

Frivillighetsglede i Viken: Hva hemmer og fremmer styreengasjement i idrettslag?

Rapport fra spørreundersøkelse i prosjektet Frivillighetsglede våren 2025

1. Innledning

Frivilligheten i norsk idrett har historisk vært en av de mest bærekraftige og omfattende grasrotbevegelsene i landet. Likevel rapporterer et økende antall idrettslag i dag om utfordringer med å rekruttere og beholde frivillige, særlig i faste verv som styreverv. Dette påvirker både kapasiteten til å drive aktivitet og evnen til å møte samfunnsoppdraget idretten er satt til å løse.

Denne rapporten er en del av prosjektet Frivillighetsglede i regi av Viken idrettskrets, og har som formål å bidra til strategisk innsikt og tiltak for å styrke rekruttering, motivasjon og bærekraft i frivillig arbeid – med særlig vekt på styreverv i idrettslag.

Rapporten bygger på tre kvantitative spørreundersøkelser gjennomført våren 2025, som samlet ble sendt til ca. 5 500 mottakere i idrettslagene i Viken. Disse suppleres med fritekstsvar, systematiske vurderinger, og sammenlignes med eksisterende forskning og tidligere publikasjoner, blant annet fra Frivillighet Norge (2024), Institutt for samfunnsforskning (ISF), Oslo Economics (2025), og Viken idrettskrets eget kunnskapsgrunnlag.

Arbeidet er forankret i Viken idrettskrets sin langtidsplan, og bygger på idrettens rolle som samfunnsaktør for bevegelse, fellesskap og folkehelse. Rapportens analyser skal fungere som grunnlag for konkrete tiltak, støtte klubbene i utviklingen av frivillighetsarbeidet, og skape mer innsikt i hva som hemmer og fremmer frivillig engasjement.

Hovedproblemstilling:

Hva hemmer og fremmer rekruttering til styreverv og frivillighet i idrettslag?

2. Teoretisk rammeverk og forståelsesramme

Dette kapittelet presenterer begreper, forskning og analyser som danner rammen for tolkningen av funnene i rapporten. Den tematiske inndelingen er basert på både forskningslitteratur og innsikter fra tidligere rapporter og strategiske dokumenter du har lastet opp.

2.1 Frivillighet i idretten: Struktur, særpreg og samfunnsrolle

Idrettens frivillighet skiller seg fra annen frivillighet ved sin sterke struktur, høye deltagelse og brede kontaktflate mot barn, unge og familier. Ifølge Frivillighetsbarometeret 2024 har 18 % av den norske befolkningen deltatt som frivillig i idretten det siste året (Frivillighet Norge, 2024). Dette gjør idretten til en av de største arenaene for frivillig innsats.

Samtidig ser vi tendenser til at færre ønsker å ta på seg faste verv. Wollebæk og Sætrang (2019) beskriver dette som et skifte fra “folkebevegelse til prosjektbasert filantropi”, der ad hoc-oppgaver dominerer over kontinuerlig engasjement. Dette gjør rekruttering til styreverv mer krevende.

2.2 Frivillighetsglede: Motivasjon og verdsettelse

Frivillighetsglede er et sentralt begrep i denne rapporten. Det beskriver opplevelsen av trivsel, anerkjennelse og meningsfullhet i frivillig arbeid. Forskning fra Fladmoe og Folkestad (2016) viser at frivillige som opplever seg verdsatt og inkludert, i større grad blir værende over tid.

Frivillighetsglede kan forstås som en kombinasjon av:

- Opplevelsen av å bidra til noe viktig
- Sosialt fellesskap og anerkjennelse
- Mulighet for personlig vekst og mestring

I Frivillig.no sin undersøkelse fra 2024 oppgir 93 % av nye frivillige at de følte seg godt mottatt – og at denne mottakelsen var avgjørende for om de fortsatte (Frivillighet Norge, 2024). Dette viser at frivillighetsglede starter i selve velkomsten, men vedlikeholdes gjennom struktur og kultur.

2.3 Aktiv identitet: En livslang tilknytning

Viken idrettskrets har utviklet begrepet aktiv identitet for å beskrive hvordan fysisk aktivitet og frivillighet kan bli en naturlig del av menneskers selvforståelse gjennom livsløpet. Teorien bygger på internasjonal forskning om “physical literacy” (Whitehead, 2010; Cairney et al., 2019), og kobles til modellen for livslang bevegelsesglede.

Her ses frivillig innsats – som trener, tillitsvalgt eller hjelper – som en videreføring av deltakelse, ikke som et brudd. Dette gir mening for foreldre som engasjerer seg i barnas idrett, men også for tidligere aktive som ønsker å “gi noe tilbake”.

2.4 Eldrekraft: Friske seniorer som ressurs

Demografisk utvikling gjør at eldre utgjør en stadig større andel av befolkningen. Samtidig sier to av tre eldre at de ønsker å bidra som frivillige – men at de sjelden blir spurt (Frivillighet Norge, 2023). Dette samsvarer med Oslo Economics’ rapport om idrettens verdiskaping i Viken, som estimerer at frivillig arbeid i idretten alene utgjør 4,1 milliarder kroner i årlig verdiskaping (Oslo Economics, 2025). En stor andel av dette kommer fra seniorer.

Begrepet eldrekraft brukes her for å fremheve det uutnyttede potensialet i denne gruppen – både som trenere, organisatorer og rollemodeller. Forskning viser at frivillighet også har helseeffekter for den som bidrar (Hansen & Slagsvold, 2020).

2.5 Sosial kapital og bærekraft

Sosial kapital, slik det er utviklet av Putnam (2000), viser til verdien som skapes gjennom tillit, nettverk og fellesskap. Idrettslag bygger både bonding (internt fellesskap) og bridging (relasjoner på tvers av ulikhet). Klinenberg (2018) omtaler dette som en form for sosial infrastruktur – avgjørende for å motvirke ensomhet, ulikhet og utenforskap.

I et norsk perspektiv kalles dette ofte sosial bærekraft – altså evnen samfunnet har til å opprettholde inkluderende fellesskap og deltakelse. Viken idrettskrets sin strategiske posisjon bygger nettopp på idrettens rolle i å fremme deltakelse, tillit og tilhørighet – for alle aldersgrupper.

3. Metode og datagrunnlag

3.1 Datainnsamling og utvalg

Denne rapporten bygger på tre digitale spørreundersøkelser utviklet og gjennomført av Viken idrettskrets våren 2025, rettet mot ulike målgrupper i idrettslagene.

Undersøkelse	Målgruppe	Utsendt	Antall svar
Valgkomitéundersøkelsen	Medlemmer av valgkomiteer i idrettslag	ca. 1 100	47
Styremedlemsundersøkelsen	Aktive styremedlemmer i idrettslag	ca. 4 400	131
Hovedundersøkelse om frivillighet	Klubbleder og/eller frivillighetsansvarlig	ca. 1 100	145

Svarprosenten er relativt lav, noe som begrenser generaliserbarheten. Samtidig viser funnene mønstre som i stor grad bekrefter eksisterende nasjonal og internasjonal forskning på frivillighet, og gir derfor verdifulle indikasjoner på utfordringer og muligheter i Viken-idretten.

Undersøkelsene inneholder både lukkede svar (rangeringer, multiple choice) og åpne tekstfelt som er analysert tematisk.

3.2 Analysemetodikk

Analysen bygger på:

- Kvantitativ tolkning av flervalg og frekvenser
- Kvalitativ tematisering av fritekstsvar
- Krysstabeller mellom nøkkelvariabler (f.eks. trivsel vs. vurdert å slutte)
- Triangulering med:
 - Frivillighetsbarometeret (Frivillighet Norge, 2024)
 - Oslo Economics-rapporten (2025)
 - Forskning fra ISF (Fladmoe & Folkestad, 2016; Wollebæk & Sætrang, 2019)
 - NIF-dokumenter og Viken IKs langtidspan

3.3 Begrensninger og gyldighet

Rapporten må leses med visse forbehold:

- Svarprosenten er lav og kan gi skjevhet (f.eks. overrepresentasjon av engasjerte eller frustrerte aktører)
- Datainnsamlingen er gjort én gang og fanger dermed ikke endringer over tid
- Spørsmålene er ulikt formulert i de tre undersøkelsene, men gir likevel overlappende innsikter

Til tross for dette vurderes funnene som robuste, fordi:

- De bekrefter trender fra tidligere rapporter og forskning
- De suppleres av bred kvalitativ informasjon (nær 200 fritekstsvar)
- De brukes her som grunnlag for anbefalinger – ikke som fullverdig årsaksanalyse

4. Analyse: Hva hemmer og fremmer frivillig innsats?

Dette kapittelet presenterer hovedfunnene fra de tre undersøkelsene, med vekt på rekrutteringsbarrierer, motivasjon, trivsel og tiltak. Spørsmålene i undersøkelsene var noe ulike, men viser tydelige mønstre når de ses samlet. Funnene er drøftet både tematisk og i lys av tidligere forskning og dokumentasjon.

4.1 Rekrutteringsutfordringer og barrierer

Når folk takker nei: tid, ansvar og usikkerhet

Valgkomitéundersøkelsen viser at 91,5 % av respondentene oppgir individuelle begrensninger og motivasjoner som hovedårsak til at personer takker nei til styreverv. Tre begrunnelser dominerer:

- “Har ikke tid”
- “Opplever vervet som for krevende”
- “Er redd for å ta ansvar”

Flere fritekstsvar viser at vervet oppfattes som både krevende og dårlig definert. Mange er usikre på hva det innebærer.

Dette samsvarer med tidligere forskning: opplevelsen av høy belastning og lav forutsigbarhet er blant de viktigste barrierene for frivillig deltakelse (Wollebæk & Sætrang, 2019; Fladmoe & Folkestad, 2016).

Sosial utrygghet og svak onboarding

13 % av respondentene peker på sosialt ubehag som årsak til å takke nei. Dette handler om møteform, usikkerhet i grupper, eller mangel på erfaring.

Enkelte trekker også frem manglende støtte fra klubbens side, og usikkerhet knyttet til opplæring og introduksjon. Dette speiler innholdet i Ta de nye frivillige godt imot (Frivillig.no, 2024), hvor trygghet, tydelig kommunikasjon og sosial integrasjon fremheves som kritiske for å beholde nye frivillige.

Barrierer sett fra klubbledelsens perspektiv

Klubbledere og styreledere (N=145) rangerte de største barrierene for rekruttering slik:

Hovedbarriere	Antall	Andel (%)
Folk er redde for å ta ansvar	56	38,6 %
Folk har ikke tid	39	26,9 %
Lav interesse for frivillig arbeid	30	20,7 %
Tror de må ha spesialkompetanse	8	5,5 %
Forventer kompensasjon	5	3,4 %
Vanskelig å nå nye frivillige	3	2,1 %

Dette gir et tydelig bilde: frivilligheten trues ikke av motvilje, men av ansvarsfrykt, tidsklemme og manglende trygghet. Disse funnene bekrefter landsdekkende trender (Frivillighet Norge, 2024).

4.2 Motivasjon og trivsel i verv

Hvorfor folk sier ja

Styremedlemmer (N=131) rangerte sine viktigste grunner for å ta vervet:

Førsteprioritert motivasjon	Antall	Andel (%)
Har egne barn i klubben	38	29,0 %
Ønsket å bidra til fellesskapet	32	24,4 %
Ble spurt og sa ja	26	19,8 %
Engasjement for idretten generelt	29	22,1 %
Faglig utvikling og erfaring	6	4,6 %

Dette viser at:

- Relasjon og lojalitet er sentrale drivere
- Mange blir med fordi de blir spurt, ikke fordi de har meldt seg selv
- Idealisme og fellesskap er viktige sekundærmotiver

Dette samsvarer med forskning som fremhever sosial identitet, fellesskap og mening som sentrale motivasjonsfaktorer (Hustinx & Meijs, 2011; Fladmoe & Folkestad, 2016).

Samtidig har 33 % vurdert å slutte det siste året. Dette indikerer at:

- Trivsel og frafallsrisiko kan eksistere samtidig
- Belastning og lav opplevd anerkjennelse er de viktigste forklaringene

4.3 Rekrutteringsstrategier i klubbene

Hva gjør klubbene?

Rekrutteringsformene domineres av relasjoner:

Rekrutteringsmetode	Antall (av 145 klubber)
Personlig forespørsel	78
Via eksisterende frivillige	44
Informasjon på nettside	27
Foreldremøter	17
Sosiale medier	14
Har ingen systematisk rekruttering	20

Bare én klubb oppgir at de bruker Frivillig.no.

Dette peker på en innsnevret rekrutteringspraksis – man spør de man kjenner, og rekker ikke ut over egne sirkler.

Hvilke tiltak foreslås?

Respondentene foreslår over 80 tiltak, som kan grupperes i tre hovedområder:

A. Relasjonell rekruttering og trygghet

- Spør folk direkte
- Bruk foreldremøter og trenere som inngang
- Gi personlig støtte

B. Struktur og opplæring

- Rollebeskrivelser
- Introkurs og mentorordninger
- Tydelig ansvar og tidshorisont

C. Klubbkultur og motivasjon

- Kombiner formell og uformell anerkjennelse
- Synliggjør innsats
- Gi frivilligheten sosial verdi og status

Disse funnene bekrefter og konkretiserer det som fremheves i Ta de nye frivillige godt imot! (Frivillighet Norge, 2024) og OE-rapportens vurdering av frivillighetens betydning for lokal verdiskaping (Oslo Economics, 2025).

5. Drøfting og anbefalinger

Dette kapittelet setter funnene inn i en større faglig og strategisk kontekst. Hva forteller undersøkelsene oss – og hvordan kan vi bruke innsikten til å styrke frivillighetsarbeidet i idretten?

5.1 Frivillighet i endring

Funnene speiler et nasjonalt skifte i frivillig engasjement:

Fra langvarig, pliktstyrt deltakelse til kortere og mer fleksible oppgaver

Fra “jeg må bidra” til “jeg vil bidra – hvis jeg får støtte og mening”

Dette samsvarer med funn fra Wollebæk og Sætrang (2019), som viser at norske frivillige i økende grad ønsker:

- Avgrensede oppgaver
- Tydelige forventninger
- Sosialt fellesskap

Det samsvarer også med Frivillighetsbarometeret (2024), der tid, trygghet og meningsfullhet er avgjørende for å bli med.

5.2 Frivillighetsglede som strategisk tema

Frivillighetsglede bør ikke bare forstås som en opplevelse – men som en strategisk ressurs:

Gode for frivillige	Gevinster for klubben
Opplevelse av mening	Høyere lojalitet og engasjement
Sosial tilhørighet	Bedre rekrutteringseffekt
Anerkjennelse	Lavere frafall
Mestring og utvikling	Økt kapasitet og motivasjon

For å styrke frivillighetsglede bør klubbene arbeide aktivt med:

- Synliggjøring og takknemlighet (formell + sosial)
- Lav terskel for å starte (introduksjon og oppfølging)
- God internkultur og fellesskap

Dette understøttes av Fladmoe og Folkestad (2016), som dokumenterer at “det å bli sett” og “føle seg nyttig” er blant de viktigste drivkreftene for videre frivillig innsats.

5.3 Eldrekraft og livsløpsfrivillighet

Eldre frivillige er underrekruttert – men ofte svært motiverte. Det finnes et uutnyttet potensial i seniorer som:

- Har tid
- Har erfaring
- Ønsker å bidra, men trenger invitasjon

Forskning fra Hansen og Slagsvold (2020) viser at frivillige over 60 rapporterer økt livskvalitet, sosialt nettverk og mening gjennom sitt bidrag. Rapporten anbefaler derfor å:

- Lage fleksible seniorroller: styrestøtte, arrangement, drift
- Bygge bro mellom eldre og yngre (mentorordninger)
- Invitere aktivt, med vekt på trivsel og mestring

Dette harmonerer med Helsedirektoratets folkehelseanbefalinger og OE-rapportens estimerte verdiskaping på 4,1 mrd. kroner fra frivillig innsats i Viken (Oslo Economics, 2025).

5.4 Fra tilfeldig til systematisk rekruttering

Flertallet av klubbene bruker uformelle og personlige metoder for å rekruttere frivillige. Det fungerer – men skaper også sårbarhet. Rapporten anbefaler:

- Rekrutteringsplaner og oversikt over behov
- Digitale kanaler som Frivillig.no og SoMe – kombinert med personlig kontakt
- Bedre rollebeskrivelser og introduksjon

En strategi for frivillighet bør ikke overlates til tilfeldigheter – men inngå i klubbens årshjul og organisatoriske praksis. Her kan idrettsrådene og idrettskretsen spille en viktig rolle med støtte, maler og opplæring.

5.5 Viken idrettskrets som aktør

Viken idrettskrets bør:

- Utvikle og distribuere konkrete verktøy: rekrutteringsmateriell, rollebeskrivelser, opplæringsmoduler
- Heve statusen til frivillig innsats – både i idretten og overfor samfunnet
- Samarbeide med kommunene for å få frivillighet tydeligere inn i planverk og folkehelsepolitikk

Modellen for livslang bevegelsesglede og begrepet aktiv identitet gir gode rammer for å forstå frivillig innsats som del av noe større – et liv i bevegelse og fellesskap.

6. Konklusjon og veien videre

Denne rapporten viser at frivilligheten i idrettslagene står overfor strukturelle barrierer – men også har et stort uutnyttet potensial. For å møte fremtidens behov må vi styrke frivillighetsglede, åpne rekrutteringspraksis og bruke ressursene som allerede finnes – særlig blant foreldre, unge voksne og eldre.

6.1 Hovedfunn

- Rekruttering hemmes av tid, ansvarsfrykt og sosial usikkerhet
- Frivillighetsglede skapes av mening, mestring og anerkjennelse
- De fleste klubber mangler strukturert rekruttering og oppfølging
- Styremedlemmer trives – men mange vurderer likevel å slutte
- Eldre frivillige representerer en viktig, men ofte oversett ressurs

6.2 Anbefalinger

1. Styrk frivillighetsglede – gjennom anerkjennelse, trygghet og kultur
2. Utvid rekrutteringen – bruk nye kanaler og målgrupper
3. Bygg støtte og struktur – med verktøy og planmessighet
4. Invester i eldrekraft – fleksible roller, sosialt fellesskap, synliggjøring
5. Forankre i strategi – lokalt, regionalt og nasjonalt

Denne rapporten er et grunnlag for Viken idrettskrets sin Handlingsplan for frivillighetsglede 2025–2026 – og et bidrag til videre politikkutvikling for en sterkere, mer inkluderende og mer bærekraftig frivillighet i norsk idrett.