



Bacheloroppgave

IDR600 Sport Management

Det frivillige korpset ved Tippeliga arrangementer

Iver-Andre Kirkeland Mykland og Anders Rotstigen Skjöld

Totalt antall sider inkludert forside: 70

Molde, 20.05.2011



Publiseringsavtale

Tittel på norsk: Det frivillige korpset ved Toppeliga arrangementer

Tittel på engelsk: The volunteer corps of Toppeliga events

Forfatter(e): Iver-Andre Kirkeland Mykland og Anders Rotstigen Skjøld

Fagkode: IDR 600

Studiepoeng: 15

Årstall: 2011

Veileder: Hallgeir Gammelsæter og Oskar Solenes

Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven. §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 20.05.2011

Antall ord: 10 796

Forord

Bacheloroppgaven er en del av studieprogrammet i Sport Management ved Høgskolen i Molde. Det er en avsluttende oppgave, og har et omfang på 15 studiepoeng.

Temaet for oppgaven er frivillighet. Som en del av NIHs forskningsprosjekt om frivillighet på store idrettsarrangement har vi sett nærmere på frivillighet ved kamparrangement i Tippeligaen. Det er skrevet mye om frivillighet, men lite om frivillighet på større idrettsarrangementer som varer over en lengre periode.

Temaet frivillighet har vært spennende, og det har vært en lærerik prosess. Gjennom denne perioden har vi tilegnet oss bedre kompetanse om dette temaet. Med bakgrunn i vår interesse for idrett og vår tidligere erfaring som frivillig i idretten har denne perioden vært ekstra lærene og motiverende.

I denne perioden har vi lært oss en ny måte å jobbe på i forhold til forskningsprosjekter. Det at vi har brukt spørreskjema, hentet inn informasjon og analysert dette, har gitt oss innblikk i hvordan en bedriver forskningsarbeid.

Vi ønsker å takke de klubbene som stilte seg disponible til vårt arbeid. Klubbene var positive til prosjektet, og derfor behjelpelige ovenfor oss.

Til slutt vil vi også takke våre veiledere Oskar Solenes og Hallgeir Gammelsæter for deres veiledning underveis i prosjektet. Perioden har bestått av mange gode samtaler og diskusjoner, som har hjulpet oss med veien videre i prosjektet. Vil vi også takke Siri Bru Loland som er norsklærer ved Bekkevoll ungdomsskole for hennes bidrag til oppgaven. En siste takk går Vegard Bellingmo ved Møre og Romsdal fylkeskommune ved kulturavdelingen for hans bidrag til oppgaven.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	1
1.1 Bakgrunn for problemstillingen	1
1.2 Problemstilling	2
2. Frivillighet i Norge	3
2.1 Frivillighet generelt	3
2.2 Hva er frivillig arbeid?	4
2.3 Hva kjennetegner frivillige organisasjoner?.....	4
2.4 Kan vi si noe om hvem de frivillige er i idretten? Hvilke utfordringer står frivilligheten ovenfor i fremtiden?	5
2.5 Frivillighet ved kamparrangement	7
3. Teori	7
3.1 Hva er en sosial gruppe	8
3.1.1 Hvorfor bli medlem i en gruppe som frivillig?	9
3.2 Sosial kapital og gruppedynamikk	9
3.3 Hva er motivasjon?	12
3.4 Sosial motivasjonsteori	13
4. Metode	17
4.1 Valg av forskningsdesign.....	17
4.2 Kvalitativ tilnærming	18
4.3 Kvantitativ tilnærming	18
4.4 Valg av tilnærming.....	18
4.5 Utvalg og gjennomføring	19
4.6 Validitet.....	20
4.7 Reliabilitet	21
4.8 Etikk	21
5. Analyse	22
5.1 Bakgrunnsinformasjon om de frivillige:	22
5.1.2 Oppsummering av bakgrunnsinformasjon om de frivillige	26
5.2 Motivasjonsfaktorer for å være frivillig på kamparrangementer i Tippeligaen	27
5.2.1 Oppsummering av motiveringsfaktorer	32
5.3 Analyse av gruppe, struktur og funksjon	32
6 Konklusjon	34
7 Avslutning	34
Litteraturliste	35
Vedlegg	37

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for problemstillingen

Vi ble informert og gjort oppmerksomme på et frivillighetsprosjekt som Norges idrettshøgskole (heretter omtalt som NIH) holdt på med, da innenfor håndball EM og ski VM i Oslo. Vi fant da ut at det ville være interessant og spennende å gjøre et lignende prosjekt innenfor fotballen i Norge, hvor vi har fokus på Tippeligaen. Vi vil se nærmere på om det er noen forskjell blant de frivillige sine motivasjoner for å jobbe på stadionene, og om det er noen likheter i bakgrunnsinformasjonen blant de frivillige.

De frivillige innenfor norsk idrett er en viktig ressurs. For de norske fotballklubbene er dette en viktig ressursgruppe som de er avhengige av for å kunne arrangere konkurranser. I befolkningen er det mange som kjenner til personer i sentrale roller i fotballklubbene. Disse personene er ofte omtalt i media, mens den antakelig største ressursgruppen i antall arbeidende personer (frivillige korps) ved kamparrangement får lite oppmerksomhet utad. Det frivillige korps er en gruppe som arbeider annenhver helg fra midten av mars til slutten av november, og derfor burde de kanskje være mer fremstilt utad med bakgrunn i arbeidsinnsatsen de legger ned.

Innenfor fotballen i Tippeligaen er det ulike typer frivillige i Tippeligaen. I den første gruppen er de frivillige som gjør dugnadsarbeid på enkelt arrangementer, og i den andre gruppen er det de faste frivillige gjennom hele konkurransesesongen. Vi vil i denne oppgaven ta for oss de faste frivillige som er registrert hos klubbene.

Fotball er i dag den desidert største idretten i Norge, den mest profesjonaliserte og den idretten med størst omløp av økonomiske midler. ”I 2010 budsjetterte Tippeligaklubbene med 1229 millioner kr i utgifter, i år vil dette beløpet ha sunket til 1210 millioner kr”.¹

¹ <http://www.vg.no/sport/fotball/norsk/artikkel.php?artid=10037735> 28/04.2011

Det er veldig interessant å tenke på at Tippeligaklubbene er helt avhengige av frivillighet på tross av de store økonomiske tallene som er i omløp i fotballverdenen. Uten de frivillige hadde det vært utfordrende å gjennomføre konkurransene.

Et pågående forskningsprosjekt (Hanstad, Skirstad, Skille og Wollebæk) fokuserer på frivillighet ved store arrangementer som VM, EM. Dette er arrangementer som foregår over en kort periode. I denne oppgaven går vi nærmere inn på fotballarrangementer som foregår annenhver helg fra midten av mars til slutten av november. Gjennom tidligere erfaring innenfor frivillig arbeid, synes vi at dette hørtes ut som et spennende tema, og et tema det ville være interessant å finne ut mer om. Opp gjennom flere år har vi opparbeidet oss en del bakgrunnsinformasjon om temaet frivillighet. Dette er med på å øke vår kunnskap, som vi igjen bruker når vi skal omtale temaet.

Med utgangspunkt i det ovenfor ønsker vi derfor å gå nærmere inn på hvem de frivillige er, og deres motivasjon for frivillig arbeid. I kartleggingen av hvem de frivillige er, ønsker vi å finne ut informasjon med bakgrunn i alder, kjønn og utdanning. På motivasjonsdelen av oppgaven, ønsker vi å se nærmere på om de frivillige drives av en indre eller en ytre motivasjon for deres engasjement i klubbene.

1.2 Problemstilling

Hver uke gjennom store deler av året blir det gjennomført kamparrangementer i Tippeligaen. I 2010 ble det gjennomført 240 kamper, hvor det i gjennomsnitt var 8108 tilskuere per kamp.² I henhold til informasjonen ovenfor kan man si at det kreves mye for å få gjennomført et kamparrangement på hver enkelt arena.

Som tidligere nevnt har NIH gjennomført undersøkelser på store arrangementer over kort tidsrom, men ingen undersøkelser på arrangementer som gjennomføres i løpet av store deler av året. Med informasjon som er beskrevet ovenfor synes vi det virker interessant å vite mer om denne viktige ressursen for klubbene. Med dette som bakgrunn blir vår problemstilling:

2

http://www.nifs.no/tilskuertall.php?land=1&t=5&fra=2010&til=2010&kamper=&sesonger=1&uten_lag=1&sortering=avgt

Hva er motivasjonen til å bedrive frivillig arbeid ved kamparrangement for eliteklubbene i norsk fotball? Og hvem er de som bedriver det frivillige arbeidet?

- *Hva motiverer de frivillige til deltagelse i gjennomføringen av en Tippeligakamp?*
- *Hvem er de arrangementsfrivillige ved Tippeligarenaene i norsk fotball?*

2. Frivillighet i Norge

2.1 Frivillighet generelt

I den norske kulturen står frivillighet sterkt. Det frivillige arbeidet i Norge utgjør ca 115 000 årsverk, og utgjør i Norge 63 % av arbeidsinnsatsen i frivillig sektor. På verdensbasis er arbeidsinnsatsen omtrent 38 %, noe som gjør at den norske dugnadsånden er på verdenstoppen.³

Det finnes også mye frivillig arbeid ellers i hverdagen. Dette kan blant annet være innad i humanitære hjelpeorganisasjoner, interesseorganisasjoner, politiske organisasjoner eller religiøst arbeid. I denne oppgaven tar vi for oss frivillighet rundt Tippeligaarrangementer

I Norge har vi over 50 000 registrerte frivillige organisasjoner.⁴ De største avdelingene innenfor det frivillige arbeidet er kultur, idrett og friluftsliv, som utgjør hele 51 % av den totale frivillige innsatsen. Innenfor frivillig sektor er kultur, idrett og friluftsliv den klart største sektoren når det kommer til antall medlemmer.⁵

Frivillighet har en egenverdi, og frivillig aktivitet er i seg selv et gode.

Norgesidrettsforbund olympiske og paralympiske komité er en selvstendig, uavhengig og frivillig organisasjon.⁶ Med begrepet selvstendig, uavhengig og frivillig organisasjon, mener vi her en organisasjon hvor det er frivillig å melde seg inn og ut av, samt at organisasjonen er selvstendig og uavhengig av andre organisasjoner for å gjennomføre sine aktiviteter.

³ http://www.frivillighetnorge.no/no/Om_Frivillighet_Norge/ 18/04.2011

⁴ http://www.frivillighetnorge.no/no/Om_Frivillighet_Norge/ 18/04.2011

⁵ Frivillig innsats sosial integrasjon, demokrati og økonomi, 2000, fagbokforlaget Dag Wollebæk, Per Selle og Håkon Lorentzen, side 43

⁶ NIFs lov § 1-1 andre ledd.

<http://www.lovdatab.no/nif/hifl-20070512-0001.html> 28/04.2011

NIF er en organisasjon som har en mangfoldig medlemsmasse både sosial og kulturell. Organisasjonen er åpen for alle uavhengig av ulike sosiale bakgrunner som religion, kjønn, hudfarge og økonomisk bakgrunn. Frivillighet i idretten tar selv ansvar for å opprettholde idrettslig aktivitet i Norge.

Begrepene som er omtalt ovenfor er sentrale begreper som blir brukt i forbindelse med frivillig arbeid. Begrepene er hentet fra frivillig Norge⁷. Frivillig Norge er et samarbeidsforum for hele den frivillige sektor.⁸

2.2 Hva er frivillig arbeid?

Vi benytter begrepet ”frivillig arbeid” som en fellesbetegnelse for alle typer bidrag som blir gitt av fri vilje, og som kommer individer eller grupper utenfor husholdningen til gode.⁹

Med begrepet frivillig arbeid menes det arbeid som er ubetalt og en deltakelse av fri vilje i frivillige organisasjoner. Disse faktorene er ikke nødvendigvis avhengige av hverandre for å dekke frivillig arbeid.

2.3 Hva kjennetegner frivillige organisasjoner?

En frivillig organisasjon er en sammenslutning av personer eller virksomheter, som driver frivillig virke på ikke fortjenestebasert og ikke-offentlig basis. Frivillig virke er virksomhet med ikke-kommersielt formål, som baserer en vesentlig del av sin virksomhet på gaver, kontingenter, innsamlede midler, eller frivillig arbeid og tidsbruk¹⁰.

Frivillighet i norsk toppfotball skiller seg delvis ut fra disse kjennetegnene. Grunnet profesjonalisering i store deler av toppfotballen, er ikke lenger fotballklubbene en ikke-kommersiell organisasjon. I tillegg til dette baserer ikke toppfotballklubbene store deler av virksomheten på gaver, kontingenter, innsamlede midler eller frivillig arbeid og tidsbruk. Allikevel er de avhengig av frivillig arbeid for å få gjennomført konkurransen. Frivillighet i toppfotballen omhandler ulike nødvendige arbeidsoppgaver, som for eksempel vakthold,

⁷ http://www.frivillighetnorge.no/no/Om_Frivillighet_Norge/Frivillighetspolitisk_Plattform/28/04.2011

⁸ http://www.frivillighetnorge.no/no/Om_Frivillighet_Norge/20/05.2011

⁹ Side 34, Frivillig innsats-Sosial integrasjon, demokrati og økonomi, 1 opplag 2000, Lorentzen, Selle, Wollebæk

¹⁰ http://www.frivillighetnorge.no/no/Om_Frivillighet_Norge/Frivillighetspolitisk_Plattform/28/04.2011

billettsalg, kiosksalg, rydding og sikkerhet. Med dette som bakgrunn mener vi at frivillighet i toppfotballen kan sammenlignes med andre frivillige organisasjoner, grunnet behov for frivillig arbeid og tidsbruk.

Norsk idrett har alltid vært en folkebevegelse og har hatt en sentral rolle i det norske samfunnet. I dag har Norges idrettsforbund 2 047 000 medlemskap og 11 793 idrettslag.¹¹ Grunnverdiene i norsk idrett bygger på at organisasjonen skal være en positiv verdiskaper både for individet og samfunnet, og ut fra dette styrke sin posisjon som folkebevegelse og drivkraft i det norske samfunn. Organisasjonens arbeid skal legge vekt på frivillighet, demokrati, lojalitet og likeverd. Den idrettslige aktiviteten skal bestå av grunnverdier som idrettsglede, fellesskap, helse og ærlighet. I kule punktene under ser en kravene som være oppfylt for å kunne kalle seg en frivillig organisasjon.

- Medlemskapet er frivillig
- Foreningene er uavhengig av tredjepart. (marked, offentlige myndigheter)
- Beslutningsstrukturene er demokratiske.
- Den viktigste ressursen er frivillig og ulønnet arbeid.
- Organisasjonen har en klar interesseforpliktelse ovenfor medlemmene.
- Arbeidet er målspesifikt og målorientert.¹²

Som vi ser i punktene over kan en frivillig organisasjon oppnå en medlemsgruppe som føler sterkere forpliktelse og tilhørighet til organisasjonen enn hva tilfellet kanskje ville vært i andre ikke-frivillige organisasjoner i annen sektor som ikke nødvendigvis er frivillig.

2.4 Kan vi si noe om hvem de frivillige er i idretten? Hvilke utfordringer står frivilligheten ovenfor i fremtiden?

Frivillige organisasjoner i Norge gjenspeiler det norske samfunnet. I organisasjonene finner en folk fra alle sosiale klasser, ulike kjønn, alder, utdanning og trosretning.

¹¹ <http://www.idrett.no/omnif/Sider/forside.aspx>

¹² Side 14 Norsk idrett – organisering, fellesskap og politikk, Utgave 1 2005, Akilles, Bernard Enjolras, Ørnulf Seippel og Ragnhild Holmen Waldahl

En forskningsrapport fra Karl Henrik Sivesind fra 2007 kartlegger noe om hvem de frivillige er. Når det kommer til aldersgruppering, skiller gruppen 25-49 år og 50-66 år seg mest ut blant de frivillige. Disse har henholdsvis 68 og 61 timer frivillig arbeid i gjennomsnitt per år. Ved kjønn skiller menn seg ut med 73 timer gjennomsnitt med frivillig arbeid per år, mens kvinner har 46 timer i gjennomsnitt med frivillig arbeid per år. Sektoren kultur, idrett og fritid skiller seg klart ut, med 24 timer i snitt for kvinner og 44 for menn per år. Når det kommer til husstand skiller gruppene ”par med barn” 7-19 år, og ”enslig forsørgere” seg ut. Par med barn mellom 7 og 19 år hadde i 2004 77 % deltagelse i frivillig arbeid siste år, mens enslig forsørgere hadde 72 %.¹³ Ut fra tallene ovenfor kan vi tolke det slik at egne barn er en viktig motivasjonsdriver for deltakelse i frivillig arbeid. Vi ser det slik at egne barn er en av de viktigste motivasjonsdriverne for deltakelse i frivillig arbeid og dette kan være det første møte de voksne får med frivillighet. Dette kan være i roller som trenere, oppmenn og i styrearbeid. Når det kommer til de unge aktive, opplever de ofte dette møtet gjennom å skaffe idrettslaget inntekt gjennom dugnadsarbeidet. Selv om mange får sitt første møte med frivillighet i idretten, har det i dagens samfunn blitt mer utfordrende å få folk til å gjøre dugnadsarbeid. Som vi nå skal se nærmere på, er det utfordringer i forhold til økonomi og tid.

Med dagens velferdsstat som Norge har blitt, kommer det nye utfordringer som de frivillige organisasjonene står ovenfor. Den sterke økonomiske veksten i Norge, fører til at enkeltindividene har fått en enda høyere levestandard og en større økonomisk trygghet. Dette er muligens med på å gjøre at stadig flere velger å betale seg ut av dugnadsarbeid. Grunnet den høye levestandarden, kan dette være med på at folk generelt bruker mer tid på andre faktorer, som kan komme i konflikt med tidsbruken i forhold til idrettslagene. Det er kanskje slik at med den sterke økonomiske veksten oppstår det nye vaner hos befolkningen. Utviklingen i det norske samfunnet kan ha gått fra å være et tradisjonssamfunn med familie, unger, stasjonsvogn, hytte og hund til å bli et mer urbanisert samfunn hvor arbeidstider, selvrealisering og enkeltindividet står sterkere i fokus for mange. Dette er en antakelse som vi har ut fra erfaringer, som ikke kan dokumenteres.

¹³ Frivillig sektor i Norge 1997-2004, frivillig arbeid, sysselsetting og økonomi, 2007, Institutt for samfunnsforskning, Karl Henrik Sivesind.

2.5 Frivillighet ved kamparrangement

Som tidligere nevnt finnes det mye informasjon om frivillighet, men det er lite forskning på selve frivilligheten ved store idrettslige arrangementer som foregår over en lengre periode. Med utgangspunkt i våre egne erfaringer som frivillig i idretten vil vi nå prøve å si noe om hva som kjennetegner frivilligheten ved kamparrangement.

Kamparrangementsfrivillighet er frivillighet som hører hjemme under kultur, idrett og frivillighet sektor. Allikevel er det slikt at denne typen frivillighet skiller seg ut fra annen type frivillig arbeid innenfor idretten. I breddeidretten vil frivillighet være aktiviteter med varighet opp mot syv dager i uken, mens ved kamparrangement i toppfotballen vil være mer frivillighet en til to ganger annenhver uke. En annen forskjell er at det i toppfotballen vil være slik at klubben har ansatt folk til å være overordnede ledere for de frivillige, mens det kan på breddenivå være frivillige folk i alle roller i klubben.

Det vil både i bredde- og toppfotballen være representanter fra alle sosiale grupperinger i samfunnet, både i form av kjønn, alder, utdanning, lønn og lignende. Kanskje er det slik at de som jobber frivillig ved kamparrangement ikke deltar aktivt i breddeidretten, men de har i likhet med frivillige i breddeklubber ofte et ønske med å bidra til klubben? (Se modell nummer 17 og vedlegg nummer 4)

Til forskjell fra de frivillige i en breddeklubb, kan det være slik at de frivillige ved kamparrangementer jobber frivillig uavhengig av om de har barn i klubben? (Se modell nummer 6.)

Begge påstandene er en av flere punkter vi ønsker å belyse under analysedelen av oppgaven.

3. Teori

I denne delen av oppgaven har vi valgt ut teorier som vi mener kan besvare vår problemstilling. I disse teoriene finner vi igjen sentrale variabler som vi også finner i vårt spørreskjema (se vedlegg nummer 2). Dette kan være med på å gi oss en økt forståelse av de spørsmålene som er beskrevet i problemstillingen.

3.1 Hva er en sosial gruppe

Frivillige innenfor både idretten og andre sektorer er en sosial gruppe, og kan defineres som en sosial enhet hvor medlemmene påvirker hverandre gjensidig og har felles interesser over tid.¹⁴

Gruppen av frivillige på kamparrangementer kan vi kategorisere som en sekundær gruppe. En sekundær gruppe kjennetegnes ved at det er en mer upersonlig gruppe som er mer saksorientert.¹⁵

En sekundærgruppe er en gruppe hvor medlemmene er mer upersonlige enn hva de ville vært i en primærgruppe, hvor medlemmene kan ha nære bånd. Dette kan være familie, venner eller kolleger¹⁶ En sekundærgruppe som de frivillige i fotballen er medlem av er en type interesseorganisasjon i de ulike fotballklubbene i Tippeligaen. Sekundærgruppene i Tippeligaen har egne verdier og de jobber mot interesser og mål som kommer deres klubb til gode.

Andre kriterier som må være oppfylt for at en gruppe skal kunne kalles en sosial gruppe er:

- Et visst antall personer (tre eller mer).
- Gjensidig innflytelse mellom medlemmene.
- Gruppen samhandler ansikt til ansikt.
- Gruppen har felles interesser over lengre tid.
- Gruppen har egne spilleregler (felles normer).
- Synlig medlemskap.
- Individuer kommer og går, gruppen består.¹⁷

Kriteriene ovenfor finner vi igjen i det frivillige korpset. Det frivillige korpset består ofte av minst 100 personer. De påvirker hverandre gjensidig gjennom sine handlinger, dette kan

¹⁴ Side 231, Psykologi i organisasjon og ledelse, 3 utgave 2003, fagbokforlaget, Geir Kaufmann og Astrid Kaufmann

¹⁵ Side 233, Psykologi i organisasjon og ledelse, 3 utgave 2003, fagbokforlaget, Geir Kaufmann og Astrid Kaufmann

¹⁶ Side 233, Psykologi i organisasjon og ledelse, 3 utgave 2003, fagbokforlaget, Geir Kaufmann og Astrid Kaufmann

¹⁷ Side 231/232 Psykologi i organisasjon og ledelse, 3 utgave 2003, Fagbokforlaget, Geir Kaufmann og Astrid Kaufmann

være ved at to personer med like arbeidsoppgaver samarbeider. Ofte foregår arbeidet ansikt til ansikt. Gruppen har en interesse for den klubben de jobber for. Gruppen har spilleregler i forhold til hvordan de skal løse ulike oppgaver. De frivillige har et synlig medlemskap gjennom at de ofte kler seg i synlig klær på kamparrangement. Det vil alltid være utskiftninger blant de frivillige, men det frivillige korpset (gruppen) vil alltid bestå. Dette er observasjoner med bakgrunn i egne erfaringer fra frivillig arbeid.

3.1.1 Hvorfor bli medlem i en gruppe som frivillig?

Vi tror det er slik at mange melder seg inn i en frivillig organisasjon grunnet organisasjonens interesser, og et ønske om å bli en del av dette nettverket. I et slikt nettverk vil man kunne finne "likesindige", og dermed utvikle et sosialt nettverk. Et av menneskers grunnleggende behov i livet, er sosial tilknytning til andre mennesker. Antall tilknytninger kan variere fra menneske til menneske, men alle mennesker har behov for en eller annen form for tilknytning til andre mennesker.

3.2 Sosial kapital og gruppedynamikk

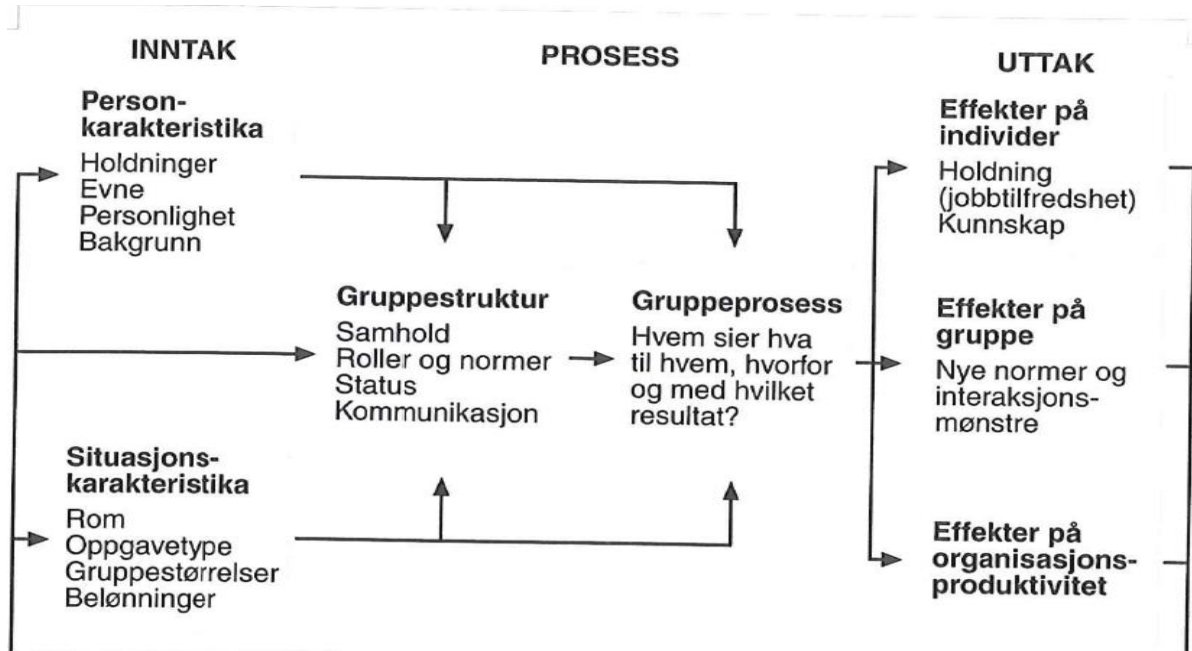
Sosial kapital skiller seg fra økonomisk kapital i den grad at det ikke er varer eller penger som utveksles, men individers kunnskaper, ferdigheter og kulturelle kompetanse.¹⁸

Selvrealisering kan være en medvirkende faktor som gjør at folk melder seg som frivillig. Ved å utvikle sin sosiale kapital gjennom frivillig arbeid kan vedkommende føle seg vel eller mer utviklet. I analysedelen har vi et ønske om å se nærmere på hvilke kunnskaper og ferdigheter som individet tilegner seg under frivillig arbeid. I tillegg ønsker vi å se kort på den kulturelle kompetansen, som omtolkes til å være en sosial faktor i individets hverdag.

Har man et velfungerende sosialt nettverk, kan dette bidra til å øke selvtilliten til enkelt individer i andre situasjoner, som for eksempel i arbeidslivet. I mange situasjoner vil man foreta en sosial sammenligning med andre mennesker, og i den forbindelse er det viktig å motta tilbakemelding på våre handlinger fra andre mennesker. Dette er med på å bygge opp vår oppfatning av egen mestringssevne.

¹⁸ Bø & Schiefloe 2007:158-194 <http://guldseth.wordpress.com/sosial-kapital/> 18/05.2011

Vi mennesker er bygd opp slik at vi er avhengig av å motta en eller annen form for tilbakemelding på våre handlinger. Disse tilbakemeldingene er med på å øke eller minke motivasjonen vår til å gjøre nye eller gamle handlinger.



¹⁹ Figur 9.1 Åpen systemmodell for hvordan grupper fungerer

Vi har valgt oss ut åpen systemmodell fordi denne gir oss et godt innblikk i hvordan personlighet og situasjonskarakteristika danner gruppens valg av løsning og gjennomføring av ulike oppgaver.

Ovenfor i figur 9.1 har du et eksempel på hvordan en gruppe fungerer satt i en systemmodell. Hele modellen bygger på tre hovedvariabler: Inntak, prosess og uttak. Inntak vil si de elementene som går inn i et system eller en modell. Dette kan være personkarakteristika satt sammen med situasjonskarakteristika. Videre har man en prosess hvor en organiserer aktivitetene i ulike sekvenser. Siste variabelen er uttak, hvor effektene av prosessen kommer ut av systemet og danner ulike effekter.

Ut fra modellen har man personer som står utenfor et system, men som ønsker å bli medlem av eller komme inn i systemet. Disse personene har ulike karakteristika, som for eksempel holdninger, personlighet og bakgrunn. Dette settes så inn i en gruppestruktur, hvor det skjer en prosess der de får tildelt ulike roller i gruppen, og må forholde seg til de

¹⁹ Side 237, Psykologi i organisasjon og ledelse, 3 utgave 2003, Fagbokforlaget, Geir Kaufmann og Astrid Kaufmann

normene som allerede finnes i gruppen. I tillegg til dette oppstår det et samhold og kommunikasjonen utvikles.

For å finne ut av resultatene ved uttaket, må man se på situasjonskarakteristikkene som kommer inn med inntakene. I denne modellen befinner de seg i et rom, i denne oppgaven vil dette rommet være fotballarenaer rundt omkring i Norge ved kamparrangement. Alle de frivillige har ulike oppgavetyper, og gruppestørrelsen varierer fra oppgave til oppgave. Det er normalt at frivillige ved kamparrangementer får en eller annen form for belønning ved start og eller slutten av sesongen i form av utstyr, billetter, sosiale aktiviteter og lignende.

Når det kommer til gruppeprosessen er fotballklubbene ofte inndelt i en toppledelse, som har hovedansvaret for de ulike avdelingene som er i klubben. De klubbene denne oppgaven bygger har egne arrangementsansvarlige som står for det overordnede ansvaret med kamparrangementet. På kamparrangement har man delt opp de ulike oppgavene til avdelingsledere, som har kommunikasjon til de frivillige på sin avdeling. Avdeling i denne sammenheng kan være sikkerhet, billett, kiosk, servering, VIP, helse og salg.

Dette systemet avsluttes med et uttak hvor man da har følgende tre ulike faktorer:

- Effekter på individer
- Effekter på gruppe
- Effekter på organisasjonsproduktivitet

Det første punktet omhandler individets holdninger til eget arbeid og kunnskap. For å oppnå best mulig effekt, burde individet være fornøyd med eget arbeid, føle at dens arbeid har en betydning for andre personer på kamparrangement. At individet føler tilstrekkelig kunnskap til å løse utfordringene og oppgavene han/hun står ovenfor ved et kamparrangement, kan være motivasjonsfremmende.

Det andre punktet omhandler effekten gruppen har. Ved en positiv effekt vil dette bidra til at gruppe dynamikken bedres enda mer enn tidligere. Det vil også ved en negativ uttak kunne gi nye normer og nye grupper innad i gruppen. Det kan også oppstå en konflikt eller splid internt.

Det siste punktet bidrar til å gi eksterne faktorer en oppfatning av klubben. Ved god organisasjonsproduktivitet vil man oppnå positive oppfatninger, som igjen kan gi en god

anerkjennelse og belønne klubben på flere ulike måter. Ved negativ organisasjonsproduktivitet vil man kunne oppnå en svak oppfatning eksternt, som vil ramme klubben negativt. Denne modellen vil vi se nærmere på i analysen, hvor vi sammenligner svarene fra spørreskjemaet og variablene i modellen.

Som tidligere nevnt består en gruppe av flere personer. Vi vil nå i de neste avsnittene ta for oss motivasjonen til individene. Individene har en eller annen form for motivasjon til å delta i en gruppe, og vi nå prøve å finne ut mer om deres motivasjon.

3.3 Hva er motivasjon?

Motivasjon er prosess som setter i gang, gir retning til, opprettholder og bestemmer intensitet.²⁰

Kanskje kan man tolke det slikt at motivasjon til frivillige arbeid, er høyere enn ved vanlige arbeid. Dette kan begrunnes med, at de frivillige jobber av fri vilje uten å motta noen økonomisk betaling.

I motivasjon skiller en mellom indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon omhandler faktorene som ligger i selve utførelsen av arbeidet. For å oppnå indre motivasjon, er det viktig å føle at en har kompetansen for å kunne løse gitte oppgaver på best mulig måte ut fra egne forutsetninger. De som løser den gitte oppgaven må føle at man selv har en form for medbestemmelse i arbeidet.²¹

Eksempler på indre motivasjon i forhold til frivillig arbeid ved kamparrangement, kan være et ønske om å bidra for klubben i ditt nærområde. Her kan det være slik at de frivillige melder seg inn av fri vilje, med lave forventninger om belønning i form av fysiske gjenstander, økonomisk utbytte eller lignende.

I ytre motivasjon ligger kilden til motivasjon, utenfor selve jobbaktiviteten. Her er det belønninger som er hovedkilden til motivasjon til et gitt arbeid. Forskere hevder at denne motivasjonen kan holde et individ motivert til å bedrive arbeid i et kortere tidsrom enn tilfellet er ved indre motivasjon.²²

²⁰ Side 43, Psykologi i organisasjon og ledelse, 3 utgave 2003, Fagbokforlaget, Geir og Astrid Kaufmann

²¹ Side 51, Psykologi i organisasjon og ledelse, 3 utgave 2003, Geir Kaufmann og Astrid Kaufmann

²² Side 51, Psykologi i organisasjoner og ledelse, 3 utgave 2003, Geir Kaufmann og Astrid Kaufmann

Eksempler på ytre motivasjon kan være at man arbeider ut fra et ønske om å motta klubbeffechter, økonomisk utbytte og eventuelt offentlig anerkjennelse.

Indre motivasjon er kanskje den viktigste motivasjonen over tid, og blant frivillige er nok dette den største motivasjonen til å bedrive frivillig arbeid. Ettersom det frivillige arbeidet er av fri vilje, er det liten sannsynlighet for at det er den ytre motivasjonen som driver de frivillige. Det er den indre motivasjonen som er den viktigste, og dermed er det viktig at klubbene har fokus på å utvikle kompetanseopplevelsen til de frivillige. De frivillige har selvbestemmelse i den grad at de selv ønsker å delta som frivillig.

Et viktig element i indre motivasjon, er kunnskap om de utfordringene du står ovenfor. For at de frivillige skal oppnå best mulig kunnskap, sørger klubbene for at de frivillige har kunnskap nok til å dekke kravene som Norges fotballforbund (heretter omtalt som NFF) har i forhold til kampavvikling. Dette dreier seg om regler fra sikkerhet til det sportslige.²³ For å sikre at dette gjøres best mulig, hender det ofte at hver enkelt klubb har sin egen bedriftspolitik som omhandler hvordan klubben organiserer det frivillige arbeidet ved kamparrangementer. Dette kan være forberedelse før sesongen starter, gjennomgang av rutiner, handlingsplaner og hvordan de legger til rette for kommunikasjon mellom de frivillige og ledelsen i klubben. Dette punktet er sentralt i forhold til indre motivasjon, hvor man omtaler kunnskap hos enkelt individet som en viktig del av indre motivasjon.

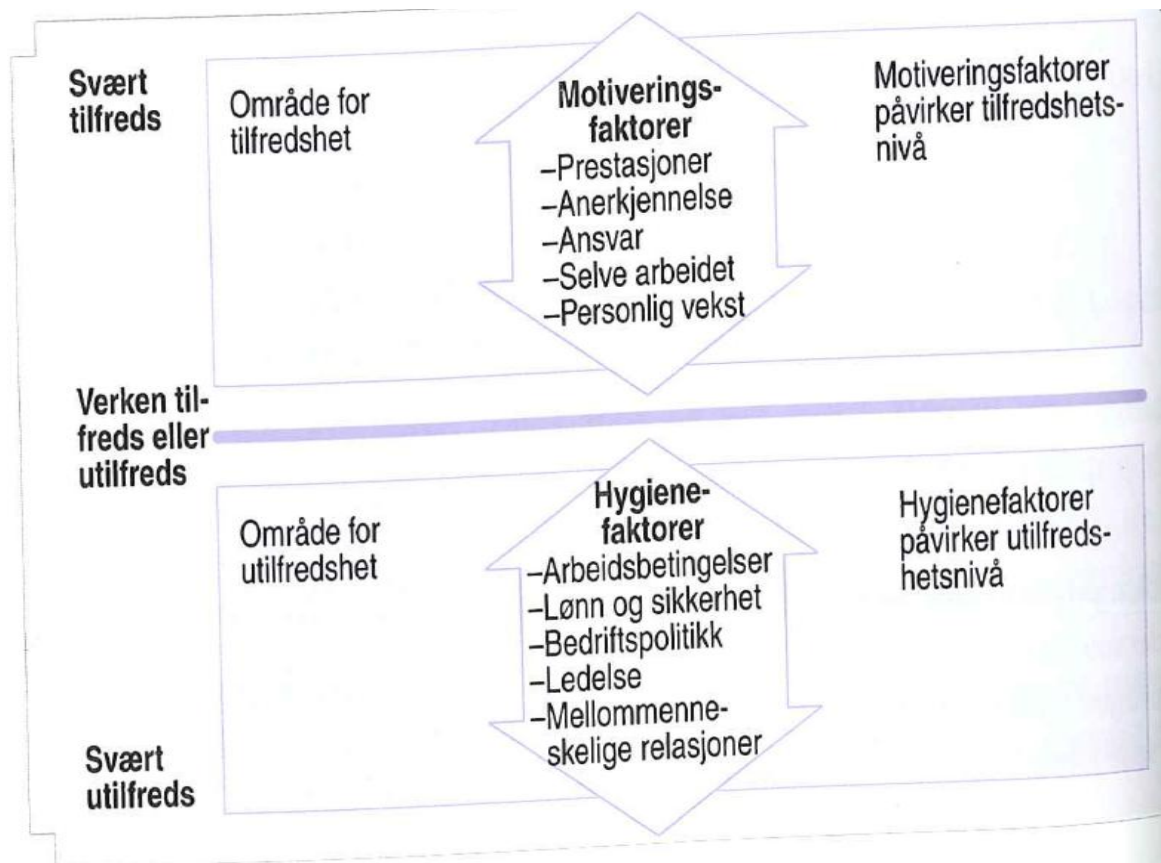
3.4 Sosial motivasjonsteori

I denne oppgaven har vi valgt oss ut Herzberg tofaktorsteori som vår motivasjonsteori. Bakgrunnen for valg av Herzberg finner i oppbygningen av teorien. Vi tror at det er slik at den personlige hverdagen (faktorer som er med på å gjøre at et individ har det bra i hverdagen) må være tilstede for at et individ melder seg som frivillig. Denne teorien sier at den personlige hverdagen må være stabil for at man skal kunne oppnå motivasjon. Derfor finner vi denne teorien aktuell til vår oppgave.

Tofaktorsteorien hører hjemme under sosiale motivasjonsteorier. Sosiale motivasjonsteorier er teorier som legger vekt på at motivasjon er et resultat av individets opplevelse av likeverd og rettferdighet i forhold til medarbeidere i jobb eller arbeidsliv.

²³ ²³ http://www.fotball.no/nff/Regler_og_retningslinjer/Reglementene-listeform/Kampreglement/28/04.2011

Herzberg skiller mellom to faktorer i sin teori, motiveringsfaktorer og hygienefaktorer. Motiveringsfaktorer kan ses i sammenheng med følgende nivå i Maslows pyramide: påskjønnelse og selvrealisering. Hygienefaktorene kan ses som følgende faktorer i Maslows pyramide, fysiologiske, sikkerhet og sosiale faktorer.



²⁴ Figur 2.6 Herzbergs teori om motivering – og hygienefaktorer

Motiveringsfaktorene er egenskaper ved arbeidet som fremmer tilfredshet til jobben ved tilstedeværelse. Når det kommer til hygienefaktorer er dette egenskaper ved arbeidet som bidrar til unngåelse av mistilfredshet ved fravær av negative arbeidsbetingelser.

For å se tofaktorsteorien i forhold til frivillighet, kan vi gjøre følgende tanker:

Mellommenneskelige relasjoner vil være relasjoner mellom de frivillige. Dette er en viktig del av det frivillige arbeidet, ettersom det er helt avgjørende at de frivillige trives i arrangementsituasjoner. Dette er et sosialt behov, som klubbene kan legge til rette for å fremme tilfredshet til det frivillige arbeidet.

²⁴ Side 58, Psykologi i organisasjon og ledelse, 3 utgave 2003, fagbokforlaget, Geir Kaufmann og Astrid Kaufmann

Ledelse er ledelsen av de frivillige på selve kamparrangementet. Måten ledelsen opptrer ovenfor det frivillige korpset er en viktig faktor for å unngå mistilfredshet. Et par viktige faktorer her er lederstilen som ledelsen utøver ovenfor de frivillige, men også medbestemmelsen de frivillige oppfatter mot ledelsen.

Bedriftspolitik omhandler hvordan klubbene organiserer det frivillige arbeidet, helt fra toppledelsen til de frivillige på "gulvet". For å oppnå best mulig organisering kan det tenkes at det er en vanlig prosedyre med kursing av de frivillige på ulike senarioer som kan oppstå i løpet av en konkurransesesong.

Lønn og sikkerhet vil i forhold til frivillighet gjelde belønningssystemer. Hva får de frivillige for sitt arbeid under kamparrangementer?

Arbeidsbetingelser vil i forhold til frivillighet være hvordan klubben legger opp til arbeidsbetingelsene til hver enkelt frivillig. Dette kan være arbeidstider (oppmøtetid), hvor mange kamparrangementer man må delta på i løpet av sesongen.

Dette er som tidligere nevnt faktorer som kan være med å unngå utilfredsheten, men som samtidig ikke gir økt tilfredshet.

Personlig vekst vil i denne sammenheng være for eksempel kompetanseheving innenfor sitt ansvarsområde ved kamparrangement. Ved økt kompetanseheving kan det øke individets oppfatning av egen rolle og dens viktighet ved kamparrangement. I vedlegg nummer 9 ser man at de frivillige i stor grad tilegner seg kunnskap gjennom deres arbeid som frivillig.

Selve arbeidet individet gjør og dens oppfatning av betydningen av arbeidet, vil være med på å gi individet en oppfattelse av eget arbeid.

Ansvar vil i forhold til frivillighet være med på gi en oppfatning av at man har medbestemmelse og et ansvar. Ved økt ansvar i forhold til andre, vil individet oppfatte en sterkere betydning av sitt arbeid.

Anerkjennelse handler om å få en eller annen form for anerkjennelse av andre individer for sitt virke under kamparrangementer. Dette kan både være av ledere, naboer, venner og familie.

Prestasjoner vil i denne sammenheng være løsninger av gitte oppgaver, og tilbakemeldinger som individet får for sin løsning av arbeidsoppgaven. Jo bedre tilbakemelding, jo høyere oppfattet prestasjon vil individet ha.

I forhold til frivillighet kan det kanskje tenkes at hygiene faktorene ofte er innfridd før de melder seg som frivillige. Dette medfører at de frivillige organisasjonene kan ha økt fokus på motiveringsfaktorene, for å gi økt motivasjon hos de frivillige.

4. Metode

4.1 Valg av forskningsdesign

Ved innsamling av datamateriale, er man avhengig av å ha en forskningsdesign som er best egnet til å besvare den problemstillingen vi har valgt. Ettersom denne oppgaven er en del av et større forskningsprosjekt (NIH), har vi hatt klare retningslinjer i valg av metode. I denne delen av oppgaven er dette løst ut fra disse retningslinjene som ligger fra NIH.

Vi skiller mellom to mulige forskningsdesign, dette er intensivt (dybde) og ekstensiv (bredde) design. Ved bruk av intensiv design ønsker man å gå i dybden av et fenomen, mens ved en ekstensiv design ønsker en å omfange bredden av et fenomen.

Ut fra vår problemstilling hvor vi ønsker å kartlegge motivasjon og finne ut hvem de frivillige er, falt vårt valg på ekstensivt design. Dette gjorde vi på grunnlag av antall enheter i vår undersøkelse. Klubbene som deltok i undersøkelsen ga oss tilgang på litt over 400 frivillige. På det tidspunktet manglet vi sentral informasjon (kjønn, alder, og så videre) og derfor tok vi med alle de 400 frivillige fremfor et utvalg. Dette for å danne et best mulig bilde av de frivillige. Ettersom vi har over 400 enheter, vil det være veldig ressurskrevende å skulle gå i dybden på hver enkelt i forhold til motivasjon og bakgrunnsinformasjon. En av våre utfordringer ved valg av ekstensiv forskningsdesign er at informasjonen til enhetene kan oppfattes som overfladisk, om vi ikke hadde et grundig spørreskjema. Faren ved dette er at mange kan oppfatte dette som lite relevant, og dermed påvirke datainnsamlingen vår.

Gjennom denne oppgaven har vi et ønske om å forklare nærmere om de frivillige i en kamparrangement situasjon. Vi ønsker gjennom oppgaven å finne mer ut om de frivillige ved kamparrangement i Tippeligaen. Vi har derfor valgt oss ut klubbene Fredrikstad Fotballklubb, Stabæk fotball, Tromsø idrettslag og Vålerenga idrettsforening.

Ved endt oppgave har vi et ønske, med noe usikkerhet å kunne si noe nærmere hvem de frivillige er. I denne oppgaven benyttet vi oss av statistisk generalisering. Med vårt utvalg av populasjon har vi generalisert fra et utvalg enheter, som kan være med å danne et inntrykk av et større utvalg enheter vi ikke har studert. Ved bruk av statistisk generalisering håper vi å kunne danne et bedre bilde av alle de frivillige i Tippeligaen.

4.2 Kvalitativ tilnærming

Ved bruk av kvalitativ metode samler man inn svar gjennom ord. Respondenten står friere til å gi en dypere forståelse av svarene som blir gitt. Gjennom denne tilnærmingen kan svarene gi en mer spesifikk og detaljert bakgrunn for problemet. Metoden er også med på å skape høy begrepsgyldighet, gjennom at vi får en mer spesifikk og riktigere data fra de man intervjuer. Dette er med på å gjøre at man lettere kommer under huden på den man intervjuer og får tak i dens virkelighetsforståelse. Ved kvalitativ tilnærming bruker ofte forskere ulike former for intervjuer, det kan være enkelt intervju, gruppeintervju eller telefonintervju.

4.3 Kvantitativ tilnærming

Ved en kvantitativ tilnærming henter man svar i form av tall, for eksempel valg av spørreskjema. Fordelene ved kvantitativ tilnærming er at det blir lettere å behandle informasjon i ettertid. Det er med på å avgrense undersøkelsen gjennom tydelige start og slutt tidspunkter. Det er med på å skape en større mulighet for forskerne å spørre flere respondenter enn ved en kvalitativ tilnærming. Dette kan begrunnes i lavere kostnader og tidsbruk. Denne typen undersøkelse har grunnet muligheten for mange respondenter, en høy ekstern gyldighet.

Det negative ved en kvantitativ tilnærming er grunnet høy andel av enheter vil det være vanskelig å kunne gå i dybden. Samtidig som det også vil være vanskelig å finne nærmere ut om hver enkel respondent. Den kvantitative tilnærmingen kan påtvinge meningene hos respondentene gjennom svaralternativene i et spørreskjema.

4.4 Valg av tilnærming

Med bakgrunn i vår problemstilling, utvalg av enheter og tilgjengelige ressurser, har vi valgt en kvantitativ tilnærming. Gjennom spørreskjemaet får vi et bilde av hvem de frivillige er, og deres motivasjon til frivillig arbeid ved kamparrangement.

Gjennom våre svaralternativer i spørreskjemaet, har vi lagt til rette for alternativer som ikke skal påtvinge respondentene meninger vedkommende ikke står innenfor. Vi valgt en statistisk generalisering i denne oppgaven. Vi har valgt oss ut fire klubber i Tippeligaen, og håper med dette at vi kan si noe om det frivillige korpset hos de andre klubbene i Tippeligaen som vi ikke har hatt mulighet til å studere.

4.5 Utvalg og gjennomføring

Ved vårt valg av metode har vi sikret oss viktige primærdata som ikke var hentet inn tidligere. Ved gjennomføringen av denne undersøkelsen hadde vi ikke kapasitet til å undersøke alle klubbene i Tippeligaen. Vi gjorde derfor et utvalg, som vi mener kan ses i sammenheng med problemstillingen vi har valgt. Når vi foretok vårt utvalg ønsket vi Tromsø IL grunnet deres geografiske beliggenhet og Fredrikstad FK grunnet ny opprykket til Tippeligaen. Vålerenga IF og Stabæk var et tilfeldig utvalg. I forkant av oppgaven ble det diskutert om vi skulle bruke andre klubber, men med bakgrunn av tilgjengeligheten til klubbene valgte vi oss disse fire klubbene. Grunnet tilgjengeligheten til klubbene hadde det vært utfordrende for oss om vi skulle ha valgt en metode for utvalg. I forhold til utvalg er vi nærmest et rent tilfeldig utvalg. Forskjellen på vårt prosjekt og tilfeldig utvalg er at vi ikke har trukket ut de klubbene vi undersøker i prosjektet.

Vi ser at det kan være problematisk å ha to lag som tilhører Oslo området, og gyldigheten hadde vært bedre med et lag fra enten Vestlandet, Sørlandet eller Midt-Norge.

Det endelige utvalget ble tatt ut fra tilgjengelighet og informasjon fra klubbene. Samtidig ønsket vi å nå ut til alle respektive frivillige i klubbene, derfor var tilgjengelighet og informasjon viktig for oss. Utvalget ble også valgt ut fra begrenset mulighet av tid og ressurser til å besøke eller ta kontakt med de 16 Tippeligaene i Norge.

Vi la tre kriterier til grunn for vårt valg av metode. Første kriteriet omhandlet kostnader. Etersom vi er studenter, og dette er en bacheloroppgave på 15 studiepoeng hadde vi ikke budsjett til å reise rundt å samle inn data. Neste kriteriet var hurtighet og tid i forhold til å fremvise et forskningsprosjekt. Det siste kriteriet var hvilken type grupper er det vi undersøker. Med bakgrunn i kostnader og tid, var den enkleste måten å nå ut til alle de frivillige på, gjennom e-post og spørreskjema. Gjennomføringen ble gjort ved utarbeidelse og utsendelse av spørreskjema. Til dette brukte vi programmet Questback. Dette fordi det gjorde jobben enklere i henhold til strukturering, purring og systematisering av svar. I tillegg til dette var det også enklere å nå ut til alle enhetene.

Primærdataen ble lagt inn dataprogrammet SPSS, hvor vi analyserte viktige nøkkeltall som var i henhold til vår problemstilling. Nøkkeltall vi så på, var med på å gi oss en bedre forståelse for de frivilliges motivasjon og deres bakgrunn.

I vårt spørreskjema skiller vi mellom tre ulike spørsmålstyper. Første spørsmålstype er kategori svar, som er spørsmål med ja/nei spørsmål. For best mulig tilbakemelding og kunnskap fra de som svarer, har vi prøvd å ha færrest mulig ja/nei spørsmål. Andre spørsmålstype er rangordnede svar, hvor man har gradering av spørsmålet, som igjen kan gi flere nyanser i svarene. Den siste spørsmålstypen er metriske svarmetoder, som vil si forholdstall. Dette er vilkårlige spørsmål, og det er ingen form for gradering av viktigheten på spørsmålene. Eksempler på det er spørsmål om totalt antall organiserte treninger i uken. På slutten av spørreskjemaet (se vedlegg nr 2) har vi med lukkede og åpne svar, hvor vi som forskere legger føringer på svarene, men hvor også respondent kan komme med tilleggsinformasjon til spørsmålet som blir stilt.

For å unngå misforståelser ble det utarbeidet et følgebrev (se vedlegg nr 1), som ble sendt ut i e-posten med spørreskjemaet. I tillegg til dette fulgte det med kontaktinformasjon, etiske regler i forhold til makulering av lister etter endt oppgave.

4.6 Validitet

*”Validitet er en betegnelse på hvor godt man klarer å måle det man har til hensikt og måle eller undersøke”.*²⁵

Når vi har innhentet data til vår undersøkelse er det viktig at konklusjonen er gyldig og sier noe om det den faktisk skal si noe om. *Vi kan aldri generalisere til noe annet enn den populasjonen utvalget er trukket fra, og til det tidspunktet undersøkelsen er foretatt på.*²⁶ Om vi ser dette i sammenheng med vårt eget spørreskjema, så må vi være forsiktige med generalisere til å gjelde alle Tippeligaklubbene i Norge. Ettersom vi ikke har undersøkt klubber på Sørlandet, Vestlandet og Midt-Norge, er det vanskelig for oss å kunne si at de resultatene vi har kommet frem til, vil være de samme på Vestlandet, Sørlandet og Midt-Norge. I forhold til geografisk beliggenhet og svarprosent fra respondentene er det vanskelig å si noe om hele populasjonen. Dermed kan vi ikke med sikkerhet si at vår oppgave oppfyller de høyeste krav om validitet. Vi kan aldri vite om respondenten har svart 100 % ærlig på våre spørsmål, og kanskje svarer de i utgangspunkt med å sette klubben deres i et bestemt lys.

²⁵ <http://no.wikipedia.org/wiki/Validitet> 08/05.2011

²⁶ Side 365 Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode, 2 utgave 2005, Høyskoleforaget, Dag Ingvar Jacobsen

Spørsmålene kan oppfattes uklare, men vi har så langt som det er mulig prøvd å lage spørsmålene så forståelige som mulig. Med bakgrunn i vår statistiske generalisering mener vi at utvalget skal kunne danne et bilde av situasjonen rundt de frivillige i Tippeligaen i Norge.

4.7 Reliabilitet

Reliabilitet handler om undersøkelsenes pålitelighet og troverdighet av resultatene som har kommet frem i oppgaven. Når det kommer til reliabilitet handler dette om vi har greid å måle det vi faktisk ønsker å måle, og om resultatene er til å stole på. Vårt ønske for prosjektet er å gi et så riktig bilde av situasjonen som mulig for de frivillige, og for å oppnå dette er vi avhengig av å få en relativ høy svarprosent. Prosjektet burde hatt en svarprosent på over 60 % for å kunne kalle det et godt resultat. I dette prosjektet oppnådde vi en svarprosent på 50 %. Vi vil si at dette er et ok svarprosent med tanke på antall respondenter.

4.8 Etikk

Etikk er læren om hva som er galt eller riktig atferd. *I dagens forskningsetikk vektlegger man tre krav. I vår oppgave gjelder dette kravet om informert samtykke, kravet om privatliv, samt kravet om at resultatene blir korrekt gjengitt.*²⁷

I forbindelse med informert samtykke er det viktig at den som undersøkelsen deltar frivillig i undersøkelsen, at undersøkelsen undersøker det den skal, og at respondenten vet alt om farer og gevinster denne undersøkelsen kan medføre. Ved utarbeidelse av spørreskjemaet har vi valgt å ta kontakt med lederne for de frivillige. Lederne har så hatt muligheten til å ta opp dette internt, før de har gitt oss tilbakemelding og kontaktinformasjon til de frivillige. Videre ved utsendelse av spørreskjema ble det lagt med et informasjonsbrev (vedlegg1), samt at alle frivillige har hatt muligheten til å kunne melde seg av hvis de hadde behov for det. *I sin strengeste form skal ikke bare de som undersøkes, ha fått full informasjon, de skal også ha forstått informasjonen.*²⁸

Når det kommer til kravet om privatliv, er alle respondenter i skjemaet vårt anonyme. I vårt spørreskjema så kan respondentene oppfatte spørsmålene om nasjonalitet og

²⁷ Side 46-50, Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode, 2 utgave 2005, Dag Ingvar Jacobsen, Høyskoleforlaget

²⁸ Side 47, Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode, 2 utgave 2005, Dag Ingvar Jacobsen

bruttoårsinntekt som sensitiv informasjon. For å skjerme om privatlivet burde vi hatt et svaralternativ for de som ikke ønsker å svare på disse to spørsmålene.

Ved endt undersøkelse vil all kontaktinformasjon som vi har mottatt under prosessen bli makulerer etter kravene.

Muligheten til å identifisere enkeltpersoner ut fra data er tilstede i liten grad. Ved spørsmålene om nasjonalitet, fødselsår og arbeidsoppgaver kan man ved noen tilfeller danne seg en anelse om hvem dette kan være. Ved innsamling av informasjon om respondentene har vi mottatt e-post adressene til alle respondentene. Denne informasjonen har blitt brukt på en ansvarlig og etiske måte. Ved at vi har e-post adressene til respondentene kan dette gi en svakere opplevd anonymitet blant respondentene.

I denne undersøkelsen vil resultatene bli gjengitt så korrekt som mulig i analysedelen.

*Alle kravene ovenfor er vanskelige å tilfredsstillte fullt ut i et forskningsprosjekt. Derfor må kravene ses på som idealer, noe vi bør etterstrebe.*²⁹

I hele denne prosessen har vi prøvd å etterstrebe og tilfredsstillte disse kravene så godt vi kan, uten at dette rammer forskningen på en negativ måte.

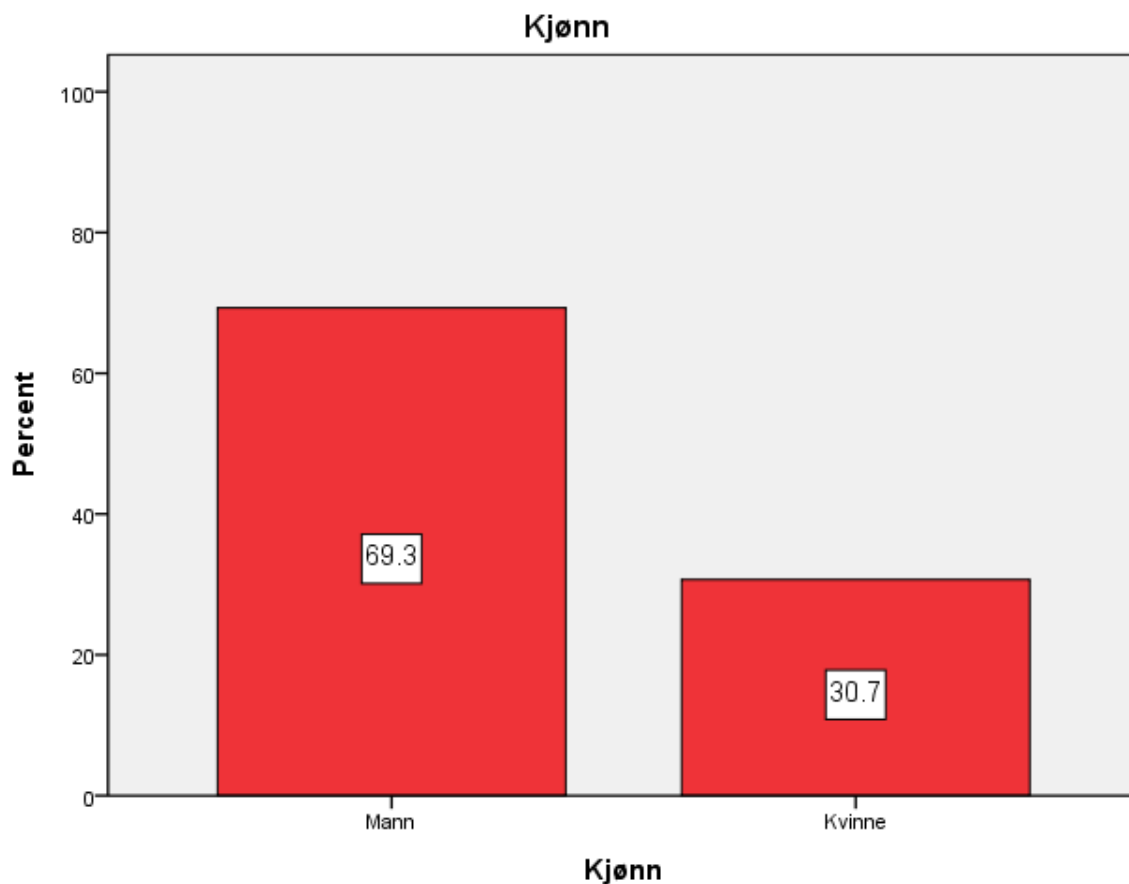
5. Analyse

I denne delen skal vi nå analysere og diskutere de funnene som er gjort gjennom spørreskjemaet (se vedlegg nummer 2). Resultatene vil knyttes opp mot den tidligere fremstilte teorien, og vil bli diskutert med utgangspunkt i problemstillingen om hvem de frivillige er og hvilken motivasjon de har til å være frivillig på et kamparrangement i Tippeligaen. Analysen vil både inneholde analyse og diskusjon på det generelle nivået. I analysedelen vil alle tall bli oppgitt i hele tall. I denne delen av oppgaven vil vi se på frivilligheten generelt, ikke på forskjellen mellom klubbene. Dette grunnet ingen signifikant forskjell mellom klubbene i svarene deres.

5.1 Bakgrunnsinformasjon om de frivillige:

²⁹ Side 51, Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode, 2 utgave 2005, Høyskoleforlaget, Dag Ingvar Jacobsen

Her i bakgrunnsinformasjonsdelen ønsker vi å si noe nærmere om kjønnsfordelingen blant de frivillige, gjennomsnittsalder, hvilken klubb de tilhører, nasjonalitet, hvor lenge de har jobbet som frivillig, den høyeste utdanningen de frivillige har, årsinntekten, antall i husstanden og om de har barn i klubben.



Modell 1, Kjønnsfordeling av frivillige

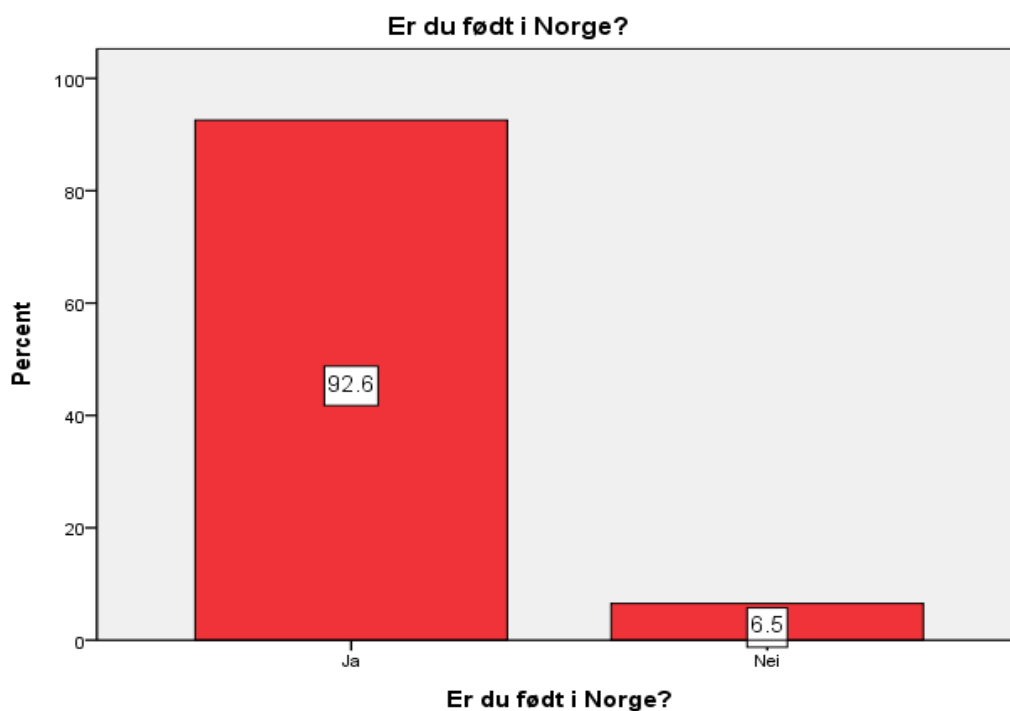
Som vi ser av modell 1 er det et klart flertall av menn som er frivillig ved kamparrangement i toppfotballen. Noe som gjør at det blir såpass stor forskjell, kan være at det er 148 menn som har svart, mot 66 kvinner som har svart i undersøkelsen vår.

Hvilken klubb jobber du for?

		Kjønn		Total
		Mann	Kvinne	
Hvilken klubb jobber du for?	Fredrikstad FK	34	8	42
	Stabæk	32	22	54
	Tromsø IL	49	23	72
	Vålerenga IF	33	13	46
Total		148	66	214

Modell 2 Hvilken klubb jobber du for?

Ovenfor i modellen ser vi at det er flest svar fra Tromsø IL når det kommer til begge kjønn. Det er interessant å se at Stabæk fotball har såpass høy kvinnelig andel svar i forhold til svarandel fra menn i Stabæk.

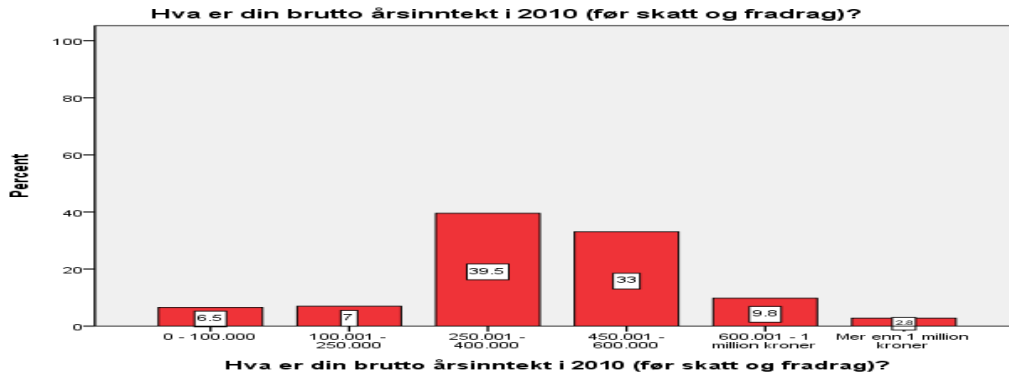


Modell 3 Er du født i Norge?

I modell 3 ovenfor ser vi at 93 % av de frivillige er født i Norge, mens bare 7 % er født utenfor Norge. Ut fra modell 3 kan en se at det er svært få ikke fødte nordmenn som er frivillige ved kamparrangement i Tippeligaen for disse 4 klubbene.

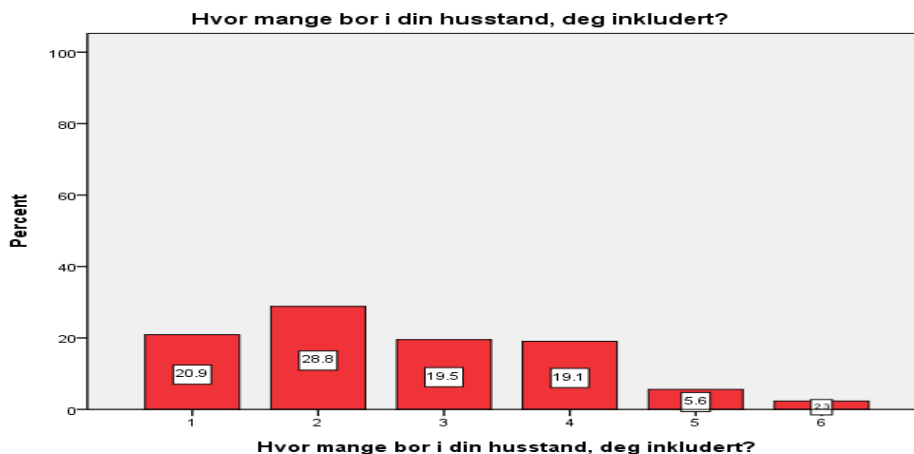
I beregningen av gjennomsnittalder for de frivillige, har vi valgt å legge sammen alle fødselsårene og dele på antall svar. Etter analysering av fødselsårene endte vi opp med følgende regnestykke: $418975/213=1967$ Dermed er den gjennomsnittlige alderen for de

frivillige 43/44 år. Ved analysen observerte vi at hovedvekten av de frivillige var født på 1960 tallet.



Modell 4 Hva er din brutto årsinntekt i 2010?

Ut fra modell 4 kan vi lese at flertallet av de frivillige har en brutto årsinntekt som er mellom 250 000 – 600 000 kroner. Dette kan stemme overens med antallet som har en utdanning over grunnskole. Se vedlegg nummer 5.



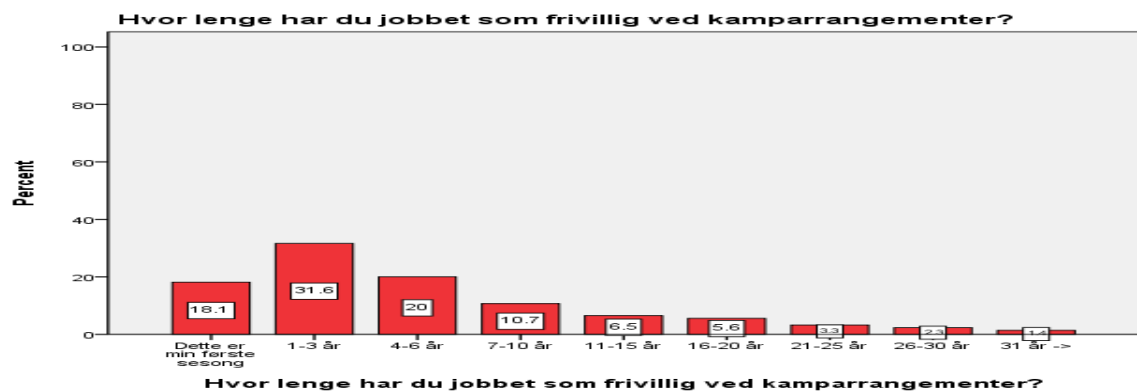
Modell 5 Hvor mange bor i din husstand?

I modell 5 ser vi at dette ligger jevnt mellom en-fire personer. Modellen viser også at to personer skiller seg ut i forhold til de andre. Ut fra tidligere analyse ble det fastslått at gjennomsnitt alderen ligger på mellom 40-50 år. Vi stiller spørsmålstegn om muligens barna har flyttet ut fra husstanden med to personer, og dermed skiller denne gruppen seg ut?



Modell 6 Ta stilling til: Jeg har unger i klubben?

Ut fra svarene til de frivillige, sier hele 82 % at de ikke har unger i klubben. Med bakgrunn i tallene i modell 6 tolker vi det slikt at flertallet av de frivillige jobber av andre årsaker enn dugnad grunnet unger i klubben.



Modell 7 Hvor lenge har du jobbet som frivillige ved kamparrangementer?

Vi finner det interessant at såpass mange som 50 % av de frivillige har jobbet som frivillig i null til tre år. Kanskje er dette med på å skape manglende kontinuitet i klubbene blant de frivillige?

5.1.2 Oppsummering av bakgrunnsinformasjon om de frivillige

Vi velger i oppsummeringen her å sammenligne de tallene vi har kommet frem til med de tallene som ble presentert i undersøkelsen til Karl Henrik Sivesind fra 2007.

Ut fra analysen kan vi tolke det slik at en frivillig som jobber på kamparrangement i Tippeligaen er en mann i 40-50 års alderen, med mer enn grunnskole utdanning. Vedkommende har også en inntekt på mellom 250 000 og 600 000 kroner. Han bor ikke alene, har heller ingen barn i klubben, og har jobbet i klubben i null til tre år.

Våre alderstall er mer jevnt fordelt mellom 40-50 år, mens i rapporten fra 2007 er hovedvekten fordelt på 25-66 år. Snittet i rapporten blir ca 40 år, noe som igjen stemmer godt over den typiske frivillige i idretten og på kamparrangementer i Tippeligaen. Ved antallet timer frivillig arbeid som blir gjennomført i løpet av et år, viser rapporten at snittet

er på ca 64,5 timer/år, mens de frivillige innenfor fotballen bruker 60 timer/år i gjennomsnitt (15 hjemmekamper*4 timer/ukene) se vedlegg 11. Vår forskning skiller seg ut fra rapporten fra 2007 når det gjelder antall personer i husstanden. Hos oss er det klart flertall som ikke har barn i hjemmet. Grunnen som kan være på denne forskjellen er at dette er en annen type frivillighet som kommer mer av indre vilje fremfor unger i klubben (se modell 5 og 6).

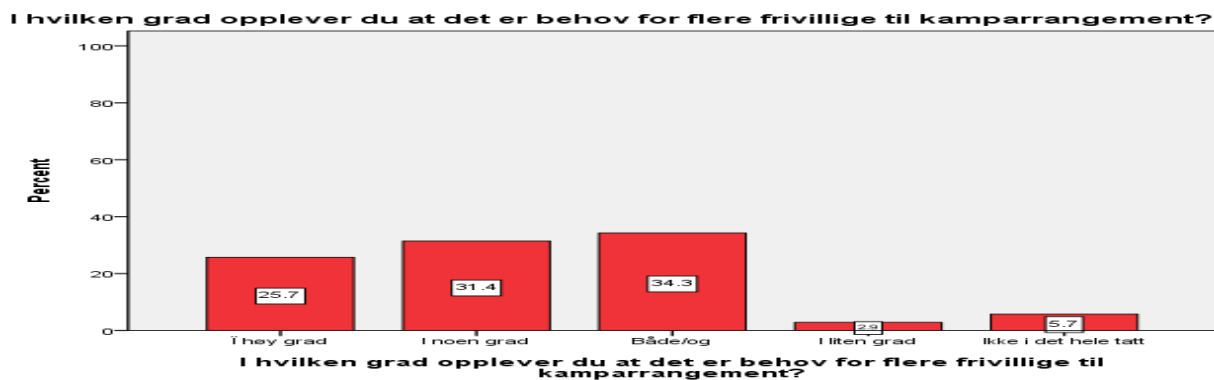
Et perspektiv dette kan komme av slik vi ser det, kan være at vedkommende som ofte er en mann som bor alene med ektefellen/samboer. Det kan også være en mulighet at barna har flyttet. Dette kan være med på at vedkommende har noe ekstra tid i hverdagen, og vedkommende kanskje bruker denne tiden på å støtte klubben i nærområdet. I dette perspektivet kan det være slik at det indre driver vedkommende til sitt frivillige arbeid. Som tidligere nevnt er dette et perspektiv som vi ser for oss, men vi har ingen tall som kan bekrefte dette perspektivet.

5.2 Motivasjonsfaktorer for å være frivillig på kamparrangementer i Tippeligaen



Modell 8 Føler du at tidsbruken du bruker på frivillig arbeid kommer i konflikt med andre gjøremål i hverdagen?

Modell 8 viser at nærmere halvparten av de frivillige ikke føler at tiden de bruker på kamparrangement kommer i konflikt med andre gjøremål i hverdagen. Samtidig ser vi at ca 30 % føler at denne tidsbruken kommer i konflikt med andre gjøremål i hverdagen. Blant de 30 % finner vi kanskje flere med yngre barn som krever mer tid, eventuelt kanskje disse 30 % har andre arbeidsroller på kamparrangement enn det den andre andelen har.



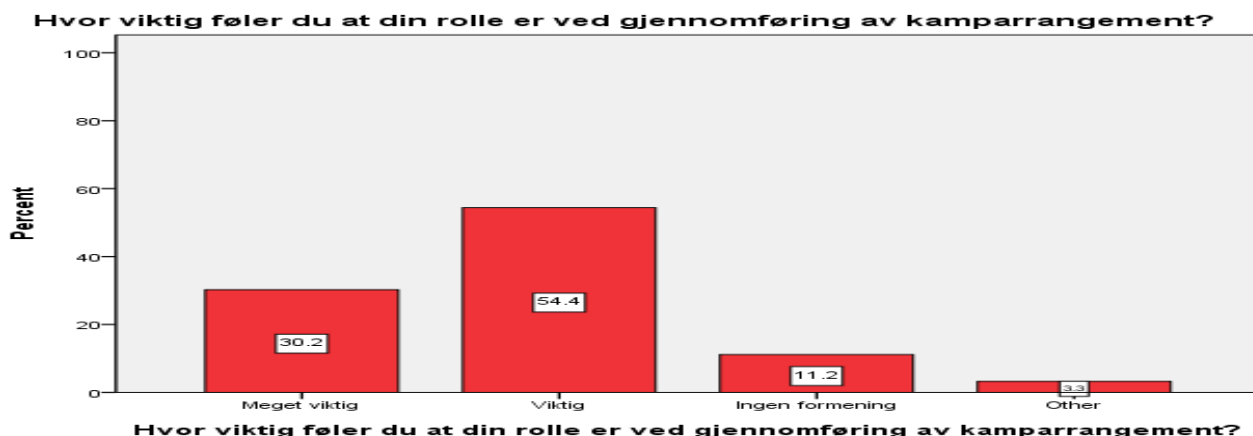
Modell 9 I hvilken grad opplever du at det er behov for flere frivillige til kamparrangementer?

Vi finner det interessant at det er nær halvparten av svarene i modell 9 sier at tiden de brukte på frivillighet kom i konflikt med hverdagslige gjøremål. Når vi studerer modell 9 ser vi at 57 % sier at de opplever et behov for flere frivillige på kamparrangementer.



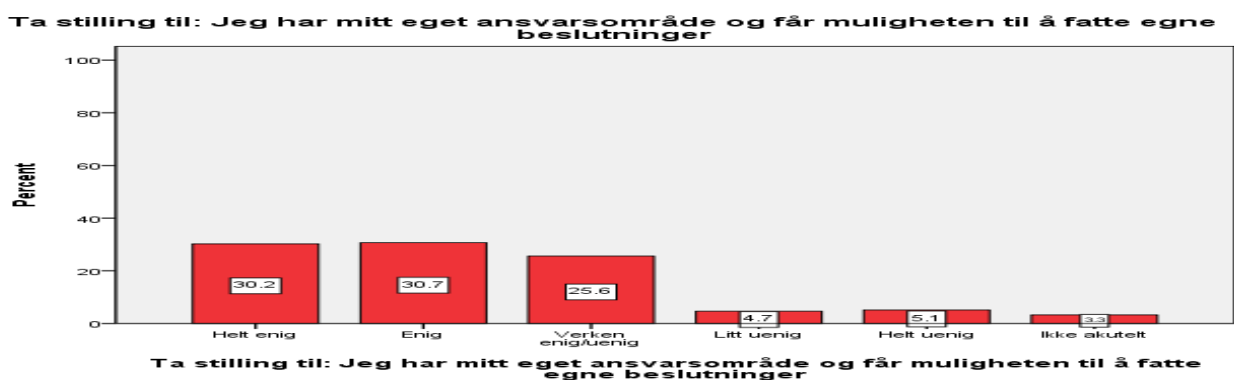
Modell 10 I hvilken grad opplever du at du kan bestemme selv hvor mye tid du kan bruke på å være frivillig?

Som vi ser ut fra modell 10 har omtrent 84 % en eller annen form for medbestemmelse i forhold til hvor mye tid de kan bruke på å være frivillig. I henhold til figur 2.6 Herzbergs to faktorsteori kan man knytte faktoren arbeidsbetingelser opp mot dette spørsmålet. I dette spørsmålet ser en hvilken medbestemmelse de frivillige har over sitt eget arbeid, og det kan virke som klubbene har arbeidsbetingelser som legger til rette for medbestemmelse for de frivillige.



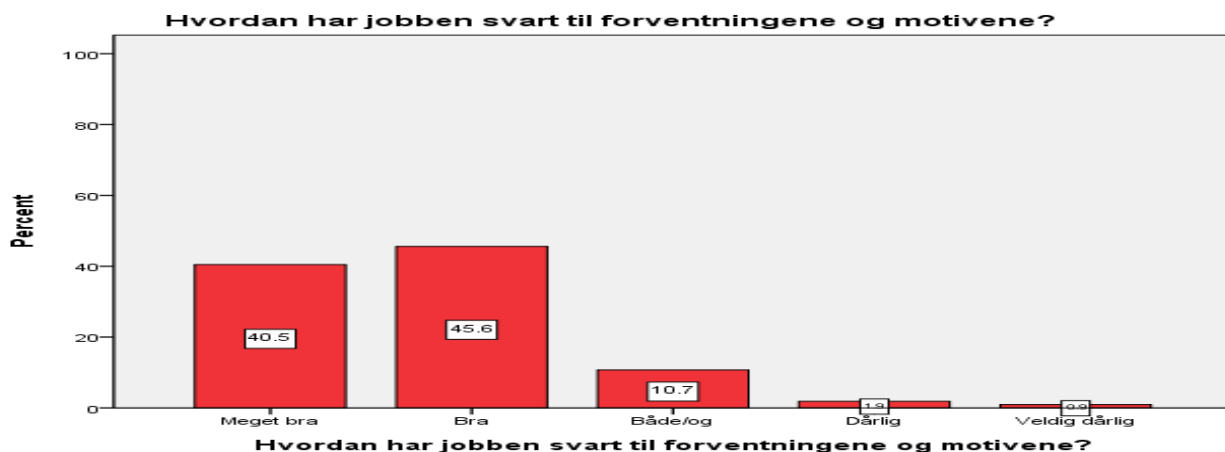
Modell 11 Hvor viktig føler du at din rolle er ved gjennomføring av kamparrangement?

I modell 11 ser vi at 84 % mener deres rolle er viktig i gjennomføringen av kamparrangementer. I henhold til figur 2.6 kan vi si at det store flertallet av de frivillige har en oppfatning av deres arbeid som et betydningsfullt og viktig arbeid ved kamparrangement. Ved en oppfatning av å ha en betydningsfull rolle, vil det kanskje være slik at de frivillige føler et økt ansvar i forhold til andre. I figur 2.6 omtaler faktorene selve arbeidet og ansvar dette spørsmålet. Dette er faktorer som har en motiverende effekt på de frivillige, og deres motivasjon for frivillig arbeid.



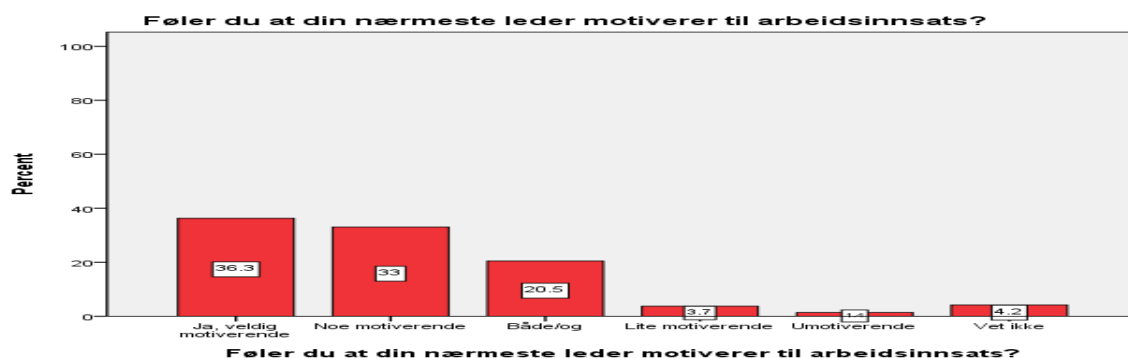
Modell 12: Ta stilling til: Jeg har mitt eget ansvarsområde og får muligheten til å fatte egne beslutninger

I modell 12 ser vi at 61 % føler at de har et eget ansvarsområde og har muligheten til å fatte egne beslutninger. Vi finner det interessant at hver fjerde frivillig ved kamparrangement sier at de er verken enig eller uenig i utsagnet i modell 12. Dette kan muligens komme av strenge retningslinjer fra NFF. Ved kamparrangement er det klare retningslinjer for hvordan det skal gjennomføres, og dette kan påvirke de frivilliges muligheter til eget ansvar og egne beslutninger. Muligens er dette en faktor som er med på å senke motivasjonen til å bedrive frivillig arbeid over tid?



Modell 13: Hvordan har jobben svart til forventningene og motivene?

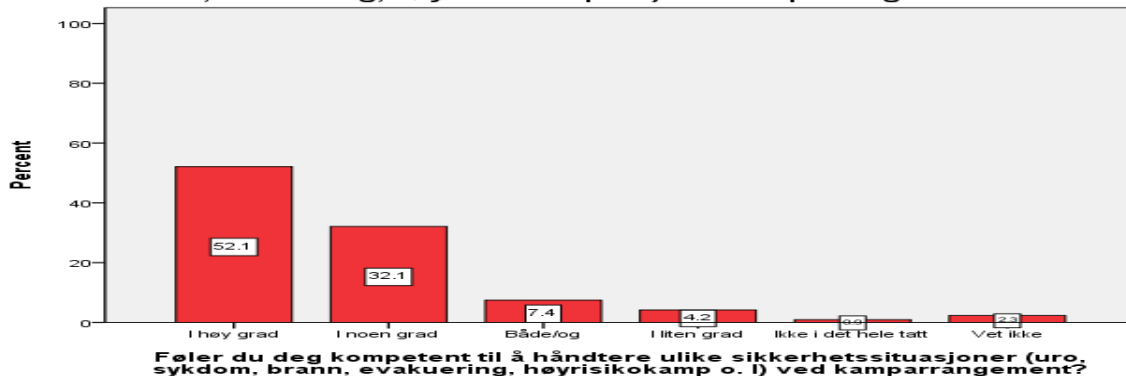
Modell 13 viser at 87 % av de frivillige er fornøyd med sitt arbeid og at arbeidet har svart til forventningene og motivene de hadde før de engasjerte seg. Dette spørsmålet finner vi igjen selve arbeidet i figur 2.6. Ved at såpass mange er fornøyd med arbeidet, og at arbeidet har svart til forventningene er dette noe som kan motivere for videre arbeid.



Modell 14 Føler du at din nærmeste leder motiverer til arbeidsinnsats?

69 % oppfatter deres leder som motiverende i en eller annen grad. Dette er i henhold til teorien i figur 2.6 faktoren ledelse. Denne faktoren er hygienefaktor som må være til stede for at de frivillige skal kunne oppleve motivasjon til sitt arbeid. Vi finner det interessant at hver femte frivillig svarer både/og her, samt at vi har svarprosent på lite og umotiverende. Når vi ser modellen 7, svarer 50 % at de har jobbet her i null til tre år. Ved såpass høy svarprosent som ikke svarer at lederen ikke oppfattes som noe motiverende, kan dette være en faktor som gjør at mange blir umotivert for sitt arbeid over tid. Muligens er dette en av flere faktorer som gjør at det er så store utskiftninger på relativ kort tid blant de frivillige.

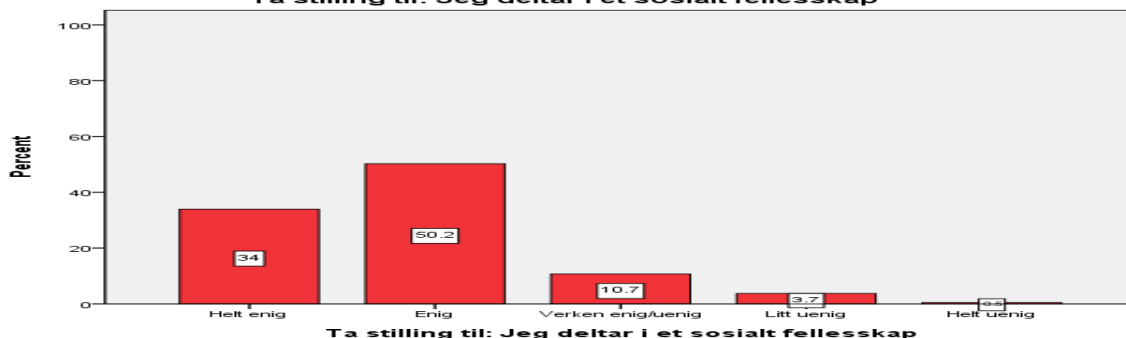
Føler du deg kompetent til å håndtere ulike sikkerhetssituasjoner (uro, sykdom, brann, evakuering, høyrisikokamp o. l) ved kamparrangement?



Modell 15 Føler du deg kompetent til å håndtere ulike sikkerhetssituasjoner (uro, sykdom, brann, evakuering, høyrisikokamp o.l) ved kamparrangement?

Modell 15 viser at 84 % av de frivillige føler seg kompetente til å håndtere ulike sikkerhetssituasjoner som kan oppstå ved et kamparrangement. Dette er i henhold til figur 2.6 faktorene bedriftspolitik og personlig vekst. Ved at såpass mange føler seg kompetente kan det virke som at bedriftspolitikken legger til rette for kunnskapsutvikling og personligvekst, som dermed gjør at individet opplever personlig vekst. Dette kan være motiverende for den frivillige.

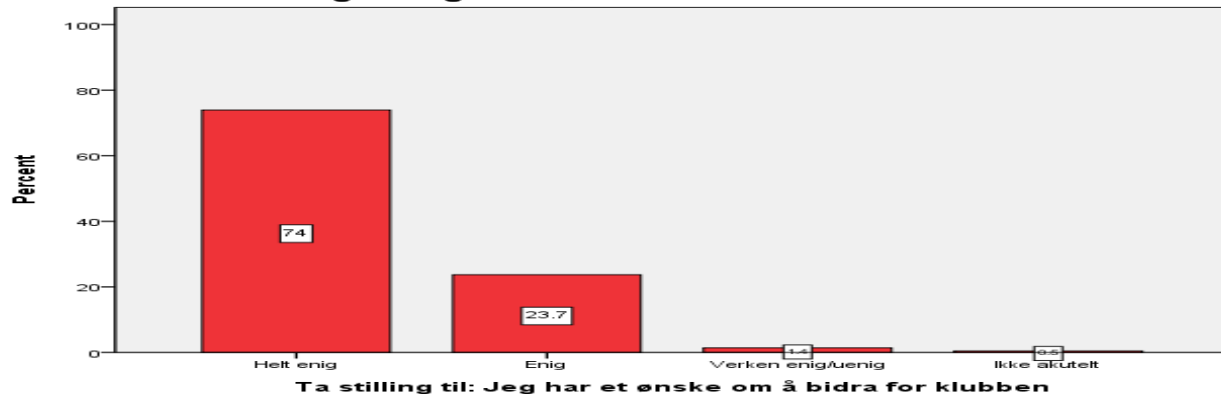
Ta stilling til: Jeg deltar i et sosialt fellesskap



Modell 16 Ta stilling til: Jeg deltar i et sosialt fellesskap

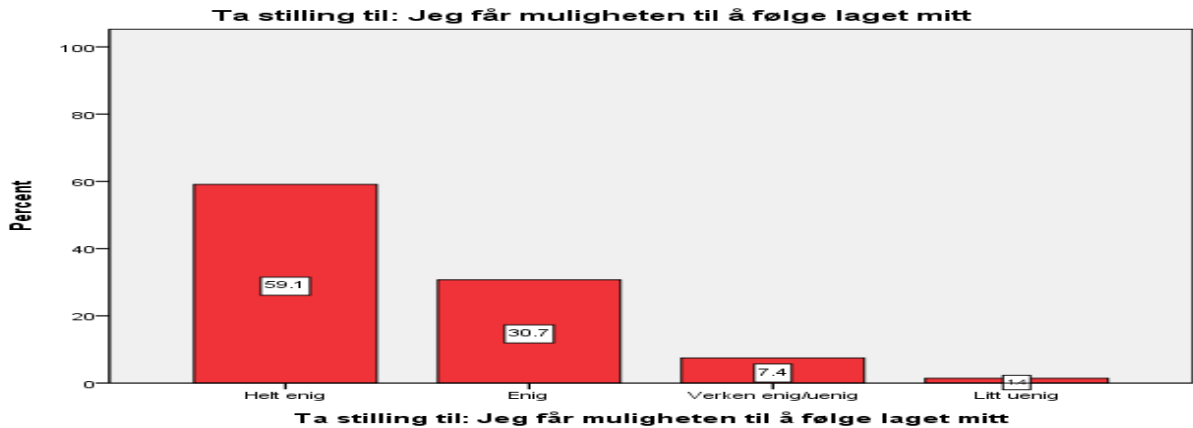
I modell 16 ser vi at de 84 % av de frivillige føler at de deltar i et sosialt fellesskap.

Ta stilling til: Jeg har et ønske om å bidra for klubben



Modell 17 Ta stilling til: Jeg har et ønske om å bidra for klubben?

Modell 17 viser at 98 % av de frivillige har et sterkt ønske om å bidra for klubben. Dette er kanskje en av de største motiveringsfaktorene for engasjement til frivillig arbeid.



Modell 18 Ta stilling til: Jeg får muligheten til å følge laget mitt

Modell 18 viser mye av det samme som i modell 17, et stort flertall ønsker å følge laget de støtter i nærmiljøet. Dette spørsmålet dekker supporterperspektivet i frivilligheten. Her kan det være naturlig å anta at det er mange av de frivillige som er supportere av klubben de jobber for.

5.2.1 Oppsummering av motiveringsfaktorer

Ut fra det vi ser i analysen av motiveringsfaktorer, tolker vi det slik at det store flertallet er fornøyd med sitt frivillige arbeid. Mange opplever et samsvar mellom forventninger og det arbeidet faktisk består av, se modell 13. Flertallet får muligheten til å følge sin klubb, og være med å bidra for klubben sin, se modell 17 og 18. De frivillige som jobber med kamparrangement føler seg kompetente til å håndtere ulike situasjoner under et kamparrangement, se modell 15. Det frivillige arbeidet kommer ikke i konflikt tidmessig, og de opplever medbestemmelse ovenfor eget arbeid og at de opplever at de har en betydningsfull arbeidsrolle i gjennomføringen av kamparrangement, se modell 8 og 12.

Vi finner det merkelig at det er så mange positive svar ved denne undersøkelsen. Som vi ser i modell 7 var det kort kontinuitet blant de frivillige. Samtidig så ser vi i modell 9 at flertallet opplever et behov for flere frivillige. Vi har tidligere omtalt i modell 10 at de selv kan bestemme arbeidsmengde.

Med dette som bakgrunn så stiller vi spørsmålsteget ved kontinuiteten hos de frivillige. I analysen tolker vi de frivillige som motiverte og engasjerte. De har selv medbestemmelse ovenfor seg selv og egen tidsbruk. Hvorfor er det da så lite kontinuitet? Dette kan være et tema for videre forskning.

5.3 Analyse av gruppe, struktur og funksjon

I denne delen av analysen vil vi prøve å anvende figur 9.1 i henhold til primærdataen vi har hentet inn. Vi tar utgangspunkt i den gjennomsnittlige frivillige når vi omtaler personkarakteristika.

Det første punktet i personkarakteristikken er holdninger. Holdninger kan defineres som summarisk evaluering av et psykologisk objekt i slike dimensjoner som god-dårlig, behagelig-ubehagelig, like-mislike.³⁰

Med bakgrunn i svarene fra modell 16 og 17 kan vi tolke det slik at de frivillige har en god holdning og situasjon som de liker. I henhold til modell 15 tolker vi det slik at de frivillige har en evne som gjør de verdifulle ved et arrangement. Vi har ikke noe bakgrunnsinformasjon på personlighet, og vi vil derfor ikke omtale dette.

Situasjonskarakteristika omhandler hvilken situasjon gruppen eller individet står ovenfor. Rommet gruppen er i, er arrangementer knyttet til Tippeligaen. Oppgavetyper handler om å gjennomføre arrangementet på best mulig måte ut fra retningslinjene til NFF. Gruppestørrelse handler om hvor mange gruppen består av. Som vi ser i vedlegg 10 setter ca 70 % pris på klubbefekter som de mottar for sitt arbeid som frivillig i klubben. Vi vet ikke om de mottar noen annen form for belønning enn dette, og derfor omtaler vi klubbefekter som belønninger.

Gruppestruktur omhandler blant annet roller og normer, og kommunikasjon. Som vi ser i vedlegg 6 og 7, svarer omtrent 80 % at de er fornøyde med både rollefordelingen og kommunikasjonen mellom de frivillige. Dette kan tyde på at det er en god gruppestruktur i de fire klubbene vi har tatt for oss i denne oppgaven. Det virker som at klubbene er flinke i sitt arbeid med å legge til rette for en god gruppestruktur.

Gruppeprosess: Dette sier noe om samholdet i gruppen. På bakgrunn av personkarakteristika og situasjonskarakteristika og hvordan dette blir når det er satt sammen, danner en gruppestruktur som medfører en gruppeprosess. Som vi har nevnt tidligere i analysen har vi funnet ut at de frivillige er fornøyde med sitt arbeid grunnet ulike faktorer. Dette er med å påvirke hvordan effekt gruppen får ved et uttak. Med bakgrunn i svarene vi har fått, tolker vi det slik at det er en positiv gruppeprosess hos de frivillige.

Effekter på individer omhandler individenes kunnskap og jobbtilfredshet. I henhold til modell 15 og modell 16 kan vi tolke det slik at gruppeprosessen har en positiv effekt på individet. Effekten på gruppen kan være at dersom gruppeprosessen er positiv vil gruppen bli mer homogene og mer velfungerende i sitt arbeid.

Effekten på organisasjonsproduktivitet kan slå ut på flere områder. Ved god effekt vil organisasjonen kanskje måtte bruke mindre ressurser på opplæring av nye frivillige, større kontinuitet, bedre service til publikum. Ved en god effekt kan det hende at hele organisasjonen består av gode systemer og normer, noe som vil gjøre det lettere for nye å tilvenne seg arbeidsoppgavene.

³⁰ Side 203, Psykologi i organisasjon og ledelse, 3 utgave 2003, fagbokforlaget, Geir Kaufmann og Astrid Kaufmann

6 Konklusjon

Med bakgrunn i problemstillingen ønsket vi å finne ut hvem de frivillige er og deres motivasjon for frivillig arbeid ved kamparrangement i Tippeligaen. Ser man hele det frivillige korpset under ett vil man finne et utvalg av det norske samfunnet. Det frivillige korpset består av folk fra begge kjønn, et aldersspenn fra 14 til 75 år, flertallet har høy utdanning, de fleste er i arbeid, men du har også de som er uføre, arbeidsledige, skoleelever og studenter. Dette finner vi igjen om man sammenligner våre funn i denne forskningen mot rapporten til Sivesind fra 2007.

Motivene som går igjen for å være frivillig er et ønske om bidra for klubben, samt at de får mulighet til å følge klubben sin. Samtidig ser vi at de frivillige har medbestemmelse og kan selv være med på å bestemme hvor mye tid de skal bruke på det frivillige arbeidet. Dette er faktorer som vi mener er viktige i forhold til motivasjon. Flertallet av de frivillige har ikke oppgitt at barn i klubben er deres motiver for å være frivillig.

Det kan virke som at det er det indre som driver de frivillige til sitt arbeid. Det er altså en indre motivasjon bak hele deres innsats. I henhold til modell 13 ser vi at de frivillige er fornøyde med hva jobben har gitt dem i forhold til forventninger.

I modell 15 og 16 ser vi at de frivillige føler seg kompetente og at de deltar i et sosialt felleskap. Det kan virke som klubbene bidrar til økt følelse av kompetanse, og at de frivillige øker sin sosiale kompetanse gjennom sitt arbeid.

7 Avslutning

Frivilligheten i norsk idrett er et tema det er blitt skrevet mye om, men som tidligere nevnt er det skrevet lite om frivillighet innenfor fotballen i Norge. Vi tenker da spesielt på kamparrangementer, og det har derfor vært veldig spennende å få et innblikk i de frivilliges kamphverdag i denne oppgaven.

Denne oppgaven har basert seg på et utvalg av Tippeligaklubbene, og det vil komme en forskningsrapport som kartlegger frivillighet ved alle Tippeligaklubber i Norge. Det vil bli interessant å se disse forskningsresultatene i forhold til vår forståelse om dette temaet som vi har etter denne oppgaven.

Utfordringer for frivilligheten er profesjonalisering av idretten. Det blir strengere retningslinjer til blant annet sikkerhet ved kamparrangement. Dette er med på å skape utfordringer for de frivillige, med tanke på kompetanse og tid. Med økt profesjonalisering vil det følge med en større kostnad og kanskje mer ressurskrevende hverdag for klubbene. Dette kan være noe å forske videre på.

Litteraturliste

Bøker:

Enjolras Bernard, Seippel Ørnulf, Holmen Waldahl Ragnhild, Norsk Idrett, organisering, fellesskap og politikk, Oslo 2005, 1 utgave, Akilles forlag

Jacobsen Dag Ingvar, Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode, 2 utgave 2005, Kristiansand, Høyskoleforlaget

Jacobsen Dag Ingvar, Thorsvik Jan, Hvordan organisasjon fungerer, 3 utgave, Bergen, Fagbokforlaget

Kaufmann Astrid, Kaufmann Geir, Psykologi i organisasjon og ledelse, 3 utgave 2003, Bergen, Fagbokforlaget

Mangset Per, Rommetvedt Hilmar, Idrett og politikk: Kampsport eller lagspill? 1 utgave 2002 Bergen, Fagbokforlaget

Seippel Ørnulf, Idrettens bevegelser: Sosiologiske studier av idrett i et moderne samfunn, 1 utgave 2002, Oslo. Norvus forlag

Rapport:

Andersen Rolf K, Motiver for frivillig innsats i Norges Røde Kors, Institutt for samfunnsforskning, Oslo 1996

Enjolras Bernard, Seippel Ørnulf, Norsk idrettslag 2000 Struktur, økonomi og frivillig innsats, Oslo 2001

Frivillig sektor i Norge 1997-2004, frivillig arbeid, sysselsetting og økonomi, 2007, Institutt for samfunnsforskning, Karl Henrik Sivesind.

Internett:

<http://www.vg.no/sport/fotball/norsk/artikkel.php?artid=10037735> 28/04.2011

http://www.nifs.no/tilskuertall.php?land=1&t=5&fra=2010&til=2010&kamper=&sesonger=1&uten_lag=1&sortering=avgt 28/04.2011

http://www.frivillighetnorge.no/no/Om_Frivillighet_Norge/ 18/04.2011

http://www.frivillighetnorge.no/no/Om_Frivillighet_Norge/ 18/04.2011

<http://www.lovdatab.no/nif/hifl-20070512-0001.html> 28/04.2011

http://www.frivillighetnorge.no/no/Om_Frivillighet_Norge/Frivillighetspolitisk_Plattform/ 28/04.2011

<http://www.idrett.no/omnif/Sider/forside.aspx> 28/04.2011

http://www.fotball.no/nff/Regler_og_retningslinjer/Reglementene-listeform/Kampreglement/ 28/04.2011

<http://no.wikipedia.org/wiki/Validitet> 08/05-2011

Vedlegg

Vedlegg 1følgerev

Høgskolen i Molde

Pb. 2110

6402 Molde

Molde 15.04.2011

Til deltagerne i undersøkelsen "Frivillig arbeid i Tippeligaen 2011"

For å få fram det store frivillige engasjementet i toppfotballen ønsker Norsk Toppfotball (NTF) å kartlegge omfang og motivasjon blant de frivillige under kamparrangementene i Tippeligaen. NTF har derfor engasjert Høgskolen i Molde til å gjennomføre en spørreundersøkelse blant de arrangementsfrivillige i Tippeligaklubbene.

Undersøkelsen er del av et større forskningsprosjekt "Store idrettsbegivenheter" i regi av Norges idrettshøgskole og Høgskolen i Molde. Det er tidligere blitt gjennomført lignende spørreundersøkelser både under håndball EM for kvinner 2010 og Ski-VM 2011.

Hensikten med disse undersøkelsene er å få en bedre forståelse for det arbeidet som blir utført av frivillige.

Med nye data fra Tippeligaen 2011 vil vi etter hvert være i stand til å si en god del om både omfang av arbeid og motivasjon til de frivillige ved store idrettsarrangement. Det vil derfor ha stor betydning for oss at du tar deg tid til å besvare spørreskjemaet ved å følge vedlagte link i denne e-posten.

Vi gjør oppmerksom på at:

Skjemaene vil være aidentifisert slik at det ikke vil være mulig for uvedkommende å kjenne igjen den enkeltes identitet. Forskere og assistenter som arbeider med prosjektet er alle underlagt taushetsplikt. Opplysningene du gir vil bli behandlet konfidensielt. Listene hvor ditt navn og e-postadresse står oppført vil ved prosjektslutt, senest 31.07.2011, bli makulert og eventuelle indirekte personopplysninger anonymiseres/ kategoriseres.

Verken klubb, Norges Fotballforbund, Norsk Toppfotball eller andre som ikke jobber i prosjektet vil få tilgang til dine opplysninger.

Opplysningene vil bli brukt i utarbeidelse av statistikk.

Resultatene fra undersøkelsen vil bli presentert oppdragsgiver i en rapport. Videre vil materialet bli publisert i vitenskaplige artikler og forskningsrapporter.

Deltagelse i prosjektet er frivillig, men vi håper du ser viktigheten ved å delta. Ved å returnere spørreskjema gir du ditt samtykke til bruk av de opplysningene som kommer fram i spørreskjema. Ditt samtykke kan likevel trekkes tilbake når du måtte ønske det. Skulle du av en eller annen grunn ikke jobbe som arrangementsfrivillig i en Tippeligaklubb ber vi deg gi oss en tilbakemelding slik at du blir strøket fra våre lister.

Vi takker på forhånd for din tid.

Med vennlig hilsen

Hallgeir Gammelsæter Professor Høgskolen i Molde

hallgeir.gammelsater@himolde.no

Oskar Solenes (prosjektleder) Førsteamanuensis Høgskolen i Molde

oskar.solenes@himolde.no

Iver-André Kirkeland Mykland Student Høgskolen i Molde

Anders Rotstigen Skjøld Student Høgskolen i Molde

Vedlegg 2 spørreskjema

QuestBack

Page 1 of 1

FORHÅNDSVISNING <u>Utskriftsvennlig versjon</u>
Forskningsprosjekt "Frivillighet"
Deltagerne i denne undersøkelsen vil være anonyme. Den informasjonen vi henter inn vil selvsagt bli behandlet med den nødvendige forsiktighet, og vil bare bli brukt til dette formålet.
Iver-André Kirkeland Mykland Anders Rotstigen Skjøld Oskar Solenes Hallgeir Gammelsæter
Mailadresse: Oskar.Solenes@hiMolde.no
Din identitet vil holdes skjult Les om retningslinjer for personvern . (Åpnes i nytt vindu)
1) Før vi starter med spørsmål angående din bakgrunn, ønsker vi å kartlegge hvilken klubb du jobber for.
2) Hvilken klubb jobber du for?
Velg et alternativ <input type="text"/>
<input type="button" value="Neste >>"/>
4 % fullført
© Copyright www.QuestBack.com . All Rights Reserved.

FORHÅNDSVISNING

Forskningsprosjekt "Frivillighet"

3) Bakgrunnsinformasjon

4) Kjønn

- Mann
- Kvinne

5) Skriv inn ditt fødselsår

Neste >>

8 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

FORHÅNDSVISNING

Forskningsprosjekt "Frivillighet"

6) Er du født i Norge?

- Ja
- Nei

7) I hvilket land er din mor født?

8) I hvilket land er din far født?

Neste >>

13 % fullført

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"****Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er du født i Norge? - Nei

9) Hvor mange år har du bodd i Norge?

Velg et alternativ

Neste >>

17 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"****10) Hvor mange bor i din husstand, deg inkludert?**Velg et alternativ **11) Høyeste avsluttede utdanning**

- Grunnskole
 Videregående
 Høgskole/Universitet

12) Hva er din brutto årsinntekt i 2010 (før skatt og fradrag)?

- 0 - 100.000
 100.001 - 250.000
 250.001 - 400.000
 450.001 - 600.000
 600.001 - 1 million kroner
 Mer enn 1 million kroner

13) Hvor ofte bedriver du fysisk aktivitet på fritiden?

	5-7 dager i uken	3-4 dager i uken	1-2 dager i uken	1-2 ganger i måneden	Sjeldnere	Aldri
Organisert fysisk aktivitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uorganisert (egentrening) fysisk aktivitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14) Hva er din hovedbeskjeftigelse?Velg et alternativ Annet, spesifiser her

21 % fullført

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"**

15) I hvilken grad føler du at du tilegner deg kompetanse gjennom ditt frivillige arbeid som du får brukt i andre sammenhenger?

- I høy grad
- I noen grad
- Både/og
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt

16) Hvor fikk du informasjon som påvirket deg til å delta som frivillig på kamparrangementene for din klubb? (Her kan du velge flere svaralternativer)

- Avis
- Hjemmeside på internett
- Hjemmeside lokal avis på internett
- Venner og bekjente
- På kamparrangement
- Idrettslag
- Familie
- Eget initiativ
- Radio
- Annet, spesifiser her

17) I hvilken grad føler du at du får brukt din yrkeskompetanse/utdanning i det frivillige arbeidet?

- I høy grad
- I noen grad
- Både/og
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt

25 % fullført

FORHÅNDSVISNING

Forskningsprosjekt "Frivillighet"

18) Er du medlem i klubben du jobber frivillig for?

- Ja
 Nei
 Vet ikke

19) Er du medlem i et annet idrettslag?

- Ja
 Nei
 Vet ikke

29 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.**FORHÅNDSVISNING**

Forskningsprosjekt "Frivillighet"

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Er du medlem i klubben du jobber frivillig for? - Ja

20) Hvilken rolle har du? (Her kan du velge flere svaralternativer)

- Trener
 Leder/tillitsvern
 Utøver
 Dommer
 Annet, spesifiser her

33 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"****21) Frivillighet ved kamparrangement****22) Hvor lenge har du jobbet som frivillig ved kamparrangementer?**Velg et alternativ **23) Hvor mange timer bruker du i uken på ulønnet frivillig arbeid i forbindelse med kamparrangement?**Velg et alternativ **24) Hvor mange kamparrangement i forbindelse med din tippeligaklubb deltar du på i løpet av en sesong?**Velg et alternativ **25) Hvor mange timer bruker du i uken på annet frivillig arbeid (opplæring, planlegging, møter adm etc) utenom kamparrangement?**Velg et alternativ

38 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.**FORHÅNDSVISNING****Forskningsprosjekt "Frivillighet"****26) Frivillighet generelt****27) Har du utført frivillig arbeid (ulønnet) for frivillige organisasjoner i løpet av de siste 12 måneder? (Her kan du velge flere svaralternativer)**

- Ja, i idretten
- Ja, i en annen frivillig organisasjon
- Nei

42 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"****Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du utført frivillig arbeid (ulønnet) for frivillige organisasjoner i løpet av de siste 12 måneder? (Her kan du velge flere svaralternativer) - Ja, i en annen frivillig organisasjon

28) Hvor mange timer bruker du i uken på ulønnet frivillig arbeid med andre frivillige organisasjoner?

Velg et alternativ

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Har du utført frivillig arbeid (ulønnet) for frivillige organisasjoner i løpet av de siste 12 måneder? (Her kan du velge flere svaralternativer) - Ja, i idretten

29) Hvor mange timer bruker du i uken på ulønnet frivillig arbeid med idrett utenom kamparrangementer?

Velg et alternativ

Neste >>

46 % fullført

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"**

30) Føler du at tidsbruken du bruker på frivillig arbeid kommer i konflikt med andre gjøremål i hverdagen?

- Ja, ofte
- Ja, noen ganger
- Både/og
- Nei, sjelden
- Vet ikke

Neste >>

50 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"****Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Føler du at tidsbruken du bruker på frivillig arbeid kommer i konflikt med andre gjøremål i hverdagen? - Ja, ofte
eller
- Føler du at tidsbruken du bruker på frivillig arbeid kommer i konflikt med andre gjøremål i hverdagen? - Både/og
eller
- Føler du at tidsbruken du bruker på frivillig arbeid kommer i konflikt med andre gjøremål i hverdagen? - Ja, noen ganger

31) Hvilke forhold rammes mest?

- Skole/Jobb
- Familie
- Trening
- Venner
- Ferie
- Annen fritid
- Vet ikke
- Annet, spesifiser her

32) I hvilken grad opplever du at du kan bestemme selv hvor mye tid du kan bruke på å være frivillig?

- I høy grad
- I noen grad
- Både/og
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt

Neste >>

54 % fullført

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"****Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- I hvilken grad opplever du at du kan bestemme selv hvor mye tid du kan bruke på å være frivillig? - Både/og *eller*
- I hvilken grad opplever du at du kan bestemme selv hvor mye tid du kan bruke på å være frivillig? - Ikke i det hele tatt *eller*
- I hvilken grad opplever du at du kan bestemme selv hvor mye tid du kan bruke på å være frivillig? - I liten grad

33) I hvilken grad opplever du at det er behov for flere frivillige til kamparrangement?

- I høy grad
- I noen grad
- Både/og
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt

Neste >>

58 % fullført

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"****34) Arbeidsoppgaver****35) Hvilken hovedoppgave har du ved kamparrangement? (Her kan du velge flere svaralternativer)**

- Billett
- Kiosk
- Vakt
- Servitør
- Inngangsleder
- Parkering
- VIP
- Sikkerhetssjef
- Forfallende arbeid
- Media
- Annet, spesifiser her

36) Hvilken posisjon/rolle har du i din seksjon?Velg et alternativ **37) Hvor viktig føler du at din rolle er ved gjennomføring av kamparrangement?**

- Meget viktig
- Viktig
- Ingen formening
- Mindre viktig
- Uviktig

63 % fullført

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"****38) Hvordan har jobben svart til forventningene og motivene?**

- Meget bra
 Bra
 Både/og
 Dårlig
 Veldig dårlig

39) Hvordan føler du deg verdsatt under kamparrangementer?

	Meget verdsatt	Verdsatt	Både og	Mindre verdsatt	Lite verdsatt	Vet ikke/Ikke aktuelt
Av frivillige i lignende roller	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Av andre frivillige under kamparrangement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Av ledere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Av utøvere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Av publikum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

40) Min nærmeste leder er:

- Frivillig
 Ansatt
 Vet ikke

Neste >>

67 % fullført

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"****41) Motivasjon****42) Har din nærmeste leder stor betydning for din arbeidsinnsats?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke

43) Føler du at din nærmeste leder motiverer til arbeidsinnsats?

- Ja, veldig motiverende
- Noe motiverende
- Både/og
- Lite motiverende
- Umotiverende
- Vet ikke

44) Hvor fornøyd er du med informasjonen du har fått fra klubben før sesongstart?

- Meget fornøyd
- Fornøyd
- Både og
- Mindre fornøyd
- Misfornøyd
- Ingen formening

[Neste >>](#)

71 % fullført

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"**

45) Hvor fornøyd er du med kommunikasjonen i forbindelse med kamparrangementet?

- Meget fornøyd
- Fornøyd
- Både/og
- Mindre fornøyd
- Misfornøyd
- Vet ikke

46) Føler du deg kompetent til å håndtere ulike sikkerhetssituasjoner (uro, sykdom, brann, evakuering, høyrisikokamp o. l.) ved kamparrangementet?

- I høy grad
- I noen grad
- Både/og
- I liten grad
- Ikke i det hele tatt
- Vet ikke

Neste >>

75 % fullført

Forskningsprosjekt "Frivillighet"**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen**

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Føler du deg kompetent til å håndtere ulike sikkerhetssituasjoner (uro, sykdom, brann, evakuering, høyrisikokamp o. l.) ved kamparrangement?
- Både/og
eller
- Føler du deg kompetent til å håndtere ulike sikkerhetssituasjoner (uro, sykdom, brann, evakuering, høyrisikokamp o. l.) ved kamparrangement?
- Ikke i det hele tatt
eller
- Føler du deg kompetent til å håndtere ulike sikkerhetssituasjoner (uro, sykdom, brann, evakuering, høyrisikokamp o. l.) ved kamparrangement?
- I liten grad

47) Hvorfor føler du deg ikke kompetent? (Her kan du velge flere svaralternativer)

- Manglende opplæring
- Manglende informasjon
- Vet ikke
- Annet, spesifiser her

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- Føler du deg kompetent til å håndtere ulike sikkerhetssituasjoner (uro, sykdom, brann, evakuering, høyrisikokamp o. l.) ved kamparrangement?
- Både/og
eller
- Føler du deg kompetent til å håndtere ulike sikkerhetssituasjoner (uro, sykdom, brann, evakuering, høyrisikokamp o. l.) ved kamparrangement?
- Ikke i det hele tatt
eller
- Føler du deg kompetent til å håndtere ulike sikkerhetssituasjoner (uro, sykdom, brann, evakuering, høyrisikokamp o. l.) ved kamparrangement?
- I liten grad

48) Skriv gjerne en kommentar om dette temaet

Neste >>

79 % fullført

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"****49) Hvordan synes du følgende fungerer på kamparrangement?**

	Meget bra	Bra	Både og	Mindre bra	Dårlig	Vet ikke
Rollefordeling mellom de frivillige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Service til publikum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rutiner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forholdet mellom de frivillige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beredskap ved ulike situasjoner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Neste >>

83 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.**FORHÅNDSVISNING****Forskningsprosjekt "Frivillighet"****50) Ta stilling til følgende påstander om din involvering i forbindelse med kamparrangement**

	Helt enig	Enig	Verken enig/uenig	Litt uenig	Helt uenig	Ikke akutelt
Jeg har et ønske om å bidra for klubben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes arbeidet mitt er morsomt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får innsikt i hvordan det er å arrangere et kamparrangement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg øker mine kunnskaper og erfaringer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg utvider mitt kontaktnettverk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har mitt eget ansvarsområde og får muligheten til å fatte egne beslutninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er tettere på det som skjer enn jeg ville vært som tilskuer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan bruke dette arbeidet til å øke mine generelle arbeidsmuligheter senere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får ikke anerkjennelse for arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får muligheten til å følge laget mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Neste >>

88 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

FORHÅNDSVISNING**Forskningsprosjekt "Frivillighet"****51) Ta stilling til følgende påstander om din involvering i forbindelse med kamparrangement**

	Helt enig	Enig	Verken enig/uenig	Litt uenig	Helt uenig	Ikke akuttelt
Jeg synes det er tidkrevende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes det er lite utfordrende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får muligheten til å jobbe med varierte oppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg setter pris på klubbeffekter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg stiller heller opp som frivillig på et kamparrangement enn å delta i tradisjonelt frivillig arbeid i idrettslag eller andre frivillige organisasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg deltar i et sosialt fellesskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg hadde tid til overs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har unger i klubben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg mottar ikke lønn for mitt arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Neste >>

92 % fullført

FORHÅNDSVISNING

Forskningsprosjekt "Frivillighet"

52) Hvilken type reaksjon har du fått av andre for ditt arbeid som frivillig på kamparrangement?

	Veldig positive	Positive	Likegyldige	Negative	Veldig negative	Har ikke oppfattet noen reaksjoner
Familie og slektninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skole- arbeidskamerater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Venner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naboer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

96 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

FORHÅNDSVISNING

Forskningsprosjekt "Frivillighet"

100 % fullført

© Copyright www.QuestBack.com. All Rights Reserved.

FORHÅNDSVISNING

Vi takker for at du er villig til å være med på denne undersøkelsen der vi er ute etter å vite mer om hvordan du opplever det frivillige arbeidet i Tippeligaen.

Undersøkelsen vil bli publisert i henhold til de krav som stilles til vitenskapelige arbeidere.

Vi som forskere kan se hva du svarer, men er ikke ute etter enkelt svar. Ditt navn erstattes med et nummer når analysene begynner.

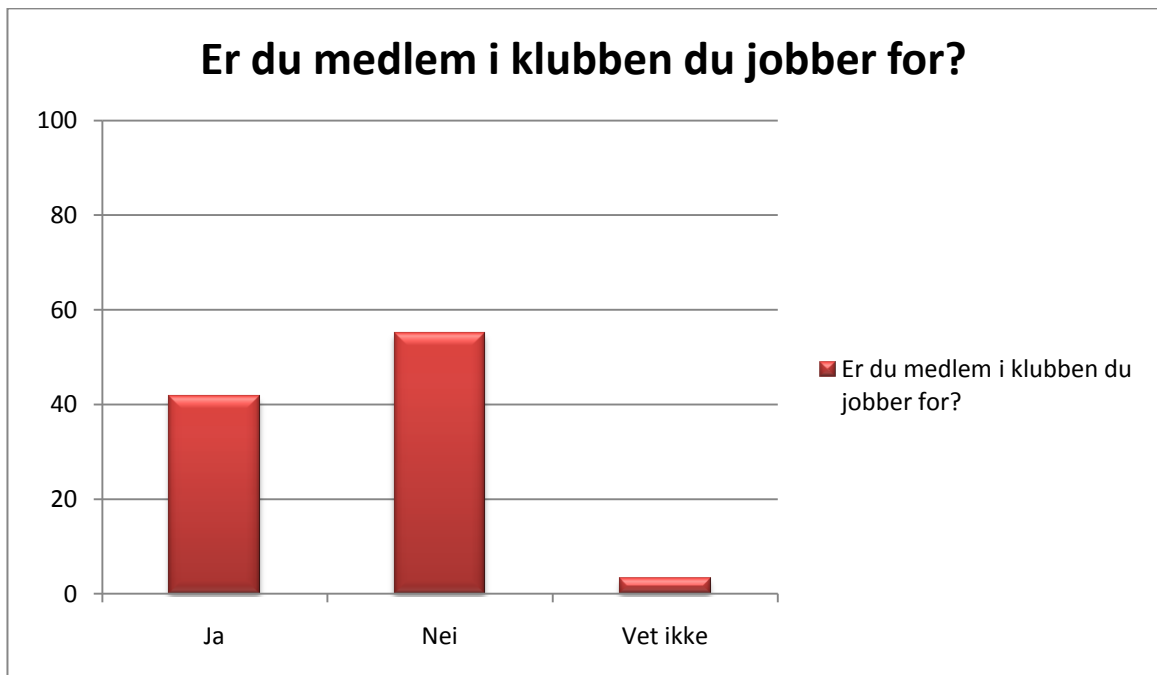
Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige rapporten.

Opplysningene anonymiseres når prosjektet er ferdig senest i siste del 2012

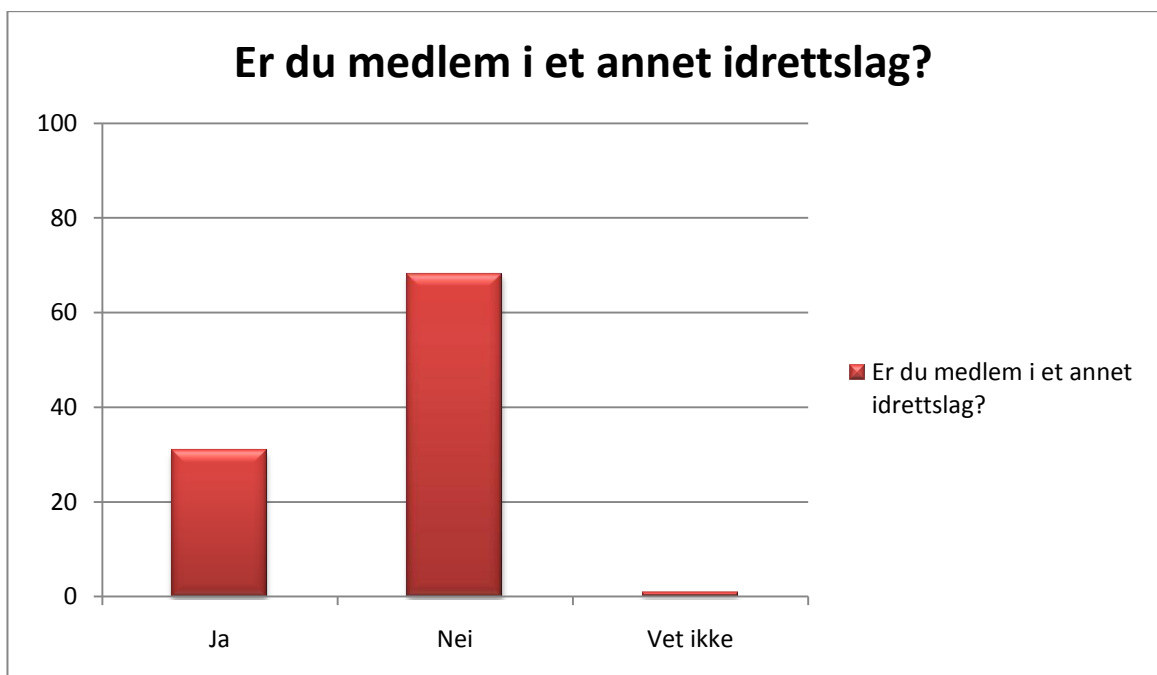
Evt. spørsmål kan sendes til epost Oskar.Solenes@hiMolde.no

Iver-André Kirkeland Mykland, Anders Rotstigen Skjöld, Oskar Solenes og Hallgeir Gammelsæter.

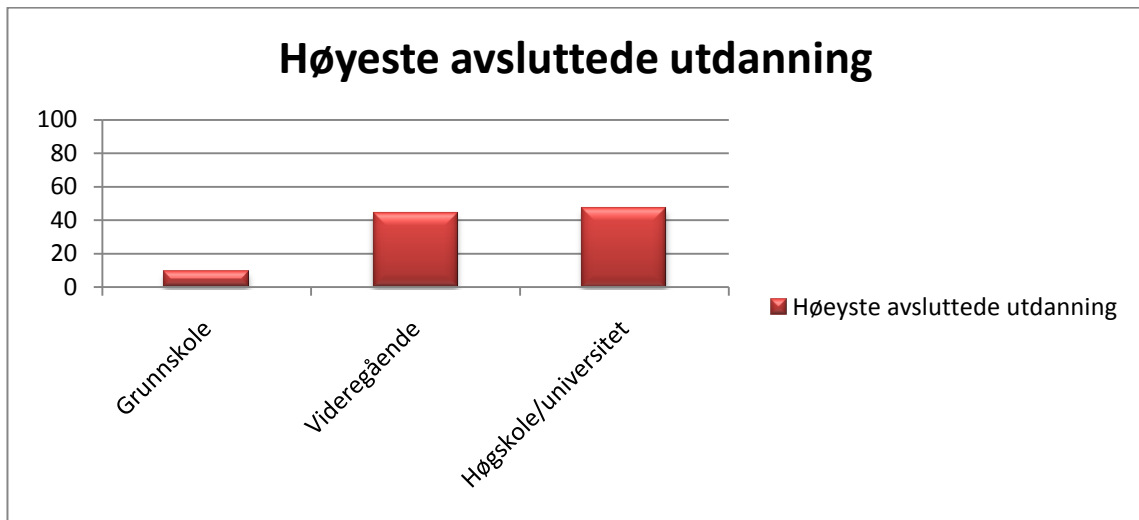
Vedlegg 3 Er du medlem i klubben du jobber for?



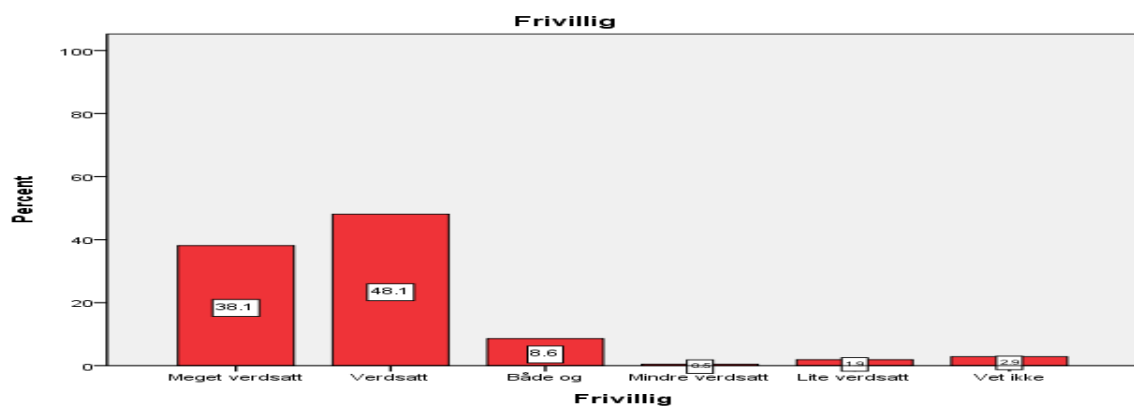
Vedlegg 4: Er du medlem i et annet idrettslag?



Vedlegg 5: Høyeste avsluttede utdanning



Vedlegg 4: Føler du deg verdsatt



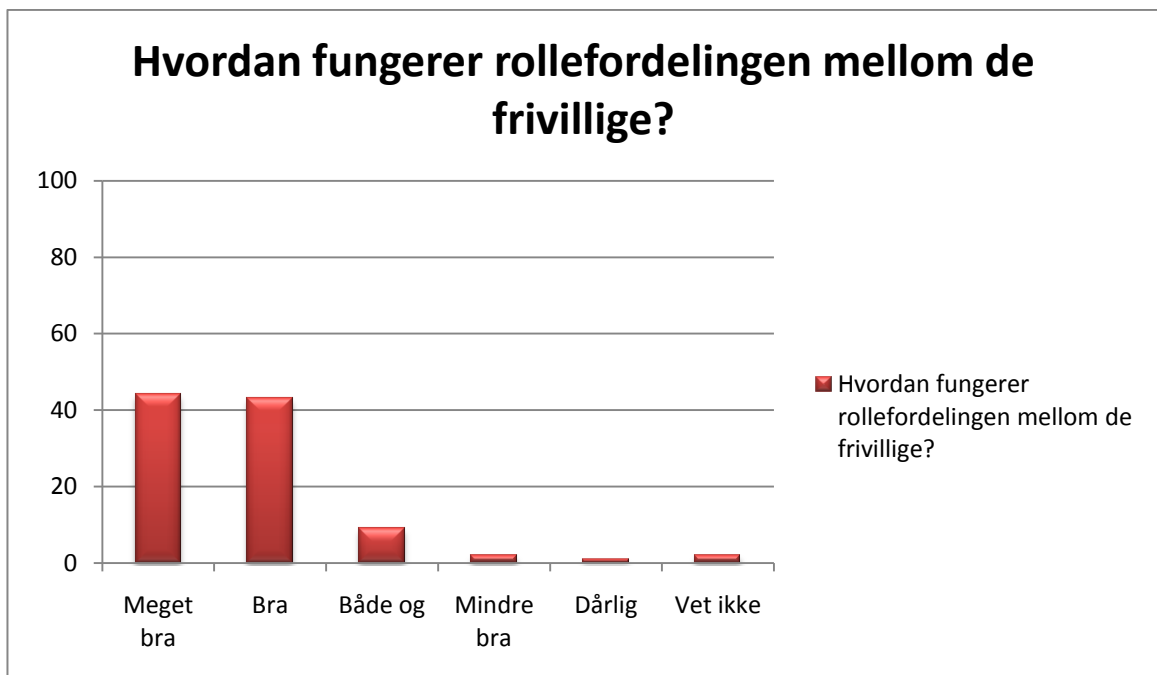
Vedlegg 5: Hvordan er forholdet mellom de frivillige



Vedlegg 6: Hvor fornøyd er du med kommunikasjonen på kamparrangement?



Vedlegg 7: Hvordan fungerer rollefordelingen mellom de frivillige?



Vedlegg 8: Hvilket land er din mor og far født i?

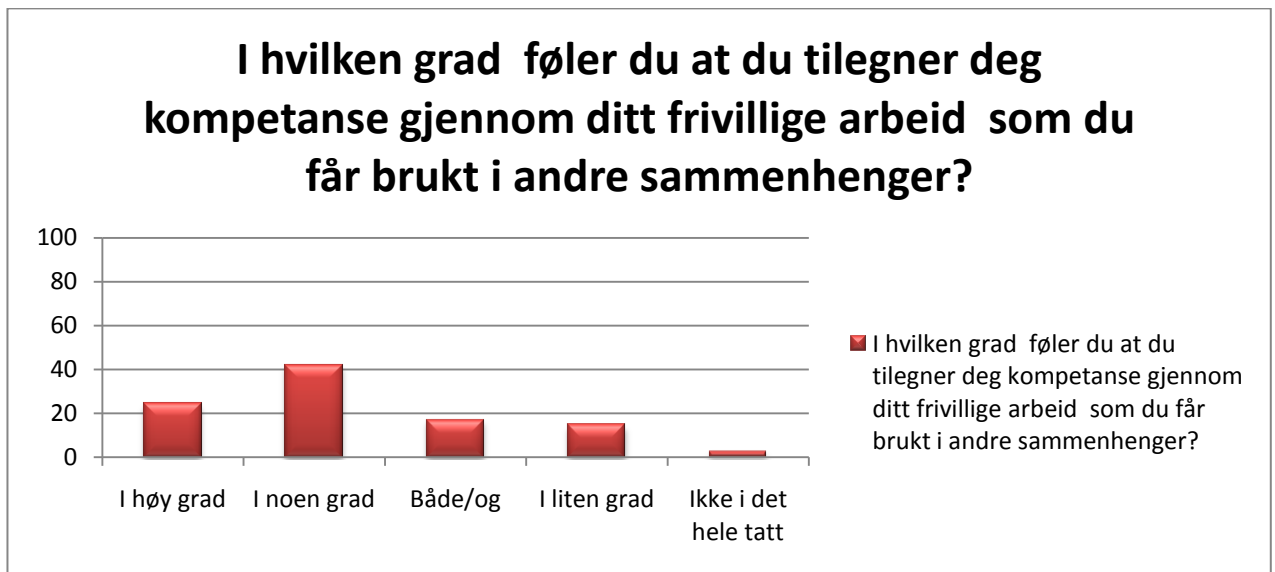
Hvilket land er din mor født i?

Land	Antall
Norge	189
Tyskland	2
Skottland	1
England	2
Sverige	2
Srilanka	1
Chile	3
Danmark	4
Usa	1
Marokko	1
Irak	1
Pakistan	1
Sum	208

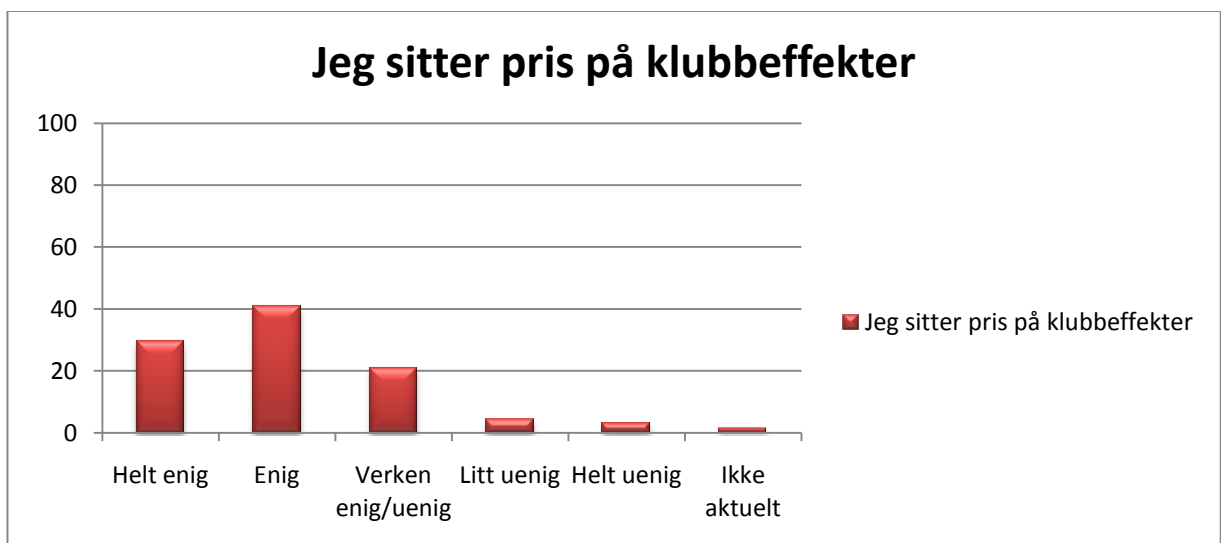
Hvor er din far født?

Land	Antall
Norge	185
Tyskland	1
England	1
Cap Verde	1
Sirlanka	1
Skottland	1
Chile	3
Danmark	2
Usa	2
Sverige	3
Finland	1
Frankrike	1
Maroko	1
Irak	1
Pakistan	1
Sum	210

Vedlegg 9: I Hvilken grad føler du at du tilegner deg kompetanse gjennom ditt frivillige arbeid som du får brukt i andre sammenhenger?



Vedlegg 10: Jeg setter pris på klubbefekter



Vedlegg 11: Hvor mange timer bruker i uken på ulønnet frivillig arbeid i forbindelse med kamparrangement?

