



**UiT** Norges arktiske universitet

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

## **Hva kan ledere av fritidsklubber gjøre for å motivere og tilrettelegge for ungdomsdrevet fritid?**

En studie av ungdommers erfaringer og refleksjoner

Hanne Johnsen Handå

Tommy Wangsmo Vandalsvik

Masteroppgave i ledelse, BED-3906, juni 2023

1	Innledning.....	2
1.1	Bakgrunn .....	2
1.2	Forskning på feltet.....	3
1.3	Hva er hensikten med oppgaven?.....	4
1.4	Problemstilling og forskningsspørsmål .....	6
2	Teori .....	6
2.1	Ungdom.....	7
2.2	Fritidsklubber og ungdomshus .....	8
2.2.1	Uformell læring .....	9
2.3	Medvirkning og medbestemmelse .....	10
2.3.1	Medvirkningsstigen .....	11
2.4	Motivasjon.....	13
2.4.1	Selvbestemmelse og autonomi .....	14
2.5	Ledelse .....	15
2.5.1	Demokratisk og myndiggjørende ledelse .....	16
2.5.2	Relasjonsledelse .....	17
2.5.3	Leder-medarbeider-relasjoner (LMX).....	18
3	Metode.....	19
3.1	Forskningsdesign og datainnsamlingsmetode .....	19
3.2	Utvalg .....	19
3.2.1	Informantene .....	20
3.3	Intervjuguide .....	21
3.4	Intervjuene i praksis og analyse av data.....	22
3.5	Reliabilitet og validitet .....	22
3.6	Forskningsetiske refleksjoner.....	24
4	Presentasjon av funn.....	25

4.1	F1: Hva opplever ungdommene som motiverende og mindre motiverende ved fritidsklubbens tilrettelegging for ungdomsdrevet fritid? .....	26
4.1.1	Å bli sett og få tilbakemelding .....	26
4.1.2	Å være en ressursperson med ansvar .....	27
4.1.3	Belønning .....	28
4.1.4	Det sosiale .....	30
4.2	Fortolkning av F1 .....	32
4.3	F2: Hva kan ledere på fritidsklubber gjøre for å tilrettelegge for ungdomsmedvirkning på klubben? .....	33
4.3.1	Vis tillit – gi frihet .....	33
4.3.2	Rause rammer og fleksible rutiner for medvirkning .....	35
4.3.3	Variasjon og relevans .....	39
4.3.4	Bygg relasjoner .....	39
4.4	Fortolkning F2 .....	41
5	Analyse .....	41
5.1	Rammenes betydning .....	41
5.1.1	Betydningen av behovene .....	43
5.1.2	Betydningen av relevans .....	44
5.1.3	Betydningen av ungdomsmedvirkning .....	45
5.2	Lederskap på fritidsklubb .....	46
5.3	Betydningen av belønning .....	48
5.4	Betydningen av autonom motivasjon .....	49
6	Konklusjon og videre implikasjoner .....	53
	Referanseliste .....	57
	Vedlegg .....	61

## Figurliste

Figur 1 Medvirkningsstigen .....	12
Figur 2 Maslows behovspyramide .....	13
Figur 3 Fundament for autonom motivasjon .....	15
Figur 4 De fire T-er: leders tilnærming til ungdomsdrevet fritid .....	56

# Sammendrag

Fritidsklubber er en stor, mangfoldig og viktig fritidsarena for barn og unge. I 2020 var det registrert 625 fritidsklubber i Norge. I fritidsklubbfeltet er det stort fokus på å bruke ungdomsmedvirkning som metode for å skape en relevant og god fritidsklubb.

Ungdomsmedvirkning handler om å aktivt involvere ungdom i avgjørelser som angår dem.

God og riktig bruk av ungdomsmedvirkning på fritidsklubben vil gi ungdom mulighet til å ta ansvar for egen aktivitet og det generelle tilbudet på fritidsklubben. I denne oppgaven ville vi finne ut hva ledere på fritidsklubber kan gjøre for å tilrettelegge for og motivere til ungdomsdrevet fritid. Med ungdomsdrevet fritid mener vi tilbud som er initiert og styrt av ungdommen selv. Basert på dette har vi utarbeidet to forskningsspørsmål som utgangspunkt for studien. F1 handler om hva ungdommene opplever som motiverende og mindre motiverende med fritidsklubbens tilrettelegging for ungdomsdrevet fritid. F2 handler om hva ledere på fritidsklubber kan gjøre for å tilrettelegge for ungdomsmedvirkning på fritidsklubben. Vi har tatt utgangspunkt i teori som omfatter ungdom, medvirkning, motivasjon, ledelse og fritidsklubber.

Studien har basert seg på fire kvalitative intervju, med fire individuelle ungdommer, i alderen 15-18 år. Ungdommene er aktive bidragsyttere på og i forlengelse av en fritidsklubb, ulike steder i landet. Ungdommene har ulike utgangspunkt og måter de er engasjert på. Noen har betalt jobb på klubb, andre er aktive i arrangørgrupper og en er involvert i en prosjektgruppe som jobber aktivt med ungdomsmedvirkning. Vi ønsket ungdommens refleksjoner og erfaringer, for å kunne svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene.

Funnene fra undersøkelsen viste at ungdommens motivasjon for å engasjere seg på klubben kan være sammensatt. Informantene viste at de blant annet motiveres av å bli sett og få gode tilbakemeldinger, av å føle seg som en ressurs og bli gitt ansvar, belønning og muligheter samt av å tilhøre et godt og sosialt miljø. Mindre motiverende faktorer som pekte seg ut var å få dårlige tilbakemeldinger, å få for mye ansvar og for lite hjelp, samt om det ble for mye oppgavefokus og mindre på det sosiale.

Videre pekte funnene i studien vår på hva ledere på fritidsklubber kan gjøre for å tilrettelegge for ungdomsmedvirkning på fritidsklubben. Faktorene som pekte seg ut var at ledere på fritidsklubber burde vise tillitt og gi frihet, sørge for rause rammer og fleksible rutiner, ha varierte og relevante tilbud på fritidsklubben og bygge relasjoner med ungdommene. Vi

sammenfatter i all hovedsak at relasjonsbygging er grunnleggende for at ledere på fritidsklubb skal evne å tilrettelegge og motivere for ungdomsdrevet fritid. Vi presenterer til slutt modellen *De fire T-er* som oppsummerer fire faktorer som er viktig for lederes tilnærming for ungdomsdrevet fritid: tillitt, tålmodighet, tilgjengelighet og tilbakemelding.

Nøkkelord: Ungdomsmedvirkning, fritidsklubb, ungdom, ledelse, relasjon, motivasjon og tilrettelegging.

## Forord

Det var med skrekkblandet fryd vi gikk inn i et studieforløp, med formål om å skrive masteroppgave sammen. Det har vært en spennende og tidvis utfordrende prosess. Det har, ikke overraskende, vært krevende å balansere studie, jobb, familie og fritid. Vi har allikevel kommet oss fint igjennom det med god støtte fra folk rundt oss og, ikke minst, hverandre.

Vi vil først og fremst takke informantene, ungdommene, som velvillig stilte opp og tok seg tid til å dele sine erfaringer og refleksjoner med oss. Dere har inspirert oss, også langt utover arbeidet med denne oppgaven. I denne forbindelse vil vi også takke dere klubbledere som satte oss i kontakt med disse fantastiske, flinke ungdommene.

Så vil vi takke vår daglige inspirasjonskilde, de lokale ungdommene våre, som hjalp oss med gode innspill i utarbeidelse av intervjuguiden og som fyller hverdagene våre med moro og mening! Takk til alle våre nære og kjære, samt gode kollegaer, som har heiet på oss og tilpasset seg når vi har vært fraværende. En ekstra stor takk til vår veileder, førstelektor Hilde Nordahl-Pedersen, som har geleidet oss igjennom prosessen med gode og kloke innspill og råd – alltid positivt innstilt og oppmuntrende – takk!

Som fritidsklubbledere, som oppriktig elsker jobben vår, sto tema for oppgaven klart, tidlig i prosessen. Vi ønsker å fremheve, samt bidra til, det gode arbeidet som gjøres i fritidsklubbfeltet, av både klubbledere og ungdommer. Fritidsklubber er en viktig arena for ungdom som vil erfare, mestre og påta seg lederansvar. Vi håper oppgaven kan være til inspirasjon for ungdomsarbeidere generelt.

Hanne Johnsen Handå og Tommy Vandalsvik, Harstad 31. mai 2023

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

I 2020 var det registrert 625 fritidsklubber i Norge (Gjermshusengen, 2021). Fritidsklubber og ungdomshus faller inn under samlebetegnelsen åpne møteplasser for ungdom. Klubbene organiseres ulikt i ulike kommuner. Noen har et sosialfaglig perspektiv på utformingen, mens andre har en aktivitets- og/eller kulturbasert tilnærming. Aldersgrensene på fritidsklubbene varierer også. Tilbud for barn opp til ca. 12 år kan ofte omtales som juniorklubber, mens ungdomsklubbene gjelder fra 13 år og opp. Øvre aldersgrense kan variere til alt fra 18, 20, 25 og 30 år. Fellesnevneren er at fritidsklubbene skal være en sosial arena for barn og unge, som ønsker seg et sosialt lavterskeltilbud og et hyggelig sted å være på fritiden. Samtidig kan klubbene være en viktig arena for uformell læring, hvor ungdom gjennom aktivitet kan engasjere seg, oppleve mestring og bidra til å utvikle både seg selv og klubbens tilbud. På fritidsklubb opplever barn og unge, ofte for første gang, å få være aktivt deltakende i demokratiske prosesser (Bredesen & Schmidt, 2017).

FNs barnekonvensjon, artikkel 31, sier at “barnet har rett til hvile, fritid og lek, og til å delta i kunst og kulturliv” (FNs Generalforsamling, 1989, art. 31). Fritidsklubber har som oppgave å inkludere barn og unge, uavhengig av sosioøkonomisk bakgrunn, da de aller fleste tilbudene er gratis og lavterskel. Det er ikke lovfestet at det skal være fritidsklubb i kommunene, hver kommune bestemmer selv om de vil bruke penger på fritidsklubber. Dårlig kommuneøkonomi kan dermed påvirke hvorvidt en kommune vil satse på fritidsklubb. Ungdom & Fritid og Redd Barna (2023) arbeider med å få gjennomslag for at fritidsklubber blir lovfestet, slik at alle barn og unge tilbys et lavterskel fritidstilbud og et bra sted å være.

I fritidsklubbfeltet er ungdomsmedvirkning regnet som den viktigste metodikken for å skape gode og relevante fritidstilbud. Ungdomsmedvirkning handler om at ungdom får mulighet til å være aktive i deltagelse og utforming av sine fritidsaktiviteter (Bredesen & Schmidt, 2017). Det er et bredt begrep som kan utspille seg på flere grader og nivåer i den daglige driften av fritidsklubbene, for eksempel gjennom deltagelse i planleggingen og gjennomføringen av et arrangement, deltagelse i klubbens ungdomsstyre eller innspill til utformingen av klubbens tilbud i sin helhet. Fritidsklubber som jobber godt, strategisk og aktivt med ungdomsmedvirkning, vil kunne skape trygge rammer for at ungdom kan opparbeide uformell kompetanse på ledelse og prosjektarbeid, gjennom at de selv får drifte ulike former for fritidstilbud på klubben.



Ungdomsdrevet fritid er ungdomsmedvirkning på sitt beste. Vår definisjon av ungdomsdrevet fritid er ulike former for fritidstilbud som er initiert, planlagt og gjennomført av ungdom selv. Voksne kan også involveres og bidra i ulike beslutninger, men det er ungdommen som skal være i førersetet og ha størst innflytelse på aktiviteten.

Vi som skriver denne oppgaven er begge ansatt som ledere av hver vår kommunale fritidsklubb for ungdom mellom 13-25 år, i kulturenheten i Harstad kommune. I denne oppgaven er det ikke ungdommer på våre tilbud vi skal intervjuer, men ungdommer på fritidsklubber andre steder i landet. Tilbudene våre er i stor grad tuftet på kreative aktivitetstilbud, med fokus på ungdomsmedvirkning. Ved å gjøre ungdommer selvstendige og selv i stand til å bidra i utvikling av fritidsklubbene, kan de bli en viktig ressurs, som gjennom sitt engasjement bidrar til å styrke fritidstilbudet for seg selv og andre ungdommer. I denne oppgaven vil våre undersøkelser sette søkelys på ungdommers refleksjoner rundt hvordan fritidsklubbens ledere tilrettelegger for og motiverer dem til å drive egne prosjekter og til å påta seg ansvar på klubben.

Med fritidsklubb eller klubb mener vi ungdomshus, ungdomsklubb eller andre organiserte, rusfrie og sosiale møteplasser for ungdom. Vår definisjon av ledere på fritidsklubber vil også omfatte alle voksne ungdomsarbeidere tilknyttet fritidsklubben, da vi antar ungdom vil kunne se på alle ansatte og voksne på klubben som en leder. Å jobbe på fritidsklubb kan i stor grad forstås som at man skal lede ungdommene.

## **1.2 Forskning på feltet**

Det finnes en del norske studier, artikler og bøker av nyere dato, med ungdomsmedvirkning som tematikk. De omfatter tema som psykisk helse, rus, demokratiske prosesser og forhindring av utenforskap. Enkelte omhandler fritidsklubb. Noen av treffene fra våre søk på Oria tar utgangspunkt i ungdomsråd som arena for ungdomsmedvirkning. Vi merker oss at det er rom for å forske mer på fritidsklubbfeltet, gjerne fra ungdommens perspektiv på egen deltakelse. Selv om forskning på fritidsklubbfeltet spesifikt synes å være begrenset, finnes det noen gode norske og internasjonale eksempler som har tematisk relevans til vår studie.

Idunn Seland og Patrick Lie Andersen (2020) har publisert artikkelen *Hva kjennetegner ungdom som går på norske fritidsklubber og ungdomshus?*, hvor de avdekker at det er få forskjeller mellom ungdom som går på klubb og ungdom som ikke går på klubb. Den viser blant annet at ungdom som går på fritidsklubb i stor grad driver med annen organisert

fritidsaktivitet og har gode vennerelasjoner. Samtidig så de en tendens til at ungdom med noe lavere sosioøkonomiske ressurser, benytter seg av fritidsklubber.

Boken *Ung medvirkning: Kreativitet og konflikt i planlegging* (Hagen & Andersen, 2021) baserer seg på ulike erfaringer og perspektiver på hvordan det i praksis er å arbeide med medvirkning av barn og ungdom i stedsutviklingsprosesser. Den fremhever de positive og kreativt fremmende aspektene ved unges deltakelse i medvirknings- og beslutningsprosesser, samtidig som den belyser hvordan ulike interessekonflikter og makthierarkier kan oppstå i medvirkningsprosesser.

Innen temaet ungdomsmedvirkning er Roger Hart et fremtredende navn. I hans toneangivende artikkel *Children's Participation: From Tokenism to Citizenship* (Hart, 1992), presenterer han medvirkningsstige-modellen som har formet mye av senere teorier om ungdomsmedvirkning. Hart (2008) utga også artikkelen *Stepping Back from 'The Ladder': Reflections on a Model of Participatory Work with Children*, hvor han rettet et litt mer kritisk blikk på egen modell.

Tali Gal (2017) har skrevet artikkelen *An Ecological Model of Child and Youth Participation* hvor de ser på ulike variabler som fremmer og hemmer barn og unges deltagelse i beslutningsprosesser, både politisk og sosialt, direkte og indirekte. Artikkelen indentifiserer fire sammenhengende temaer som påvirker og omhandler barn og unges deltagelse i beslutningsprosesser: barns evne til å delta som et tilpasningsdyktig konsept, fagfolk som portvoktere, viktigheten av et detaljert reguleringsregime og deltagelse innebygd i det sosiopolitiske landskapet.

Oppgaven vår berører temaet motivasjon i stor grad. Ryan og Deci (2017) er noen av de fremste på forskning om motivasjon. De redegjør for betydningen av indre og ytre motivasjon og har lansert selvbestemmelsesteorien som beskriver individets autonomibehov. Motivasjon generelt og motivasjon i arbeidslivet er noe det er forsket svært mye på. Det finnes også en del forskning som omhandler ungdoms motivasjon, men oftest i sammenheng med prestasjon på skole eller i idrett.

Vi vil nå gå inn på hva vi ønsker at vår forskning skal belyse nærmere.

### **1.3 Hva er hensikten med oppgaven?**

Vår hensikt med oppgaven er å få frem hva voksne ledere på fritidsklubber kan gjøre for å tilrettelegge for økt ungdomsmedvirkning på sin klubb - og dermed mer ungdomsdrevet fritid. Vi ønsker å finne gode eksempler på hvordan ledere på fritidsklubber kan motivere og legge

til rette for at ungdom kan engasjere seg og skape innhold på sin klubb. Vi vil også få frem ungdommers erfaringer og refleksjoner rundt hva som motiverer dem og hvilke rammer de trenger for å kunne påta seg ansvarsroller på fritidsklubber.

Ansvarsroller kan de for eksempel påta seg gjennom å bli del av et ungdomsstyre, arrangørgruppe, ulike andre ansvarsgrupper eller å drive sine egne prosjekter på klubben. I oppgaven konsentrerer vi oss om fritidsklubber som gjelder for ungdom fra 13 år og opp.

Vår erfaring gjennom å jobbe med ungdom og medvirkning gjør at vi har en viss forforståelse av hva som kan fungere eller ikke i medvirkningsarbeid og tilrettelegging for ungdomsdrevet fritid. Samtidig er vi klar over at alle fritidsklubber drives ulikt, og at det som fungerer på en klubb kanskje ikke er like aktuelt på en annen. Ungdom har også ulike utgangspunkt og forutsetninger som påvirker hvor lett de har for å påta seg ansvar og å medvirke til innholdet på fritidsklubben (Bredesen & Schmidt, 2017). For å få flere ungdomsdrevne fritidstilbud, vil vår jobb, som ungdomsarbeidere og ledere på fritidsklubb, være å finne måter å jobbe på som gjør det attraktivt for ungdommen å engasjere seg i utformingen og driften av aktivitetene og tilbudet. Med denne oppgaven ønsker vi å finne svar på hva som er og har vært motiverende faktorer for ungdommer som har påtatt seg ulike former for ansvar og lederroller på og via sin fritidsklubb. Vi ønsker å kunne bidra til kompetanseutvikling innen temaet ungdomsmedvirkning. Vi håper funnene våre vil kunne brukes til økt bevissthet om viktigheten av god og målrettet ungdomsmedvirkning, i vårt fagfelt og på andre ungdomsrelaterte arenaer. Videre håper vi å kunne sammenfatte våre funn til noen konkrete tips som ledere og ungdomsarbeidere kan bruke for å utøve god ungdomsmedvirkning i praksis.

Gjennom ungdommenes egne refleksjoner ønsker vi å kartlegge hvorfor og i hvilken grad de har blitt en ressurs i drift av fritidstilbud og på sin fritidsklubb. Slik håper vi å finne svar på hvordan ledere på ungdomsklubber kan jobbe målrettet for å øke frekvensen av ungdomsdrevne fritidstilbud.

Bredesen og Schmidt (2017) beskriver fritidsklubber som en åpen møteplass som tilbyr trygge rammer og inkluderer ungdom i et sosialt felleskap. På fritidsklubber kan ungdom utvikle seg, delta i ulike aktiviteter og ha sin egen øvings- og visningsarena. Videre skriver Bredesen og Schmidt (2017) at fritidsklubbene legger til rette for at ungdommene kan få hjelp og veiledning fra kompetente ledere til sine prosjekter. Her kan ungdommene oppleve mestring og skaperglede gjennom hele året.

Som ledere på fritidsklubb må vi være bevisst på våre roller som mentorer og motivatorer. Vi må se etter hver enkelt ungdoms individuelle potensiale, og vi må sørge for at våre rammer tilrettelegger for mestring og utvikling. Vi vil gjøre ungdomsarbeidere mer oppmerksom på hvordan ungdom kan være en ressurs i utvikling og drift av ungdommens fritidstilbud. Både ungdommer og fritidsklubber er ulike, men vi håper å finne fellesnevnerne for hva som ligger til grunn for at ungdom får rom, trygghet og frihet til å utforske og utvikle sitt lederpotensiale på fritidsklubben. Gjennom oppgaven vil vi finne ut hvordan godt lederskap kan tilrettelegge for, motivere og generere nye, unge ledere og samtidig fremheve fritidsklubbenes potensiale som inkubatorer for unge ledertalenter.

Vi vil nå presentere vår problemstilling og forskningsspørsmål.

## **1.4 Problemstilling og forskningsspørsmål**

Vi har valgt følgende problemstilling:

**«Hva kan ledere av fritidsklubber gjøre for å motivere og tilrettelegge for ungdomsdrevet fritid?»**

For å besvare vår problemstilling har vi utarbeidet følgende forskningsspørsmål:

F1: Hva opplever ungdommene som motiverende og mindre motiverende ved fritidsklubbens tilrettelegging for ungdomsdrevet fritid?

F2: Hva kan ledere på fritidsklubber gjøre for å tilrettelegge for ungdomsmedvirkning på fritidsklubben?

Ut ifra vår problemstilling og forskningsspørsmål vil vi videre redegjøre for oppgavens teoretiske forankring.

## **2 Teori**

For å belyse vår problemstilling har vi valgt relevant teori som kan gi oppgaven vår en faglig forankring innen ulike tema og vi vil samtidig presentere antakelser til hvordan disse vil være relevant for vår undersøkelse. Vi benytter teori om ungdom og fritidsklubber for å belyse fagfeltet nærmere. Videre har vi lagt stor vekt på områder som medvirkning og motivasjon, herunder også selvbestemmelse og autonomi. Til slutt redegjør vi for flere aktuelle tilnærminger for utøvelse av ledelse som kan belyse oppgavens tema.

## 2.1 Ungdom

I følge Aagre (2014) har begrepet ungdom blitt tilegnet ulik betydning og definisjoner gjennom tidene. Ungdom har blitt beskrevet som skjøre følelseskapninger og frihetselskende individer, så vel som praktiske, realistiske skapninger med evne til å ta føringen i nyvinninger som f.eks. teknologi, trender og media. Aagre (2014) sier videre at ungdom ofte blir gitt en rolle som revolusjonære som krever forandring og stiller seg fremst i politiske bevegelser.

En skulle tro at en lett kunne definere hva en ungdom er, ut ifra aldersspenn, men det er stor variasjon i hvordan begrepet praktiseres og defineres. Fritidsklubber generelt praktiserer aldersgrenser ulikt. I våre klubbtilbud, for ungdom i Harstad, gir vi tilbud til aldersgruppen 13-25 år, men kjernegruppen er mellom 13-18 år.

I følge Tønnesson og Svartdal (2021) er ikke ungdom et definert juridisk begrep, men det kan forstås som noe mer flytende og kulturelt. Ungdomstiden er en periode hvor man i noen sammenhenger blir behandlet som en voksen og i andre sammenhenger som et barn. Fra en er ca. 13 til 18 år er man gjerne definert som ungdom, mens en er myndig og voksen etter fylte 18 år. Det er likevel i nyere tid allment akseptert at man kan være ungdom også når en er betraktelig eldre enn 18 år og at å være ungdom handler om å ha ungdommelig atferd.

En stadig større andel som studerer etter ungdomsskole og videregående skole har bidratt til en naturlig forlengelse av ungdomstiden (Aagre 2014). Samtidig har alderen hvor man stifter familie og får barn blitt stadig høyere. Selvutvikling og å være seg selv er viktigere for de som definerer seg som ungdom og unge voksne. Å være til nytte er verdier som kommer mer til syne etter hvert som en blir eldre. Ungdommer er del av mange ulike sosiale settinger, slik som familie, skole, venner og fritidsaktiviteter, som alle gir ulik grad av støtte, forståelse og anerkjennelse. I 13-15-årsalderen vil ungdommer kunne ønske å verne mer om sitt privatliv og kan stenge foreldre mer ute enn tidligere. Venner blir ofte den viktigste støttespilleren hvor man deler stort og smått med hverandre (Aagre, 2014). Sosialisering og aktivitet med jevnaldrende er avgjørende i en ungdoms liv. I ungdomstiden skapes ens identitet, og de jevnaldrende blir de viktigste personene i ungdommens liv, i søken etter å finne sin plass og et sted de hører hjemme i samfunnet (Evenshaug & Hallen, 2000).

Lev Vygotskij (1836 – 1934) beskrev det sosiokulturelle grunnlaget for barn og unges læring, danning og utvikling. Han beskriver ungdoms identitetsdanning som noe som skjer i en sosial kontekst som påvirkes av sosioøkonomiske forhold, nasjonale kulturelle forhold og de ulike relasjoner en har til venner, familie og andre betydningsfulle mennesker i nærmiljøet. Videre

beskriver han at ungdom lærer mer, både faglig og sosialt, i samspill med andre. I slike samspill, ved hjelp av mer erfarne voksne eller jevnaldrende skapes grunnlaget for å tilegne seg kunnskap og for å senere kunne mestre de samme eller lignende utfordringer på egenhånd. En del av dette samspillet skjer på fritiden, og fritid kan være både organisert og fri (Aagre, 2014). Idrettslag, korps og kulturskole er eksempler på organisert fritid, med faste tider og oppgaver. Når ungdommer henger i parken, er online eller bare henger hjemme hos hverandre er det en veldig fri fritid. Aagre (2014) sier videre at fritidsklubbene tilbyr noe som er midt mellom disse. Med sine mer flytende tidspunkt og åpningstider, ulike aktiviteter, samt mer fokus på ungdomsmedvirkning, kan de unge selv sette sitt preg på egen fritid.

Vi opplever selv at ungdom er mangfoldig. Selv om vi søker å intervju ungdom som er ressurspersoner og ledertyper på sin klubb, regner vi med å treffe et bredt utvalg ungdom med ulike erfaringer og refleksjoner. Vi tror at ungdom vil kunne utvikle sine evner og øke sitt engasjement gjennom gode relasjoner og samarbeid med ansatte på fritidsklubben.

Ledere på klubb må lede ungdommen på en måte som er til det beste for den enkelte ungdom og for ungdomsgruppen som en helhet. Det vil være interessant å belyse ungdommens refleksjoner om hvordan de opplever at ledere på fritidsklubber bruker sin relasjonskompetanse og kunnskap om ungdom for å tilrettelegge for et godt samspill mellom ungdommene, men også de voksne på klubben. Videre blir det spennende å belyse om ungdommene opplever at de får utviklet sitt engasjement og sin kompetanse innen deres interessefelt.

Vi vil nå gå nærmere inn på fritidsklubber og ungdomshus.

## **2.2 Fritidsklubber og ungdomshus**

Fritidsklubber har blitt etablert i Norge siden 50-tallet. Bredeesen og Schmidt (2017) beskriver at formålet med fritidsklubbene er å gi ungdom en møteplass hvor de kan dyrke sine interesser, på sine premisser. Fritidsklubb, ungdomshus, fritidssenter, kulturhus for ungdom og lignende uttrykk faller alle inn under samlebegrepet åpne møteplasser for ungdom. Disse stedene er ment å være sosiale møteplasser, med gode og stabile voksenkontakter. De offentlige møteplassene er ofte begrunnet med sosialfaglige eller kulturfaglige argumenter. Bredeesen & Schmidt (2017) sier videre at noen fritidsklubber er kommunale, og noen er private, der de private som regel er kommunalt støttet og forholder seg til samme kvalitetskriterier som de kommunalt styrte. Innholdsmessig kan fritidsklubbene ha

hovedfokus på ulike aktiviteter eller måter å drive aktivitet på. Felleskriterier for alle kommunale og kommunalt støttede fritidsklubber er at de skal være åpne for alle ungdommer og la ungdom være med å bestemme over innholdet. På klubbene er det lav terskel for deltakelse og det stilles ikke noe krav om ferdigheter, økonomi eller annet. Fritidsklubber er ofte ungdoms første møte med demokrati i praksis.

Fritid sammen med jevnaldrende er en arena med stadig større betydning for ungdoms identitetsdanning og opplevelser (Bredesen & Schmidt, 2017). For ungdoms sosiale utvikling og læring er aktiviteter og samvær med jevnaldrende særlig viktig, og fellesaktiviteter definerer fritidens innhold. I noen grad kan voksne være involvert eller nærværende i ungdomsstyrt fritid, som f.eks. veileder på fritidsklubb. Etter hvert som ungdom frigjør seg fra foreldrene og andre voksenpersoner som lærere blir de jevnaldrende den viktigste omgangen. Bredesen og Schmidt (2017) påpeker at noe aktivitet foregår skjult for alle voksenpersoner, og noe foregår med ulik grad av voksenkontakt gjennom fritidsklubbene.

Organisasjonsdeltakelse blant ungdom spenner fra for eksempel korps, ungdomspolitik til sosiale møteplasser (Heggen & Øia, 2005). Deltakelse i organisasjoner har blitt tillagt en forebyggende effekt og er en motvekt til en stadig mer kommersialisert fritid. Organisasjoner som fritidsklubber kan være en læringsarena i demokrati, og en arena for ungdoms selvutvikling og kulturforståelse. Heggen og Øia (2005) sier at gjennom de ulike rammene fritidsklubber gir kan det være et mulighetsrom for ungdoms mestring av både kognitiv, og sosial kompetanse.

Vi antar at fritidsklubbene legger til rette for utvikling av ungdoms kompetanse, gjennom aktiviteter og som en sosial arena.

Vi vil nå gå inn på hva som ligger i begrepet uformell læring.

### **2.2.1 Uformell læring**

Uformell læring kan beskrives som uorganisert læring som skjer i ulike sammenhenger hvor personer opplever hverdagslæring f.eks. hjemme, på skolen, i jobb eller i ulike former for samfunnsdeltakelse. Denne formen for «tilfeldig læring» skjer uten en lærer eller veileder og er ikke strukturert på samme måte som i utdanning eller ikke-formell opplæring (NOU 2019: 12). Fritidsklubbene er en sosial og åpen møteplass for ungdom. Her kan ungdom delta på egne premisser og engasjere seg ut fra egeninteresse. Det er ingen krav til å kunne noe om de

aktiviteter som er på klubben, men ungdommen har mulighet til å lære seg nye ting. Fritidsklubbene kan bidra med masse ny kunnskap innen f.eks. kultur og organisasjonsdrift. All denne kunnskapen og læringen som ungdommen får kan betegnes som uformell læring da man ikke får noe vitnemål eller karakterer for det man deltar på. Vi som jobber i fritidsklubbfeltet ser daglig viktigheten av denne læringsarenaen både i konkrete kunnskapsnivåer som fremmer mestring og deltagelse, men kanskje særlig som en god arena for økt sosial kompetanse.

Vi forventer å se at ungdommene anser klubbene som en form for uformell læringsarena, hvor de får kunnskap og erfaringer de kanskje ikke ville fått andre steder.

Vi vil nå gå inn på temaet ungdomsmedvirkning og medbestemmelse.

### **2.3 Medvirkning og medbestemmelse**

På klubbene er det ikke nødvendigvis aktivitetene som er avgjørende for suksess. Det er heller medvirkning som metode som legger grunnlag for mestring og trivsel blant ungdommene. Medvirkning kan forstås ulikt i ulike kontekster. I barnevernsloven forstås medvirkning som at barnet skal få tilstrekkelig og tilpasset informasjon og mulighet til å fritt gi uttrykk for sine synspunkter (Barnevernsloven, 2021). For ungdom på fritidsklubb må medvirkning forstås som ungdommens mulighet til å påvirke og å delta aktivt i driften av fritidsklubben (Bredesen & Schmidt, 2017). Likefult burde fritidsklubben anerkjennes som en viktig arena og et springbrett for demokratisk deltakelse (Redd Barna, 2022).

Ungdom og fritid har i samarbeid med Fagforbundet laget en håndbok for kvalitetskriterier for fritidsklubber, hvorpå arbeid med demokrati og medvirkning har egne kriterier (Ungdom og Fritid, 2019). Disse kriteriene omhandler blant annet at ungdom skal være aktivt deltagende i klubbens drift, at det er kort vei fra beslutninger til handlinger, at klubbene er tilrettelagt for og at de ansatte har kunnskap om demokrati og medvirkning. Samtidig vektlegges viktigheten av at fritidsklubbene skal styrke ungdommer som samfunnsaktører og bevisstgjør dem om verdien av å delta i medvirknings- og medbestemmelsesprosesser (Ungdom og Fritid, 2019). Disse kriteriene er gode retningslinjer, men hvordan de praktiseres vil være svært ulikt fra klubb til klubb. Det vil være interessant å belyse hvordan de ulike fritidsklubbene tilrettelegger for å følge opp disse ulike kvalitetskriteriene for å tilrettelegge for mer ungdomsdrevet fritid.

Vi vil nå redegjøre for medvirkningsmodellen kalt medvirkningsstigen.



### 2.3.1 Medvirkningsstigen

I ungdomsmedvirkningsrelatert arbeid, refereres det ofte til Roger Harts (1992) medvirkningsstige. Den uttrykker en medvirkningsskala på åtte ulike nivåer, hvor nederste trinn beskriver dårlig medvirkning og øverste trinn beskriver god medvirkning.

Første trinn kalles *manipulasjon* og handler om at voksne gir inntrykk av at ungdom er med på og støtter en sak, men i realiteten vet ikke ungdommene noe om hva saken handler om.

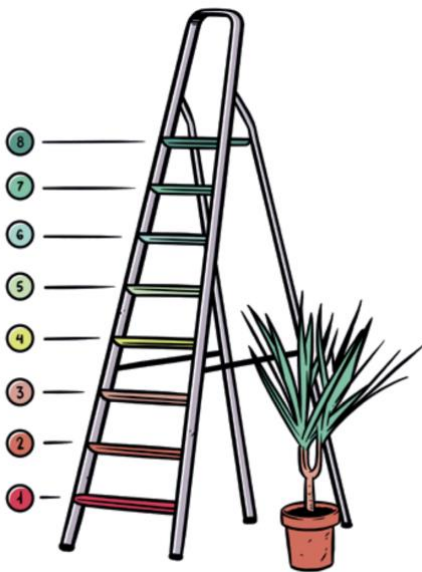
Andre trinn kalles *dekor* og beskriver hvordan ungdom er synlige på et arrangement ved å f.eks. vise seg frem i et musikalsk innslag, men de er ikke involvert på annen måte.

Tredje trinn kalles *tokenismen*, eventuelt symbolsk medvirkning. På dette stadiet gis det inntrykk av at ungdom har blitt gitt en stemme inn i et prosjekt, ved at de f.eks. får delta i en idédugnadsprosess. I realiteten har de ingen direkte innflytelse på resultatet, da de voksne tar alle beslutningene og styrer resten av prosessen.

Trinn 1-3 er ikke regnet som medvirkning. Medvirkningen begynner først på trinn fire. På dette trinnet må ungdommens deltagelse være begrunnet. Ungdommen må gis tilstrekkelig informasjon om et prosjekt som er vokseninitiert og styrt, hvorpå ungdommen også gis mulighet til å komme med innspill som kan påvirke resultatet. På stigenes femte trinn, tas ungdom med som rådgivende organ. Ungdommene kan f.eks. bli invitert til å komme med råd inn i et prosjekt, f.eks. ved å delta i en ressursgruppe som hjelper til med ideer. I stigenes sjette trinn er prosjektet vokseninitiert, men ungdommen har lik beslutningsmyndighet. På dette stadiet tar voksne initiativ til et prosjekt, men ungdommen får mulighet til å være aktive i planlegging og gjennomføring, ved å f.eks. bli med i en arrangørgruppe eller -komité hvor de samarbeider med ungdomsarbeiderne om resultatet (Bredesen & Schmidt, 2017).

Vi antar at det i fritidsklubber er et mål at ungdommene skal nå de øverste trinnene i medvirkningsstigen. Vi ønsker å se på hvordan ledere på fritidsklubb, i større grad, kan tilrettelegge og motivere ungdom til å klatre opp til de to øverste trinnene i stigen, nummer syv og åtte. Trappetrinn nummer syv beskrives som at prosjekter er initiert og ledet av ungdom. På dette stadiet tar ungdom kontroll over aktivitet som er initiert av dem. Her står de i hovedsak ansvarlig for både planlegging og gjennomføring, mens de voksne har som oppgave å støtte og tilrettelegge.

Medvirkningsstogens øverste trinn, nummer åtte, beskrives som at prosjekter er ungdomsinitiert og at beslutningene deles med voksne. Her er det ungdommen som har initiativet og ideene og det er de som tar seg av gjennomføringen. Samtidig inviteres de voksne inn i prosessen tidlig og bistår med sin kunnskap og erfaring gjennom hele prosessen og de fatter beslutninger sammen med ungdommen. Grunnen til at dette nivået havner over det forrige trinnet, hvor ungdom styrer prosjektet på egenhånd, er at medvirkning handler om det viktige samspillet og jevnbyrdigheten mellom ungdom og voksne.



Figur 1 Medvirkningsstigen

(Bredesen & Schmidt, 2017)

Vi antar at ungdommene vi skal intervjuer, kan sies å ha tatt stegene opp til de øverste trinnene av medvirkningsstigen. Det utelukker ikke at de ved flere anledninger også vil være aktive på stignens lavere trinn. På medvirkningsstigen klatrer en ikke nødvendigvis bare oppover, det vil være naturlig å bevege seg imellom trinnene, avhengig av situasjon. Når ungdommen befinner seg på de øverste trinnene, har de stor innflytelse over fritidstilbudene og det er da vi kan kalle det for ungdomsdrevet fritid.

Vi vil forvente å se at de ulike lederne på fritidsklubbene legger godt til rette for ungdomsdrevet fritid; aktiviteter som er initiert og gjennomført med ungdom i førersetet. Vi antar videre at lederne jobber for å motivere ungdommene til å bevege seg mot de øverste nivåene av medvirkningsstigen og at det anses som en av ledernes primæroppgaver.

Vi vil nå gå nærmere inn på temaet motivasjon.

## 2.4 Motivasjon

Motivasjon kommer fra latinske *movere*, som betyr å bevege. Psykologisk kan det forstås som en drivkraft som gir retning for hvor våre handlinger går (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Motivasjon kan videre beskrives som energi som omsettes til adferd (Kopperud & Martinsen, 2016). For å forstå hvordan motivasjon driver mennesker må vi først se på behovsteorier. Abraham Maslow laget et behovshierarki som systematiserer de menneskelige behov. Her klassifiseres det som en pyramide med fem nivåer. Først de fysiologiske behov som næring, vann, luft og husly. Det neste nivået er behov for trygghet og beskyttelse mot skade. Det tredje nivået er sosiale behov og handler om tilknytning gjennom sosiale miljøer, venner, partnere og kollegaer (Kaufmann & Kaufmann, 2015). For ungdom vil de laveste nivåene være dekket gjennom å ha tilgang til fritidsklubben gjennom det sosiale miljøet og deltakelse på arrangement. Disse nivåene omtales som underskuddsmotiv og må være tilfredsstilt før man kan nå de overskuddsmotiverte behov på nivå fire og fem. Fjerde nivå i behovspyramiden er annerkjennelse, altså behov for selvrespekt og selvaktelse. Det handler om å videreutvikle seg og bygge på eget kunnskapsnivå. Her er det fokus på at individet ønsker å prestere og å få egen og andres annerkjennelse for egen suksess. Ungdom på fritidsklubb kan nå nivå fire ved å delta i aktivitet, få gode tilbakemeldinger for sin innsats og være fornøyd med egen innsats. Det femte og høyeste nivået er selvrealisering. Her tas det utgangspunkt i at de tidligere nivå har et minimum av tilfredsstillelse. Slik frigjøres det energi til å realisere egne evner, ønsker og potensiale (Kaufmann & Kaufmann, 2015). For ungdommene vil det å kunne drive egne prosjekter og aktivitet være å nå nivå 5. Det er på dette nivå det kan skapes stor grad av motivasjon på fritidsklubben.



Figur 2 Maslows behovspyramide

Ytre motivasjon handler om å gjøre en innsats og å få en form for stimuli, eller belønning, som for eksempel å ta på seg noe ekstra arbeid som man får en ekstra belønning for (Diseth, 2019). Det betegnes i motivasjonsteori som atferd utført basert på en kjent konsekvens etter endt handling. Diseth (2019) sier videre at det kan være motivert av å unngå en straff ved å ikke gjøre det som er forventet.

Miha Škerlavaj (2016) beskriver prososial motivasjon som å gjøre noe godt for andre, for eksempel en kollega eller samarbeidspartner fordi dere er venner og ikke fordi du ønsker å få noe igjen for det. Altså noe som er drevet av et ønske om å gjøre godt for andre. Videre sier Škerlavaj (2016) at den prososiale motivasjonen er forbundet med individuelle og organisatoriske resultater. Studier har vist at prososial motivasjon og prestasjoner styrkes av troverdige ledere, tillit og mellommenneskelige relasjoner. Evnen til å se andres perspektiv og knytte sterkere bånd mellom for eksempel ledere og ungdommer, øker den prososiale motivasjonen.

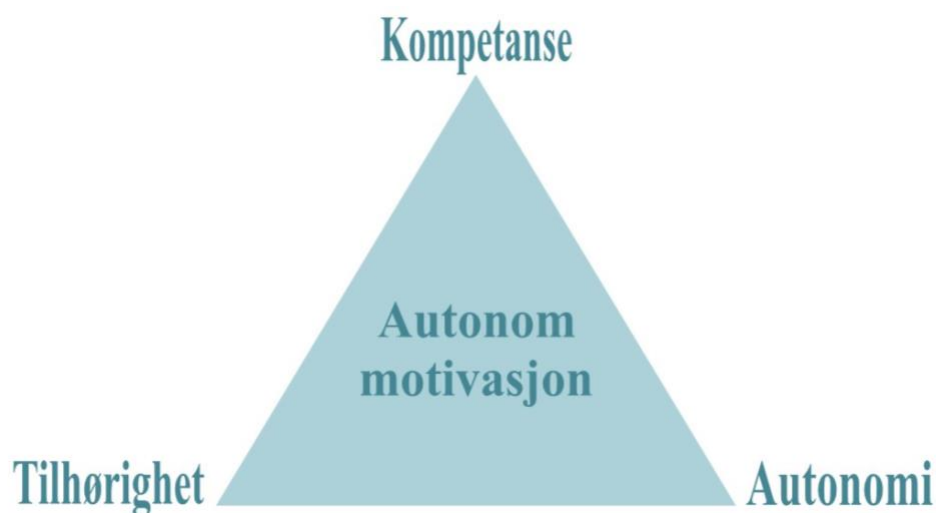
Indre motivasjon handler om å gjøre noe som gir tilfredshet, glede og en følelse av mening. Disse indre belønningene får man når man er oppslukt i noe man bryr seg om, har en egeninteresse for og kan glemme tid og sted når man holder på med aktiviteten (Dysvik & Kuvaas, 2016). Aktiviteten kan i seg selv være en motivasjon, og den indre motivasjonen betegnes ofte som autonom motivasjon, og forutsetter at man har dekket sitt behov for autonomi, altså selvbestemmelse (Diseth, 2019).

Det vil være interessant å se om ungdommene oppfatter noen behov som mer viktig enn andre, og hvordan de opplever at disse blir ivaretatt og tilrettelagt for av lederne på fritidsklubben. Vi forventer å finne at motivasjonen til ungdom er sammensatt av både ytre, indre og prososiale motivasjonsfaktorer, men at de vektlegges ulikt av ungdommene.

Autonom motivasjon forklares nærmere ved Deci og Ryans selvbestemmelsesteori i neste avsnitt.

#### **2.4.1 Selvbestemmelse og autonomi**

Psykologiprofessorene Richard Ryan og Edward Deci (2017) har utviklet selvbestemmelsesteorien. Teorien går ut på at det er tre psykologiske behov som må dekkes, for at mennesker skal oppleve autonom motivasjon: kompetanse, tilhørighet og autonomi. Teorien fremstilles ofte som i figuren under.



*Figur 3 Fundament for autonom motivasjon*

Selvbestemmelsesteorien kan beskrives som at vi mennesker har en medfødt indre motivasjon som i utgangspunktet er høy, men som vil bli påvirket positivt eller negativt av omgivelsene. Vi trenger å føle at vår kompetanse blir verdsatt og at vi har tilhørighet til andre. Å føle at vi selv kan ta valg basert på egne verdier og det vi synes er meningsfullt er det vi kaller autonomi. Når disse grunnleggende behovene er innfridd, vil vi ifølge Ryan og Deci (2017) få en økt indre motivasjon til å gjøre en god jobb, f.eks. i forbindelse med fritidsaktiviteter.

På fritidsklubb skal ungdom kunne oppleve å føle tilhørighet til klubben og menneskene, de får mulighet til å lære seg ulike ting ved at de får mulighet til fri og individuell utfoldelse innen ulike uttrykk og i prosjekter.

Det vil være interessant å belyse hvordan ungdommene på fritidsklubbene opplever at leder på fritidsklubben legger til rette for å ivareta ungdommenes autonomi, tilhørighet og kompetanse på klubben.

Når man jobber med ungdom og medvirkning er det enkelte ledelsestilnæringer vi anser som særlig relevant. Disse vil vi presentere i det neste kapitlet, som omhandler ledelse.

## **2.5 Ledelse**

En ofte brukt definisjon av ledelse er at man skaper resultater ved hjelp av andre. Denne definisjonen sier ikke noe om hva ledelse er, men snarere hva ledelse kan gjøre (Arnulf, 2012). Overført til vårt felt antar vi at om ledere ved fritidsklubbene klarer å skape selvstyrte ungdommer, kan resultatene være økt aktivitet, flere arrangementer, flere frivillige ungdommer og videreutvikling av allerede eksisterende tilbud.

Leders evne til å skape gode relasjoner til sine ansatte ved å vise omtanke og gi støtte er det som kalles relasjonsledelse. Resultater av denne type ledelse er avhengig av medarbeidernes egen opplevelse av ledes holdninger og tiltak (Einarsen & Skogstad, 2015).

Ledelsesmetoder er et omfattende emne med mange ulike teorier. Vi vil redegjøre for noen perspektiver som er relevant for ledere på fritidsklubb.

Overført til vårt felt vil arbeid med å skape resultater være overførbart all den tid vi ønsker at ungdommer skal skape og lede egne prosjekter på sine fritidsklubber. Denne praksisen kan relateres til begrepene demokratisk og myndiggjørende ledelse, som vi vil gå nærmere inn på i neste avsnitt.

### **2.5.1 Demokratisk og myndiggjørende ledelse**

En kommunalt drevet fritidsklubb skal være demokratisk, slik at ungdommene får være med å bestemme. De ansatte bør være med i utvikling og planlegging av prosjekter, men ungdommene bør være leder for prosjekter som de selv initierer. Ledere av fritidsklubbene er ansatt for å lage et tilbud til ungdommene. Underforstått er lederen den som legger til rette for aktivitet, gjennom å lage gode rammer for ungdomsdrevet fritid. Leder på klubben er også den som kan ta kontakt med andre enheter og ressurser i kommunen, eller andre aktører som er naturlige å samarbeide med i de aktivitetene ungdommen vil gjennomføre (Kristensen, 2018). I mange fritidsklubber organiseres klubbdemokratiet for eksempel gjennom et ungdomsstyre, allmøte eller ansvarsgrupper. Gjennom slike forum har ungdommene mulighet til å bli hørt, ta ansvar og engasjere seg på egne premisser (Bredesen & Schmidt, 2017).

Når ledere på fritidsklubber praktiserer demokratisk og myndiggjørende ledelse, ovenfor ungdommene på klubben, vil en kunne øke frekvensen av ungdomsdrevet aktivitet.

Amundsen (2019) sier at et slikt ledelsesperspektiv handler om å gi myndighet og makt til medarbeiderne, her ungdommene, slik at de får innflytelse på egne arbeidsoppgaver.

Vi antar at ledere på fritidsklubbene legger til rette for demokrati og medvirkning, og at de skaper rammer som lar ungdommene ta del i utformingen av klubben og innholdet. Vi forventer å se en variasjon av demokratiske ordninger og rutiner på de ulike klubbene. Det vil da være interessant å belyse ungdommenes refleksjoner rundt disse rammebetingelsene og hvor store forskjeller det er.

For å skape trygge rammer for medvirkning, er det viktig for lederne å fokusere på relasjonsarbeid. Derfor skal vi nå gå nærmere inn på begrepet relasjonsledelse.

## 2.5.2 Relasjonsledelse

Gjennom egen praksis erfarer vi at en støttende og relasjonell form for ledelse blir en naturlig lederstil for oss når vi jobber med ungdom. Selvfølgelig vil det være varierte metoder ledere bruker på ulike fritidsklubber. Størrelse på ungdomsgruppen, og om fritidsklubben er bygd opp rundt et sosialfaglig perspektiv eller med kultur og aktivitet i fokus, vil også utgjøre variasjoner i måten de ansatte jobber på i møte med ungdommene.

Relasjonsorientert ledelse kjennetegnes ved en lederatferd som er oppmuntrende og støttende. Den relasjonelle lederen viser tillit, anerkjennelse og en likeverdig behandling av medarbeiderne. Spurkeland (2017) forteller at en ved å gi utfordringer gjennom delegering av oppgaver, kan leder gi tillit til medarbeidere og få tillit tilbake. Gjennom denne lederstilen vil man myndiggjøre den enkelte medarbeider og skape rom for utvikling og gode resultater. Forskning viser at det er positive resultater gjennom å ha fokus på denne typen lederatferd, kontra en mer strukturert og oppgaveorientert ledelsesform (Amundsen, 2019).

Å kommunisere godt og legge grunnlag for en god toveis dialog er i stor grad det relasjonsledelse handler om. Lederens oppgave er å gi tilbakemeldinger, motivere, lytte og tilrettelegge for det arbeidet som skal gjøres. Lederen må videre være den som både inspirerer og delegerer oppgaver, og ivaretar medarbeiderne underveis (Kveine & Erlien, 2019).

Relasjonsledelse åpner opp for en mye større frihet for medarbeideren, men gir samtidig rom for bedre kontroll og innflytelse for leder. Ungdommer, eller medarbeidere, som gjennom en god relasjon får tillit og frihet fra sin leder vil oppleve trygghet og bli selvstendig. Ved god relasjonsledelse har man en personlig "kontrakt" som gjennom ansvar og forventninger gir stor individuell frihet til å bruke sine ressurser på beste måte. Man vil oppleve gode resultater, ha fornøyde medarbeidere og leder har oversikt over det som skjer i organisasjonen med tanke på både medarbeidere og aktivitet (Spurkeland, 2017). En lignende, og også litt overlappende ledelsesform er støttende ledelse. Støttende ledelse kan gis både i form av økonomiske og materielle ressurser, men kanskje helst i form av sosiale hensyn. En leder som bryr seg om den ansattes ve og vel, og viser det i praksis, gir positive resultater (Amundsen, 2019).

Ungdom er en ressurs all den tid de oppholder seg på fritidsklubben og deltar med sin kunnskap, interesser og personlighet. Hvordan de kan videreutvikle seg og sin deltakelse på klubben er i hovedsak ungdomsarbeiderens ansvar. Som leder på fritidsklubb må man skape en god og trygg relasjon og la ungdommen slippe til med sine ønsker og ideer (Bredesen & Schmidt, 2017).

Vi forventer at ungdommene opplever å ha god relasjon og dialog med lederne på fritidsklubben og at de gis mulighet til å engasjere seg i utformingen av innholdet på klubben.

Da ungdommer og voksne jobber sammen på klubb, kan det sammenlignes med en leder-medarbeider-relasjon og vi vil derfor gå nærmere inn på denne ledelsesterminologien, også kalt LMX.

### **2.5.3 Leder-medarbeider-relasjoner (LMX)**

Når man jobber på fritidsklubb møter en mange ulike ungdommer med ulik bakgrunn, ønsker og interesser. De enkelte ungdommene kan også, uavhengig av alder, være på ulike steder utviklingsmessig. Med en såpass variert ungdomsgruppe, som vi selv jobber med, erfarer vi å få ulike relasjoner til ulike ungdommer. Ifølge Amundsen (2019) baserer LMX-teorien seg på at relasjonen mellom leder og de ulike medarbeidere er av ulik kvalitet for hver enkelt relasjon. Relasjonskvaliteten mellom leder og de enkelte medarbeidere er et gjensidig samspill som vil utvikle seg med tiden og kvaliteten kan være både bra og mindre bra til tider. Det viktigste for en god enkeltrelasjon er at det er en gjensidig respekt mellom begge parter. Lederen bærer allikevel det største ansvaret for å skape utgangspunktet for en god relasjon. En god leder-medarbeider-relasjon innebærer tillit til hverandre og en forståelse om at man vil hverandre vel.

Noen studier peker på at ledere, gjennom LMX-ledelse, kan tendensere til å ha bedre relasjon med de som har en god resiliens, altså psykologisk trygghet i form av optimisme, motivasjon og evne til å håndtere stress på en god måte, enn de som ikke har like god psykologisk kapital. Paradokset da er at de som kanskje trenger mest støtte for å få økt motivasjon, ikke har en like bra leder-medarbeider-relasjon (Amundsen, 2019). Jacobsen og Thorsvik (2013) sier at når lederen settes i stand til å vurdere seg selv og sin relasjonskompetanse ovenfor sine medarbeidere, er det den største nytteverdien av LMX-teorien. Her får lederen mulighet til å reflektere rundt sine relasjoner og hva disse betyr for den enkelte medarbeiders ytelse.

Gjennom relasjonsbygging med ungdom vil det være viktig for leder på fritidsklubb å reflektere rundt dette, da det er en mye friere og uformell relasjon mellom leder på fritidsklubb og ungdom, kontra relasjonen en leder i en bedrift har med sine ansatte. Ungdommen kan mye lettere trekke seg unna om de ikke føler seg ivaretatt i relasjonen.



Vi er spente på å få høre om hvordan ungdommene reflekterer rundt relasjonen de har med lederne på fritidsklubben, og hvordan dette påvirker ungdommens engasjement og motivasjon.

Vi går nå over til oppgavens metodekapittel.

## **3 Metode**

Nå som vi har redegjort for bakgrunn og teoretisk forankring i vår oppgave skal vi presentere vårt valg av metode. Vi vil punktvis redegjøre for vårt metodevalg og begrunne det ut fra vår problemstilling og forskningsspørsmål. Videre vil vi presentere valg av informanter og utforming av intervjuguide, før vi går gjennom noen forskningsetiske refleksjoner.

### **3.1 Forskningsdesign og datainnsamlingsmetode**

Hensikten med forskning er å frembringe gyldig (valid) og troverdig (reliabel) kunnskap om virkeligheten. Metoden er strategien for hvordan vi skal gå frem for å samle inn data (empiri) (Jacobsen, 2015). Vi har valgt forskningsdesign og metode med utgangspunkt i vår problemstilling og forskningsspørsmål, som vi presenterte innledningsvis, samt teori.

Som alle undersøkelser, starter vi med et tema som vi ønsker å finne mer ut av og noen spørsmål vi ønsker å få svar på. Ut fra dette utviklet vi en konkretisert problemstilling som kan undersøkes empirisk. Jacobsen (2015) beskriver dette som å løfte oppgaven fra et teoretisk til et operativt nivå. Det er ofte en tidkrevende og en av de tyngste fasene i hele prosessen. Før en utarbeider intervjuguide må en ha en klar og avgrenset problemstilling som ikke bare sier hva som skal undersøkes, men også hva som velges bort.

Vi bruker kvalitativt intervju, da det er en metode som egner seg til å få kjennskap om personers egne opplevelser av dem selv og deres omgivelser (Thagaard, 2018). I vår oppgave er vi interessert i å få vite mer om ungdommers egne refleksjoner om hvordan ledere på klubb tilrettelegger og motiverer for at ungdom kan drive med ungdomsdrevet fritid.

Vi vil nå redegjøre for hvordan vi har valgt informanter til vår studie.

### **3.2 Utvalg**

For å kunne besvare problemstillingen, må vi ta et begrunnet og strategisk valg av informanter. I kvalitativ metode vil det som regel være et begrenset antall informanter og da er det desto viktigere at alle disse må inneha visse egenskaper og kunnskaper som er relevant

for vår studie (Thagaard, 2018). Vi har definert vårt utvalg som ungdommer mellom 15-18 år, som anses som ressurser på klubben sin, i form av at de har påtatt seg ulike former for lederskap-og ansvarsroller i ungdomsstyrte aktiviteter og arrangementer. Med andre ord; ungdom som stadig befinner seg på de to øverste trinnene på medvirkningsstigen.

Vi ønsket ikke å intervju ungdommer vi kjenner, da dette blir for nært, men heller ungdommer som er engasjerte på klubber andre steder i landet. Vi startet derfor utvelgelsesprosessen med å sende en forespørsel ut til nettverket vårt i organisasjonen Ungdom og fritid. Vi ba klubbledere ta kontakt med oss, dersom de mente de hadde ungdom på sin klubb, som passet vår beskrivelse. Samtidig spurte vi administrasjonen i Ungdom og fritid om å komme med tips til klubber som de vet jobber godt med ungdomsmedvirkning, slik at vi kan kontakte dem direkte. Vi ønsket å gjennomføre individuelle intervjuer, på ca. 60 minutter, med 5-6 ungdommer. Prosessen med å skaffe informanter tok noe lengre tid da vi måtte gjennom voksne mellomledd før vi fikk direkte kontakt med ungdommene. Vi endte til slutt opp med fire informanter og vi vil i det følgende presentere disse informantene.

### **3.2.1 Informantene**

De ungdommene vi har intervjuet var slike informanter vi håpet på å nå; tydelig engasjerte ungdommer med ulik grad av ansvar knyttet til sin klubb, som er aktivt involvert i ulike medvirkningsprosesser og -metoder. Samtidig speiler de det mangfoldet ungdommer er, med ulike interesser og personlige egenskaper. Vi har snakket med 3 jenter og 1 gutt i alderen 15-18 år. Vi velger å kalle dem Informant 1, 2, 3 og 4. og oppgir ikke alder eller kjønn på ungdommene. Her kommer en kort oversikt over hvilke ungdommer vi har snakket med:

Informant 1 har tilhørighet til en ungdomskafé i en liten kommune (under 10.000 innbyggere), hvor de har gått fra å bidra som frivillig til å være i lønnet arbeid på kafeen. Kafeen er også tilknyttet et gamingtilbud for ungdom, men informanten har i all hovedsak tilknytning til kafeen.

Informant 2 skiller seg noe fra de andre informantene, med tanke på deres tilknytning til klubb. Informanten er i all hovedsak knyttet opp til en prosjektgruppe som jobber spesifikt med ungdomsmedvirkning i en mellomstor kommune (mellom 20.000-30.000 innbyggere). De har ikke en fullt så direkte tilknytning til fritidsklubben og innholdet der, men med ungdomstilbud i kommunen generelt.

Informant 3 har tilknytning til en klubb i en større by (40.000-50.000 innbyggere) hvor de har stort fokus på ungdomsprodusert innhold. De har kategoriserte ressursgrupper som ungdommer knyttes opp til, basert på deres interesser og ungdommen jobber sammen om både store og små arrangementer. Informanten er en av ungdommene som har påtatt seg hovedansvar for arrangørgruppa på klubben.

Informant 4 er tilknyttet en klubb i en mellomstor kommune (mellom 20.000-30.000 innbyggere), hvor de er en av seks ungdommer som får betalt for å være med i en arrangørgruppe, som bidrar til å arrangere ulike arrangementer i løpet av året.

Vi vil nå gå inn på utforming av intervjuguiden.

### **3.3 Intervjuguide**

Intervjuguiden (vedlegg 3) baserer seg i hovedsak på problemstilling, forskningsspørsmål og teori. Intervjuguiden kan struktureres på ulike måter og med ulik grad av åpenhet (Jacobsen, 2015).

Forskningsspørsmål 1 er utarbeidet for å finne svar på hvilke motiverende faktorer ungdommer opplever ved sitt fritidstilbud, samt hva som kan være mindre motiverende. Flere av spørsmålene i intervjuguiden er direkte koblet til F1, og utformet for å finne ut mer om ungdommers motivasjon til å påta seg ansvar og lederoppgaver på fritidsklubben. Vi har vært særlig ute etter å finne ut hva som gjøres bra, men har også gjennom et bredt utvalg spørsmål funnet hva som kan virke demotiverende for ungdommene.

Vi har valgt å lage en semistrukturert intervjuguide basert på tema med tilhørende spørsmål som skal hjelpe oss med å besvare forskningsspørsmålene. Spørsmålene er åpne slik at informantene får mulighet til å reflektere rundt de tema de får spørsmål om. Åpne intervjuer er egnet for å fram enkeltpersoners synspunkter om et tema. Empirien vi samler inn kommer via ord og fortellinger med få begrensninger, slik at informantene kan komme med utfyllende informasjon og vi kan stille oppfølgingsspørsmål underveis i intervjuet (Jacobsen, 2015). Vi har forsøkt å gjøre spørsmålene generelle nok til at det kan passe ungdommenes ulike situasjoner da vi ikke vet så mye om rollene og engasjementene informantene har på fritidsklubb.

Vi vil nå fortelle om hvordan intervjuene foregikk i praksis.

### **3.4 Intervjuene i praksis og analyse av data**

Intervjuene gjennomførte vi via Teams hvor vi gjorde lydopptak for å kunne transkribere i etterkant. Vi starter samtalene med å presentere oss selv for så å gi informasjon om tema for oppgaven til informantene. Videre informerte vi om tentativ lengde på intervjuet og presiserte at de skulle føle seg fri til å svare utbroderende på spørsmålene og at de kunne stille oss spørsmål om det er noe de ikke helt forstår. De fikk også vite at de blir anonymisert i oppgaven og at de kan trekke samtykket om de vil, som de også har fått informasjon om i samtykkeskjemaet (vedlegg 2) som de har fylt ut i forkant av intervjuene. Deretter fikk de mulighet til å stille spørsmål om de lurte på noe før vi startet opptak og intervjuet.

Ved å utarbeide en intervjuguide med en tematisk plan ville vi sikre at vi belyste de temaene som problemstillingen tar opp. Ved åpne intervjuer vil det være begrenset hvor mange informanter det er hensiktsmessig å intervjuer, da man kan ende opp med veldig mye datamateriale i hvert intervju (Jacobsen, 2015). Vi var godt fornøyde med informantene vi endte opp med og mener at alle svarte utfyllende, reflektert og ærlig. Vi delte opp intervjuene i fire ulike deler og fordelte hvem av oss som stilte spørsmålene til de ulike delene. Slik var alltid en av oss "tilskuer" og kunne følge opp det som ble sagt underveis (Jacobsen, 2015). På denne måten opplevde vi å få god oversikt over intervjusamtalene og at vi kunne be om utfyllende informasjon der det var naturlig.

Gjennom gode intervjusamtaler, som hver tok drøyt en time å gjennomføre, føler vi har fått et rikt og fyldig datamateriale. Ungdommene vi har intervjuet delte villig av egne erfaringer og refleksjoner, og vi fikk veldig givende samtaler med dem. Etter transkribering av intervjuene har vi kategorisert innholdet ved å skrive ut sitater og sortert dem fysisk etter tema, for å visualisere innholdet og mangfoldet i empirien. Slik sorterte vi ut våre hovedfunn som vi drøfter i analysekapittelet. Som kvalitative forskere ønsker vi å finne ut av informantenes refleksjoner av virkeligheten. I analysekapittelet drøfter vi funnene i sammenheng med teori og våre egne antakelser for å skape mening og sette funnene i et perspektiv vi kan bruke for å konkludere vår studie (Nilssen, 2012).

Vi vil nå ta for oss oppgavens reliabilitet og validitet.

### **3.5 Reliabilitet og validitet**

For å vurdere kvaliteten i vår studie må vi vurdere oppgavens grad av reliabilitet og validitet. Dette innebærer å ha en systematisk og grundig gjennomføring av datainnsamlingen og

analyseprosessen, samt å ha en klar og relevant problemstilling som samsvarer med dataen som samles inn (Jacobsen, 2015). **Reliabilitet** handler om hvorvidt studien kan sies å være pålitelig og troverdig. En måte å vurdere reliabiliteten på kan f.eks. være med å stille seg spørsmål om vi, ved å gjennomføre undersøkelsen en gang til under de samme omstendighetene, ville fått omtrentlig de samme resultatene. I kvalitativ metode er det forutsett at det er en form for nøytral relasjon mellom intervjuobjekt og forsker og at intervjuene og datainnsamlingen blir gjennomført systematisk og konsekvent (Jacobsen, 2015). Vi vil anta at vi oppfyller krav om reliabilitet, i noen grad. Vi vil anta at vi kunne fått mange sammenlignbare funn, om vi intervjuet andre ungdommer på andre fritidsklubber, men at svarene ville variert noe, da det er store individuelle forskjeller, både blant ungdom og i fritidsklubbfeltet generelt.

Vi har ingen relasjon til informantene fra før av. Derfor kan det i utgangspunktet sies at vi har en nøytral relasjon. Samtidig kan det være mulig at informantene påvirkes av det faktum at vi er ungdomsarbeidere og at de til vanlig har en nær relasjon til andre ungdomsarbeidere. Ut ifra hvilken type ungdom vi intervjuer, kan det tenkes at de automatisk sammenligner oss med ungdomsarbeidere de kjenner og at de derfor anser oss som rollemodeller eller en form for autoritet. Dette kan påvirke måten de besvarer spørsmålene på, om de f.eks. skulle ha et ønske om å imponere oss eller i frykt for å si noe dumt om sin klubb eller de ansatte som jobber der. Vi har hatt en tydelig intervjuguide som vi har fulgt slik det var naturlig, med noen relevante oppfølgings- og avklarings spørsmål. Vi har videre etterstrebet å få intervjuet til å føles trygt og avslappende for ungdommene og litt mer som en samtale enn et intervju (Thagaard, 2018).

Når det så kommer til studiens **validitet**, så avhenger den av om den kan sies å være relevant og gyldig, at den faktisk gir svar på det vi lurer på og i hvilken grad det reflekterer virkeligheten (Jacobsen, 2015). Vi skiller mellom intern og ekstern gyldighet. Intern gyldighet handler i korte trekk om hvorvidt vi igjennom dataen vår har støtte for konklusjonene som trekkes, mens ekstern gyldighet handler om hvorvidt våre funn kan generaliseres til å gjelde i andre sammenhenger og situasjoner. Om vi f.eks. kan si at resultatene våre er overførbare til å kunne gjelde en annen type virksomhet (Jacobsen, 2015).

Vi mener vår studie oppnår stor grad av validitet i form av intern gyldighet. Vi gjenkjenner det informantene forteller om og har grunn til å tro at dette, i ganske stor grad, vil være representativt for andre fritidsklubber og klubbungdommer. Vi antar også at ungdoms motivasjon for å engasjere seg på fritidsklubb, vil kunne samsvare med ungdoms motivasjon

til å engasjere seg frivillig på andre fritidsarenaer hvor ungdom gis mulighet til aktiv deltagelse, som f.eks. i idrett eller i organisasjonsarbeid. Derav oppnår vi noen grad av ekstern gyldighet.

Gjennom en godt utarbeidet intervjuguide har vi fått mange gode svar som langt på vei svarer på det vi ønsket å finne ut. Svarene sammenfaller med noen av våre forventninger og vi har blitt gjort oppmerksom på noen nye elementer. Da vi har intervjuet ungdom har vi fått gode perspektiver på temaet, fra de som blir direkte påvirket av lederes tilrettelegging for ungdomsdrevet fritid på fritidsklubber. Vi mener funnene vil kunne være til nytte for vårt fagfelt og alle som jobber med ungdomsmedvirkning. Noen av funnene vil kunne oppleves som selvfølgelig og være redegjort for gjennom annen forskning eller undersøkelser. Vi er samtidig sikre på at vi klarer å både tilføre noe nytt, relevant og forsterke tidligere viktige funn. Gjennom det vi får vite fra ungdommene vi intervjuer, får vi bekreftet hvordan noe av virkeligheten er i klubbhverdagen. På samme tid er vi klar over at våre funn vil gjenspeile de ungdommene og klubbene vi har intervjuet, men at mangfoldet på fritidsklubber i Norge vil være mye større.

Før vi presenterer funnene vil vi dele noen forskningsetiske refleksjoner.

### **3.6 Forskningsetiske refleksjoner**

Når vi gjør undersøkelser i eget fagfelt, vil vi være farget av egne erfaringer og fordommer. Noen ting kan virke selvsagt for oss og informantene, og det kan føre til at vi ikke stiller spørsmål om de tingene som for oss er “hverdagslige”, men som for utenforstående ville vært nyttig informasjon for å forstå fenomenet vi søker å belyse (Thagaard, 2018).

Vi har gjennom samtaler og gjennomgang med vår veileder utarbeidet (og stadig endret) en intervjuguide som er bred og konkret nok for vårt forskningstema. Vår problemstilling og våre forskningsspørsmål er tematisk bygd opp for å innhente empiri vi kan bruke i fagfeltet. Videre er vår intervjuguide bygd opp slik at både fagpersoner og utenforstående skal kunne finne økt forståelse av fagfeltet.

Vårt eget faglige standpunkt og tolkning av data kan gi oss et perspektiv og forståelse av empiri som er annerledes enn det informantene mener og føler. Dette kan skape en fremmedgjøring og provokasjon i hvordan informantene opplever oss som forskere. Som forskere må vi forsøke å sette innhentet informasjon i en kontekst og sammenheng som er gjenkjennbart og forståelig for informantene (Thagaard, 2018). Vi har jobbet mye med vår

intervjuguide og testet spørsmålene på ungdommer vi selv jobber med, for å være sikker på at det er et språk og spørsmål som våre informanter kan forstå og kjenne seg igjen i.

Gjennom å ha jobbet med ungdom i flere år har vi erfaring med å drive fritidsklubb og å forholde oss til en mangfoldig ungdomsgruppe. Vi har også en viss forforståelse for hvordan ungdom kan opptre ovenfor ansatte på klubb. Noen deler velvillig av sine tanker og prater mye med oss ledere på klubben, andre er mer tilbaketrukket og bruker lengre tid på å sette ord på ting. Det forventer vi også å kunne møte gjennom intervjuene vi skal gjøre med ungdom vi ikke har møtt før. Vi har vært bevisst på å ikke la vår forforståelse påvirke oss for mye gjennom intervjuene.

Noen forskningsetiske prinsipper vi må reflektere over, når vi gjør en studie som dette, er at alle informanter må behandles respektfullt og vi må etterstrebe gode konsekvenser. Videre må vi opptre ærlig og rettferdig med respekt for informanter og offentlighet (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2019). Vi har etterstrebet å behandle empiri på korrekt måte, og å opptre ærlig og respektfullt ovenfor våre informanter. Studien bærer preg av å fremheve positive faktorer i fritidsklubbfeltet og vi ser ikke at våre undersøkelser kan få negative konsekvenser for informantene.

For å reflektere rundt oppgavens potensielt største svakhet er det naturlig å se på om å intervju fire ungdommer har gitt fylldige nok svar. I et større perspektiv er det et lite utvalg informanter for et tema som strekker seg over et relativt stort fagfelt, men et rikt datamateriale taler for at vi i stor grad har lyktes med innhenting av empiri.

Vi vil nå presentere hovedfunnene fra intervjuene.

## **4 Presentasjon av funn**

Vi vil i dette kapitlet redegjøre for våre funn fra intervjuene vi har gjennomført med ungdommene. Her presenterer vi empiri med direkte sitater fra transkribering. Det er mange funn fra intervjuene som er interessant for fagfeltet vårt, men i denne oppgaven har vi valgt ut punktene som best kan belyse vår problemstilling, sett opp mot forskningsspørsmålene. De to forskningsspørsmålene tar for seg henholdsvis motivasjon og tilrettelegging. Først presenterer vi funn i tilknytning til forskningsspørsmål 1.

## **4.1 F1: Hva opplever ungdommene som motiverende og mindre motiverende ved fritidsklubbens tilrettelegging for ungdomsdrevet fritid?**

Der er mange ulike motivasjonsfaktorer som trekkes frem av informantene om hva som motiverer dem til å engasjere seg og ta ansvar på fritidsklubben. Fire hovedfunn knyttet til motivasjonsfaktorer vi vil trekke frem er:

- Å bli sett og få gode tilbakemeldinger
- Å føle seg som en ressurs og bli gitt ansvar
- Ulike former for belønning og muligheter
- Å tilhøre et godt, sosialt miljø

Vi vil videre presentere nevnte punkter, i rekkefølge.

### **4.1.1 Å bli sett og få tilbakemelding**

Å bli sett og få tilbakemelding fremstår som et viktig motivasjonsgrunnlag for engasjementet ungdommene har på klubben og i prosjekter. Ungdommene vi har snakket med er i en posisjon hvor de opplever høy grad av tillitt fra lederne på klubben. Det er motiverende for dem å få positive tilbakemeldinger og å bli sett for den de er og det de bidrar med på klubben.

Alle ungdommene trekker fram at positive tilbakemeldinger fra de voksne er viktig for motivasjonen til å engasjere seg. Informant 1 sier det slik:

Jeg mener at tilbakemeldinger er veldig viktig for motivasjonen og trivselen. Fordi når man får tilbakemeldinger, hvert fall sånne gode, så får man en gnist og lyst til å fortsette å gjøre det bra og vise at man klarer det. (Informant 1)

På spørsmål om hva de opplever som demotiverende for motivasjonen til å bidra, nevner de spesifikt dårlige tilbakemeldinger. Videre gjentar de viktigheten av gode tilbakemeldinger når vi spør om hvilke tips de vil gi til ledere på klubben.

(...)komplimentere eller å vise ungdommen at man har troen på dem, for det skaper veldig mye motivasjon at man får høre det. Så hvis det er noen som er veldig flink, så si det til dem og vis at man har lagt merke til det. (Informant 1)

Dette støttes også av informant 4:

«Vær ganske direkte og si; jeg setter pris på det du gjør.» (Informant 4).

Informant 2 støtter dette og forteller at også konstruktiv kritikk er nyttig læring.



“(…) det å vise at de synes vi er flinke og gjør en god jobb og har tillit til oss og ønsker å ha oss med videre, er en veldig fin måte å motivere oss på.» (Informant 2).

Det er veldig viktig å av og til få konstruktiv kritikk eller tilbakemelding hvis det skulle trengs, men også det å få positiv tilbakemelding for å vite hva vi gjør bra og hva vi burde fortsette med, er jo veldig nyttig læring. (Informant 2)

Dette støttes av informant 3 som sier det er viktig med positive tilbakemeldinger og at eventuelle konstruktive tilbakemeldinger må komme i form av forslag til hvordan de eventuelt kunne løst ting annerledes:

Heller kom med positive tilbakemeldinger, eller mer hjelpende tilbakemeldinger, og vær sånn «Hvorfor gjorde du det? Du kunne gjort det. Gjør det neste gang.». Eller vær sånn «OK. Det er en interessant måte å løse det på, neste gang kan du kanskje gjøre bla, bla, bla» (...) Heller kom med andre forslag enn kritikk. (Informant 3)

#### **4.1.2 Å være en ressursperson med ansvar**

Det kommer frem av intervjuene at informantene synes det er stas å bli gitt ulike former for lederansvar og å kjenne at de er en betydningsfull ressurs, som utgjør en forskjell på klubben. De har en opplevelse av at de er en person de voksne stoler på og som de oppsøker når de ønsker at ungdommer skal bidra med noe eller mene noe om klubben.

Informant 4 beskriver følgende:

Det jeg er mest stolt av å få til, er det at jeg kan komme og gå når jeg vil. Det at jeg faktisk får en melding der de spør om jeg kan komme og jobbe for dem. Da blir jeg stolt, da blir jeg sånn «Yes!», da har jeg endelig fått til det, etter alle timene jeg har jobbet uten at jeg har fått noe, men så har jeg fått noe for det i ettertid. Så det er egentlig det jeg er stolt over. At jeg nå faktisk er på et sted hvor jeg har lyst til å være, der jeg blir tilbudt jobber og blir sett på en måte. (Informant 4)

Informant 2 forteller også om betydningen av å oppleve å være en ressurs og å bli forespurt av lederne om å bidra med og dele av sine erfaringer:

Jeg ble spurt om å være med på sånn panelsamtale på en Ungdom og Fritid-samling (...) og det synes jeg var veldig kjekt fordi da viste på en måte hun prosjektansvarlige at hun føler at jeg gjør en god jobb og at jeg har erfaringer og sånt å dele. (Informant 2)

Da vi spør informant 4 om hvilke muligheter og erfaringer de har fått gjennom sitt engasjement trekkes følgende frem:

Mulighetene jeg har fått, at jeg faktisk kan få betalt nå og være en del av klubben. At nå er jeg på en måte blitt en del av den. Erfaringene jeg har fått, er jo egentlig bare det at hvordan det er å være en type sjef eller være liksom en type voksen da. Det at du er

en person som folk faktisk kommer til hvis det er noe de lurer på, eller det er noe som har skjedd. (Informant 4)

På den annen side nevnes det også at ungdom ikke må bli overlesset av ansvar og arbeid, eller stå helt alene i noe man kanskje ikke kan finne ut av selv. Informantene mener ungdom kan gjøre mye selv, men sier at de voksne må være til stede og hjelpe til.

Hvis vi får altfor mye ansvar så vet mange ikke helt hva de skal gjøre, så det er jo viktig å ha en voksen som kan hjelpe til å få ting i gang, sånn at man ikke får altfor mye ansvar igjen, for da blir man litt overveldet av at man ikke vet hva man skal gjøre, så jeg vil si at det er ganske viktig å finne en gyllen middelvei der. (Informant 1)

At innsatsen deres har betydning for andre ungdommer er en stor motivasjonsfaktor, spesielt for informant 3:

Det gir meg mer glede å gi andre glede, enn å selv få glede sånn sett. At hvis jeg vet at det jeg gjør nå, det hjelper faktisk folk. Jeg har alltid vært den som har lyst til å hjelpe, helt fra jeg var liten. (Informant 3)

#### **4.1.3 Belønning**

Belønning og muligheter kan påvirke motivasjon på ulike måter. Du har både fysiske goder, sosiale goder og fremtidige goder. Informantene nevner både milkshakes og pizza som goder i nuet, men underveis i intervjuet fremkommer de mer langsiktige godene. Informantene reflekterer over motivasjonen de får av erfaringer, muligheten for lønn, og å bli med på spennende prosjekter, konferanser og møter. Til slutt ser de dette som noe å putte på CV-en og muligheter for jobb.

Informant 3 trekker frem noen av de typiske godene, som også vi forbinder med engasjement på fritidsklubb: "Vi får noen ganger gratis mat, vi får hettegenser og hvis du blir med i en kjernegruppe så får du nøkkelkort." (Informant 3).

Vi ser at flere av ungdommene har fått betalt jobb på klubben, etter å ha gjort en frivillig innsats over tid. Tre av fire nevner at ungdom kan få lønn for engasjementet sitt på klubben. Både informant 1 og 4 startet med å jobbe frivillig og har endt opp med ulik grad av lønnet arbeid..

Informantene forteller noe om hva som motiverer dem til å ta lederansvar og hvilke muligheter det kan gi:

Hvis man har hatt en lederstilling når man er ung, så blir det å se ganske bra ut på CV-en (...) så jeg vil jo si at det også kan være en ganske stor motivasjon til å ta det ansvaret. (Informant 1)

Det samme mener informant 4.

Ja, det er jo som sagt framtida. Det at jeg har jobbet i barnehage, det at jeg har jobbet på juniorklubb, det at jeg har fått lov til å jobbe på ungdomsklubb med folk som faktisk kan være eldre enn meg. Det ser ganske rått ut på en CV (...) Som sagt, når du jobber i klubb, da lærer du masse om alle forskjellige typer mennesker liksom. Det er nok det som motiverer meg, at jeg kan lære mye og det er bra for CV-en. (Informant 4)

Videre forteller informant 4 om hva de tror kan motivere andre ungdommer til å ta lederansvar eller engasjere seg mer på klubben:

At de ser selv, at det kan være en stor fordel fremover. Altså hvis du hele tiden sitter og snakker om at du har lyst på jobb, men så vet du ikke hvor du skal starte. (...) hvis de får vite at de kan starte med å bare komme innom på forskjellige arrangement og bare hjelpe til, selv om de ikke får betalt for det. Det er faktisk et veldig bra sted å starte hvis du er veldig usikker. Så jeg tror egentlig det er den motivasjonen som kan hjelpe unge til å ha lyst (...) det at de skjønner at selv om det virker kjedelig, så kan det være bra for deg (...) hvis du har lyst til å få deg jobb, eller hvis du har lyst til å bli sett, så er det en veldig stor mulighet. (Informant 4)

Informant 3 snakker også om at de har tenkt på hvordan deres engasjement på klubben vil gi dem bedre jobbmuligheter i fremtiden. De har en tydelig motivasjon i at de ønsker en karriere innen ungdomsarbeid.

(...) nå er jo engasjementet blitt så høyt at dette er noe jeg vil gjøre videre i livet. Så det med at jeg jobber med ungdommer på jobb og fritiden gjør at engasjementet mitt til å ville fortsette med dette er stigende, og det er også derfor jeg er aktiv i så ekstremt mye annet, fordi det er dette jeg elsker. Det er dette jeg har lyst til å gjøre videre. Jeg har lyst til å bli som dere og sitte å intervju andre ungdommer videre fremover. Jeg elsker egentlig bare å gi ungdom andre muligheter. (Informant 3)

På et annet tidspunkt sier de at «Jeg har lært veldig mye (...) utdanningen min hjelper meg og sånn sett, men erfaringen med (klubben) gjør at det er mye lettere for meg å få jobb og sånt.» (Informant 3).

Mulighetene de får i nuet er også en tydelig motivasjonsfaktor hos alle ungdommene.

Informant 2 forteller:

“Jeg får jo være med å oppleve ting, enten det er å reise til steder eller gå på workshops (...)

Ja, nei, jeg føler jeg har fått mange muligheter av å være med på dette.” (Informant 2)

Når vi spør hvilke goder de får for å være aktive på klubben, er informantene enige om at de anser mulighetene de får som et viktig gode. Informant 2 forteller:

Jeg føler at godene vi får er vel de andre mulighetene dette åpner opp til. Så det er nok hovedgreia. Vi lærer jo mye og utvikler egenskapene våre og det er jo veldig verdifullt. Jeg føler at vi får mange kontakter i kommunen da, fordi man har jo en prosjektleder, men man forholder seg også til veldig mange andre, enten om det er kultursjef eller fritidssjef, eller til og med ordfører kanskje. Så på en måte får vi flere kontakter og utvider nettverket vårt, som jeg i hvert fall synes er ganske verdifullt og kan og hjelpe oss å oppnå nye muligheter. Informant 2

Også informant 3 fremhever mulighetene og erfaringene som den viktigste grunnen til at de engasjerer seg i fritidsklubben:

“(...) det er så mye positivt du får ut av det, pluss erfaringen som er det aller viktigste sånn sett.» (Informant 3).

Informant 4 forteller at de gjerne deltar på ting på vegne av klubben, selv om de synes det kan være kjedelig, fordi de vet at det kan gi dem andre muligheter:

Jeg har også tatt mye initiativ selv til å være med på de kjedelige tingene. Jeg satt en hel dag på et møte (...) der man satt å skulle stemme og man satt liksom sånn å døde og kjedet seg skikkelig mye, men jeg har gjort det, for jeg vet at da får jeg muligheter senere. (Informant 4)

#### **4.1.4 Det sosiale**

Det sosiale blir trukket frem av informantene som en viktig faktor for hvorfor de er på klubben. De nevner at det å være med venner, få nye venner og å ha det gøy sammen er viktig. Informant 1, 3 og 4 sier at deres første møte med klubbene var i en sosial setting, hvor de ble med venner dit eller dro på et arrangement. Videre forteller de at et godt sosialt miljø bidro til at de kom tilbake til klubben. Vi har intervjuet engasjerte ungdommer som har gått veien fra å være ny på klubben til å bli ansvarlige ungdommer som har tillitt hos de voksne. De har nå en rolle der de selv er blant de som tilrettelegger for at andre ungdommer har en god sosial møteplass. Selv om de har andre roller og noen av de også får betalt for noe arbeid, trekkes det sosiale allikevel frem som noe av det viktigste. Informant 1 sier:

“Jeg synes bare det å snakke med forskjellige mennesker (...) det å være sosial, synes jeg er artigst da” (Informant 1).

At det sosiale er viktig, støttes av de øvrige informantene:

(...) jeg synes egentlig bare det sosiale er veldig kjekt, fordi jeg føler jeg har blitt gode venner med alle av de mest aktive i gruppen. Vi har det alltid kjekt sammen, selv på møter. Da blir gjerne tiden litt dratt ut fordi vi sporer litt av, men det er egentlig bare gøy. (Informant 2)

Informant 4 forteller at det sosiale motiverer til å være på klubben:

(...) du får jo på en måte fylt dagen din med noe. I stedet for å dra hjem etter skolen og sove hele dagen, så drar du ut og er sosial. Hvis du for eksempel ikke går på en idrett (...) så er det veldig fint å fylle dagene med. Altså det er som et langt friminutt å være der. Det er bare gøy. (Informant 4)

Informant 4 sier at de ble godt kjent med klassen sin ved å bli med på klubben etter skolen, da de var nye i klassen. Også informant 3 fremhever at de har fått gode venner på grunn av klubben.

(...) bare henge med venner, for du får et tett bånd til alle (...) Av de som sitter nå så kjente jeg én person fra før av og nå er jeg god venn med nesten alle. Så du får et tett samhold og samarbeid. (Informant 3)

Mitt første møte med klubben var jo rett og slett at jeg bare var der for å ha et sted å henge med venner (...) jeg husker jeg spilte, tror det var brettspillkveld og Kahoot-kveld jeg var med på. Jeg gjorde det rett og slett fordi jeg skulle ha noe å gjøre på fritida. (Informant 3)

Klubbene har som mål å skape rammer og miljø for sosialt fellesskap og samvær, men informant 2, som ikke har like stor tilhørighet til en klubb som de andre informantene, mener det kunne vært mer fokus på det sosiale i prosjektgruppa de er med i:

“Ja, jeg tenker på en måte at i det prosjektet jeg er med i, så hadde det kanskje vært det å legge mer fokus på sosiale aktiviteter, fordi akkurat nå så er det mest møter det går i, i forhold til andre ting vi driver med. (...) Så det skulle gjerne vært mer sosiale kvelder. Om det er å, jeg vet ikke, skulle spille eller ha karaokekveld, eller litt sånt. Så det blir på en måte å arrangere tilsvarende aktiviteter som de har nede på ungdomsklubben for ungdomsskoleelever, bare for litt eldre ungdommer.” (Informant 2)

Når vi så spør om de tenker at de ansatte burde vært flinkere til å minne prosjektgruppen på om å gjøre noe hyggelig, og ikke bare jobbe, svarer de ja.

Informant 3 forteller om en avslutningsfest de voksne pleier å lage til alle ungdomsarrangørene, som en viktig del av tilretteleggingen for at ungdommen også skal få være deltakere. I denne sammenhengen påpeker de viktigheten av at ungdom må få være «bare ungdom» iblant. Informanten forteller at ungdommen setter pris på at lederne på klubben noen ganger arrangerer ting for ungdommene, uten at ungdommen selv må være aktive i planleggingen:

Så hvis vi har juleavslutninger eller sommeravslutninger eller noe sånt, så setter de ansatte seg ned og planlegger noe, som jo er gøy sånn sett, for da får vi jo litt belønning via det. Det å gi oss tid til å være ungdommer selv, rett og slett (...) Og det med at vi har juleavslutningen og sommeravslutningen, der vi rett og slett får muligheten til å være de som deltar på arrangementet”. (Informant 3)

## 4.2 Fortolkning av F1

Ungdommene fremhever at å få anerkjennelse og tilbakemeldinger er viktig for motivasjonen til å engasjere seg og drive med ungdomsdrevet fritid. De forteller videre om at de, ved å få ansvarsoppgaver, føler seg som en ressursperson på klubben. Det kommer frem at ulike former for belønning og goder kan øke motivasjonen. Goder er ikke bare et fysisk gode i form av mat, ting eller penger. Her trekker de frem at erfaring og muligheter er det viktigste godet de får for å engasjere seg og bidra på fritidsklubben og i prosjekter. Vi opplever at ungdommene er bevisst på hvordan engasjementet og innsatsen deres på klubben gir dem ulike og unike erfaringer og muligheter, nå og for fremtiden. Det gis uttrykk for at de ulike erfaringene og mulighetene de får og har fått, bidrar til at de føler seg som en betydningsfull ressurs.

Videre påpeker informantene viktigheten av at det er tilrettelagt for et godt sosialt miljø på fritidsklubben og at lederne må huske å la ungdom være ungdom. Noen av informantene nevner også at det føles meningsfylt å være med å skape aktiviteter for andre ungdommer. Ungdommens motivasjon til å ville bidra styres altså av både indre, ytre og prososial motivasjon.

De demotiverende faktorene som trekkes frem av informantene, og som har negativ påvirkning på motivasjonen deres til å engasjere seg på klubben, er når det sosiale fokuset uteblir, dårlige tilbakemeldinger fra lederne og når de får for mye arbeid og for lite hjelp.

I samtlige intervjuer merket vi raskt at tillitt er en gjennomgående motivasjonsfaktor. Motivasjon og tilrettelegging henger sammen. Vi vil i neste avsnitt redegjøre nærmere for hvordan de ansatte tilrettelegger for ungdomsstyrt fritid, og øker ungdommens motivasjon, blant annet ved å gi tillit. Dette, samt flere faktorer, vil bli redegjort for i neste avsnitt der vi går nærmere inn på ledernes tilrettelegging for ungdomsmedvirkning på fritidsklubben.

### **4.3 F2: Hva kan ledere på fritidsklubber gjøre for å tilrettelegge for ungdomsmedvirkning på klubben?**

Informantene reflekterer gjennom intervjuene over hvordan klubbens tilrettelegging skaper rom for ungdomsrevet fritid. Det fremkommer at rammer og rutiner har ulik betydning og er lagt opp på forskjellige måter på de ulike stedene. Vi får høre om ulike, velfungerende måter fritidsklubbene bruker ungdomsmedvirkning på, som på hver sin måte legger til rette for mer ungdomsrevet fritid. De påpeker at tilbudene på klubben må ha relevans for målgruppen, og at det er viktig å ha varierte aktiviteter for ungdommen. Videre vektlegger informantene de ansattes evne til å skape gode relasjoner med dem, vise tillit og gi frihet.

Våre funn viser at ledere på fritidsklubb kan tilrettelegge for ungdomsmedvirkning på klubben ved å:

- Vise tillitt og gi frihet
- Ha rause rammer og fleksible rutiner
- Ha varierte og relevante tilbud på fritidsklubben
- Bygge relasjoner

Vi vil nå presentere disse funnene, i tilsvarende rekkefølge.

#### **4.3.1 Vis tillit – gi frihet**

Som vi har vært inne på er tillitt fra lederne på fritidsklubben en stor motivasjonsfaktor for ungdommene ved tilrettelegging av ungdomsrevet fritid. Tillitten ledere på fritidsklubben har til ungdommen kan uttrykkes på mange ulike måter. Det å kunne jobbe og være til stede på klubben alene, uten voksentilsyn, er et eksempel på en tydelig tillitserklæring. At lederne på klubben viser dem tillitt og gir dem frihet, synes å være viktig og trekkes frem av alle intervjuobjektene.

Informant 1 forteller:

“Nei, det er jo å vise at de har troen på ungdommen da. Vise at dem har tillit og troen (...) det synes jeg er viktig”. (Informant 1)

Informant 2 forteller om lederansvar:

“Vi får jo veldig mye tillit av lederne og de ønsker jo at vi også skal få prøve oss på å være leder selv og å ha lederansvar”. (Informant 2).

Tillitt trekkes også frem av informant 3:

“Og det er jo da ganske bra at vi får nøkkelkort og vi får frie tøylar sånn sett”. Informant 3

At de voksne føler at de kan stole på ungdommen er noe informant 4 fremhever:

“Altså, jeg har ganske mye tillit fra de ansatte, men det er jo også fordi at.. jeg vil si at jeg er en pålitelig person som de kan stole på”. (Informant 4).

Å vise tillitt kan også være å gi ungdommene frihet innenfor ulike rammer. Informant 1 poengterer:

“Man må jo være åpen for forslag, og kanskje ikke alltid være så tett på og da kanskje gi mer frihet”. (Informant 1).

Frihet og at de voksne gir ungdom rom til selvbestemmelse på klubben, trekkes også frem av informant 4:

“Jeg synes egentlig det er bra sånn som det er. At det er liksom åpent for alle, og at de voksne er liksom ikke i veien. Du får jo fri tilgang til hver eneste aktivitet (...). Bare gi fri mulighet. For har man fri mulighet, da får du faktisk lov til å gjøre det du har lyst til. (Informant 4)

Informant 2 forteller at de opplever stor grad av tillitt og frihet når de for eksempel skal søke om pengestøtte til arrangement på klubben:

Jeg føler vi har ganske mye frihet i hva vi ønsker å gjøre og at de ansatte stoler på oss til å kunne enten gjennomfører litt sånn mindre aktiviteter eller det å være med å gjennomføre noe større. Jeg føler at hvis de ikke hadde tillit til oss, så hadde vi ikke fått lov til å for eksempel skrive søknader og sånt, men vi gjør det, også uten så mye hjelp fra voksne. Eller selvfølgelig, hvis vi vil ha det, så kan vi få det, men ja, de stoler på oss til å ordne sånne ting. (Informant 2)

Frihet og å få være seg selv er noe informant 3 sier noe om:

Det er jo det som skaper alt vil jeg si. Det med at vi får lov til å gjøre det vi vil rett og slett. Vi får lov til å være dem vi vil. Det gjør at vi går rundt føler jeg. Fordi vi får friheten til å gjøre det vi vil. (Informant 3)

Informant 2 følger opp med at tillit fører til en følelse av at den innsatsen ungdommene legger ned på klubben, har betydning:

“(…) det at vi får lov til å være med å medvirke så mye, at de voksne har nok tillit til oss til å gi oss egne oppdrag eller la oss igangsette forskjellige prosjekter og sånt, og at vår stemme faktisk har noe å si og utgjør en forskjell”. (Informant 2)



Tillit og frihet til å gjøre det man vil trekkes frem som bra både for ungdommers engasjement, men også for det sosiale miljøet i fritidsklubben. Informant 1 forteller:

“Det er veldig gjensidig tillit og ansvar og det synes jeg er veldig bra, for det skaper liksom et sånt trygt og godt miljø å være i. Man har mer lyst til å være en plass der man har tillitt til hverandre, for da blir det så mye bedre, både det å jobbe og det å være der sosialt”. (Informant 1)

### **4.3.2 Rause rammer og fleksible rutiner for medvirkning**

Klubbens rammer og rutiner kan sette en viss dagsorden for hvordan ungdommer kan drive med egenstyrte aktiviteter. Åpningstider varierer, men de fleste informantene uttrykker at de er fornøyde med dette, mens en av informantene skulle ønske det var litt lengre åpningstider. Mange klubber har et klubbstyre, som er et viktig og konkret medvirkningsorgan. Andre klubber viser andre måter å drive medvirkning på.

Vi får vite gjennom intervjuene at det er ulike måter å organisere ungdomsmedvirkning på. Noen klubber har et slags ungdomsstyre, andre har arrangørgrupper. Noen har andre typer ansvarsgrupper, og noen virker å ha et mer ad-hoc og en slags lavterskel deltakelse fra ungdommer for hvert prosjekt. Flere av informantene nevner at de setter pris på å bli spurt om de vil være med å arrangere ulike ting. På en av klubbene har de et styre bestående av både ungdommer og voksne ansatte. Informant 1 forteller:

“Vi har et styre som består av 2 ungdom og 2-3 voksne, men har ikke et eget bare for ungdom, men et som ungdommen er med i”. (Informant 1)

Informant 2 ble med i et prosjekt opprettet med utgangspunkt i et ønske om økt ungdomsmedvirkning i kommunen:

(...) det ble på en måte opprettet på grunn av at vi så at ungdom i alderen 15 til 20 falt fra de fritidstilbudene, så da ville vi starte opp noe der hvor ungdomsmedvirkning skulle være veldig viktig. Altså, hvor egentlig alle tingene er laget av og for ungdom. (Informant 2)

På spørsmål om de har ungdomsstyre på klubben, sier informant 4 at de ikke har det og at de ikke føler de trenger det, da de har en arrangørgruppe for ungdom. De deler heller ansvar underveis gjennom ulike prosjekter og aktiviteter.

Ja, vi har unge arrangører og der kan vi bestemme litt selv, fordi vi har mer med arrangement som skjer (i kommunen) å gjøre. Så vi skal ha UKM (Ung kultur møtes) på lørdag. Og vi har forskjellige konserter og da får vi liksom bestemme litt selv, hva vi har lyst til å gjøre. (Informant 4)

På klubben til informant 3 var det tidligere et tradisjonelt ungdomsstyre, men der har de nå omstrukturert til ulike ansvarsgrupper som jobber med sine konkrete oppgaver.

Arrangørgruppa har ukentlige møter og de har en jevn flyt av arrangementer og ansvarsfordeling. Informanten forteller at ungdommene får styre aktivitetene i stor grad selv og får den oppfølgingen de trenger av de ansatte.

Ja, det er rett og slett at det er vi som planlegger det helt fra starten av. Så når vi kommer til arrangementsdagen, så vet vi hva vi skal gjøre fordi vi allerede på møtet 1,5 uke før, så har vi planlagt det vi har og laget en plan igjennom hva vi trenger, hva skal rigges opp og sånn. Så det er egentlig bare sånn at de sier «Her, vær så god. Kjør på! Dette kan dere». (Informant 3)

Ungdommene kan få konkretisert sine lederskapsroller i klubben, på flere måter. Noen får en tydelig definert rolle som sier noe om hva de skal gjøre. Andre igjen blir omtalt som arrangør. Noen får betalte oppdrag som gjør lederrollen ekstra tydelig, både for den ungdommen som får ansvar, men også for andre ungdommer på klubben. Informant 3 forklarer:

“Så det er jo ja, vi gjør det vi vil, og så er det en som får litt mer hovedansvar enn de andre. Informant”. 3.

På en av klubbene er en ungdomskafé en del av tilbudet. Informant 1 er tilknyttet klubben og der er de selv med på å drifte den. Her ansetter de nemlig noen ungdommer, slik som informant 1, som har engasjert seg ekstra mye og gjort godt arbeid som frivillig. De forteller:

Hvis man jobber veldig hardt frivillig på kafeen, så kan man jo få betalt jobb også senere, og det tror jeg det er mange av dem som jobber frivillig er ute etter, etter hvert da. At de kan jobbe slik at de får jobb i helgene og på sommeren. (Informant 1)

Informantene deler villig av sine tanker om hvordan ungdomsmedvirkning fungerer i praksis på sine respektive fritidsklubber. De reflekterer rundt hva ungdom kan og bør være delaktig i på fritidsklubben. Videre legger noen av informantene frem eksempler på hva de mener er riktig ansvarsfordeling mellom ungdom og voksne, samt hvilke avgjørelser som ikke burde tas uten ungdom.

Informant 3 er tydelig på at ungdommene skal være med i alle faser av et prosjekt, fra planlegging til evaluering, men at de voksne må gjøre det arbeidet som ligger mer i bunn for at prosjekter kan la seg gjennomføre på klubben:

Ungdom skal være med i planleggingsfasen, i brainstorming-fasen, planleggingen, utføringen og evalueringer og sånt. Så kan heller de voksne gjør det kjedelige bakarbeidet, det som vi egentlig ikke legger merke til sånn sett. (Informant 3)

Det virker å være stor enighet om at ungdommer må få være med å medvirke i prosjekter fra starten av, men at det kan være litt variasjoner i hvordan det gjøres i praksis på de ulike klubbene. Informant 2 opplever at ungdommen blir hørt i alle faser, og føler seg trygg på å kunne si sine meninger:

Ja, jeg føler jo når man holder på med visse prosjekter, så spør de oss underveis om hva vi tenker. De tar på en måte ikke avgjørelser uten at vi får være med å ta disse. Da er det jo veldig naturlig at vi får komme med våre meninger og innsikt. Jeg føler de spør oss om hva vi tenker, og siden vi er en litt liten gjeng, og nå kjenner hverandre ganske godt, så føler vi oss komfortable nok med hverandre til å kunne komme med våre meninger hvis vi er uenige i ting eller mener ting burde endres, så det er veldig fint. (Informant 2)

Informant 4 beskriver på den annen side episoder på klubben som omhandler at ungdommene ikke får være med å bestemme artister som skal bookes. Det blir fremhevet at det er negativt om de voksne bestemmer over innholdet og så skal ungdommen jobbe med å arrangere noe de selv egentlig ikke ville valgt å arrangere.

En ting jeg har lagt merke til, er at han (leder) som bestemmer over unge arrangører, jeg tror faktisk han også har bestemt hvem som skal komme (å ha konsert) før han har snakket med oss (...) det har skjedd noen ganger og det er jo litt negativt synes jeg da, siden hans mål er at vi skal klare oss alene. Kan ikke vi få lov til å være med å booke artister liksom? Vi må jo lære det også. (Informant 4)

Informant 3 sier noe om at det kan være demotiverende å ikke kunne bidra på egne premisser, og å måtte gjøre det som er kjedelig, som for eksempel å bli pålagt av leder å skrive søknader om økonomisk støtte eller rapporter etter endt prosjekt:

Jeg hater skriving rett og slett. (...) altså å skrive mailer fungerer, men hvis jeg skal skrive en lang, lang mail eller skrive rapporter og sånt.. Det er.. jeg klarer ikke å sitte i ro lenge nok. Jeg må gjøre noe praktisk. Jeg må være i bevegelse. (Informant 3)

Videre poengterer informantene at ungdommen ikke må få for mye arbeidspress:

«Vi er ikke arbeidsfolk. Jo, ungdommer er ressurssterke, misforstå meg rett, men det viktigste med ungdommer er å la de være ungdommer.» (Informant 3)

Informantene påpeker også at ungdommene heller ikke må sitte igjen med følelsen av at mange er avhengig av dem. Informant 2 forteller:

«Hvis jeg må ta på meg veldig mye ansvar, da blir det litt kjedelig. For det er jo klart at noen deler av utformingen av forskjellige prosjekter kan være kjedelig, men hvis du

plutselig ender med å måtte gjøre veldig mye, eller at mange «depender», på deg, så blir det litt slitsomt. (...) Ja, jeg føler det er litt demotiverende.» (Informant 2)

Når vi går inn på temaet om hvordan ansvars- og oppgavefordelingen burde være mellom ungdom og voksne kommuniserer Informant 3 helt tydelig at ungdommen *kan* gjøre alt, men ikke bør gjøre alt, og snakker videre om at de voksne skal gjøre de “kjedelige” tingene som administrative oppgaver og la ungdommene stå for utførelsen av arrangementer. De ansatte i klubben er mer sett på som tilretteleggere som har kontroll på de fysiske rammene på klubben, administrative oppgaver og økonomi og de fungerer også som et slags sikkerhetsnett som kan brukes av ungdommene ved behov.

Vi ungdommer forklarer koordinatoren (lederen) sin jobb som det kjedelige arbeidet. Det er de som søker penger, de som sender mailer, men vi sender jo noen mailer og sånt. (...) De gjør mer det som sørger for at (klubben) går automatisk sånn sett, mens vi er alt det som skjer utad. (Informant 3)

Informant 1 fremhever også at ungdom bør komme med ideen og gjennomføre aktiviteter, og sier seg ellers enig i at de voksne burde gjøre de kjedelige tingene:

Jeg føler at det er jo ungdommen som burde ha kommet med ideen da, og utførelsen for det er jo de som vet hva ungdom liker og voksne bør hjelpe så godt de kan til å planlegge, søke støtte og det som er kanskje litt sånn det kjedelige. (Informant 1)

Informant 4 sier at de voksne er med og hjelper og lærer opp og gjør en del ting i forkant av arrangementer, men at lederne har som mål at ungdommen skal lære nok til å kunne gjøre det selv etter hvert. På Informant 4 sin klubb er det alltid voksne til stede, men ungdommene får i stor grad gjøre som de selv vil:

“Dem er på en måte der litt sånn hvis du trenger hjelp eller trenger en ekstra hånd så er de der”. (Informant 4)

Informant 2 forteller også noe lignende om arbeidsfordeling mellom ungdom og voksen på klubben, som sammenfaller med det de andre informantene sier.

Jeg føler at ungdommer får ansvar for mye mer av innholdet i forskjellige ting, fordi det er jo på en måte prosjekter eller aktiviteter som er lagd for ungdom, og da er det jo viktig å på en måte ha ungdommens stemme inn i de til å kunne vite hva som er faktisk interessant for ungdom, mens de voksne har litt mer sånn strukturelle oppgaver hvis vi kan kalle det det. Det å ordne litt mer ting med tanke på økonomi og sikkerhet og sted å være. Og det å ta kontakt med aktuelle personer som vi skulle trenge. (Informant 2)

### 4.3.3 Variasjon og relevans

Flere av informantene nevner at det er bra med variasjon i tilbudet på klubben, for å trekke til seg flere ungdommer. Ungdommer har mange ulike interesser og de ungdommene vi har intervjuet påpeker at tilbud som treffer flest mulig og er relevante for nettopp ungdom er viktig. Gaming, kunst, musikk, festivaler og mye mer blir nevnt som eksempler på ting som burde være på en fritidsklubb. Noen aktiviteter går igjen hos alle, og fra de ulike informantene kommer det også eksempler på aktiviteter som ikke nevnes hos de andre. Alle nevner både små lavterskelaktiviteter som kan gjøres i det daglige og større prosjekter som for eksempel festivaler.

Informant 1 forteller om viktigheten av å ha varierte tilbud og muligheter på klubben, slik at ulike ungdommer kan delta:

Det er jo det å ha tillit. Det å ha det variert. Hør på forslag. Få ungdommen til å komme med forslag (...) at en har litt forskjellige muligheter, forskjellige ting å gjøre, sånn at det kan fenge mange forskjellige ungdommer for at det er jo ikke alle som er interessert i det samme. Altså en klubb som tiltrekker seg veldig mange forskjellige typer ungdommer, at det er noe for alle å gjøre og det er noe for alle å finne på. (Informant 1)

Informant 2 følger opp med at å tiltrekke seg flere ulike ungdommer kan føre til flere ulike aktiviteter:

“Å få inn en enda bredere gruppe med ungdom i aldersgruppen hadde vært veldig fint, fordi da kunne vi fått i gang enda flere aktiviteter som når flere målgrupper”. (Informant 2).

Informant 3 fremhever at de ulike aktivitetene må være varierte og relevante:

«Av, med og for ungdom», det er det beste uttrykket jeg vet om, også er det rett og slett å ha alt mulig rart. Alt ifra liksom, kunstplasser, ha et sted for å f.eks. ha cosplay, ha et sted for bøker, et lite minibibliotek hadde vært bra sånn sett. (Informant 3)

Informant 4 sier noe om at de ansatte på klubben bør kunne forskjellige ting så de kan følge opp ulike aktiviteter:

Det at vi har mye forskjellige ting vi kan gjøre. At det er liksom en voksen til hvert enkelt menneske. At det er sånn, en som liker å skate, en som liker gaming, en som driver med cosplay og litt sånn. At det er en voksen til hver person, og at vi har mange muligheter. (Informant 4)

### 4.3.4 Bygg relasjoner

Jevnt over sier ungdommene at de ansattes relasjon med den enkelte ungdom er viktig. At de ansatte er hyggelige, har en vennlig fremtoning og ser den enkelte ungdom er gjennomgående i informantenes svar. Informant 4 forteller om betydningen av gode relasjoner med lederne:

Det er alltid et smil. Det er veldig hyggelig å komme inn på en klubb. Det er veldig sånn «Hei og velkommen!» og åpne armer. Altså vi kan snakke om alt og ingenting med de folkene der liksom. Altså vi kan snakke om alt fra hvordan pølsebrød som er best til kjærlighetsorgen man opplevde tidligere i uka, liksom. De er veldig sånn smilende og hyggelig. (Informant 4)

Ja, det er sånn, du får hjelp hvis du spør om det, så er de veldig der. Hvis de ser at du har en dårlig dag så kommer de som regel bort og er sånn. «Hei, går det bra? Hvordan har uken din vært?». Jeg opplever det veldig positivt i hvert fall. (Informant 4)

Dette støttes av informant 2

Altså selvfølgelig være positiv og ta deg tid til å på en måte bli kjent med ungdommene og bygge en relasjon med dem. Det er veldig verdifullt og viktig synes jeg for at ungdommene både skal føle seg trygge på dem, men og egentlig at de skal kunne ha det kjekt med dem. (Informant 2)

Mange av de ansatte er liksom relativt unge, så jeg føler jo nesten vi er venner med dem og klarer å ha en veldig god og fin tone uten at det blir altfor formelt. Så det blir vel gjerne bare at de er hyggelig, at de er venner med oss, selv om de har en litt sånn voksenrolle overfor oss, selvfølgelig. Bare det at de viser at de er engasjerte eller glad for at vi er engasjerte og ønsker å ha oss med på forskjellige ting er nok det viktigste. (Informant 2)

Informant 3 sier utfyllende om hvordan de ansatte kan legge til rette for ungdommers engasjement gjennom tillit, tålmodighet og tilgjengelighet:

“Gi dem plass. Gi dem tid, gi dem muligheter til å finne seg selv. Sånn sett. Spesielt hvis en ungdom ikke helt vet hva som engasjerer dem”. (Informant 3)

Ja, man må bli godt kjent med ungdommene. Det er viktig, å se de liksom. Sånn sett. Ofte så tror jeg man kan se hva ungdom blir engasjert i uten at ungdommen vet det selv. Og da, bare sånn, push dem i riktig retning. Det er viktig. (Informant 3)

“Det er jo å se ungdommen individuelt og se hva slags egenskaper de har”. (Informant 3)

Disse utsagnene finner støtte i utsagn fra informant 1:

Det er veldig det å vise at dem har troen og at de ser meg da, viser at de tror at jeg er flink og at de ville ha meg med videre, ja, det er jo på en måte om de har troen på deg. (Informant 1)

Informant 2 følger også opp dette, og påpeker at ledere må være tilgjengelig for ungdommene og hjelpe dem med prosjektene sine på klubben:

(...) så er det jo veldig viktig at de er med og tar initiativ til at ting skal gjennomføres, selv om det kanskje er ungdomsinitiert til å begynne med, så trenger de kanskje å gi ungdommen et lite push for at det skal fortsette. Og det å være tilgjengelig egentlig, at det skal være lettere å kunne ta kontakt og lettere å få hjelp. At de forstår at ungdommer

kan ta på seg ansvar og kan gjøre veldig mye, men at de av og til kanskje trenger litt hjelp, eller at de får til å gjøre veldig mye selv av for eksempel det å utforme innhold, men at de trenger hjelp til de litt mer sånn strukturelle greiene. (Informant 2)

## **4.4 Fortolkning F2**

Det fremkommer av intervjuene at det er mange ulike måter ledere på fritidsklubb tilrettelegger for ungdomsmedvirkning på. Selv om vi ser klare forskjeller, er det mye av de samme tingene ungdommen trekker frem som viktig. Ulike måter å legge til rette for medvirkning på, kan gi samme resultat, nemlig økt ungdomsmedvirkning og ungdomsstyrt fritid. Vi ser at noen faste rammer, med mulighet for å være fleksibel gjør klubben attraktiv for de engasjerte ungdommene. Å kunne få bestemme selv og gjennomføre sine egeninitierte prosjekter er svært ønskelig for ungdommen, som samtidig påpeker at de ansatte må være tilgjengelig for å støtte, og å gjøre noe administrativt arbeid for å avlaste ungdommene. For at klubben skal oppleve mest mulig deltagelse er ungdommene tydelig på at tilbudet i seg selv må være variert, slik at ulike ungdommer kan finne noe som passer deres interesser. Noe som er veldig viktig er hvordan de voksne møter ungdommen og skaper en god og trygg relasjon. Vi forstår det slik at ledere på fritidsklubber må bli kjent med ungdommene og gi dem tid til å finne ut hva de vil gjøre og hva som er deres styrker. Ved å tilrettelegge for at de ansatte kan bruke tid på å skape gode relasjoner og gi ungdommene tillitt og frihet legger man grunnlaget for god medvirkning og økt grad av ungdomsdrevet fritid.

Vi vil nå drøfte funnene utfyllende i analysekapittelet.

## **5 Analyse**

Funnene viser at ledere på fritidsklubber må tilrettelegge gjennom både fysiske og administrative rammer i utforming av lokaler, tilbud og hverdagslig tilrettelegging for medvirkning. Videre er det viktig at ledere på klubb tilrettelegger for økt motivasjon blant ungdommene på klubben, gjennom å skape gode relasjoner, et godt sosialt miljø og ved å la ungdom delta og engasjere seg på sine egne premisser.

Vi vil videre drøfte viktige elementer fra våre funn og vi vil først se nærmere på betydningen av rammer for medvirkning.

### **5.1 Rammenes betydning**

I studien vår fremkommer det at det er en del variasjon i hvordan medvirkning praktiseres av lederne på fritidsklubbene. Våre funn viser at ungdommene i stor grad opplever at de har gode

rammer for medvirkning på fritidsklubben og i prosjekter. Ungdommene forteller at de opplever å få delegert ansvar og får utøve lederskap i prosjekter og ansvarsgrupper. Vi ønsket å belyse i hvor stor grad fritidsklubbenes arbeid er i samsvar med kvalitetskriteriene for fritidsklubber som omhandler demokrati og medvirkning. Kvalitetskriteriene for fritidsklubber er utarbeidet av Fagforbundet og Ungdom og Fritid for å profesjonalisere fagfeltet og belyse potensialet som ligger i fritidsklubbfeltet som arena både for sosialisering, deltakelse og forebygging (Ungdom og Fritid, 2019). Vi finner gjennom våre intervju at klubbene i stor grad kan sies å oppfylle kriteriene på de fleste punktene. Gjennom intervjusamtalene får vi flere eksempler på hvordan ungdom deltar aktivt i drift av innholdet på klubben og i prosjekter, og at lederne legger til rette for demokratiske prosesser og medvirkning. Vi forstår det slik at ungdommenes forståelse av medvirkning handler om å bli inkludert og å få delta på sin fritidsklubb.

Vi forventet at ledere på fritidsklubb la til rette for ulike ordninger for å fremme demokrati og medvirkning og informantene forteller om de ulike måtene deres klubb og prosjektarbeid er organisert for å ivareta dette. Medvirkning i norsk lovverk (Barnevernsloven, 2021, §1-4) beskrives som barns rett til å få tilpasset informasjon og å bli hørt i saker som angår dem, noe som er hentet fra FNs barnekonvensjon artikkel 12 om barns rett til å bli hørt og å gi uttrykk for sine meninger (FNs Generalforsamling, 1989, art. 31). Medvirkning i fritidsklubber forstås som å gi ungdom mulighet til å aktivt bidra til å delta i utformingen av sin fritidsklubb. Ungdomsmedvirkning krever at ledere på fritidsklubb tilrettelegger og gjør ungdom i stand til å drive egne prosjekter. Det innebærer relasjonsbygging, oppfølging og kartlegging av ungdommens ressurser (Bredesen & Schmidt, 2017). Ungdommene reflekterer rundt hvordan det er tilrettelagt for medvirkning på egen fritidsklubb. Ungdommene som forteller at de ikke praktiserer rene ungdomsstyrer, mener at det funker bra. Vår forforståelse om at ungdomsstyre er noe man må ha for å sikre reell medvirkning stemmer ikke nødvendigvis. Ungdomsstyre har lenge vært den tradisjonelle formen for å sikre ungdomsdemokrati i klubbene, men nå er det like vanlig å praktisere dette via prosjektgrupper, unge arrangører eller andre typer ansvarsgrupper (Bredesen & Schmidt, 2017). Informantene våre har ulike måter å jobbe med medvirkning og demokrati på og dette fungerer godt innenfor deres ulike rammer. Vi ser at det gode arbeidet med å tilrettelegge for medvirkning kan gjøres på flere ulike måter og at medvirkning ikke bare skjer innenfor fastgitte rammer og rutiner, men at det i stor grad oppstår i det hverdagslige sosiale samspillet på klubbene.



Vi vil videre se på betydningen av ungdommens behov i forhold til deres engasjement på klubben.

### **5.1.1 Betydningen av behovene**

Funnene våre viser i stor grad at Maslows behovspyramide gjenspeiles i arbeidet som gjøres på fritidsklubbene og at ungdommen får dekket behovene som beskrives i pyramiden, ved å delta i aktiviteter og demokratiske prosesser. De nederste nivåene av pyramiden, fysiologiske behov, trygghetsbehov og sosiale behov, kan beskrives som underskuddsmotiver. Disse nivåene må være tilfredsstillt før man kan bevege seg over på overskuddsmotivene, anerkjennelse og selvrealisering (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Vi var spente på å se om ungdommene oppfatter noen behov som viktigere enn andre.

Gjennom intervjuene erfarer vi at de fysiologiske behovene og trygghetsbehovene vektlegges i liten grad av ungdommene vi snakker med. Vi tolker det dithen at disse behovene er dekket og at de muligens kan anses som en selvfølgelighet, all den tid premisset for fritidsklubb er å være et trygt, fysisk møtested. Vi merker oss også at de fysiske rammene på klubben ikke er en gitt begrensning for hva de kan oppnå, da ungdommene forteller om flere arrangementer og aktiviteter som foregår utenfor fritidsklubbens lokaler.

Funnene viser at ungdommene i stor grad vektlegger sosiale behov, behovet for anerkjennelse og selvrealisering, hvorpå de to førstnevnte legger grunnlaget for å oppnå det siste og øverste nivået. De sosiale behovene handler om et behov for tilknytning til mennesker i omgivelser som er tuftet på støtte og aksept. Behovet for anerkjennelse handler om å få god tilbakemelding på arbeidet en gjør, og er noe som gir svært god effekt på individets motivasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Det er på pyramidens øverste nivå, selvrealisering, at ungdomsdrevet fritid inntreffer. Det er på dette nivået individet kan frigjøre, utvikle og oppnå sitt potensiale. På dette nivået motiveres ungdommene av å kunne realisere egne ønsker og ideer (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Ungdommen forteller at lederne tilrettelegger for at ungdommene kan igangsette og gjennomføre prosjekter, lære og finne sin rolle på fritidsklubben.

Vi kan på mange måter si at fritidsklubbens grunnprinsipp, som trygg sosial møteplass, samstemmer med pyramidens underskuddsmotiver, mens overskuddsmotivene gjenspeiler fritidsklubbens videre potensiale som medvirknings- og utviklingsarenaer der ungdommene opplever mestring, annerkjennelse og selvutvikling.

Vi vil nå gå nærmere inn på betydningen av relevans på fritidsklubbene.

### **5.1.2 Betydningen av relevans**

Ungdommene ønsker å være med å bestemme hva som skal skje på klubben. Det fremkommer i intervjuene at ungdommene motiveres til å gjøre en ekstra innsats når de får lov å drive med noe de selv liker og har interesse for. På den andre side kan det virke demotiverende når de voksne tar avgjørelser over hodet deres og arrangerer noe som ungdommene kanskje ikke vil være med på eller har vært involvert i fra start. Dette fikk vi et godt eksempel på fra informant 4, da de fortalte at de opplevde at de voksne lederne på klubben booket artister til konserter for ungdommen, uten å involvere ungdommen i planleggingen. Informanten fortalte at det ikke var like gøy å jobbe med den konserten, sammenlignet med konserter hvor ungdommen hadde vært involvert i bookingen og derfor hadde kjennskap til artisten. I henhold til det Bredesen og Schmidt (2017) sier om ungdomsmedvirkning, er det ungdommene som skal bruke tilbudene og derfor må de tas med i arbeidet med å utvikle innhold og aktiviteter. Ungdommenes meninger burde, så langt det lar seg gjøre, tas med i beslutningsprosesser, og lederne må ta seg tid til å bruke ungdommens ressurser, der det er relevant for ungdom å bidra.

Ut ifra intervjusamtalene merker vi at informantene har bevissthet rundt innholdet på klubben. De fremhever at for å være relevant for flere ungdommer må det være variasjon i tilbudene på fritidsklubben. Videre reflekterer noen av informantene over at det er bra om de ansatte kan ulike ting, slik at de kan lære eller hjelpe ungdommer med forskjellige aktiviteter. Ledere på klubb bør legge til rette for innhold og tilbud som fanger et mangfold ungdommer, samtidig som at ungdom kan få skape sine egne tilbud på fritidsklubben. Slik kan det utvikles og opprettholdes variert og kontinuerlig aktivitet.. Dette stemmer med det Bredesen og Schmidt (2017) sier om at relevante og attraktive tilbud skapes gjennom hvordan ungdomsarbeidere bruker medvirkning og relasjonskompetanse. Vi ser at for å være relevant for ungdommene som skal bruke tilbudene må leder på fritidsklubb skape relasjoner med ungdommene og finne ut hva som fanger dem og legge til rette for at ungdom får innflytelse på utformingen av tilbudene.

Vi vil nå se nærmere på betydningen av ungdomsmedvirkning.

### 5.1.3 Betydningen av ungdomsmedvirkning

Vi forventet å finne våre informanter på de øverste stegene, presentert i medvirkningsstigen (Bredesen & Schmidt, 2017). Samtidig antok vi at det også var en mulighet for at de ville bevege seg mellom flere steg på medvirkningsstigen. Ungdommene vi har intervjuet har alle bevegde seg til de øverste stegene, men ungdommene forteller at de også ønsker å få være tilskuere og publikum. Vi ser at de vil bevege seg til de nedre stegene i større grad enn vi forventet. Informantene nevner at det noen ganger er viktig å bare få være ungdom og ikke være de som gjør alt arbeidet. Noen ganger ønsker de at de voksne lager arrangement til dem så de kan få være deltakere uten for mye ansvar. Refleksjonene ungdommene har rundt dette tenker vi er viktig å ta med seg når man er leder på fritidsklubb. Lederne må huske at ungdom er på fritidsklubben i sin fritid, og selv de mest engasjerte ungdommene trenger også å bare ha fri og være deltaker noen ganger. Det er i tråd med det Roger Hart (1992), som utviklet medvirkningsstigen, sier; at kvaliteten i hvordan man bruker stigen ikke alltid kan måles i å få flest mulig til de øverste stegene. Han påpeker derimot at man gjennom å bli kjent med ungdommene kan veilede dem til å delta på de ulike trinnene ut fra hvor de selv står. Slik kan de ta stegene opp til trinnene som vil være realistisk å nå individuelt. For at ungdom kan nå sitt potensiale må lederne derfor være tilgjengelig for å hjelpe og veilede, uansett hvilket trinn på stigen den enkelte befinner seg på. Lysten til å bidra kommer ikke fra intet, så en ungdom vil sannsynligvis trenge å være publikum på en konsert, før en får lyst og gnist til å ville være med å arrangere en konsert og klatre oppover stigen.

Vi opplever at informantene ønsker ledere på fritidsklubb som er bevisst hvordan de driver medvirkningsarbeid. Ungdommene ønsker å delta og medvirke på et nivå der de opplever mestring og har det gøy i et sosialt fellesskap. Hart (2008) har i ettertid skrevet en kritisk artikkel om medvirkningsstigen, hvor ungdomsarbeid trekkes frem som noe mer komplekst enn det stigen kan omfatte. Her påpekes det at medvirkningsstigen ikke må brukes ukritisk for å måle medvirkning, men heller ses på som et verktøy for å reflektere rundt egen praksis. Hart (2008) påpeker også her viktigheten av at stigenes øverste felt ikke handler om at ungdom skal se på seg selv som en leder, men en del av et større fellesskap som skaper noe sammen. Ungdommens besvarelser er i all hovedsak en god bekreftelse på det Harts (1992) øverste trinn antyder, nemlig at ungdommen kan få mest ut av å skape noe eget, i samspill med voksne.

Vi vil videre se på lederens rolle på fritidsklubben.

## 5.2 Lederskap på fritidsklubb

Funn i studien viser at ungdommene har gode bånd og nært samarbeid med de ulike lederne på fritidsklubben. Antakelsene våre om hvilke lederstiler som praktiseres ser i stor grad ut til å være en god blanding – slik lederskap bruker å være. Ulike lederstiler benyttes i ulike situasjoner, og leder tilpasser lederstil ut fra hvem som skal ledes (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Som forventet er det den relasjonelle lederstilen som utpeker seg som mest relevant i arbeid med ungdom.

Relasjonsorientert ledelse i ungdomsarbeid innebærer at ledere på fritidsklubb skaper gode relasjoner med ungdommene (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Det innebærer blant annet å være støttende og oppmerksom, og involvere ungdommene til å aktivt delta i utformingen av tilbudet på fritidsklubben. Leder vil måtte bruke tid på å samskape innhold og aktiviteter med ungdommene, så det er viktig å ha tålmodighet og vise tillit ved å la alle involverte få delta i beslutningsarbeidet. Jacobsen og Thorsvik (2013) sier videre at LMX-ledelse fokuserer på den enkelte relasjon leder har med enkeltindividene. Her vektlegges den enkeltes kompetanse og egenskaper, og samarbeidet foregår mellom leder og den enkelte medarbeider på et mer individuelt nivå.

Vi forventet at ungdommer ville ha en opplevelse av gode relasjoner med lederne, og vi ønsket videre å få høre om ungdommenes refleksjoner rundt hvordan det påvirker ungdommens engasjement. Ungdommene gir uttrykk for at de har en god relasjon til lederne og at de dermed opplever trygge rammer for å kunne drive med ungdomsdrevne aktiviteter og prosjekter. Med utgangspunkt i det vil vi si at en god relasjon til ledere har stor betydning for om ungdommen tar steget opp fra å være en ungdom som kun deltar, til å bli en ungdom som også arrangerer og selv tar lederansvar.

Som ungdom kan det være skummelt å dra på fritidsklubb for første gang, så ungdomsarbeidernes måte å møte ungdom på er derfor viktig. Ved å møte nye ungdommer med et smil, vennlighet og åpenhet skapes rom for at de føler seg velkommen og vil ønske å komme tilbake. Ved å videre være en trygg og tilstedeværende voksen vil ledere på fritidsklubber over tid kunne legge grunnlag for gode relasjoner med ungdom og på denne måten kan de oppdage potensialet i ungdommene og hjelpe ungdommen å se det samme potensialet selv (Bredesen & Schmidt, 2017).

Den relasjonsorienterte lederen evner å delegere oppgaver og ansvar til sine medarbeidere. LMX (leder-medarbeider-relasjoner) fokuserer på alle de ulike relasjoner leder har med de som skal ledes. Her er det fokus på at hver enkelt medarbeider har ulikt utgangspunkt og at leder må være bevisst at alle er forskjellige. Oppgaver og ansvar må fordeles ut ifra den enkeltes kompetanse (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Vi ser i våre funn at ungdom trenger ledere på fritidsklubber som delegerer ansvar og oppgaver basert på den enkelte ungdoms forutsetninger. For å kunne fordele oppgaver best mulig, trenger ungdommene ledere som skaper gode relasjoner og lærer ungdommen å kjenne. Funnene våre tyder på at lederne på klubbene er gode på dette. Vi forstår videre ut fra intervjuene at lederne legger til rette for at ungdommene kan nå sitt potensiale og bli en aktiv bidragsyter til innholdet på fritidsklubben. Hvordan ledere på fritidsklubb utøver sitt lederskap har innvirkning på hvor godt det blir tilrettelagt for ungdomsdrevet fritid, samt hvor godt de evner å motivere ungdommene til å ta ulike former for ansvars- og lederskapsroller. Informantene er tydelige på at ungdommene kan gjøre mye selv, men at de voksne gjerne må bistå dem i å gjøre "de kjedelige tingene". Da kan ungdommene få hovedansvar for innholdet og selve gjennomførelsen.

Måten ledelse utøves på klubbene samsvarer i stor grad med det Karp (2019) sier om ledelse i den norske modellen; at ledelse er noe som samskapes og fordeles. På fritidsklubb er ledelse noe som fordeles mellom voksne og ungdommer, ut ifra hvilke ulike kunnskaper og forutsetninger de har. Gjennom intervjuene ser vi ungdommer som er trygge på sin rolle i fritidsklubben, de omtaler ledere og ansatte på klubben som personer de er trygge på. Informantene nevner at de setter pris på å bli spurt av lederne om å være med på ulike arrangement og aktiviteter. Vi ser at gode relasjoner gjør det lettere for ungdom å medvirke på fritidsklubben og samskape innhold sammen, både med andre ungdommer og lederne på klubben. Forskning viser at ung-voksen-samarbeid, hvor maktbalansen er likeverdig fordelt mellom partene, har direkte positiv påvirkning på unges utvikling (Weybright et al., 2016). Fritidsklubben kan ofte være den første arenaen hvor ungdom får oppleve å være likestilt med voksne i beslutningsprosesser og prosjektarbeid. Flere av informantene nevner at relasjonen med de ansatte er vennskapelig og uformell, og informantene gir på mange måter inntrykk av at de kan føle seg litt som «en av de voksne» på klubben. Informantene opplever at lederne på fritidsklubbene gir dem rom og tillitt til å jobbe selvstendig, men at de samtidig er tilgjengelig og gir dem støtte når de trenger det. Alt ungdommen vektlegger at lederne gjør bra, samsvarer med hva som er grunnleggende for relasjonsorientert ledelse; de opplever støtte, gode tilbakemeldinger, tillitt og mulighet til å medbestemme (Amundsen, 2019). Vi oppfatter at å

lede ungdommer på klubb handler mye om å bruke sin relasjonskompetanse, ta ungdommen på alvor og gi de ulike muligheter.

Vi skal nå gå nærmere inn på betydningen av belønning.

### **5.3 Betydningen av belønning**

Undersøkelsen vår viser at ungdommen opplever å få mange ulike former for belønning via sitt engasjement. Goder som gratis mat og drikke kan engasjere og motivere til å gjøre frivillig innsats i et kortere perspektiv. For informantene er mulighetene til å delta på noe større, f.eks. konferanser, arrangementer, kurs eller lignende, en ytterligere motivasjonsfaktor. Spesielt det å kunne føre noe opp på CV-en har en særlig verdi, i et lengre perspektiv. Noen får også betalt for sin innsats på fritidsklubben. At ungdommer får betalt for å påta seg lederansvar på fritidsklubben ser vi på som en anerkjennelse og tillitserklæring en kan gi til ungdom som har vist engasjement over tid. Samtidig bør en bruke denne form for gode med varsomhet, og ikke skape en kultur hvor ungdommene forventer å få betalt for å gjøre en innsats på fritidsklubben. Dette samsvarer med det Manger og Wormnes (Manger & Wormnes, 2015) skriver om ytre motivasjon: ytre belønninger kan forsterke motivasjonen og bidra til økt innsats, men kan også virke mot sin hensikt i et lengre perspektiv om det er for mye fokus på det. Etter hvert som man får mer kompetanse på et område vil mestring gjennom aktiviteten i seg selv være belønning, og man er mindre avhengig av ytre motivasjon.

Vi forventet å finne at ungdommens motivasjon var sammensatt, og gjennom intervjuene finner vi ut at det stemmer bra. Gjennom samtalene blir vi presentert for tydelige eksempler på særlig ytre og indre motivasjon, men også prososial motivasjon (Dysvik & Kuvaas, 2016). Mulighet for betalte oppdrag og økonomisk kompensasjon nevnes som et særlig gode som kan motivere og engasjere. Samtidig er noen av informantene klare på at det da kanskje er mer å regne som en jobb, og kanskje kan falle litt utenfor fritidsaspektet. Informantene får ulike former for lønnede oppdrag. Noen har en fast sum i halvåret for å være med i en arrangørgruppe, andre kan få betalt for enkeltoppdrag, og en av informantene har fast jobb enkelte dager på en ungdomskafe. På en måte ser informantene på lønnede oppdrag som den høyeste form for belønning. De gir uttrykk for å sette pris på lønn som en bekreftelse på at de har gått veien fra deltager til selvstyrt ungdom og at de ansatte har tiltro til dem. Det sammenfaller med det Diseth (2019) sier om at ytre motivasjon fører til at man også kan gjøre kjedelige oppgaver, for en belønning som kommer i etterkant og at indre motivasjon, på den

andre siden, er lystbetont og en utfører oppgaver fordi det i seg selv oppleves som belønning. Noen av informantene nevner lønn som særlig motiverende, men vi erfarer gjennom intervjusamtalene at gode tilbakemeldinger, tillitt og mulighetene som de ansatte gir, fremstår som mer motiverende i et lengre perspektiv. Ungdommene liker at lederne ser dem som en ressurs som kan bidra på fritidsklubben eller i et prosjekt i en utvidet form for ungdomsengasjement. Å være oppmerksom på balansen mellom ytre og indre motivasjon beskrives også av Manger og Wormnes (2015) som sier at alle trenger bekreftelse og å føle at de blir sett og satt pris på. Å få belønning er en stor motivasjonskilde, og kan forsterke følelsen av at man gjør noe betydningsfullt.

Vi vil avslutte analysen med å se på betydningen av autonom motivasjon.

## **5.4 Betydningen av autonom motivasjon**

I lys av Ryan og Decis (2017) selvbestemmelsesteori ville vi belyse hvordan ledere på fritidsklubbene ivaretar ungdommenes autonomi, tilhørighet og kompetanseutvikling på klubben, samt hvordan ungdommene opplever at det tilrettelegges for selvbestemmelse. Selvbestemmelsesteorien sier noe om at den sterkeste motivasjonen er menneskets indre søken etter å tilfredsstille sitt eget potensiale, gjennom personlig utvikling og vekst. Teorien setter søkelys på det som påvirker ens indre motivasjon. Det selvbestemmende individet utvikles når behovet for autonomi, tilhørighet og kompetanse er tilfredsstilt (Ryan & Deci, 2017).

### **Autonomi**

Funnene viser at å få initiere og lede prosjekter og tilbud på fritidsklubben er noe informantene fremhever at de får lov til og verdsetter. Vi opplever i stor grad at informantenes opplevelse av autonomi stammer fra at de opplever stor grad av tillitt og frihet fra ledelsen på klubben og at dette er en tydelig motivasjonsfaktor. Behovet for autonomi beskriver individets behov for å få lov til å bestemme selv ut ifra et indre behov. Drivkraften styres ikke av belønninger og andre ytre påvirkninger, men individets opplevelse av frihet og selvbestemmelse (Ryan & Deci, 2017). Funnene viser at lederne på klubben har god relasjonskompetanse og er opptatt av å bygge en tillitsbasert relasjon med ungdommene, hvorpå de skaper et sosialt rom hvor ungdom både tør og lærer seg å igangsette egne aktiviteter og prosjekter. Ved en slik relasjonsbasert ledelse er veien fra ungdom til voksen

kort. Det åpner for at ungdom får styre fritt og selvstendig med sine prosjekter, samtidig som de vet at de voksne er tilgjengelig og støtter ved behov.

Flere av ungdommene har også nøkkel til klubbens lokaler, og dermed mulighet til å bruke klubben utenfor åpningstiden, uten voksne til stede. Dette styrker ungdommenes eierskapsfølelse til fritidsklubben samtidig som det gir dem mulighet til å jobbe med prosjekter, på sine premisser, også utenom ordinær åpningstid.

I ungdomstiden er identitetssøken en viktig del av unges utvikling. Ungdommen skal tilegne seg ny kunnskap og nye roller, fra et barns perspektiv til et voksenperspektiv. Evenshaug og Hallen (2000) sier at ungdomstiden er en tid de unge beveger seg mer bort fra foreldrene og hvorpå venner blir det viktigste holdepunktet. Dette er en viktig del av en frigjøringsprosess hvor ungdommen blir mer selvstendig og hvor de øver på sine sosiale ferdigheter, sammen med jevnaldrende. Å få være aktiv og autonom er et universelt behov som Ryan og Deci beskriver som essensielt for alle mennesker (Ryan & Deci, 2017). Å være autonom handler ikke bare om å gjøre ting alene, men å ha en opplevelse av å få lov å bestemme sammen med andre. Medvirkning, eller samskaping, der ungdom og ansatte jobber på lik linje med ulike oppgaver, skaper forutsigbarhet og mestring.

### **Kompetanse**

Behovet for kompetanse handler om å tilegne seg kunnskap, samt mestre og søke utfordringer (Ryan & Deci, 2017). Vi forventet å finne at ungdommene så på fritidsklubben som en arena for uformell læring og et sted for å øke sin kompetanse. Funnene våre viser at ungdommene opplever læring og mestring gjennom erfaringene de har opparbeidet seg på fritidsklubben. Vårt inntrykk, fra det informantene sier, er at de i utgangspunktet ikke kom til fritidsklubben for å lære noe, men at de etter hvert har sett verdien av å lære gjennom deltakelse i prosjekter og lignende. I tillegg setter de pris på at de får mulighet til å delta på kurs, workshops, konferanser og lignende. De ser ikke bare potensialet at de tilegner seg ny kunnskap. De ser også verdien av at kompetansen og erfaringene de får, ser bra ut på CV-en.

Vår forventning om at fritidsklubbene legger til rette for kompetanseutvikling av ungdom gjennom sosialisering og varierte aktiviteter ser ut til å stemme godt, da informantene opplever at de lærer mye igjennom sitt engasjement og deltakelse. Funnene viser en tendens til at klubbene i all hovedsak praktiserer learning-by-doing og at ungdommenes



prosjektlederkompetanse utvikles ved at de får kaste seg ut i prosjekter, og teste ledelse ut i praksis.

Sosialkompetanse og kulturkompetanse er eksempler på kunnskap en tilegner seg i uformelle læringssituasjoner. Uformell læring handler i stor grad om at en lærer, uten at en i øyeblikket er bevisst på at en lærer (Eraut, 2004). Våre antakelser om at ungdommene kan utvikle sine ferdigheter og engasjement gjennom gode relasjoner til lederne på fritidsklubben stemmer i stor grad og informantene har vært tydelig på at lederne på klubben gir ungdom mulighet til å ta ansvar for og i prosjekter, samtidig som de er tilgjengelige for ungdommene når de trenger det.

Et viktig element for å oppnå sitt kompetansebehov er å bli tildelt oppgaver som er gjennomførbare, slik at man lettere kan ta på seg nye utfordringer, ved en senere anledning. Manger og Wormnes (2015) sier at mestringsfølelsen en får fra å mestre oppgaver skaper en trygghet og en følelse av kompetanse som kan fjerne redselen for å feile. Slik kan man bli tryggere i å påta seg oppgaver, slik at en stadig kan lære seg nye ting.

Funnene våre viser at lederne på fritidsklubbene legger til rette for kompetanseutvikling for ungdommene på klubben. Vel så viktig er det at de styrker ungdommens tro på egen kunnskap og evner, ved å gi dem gode tilbakemeldinger. Gode tilbakemeldinger er essensielle for at ungdommene kan føle seg kompetente nok til å drive med aktivitet på egenhånd. Informantene nevner at de har lært mye gjennom sin deltakelse over tid og vi får et inntrykk av at de fremstår som trygge i sin rolle på fritidsklubben. De gode tilbakemeldingene gjør at ungdommene har en opplevelse av at de mestrer oppgavene de påtar seg og at de lærer noe av det. Dette er motivasjonseffekten Kaufmann og Kaufmann (2015) omtaler som kompetanseopplevelse.

Funnene våre viser at informantene i stor grad motiveres av gode tilbakemeldinger og de påpeker at lederne på fritidsklubben ikke må gi udelt negative tilbakemeldinger selv om de gjør noe feil, eller om noe ikke går helt som det skal. Lederne må heller gi konstruktive og løsningsorienterte tilbakemeldinger, hvor ungdommene kan se hva de heller kunne gjort annerledes. Dette sammenfaller med teorien om løsningsfokusert tilnærming (LØFT), som fremhever nytten av å fokusere på det som fungerer og ikke legge fokus på det som ikke fungerer (Langslet, 2012). Ved å fokusere på det som gjøres bra kan ungdommene lære mer og raskere.

## Tilhørighet

Besvarelsene fra informantene gir et gjennomgående inntrykk av at samtlige har en opplevd tilhørighet til klubben eller prosjektene de er en del av. Når man opplever aksept og tilhørighet føler man seg fri og at man kan være seg selv. Ved at det sosiale miljøet tilfredsstillende behøver for tilhørighet, gir det selvbekreftelse og øker individets engasjement og mestring. Selvbestemmelsen utvikles i sosiale miljøer som støtter individets behov for autonomi og kompetanse (Ryan & Deci, 2017). Fritidsklubben har en intensjon om å skape og vedvare et miljø hvor et mangfold av ungdommer kan føle at de har funnet sin plass. Det sosiale er grunnmuren i arbeidet på fritidsklubben og det er det som er med på å skape de varige initiativene fra ungdommene. Dette er i tråd med menneskers grunnleggende behov for å ha varige relasjoner til mennesker som vi deler interesser med og som vi kan relatere oss til (Amundsen, 2019). Ungdommene vi har intervjuet er opptatt av å være en del av det sosiale miljøet og gjennom deres ansvarsroller får de også kjenne på at de bidrar til å skape gode tilbud og et godt sted å være for andre ungdommer. Jo tryggere ungdommene blir på seg selv og sin sosiale posisjon på fritidsklubben, jo lettere blir det for dem å ta initiativ og ansvar.

Tilhørighetsfølelsen ungdommene opplever synes å være sammensatt av ulike faktorer. Ungdommen uttrykker blant annet at det er stas å være en som andre ungdommer kommer til for klubbrelaterte spørsmål og en som de voksne stoler på og inkluderer i prosesser og beslutninger. Disse ungdommene har tilhørighet til både ungdomsgruppen og til ansattgruppen på klubben og vi tror dette bidrar til at de opplever en forsterket tilhørighet til klubben. Å være en ressursperson for andre ungdommer nevnes som noe informantene verdsetter. Dette kjennetegner prososial motivasjon, som Lillemyr (2007) beskriver som å dele, hjelpe og vise omsorg for andre og å utføre oppgaver i sosiale fellesskap, for andre, eller med andres påvirkning. Det sosiale samspillet har stor påvirkning på mestring og sosial motivasjon og er sett på som det som binder sammen indre motivasjon og selvoppfatning. Jo sterkere tilhørigheten til fritidsklubben er, jo større innflytelse vil ungdommen føle at de har og kan ha på klubben og dens tilbud - tilhørighet styrker handlinger og handlinger styrker tilhørighet.

Vi vil nå avslutte med oppgavens konklusjon samt videre implikasjoner.

## 6 Konklusjon og videre implikasjoner

Vi har i denne oppgaven belyst hva ledere av fritidsklubber kan gjøre for å tilrettelegge og motivere for ungdomsdrevet fritid.

Problemstillingen er besvart gjennom to forskningsspørsmål.

Når det gjelder forskningsspørsmål 1, om hva ungdommene opplever som motiverende og mindre motiverende ved fritidsklubbens tilrettelegging for ungdomsdrevet fritid, viser vår undersøkelse at det er ulike faktorer som spiller inn på ungdommenes motivasjon til å engasjere seg og ta ansvar på fritidsklubben. På bakgrunn av hva informantene fortalte oss, har vi sett at ungdommene, i stor grad, motiveres av at lederne på fritidsklubben ser ungdommene og gir dem gode tilbakemeldinger. På den andre siden fremhevet de at negative tilbakemeldinger ville være hemmende på motivasjonen.

Videre har vi lært at alle ungdommene motiveres av at lederne har tillitt til dem og at de anser ungdommene som en ressurs som de kan delegere ulike ansvarsområder og oppgaver til. Belønning er en generell motivasjon, som kan fremstilles på ulike måter. Noen fikk lønn for innsatsen og opplevde dette som et generelt gode og som motiverende. Fellesnevneren var derimot at informantene fremhevet muligheter og erfaringer som en viktig form for belønning og motivasjon. I den forbindelse trakk de frem at erfaringene kunne lede til nye erfaringer og at alt dette ville ta seg positivt ut på CV-en, som videre kunne gi dem bedre forutsetning for å skaffe seg jobb. Ungdommene ønsker å få ansvar for ulike oppgaver, men det må helst være oppgaver de mestrer og synes er gøy. De kjedelige, mer administrative, oppgavene kan være demotiverende, og flere av ungdommene mener de voksne burde være tilgjengelig og villig til å hjelpe dem med den slags. Motivasjonen for å komme til fritidsklubb i utgangspunktet, er i stor grad tuftet på det sosiale. Det sosiale synes videre å spille inn på motivasjonen til å bidra ekstra på klubben. Herunder ligger det også en motivasjon i å bidra til det sosiale fellesskapet og bidra til at andre ungdommer har et godt fritidstilbud. Om det blir for mye fokus på arbeid, og ikke så mye på det sosiale, kan det være hemmende for motivasjonen.

Videre, når det gjelder forskningsspørsmål 2, peker våre funn på at det er flere måter ledere på fritidsklubber kan legge til rette for ungdomsmedvirkning. Gjennom informantenes svar fremkommer viktigheten av at lederne på klubben viser ungdommene tillitt og gir dem frihet til å drive egne prosjekter. De nevner at ved å få tilgang til lokalene utenom ordinær åpningstid føler de at lederne stoler på dem. Videre viser våre funn at når ledere på

fritidsklubb tilrettelegger for rammer og rutiner som ungdommene kan forholde seg til, skaper det grunnlag for økt ungdomsmedvirkning. Disse rammene kan være hvordan ungdommene gis mulighet til å delta i beslutningsprosesser gjennom f.eks. en arrangørgruppe, klubbstyre eller gjennom et prosjekt.

Funnene viser også at ungdom er en sammensatt gruppe med ulike interesser og befinner seg på ulike nivå av medvirkningsstigen. For å fenge ulike typer ungdommer ønsker informantene varierte og relevante tilbud på fritidsklubben som innbyr til økt deltagelse og flere som kan engasjere seg. For å kunne at drive godt medvirkningsarbeid fremkommer det i våre funn at ledere på fritidsklubb må bygge relasjoner med ungdommene. Informantene forteller om ledere på klubb som møter dem med vennlighet og som de blir kjent med, og det fremkommer som viktig for at ungdom skal kunne engasjere seg og medvirke på fritidsklubben.

### **Videre implikasjoner**

For å motivere og tilrettelegge for økt ungdomsdrevet fritid på fritidsklubber, er det ledernes ansvar å skape rammer hvor ungdom får mulighet til å finne sine interesser og hva de er gode på. Et mangfold av aktiviteter kan legge grunnlag for mestring som igjen kan motivere ungdommene til å bli med på og ta initiativ til nye prosjekter. Ledere må fokusere på å se muligheter og ikke begrensninger og de må formidle for ungdommene, både på og utenfor klubben, om hvilke muligheter de tilbyr og hva ungdommene kan være med på å skape. Lederne må bruke tid på å bygge relasjoner og lære ungdommene å kjenne. På denne måten kan de både lære seg hva som interesserer ungdommene, hva deres sterke sider er og hva som fremmer deres motivasjon. Å skape gode relasjoner er viktig for at ungdom skal tørre å engasjere seg og etter hvert påta seg lederansvar. Det er ledere på fritidsklubber som har ansvar for å skape relasjoner med den enkelte ungdom og sørge for at alle kan delta på egne premisser, ut fra sine interesser og kapasitet. Gjennom våre funn har vi blitt gjort oppmerksom på at ungdom kan gjøre alt, men bør ikke gjøre alt på en gang.

Vi har tidligere tenkt at vi som ledere burde fokusere på å gjøre ungdommen i stand til å drive ungdomsdrevne prosjekter og aktiviteter helt på egenhånd. Nå ser vi at den største verdien ligger i samskapingen mellom ungdom og voksne ledere og at mye av motivasjonen som ligger til grunn for ungdommens lyst til å engasjere seg, stammer fra å kunne jobbe med og få anerkjennelse fra lederne. Ungdomsdrevet fritid skal med andre ord ikke utelukke voksen hjelp og innflytelse. Samskaping mellom ungdom og voksne er essensen i det øverste steget i

medvirkningsstigen. Når ungdom og voksne skaper aktiviteten sammen, fra planlegging til evaluering, kan det både skape og vedlikeholde relasjoner. Samskaping kan også føre til en styrket følelse av tilhørighet og fellesskap.

### **De fire T-er**

Basert på studien vår, vil vi fremheve *fire T-er* (illustrert i figur 4), som vi mener er viktig og sentrale for måten ledere på fritidsklubb burde tilnærme seg arbeid med å tilrettelegge og motivere til ungdomsdrevet fritid: tillit, tålmodighet, tilgjengelighet og tilbakemelding.

**Tillitt:** Grunnmuren i et mestringsklima er tillitt. Ved at ledere på fritidsklubb bygger relasjoner med ungdommene, kan de bygge opp et tillittsgrunnlag som går begge veier. Tillitt kan starte i det små, og bygge seg opp i takt med relasjonen. Jo mer tillitt ungdommen opplever å ha, jo friere vil de være til å skape og ta ansvar for egen aktivitet, for seg selv og andre ungdommer.

**Tålmodighet:** Ungdomsmedvirkning kan i seg selv være tidkrevende. Tålmodighet handler derfor om å gi ungdom tiden de trenger til å prøve, feile og bli trygge i ulike former for prosjektarbeid på fritidsklubben. Ungdommer burde gis mulighet til å prøve mange ting, for første gang, på klubben og de vil tilegne seg kunnskap og utføre oppgaver i ulikt tempo. Derfor må en ta hensyn til individuelle forskjeller og minne om at prosessen er vel så viktig som resultatet, i ungdomsmedvirkningsprosesser.

**Tilgjengelighet:** Å stille seg tilgjengelig for ungdommene, både fysisk og mentalt, handler om å trygge ungdommene i å drive egne prosjekter. Ungdomsdrevet fritid skal ikke basere seg på at ungdommene gjør alt helt alene, men at de skal få utfolde seg selvstendig, med trygghet i at lederne på fritidsklubben er innen rekkevidde om de trenger hjelp og støtte.

Tilgjengelighet er derfor et viktig grunnprinsipp for at ledere på fritidsklubb skal kunne motivere og tilrettelegge for mer ungdomsdrevet fritid.

**Tilbakemelding:** Å gi gode tilbakemeldinger, handler om å vise ungdom at en ser dem, anerkjenner og verdsetter jobben de gjør og engasjementet de viser. Her må en løfte frem det som er bra og fokusere på å gi velmente råd, i stedet for kritikk. Dette er med på å styrke relasjonen til ungdommene, deres mestrings- og selvfølelse og tro på egne evner og kunnskaper. Dette vil igjen kunne motivere dem til å påta seg ytterligere ansvar- og lederskapsroller i fremtiden.



*Figur 4 De fire T-er: leders tilnærming til ungdomsdrevet fritid*

I all hovedsak kan vi konkludere med at god relasjonsledelse er essensielt for å tilrettelegge og motivere for ungdomsdrevet fritid. Informantene i denne studien er synlige bevis på at fritidsklubber er en viktig, trygg og uformell arena for ungdom som vil utprøve og utvikle sine lederegenskaper, i samskaping med andre ungdommer og lederne på fritidsklubben.

### **Videre forskning**

Det burde være et mål å få frem enda flere ungdommers uforløste ledelsespotensiale. Det ville derfor vært interessant å foreta en studie blant en bredere gruppe ungdommer for å se på om de ungdommene, som i større grad befinner seg på medvirkningsstogens nedre trappetrinn, trenger den samme type tilrettelegging og har den samme motivasjonen for å ta initiativ og ansvar, som det våre informanter har. Vi mener det bør forskes mer på lederskap på fritidsklubber og hvordan ung-voksen-relasjon kan bidra til økt ungdomsdrevet fritid gjennom samskaping. Videre ville det vært interessant å undersøke hvorvidt ungdommers ledererfaring fra fritidsklubb, påvirker deres yrkesvalg og karriere.

## Referanseliste

- Amundsen, S. (2019). *Empowerment i arbeidslivet : et myndiggjøringsperspektiv på ledelse, selvledelse og medarbeiderskap*. Cappelen Damm akademisk.
- Arnulf, J. K. (2012). *Hva er ledelse*. Universitetsforl.
- Lov om barnevern LOV-2021-06-18-97, (2021). <https://lovdata.no/pro/NL/lov/2021-06-18-97>
- Bredesen, M., & Schmidt, I. (Eds.). (2017). *Med ungdom som ressurs*. Ungdom og Fritid.
- De nasjonale forskningsetiske komiteene. (2019, 10.02). *Generelle forskningsetiske retningslinjer*. <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/generelle/>
- Diseth, Å. (2019). *Motivasjonpsykologi : hvordan behov, tanker og emosjoner fremmer prestasjoner og mestring* (1. ed.). Gyldendal.
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2016). Og så, da? Konsekvenser av ulike typer motivasjon. In B. Robert, A. Dysvik, & B. Kuvaas (Eds.), *Produktiv motivasjon i arbeidslivet* (pp. 21-34). Cappelen Damm akademisk.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (2015). *Ledelse på godt og vondt* (2. ed.). Fagbokforlaget.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247-273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>
- Evenshaug, O., & Hallen, D. (2000). *Barne- og ungdomspsykologi* (4. ed.). Gyldendal akademisk.
- FNs Generalforsamling. (1989). *FNs konvensjon om barnets rettigheter*. regjeringen.no. [https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/bfd/bro/2004/0004/ddd/pdfv/178931-fns\\_barnekonvensjon.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/bfd/bro/2004/0004/ddd/pdfv/178931-fns_barnekonvensjon.pdf)
- Gal, T. (2017, 29. mai). An Ecological Model of Child and Youth Participation. *Children and Youth Services Review*, 79, 57-64. <https://ssrn.com/abstract=3539970>
- Gjermshusengen, L. (2021, 23. juni). *Redusert kommunalt fritidstilbud i 2020*. Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/kultur/statistikk/kulturtilbud/artikler/reduert-kommunalt-fritidstilbud-i-2020>

- Hagen, A. L., & Andersen, B. (2021). *Ung medvirkning : Kreativitet og konflikt i planlegging*. Cappelen Damm Akademisk/NOASP Nordic Open Access Scholarly Publishing.  
<https://press.nordicopenaccess.no/index.php/noasp/catalog/view/150/798/6115>
- Hart, R. (1992). Children's Participation: From Tokenism To Citizenship. *Innocenti Essays*, 4.
- Hart, R. (2008). Stepping back from "The ladder": Reflections on a model of participatory work with children. In R. Jensen (Ed.), (pp. 19-31). Sage.
- Heggen, K., & Øia, T. (2005). *Ungdom i endring : mestring og marginalisering*. Abstrakt forl.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. ed.). Cappelen Damm akademisk.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4. ed.). Fagbokforl.
- Karp, T. (2019). *God nok ledelse : hva ledere gjør i praksis* (1. ed.). Cappelen Damm akademisk.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. ed.). Fagbokforlaget.
- Kopperud, K. H., & Martinsen, Ø. L. (2016). Motiverende ledelse. In A. Dysvik, B. Kuvaas, & R. Buch (Eds.), *Produktiv motivasjon i arbeidslivet* (pp. 138-166). Cappelen Damm akademisk.
- Kristensen, T. A. (2018). *Prosjekthåndbok - ungdomsledelse*. Ungdom og fritid - landsforening for fritidsklubber og ungdomshus.
- Kveine, R., & Erlie, B. (2019). *Internkommunikasjon* (5. ed.). Universitetsforlaget.
- Langslet, G. J. (2012). *LØFT på sitt beste : hvordan bli kunstner i faget*. Gyldendal akademisk.
- Lillemyr, O. F. (2007). *Motivasjon og selvforståelse : hva ligger bak det vi gjør?* Universitetsforl.



- Manger, T., & Wormnes, B. (2015). *Motivasjon og mestring : utvikling av egne og andres ressurser* (2. ed.). Fagbokforl.
- Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier : den skrivende forskeren*. Universitetsforl.
- NOU 2019: 12. (2019). *Lærekraftig utvikling — Livslang læring for omstilling og konkurransevne*.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/849b377650a449d599d80835e74805ed/no/pdfs/nou201920190012000dddpdfs.pdf>
- Redd Barna. (2023). *Krev fritidsklubb i alle kommuner*. Retrieved 6. februar from <https://www.reddbarna.no/opprop/krev-fritidsklubb-for-alle>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-Determination Theory : Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publications.
- Seland, I., & Andersen, P. L. (2020). Hva kjennetegner ungdom som går på norske fritidsklubber og ungdomshus? *Nordisk tidsskrift for ungdomsforskning*, 1(1), 6-26.  
<https://doi.org/10.18261/issn.2535-8162-2020-01-02>
- Škerlavaj, M. (2016). Prosocial motivasjon: du blir inspirert av gode gjerninger ovefor andre ... og deg selv. In A. Dysvik, B. Kuvaas, & R. Buch (Eds.), *Produktiv motivasjon i arbeidslivet* (pp. 194-213). Cappelen Damm akademisk.
- Spurkeland, J. (2017). *Relasjonsledelse* (5. ed.). Universitetsforlaget.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitative metoder* (5. ed.). Fagbokforlaget.
- Tønnesson, Ø., & Svartdal, F. (2021, 8. februar 2021). *Ungdom*. Store norske leksikon. Retrieved 23. mai from <https://sml.snl.no/ungdom>
- Ungdom og Fritid. (2019). *Kvalitetskriterier for fritidsklubber og åpne møteplasser for ungdom*. Ungdom og Fritid. Retrieved 03.01.2023 from <https://www.ungdomogfritid.no/wp-content/uploads/190408-kvalitetskriterier-1.pdf>
- Weybright, E. H., Hrcirik, L. M., White, A. J., Cummins, M. M., Deen, M., & Calodich, S. (2016). I felt really respected and I know she felt respected too": Using Youth-Adult Partnerships to Promote Positive Youth Development in 4-H Youth. *Journal of Human Sciences and Extension*, 4(3). <https://doi.org/10.54718/GLAF9820>

Aagre, W. (2014). *Ungdomskunnskap : hverdagslivets kulturelle former* (2. ed.). Fagbokforl.

# Vedlegg

## Vedlegg 1: Kvittering fra NSD



[Meldeskjema](#) / [Hva kan ledere av fritidsklubber gjøre for å motivere og tilrettelegge f...](#) / Vurdering

### Vurdering av behandling av personopplysninger

**Referansenummer**  
499599

**Vurderingstype**  
Standard

**Dato**  
26.01.2023

**Prosjektittel**

Hva kan ledere av fritidsklubber gjøre for å motivere og tilrettelegge for ungdomsrevet fritid?

**Behandlingsansvarlig institusjon**

UiT Norges Arktiske Universitet / Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi / Handelshøgskolen

**Prosjektansvarlig**

Hilde Nordahl-Pedersen

**Student**

Hanne Johnsen Handå

**Prosjektperiode**

06.02.2023 - 01.06.2023

**Kategorier personopplysninger**

Alminnelige

**Lovlig grunnlag**

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.06.2023.

[Meldeskjema](#)

**Kommentar**

OM VURDERINGEN

Sikt har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

**BARN SAMTYKKER SELV - ALMINNELIGE PERSONOPPLYSNINGER**

Prosjektet vil innhente samtykke fra mindreårige til behandling av personopplysninger. Vår vurdering er at barn over 15 år kan samtykke selv til behandling av alminnelige personopplysninger, og at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

**DATABEHANDLER**

Vi legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. personvernforordningen art. 28 og 29.

**DELE PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG**

Du må dele prosjektet med prosjektansvarlig. Velg "Del prosjekt" øverst i meldeskjemaet. Hvis prosjektansvarlig ikke godtar invitasjonen innen én uke, må du sende en ny invitasjon.

**FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER**

Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.)

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

**MELD VESENTLIGE ENDRINGER**

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

## **Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring**

## Vil du delta i forskningsprosjektet

### *” Hva kan ledere av fritidsklubber gjøre for å motivere og tilrettelegge for ungdomsrevet fritid? ”*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge hvilke faktorer som bidrar til å skape et miljø, hvor ungdom kan løftes opp som en resurs og aktivt bidra i utformingen og driften av tilbudet på fritidsklubben. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

I forbindelse med vår masteroppgave i erfaringsbasert master i ledelse ved UiT – Norges arktiske universitet, ønsker vi å foreta kvalitative intervjuer med ungdommer som er aktive ressurser på sin fritidsklubb.

Gjennom ungdommens egne refleksjoner rundt eget fritidstilbud, ønsker vi å se på hvilke faktorer ledere (ansatte) på fritidsklubben kan og bør jobbe med for å bidra til økt deltagelse, medvirkning og en ungdomsstyrt fritid. Formålet med dette er at vi ønsker at ledere på fritidsklubben kan finne verktøy og metoder som slipper ungdommen til i planlegging og utforming av fritidsklubben.

Vi ønsker å finne ut av hva som fungerer godt og hva man bør jobbe mer med i medvirkningsarbeid med ungdom.

Hvordan kan ledere på klubben legge til rette for å motivere ungdommer til selv å ta ansvar for prosjekter?

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

UiT – Norges arktiske universitet er ansvarlig for prosjektet.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Vi ønsker å komme i kontakt med ungdommer som utgjør en resurs på sin fritidsklubb gjennom sitt engasjement i form av å f.eks. være leder i klubbens ungdomsstyre, en arrangørgruppe, et ungdomsrevet tilbud på klubben, eller lignende. Du som er forespurt å svare på undersøkelsen er derfor utpekt som en slik resurs på din klubb.

Du er en av seks ungdommer, fra ulike klubber, som vi kontakter og ønsker å ha med i prosjektet.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer du at du deltar i et ca. 60 minutters langt intervju via Teams. Spørsmålene vil berøre tema som omhandler din motivasjon for å engasjere deg på fritidsklubben, din tilhørighet, din relasjon til og samarbeidet med lederne/de ansatte på klubben. Vi tar lydopptak fra intervjuet, som transkriberes til tekst og som senere slettes.

Anonymitet: Du vil bli nevnt med alder og kjønn, men ikke navngis. Klubben din vil heller ikke navngis.

Foresatte kan få se intervjuguide på forhånd ved å ta kontakt.

#### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket

tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- De som vil ha tilgang til dine personopplysninger er studentene Hanne Johnsen Handå og Tommy Vandalsvik. Veileder ved UIT Hilde Nordahl-Pedersen vil og ha tilgang.
- Ditt navn og kontaktinfo blir erstattet med et tall som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.
- Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i innholdet i masteroppgaven. Innsamlet data vil behandles trygt og anonymiseres.

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil etter planen avsluttes i juni 2023 når masteroppgaven er innlevert og sensur foreligger. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger anonymiseres. Alle personopplysninger med kontaktinfo og navn vil slettes. Lyddopptak slettes.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra UIT – Norges arktiske universitet har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

UIT – Norges arktiske universitet ved studenter:

Hanne Johnsen Handå, [hanne.handa@harstad.kommune.no](mailto:hanne.handa@harstad.kommune.no)

Tommy Vandalsvik [tommy.vandalsvik@harstad.kommune.no](mailto:tommy.vandalsvik@harstad.kommune.no)

Veileder:

Hilde Nordahl-Pedersen, [hilde.nordahl-pedersen@uit.no](mailto:hilde.nordahl-pedersen@uit.no)

Vårt personvernombud: Sølvi Brendeford Anderssen, [personvernombud@uit.no](mailto:personvernombud@uit.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost ([personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no)) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

*Prosjektansvarlige*  
(Forskere)

---

## **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Hva kan ledere av fritidsklubb gjøre for å motivere og tilrettelegge for ungdomsdrevet fritid», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

# Intervjuguide

«Hva kan ledere av fritidsklubber gjøre for å motivere og tilrettelegge for ungdomsrevet fritid?»

## Introduksjon

- Presentasjon av oss selv
- Informere om masteroppgavens problemstilling og tematikk
- Hva mener vi med begrepet «ungdomsrevet fritid»
- Tentativ lengde på intervju
- Informere om at de blir anonymisert
- Informere om det vil bli gjort opptak av intervjuet og at disse opptakene vil bli slettet

## Spørsmål:

### Om intervjuobjektet:

1. Hvor gammel er du?

### Om klubben/tilrettelegging

1. Hva er det beste med klubben?
2. Hva er aldersgrensen på klubben?
3. Hvor ofte er klubben åpen?
4. Hvilke regler er det på klubben?
5. Hvor mange ansatte er på jobb samtidig på klubben?
6. Hvordan opplever du at klubbens rammer (aldersgrense, åpningstider, lokaler etc.) tilrettelegger for ungdomsrevet fritid på klubben?
7. Kan du fortelle litt om ulike typer ungdomsstyrte aktiviteter på klubben og hvordan de driftes?
8. Opplever du at ungdommer får de ressursene og den hjelpen dere trenger for å kunne gjennomføre egne aktiviteter og tilbud på klubben?
9. Hvordan opplever du at ungdommer får være med å bestemme og ta ansvar for innholdet på klubben?
10. På hvilken måte gir de ansatte ungdommer mulighet til å påta seg lederansvar på klubben?



11. Har du ideer om hva som kunne blitt gjort mer av eller annerledes for å øke medbestemmelsen og mengden ungdomsdrevne aktiviteter på klubben?
12. Hvordan opplever du at det tilrettelegges for et godt sosialt miljø på klubben?
13. Er det noe du mener de ansatte burde gjøre mer av for at det skal være et godt sosialt miljø på klubben?
14. Hvordan opplever du at klubbens omdømme er blant ungdom i kommunen?
15. Hvordan opplever du at klubben jobber med rekruttering av ungdom?
16. Har du ideer til hvordan klubben kan rekruttere enda flere ungdommer?
17. Hva ville du sagt for å motivere en ny ungdom til å komme til klubben?
18. Hvordan vil du beskrive de ansattes imøtekommenhet og tilgjengelighet?
19. Kan du beskrive hvordan du opplever at de ansatte tilrettelegger for ungdomsrevet fritid i det daglige?
20. Kan du fortelle om hvordan du opplever at veien fra idé til gjennomføring av arrangement på klubben, bruker å være?
21. Hvordan opplever du at de ansatte involverer seg i de ungdomsdrevne aktivitetene?
22. Hvilke kommunikasjonskanaler bruker de ansatte for å holde kontakt med ungdom?
23. Hva mener du er den beste måten de ansatte kan holde god kontakt med ungdom på?
24. Hvordan legger de ansatte til rette for at du og andre ungdommer kan komme med forslag til endringer på klubben og hvor gode er de på å følge opp forslagene deres?
25. Hvilke tiltak kan ledere på fritidsklubben sette i gang for å øke ungdommers medvirkning i fritidsklubben?
26. Hva kan de ansatte på klubben gjøre for at ungdom i enda større grad kan innta en ansvarsrolle på klubben?
27. Er det noe med tilretteleggingen på klubben som du tenker kan være et hinder for ungdommers mulighet til å skape egne tilbud og arrangementer, hvilke endringer kan i så fall gjøres?
28. Er det ungdomsstyre på klubben?
  - a. Hvis ja: Hva er ungdomsstyrets funksjon/oppgave på klubben?

### **Om intervjuobjektets rolle og erfaringer på klubben:**

1. (Hvis det er ungdomsstyre)- sitter du i ungdomsstyret?
  - Hvis ja:
    - a. Hvilken rolle har du i styret?

b. Hvordan fikk du vite om styret?

Hvis nei:

a. Hvorfor ikke?

2. Fortell om hvilke typer arrangementer du liker å arrangere?
3. Kan du fortelle om første gang du var på klubben og hva som fikk deg til å ville komme tilbake?
4. Kan du fortelle oss om hvordan du bruker klubben i hverdagen?
5. Hvordan vil du beskrive din relasjon til de ansatte på klubben?
6. Hvordan vil du beskrive at ditt engasjement har utviklet seg fra da du startet på klubben og til nå?
7. Hvordan er din opplevelse av frihet og tillit fra de ansatte på klubben?  
(Eventuelt oppfølgingsspørsmål: I hvilken grad er klubben tilgjengelig for ungdom uten voksne tilstede?)
8. Hva synes du ungdom burde ha ansvar for i et prosjekt og hva burde de voksne bidra med?
9. Hva er du mest stolt over å ha fått til på klubben?
10. Hva har du lært gjennom å engasjere deg i prosjekter og lignende på klubben?
11. Hvordan kan fritidsklubben aktivt jobbe med å styrke ungdommers ferdigheter og kompetanse innen prosjektarbeid?

### **Motivasjon:**

1. Hva synes du er mest gøy å gjøre på klubben?
2. Hva er det som motiverer deg til å ta lederansvar på klubben?
3. Hvordan motiverer de ansatte på klubben deg til å arrangere og ta initiativ til ulike ting?
4. Hvordan opplever du eventuelt at de ansatte pusher ungdom på klubben til å ta ansvar og starte egne prosjekter?
5. Hvilke typer arrangementer engasjerer deg mest og gir deg lyst til å bidra?
6. Hva tror du kan motivere ungdom til å ta lederansvar på klubben?
7. Liker du å få definerte rolleavklaringer i et prosjekt eller at rollene er mer fleksible?
8. Kan du beskrive hvilke oppgaver som gir deg mestringsfølelse?
9. På hvilken måte opplever du engasjementet ditt på klubben som meningsfylt?

10. Hvilke muligheter og erfaringer har du fått gjennom å være aktiv på klubben?
11. Har du eksempler på hva som kan gjøre deg demotivert i et prosjekt?
12. Kan du fortelle om et prosjekt du ble skikkelig motivert av og beskrive hva som motiverte deg?
13. Får ungdom noen form for goder for å ta ansvar og bidra på klubben?
14. Hvordan ønsker du at de ansatte følger deg opp og gir tilbakemeldinger underveis i et prosjekt?
15. Hva er det beste de ansatte kan gjøre for å anerkjenne og belønne ungdoms innsats og bidrag på fritidsklubben?

### Til slutt:

1. Hvordan synes du at en «drømmefritidsklubb» burde være?
2. Hva er dine beste tips til klubbledere som vil tilrettelegge og motivere for ungdomsdrevet fritid?
3. Har du noen andre tanker eller ideer du ønsker å dele om temaet til slutt?