på strukturelle gap eller ulik informasjonsflyt mellom nivåene.

2. Forventet bias i svarene – og grep for å motvirke det

Det er sannsynlig at respondentene i styremedlemsundersøkelsen tilhører den mest motiverte eller stabile delen av styret. Dette gir risiko for *positiv skjevhet* i svarene på trivsel, motivasjon og støtte. For å motvirke dette har vi bevisst stilt spørsmål om:

- **Hva andre i styret trenger for å ville fortsette** (projisert innsikt)
- **Hva folk vanligvis sier nei til** (valgkomiteens erfaringsdata)

Disse spørsmålene fungerer som motvekt mot individualisert bekreftelse, og lar respondentene løfte blikket utover egen situasjon. Ved å sammenholde *egenvurderinger* med *antakelser om andre* og *rekrutterer erfaringer*, kan vi triangulere frem et mer realistisk bilde av hva som faktisk virker – og hva som hindrer deltakelse.

3. Bevisst tolkning og fremstilling

I analysen vil vi ikke bruke enkelt svar som absolutte sannheter, men se på mønstre og kontraster:

- Hva sier klubben at de tilbyr – og hva sier frivillige at de faktisk har fått?
- Hva beskrives som motiverende – og hva etterlyses for å bli værende?
- Hva sier valgkomiteen at folk frykter – og stemmer det med rapporterte frafallsårsaker?

Ved å tolke på tvers, med vekt på sammenfall og avvik, kan vi gi anbefalinger som tar høyde for både systemperspektiv og menneskelige erfaringer. Målet er ikke å finne én sannhet, men å forstå helheten – og forbedre den i praksis.

LIA Spørreundersøkelse til styreledere

Behandlingsansvarlig: Viken Idrettskrets

Dato: 8. april 2025

1. Formål

Undersøkelsen innhenter informasjon om hvordan frivillighetsarbeid organiseres og ledes i idrettslag. Målet er å identifisere forbedringsområder og støttebehov. Målgruppen er styreledere, da de har overordnet ansvar for strategisk utvikling i klubben.

2. Berettiget interesse

Formålet er forankret i kretstingets beslutning og Viken Idrettskrets' ansvar for å støtte klubbene. Mottakerne er kontaktet på klubbens hovedadresse eller registrert lederadresse. Dette er i tråd med deres rolle og forventning om å motta relevant informasjon.

3. Nødvendighet

Det er nødvendig å kontakte styreledere direkte for å få innsikt i strategiske spørsmål knyttet til frivillighet. Det finnes ingen mer målrettet eller mindre inngripende metode.

4. Balansevurdering

Faktor	Vurdering
Forventning	Styreledere forventer kontakt fra idrettskretsen om drift og frivillighet.
Personverninnngrep	Lavt – e-posten er knyttet til vervet, ikke privat identitet.
Kontroll	Tydelig informasjon, mulighet til å reservere seg.
Risiko	Lav – undersøkelsen samler ikke inn sensitive opplysninger.

5. Tiltak

- Tydelig informasjon i e-post.
- Ingen kobling mellom e-post og svar.
- Reservasjonsrett opplyses.
- E-post kun brukt til dette formålet.

6. Resultat

Behandlingen oppfyller kravene i GDPR art. 6(1)(f) og anses som proporsjonal og legitim.

LIA Spørreundersøkelse til styremedlemmer

Behandlingsansvarlig: Viken Idrettskrets

Dato: 8. april 2025

1. Formål

Å innhente erfaringer og utfordringer fra styremedlemmer i idrettslag knyttet til frivillig arbeid, rekruttering og organisering. Innsikten brukes for å utvikle bedre støtteverktøy.

2. Berettiget interesse

Som aktive deltakere i klubbdriften er styremedlemmer relevante respondenter. E-postadressene hentes fra Sportsadmin, og kontakten skjer i tråd med rollen deres.

3. Nødvendighet

Målgruppen må kontaktes direkte for å få bred innsikt. Utsending via klubb er ikke tilstrekkelig for å sikre deltakelse.

4. Balansevurdering

Faktor	Vurdering
Forventning	Rimelig å forvente kontakt fra idrettskretsen.
Personverninngrep	Lavt – rollebasert e-post.
Kontroll	Informasjon og reservasjon tilbys.
Risiko	Minimal risiko, anonym undersøkelse.

5. Tiltak

- Klart formål kommuniseres.
- Mulighet til å reservere seg.
- Svar anonymiseres.
- Data brukes kun til dette formål.

6. Resultat

Behandlingen oppfyller kravene i GDPR art. 6(1)(f) og anses som proporsjonal og legitim.

LIA Spørreundersøkelse til ledere av valgkomiteer

Behandlingsansvarlig: Viken Idrettskrets

Dato: 8. april 2025

1. Formål

Undersøkelsen kartlegger erfaringer med å rekruttere tillitsvalgte og frivillige til idrettslag. Valgkomitéleder er ansvarlig for disse prosessene, og deres innsikt er avgjørende for å forbedre støtten.

2. Berettiget interesse

Valgkomitéledere har et definert ansvar for rekruttering. Undersøkelsen er et tiltak for å oppfylle idrettskretsens støtteoppdrag. E-postadressen er hentet fra Sportsadmin og brukt i tråd med formålet.

3. Nødvendighet

Målrettet utsending er nødvendig for å få svar fra rett funksjon. Det er ingen alternativ informasjonskilde.

4. Balansevurdering

Faktor	Vurdering
Forventning	Rimelig forventet kontakt fra idrettskretsen.
Personverninngrep	Lavt – kun kontakt i verv.
Kontroll	Klart formål, reservasjonsmulighet.
Risiko	Lav – ingen følsomme data, anonym respons.

5. Tiltak

- Transparens i kommunikasjonen.
- Bruk av rollebasert kontakt.
- Svar behandles anonymt.
- Kun relevant bruk av data.

6. Resultat

Behandlingen oppfyller kravene i GDPR art. 6(1)(f) og anses som proporsjonal og legitim.

GDPR-informasjon i e-postvedlegg / e-posttekst

(kan tilpasses etter hvilken målgruppe som kontaktes – styreleder, styremedlem, valgkomitéleder)

Om denne e-posten

Du mottar denne e-posten fordi du er registrert i Sportsadmin som [styreleder / styremedlem / leder av valgkomité] i et idrettslag tilknyttet Viken Idrettskrets. Vi kontakter deg med en kort spørreundersøkelse som del av vårt arbeid med å styrke frivilligheten i idretten.

Formål

Undersøkelsen skal gi innsikt i hvordan frivillighetsarbeid og rekruttering organiseres i idrettslagene. Innsikten brukes til å utvikle bedre støtte, verktøy og rammevilkår for frivilligheten.

Behandlingsgrunnlag

Utsendingen er basert på vår berettigede interesse (GDPR art. 6(1)(f)), og bygger på et vedtak fra kretstinget. Vi bruker kun din e-postadresse i denne sammenhengen, og undersøkelsen er anonym.

Dine rettigheter

Du kan når som helst be om å ikke motta flere henvendelser fra oss knyttet til denne typen undersøkelser. Send e-post til [sett inn kontaktinfo].

Personvern

- Vi samler ikke inn navn eller annen direkte identifiserende informasjon i undersøkelsen.
- Dine svar kan ikke spores tilbake til deg.
- Vi bruker kun e-posten til å sende denne undersøkelsen og eventuelle påminnelser.

Behandlingsansvarlig

Viken Idrettskrets

Johan Conradson

viken@idrettsforbundet.no

Oppdatert spørreundersøkelse 2025: Frivillighet i idrettslag – erfaringer, utfordringer og suksessfaktorer

Refld for å identifisere idrettsalg

Versjon A: For styreleder (organisasjonsnivå)

Bakgrunnsspørsmål

1. Hvor mange medlemmer har idrettslaget?
 - Under 100
 - 100–500
 - 500–1000
 - Over 1000
2. Hva er din rolle i idrettslaget?
 - Styreleder
 - Daglig leder
 - Annet: _____

A. Rekruttering av frivillige

3. Hvordan rekrutterer idrettslaget nye frivillige? (*Flervalg mulig*)
 - Personlige forespørsler fra trenere/styret
 - Via eksisterende frivillige
 - Informasjon på klubbens nettside
 - Sosiale medier
 - Foreldremøter
 - Bruk av Frivillig.no eller lignende plattformer
 - Åpen dag / informasjonsmøte
 - E-post / nyhetsbrev til medlemmer
 - Ungdomsgrupper / rekruttering av unge frivillige
 - Vi har ingen systematisk rekruttering
 - Annet: _____ (beskriv kort)
4. Hvor enkelt eller vanskelig opplever idrettslaget det å rekruttere frivillige? (*Skala 1–5, der 1 = svært vanskelig, 5 = svært enkelt*)
5. Opplever dere forskjell mellom det å rekruttere frivillige til faste verv og det å motta frivillige til ad hoc-oppgaver? (*Velg én*)
 - Ja, det er lettere å få foreldre til å hjelpe i treningsgrupper enn å få folk til styret
 - Ja, men forskjellen varierer mellom grupper
 - Nei, vi har like stor utfordring begge steder
 - Nei, vi har ikke reflektert over dette
 - Annet: _____
6. Hva opplever dere som de største barrierene for å rekruttere frivillige? (*Flervalg mulig*)
 - Folk har ikke tid
 - Redsel for ansvar
 - Vanskelig å nå ut til nye frivillige
 - Mange tror de må ha spesialkompetanse
 - Lav generell interesse for frivillig arbeid
 - Forventning om kompensasjon
 - Vi har ikke tydelige roller
 - Vi har ikke kapasitet til å følge opp frivillige

- Manglende rollemodeller fra mangfoldige miljøer
 - Annet: _____
7. Har dere egne tiltak for å rekruttere frivillige utenfor egne nettverk? *(Ja/Nei)*
- Hvis ja: Beskriv kort hva dere gjør: _____
8. Hvilken tilknytning har frivillige i styret og utvalg? *(Flervalg mulig)*
- Foreldre til utøvere
 - Tidligere utøvere
 - Personer uten barn i klubben
 - Unge voksne (18–30 år)
 - Seniorer (60+)
 - Annet: _____

B. Trivsel og frivillighetsglede

9. Hva opplever dere som de viktigste årsakene til at frivillige blir værende i idrettslaget? *(Flervalg mulig)*
- De får være en del av et sosialt fellesskap
 - De føler at de bidrar og gjør en forskjell
 - De får brukt sin kompetanse og lærer noe nytt
 - De får fleksibilitet
 - De opplever støtte og struktur
 - De får anerkjennelse
 - De ser verdien av innsatsen for barn og unge
 - Annet: _____
10. Hva tror dere er de viktigste årsakene til at frivillige slutter? *(Flervalg mulig)*
- For stor arbeidsmengde
 - Vanskelig å kombinere med jobb/familie
 - Manglende støtte eller opplæring
 - Dårlig sosial tilhørighet
 - Fikk ikke oppgaver som passet interesser
 - Ingen oppfølging
 - Annet: _____

C. Organisering og støtte

11. Hvilke tiltak bruker idrettslaget for å sikre at frivillige trives og blir værende? *(Flervalg mulig)*
- Sosiale arrangementer
 - Kurs og opplæring
 - Tydelige rollebeskrivelser
 - Anerkjennelse (takkearrangementer, diplomer etc.)
 - Regelmessig kontakt og oppfølging
 - Mentorordning
 - Annet: _____
12. Opplever dere at frivillige får nok støtte og opplæring? *(Skala 1–5)*
13. Hvordan introduseres nye styremedlemmer? *(Flervalg mulig)*
- Vi har ikke systematisk onboarding
 - Uformell opplæring

- Egen mentor i styret
- Kurs / introduksjonsmøter
- Skriftlig veileder / ressursbank
- Vi viser hvordan man kan påvirke klubbens utvikling
- Annet: _____

14. Hvordan synliggjøres frivilliges innsats i klubben? (*Flervalg mulig*)

- Sosiale medier
- Klubbmøter / årsmøte
- Takkearrangementer
- Diplom / gaver
- Navn i årsrapport
- Lokalavis
- Annet: _____

15. Hva mener du er det mest effektive tiltaket for å beholde frivillige i deres klubb?

- Åpent tekstsvar

16. Hva mener du er det mest effektive tiltaket for å rekruttere nye frivillige?

- Åpent tekstsvar

17. Er det noe mer du vil dele om hvordan dere jobber med frivillighet eller hva som kunne styrket frivillighetsglede i klubben?

- Åpent tekstsvar

[STYREMEDLEMSUNDERSØKELSE]

Styremedlem – dine erfaringer som frivillig i styret

Refld for å identifisere idrettsalg

1. Hvor lenge har du vært med i styret i dette idrettslaget?
 - Under 1 år
 - 1–2 år
 - 3–5 år
 - Over 5 år
2. Hva motiverte deg til å bli med i styret? (*Flervalg mulig*)
 - Ønske om å bidra i lokalmiljøet
 - Ble spurt og sa ja
 - Egne barn i klubben
 - Faglig utvikling / erfaring
 - Engasjement for idretten
 - Annet: _____
3. I hvilken grad trives du med styrevervet ditt? (*Skala 1–5*)

4. Har du fått tilstrekkelig støtte og opplæring i styrevervet? *(Skala 1–5)*
 5. Opplever du at du blir verdsatt og anerkjent som frivillig? *(Skala 1–5)*
 6. Har du vurdert å slutte i styret det siste året?
 - Ja / Nei
 7. Hva skal til for at du blir værende ett år til?
 - Åpent tekstsvar
 8. Hva tror du andre i styret trenger for å ville fortsette?
 - Åpent tekstsvar
-

[VALGKOMITÉUNDERSØKELSE]

Valgkomité – erfaringer med rekruttering til styret

Reflid for å identifisere idrettsalg

1. Når dere forsøker å finne nye styremedlemmer, hvilke grunner oppgir folk oftest for å takke nei?

(Flervalg mulig – basert på deres erfaring)

- Har ikke tid
- Er redd for å ta ansvar
- Føler de mangler nok informasjon
- Er usikre på hva rollen innebærer
- Opplever det som for tungt eller krevende
- Er ikke komfortable med møter og styrearbeid
- Mener klubben ikke støtter godt nok
- Annet: _____

2. Er det andre utfordringer dere opplever i selve rekrutteringsarbeidet?

(Åpent svarfelt – her kan dere beskrive hvordan det oppleves å finne folk)