



Kompetens- och utvecklingsbehov i öppen fritidsverksamhet

Resultat av en nationell enkätundersökning år 2018

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor år 2019

Statistik och textunderlag: Joel Salomonsson och Lovisa Albertsson, Indikator AB

Textbearbetning: Mirja Persson och Marwa Chebil, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Förord

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) ska verka för att ungdomar har meningsfulla och utvecklande fritidsaktiviteter. Denna rapport fokuserar på den del av fritidsutbudet som kallas öppen fritidsverksamhet och som bland annat består av ungdoms- och fritidsgårdar, ungdomens hus och liknande verksamheter.

Myndigheten har sedan juli 2018 i uppgift att fungera som stöd för den öppna fritidsverksamheten och erbjuda kunskapshöjande insatser. Stödet tar sin utgångspunkt i olika verksamheters behov av stöd och utveckling för att kunna matcha ungas behov och efterfrågan. Den här nationella enkätundersökningen har genomförts i syfte att öka myndighetens kunskap om sektorn och identifiera behoven av kunskapsutveckling. Av de totalt 290 kommunerna i urvalet deltog representanter från 212 kommuner i undersökningen.

Frågorna baserades till stor del på myndighetens tidigare kunskap om den öppna fritidsverksamheten, främst genom Fokusrapporten om ungas fritid och organisering (2014) och rapporten Kartläggning av öppen fritidsverksamhet (2016).

Enkätresultaten ger värdefull kunskap om grundförutsättningarna för den öppna fritidsverksamheten. I rapporten beskrivs allt från verksamheternas inriktningar till personalens utbildningsnivå, anställningsformer, samverkan med andra aktörer och antalet verksamheter i respektive kommun.

I rapporten framgår även ett tydligt behov av kompetensutvecklande insatser för verksamheterna inom en rad områden. Kunskapen kommer att ligga till grund för myndighetens utveckling av framtida stöd till beslutsfattare, chefer och fritidsledare som verkar inom den öppna fritidsverksamheten.

Lena Nyberg, generaldirektör

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor

Innehåll

Sammanfattning	5
1 Resultat	8
1.1 Bakgrundsfrågor	8
1.2 Verksamheten.....	10
1.3 Samverkan	13
1.4 De anställda	16
1.5 Utvecklingsbehov i öppen fritidsverksamhet.....	20
1.6 Unga i öppen fritidsverksamhet.....	25
1.7 Chefsnätverk	27
1.8 EU	28
2 Metod	29
2.1 Urval	29
2.2 Frågeformulären.....	29
2.2.1 Formulär till chefer	29
2.2.2 Formulär till fritidsledare/ungdomsarbetare	29
2.2.3 Skillnader mellan formulären	29
2.3 Datainsamling.....	30
2.3.1 Datainsamling - chefer.....	30
2.3.2 Datainsamling – fritidsledare/ungdomsarbetare.....	30

Sammanfattning

Av de totalt 290 kommunerna i urvalet deltog representanter från 212 kommuner i undersökningen. Totalt besvarades enkäten av 1 338 personer, varav 239 var chefer och 1099 var fritidsledare. Könsfördelningen bland män och kvinnor var relativt jämn både i fritidsledar- och chefsgruppen. I denna rapport definieras fritidsledare som ett samlingsbegrepp för personal som arbetar med unga i öppen fritidsverksamhet oberoende av utbildning.

Allmänt om verksamheterna

Sammantaget ansvarar cheferna för 1041 verksamheter. En majoritet har kommunen som huvudman och den vanligaste placeringen var i ett område som varken har en hög eller låg andel ekonomiskt utsatta hushåll. Den vanligast förekommande inriktningen var allmän, öppen fritidsverksamhet riktad till unga i åldersgruppen 13–18 år. Andra inriktningar som var relativt vanligt förekommande var tjejverksamhet/tjejprofil, mobil verksamhet och verksamhet för andra åldrar än 13-18 år.

Samverkan med andra aktörer

Samverkan sker i första hand med skola, polis, socialtjänst samt till viss del med föreningslivet. I liten utsträckning sker samverkan med näringsliv och trossamfund. Gällande samarbetet med polis, skola och socialtjänst uppgav över hälften av cheferna att samarbetet fungerar bra. Inom fritidsledargruppen uppgav över hälften att samverkan fungerar bra med skola och polis.

De anställda

Totalt ansvarar cheferna för 2 524 fastanställda samt 1 369 timanställda fritidsledare. Drygt var tredje anställd är timanställd. Cheferna uppgav att drygt hälften av de fastanställda har en 2-årig fritidsledarutbildning, vilket även var den vanligaste typen av utbildning. För timanställda är den vanligaste utbildningsnivån gymnasium vilket motsvarade drygt hälften av de timanställda inom verksamheterna.

Viktiga kompetenser i fritidsledarrollen

Både chefer och fritidsledare uppgav att *vara trygg i sin fritidsledarroll, att främja ungas delaktighet och inflytande* och att *coacha och ge stöd till unga som vill förverkliga sina egna idéer* som de viktigaste kompetenserna hos en fritidsledare.

Utvecklingsbehov

Utvecklingsbehoven var generellt stora. Minst hälften av cheferna och fritidsledarna uppgav att behovet var stort eller ganska stort inom 16 av de 20 områden som respondenterna kunde välja på.

Chefer uppgav att *inkluderande arbetsätt för unga med funktionsvariationer* är det område där det finns störst behov av kompetensutveckling. Därefter följer *inkluderande arbetsätt för unga hbtq-personer (homo-, bisexuella, transpersoner och queera personer), implementera ett barnrätts- och ungdomsperspektiv* och *metoder för samverkan kring barn och unga*.

Kvinnor ansåg i högre utsträckning än män att *arbeta utifrån ett normkritiskt perspektiv* samt *främja ungas delaktighet och inflytande* var viktiga kompetenser. Män ansåg i högre utsträckning än kvinnor att *stärka ungas utveckling av intressen* och *att ordna och leda meningsfulla aktiviteter* var viktiga kompetenser.

Fritidsledarna uppgav att *inkluderande av unga hbtq-personer, unga nyanlända och unga med funktionsvariationer* är de områden där det finns störst behov av kompetensutveckling.

Kvinnor ansåg i högre utsträckning att det är en viktig kompetens *att arbeta utifrån ett normkritiskt perspektiv/förhållningssätt*. Män ansåg i högre utsträckning att det är en viktig kompetens *att stärka ungas utveckling av intressen*.

Ungas behov och möjlighet till inflytande

Cheferna och fritidsledarna ansåg att de ungas behov av verksamheten främst är att *träffa kompisar*. Även *kontakt med fritidsledare* och *att ha någonstans att vara* ansågs vara viktiga behov.

Samtliga respondenter uppgav att de unga hade möjlighet att påverka verksamheten. Drygt hälften uppgav att de unga kan påverka en stor del och drygt 45 procent uppgav att de hade en del påverkan. Resterande 5 procent uppgav att de unga har liten påverkan på verksamheten.

Nätverk

Lite mer än hälften av cheferna uppgav att de ingick i ett chefsnätverk. Bland fritidsledarna var det något färre än hälften som uppgav att de ingick i ett fritidsledarnätverk. Ungefär en femtedel av fritidsledarna uppgav att de inte visste om de tillhörde något fritidsledarnätverk eller inte.

EU-program

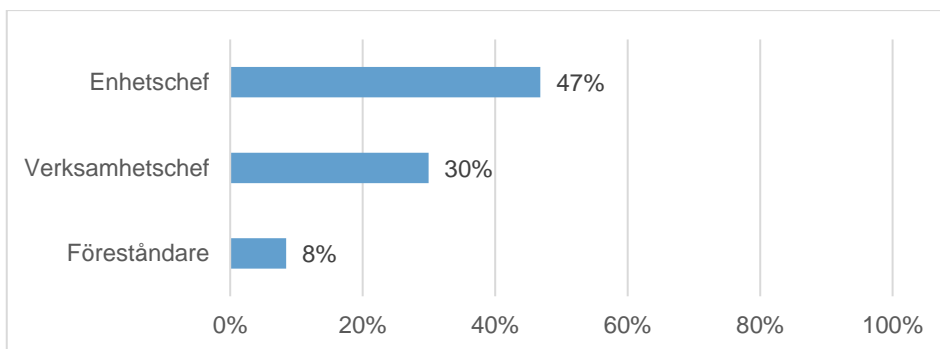
En dryg tiondel av respondenterna uppgav att verksamheterna arbetar med något EU-program. Av de verksamheter som deltog i ett EU-program var det till störst del Erasmus+ (inom ungdomssektorn) som respondenterna angav.

1 Resultat

1.1 Bakgrundsfrågor

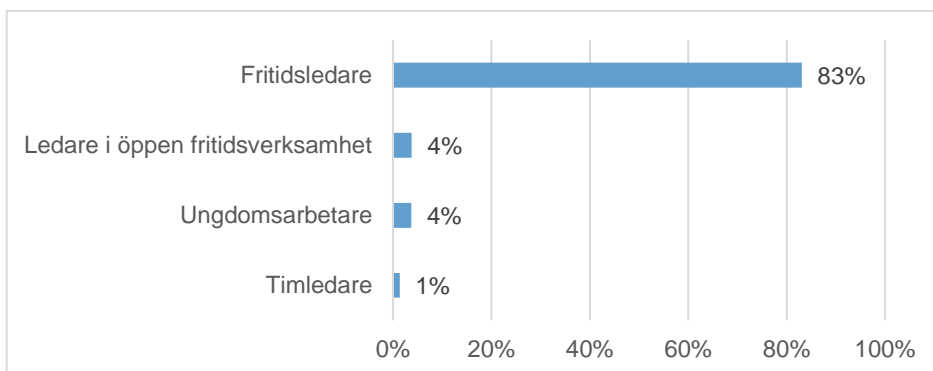
I följande avsnitt redovisas bakgrundinformation om de svarande. Informationen innefattar typ av chef eller ledare, könsfördelning hos chefer och fritidsledare och utbildningsnivå hos fritidsledare.

Tabell 1. Typ av chef – chefers svar



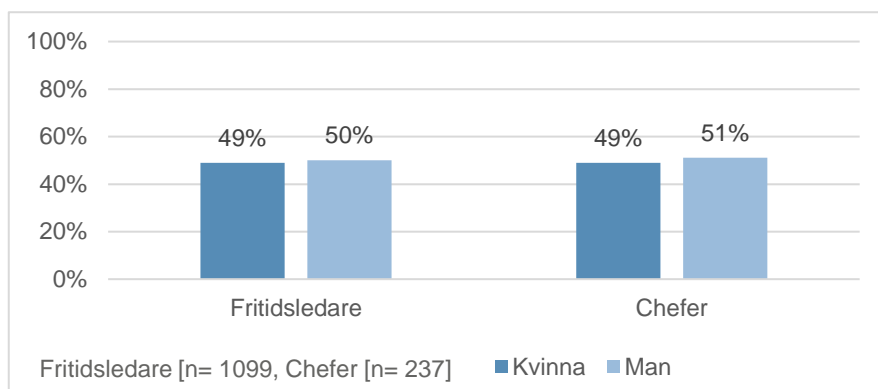
Tabell 1 visar att majoriteten av de svarande cheferna var enhetschefer, cirka en tredjedel var verksamhetschefer och en knapp tiondel var föreståndare.

Tabell 2. Typ av ledare – fritidsledares svar



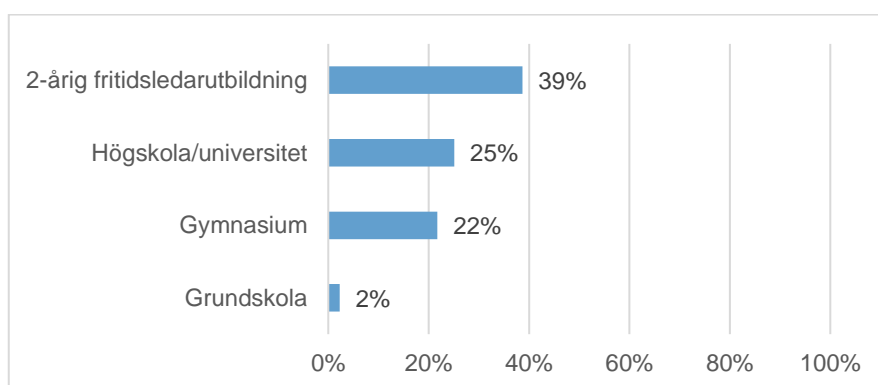
Tabell 2 visar att majoriteten av de svarande fritidsledarna uppgav hade titeln *fritidsledare*. En låg andel av de svarande hade titlarna *ledare i öppen fritidsverksamhet*, *ungdomsarbetare* respektive *timledare*.

Tabell 3. Könsfördelning –fritidsledare och chefers svar



Tabell 3 visar att könsfördelningen hos de svarande var jämn bland både fritidsledare och chefer.

Tabell 4. Utbildningsnivå – fritidsledares svar

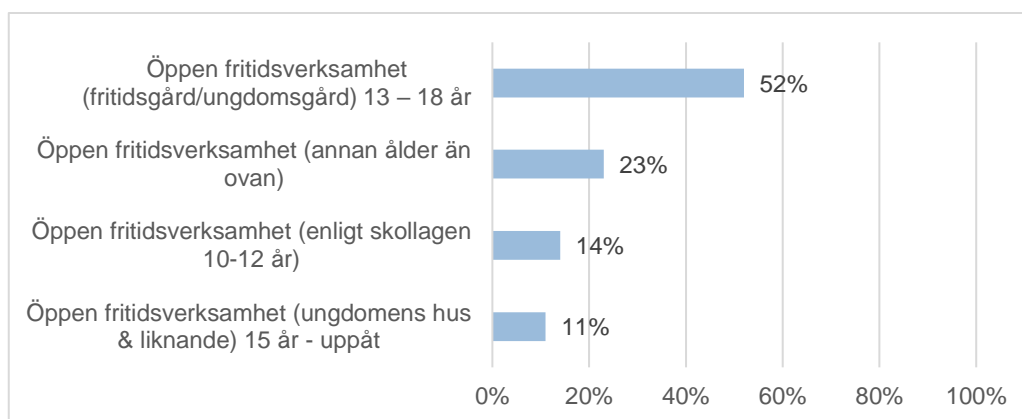


Tabell 4 visar att en majoritet av de svarande fritidsledarna hade en 2-årig fritidsledarutbildning (39 procent), följt av studier på högskola/universitet (25 procent) och gymnasieutbildning (22 procent).

1.2 Verksamheten

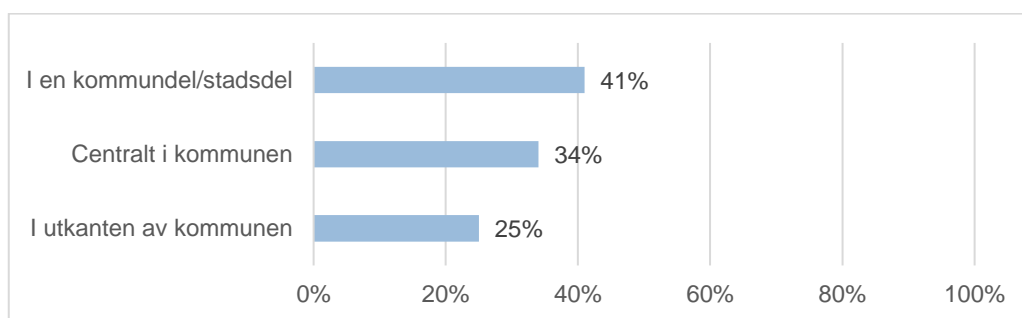
I följande avsnitt redovisas svaren på frågor som besvarats av chefer. Frågorna handlade om antalet anställda, utbildningsnivå, verksamhetens placering samt huvudman för verksamheten. Totalt ansvarade cheferna för 1041 verksamheter. Det ger ett snitt på 4,4 verksamheter per chef. Spannet varierade mellan 0–40 verksamheter/chef.

Tabell 5. Typ av verksamhet – chefers svar



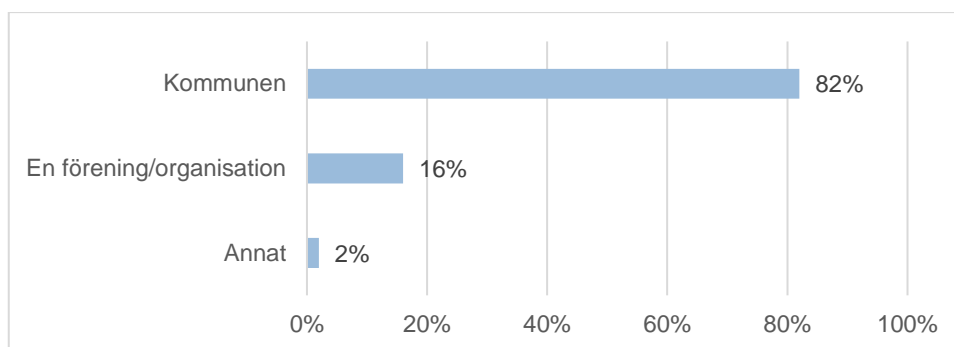
Tabell 5 visar att den vanligaste verksamhetsformen är *Öppen fritidsverksamhet för unga i åldrarna 13–18 år*. Över hälften av cheferna ansvarar för den typen av verksamhet. Därefter följer *Öppen fritidsverksamhet utifrån annan ålder än ovan (23 procent)*, *Öppen fritidsverksamhet enligt skollagen 10–12 år (14 procent)* och *Öppen fritidsverksamhet för 15 år och uppåt (11 procent)*.

Tabell 6. Verksamhetens placering i kommunen - chefers svar



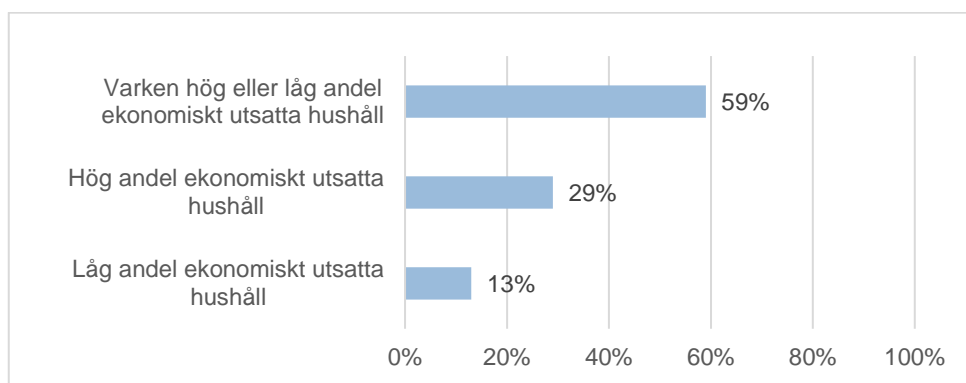
Tabell 6 visar att av majoriteten av verksamheterna finns i en kommun/stadsdel, en relativt stor andel finns centralt i kommunen och en fjärdedel av verksamheterna finns i utkanten av kommunen.

Tabell 7. Verksamhetens huvudman - chefers svar



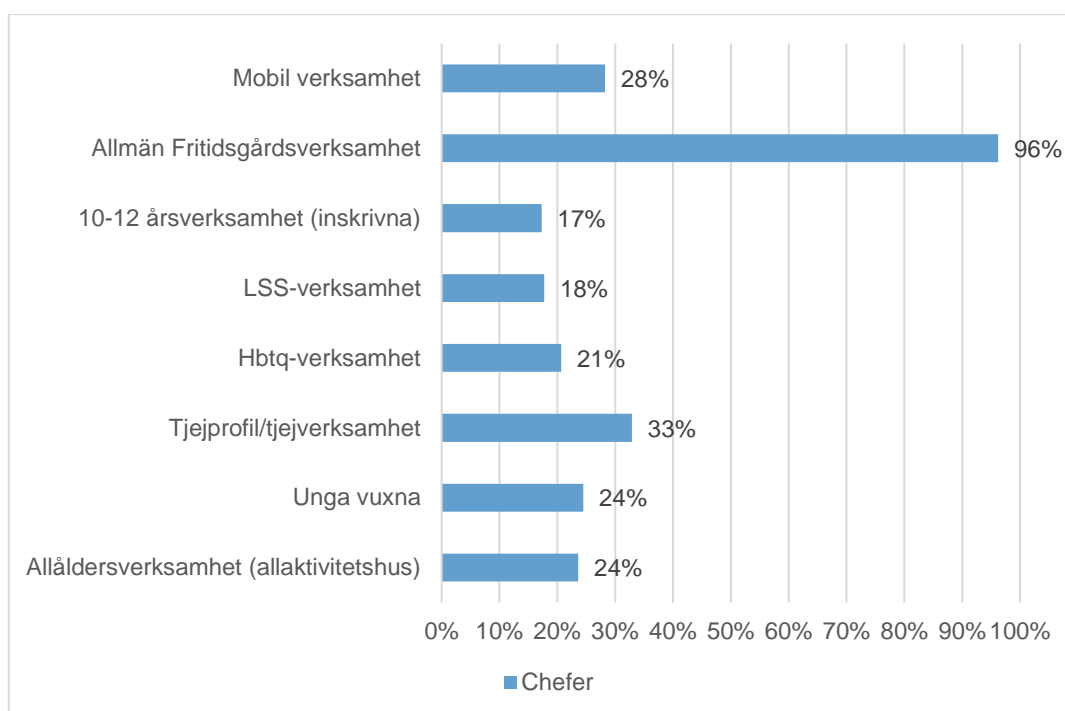
Tabell 7 visar att en övervägande majoritet av verksamheterna drivs kommunalt. Endast 16 procent drivs av en förening eller organisation.

Tabell 8. Verksamhetens placering utifrån socio-ekonomiska områden - chefers svar



Tabell 8 visar att en majoritet av verksamheterna befinner sig i områden som varken har hög eller låg andel ekonomiskt utsatta hushåll (59 procent). Därefter följer verksamheter som befinner sig i områden som har hög andel ekonomiskt utsatta hushåll (29 procent). Lägst andel ligger i områden med låg andel ekonomiskt utsatta hushåll (13 procent).

Tabell 9. Verksamheternas inriktningar – chefers svar



Tabell 9 visar att Allmän fritidsgårdsverksamhet (96 procent) är den vanligast förekommande inriktningen som finns i nästan alla kommuner. Därefter följer *tjejverksamhet (33 procent)* och *mobil verksamhet (28 procent)*.

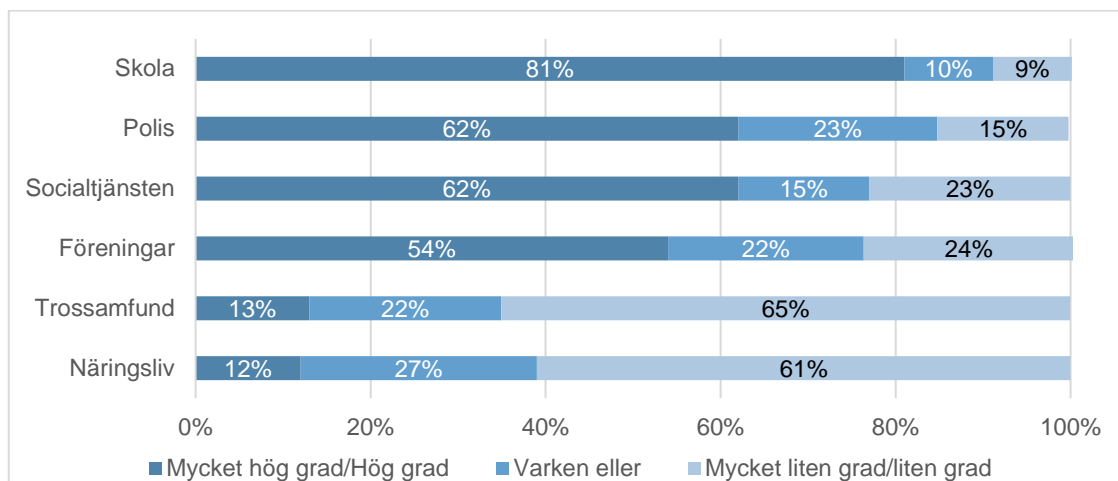
Andra inriktningar som är relativt vanligt förekommande är verksamhet för *unga vuxna (24 procent)*, *allåldersverksamhet (24 procent)*, *hbtq-verksamhet (21 procent)* och *10–12 årsverksamhet (17 procent) för inskrivna (enligt skollagen)*

Cheferna har besvarat enkäten utifrån en eller flera inriktningar per verksamhet.

1.3 Samverkan

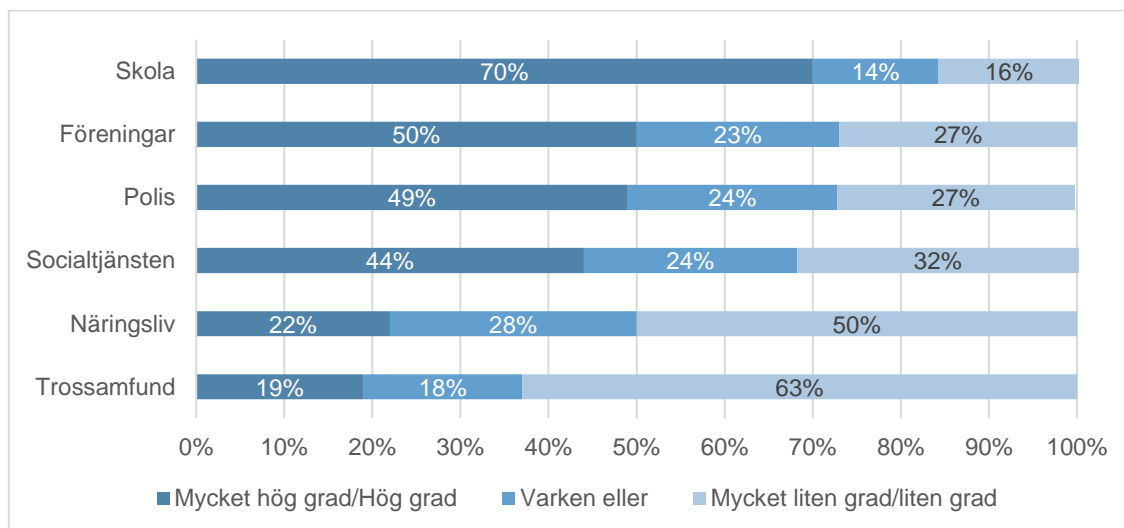
Följande avsnitt berör samverkan mellan öppen fritidsverksamhet och ett antal förutbestämda samverkansgrupper.

Tabell 10. Grad av samverkan – chefers svar



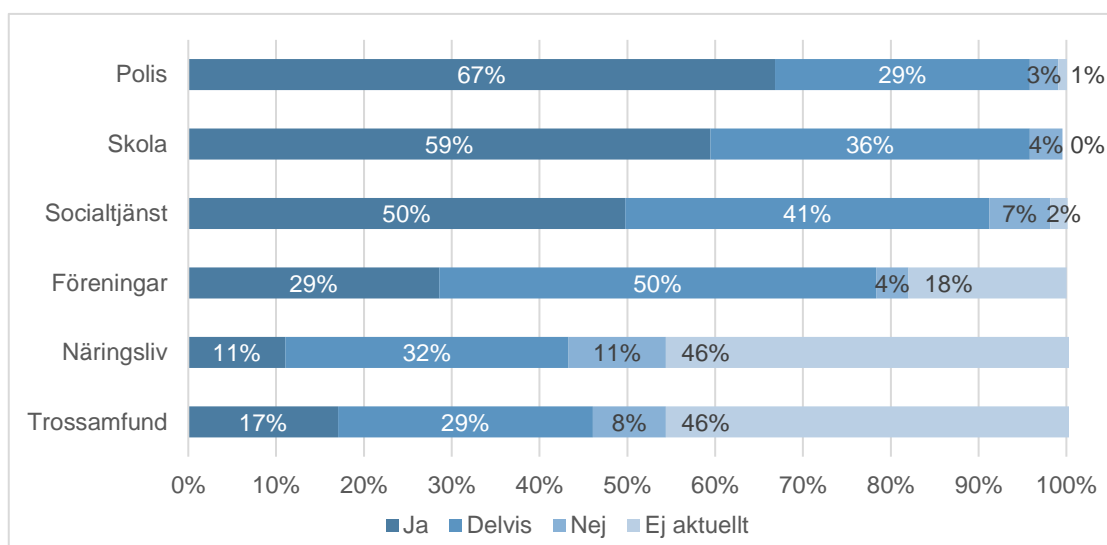
Tabell 10 visar att skola är den samverkansgrupp som cheferna uppger att samverkan sker med i högst utsträckning (81 procent), därefter följer polis (62 procent) och socialtjänst (62 procent) samt föreningar (54 procent). Samverkan med trossamfund och näringsliv sker i lägre utsträckning.

Tabell 11. Grad av samverkan – chefers svar



Tabell 11 visar att skola är den samverkansgrupp som verksamheterna främst samarbetar med (70 procent). Sedan följer föreningar (50 procent), polis (49 procent) samt socialtjänst (44 procent). Samverkan med trossamfund och näringsliv sker i mindre utsträckning.

Tabell 12. Fungerar samverkan bra – chefers svar

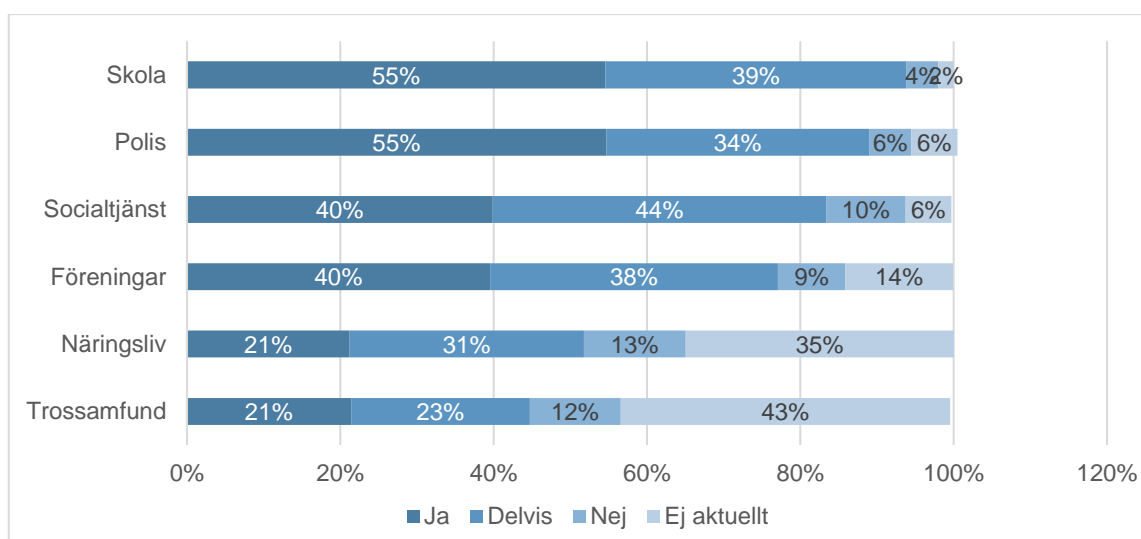


Tabell 12 visar att en majoritet av cheferna anser att samarbetet med *polisen* fungerar bra (67 procent). Även gällande *skolan* (59 procent) och *socialtjänsten* (50 procent) uppger en relativt stor andel svarande att samarbetet fungerar bra. För dessa tre samverkanspartner uppger även en relativt stor andel att samverkan *delvis fungerar bra* (29–41 procent).

Gällande *föreningar* uppgav de svarande främst att samverkan delvis fungerar bra (50 procent) och en lägre andel (29 procent) uppger att samverkan fungerar bra. Gällande samverkan med *näringsliv* och *trossamfund* uppger en relativt stor andel av de svarande att samverkan inte är aktuell (46 procent).

För samarbeten som inte fungerar bra är det relativt jämn spridning även om samverkan med näringslivet ligger högst (11 procent).

Tabell 13. Fungerar samverkan bra – fritidsledares svar

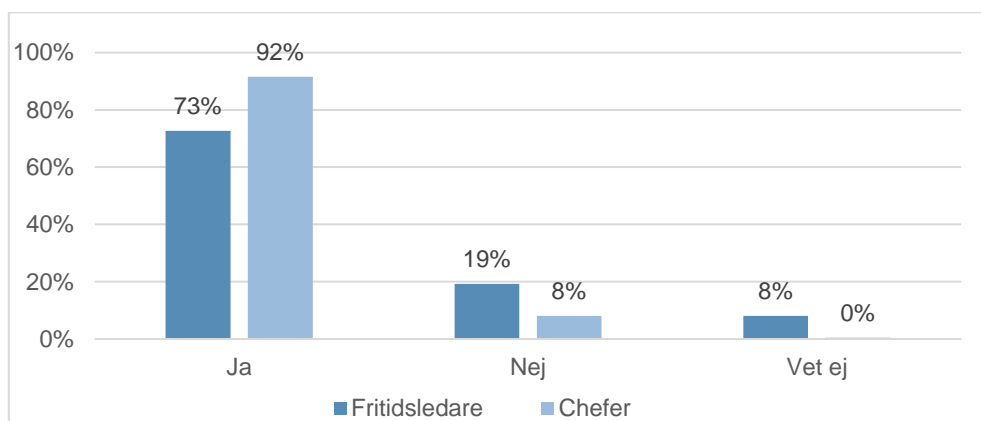


Tabell 13 visar att en majoritet av fritidsledarna ansåg att samverkan fungerar bra med skola (55 procent) och polis (55 procent), därefter följer socialtjänst (40 procent) och föreningar (40 procent).

En relativt stor andel anser även att samverkan delvis fungerar bra med ovan nämnda aktörer.

För samarbeten som inte fungerar bra är det relativt jämn spridning även om samverkan med näringslivet (13 procent) och trossamfund (12 procent) sticker ut något.

Tabell 14. Aktiv inom samverkansgrupp – fritidsledare och chefers svar



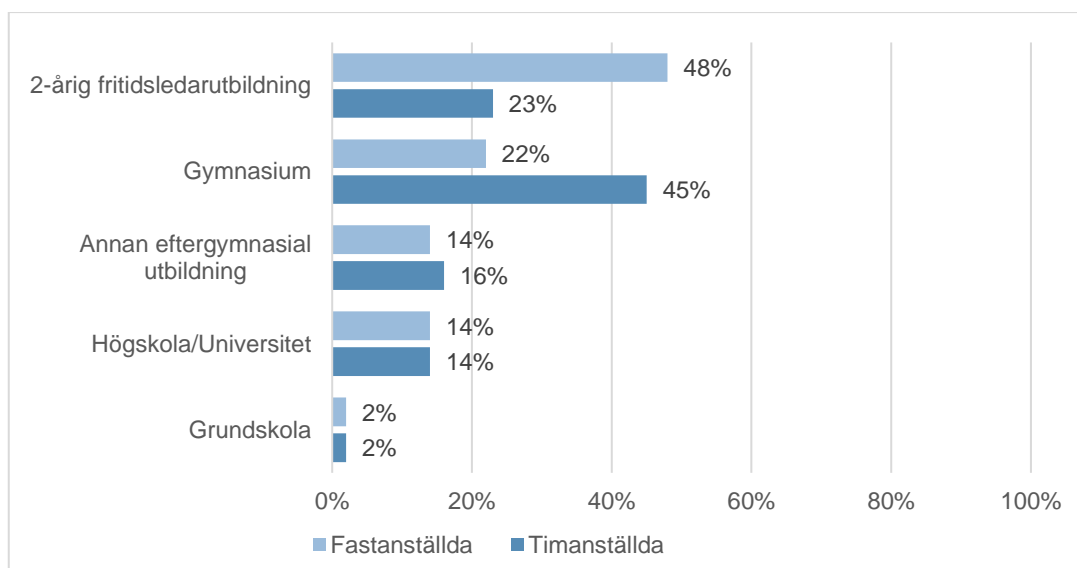
Tabell 14 visar att en övervägande majoritet av fritidsledarna och cheferna var aktiva inom någon samverkansgrupp tillsammans med andra aktörer som arbetar med unga.

1.4 De anställda

Följande avsnitt handlar om anställningsform, utbildningsnivå och kompetenser hos fritidsledarna. Totalt hade de svarande cheferna 3 920 anställda fritidsledare. Av dessa var 2 524 fastanställda (ca 64 procent) och 1 396 var timanställda (ca 36 procent).

Som lägst uppgav cheferna att de hade noll (0) fastanställda fritidsledare och som högst 215 inom kommunen. Som lägst uppgav cheferna noll (0) timanställda fritidsledare och som högst 100 inom kommunen. I snitt hade cheferna 10,6 fastanställda fritidsledare och 5,9 timanställda fritidsledare.

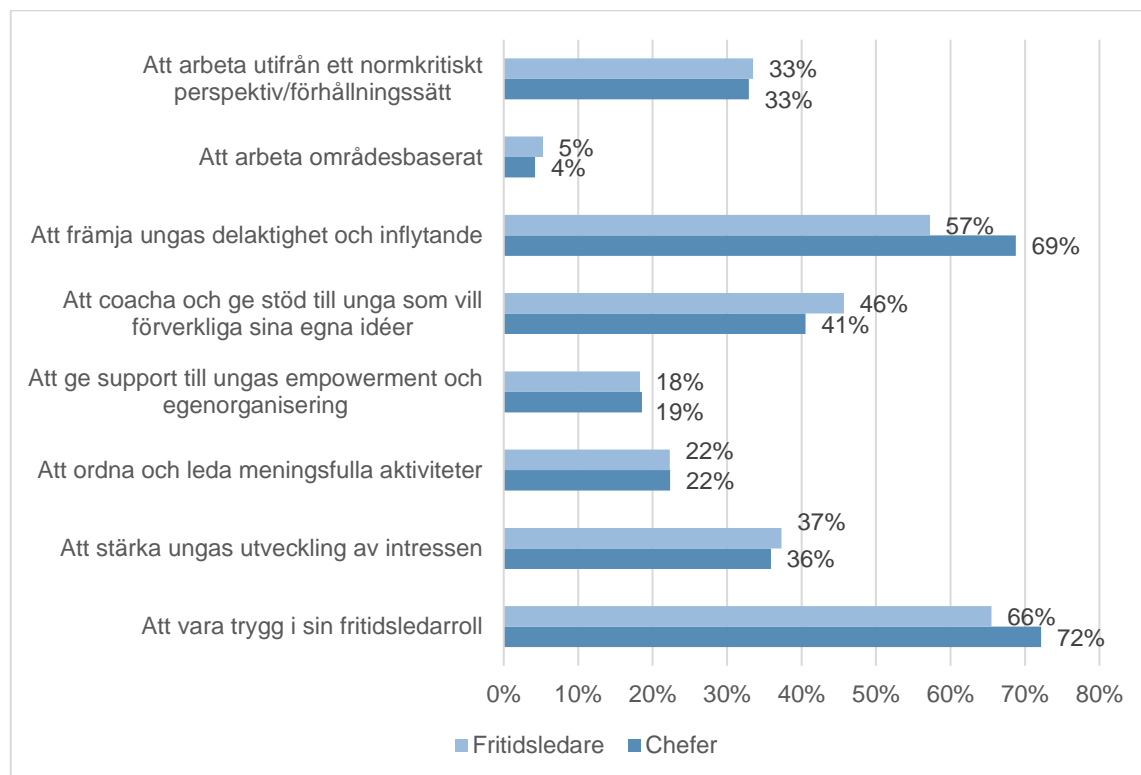
Tabell 15. Utbildningsnivå hos anställda fritidsledare – chefers svar



Tabell 15 visar att en majoritet av de fastanställda hade en 2-årig fritidsledarutbildning (48 procent). Näst vanligast var det att som fastanställd ha en gymnasieutbildning (22 procent). Bland de timanställda hade en majoritet en gymnasieutbildning (45 procent). Näst vanligast var det att som timanställd ha en 2-årig fritidsledarutbildning (23 procent).

Utifrån annan eftergymnasial utbildning och högskola/universitet var det i princip ingen skillnad mellan fastanställda och timanställda (14–16 procent).

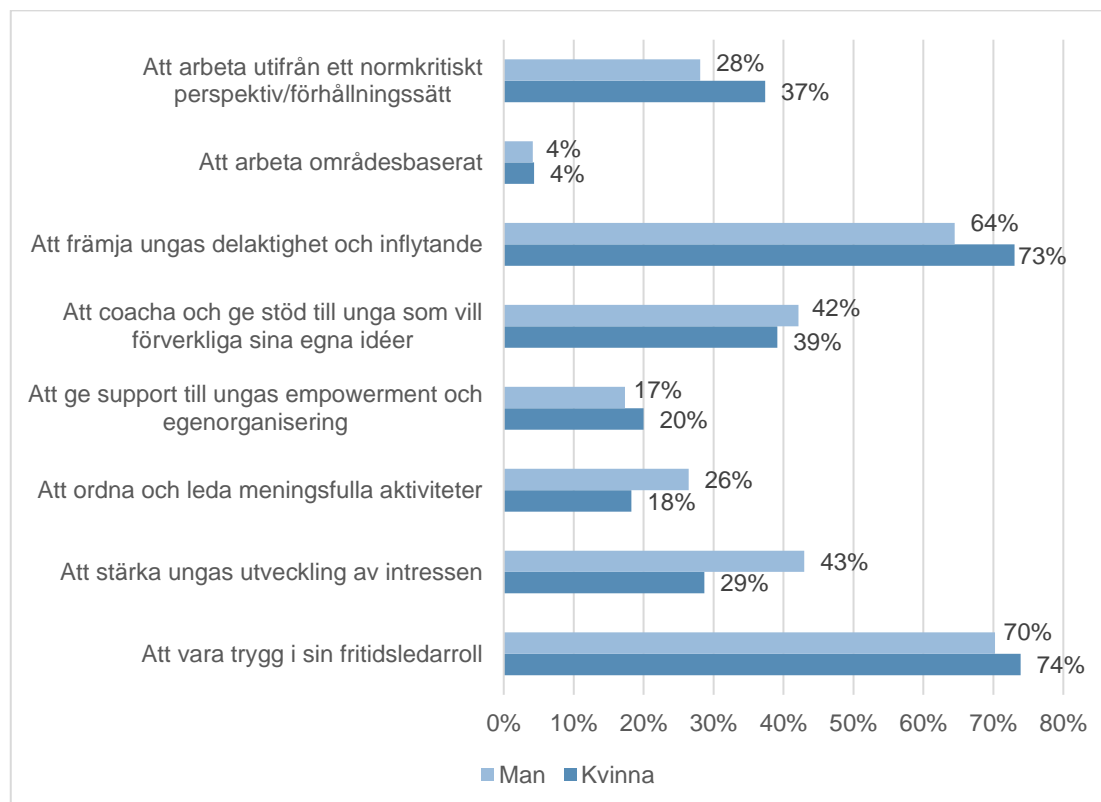
Tabell 16. Viktigaste kompetenserna hos en fritidsledare – fritidsledare och chefers svar



Tabell 16 visar att tre kompetenser hos en fritidsledare lyfts fram som extra viktiga; *trygghet i sin fritidsledarroll, att främja ungas delaktighet och inflytande och att coacha och ge stöd till unga som vill förverkliga sina egna idéer*. Det fanns dock en tydlig skillnad i åsikter om kompetensen *att främja ungas delaktighet och inflytande*. Där ansåg chefer i högre grad än fritidsledare att det är en av de viktigaste kompetenserna.

De svarande fick utifrån förbestämda svarsalternativ ange vilka kompetenser de ansåg vara de viktigaste hos en fritidsledare. De svarande fick välja max tre svarsalternativ.

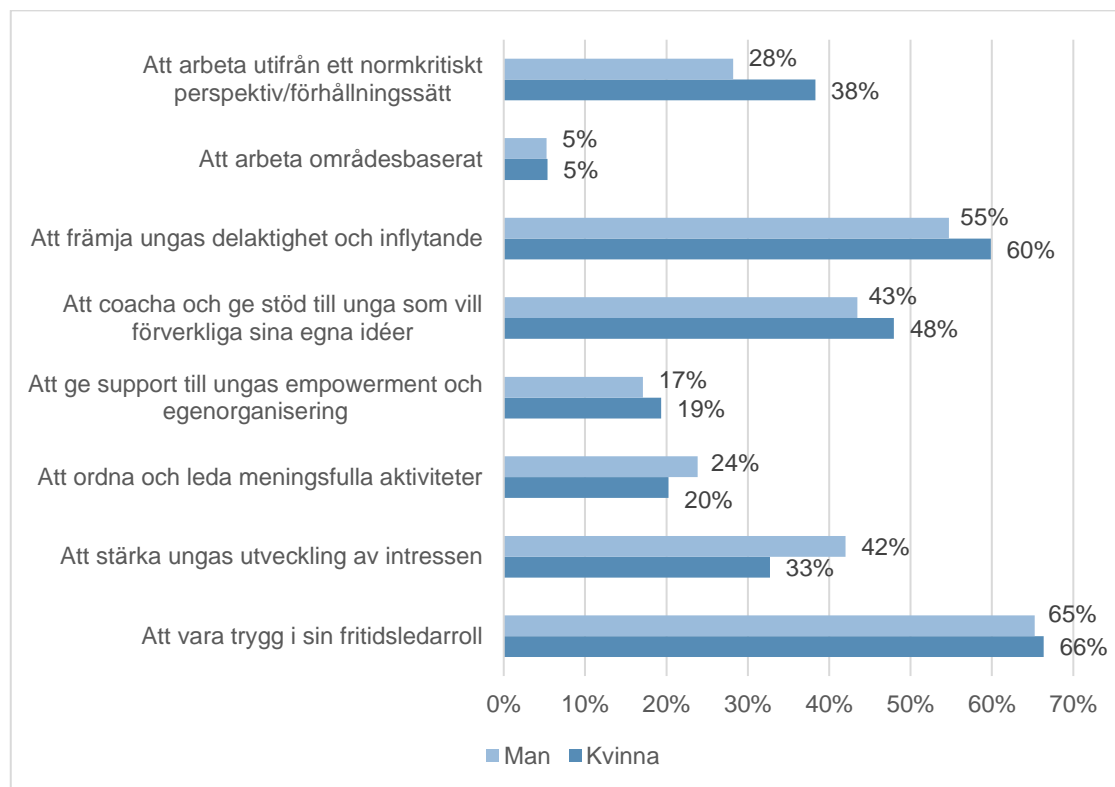
Tabell 17. Viktigaste kompetenserna hos en fritidsledare – chefers svar uppdelat på kvinnor/män



Tabell 17 visar att kompetenserna *att främja ungas delaktighet* och *att vara trygg i sin fritidsledarroll* ansågs vara de viktigaste kompetenserna bland svarande män och kvinnor inom chefsgruppen.

Det fanns vissa skillnader mellan kvinnors och mäns svar. Kvinnor ansåg i högre utsträckning *att arbeta utifrån ett normkritiskt perspektiv* samt *främja ungas delaktighet och inflytande* var viktiga kompetenser. Män ansåg i högre utsträckning än kvinnor *att stärka ungas utveckling av intressen* och *att ordna och leda meningsfulla aktiviteter* var viktiga kompetenser.

Tabell 18. Viktigaste kompetenserna hos en fritidsledare – fritidsledares svar uppdelat på kvinnor/män



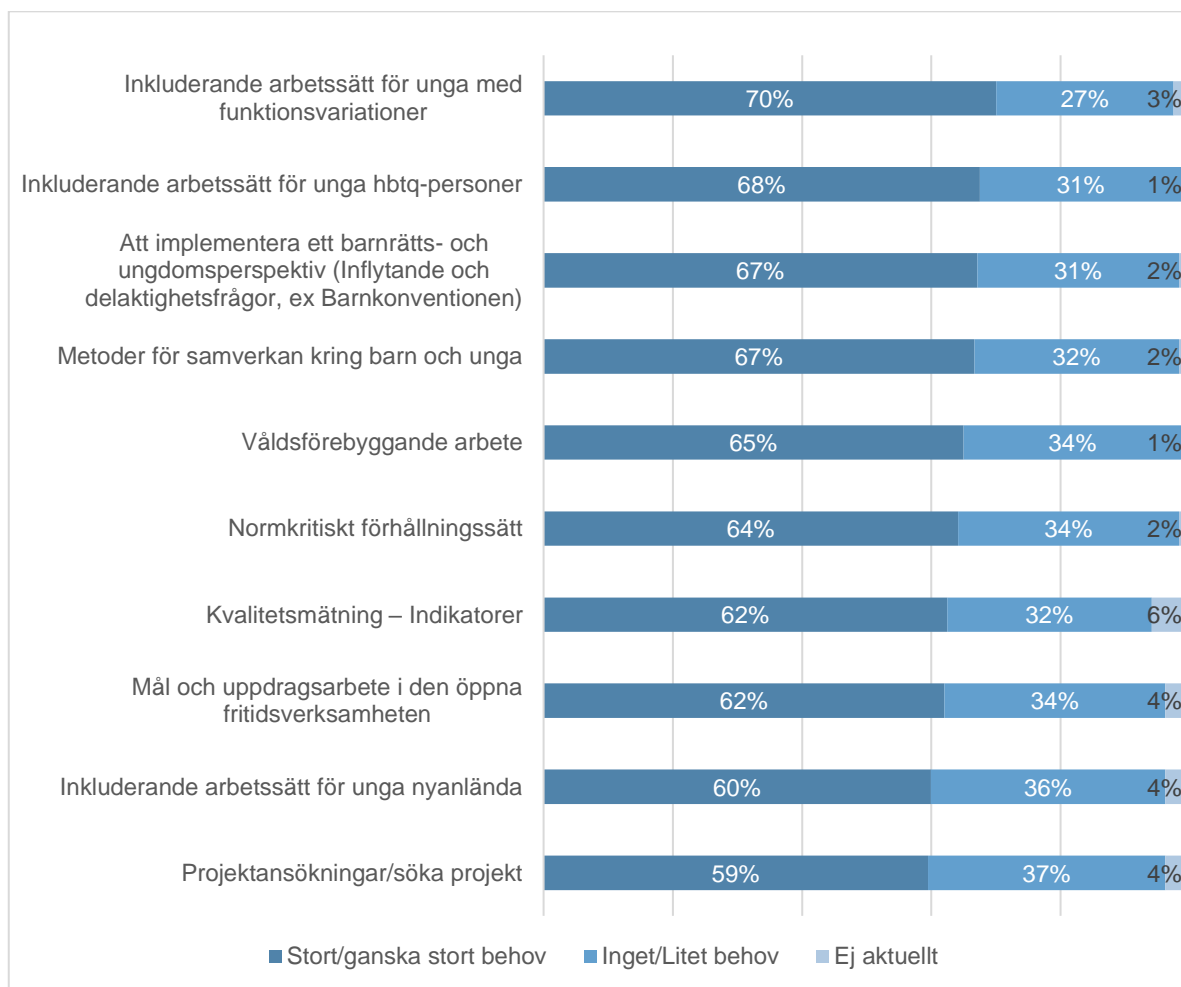
Tabell 18 visar att kompetenserna *att vara trygg i sin fritidsledarroll* och *att främja ungas delaktighet* ansågs vara de viktigaste kompetenserna hos både män och kvinnor inom fritidsledargruppen.

Det fanns vissa skillnader mellan kvinnors och mäns svar. Kvinnor ansåg i högre utsträckning att det är en viktig kompetens *att arbeta utifrån ett normkritiskt perspektiv/förhållningssätt*. Män ansåg i högre utsträckning det är en viktig kompetens *att stärka ungas utveckling av intressen*.

1.5 Utvecklingsbehov i öppen fritidsverksamhet

I följande avsnitt beskrivs verksamheternas behov av kompetensutveckling inom ett antal förutbestämda områden. Då respondenterna hade ett stort antal alternativ att välja mellan har tabellerna delats upp i två delar. De första tabellerna visar de områden där cheferna respektive fritidsledarna ansåg att behovet av kompetensutveckling var störst. De senare tabellerna visar områden där behovet av kompetensutveckling var lägre.

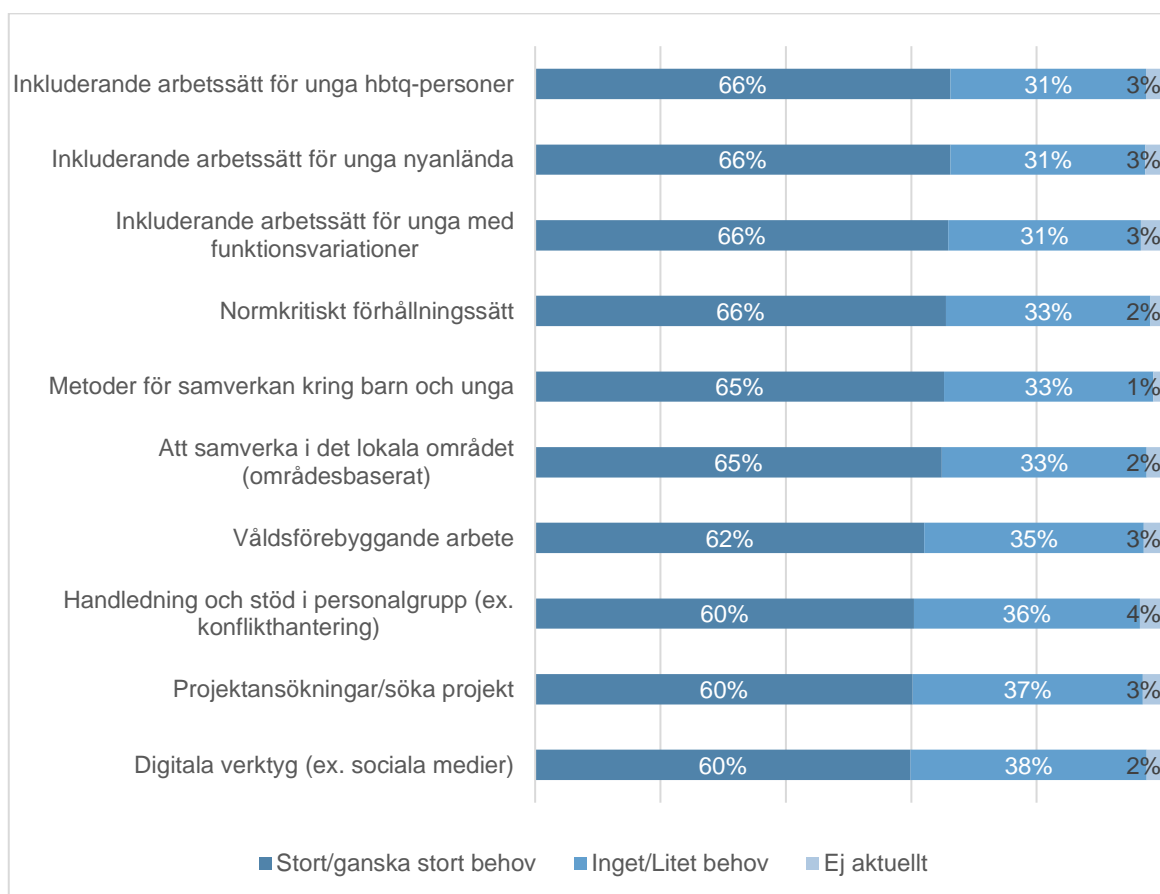
Tabell 19. Stort eller ganska stort utvecklingsbehov – chefers svar



Tabell 19 visar de tio kompetenser/områden där flest chefer ansåg att det finns ett stort eller ganska stort utvecklingsbehov. För samtliga alternativ har 59–70 procent av cheferna uppgett att det finns ett stort eller ganska stort utvecklingsbehov.

Högst andel chefer ansåg att det finns ett stort eller ganska stort behov av kompetensutveckling gällande ett *inkluderande arbetssätt för unga med funktionsvariationer*. Tätt därefter följer *inkluderande arbetssätt för unga hbtq-personer*, ett *barnrätts- och ungdomsperspektiv* och *metoder för samverkan kring barn och unga*.

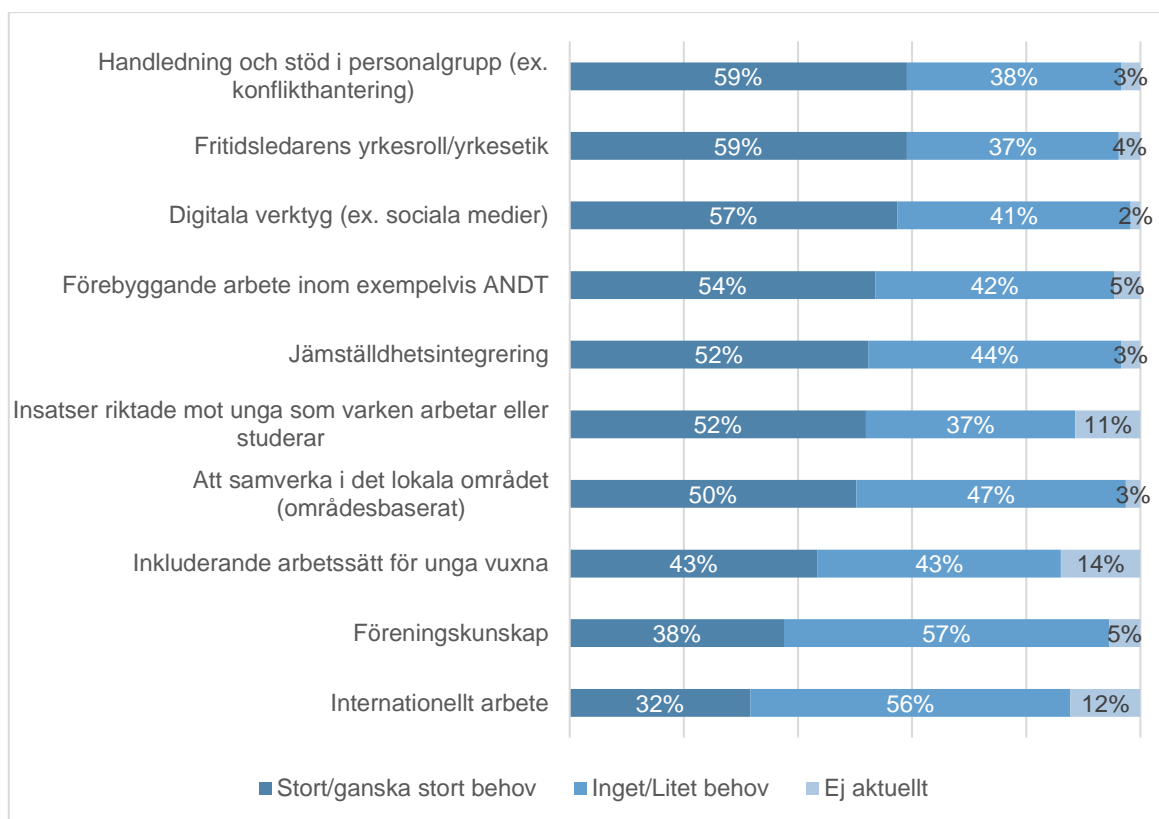
Tabell 20. Stort eller ganska stort utvecklingsbehov – fritidsledares svar



Tabell 20 visar de tio kompetenser/områden där flest fritidsledare ansåg att det finns ett stort eller ganska stort utvecklingsbehov. För samtliga alternativ har 60–66 procent av fritidsledarna uppgett att det finns ett stort eller ganska stort utvecklingsbehov.

Högst andel fritidsledare ansåg att det finns ett stort eller ganska stort behov av kompetensutveckling gällande *inkluderande arbetssätt för unga hbtq-personer, unga nyanlända, unga med funktionsvariationer* och *normkritiskt förhållningssätt* (66 procent).

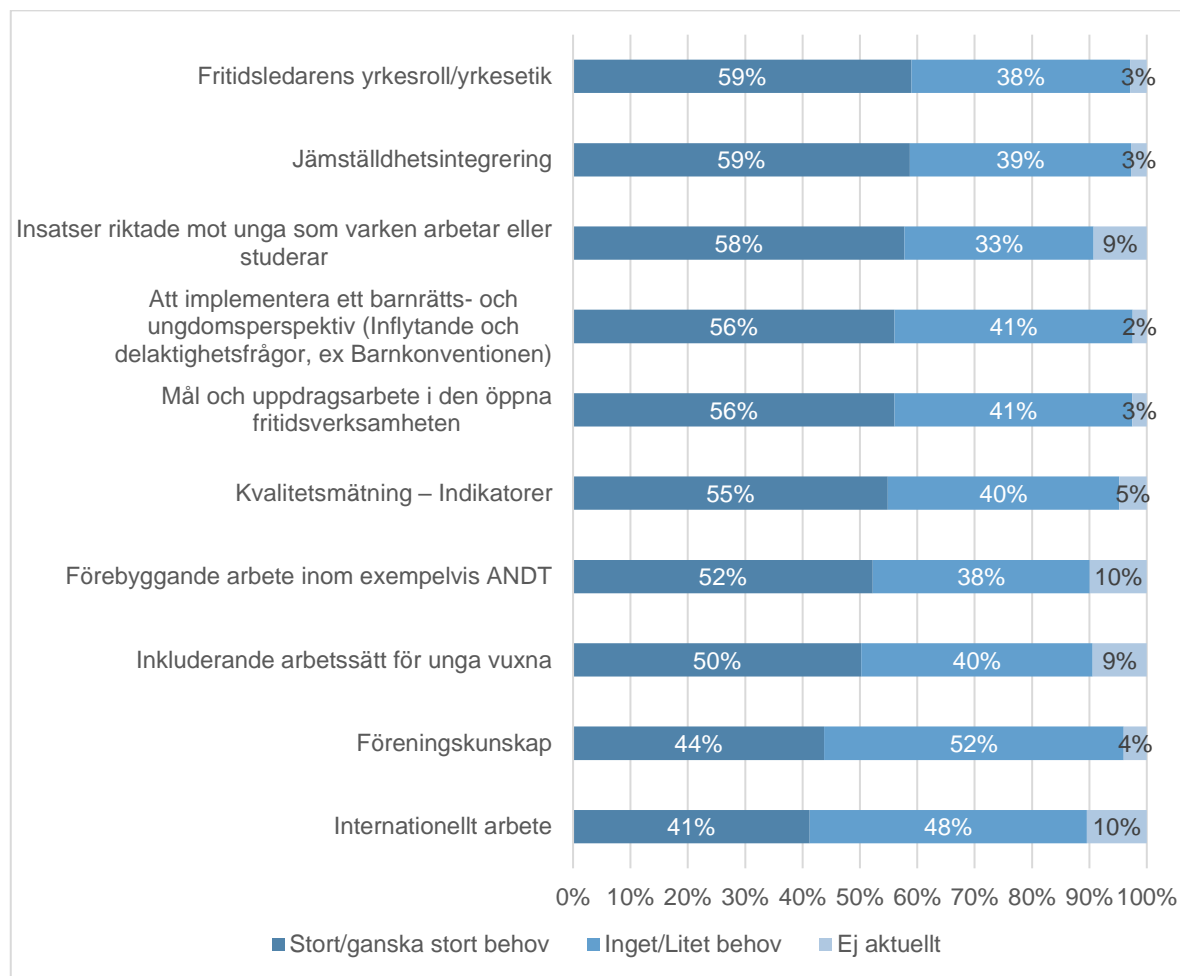
Tabell 21. Lägre utvecklingsbehov – chefers svar



Tabell 21 visar de tio kompetenser/områden där chefer ansåg att utvecklingsbehoven var något lägre. De två områden där behovet av utveckling var lägst var *internationellt arbete*, *föreningskunskap* och *inkluderande arbetssätt för unga vuxna*. För samtliga övriga alternativ har dock minst 50 procent av cheferna uppgett att det finns ett stort eller ganska stort utvecklingsbehov.

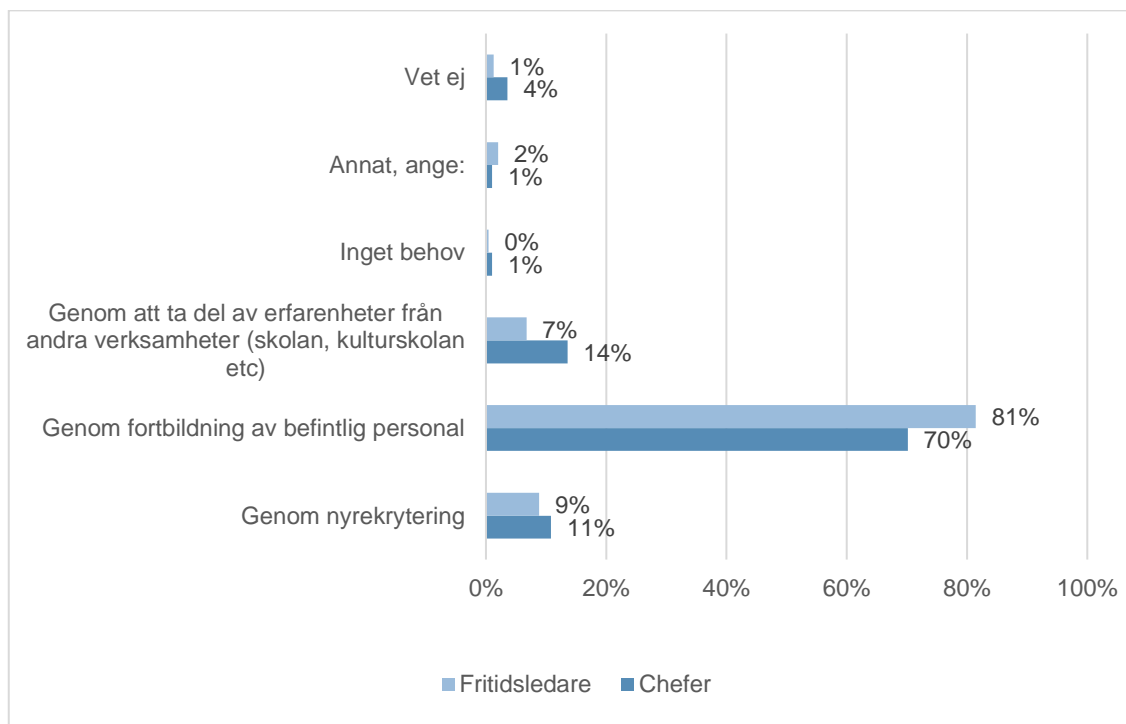
* *ANDT är en förkortning av alkohol, narkotika, dopning och tobak och används inom det folkhälsofrämjande och förebyggande arbetet som bedrivs av bland annat kommuner och myndigheter.*

Tabell 22. Kompetenser med lägre eller inget utvecklingsbehov – fritidsledares svar



Tabell 22 visar de tio kompetenser/områden där fritidsledare ansåg att utvecklingsbehoven var något lägre. De två områden där behovet av utveckling var lägst var *Internationellt arbete* och *föreningskunskap*. För samtliga övriga alternativ har minst 50 procent av fritidsledarna uppgett att det finns ett stort eller ganska stort utvecklingsbehov.

Tabell 23. Tillgodose utvecklingsbehoven – fritidsledares och chefers svar

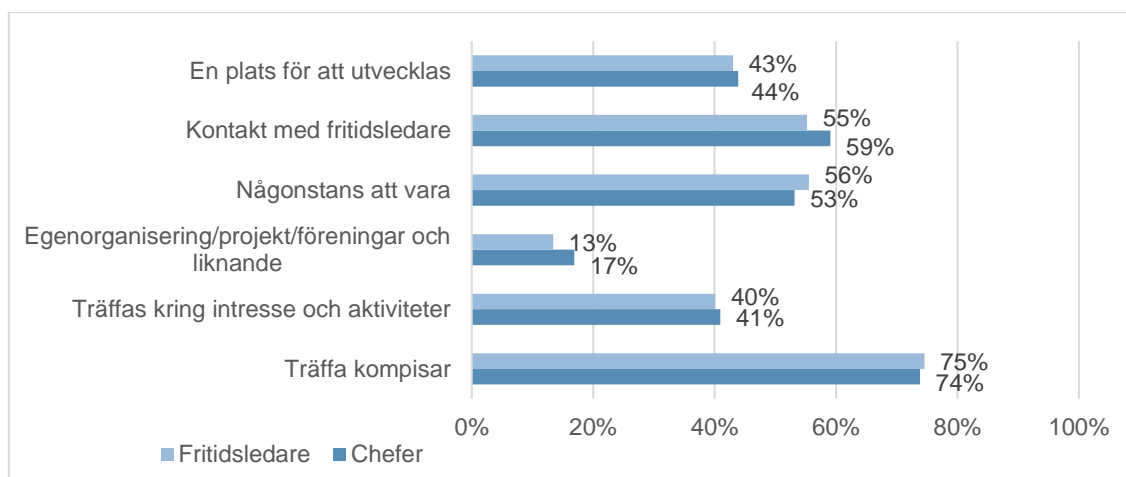


Tabell 23 visar att cheferna och fritidsledarna i första hand ansåg att *fortbildning av befintlig personal* är det sätt som bäst tillgodoser utvecklingsbehoven. Chefer ansåg i högre grad än fritidsledare att utvecklingsbehoven kan tillgodoses genom *att ta del av erfarenheter från andra verksamheter*.

1.6 Unga i öppen fritidsverksamhet

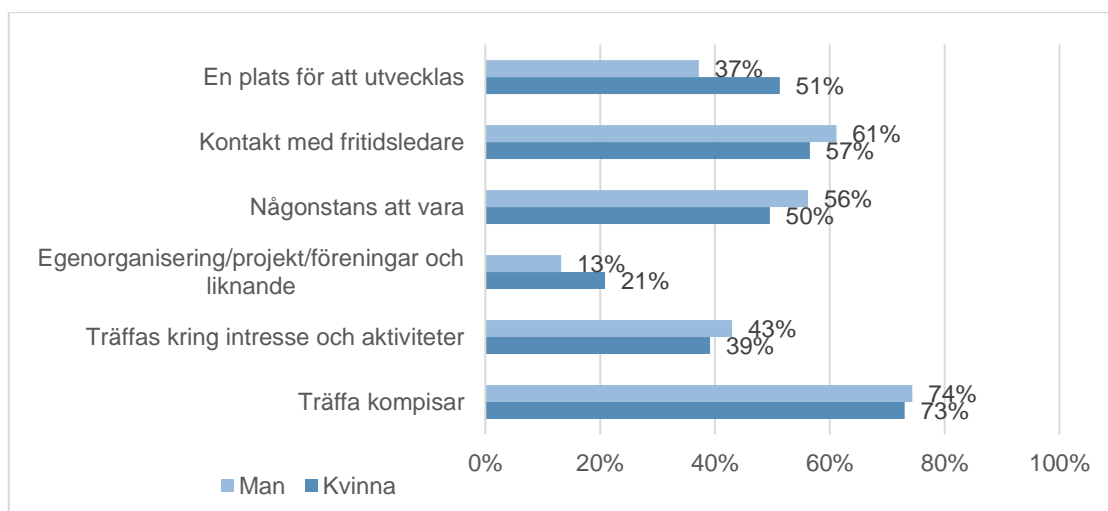
Fritidsledarna och cheferna fick besvara en fråga om vilka behov de upplever att de unga främst har av verksamheterna. Frågan hade ett antal på förhand formulerade svarsalternativ och de svarande fick välja max tre alternativ.

Tabell 24. Ungas behov av fritidsverksamhet – fritidsledares och chefers svar



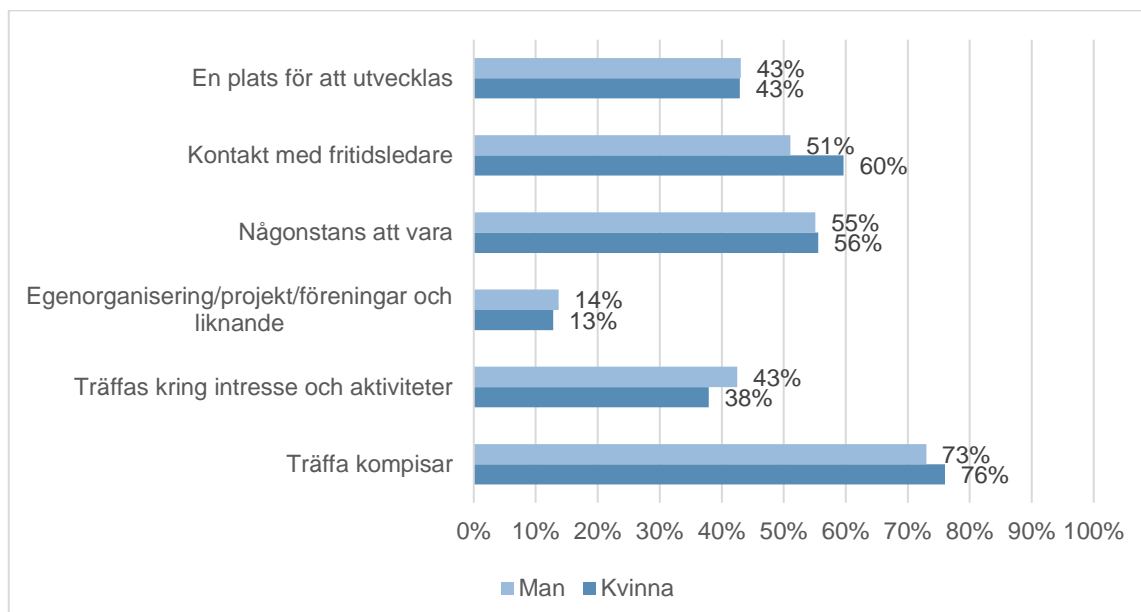
Tabell 24 visar att det är en väldigt liten skillnad mellan fritidsledares och chefers svar. Det behov som flest fritidsledare och chefer ansåg att unga har av fritidsverksamheten är att *träffa kompisar*. Ytterligare behov som mer än hälften av de svarande ansåg som ett stort behov var *kontakt med fritidsledare* och *någonstans att vara*.

Tabell 25. Ungas behov av verksamheten – chefers svar



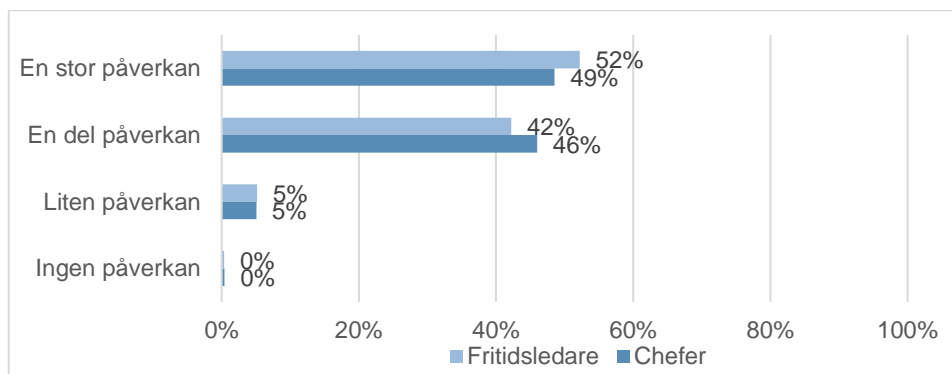
Tabell 25 visar att det var små skillnader mellan mäns och kvinnors svar. Den största skillnaden var att 51 procent av kvinnorna betonade den öppna fritidsverksamheten som *en plats för unga att utvecklas*, i jämförelse med 37 procent av männen.

Tabell 26. Ungdomars behov – fritidsledares svar uppdelat på kvinnor och män



Tabell 26 visar att det var små skillnader mellan män och kvinnors syn på ungas behov av den öppna fritidsverksamheten i fritidsledargruppen. Den största skillnaden var att 60 procent av kvinnorna betonade *kontakt med fritidsledare*, i jämförelse med 51 procent av männen.

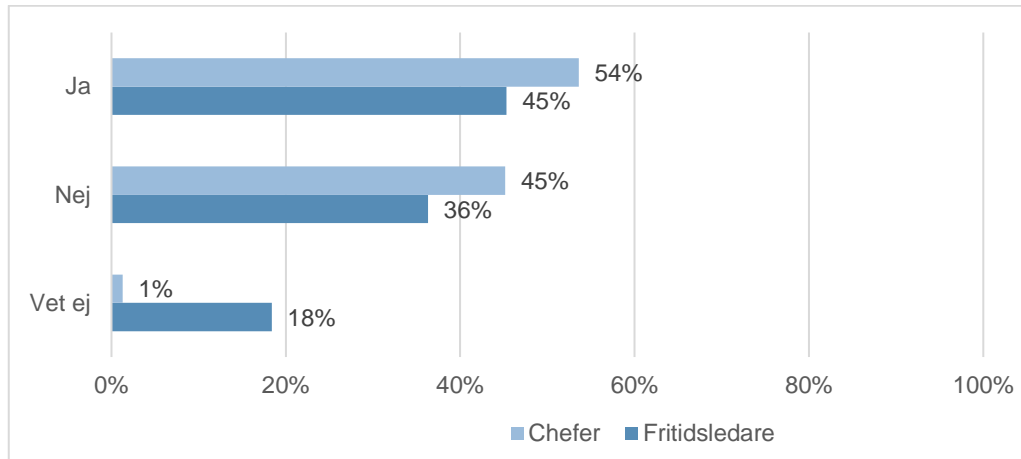
Tabell 27. Ungdomars påverkan på verksamheten – fritidsledares och chefers svar



Tabell 27 visar att majoriteten av cheferna och fritidsledarna ansåg att de unga har en stor påverkan på verksamheten. En något lägre andel anser att de unga har delvis har möjlighet att påverka verksamheten. Det är relativt små skillnader mellan grupperna fritidsledare och chefer.

1.7 Chefsnätverk

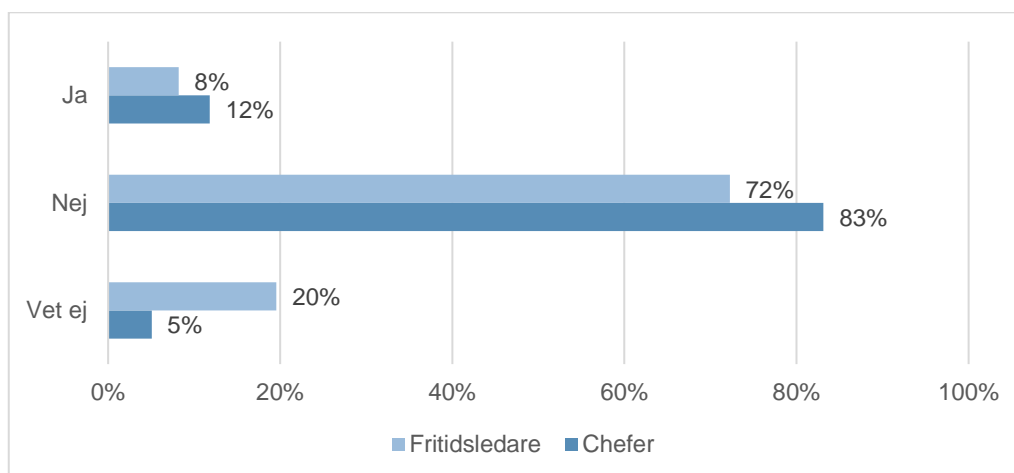
Tabell 28. Deltagande i chefs/fritidsledarnätverk – fritidsledares och chefers svar



Tabell 28 visar att av cheferna och fritidsledarna ingick cirka hälften i ett nätverk med fokus på arbetet i öppen fritidsverksamhet. Chefer deltog i något högre utsträckning än fritidsledarna i nätverk.

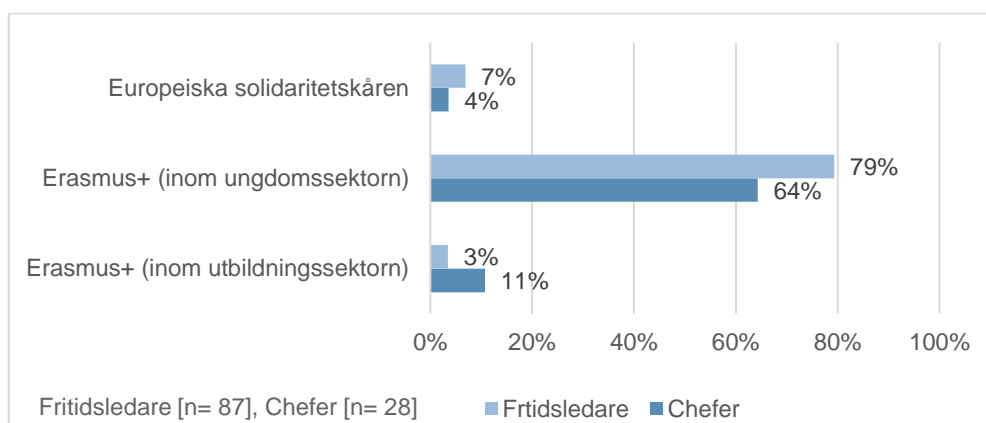
1.8 EU

Tabell 29. Arbete med EU-program – fritidsledares och chefers svar



Tabell 29 visar att en övervägande majoritet av de svarande fritidsledarna och cheferna inte arbetade med något EU-program i verksamheten. Det är en större andel chefer (82 procent) än fritidsledare (72 procent) som svarat att de inte arbetar med något sådant program. Var femte fritidsledare uppgav även att de inte visste om de arbetar med ett EU-program eller inte.

Tabell 30. Typ av EU-program – fritidsledares och chefers svar



Tabell 30 visar att Erasmus+ inom ungdomssektorn är det vanligast förekommande EU-programmet. Fritidsledare har i högre utsträckning än chefer angett att de arbetar med Erasmus +.

2 Metod

2.1 Urval

Urvalet för chefer som ansvarar för kommuners öppna fritidsverksamhet levererades av MUCF till Indikator via en säker överföring 2018-12-04. Totalt ingick 730 respondenter i urvalet som innehöll kontaktuppgifter i form av e-post till chefer inom samtliga 290 kommuner i Sverige. Urvalet för fritidsledare/ungdomsarbetare levererades av MUCF till Indikator via en säker överföring 2018-12-07. Totalt ingick 1037 kontaktpersoner och fritidsledare/ungdomsarbetare inom öppen fritidsverksamhet i urvalet.

2.2 Frågeformulären

Grundformuläret baserades på en tidigare kartläggning av öppen fritidsverksamhet som MUCF publicerade år 2016. Under perioden 30 oktober – 5 december bearbetades formuläret till två slutgiltiga versioner i samverkan mellan MUCF och Indikator. Formulären anpassades, med stöd i en testgrupp för chefer, efter målgrupperna chefer som svarar för kommunens öppna fritidsverksamhet och en testgrupp för fritidsledare/ungdomsarbetare som arbetar inom öppen fritidsverksamhet.

2.2.1 Formulär till chefer

Formuläret bestod av 75 frågor och påståenden varav fyra fritextsvar där respondenter fick lämna öppna åsikter. Formuläret avslutades med en fråga om de fick kontaktas för ytterligare frågor via e-postadress och/eller telefonnummer. Respondenten fick då lämna sina kontaktuppgifter. Formuläret var indelat i totalt sju temaområden; bakgrundsfrågor, om verksamheten, om de anställda, utvecklingsbehov, om ungdomarna, nätverk och EU-program.

2.2.2 Formulär till fritidsledare/ungdomsarbetare

Formuläret bestod av 51 frågor och påståenden varav fyra fritextsvar där respondenter fick lämna öppna åsikter. Formuläret avslutades med en fråga om de fick kontaktas för ytterligare frågor via e-postadress och/eller telefonnummer. Respondenten fick då lämna sina kontaktuppgifter. Formuläret var indelat i totalt sju temaområden; bakgrundsfrågor, om verksamheten, om de anställda, utvecklingsbehov, om ungdomarna, nätverk och EU-program.

2.2.3 Skillnader mellan formulären

Formulären utgick från samma basenkät. Formuläret riktad till chefer har totalt 24 extrafrågor som rör deras anställda fritidsledare/ungdomsarbetare inom kommunen. De fick även uppge vilken yrkesroll de har inom sin kommun utifrån fasta svarsalternativ. Formuläret riktad till fritidsledare ställde en fråga om utbildningsbakgrund utifrån fasta svarsalternativ.

2.3 Datainsamling

Datainsamlingen skedde genom en webbaserad metod. Samtliga utskick i datainsamlingen skedde genom e-postutskick till representanter inom målgrupperna för de två formulären. Datainsamlingen pågick mellan 2018-12-05 fram till 2019-01-08. Av de svarande var det en jämn könsfördelning. Totalt 11 personer svarade att de tillhörde en annan könsidentitet. För att säkerställa anonymitet på grund av få svarande ingår dessa i totalresultat och visas inte i könsuppdelade tabeller.

2.3.1 Datainsamling - chefer

Totalt skickades 729 e-postutskick med en unik enkätlänk ut till representanter som motsvarade målgruppen inom samtliga 290 kommuner i Sverige. E-postutskicket innehöll även information kring undersökningen och dess syfte, personuppgiftsbehandling samt kontaktuppgifter till MUCF och Indikator vid frågor rörande undersökningen. Enkätlänken kunde bara besvaras en gång.

I de fall där det saknades representant skickades formuläret till kommunens registratoradress med en uppmaning att vidarebefordra e-postutskicket till den chef som ansvarar för kommunens öppna fritidsverksamhet. Utöver grundutskicket till samtliga i urvalet skickades tre påminnelser med en veckas mellanrum mellan varje utskick.

Av de totalt 290 kommunerna i urvalet deltog representanter från 212 kommuner i undersökningen. Totalt inkom det 239 besvarade enkäter och 98 stycken hade påbörjat men inte slutfört enkäten.

2.3.2 Datainsamling – fritidsledare/ungdomsarbetare

Datainsamling för fritidsledare/ungdomsarbetare skedde genom en så kallad öppen enkätlänk. Enkätlänken kunde användas flera gånger och var inte kopplad till en specifik respondent. Deltagarna i urvalet uppmanades att sprida enkätlänken till sina medarbetare som ingick i målgruppen.

Totalt skickades 1037 e-postutskick ut med uppmaning att besvara enkäten samt att vidarebefordra den till fritidsledare/ungdomsarbetare. Utöver enkätlänken innehöll e-postutskicket information kring undersökningen och dess syfte, personuppgiftsbehandling samt kontaktuppgifter till MUCF och Indikator vid frågor rörande undersökningen. E-postutskicken skickades även till kommuners registratoradresser med uppmaning att vidarebefordra det till berörda inom kommunen. Påminnelser skickades till samtliga i urvalet med uppmaning att vidarebefordra enkätlänken. Utöver grundutskicket skickades tre påminnelser med en veckas mellanrum mellan varje utskick.

Totalt deltog fritidsledare/ungdomsarbetare från 205 av de 290 kommuner i Sverige. Totalt inkom det 1099 svar från fritidsledare/ungdomsarbetare och 785 hade påbörjat men inte slutfört enkäten

Hos oss växer kunskap fram

På Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor är ungas villkor och civilsamhällets förutsättningar i fokus. Här växer kunskap fram som beslutsfattare använder när de prioriterar insatser för unga och för civilsamhället. Vi sprider kunskapen i mötet med människor, på såväl nationell som europeisk nivå. Vi fördelar också statsbidrag som ger små och stora organisationer möjlighet att finnas, växa och utvecklas. Internationella bidrag ger unga möjlighet att arbeta som volontär, studera eller praktisera i ett annat europeiskt land.

mucf | Myndigheten för ungdoms-
.se | och civilsamhällesfrågor

www.mucf.se
Facebook: @ungciv
Twitter: @ungciv
E-post: info@mucf.se

Augusti 2019
Grafisk form: MUCF
ISBN: 978-91-89027-13-8