



Bacheloroppgave

IDR600 Sport Management

**Kartlegging av betalt arbeid i Møre og Romsdals
breddefotballklubber**

Richard I. Torvik

Totalt antall sider inkludert forsiden: 35

Molde, 21.05.2012



Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/ dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Guri Kaurstad

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: 21.05.2012

Forord

Denne bacheloroppgaven er den avsluttende delen av studiet Sport Management ved Høyskolen i Molde. Oppgaven teller 15 studiepoeng.

Det var ikke lett å velge hva jeg skulle skrive om. Det er så mye interessant innen sport som man vil vite mer om. Selv har jeg en lidenskap for fotball, så det var aldri tvil om at det måtte ha noe med fotball å gjøre. Etter mye diskusjon med meg selv, bekjente og veileder, fant jeg ut at det hadde vært meget interessant å undersøke mer rundt det med lønnede stillinger innen breddefotballen.

Etter å ha snakket med fotballkretser, NIF og ikke minst NFF, fant jeg ut at det ikke fantes informasjon rundt dette med betalte ansatte i fotballklubbene. Derfor valgte jeg å gjøre en undersøkelse selv om dette, i mitt fylke, Møre og Romsdal. Det har vært meget interessant å jobbe med denne problemstillingen, og jeg har fått snakket med mange ledere innen fotballen i fylket. Jeg føler at jeg har fått en ny og bedre innsikt i hvordan klubbene drives, og ikke minst vil denne oppgaven være en god byggestein for en eventuelt mer grundig undersøkelse rundt samme tema.

Dette er også første gangen jeg har gjort forskningsarbeid, så jeg har tatt med meg mye ny kunnskap om hvordan dette skal gjøres. Forhåpentligvis vil ikke dette bli den siste undersøkelsen, og jeg håper å kunne bygge videre på denne studien i en eventuell masteroppgave. Jeg håper at oppgaven vil være til hjelp ikke bare for meg, men også for andre som trenger denne type informasjon.

Jeg vil rette en stor takk til alle klubbene som tok seg tid til å delta og hjalp meg med å gjøre denne studien god og nyttig. Jeg vil også rette en stor takk til Guri Kaurstad som ble regelrett nedsendt av e-post i perioder. Hadde det ikke vært for våre diskusjoner så hadde jeg aldri kunne lagd denne oppgaven.

Innhold

1. Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	1
1.2 Tema og problemstilling.....	1
2. Teori.....	2
2.1 Den norske idretten.....	2
2.2 Profesjonalisering av fotballen.....	3
2.3 Idrettens utfordringer.....	5
3. Metode.....	6
3.1 Metodisk tilnærming.....	6
3.2 Undersøkellesdesign.....	7
3.3 Innsamling av data.....	7
3.4 Populasjon, utvalg og svarprosent.....	8
3.5 Validitet og reliabilitet.....	8
3.6 Etikk.....	9
4. Resultat - analyse.....	10
4.1 De betalte i forhold til de frivillige.....	10
4.1.1 Betalte stillinger i forhold til størrelse på klubb.....	11
4.1.2 Hvilke stillinger er betalte?.....	14
4.2 Fulltidsstillinger.....	16
4.2.1 Antall fulltidsstillinger.....	16
4.2.2 Hvilke stillinger har de fulltidsansatte?.....	17
4.2.3 Hvor mange aktive utøvere er de i klubbene til de fulltidsansatte?.....	17
4.2.4 Stillinger over 20%.....	18
5. Diskusjon - Oppsummering.....	20
5.1 Oppsummering av de betalte i forhold til de frivillige.....	20
5.1.1 Betalte stillinger i forhold til størrelse på klubb.....	21
5.1.2 Hvilke stillinger er betalte?.....	22
5.2 Oppsummering av fulltidsstillinger og stillinger større enn 20%.....	22
5.2.1 Antall stillinger av betydelig grad.....	22
5.2.2 Hvilke stillinger er av betydelig grad, og forholdet mellom disse og klubbstørrelse.....	23
6. Konklusjon.....	24
7. Videre forskning.....	24

Litteraturliste

Vedlegg

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema.

Norsk fotball og idrett generelt har i alle år vært basert på frivillighet, og det er det fortsatt. Derimot har fotballen blitt en underholdningsindustri, og det er store penger involvert i toppklubbene. Flere toppklubber mange heltidsansatte i ulike stillinger. Fra 1993, to år etter tippeligaen startet til 2000, økte omsetningen til eliteseriekubbene fra 160 til 577 millioner (Gammelsæter og Ohr, 2002). I 2012 har eliteseriekubbene et samlet budsjett på 1176 millioner kroner. (<http://www.vg.no/sport/fotball/norsk/artikkel.php?artid=10075153>).

Det snakkes utrolig mye om de store summene innen norsk toppfotball, men hvordan er det med breddeklubbene? De fotballklubbene som kun har lag under 1. divisjon for damer og herrer? Det syntes jeg var interessant å se nærmere på.. Etter mange timer med leting, fant jeg ingen god informasjon om hvilke stillinger som var lønnet i disse klubbene. Jeg har selv vært aktiv i flere klubber, og vet at mange av de klubbene nå har heltidsansatte. På bakgrunn av dette fant jeg ut at dette var noe som burde undersøkes grundigere.

I tillegg er jo det også informasjon for oss som studerer på dette studiet også. Etter endt studie er det fulltidsjobber innen sport de fleste av oss vil ha. Sport Management-studiet i Molde ble startet nettopp på grunn av den økende profesjonaliseringen og at flere og flere idrettsklubber nå er store bedrifter.

(<http://himolde.studiehandbok.no/katalog/content/view/full/12936>)

1.2 Tema og problemstilling

Utgangspunktet for valg av tema og problemstilling var å finne noe som ikke er blitt undersøkt tidligere, som er interessant for meg selv, og ikke minst som kan være til hjelp for andre interesserte. Dette med lønnede stillinger i fotballklubber er et stort emne. Det var derfor viktig å avgrense problemstillingen slik at den ble gjennomførbar på ett semester. Selv om jeg var ganske klar på at jeg ville undersøke mer rundt fotballen, hadde det også vært meget interessant å se på idrett generelt, ikke bare fotballen. I tillegg var det fristende å undersøke kompetansen til de lønnede i klubbene, men det ble et for stort tema å undersøke på så begrenset tid, og begrenset kapasitet. Jeg kunne heller ikke undersøke alle fotballklubbene i hele landet. Bare i Møre og Romsdal er det omtrent 100 klubber som driver med fotball. Da falt valget på å undersøke Møre og Romsdal, da det er fylket jeg er oppvokst i, samt at høyskolen ligger i samme fylke.

På bakgrunn av dette så ble tema for oppgaven:

En kartlegging av betalt arbeid i Møre og Romsdals breddefotballklubber.

For å finne ut det jeg ville rundt temaet, har jeg valgt ut et par enkle, interessante og gjennomførbare problemstillinger rundt dette temaet:

1. Hvor mange stillinger er betalte?
2. Hvilke stillinger er betalte, og hvilke stillinger er fulltid?

2. Teori

Her vil jeg gå gjennom tidligere forskning og historie som belyser og er relevant i forhold til min oppgave rundt betalte innen fotballen. Jeg vil ta for meg hvordan den norske idretten er organisert, se litt rundt profesjonaliseringen og kommersialisering av fotballen de siste årene, og til slutt de vanligste utfordringene for idretten i Norge.

2.1 Den norske idretten

Den norske idretten har alltid vært preget av frivillighet, og idretten står meget sterkt i Norge. Ifølge Norges Idrettsforbund og Paralympiske komité (NIF) var det hele to millioner medlemskap i NIF i 2004 (Enjolras, Seippel, Waldahl 2005). Den norske idretten er som sagt basert på frivillighet, og den er også en frivillig organisasjon. NIFs lov § 1-1. 2. ledd sier at *NIF er en frivillig, partipolitisk nøytral og uavhengig organisasjon*. Med dette menes at det er frivillig å melde seg inn og ut i idrettslag tilknyttet NIF og at alle som vil kan bli medlem. At organisasjonen er uavhengig, er som de andre kjennetegnene også et tegn blant alle frivillige organisasjoner. Foreningene skal være uavhengige av tredjepart (marked, offentlige myndigheter) (Enjolras, Seippel 1999, Waldahl 2005) Det finnes mange andre frivillige organisasjoner i Norge. Derimot er idretten den klart største med 29 % av det totale antallet frivillige organisasjoner. (Enjolras og Seippel 1999; Enjolras 2007).

Frivillighet er idrettens grunnfjell, og i over 2/3 av idrettslagene så gjøres alt arbeid ved frivillighet. Bare 4% av idrettslagene hadde mindre enn 50% arbeid av frivillige. I gjennomsnitt er det 45 timer frivillig arbeid per lag ukentlig. Dette er ganske mye arbeid om man tenker på at dette er kun ett lag. Det er ofte mange lag i en klubb, og da vil det sammenlagt i en klubb utgjøre mange timers arbeid basert på frivillighet.. Det viser seg også at det er trenerrollen som er den jobben som tar flest timer i gjennomsnitt med 17 timer ukentlig per lag, mens daglig ledelse og oppmannsarbeid følger etter med 8 og 7 timer ukentlig. Vi ser med dette at norske idrettslag er i hovedsak basert på frivillig arbeid, selv om de fleste som er

medlem av idrettslag, er medlemmer av idrettslag som er større, hvor det blir også lagt ned en del betalt arbeid. (Seippel, Enjolras 2000) (Enjolras, Seippel, Waldahl 2005). I Norge har 52% av befolkningen årlig deltatt i form av frivillig arbeid. Sammenlignet med andre industrialiserte land så ligger gjennomsnittet på 39% (Salamon et al. 2004). Det sier seg selv da at frivilligheten har alltid betydd mye, og betyr fortsatt ekstremt mye for norsk idrett. Dette ser vi også i NIFs lov § 1-2 3. ledd- som sier at "*Organisasjonens arbeid skal preges av frivillighet, demokrati, lojalitet og likeverd. All idrettslig aktivitet skal bygge på grunnverdier som idrettsglede, fellesskap, helse og ærlighet.*"

2.2 Profesjonalisering av fotballen

Norsk fotball og også idrett generelt har blitt mye mer kommersialisert, og den er nå blitt mer en underholdnings- eller næringsbransje. Fotballen er nå ikke bare basert på frivillig arbeid, men også betalt arbeid. I et historisk perspektiv har alltid fotballen vært frivillig, men dette endret seg rundt 1990-tallet da Tippeligaen ble opprettet. Vi fikk dualmodellen som skaffet klubbene større økonomisk kraft. Den går ut på at klubbene kan samarbeide med aksjeselskaper. Dette gir fotballklubbene større ekstern kapital. I samme tidsperiode ble det i Norge, og ellers i Europa mye større inntekter til klubbene gjennom tv-inntekter. Toppklubbene ble derfor vesentlig større. På grunn av dette fikk toppklubbene i fotballen råd til en profesjonalisert ledelse, med kompetanse innen administrative oppgaver, økonomi, og ikke minst det sportslige. Det ble hentet inn trenere fra utlandet, og det ble kjøpt flere utenlandske spillere. (Gammelsæter og Ohr, 2002).

Det meste av tidligere forskning rundt profesjonalisering og kommersialisering av fotballen, er rundt toppidretten. Det er ikke mye god forskning rundt dette temaet om man ser på breddeklubber. Ifølge Enjolras og Seippels 2001 rapport om norske idrettslag, så har de forsket på effekten mellom kommersialisering og frivillig arbeid. Det som var meget interessant å se her var at en økning av kommersialiserte inntekter ikke ga mindre frivillig arbeid. Faktisk så var det mer frivillig arbeid i disse klubbene. Det er derfor ingenting som tyder på at kommersialisering gjør at det blir flere betalte innen idretten. Derimot så blir det færre frivillige om medlemsavgiften i klubben går opp.

I rapporten til Enjolras og Seippel 2001, blir det også framlagt at selv om det meste av arbeid i idrettsklubber blir gjort av frivillig arbeid, så er det sånn at i noen få klubber så er en betydelig

del av arbeid gjort av betalte ansatte. I Oslo viste det seg at 53% av idrettslagene har hatt betalte ansatte det siste året (Seippel, 2006). Det viser at det er et betydelig anslag av betalte innen idretten i Norge.

Når vi snakker om profesjonalisering tenker vi på at man får betalt for det arbeidet man gjør. Derimot er det flere andre faktorer som kommer under betegnelsen profesjon. Ifølge Torgersen 1972, så har vi en profesjon når man har utdanning til å jobbe med den oppgaven man er tiltenkt, og at sosiale normer tilsir at folk uten denne utdannelsen ikke kan gjøre denne jobben. På bakgrunn av dette så vil det være vanskelig å si at faktisk idretten blir profesjonalisert, da det er vanskelig å alltid si hva som er relevant utdanning til flere av jobbene innen idretten. Ifølge Enjolras og Seippel 2001 så er det tre yrkesroller som er mulig å få innen idrett. Disse er trenere, utøvere, og administrasjon/økonomi. Innen administrasjon/økonomi og trenere så finnes det utdanning man kan ta, og på det grunnlag kan man si at idretten blir profesjonalisert dersom de som er ansatt har denne kunnskapen. Derimot så er det vanskelig å si det samme om utøvere, selv om vi må si at de er profesjonelle om de får betalt. På bakgrunn av dette så er det lettest å si at innen idretten, så bruker vi ordet profesjonalisering når man får betalt for jobben, selv om vi ser at det ikke alltid kan kalles en profesjon per definisjonen.

Det er en sammenheng mellom betalte og frivillige ansatte i forhold til størrelse på idrettslag. Det viser seg at dess større idrettslagene er dess flere ansatte er betalte (Enjolras og Seippel, 2001). Ifølge en undersøkelse om foreldredeltakelse i Groruddalen gjort av Comte analysebyrå for NFF i 2012, viser det seg at det blir flere og flere utøvere i fotballagene, men ikke flere frivillige. Basert på sammenhengen mellom betalte ansatte i forhold til størrelse på idrettslagene så vil det si at det kommer mest sannsynlig til å bli flere og flere betalte, da fotballklubbene også blir større. 80% av alle idrettslag som har over 500 medlemmer har betalte ansatte. Det viser seg at store lag har mindre frivillig innsats enn de mindre lagene. Spesielt blir de administrative oppgavene betalte dess større klubbene er (Enjolras og Seippel, 2001).

Det er mange faktorer som påvirker graden av profesjonalisering i klubber, det er ikke bare størrelsen på klubben og kommersialisering. Det viser seg at konkurranseorientering og alder- og kjønns sammensetning påvirker dette. Det viser seg at i en klubb hvor de fleste medlemmene er under 13, har større frivillig arbeid enn de klubbene som har flere eldre på laget. Det viser seg også at dess flere gutter og menn klubben har, dess flere frivillige er det.

Konkurransambisjonene til klubben er også en påvirker. Dess større ambisjoner klubben har, dess mindre viktig blir frivillig arbeid. I tillegg er det flere betalte dess viktigere konkurranse. Derimot så viser det seg at jo høyere konkurranseambisjoner, jo flere betalte og frivillige har klubben. (Enjolras og Seippel, 2001)

Ifølge Enjolras og Seippel, 2001, så er det grunn til å tro at frivilligheten vil fortsatt stå sterkt, men at det vil også bli en videre profesjonalisering av idretten, spesielt innen de populære idrettene og klubbene på toppnivå.

2.3 Idrettens utfordringer

Idrettslagene står ovenfor flere vanskelige oppgaver. Siden de fleste idrettslag er basert på frivillig arbeid, er det mange utfordringer knyttet til antall frivillige. Det viser seg det at mangel på frivillige er den største hindringen for å gi medlemmene et bedre tilbud enn de får i dag. Det viser seg også at nesten like viktig, er mangel på trenere og ledere. Mangel på penger til anlegg og utstyr er andre problemområder følger etter utfordringene nevnt ovenfor. Dette er også hva styrene arbeider mest med å skaffe. I gjennomsnitt bruker styrene i idrettslagene 26,7% av tiden sin på nettopp å skaffe inntekter (Seippel 2003). Det er uten tvil mangler på personer som er de største utfordringene for de fleste idrettslagene, spesielt innen frivillig arbeidskraft. Derfor blir det også mer arbeid rundt de få frivillige, og de må bruke mer tid på innsamling av inntekter, istedenfor rekruttering, som er enda viktigere for idrettslaget.

Det er en konstant økning i antall medlemmer i idrettslagene. Fra 1990-2004 er det en økning fra 1,4 millioner til 2 millioner medlemmer i Norge. Derimot viser det seg at mengden frivillig arbeid står uendret. Det vil si at vi får flere og flere medlemmer, men ikke større frivillig arbeidsinnsats, og det blir mer og mer betalt arbeid på alle områder innen idretten. I tillegg brukes det mye mer tid på rekruttering av nye frivillige (Seippel, 2006)

Dette viser seg også til å være et problem for fotballen. I Groruddalen har foreldremangel vært så stor at flere lag ikke har kunne stille med lag i enkelte kull. Både i Oslo og Groruddalen er befolkning blitt større, og spesielt i Oslo er det blitt en betydelig økning av antall lag siden 2000. Det er faktisk nesten 400 flere lag i Oslo i 2011, enn i 2000. Dette er en betydelig økning. I Groruddalen har man ikke fått mange flere lag, selv om det er mange flere aktive utøvere. Dette er på grunn av mangel på frivillige. Dette er blant annet grunnet en

økende grad av innvandring, og det er ikke så lett å få disse inn i idrettsklubbene, da det er forskjellige barrierer som kultur og språk osv. Det er forventet at befolkningen blir enda større i Groruddalen, og derfor også etterspørsel etter lag. I Groruddalen mener hele 85% av lagene at de sliter med å skaffe seg frivillige, og at det derfor blir mye jobb på de som allerede er frivillige siden man ikke klarer å rekruttere nye (Comte analysebyrå, 2012). Selv om man i Groruddalen har større problemer enn andre plasser når det gjelder mangel på frivillige, så gir dette et godt bilde av hva som er problemene til fotballklubbene. Når man har mangel på frivillig arbeidskraft så er den enkleste og den mest tradisjonelle løsningen å betale noen til å gjøre jobben, ved økonomisk vederlag, vil naturligvis jobben bli mer attraktiv. Derimot er dette ikke så lett å gjøre da fotballklubbene skal være basert på frivillighet, og da går det imot de idrettspolitiske prinsippene, og også prinsippene til andre frivillige organisasjoner. (Comte analysebyrå, 2012)

3. Metode

3.1 Metodisk tilnærming

En kvalitativ tilnærming vil egentlig si innsamling av ord. Når vi har en kvalitativ tilnærming så er vi interessert i meninger, ikke bare tall og statistikk. Intervjuobjektene skal observeres. De skal få komme med sine egne meninger, ikke konstruerte meninger som man kanskje gjør ved en kvantitativ tilnærming. Ved en kvalitativ tilnærming går du i dybden, og forsøker og forstå intervjuobjektens syn av virkeligheten. En kvalitativ tilnærming vil da egne seg om man ikke har veldig mange enheter som skal undersøkes (Jacobsen, 2005)

En kvantitativ tilnærming er innsamling av tall, i motsetning til kvalitativ, som var ord. Ved en kvantitativ tilnærming så er ikke det ikke rom for meninger. Her er svarene som oftest fastsatt, ofte gjennom et spørreskjema med svaralternativer. Vi er ved denne tilnærmingen ikke interessert i å forstå et fenomen, men rett og slett å få tall på hyppighet og omfang av fenomenet. Denne tilnærmingen egner seg spesielt godt til en undersøkelse med mange enheter (Jacobsen, 2005)

For min problemstilling valgte jeg en kvantitativ tilnærming. Jeg er interessert i vite omfanget av betalt arbeid i fotballklubber, og trenger derfor et stort utvalg. Jeg har laget enkle spørsmål, med svaralternativer som intervjuobjektene kan fylle inn.

3.2 Undersøkellesdesign

Vi har to valg av undersøkelsesdesign; Ekstensiv(bredde) eller intensiv (dybden).

Det er lett å skille disse to undersøkelsesdesignene. Vi kan skille de med å si at ekstensiv undersøkelsesdesign så har vi mange enheter, men få variabler. Ved intensiv design har vi få enheter men mange variabler. Ved en intensiv undersøkelsesdesign har du den fordelen at du får veldig mange forskjellige typer svar, og en bedre forståelse av fenomenet, men det er derimot tidkrevende da det vil ta meget lang tid å samle inn data, og du kan derfor ikke ha mange enheter. Ved en ekstensiv undersøkelsesdesign så vil det derimot ikke være like tidkrevende å samle inn data, og du vil kunne undersøke mange flere enheter. Derimot kan denne type undersøkelsesdesign fort bli for overfladisk. (Jacobsen, 2005)

Til min oppgave så trenger jeg mange enheter, men få variabler. Derfor vil min oppgave være mest ekstensiv. I Møre og Romsdal er rundt 100 klubber som spiller fotball, så det er viktig å få så mange enheter som mulig for å få det beste resultatet.

3.3 Innsamling av data

Datainnsamling ble gjort ved kvantitativ metode. Jeg valgte å lage en spørreundersøkelse der jeg hadde bare noen få spørsmål, som alle var korte og forholdsvis enkle å besvare. Det var viktig at de spørsmålene jeg laget var forståelige, og ikke for kompliserte, og var lite tidkrevende. Dette fordi at på grunn av begrenset tid og ressurser så var den beste måten å gjøre denne undersøkelsen på, ved telefonintervju. Dette gjør at det blir mer arbeid enn om man sendte det ut per e-post, men til min oppgave, så passet dette utmerket da det var den raskeste og beste måten for min oppgave å samle inn informasjon. Det som ofte skjer ved intervju gjennom e-post er at intervjuobjektene bruker lang tid på å svare, om de i det hele tatt svarer.

Siden jeg valgte telefonintervju til å samle inn informasjon var det viktig at jeg fortalte alle jeg ringte grunnen til at jeg gjør denne undersøkelsen, og at det er frivillig deltakelse. I tillegg hadde jeg laget et skjema der jeg kunne lett fylle inn de svarene jeg fikk, sånn at samtalene ble korte og presise.

Det var selvfølgelig en del som ikke svarte på telefon, og en del som var opptatte. De som ikke svarte prøvde jeg å ringe opp igjen ved en senere anledning, om de da ikke svarte, så

sendte jeg de en e-post, med spørreskjemaet, der de kun fylte ut svarene. Det var også en del som svarte, men ville heller ha spørsmålene per e-post. Derfor ble undersøkelsen en blanding av e-post og telefonintervju.

3.4 Populasjon, utvalg og svarprosent

Som nevnt tidligere så var jeg interessert i å få flest mulige enheter til å besvare undersøkelsen min. Jeg fikk av Sunnmøre Fotballkrets og Nordmøre og Romsdal Fotballkrets kontaktinformasjon til alle lederne i fotballklubbene i Møre og Romsdal. Dette ble omtrent 100 klubber, så da måtte det nødvendigvis gjøres et utvalg av disse, da jeg ikke kunne ringe rundt til alle. Utvalget ble randomisert til omtrent halvparten av disse klubbene, og det ble ikke tatt med klubber fra de to øverste divisjonene for damer og herrer.

Jeg ringte til lederne for fotballavdelingen i de respektive klubbene, da disse som oftest vil være de med mest kunnskap om de svarene jeg er ute etter. Om ikke de kunne svare, ble jeg bedt om å snakke med andre i klubben som hadde bedre kunnskap om de spørsmålene jeg spurte om (som oftest var dette ansatte i klubben).

Av de totalt 53 klubbene jeg kontaktet så svarte 34 av disse. Dette gir en svarprosent på 64 prosent som er et godt resultat ifølge Jacobsen (2005) sin tommelfingerregel.

3.5 Validitet og reliabilitet

Uansett hva slags undersøkelse det dreier seg om så bør den tilfredsstillende to krav; Den må være gyldig og relevant (valid) og den må være pålitelig og troverdig (reliabel). I korte trekk kan vi forklare dette med at gyldighet og relevans er at man faktisk måler det som ønskes å måle, at det vi har målt, oppfattes som relevant, og at det vi måler hos noen få, også gjelder for flere. Med pålitelighet og troverdighet menes at undersøkelsen må være til å stole på. Den må være gjennomført på en troverdig måte, en måte som vekker tillit. Den må ikke være beheftet med åpenbare målefeil som gjør at resultatene blir feil.

Jacobsen (2005)

I min problemstilling så ville jeg vite hvem som er betalte i fotballklubbene i Møre og Romsdal? og hvilke stillinger de har? Med min undersøkelse vil jeg si at jeg fant ut det jeg var ute etter, og at det som ble målt absolutt var relevant i forhold til problemstillingen. Så er jo spørsmålet om alle spørsmålene som ble spurt ble korrekt svart. Det er mye som kan skje i en

sånn prosess. Heldigvis så ble de fleste intervjuene gjort per telefon, så da burde det ikke være misforståelser i forhold til spørsmålene. De som svarte på spørsmålene var meget kunnskapsrike om klubben sin, og som oftest leder i klubben. Dette gjør at kildene er pålitelige. Du kan derimot aldri gardere deg mot at det kan bli gitt feilinformasjon fra kildene. Det er ikke alltid så lett å vite akkurat hvor mange frivillige det er i klubber, men av de betalte burde det i hvert fall ikke være mye feilinformasjon, da dette er enklere for klubbene å ha kontroll over. Det kan jo i tillegg tenkes at siden dette var et telefonintervju at det ble tatt et anslag i forhold til diverse tall, men forhåpentligvis vil ikke dette være avgjørende for resultatene av denne undersøkelsen.

I følge Jacobsen (2005) så kan det også være en forskjell når man blir intervjuet uforberedt i motsetning til forberedt. Da jeg gjorde telefonintervju, så var det ikke på forhånd avtalt at jeg skulle intervju de. Derimot så sendte jeg e-post til de som sa de ikke hadde informasjonen tilgjengelig. Det kan selvfølgelig være at noen som sagt ovenfor, gjorde et anslag, da de ikke fikk forberedt seg på spørsmålene på forhånd. Når det gjelder registrering og analyse av data, så kan man aldri helt garantere seg mot feil. Derimot hadde jeg gjort et godt arbeid på forhånd, sånn at jeg lett kunne fylle inn svarene de ga meg. I tillegg så har jeg dobbeltsjekket analysen min, så det burde ikke være noen målefeil der heller.

3.6 Etikk

I følge Jacobsen (2005) er det viktig at man hele tiden vurderer de valg man gjør i løpet av undersøkelsesprosessen ut fra etiske prinsipper. De tre viktigste prinsippene er; informert samtykke, krav til privatliv og krav til riktig presentasjon av data. Når jeg ringte rundt til de forskjellige lederne, så presenterte jeg meg alltid, og spurte om de ville gjøre undersøkelsen. Det gikk klart fram at deltakelse var frivillig. I tillegg så sa jeg alltid hva formålet var med undersøkelsen. Jeg ga de den informasjonen de var ute etter før de svarte på spørsmålene, og forsikret meg om at de forsto hvorfor denne undersøkelsen ble gjort.

Når det kommer til krav til privatliv, så er denne undersøkelsen anonym. Jeg bruker alle svar kun til statistisk bruk, og ingen vil kunne linke resultatene til en klubb. Det ble heller ikke spurt noen spørsmål som gikk mot person, så privatlivet er tatt vare på.

Når det gjelder presentasjon av data så burde dette være riktig. Som sagt i forrige avsnitt så kan det selvfølgelig være menneskelige feil som kan ha gjort at noe er feil, men det burde det

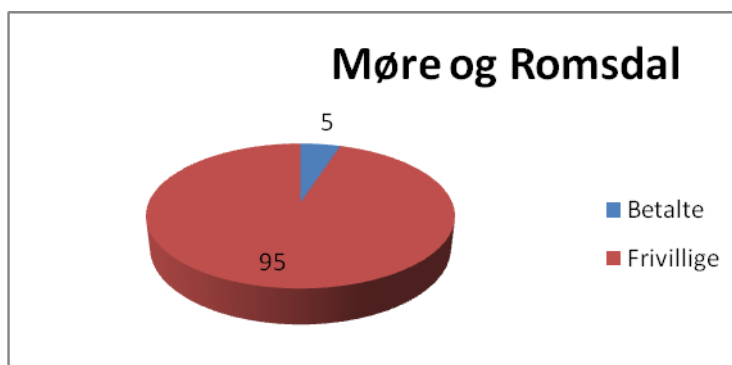
ikke være. Tallene som var uklare, ble sagt tilbake til intervjuobjekt og på den måten forsikret om at svar ble registrert riktig.

4. Resultat - Analyse

I denne delen vil jeg presentere funnene fra undersøkelsen min. Det som jeg ville finne mer ut om var de betalte ansatte innen breddefotballen i Møre og Romsdal.

4.1 De betalte i forhold til de frivillige

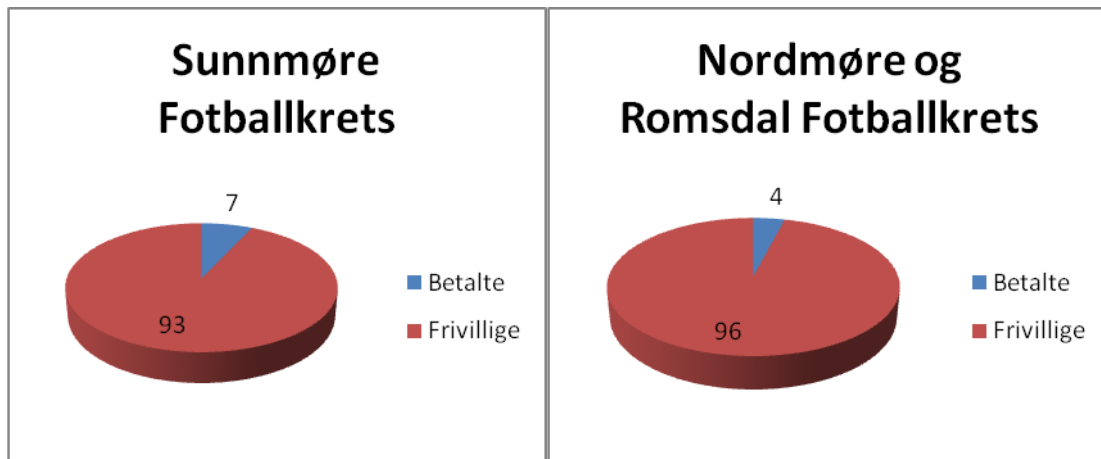
Når det gjelder betalt arbeid, så satte jeg en grense på 10.000 kr. Hvis man fikk over dette kaller jeg det i denne undersøkelsen betalt arbeid. Hadde jeg bare sagt betalt arbeid, så ville det blitt veldig uklart på hva som er betalt arbeid. Veldig mange trenere får godtgjørelse, og det blir dermed ikke kalt betalt arbeid. Derimot så vil jeg i denne undersøkelsen kalle alle som får over 10.000 kr årlig for å gjøre en jobb for klubben, som betalt ansatt. Jeg satte grensen på 10.000 da det nok ikke vil være noen som har så store utgifter med å gjøre den jobben de er satt til å gjøre i klubben, og de vil derfor tjene penger på jobben de gjør. For å se antall betalte, er det lurt å se forskjellene mellom antall betalte og antall frivillige, for å få en god sammenligning.



Figur 1: Betalte i forhold til frivillige i Møre og Romsdals fotballklubber

Vi ser her at de aller fleste som gjør en jobb for klubben er frivillig. I Møre og Romsdal er hele 95% av de som gjør en jobb i klubben, frivillige. Det betyr at kun 5% av de som gjør en jobb for klubben betalte. Dette stemmer veldig godt overens med tidligere forskning som viser at de aller fleste klubber er basert i aller største grad på frivillighet.

I Møre og Romsdal så har vi to forskjellige fotballkretser. Sunnmøre Fotballkrets og Nordmøre og Romsdal Fotballkrets. Det som kan være interessant å se på er om det er noen forskjell på disse kretsene når det gjelder betalt arbeid.



Figur 2

Figur 3

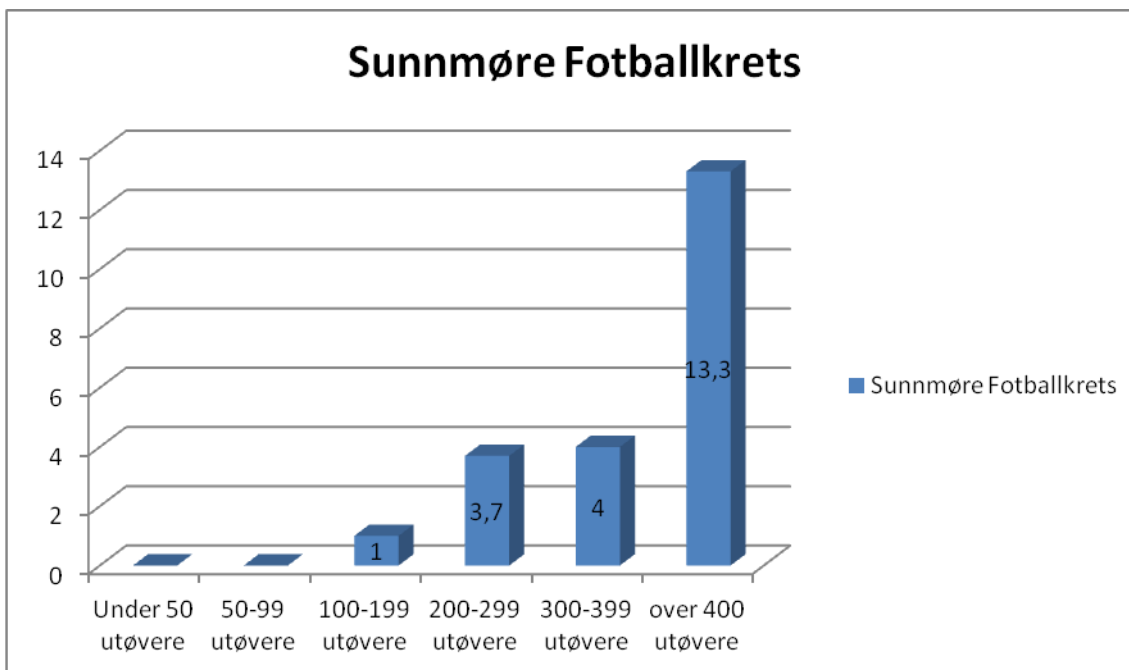
Som vi ser her, så er det en større andel betalte stillinger i klubbene på Sunnmøre enn i Nordmøre og Romsdal. På Sunnmøre blir i gjennomsnitt 7% av de som gjør en jobb for klubben betalt. I Nordmøre og Romsdal så er i gjennomsnitt antall betalte kun 4%. Det er ikke veldig store forskjeller, men det er allikevel vesentlig flere betalte på Sunnmøre enn i Nordmøre og Romsdal om vi ser på antallet, vedleggstabell 1 og 2. Det er 77 mot 33 betalte. Derimot ser vi at klubbene på Sunnmøre også har flere frivillige i klubbene, noe som kan ha med størrelsen på klubbene som ble undersøkt i de forskjellige kretsene.

4.1.1 Betalte stillinger i forhold til størrelse på klubb

Jeg vil påpeke at de fleste klubbene i denne undersøkelsen ikke er fotballklubber, men idrettsklubber. De driver som oftest med flere idretter enn bare fotball. Jeg har i disse tilfellene kun tatt med fotballavdelingen, ikke de andre idrettene. Derimot så har jeg tatt med ansatte som for eksempel er daglig leder i klubben, ikke fotballavdelingen. Dette fordi at disse ansatte fortsatt jobber mye mot fotballen, men har også et ansvar utenom til de andre avdelingene i klubben også.

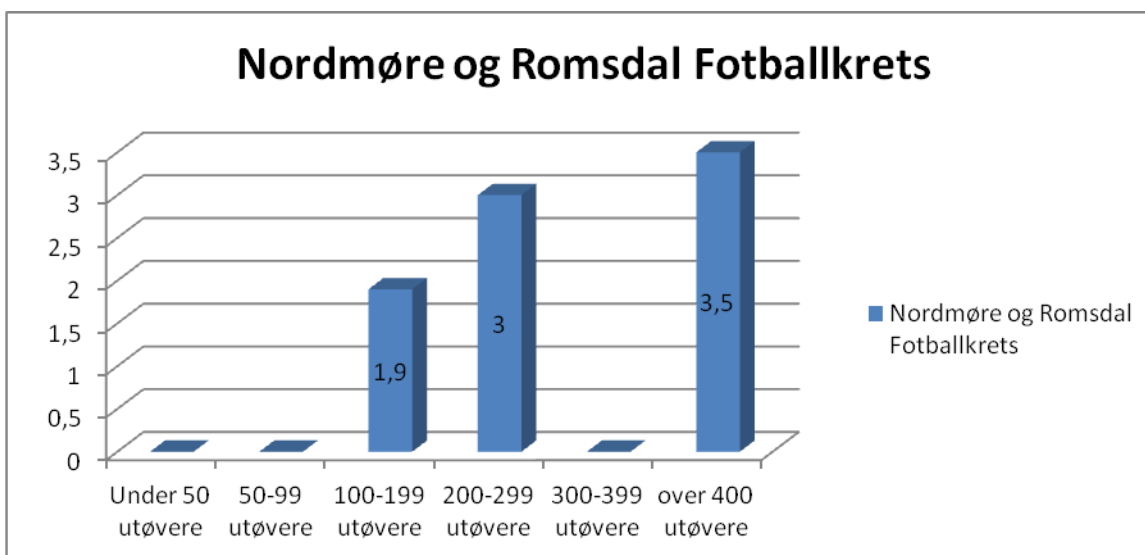
Når det gjelder størrelse på klubb, så har jeg tatt for meg antall aktive utøvere på fotballavdelingen. Størrelsen på klubben er derfor ikke basert på medlemmer, men antall aktive fotballspillere. Dette er fordi jeg kun er interessert i å vite hvor mange er betalte innen fotballen.

Det var stor spredning i antall aktive utøvere i de forskjellige klubbene. Det er derfor interessant å se på om størrelsen på klubben er en vesentlig årsak til antall betalte stillinger. Begge diagrammene nedenfor er basert på gjennomsnittlig antall betalte stillinger i forhold til antall aktive utøvere.



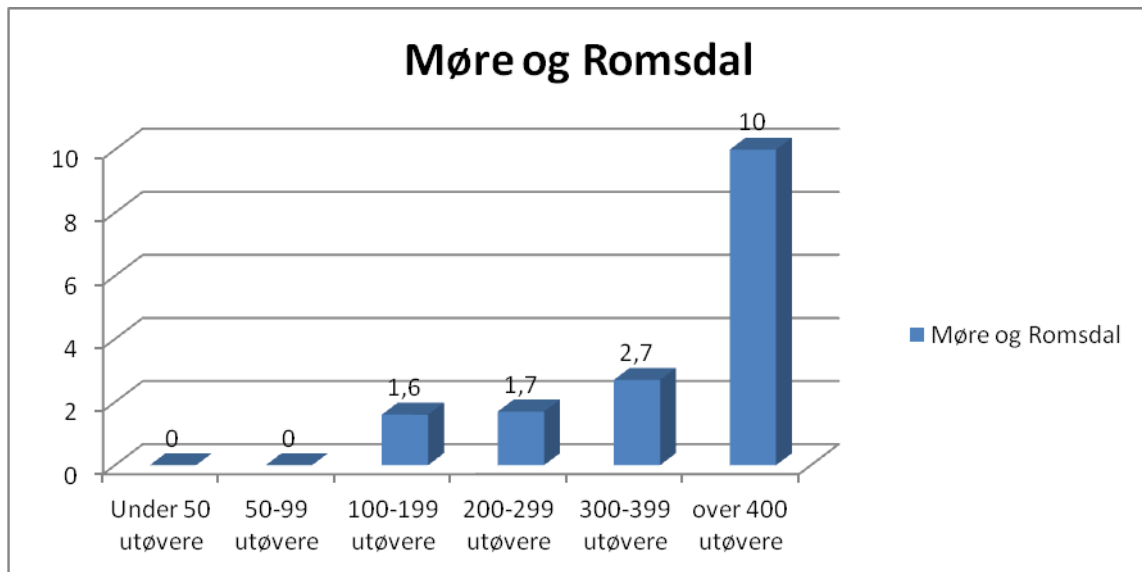
Figur 4: Betalte stillinger i forhold til størrelse på klubb. Sunnmøre

Vi ser her at det er en stor forskjell på hvor stor klubben er i forhold til antall betalte. Det er en gradvis økning, før de aller største klubbene, som har vesentlig flere betalte stillinger enn de under 400 utøvere. Det viser at størrelse på klubbene absolutt har betydning for antall betalte stillinger.



Figur 5: Betalte stillinger i forhold til størrelse på klubb. Nordmøre og Romsdal

Ser vi på Nordmøre og Romsdal Fotballkrets så er fortsatt en gradvis utenom mellom 300-399 utøvere. Derimot ser vi av vedleggstabell 7 at det er kun en klubb fra Nordmøre og Romsdal som ble undersøkt i denne gruppen. Derfor kan dette være en ren tilfeldighet. Slår vi sammen begge kretsene, så får vi dette diagrammet:



Figur 6: Betalte stillinger i forhold til størrelse på klubb. Møre og Romsdal

Her ser vi helt klart at antall betalte stillinger blir flere om klubben blir større. Dette er selvfølgelig helt naturlig da det vil bli mer arbeid på de ansatte når klubben blir så stor. Det er interessant å se at antall betalte øker så betraktelig mye når klubben får over 400 utøvere. Det kan også være andre faktorer som gjør dette.

4.1.2 Hvilke stillinger er betalte?

Det er selvfølgelig meget interessant å se på hvilke stillinger som blir betalt i fotballen. Vi har ovenfor gått igjennom hvor mange som er betalte, men det er jo like viktig å se hva de betalte gjør. Her har jeg som nevnt tidligere tatt med de som har jobb innen administrasjonen i hele klubben, selv om klubben ikke bare driver med fotball.

Betalte stillinger i Sunnmøre Fotballkrets

Arbeidsoppgaver:	Antall betalte
Administrasjon for hele klubben	4
Administrasjon for fotballavdelingen	7
Regnskap/Økonomi	1
Markedsføring/Sponsorarbeid	1
Trener/Instruktør for junior-/seniorlag	31
Trener/Instruktør for yngres avdeling	26
Materialforvalter/Oppmann/Lagleder	2
Støtteapparat (medisinsk oppfølging)	1
Drift av anlegg	2
Styrearbeid	1
Sportslig utviklingsleder	1
Totalt antall betalte	77

Tabell 1

Vi ser her at det er trenerstillingene som oftest er betalt. Noe som ikke er overraskende, da de ofte er de stillingene som tar mest tid. I en fotballklubb så er det viktigste for klubben å ha et tilbud til de som vil spille fotball, og spesielt i de større klubbene, de som vil bli virkelig gode i fotball. I den forbindelse så må trenerne som oftest lønnes, for at man skal få den kompetansen som trengs.

Nordmøre og Romsdals betalte stillinger:

Arbeidsoppgaver:	Betalte
Administrasjon for hele klubben	7
Administrasjon for fotballavdelingen	1
Trener/Instruktør for junior-/seniorlag	16
Trener/Instruktør for yngres avdeling	4
Drift av anlegg	2
Webansvarlig	1
Trenerkoordinator	2
Totalt antall betalte	33

Tabell 2

Her ser vi at også i Nordmøre og Romsdal er det trenerjobben er den som oftest blir betalt. Derimot er det interessant å se at det er få innen yngres avdeling som er betalt her. På Sunnmøre var det nesten like mange betalte på yngres avdeling som junior og senior.

Betalte stillinger i Møre og Romsdal:

Arbeidsoppgaver:	Antall betalte
Administrasjon for hele klubben	11
Administrasjon for fotballavdelingen	8
Regnskap/Økonomi fotballavdelingen	1
Markedsføring/Sponsorarbeid for fotballavdelingen	1
Trener/Instruktør for junior-/seniorlag	47
Trener/Instruktør for yngres avdeling	30
Materialforvalter/Oppmann/Lagleder	2
Støtteapparat (medisinsk oppfølging)	1
Drift av anlegg	4
Styrearbeid	1
Sportslig utviklingsleder	1
Webansvarlig	1
Trenerkoordinator	2
Totalt antall betalte	110

Tabell 3

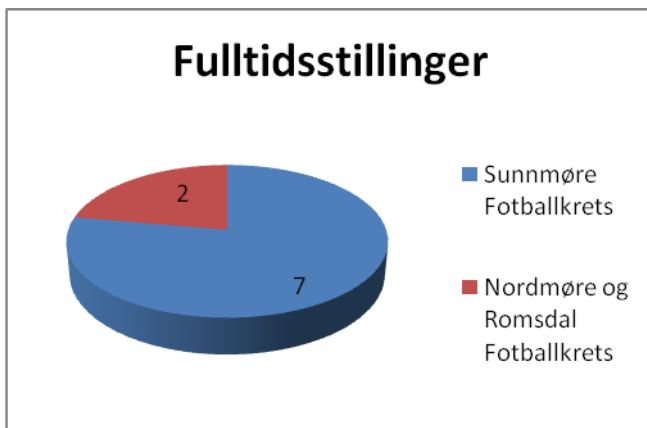
Vi ser her at det er ganske mange forskjellige stillinger i fotballklubbene som blir betalt, men det er som sagt tidligere flest trenere som får betalt. 77 av de 110 betalte er trenere, og om vi

tar med trenerkoordinator, så er vi oppe i 79 av 100 betalte. Det betyr at 72% av de betalte i fotballklubbene i Møre og Romsdal er trenere. Det som vi ikke vet enda er hvor store de betalte stillingene er, men det vil jeg komme tilbake til i neste avsnitt om fulltidsstillinger.

4.2 Fulltidsstillinger

Her vil jeg ta for meg hvor mange av de betalte stillingene er fulltidsstillinger, og hvilke stillinger er fulltidsstillinger og forholdet mellom fulltidsstillinger og aktive utøvere. Jeg vil også ta for meg stillinger som ikke er fulltidsstillinger, men over 20% stillinger i forhold til lønn, til slutt, da disse også er av betydelig grad, og vil belyse temaet enda klarere.

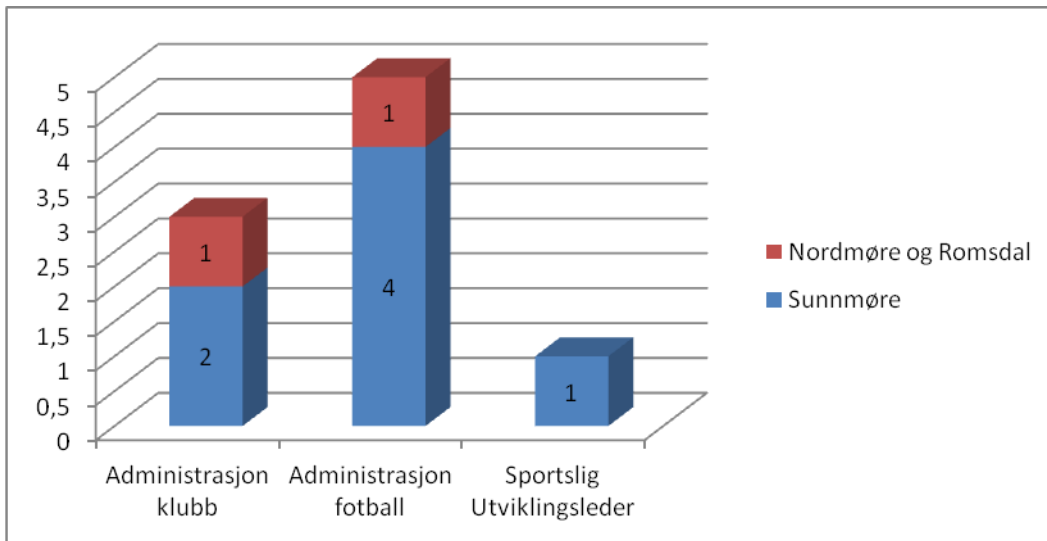
4.2.1 Antall Fulltidsstillinger



Figur 7: Antall fulltidsstillinger

Vi ser her at det er ikke mange fulltidsstillinger i Møre og Romsdal innen fotballen. Av de undersøkte klubbene var bare 9 av stillingene fulltid. Det betyr at omtrent hver 4. klubb har en fulltidsansatt. Vi legger også merke til at bare 9 av 110 betalte stillinger er fulltidsstillinger. Der er altså bare 8% av de betalte.

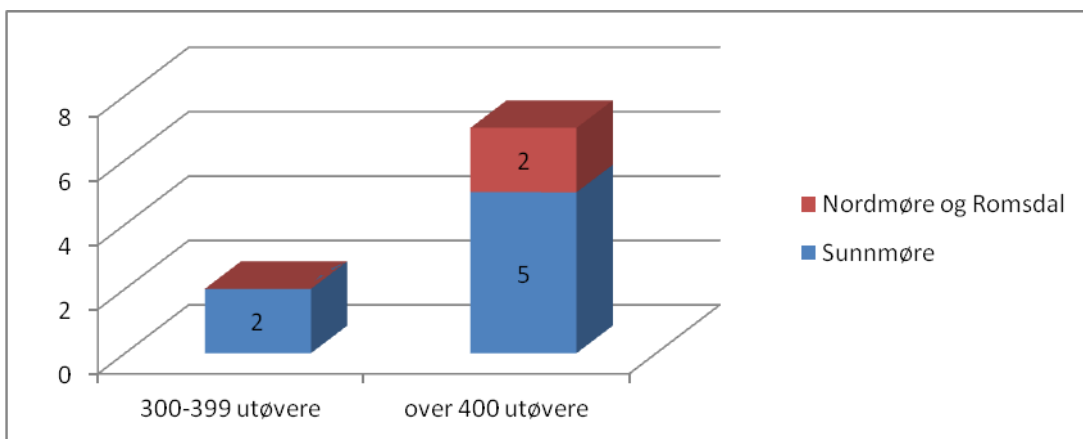
4.2.2 Hvilke stillinger har de fulltidsansatte?



Figur 8: Stillinger med fulltidsansatte.

Vi ser her at de alle fleste fulltidsansatte jobber innen administrasjon. Det er bare en jobb, som sportslig utviklingsleder, som ikke går på det administrative. 5 jobber innen administrasjon på fotballavdelingen, mens 3 jobber for hele klubben. Vi ser også her at det er et stort flertall av fulltidsansatte på Sunnmøre i forhold til Nordmøre og Romsdal.

4.2.3 Hvor mange aktive fotballspillere er det i klubbene med fulltidsansatte?



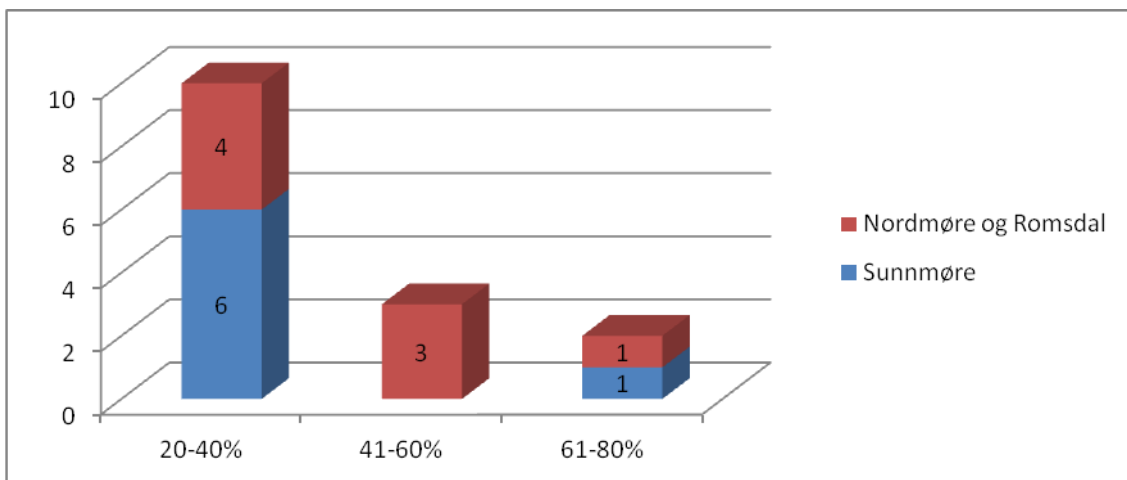
Figur 9: Aktive utøvere i forhold fulltidsansatte.

Vi ser her klart og tydelig at det er de største klubbene som har heltidsansatte. Ingen klubber som har under 300 aktive fotballspillere har fulltidsstillinger. Dette er jo veldig naturlig, og ikke overraskende, da det blir en mye større oppgave å drive en stor klubb, i forhold til en liten en.

4.2.4 Stillinger over 20%

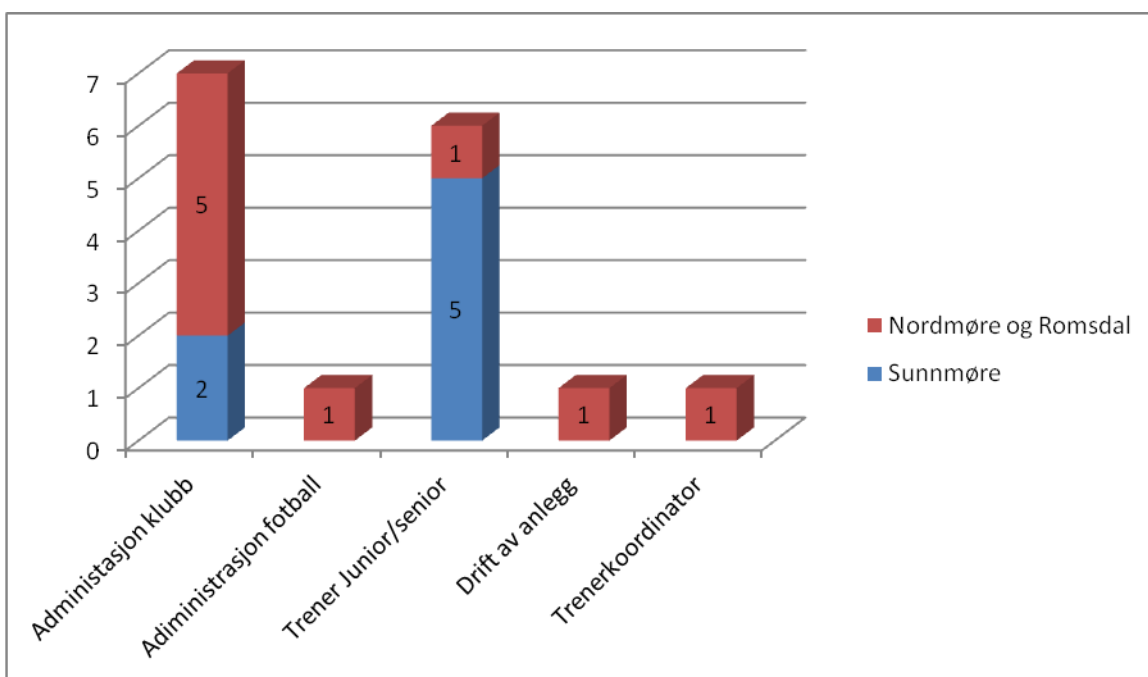
Når jeg gjør en undersøkelse om betalte innen fotballen, så vil det være interessant å se på andre stillinger enn bare fulltidsstillinger, da det ikke er så veldig mange av disse. Jeg vil derfor ta for meg stillinger over 20%. Det er spennende å se resultatene av dette, og viktig for å finne ut det jeg er ute etter i forhold til problemstillingene mine. Jeg vil presisere at jeg ikke har tatt med noen fulltidsstillinger her da jeg tok for meg disse tidligere.

Jeg vil først ta for meg hvor mange det er som har stillinger over 20% stillinger, og hvor store stillingene er i forhold til antallet.



Figur 10: Stillinger over 20%

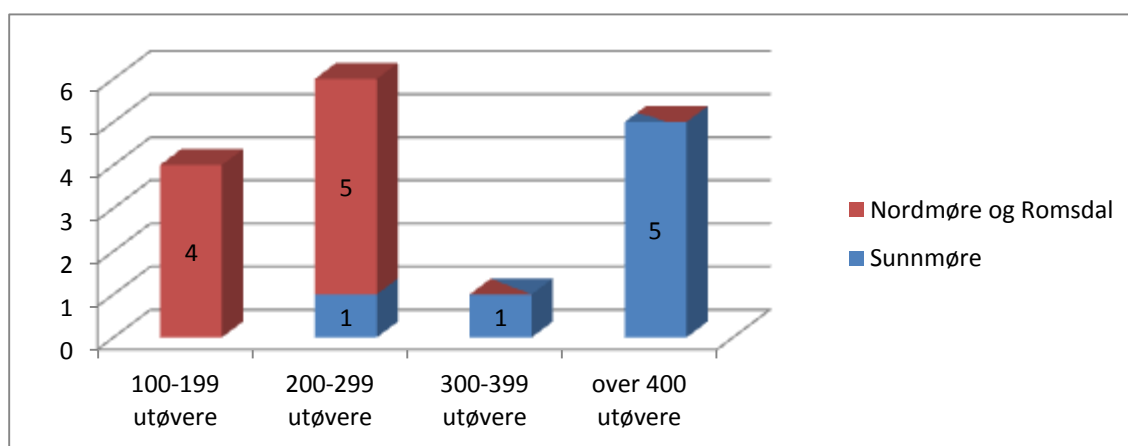
Vi ser at i forhold til diagrammet blir det en god del flere stillinger av betydelig grad i klubbene i Møre og Romsdal om vi tar med litt mindre stillinger enn bare fulltidsstillingene. Vi ser at det er absolutt flest som har stillinger mellom 20-40%.



Figur 11: Stillinger over 20%

Her legger vi merke til at det fortsatt er mye administrativt som blir betalt, men også trenere for junior/senior. Det er ikke overraskende at det er såpass mange trenere som får betalt, vi ser også fra vedleggstabell 4 og 5, at alle trenerne har stillinger mellom 20-40%. Vi ser også fra samme vedleggstabeller at det er innen administrasjon de største stillingene er, da 5 av 6 over 50% stillinger er innen administrasjon.

Til slutt så tar vi for oss disse stillingene i forhold til antall aktive utøvere, da det er meget interessant å se hvor stor påvirkning størrelsen på klubben har på antall betalte stillinger.



Figur 12: Stillinger over 20% i forhold til aktive utøvere.

Vi ser her at det egentlig ikke er noen klar sammenheng når det gjelder størrelsen på klubben i forhold til aktive utøvere, da det er faktisk flest mellom 100-300 med 10 av 16 betalte. Det er ganske interessant å se her at det er såpass mange som 6 betalte mellom 200-299 aktive utøvere, mens mellom 300-399 er det bare 1 betalt. Det er til og med flere betalte mellom 100-199 utøvere. Derimot så fant vi tidligere ut at de mellom 300-399 hadde to fulltidsansatte, mens ingen klubber under 300 aktive utøvere hadde noen fulltidsansatte.

5. Diskusjon - Oppsummering

I denne delen vil jeg se nærmere på de forskjellige funnene, og oppsummere og diskutere disse. I tillegg vil jeg se på hva som kan gjøres videre. Dette er jo bare en begynnelse på en mye større undersøkelse. Det er så uendelig mye mer man kan undersøke om dette temaet, da dette ikke har blitt skikkelig undersøkt tidligere. Jeg vil, for å gjøre det oversiktelig, ta for meg de forskjellige punktene i analysen i diskusjonen her.

5.1 Oppsummering av de betalte i forhold til de frivillige

Det som var det første man la merke til var graden av frivillige. Det er ingen tvil om at fotballen fortsatt primært blir gjennomført gjennom frivillig arbeid. Hele 95% av de som har en form for stilling i klubben, gjør jobben frivillig. Det er et enormt flertall. Vi ser at i snitt så har vi 3,1 betalte stillinger pr. klubb. I snitt er det til sammenligning 54,6 frivillige pr. klubb. Dette var egentlig som forventet. Det er veldig mange som gjør en jobb innen en fotballklubb, og ofte er ikke dette en veldig tidsslukende jobb. Ofte er det foreldre til barn som tar ansvar for de diverse stillingene som er i en klubb. Dette er for eksempel; oppmann, trener, styrearbeid osv. Når det kommer til forskjellene mellom Sunnmøre Fotballkrets og Nordmøre og Romsdal Fotballkrets, så er det vanskelig å si hvorfor det er flere betalte på Sunnmøre. Det ble tatt et randomisert utvalg av klubber å intervjuer, og man kan ikke se bort ifra at det er litt tilfeldig at det i denne undersøkelsen ble flere betalte på Sunnmøre. Vi ser også at klubbene som ble intervjuet fra Sunnmøre vedleggstabell 6 hadde i gjennomsnitt flere aktive utøvere i klubbene, og var derfor større klubber i denne sammenheng. Jeg tror at de samlede resultatene fra Møre og Romsdal vil være ganske gode og riktige i forhold til å forstå sammenhengen mellom betalte og frivillige i fotballen.

5.1.1 Betalte stillinger i forhold til størrelse på klubb

Når det kommer til størrelsen på klubbene, så vil det selvfølgelig være avgjørende for antallet betalte i klubben, det viser tidligere forskning (Enjolras og Seippel, 2001). Dette ser vi også fra resultatene fra denne undersøkelsen. De aller minste klubbene med under 100 aktive utøvere har bare frivillig innsats. Det blir vesentlig mer arbeid dess større klubben blir, og det viser seg her at når klubbene blir store, så trenger de betalte ansatte. Spesielt når det gjelder det administrative i en stor klubb er det lett å forstå at man trenger betalte ansatte, da det vil være en fulltidsjobb å ta på seg denne jobben alene. I mindre klubber er det nok mer vanlig at flere tar for seg ansvar, og sammen tar seg av dette uten betaling. Derimot så ser vi jo i tidligere undersøkelser at det største problemet til klubbene nå er å få nok frivillige til å gjøre en jobb. Det kan se ut som at idretten, og da spesielt fotballen er på vei mot å bli mer profesjonalisert, og er ikke lenger like frivillighetsbasert, selv om frivilligheten fortsatt er ledende i de aller fleste klubber.

Vi ser også at det er en stor forskjell i antall betalte når klubben kommer over 400 utøvere. Vi ser at klubber med over 400 utøvere har i gjennomsnitt 10 betalte stillinger. Det er vesentlig flere enn de klubbene som har under 400 utøvere. Som nevnt over så vil det være større administrative oppgaver, men det er også meget sannsynlig at det er større behov for kompetente trenere, som veldig ofte må betales. Når man har mange aktive utøvere, så er sjansen for at klubben har ganske mange gode spillere, noe som gjør at lagene i klubben vil være gode, og derfor må de også ha gode trenere for at disse skal kunne få et godt nok tilbud i denne klubben. Stillingene blir også betydelig større i forhold til antall utøvere i klubben, noe som vi kommer tilbake til senere i denne oppsummeringen.

Vi kan konkludere med at størrelse på klubben er synonymt med antall betalte stillinger. Dess større klubben er, dess flere betalte stillinger har den. Dette gjelder breddeklubber, ikke toppklubber da disse kanskje ikke har like mange aktive utøvere, som de store breddeklubbene, men fortsatt har mange betalte ansatte. Det er derfor denne undersøkelsen ikke har tatt med fotballklubber som er i 1. divisjon eller Tippeligaen, eller Toppserien for damer.

5.1.2 Hvilke stillinger er betalte

Det vi ser her er at det er trenere som er den stillingen som oftest får betalt, 72% av alle betalte. Vi gikk gjennom ovenfor at dette har med at man trenger kompetanse i disse stillingene, og det er stillinger som tar mye tid. Utenom trenere så er det administrative oppgaver som er betalte. Vi legger også merke til at det er litt flere av de som jobber med det administrative som driver hele klubben, ikke bare fotballavdelingen i klubben. Dette er naturlig da veldig mange klubber driver med flere enn en idrett. Derimot er det en naturlig antakelse at de som driver med det administrative primært jobber mot fotballen, da dette er den klart største idretten i Norge. Det er nettopp derfor jeg har tatt med disse stillingene i undersøkelsen. Det viser seg også at flere ansatte i klubber som driver med flere idretter, har betalte ansatte som kun jobber mot fotballen. Dette er interessant, og det viser at fotballen begynner å få flere og flere betalte stillinger.

Ser vi på andre stillinger som er betalte så er det ganske sprett. Det ser ut som at det utenom stillinger tilknyttet trenerstillinger og administrative stillinger er veldig individuelt hvilke jobber som blir betalt. Det går nok mest på individuelle behov fra klubb til klubb.

5.4 Oppsummering av fulltidsstillinger og stillinger større enn 20%

Jeg velger her å ta for meg fulltidsstillinger og stillingene som er større enn 20%. Dette gjør jeg fordi at i en oppsummering så føler jeg at det er bedre for forståelsen å diskutere disse opp mot hverandre.

5.4.1 Antall stillinger av betydelig grad

La oss først ta for oss fulltidsstillingene som er i fotballklubbene i Møre og Romsdal. Vi ser at det er ikke mange fulltidsstillinger i breddeklubbene i vårt fylke. Av de 34 klubbene som ble undersøkt så er det 9 fulltidsansatte. Omtrent hver fjerde klubb har da i snitt 1 fulltidsansatt i klubben. Dette er ikke akkurat et stort antall, men det er naturlig da det er blitt undersøkt så mange klubber, og forskjellen i størrelse på klubbene har vært så store. Der er derimot flere stillinger som finnes, men som ikke er fulltidsstillinger, men allikevel er av betydelig grad, og vil mest sannsynlig være en stor utgiftspost i klubbenes budsjett. Vi ser av undersøkelsen at det i tillegg til 9 fulltidsansatte er 15 andre stillinger som blir betalt i form av en stilling over 20%. Til sammen har vi da 24 stillinger som er ganske betydelige. Vi ser da at 70% av klubbene har stillinger som er over 20% stillinger. Det er derimot som vi fant ut tidligere at

størrelsen på klubben har mye å si i forhold til betalte. Dette viser seg også å være gjeldene når det gjelder de større stillingene også.

5.4.2 Hvilke stillinger er av betydelig grad, og forholdet mellom disse og størrelse på klubb

Vi ser at det er veldig klart at det er de administrative oppgavene som blir best betalt, og det er disse stillingene som er fulltidsstillinger. Det er bare en fulltidsstilling som sportslig utviklingsleder som ikke er direkte knyttet til administrative oppgaver. Dette kan ha en sammenheng med at det kanskje er en for stor oppgave å gjøre all denne jobben som frivillig og at man ikke får tak i nok frivillige til å gjøre disse oppgavene, derfor må man ansette en person til å gjøre disse oppgavene. Det kan også tenkes at det er for å gjøre klubben bedre i form av at den vil drives mer profesjonelt enn om det var mange frivillige som gjorde jobben. Hvis vi ser på de stillingene som er litt mindre enn fulltidsstillinger, men over 20% stillinger, så ser vi at det fortsatt er mange administrative oppgaver som blir betalt, men det er også mange trenere som får godt betalt. Vi ser at det er over en håndfull trenere som får betydelig betalt for å trene lag. Vi ser derimot at det kun er på junior- og seniornivå. Det tyder mest på at det er trenere for a-lag til klubber som får godt betalt. Det vi ser er at det er klubbene med mange aktive utøvere som har disse betalte trenerne, og man kan nok anta at a-lagene til disse klubbene er et stykke oppi divisjonene.

Det vi ser her er at når det gjelder fulltidsstillinger så må klubben ha mange aktive utøvere. Derimot så ser vi at det er flere klubber som har stillinger som er over 20% selv om det er ganske få utøvere. Det er hele 10 stillinger over 20% som er i klubber med under 300 utøvere, og 4 av disse er i klubber under 200 aktive utøvere. Det viser at det også i klubber av mindre størrelse finnes stillinger som blir godt betalt.

Det vi kan si som avslutning er at det er flere betalte stillinger innen fotballen i Møre og Romsdal. Selv om det er frivilligheten som fortsatt er størst, så ser det ut til at det blir flere og flere betalte stillinger. Det er mye som tyder på at fotballen er i ferd med å bli mer profesjonalisert, og at det vil fortsette å bli en økning av antall betalte i klubbene.

6. Konklusjon

Resultatene i denne undersøkelsen er at fotballen for det meste er basert på frivillighet, men at det er flere betalte også. I Møre og Romsdal er 5% av de som gjør en jobb i fotballklubbene betalte, og dette var avhengig av størrelsen av klubben. Videre er det få stillinger som er fulltidsstillinger, disse er blant de største klubbene.

Undersøkelsen viste også at det er trenerne i fotballklubbene som oftest blir betalt. Derimot er denne stillingen sjeldent en fulltidsstilling, selv om en del trenerstillinger er over 20%. De aller fleste fulltidsstillinger er administrative oppgaver.

7. Videre forskning

Det er veldig interessant å forske videre på dette temaet da det ikke er mye tidligere forskning rundt dette, og det er fortsatt mye som ikke er undersøkt i denne undersøkelsen som hadde vært interessant å vite om. Jeg håper selv å kunne bygge videre på denne undersøkelsen til en eventuell masteroppgave. Det å undersøke hvordan utviklingen er i forhold til antall betalte fremover vil være interessant. Da får vi se grundig hvordan utviklingen er. Det er som sagt ikke noe spesielt forskning rundt dette, men nå er det mulig å sammenligne denne undersøkelsen med en undersøkelse om noen år, og på den måten se om det blir en økning i antall betalende.

Denne undersøkelsen er begrenset, med ikke veldig mange enheter, og det er kun Møre og Romsdal som er undersøkt. Det hadde vært interessant å utvide til flere fylker, og på den måte få se enda bedre hvordan situasjonen er rundt dette temaet.

Noe som jeg selv brenner veldig for å undersøke er grunnen til at man ansetter betalte. Det kan være så mange grunner. Av tidligere forskning så tyder mye på at det er vanskelig å skaffe frivillige, men det kan også være for å skaffe bedre kompetanse osv. Det som også ville vært interessant, er å se hvilken kompetanse de som har betalte stillinger besitter.

Det er mye å bygge videre på, og denne undersøkelsen er bare en begynnelse.

Litteratur- og referanseliste

Bøker:

Enjolras, Bernard, Ørnulf Seippel og Ragnhild Holmen Waldahl. 2005. Norsk idrett; Organisering, felleskap og politikk. Oslo: Akilles.

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

Gammelsæter, Hallgeir og Ohr, Frode. 2002. *Kampen uten ball*. Oslo: abstrakt forlag

Mangset, Per og Rommetvedt, Hilmar. 2002. Idrett og politikk - kampsport eller lagspill?. Bergen: Fagbokforlaget.

Rapporter:

Comte analysebyrå. 2012: Fotball og frivillighet, foreldredeltakelse i Groruddalen.

http://www.fotball.no/Documents/PDF/2011/Inkludering/Foreldredeltakelse_Groruddalen_2012.pdf?epslanguage=en

Seippel, Ørnulf. 2006. Frivillig innsats i Oslo-idretten. ISF 2006:5. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

<http://www.samfunnsforskning.no/nor/Publikasjoner/Rapporter/2006/2006-005>

Seippel, Ørnulf. 2003. Norske idrettslag 2002; Kunnskap, ledelse og styring. ISF 2003:7. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

<http://www.samfunnsforskning.no/nor/Publikasjoner/Rapporter/2003/2003-007>

Norges idrettsforbund og olympiske og Paralympiske komités lov.

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

Enjolras, Bernard og Seippel, Ørnulf. 2001. Norske idrettslag 2000; Struktur, økonomi og frivillig innsats. ISF 2001:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

<http://www.samfunnsforskning.no/nor/Publikasjoner/Rapporter/2001/2001-004>

Seippel, Ørnulf. 2006. Frivillige menn - utfordringer for norsk idrett. NIH, seminar. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

<http://www.nih.no/Documents/arrangementer/Oernulf%20240306.pdf>

Wollebæk, Dag og Sivesind, Karl Henrik. 2010. Fra folkebevegelse til filantropi - Frivillig innsats i Norge 1997-2009. Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Svoren, Christine. 2010. Kartlegging av frivillig og betalt arbeid i moldeidretten. Bacheloroppgave. Høyskolen i Molde

Internettider

<http://www.vg.no/sport/fotball/norsk/artikkel.php?artid=10075153>

<http://himolde.studiehandbok.no/katalog/content/view/full/12936>

Vedlegg

Spørsmålsskjema:

Spørsmål

1. Hvor mange betalte (over 10.000 kr årlig) og frivillige stillinger har dere i klubben? (antall personer)

Betalte:

Frivillige:

2. Hvilke stillinger lønner dere? (sett tall for antallet bak den arbeidsoppgaven som passer. for eksempel om det er 3 lønnete trenere på junior-/seniornivå, skriv tallet 3 bak denne raden.)

Arbeidsoppgaver:	
Administrasjon for hele klubben	
Administrasjon for fotballavdelingen	
Regnskap/Økonomi hele klubben	
Regnskap/Økonomi fotballavdelingen	
Markedsføring/Sponsorarbeid for hele klubben	
Markedsføring/Sponsorarbeid for fotballavdelingen	
Trener/Instruktør for junior-/seniorlag	
Trener/Instruktør for yngres avdeling	
Materialforvalter/Oppmann/Lagleder	
Støtteapparat (medisinsk oppfølging)	
Drift av anlegg	
Styrearbeid	
Annet (vennligst spesifiser)	
Annet (vennligst spesifiser)	
Annet (vennligst spesifiser)	

2b. Er noen av disse fulltidsstillinger? (samme som forrige spørsmål. ta gjerne med om det er noen som har stillinger som er over 20% i denne tabellen, men skriv da stillingsprosent bak tallet.)

Arbeidsoppgaver:	
Administrasjon for hele klubben	
Administrasjon for fotballavdelingen	
Regnskap/Økonomi hele klubben	
Regnskap/Økonomi fotballavdelingen	
Markedsføring/Sponsorarbeid for hele klubben	
Markedsføring/Sponsorarbeid for fotballavdelingen	
Trener/Instruktør for junior-/seniorlag	
Trener/Instruktør for yngres avdeling	
Materialforvalter/Oppmann/Lagleder	
Støtteapparat (medisinsk oppfølging)	
Drift av anlegg	
Styrearbeid	
Annet (vennligst spesifiser)	
Annet (vennligst spesifiser)	
Annet (vennligst spesifiser)	

3. Hvor mange utøvere har klubben? (fotballavdelingen)

Tabeller:

Sunnmøre:

Betalte: 76
Frivillige: 1016

Vedleggstabell 1

Nordmøre og Romsdal:

Betalte: 31
Frivillige: 841

Vedleggstabell 2

Betalte ansattes stillinger. Sunnmøre

Arbeidsoppgaver:	
Administrasjon for hele klubben	4
Administrasjon for fotballavdelingen	7
Regnskap/Økonomi fotballavdelingen	1
Markedsføring/Sponsorarbeid for fotballavdelingen	1
Trener/Instruktør for junior-/seniorlag	31
Trener/Instruktør for yngres avdeling	26
Materialforvalter/Oppmann/Lagleder	2
Støtteapparat (medisinsk oppfølging)	1
Drift av anlegg	2
Styrearbeid	1
Sportslig utviklingsleder	1

Vedleggstabell 3

Betalte ansattes stillinger. Nordmøre og Romsdal.

Arbeidsoppgaver:	
Administrasjon for hele klubben	7
Administrasjon for fotballavdelingen	1
Trener/Instruktør for junior-/seniorlag	16
Trener/Instruktør for yngres avdeling	4
Drift av anlegg	2
Annet (vennligst spesifiser) web	1
Annet (vennligst spesifiser) trenerkoordinator	2

Vedleggstabell 3

De neste tabellene kan være litt vanskelige å forstå. For å få god nok oversikt over det jeg er ute etter, måtte jeg flette sammen flere av spørsmålene. Derfor så betyr (+) at det er et nytt lag, mens (-) betyr at det fortsatt er snakk om samme klubben og det er skrevet størrelse på de stillingene som ikke er fulltidsstillinger bak antallet stillinger. For eksempel: 2 + 1 80% + 1 20% betyr at det er 3 forskjellige klubber, 1 klubb med 2 fulltidsansatte, 1 klubb med en 80% stilling, og 1 klubb med en 20% stilling.

Betalte fulltidsstillinger. Sunnmøre

Arbeidsoppgaver:	
Administrasjon for hele klubben	2 + 1 80% + 1 20%
Administrasjon for fotballavdelingen	4
Trener/Instruktør for junior-/seniorlag	4 20% + 1 25%
Sportslig utviklingsleder	1

Vedleggstabell 4

Fulltidsstillinger Romsdal:

Arbeidsoppgaver:	
Administrasjon for hele klubben	1 60% + 1 20% + 1 40% + 1 50% + 1 80% + 1
Administrasjon for fotballavdelingen	1 50% + 1
Markedsføring/Sponsorarbeid for fotballavdelingen	
Trener/Instruktør for junior-/seniorlag	1 30%
Drift av anlegg	1 50%
Trenerkoordinator	1 25%

Vedleggstabell 5

Betalte i forhold til klubbstørrelse Sunnmøre:

Under 50 aktive utøvere	0+0+0
50-99 utøvere	0+0
100-199 utøvere	1
200 - 299 utøvere	0+1+10
300-399 utøvere	11+1+0
Over 400 utøvere	8+7+18+20

Vedleggstabell 6

Betalte i forhold til klubbstørrelse Romsdal:

Under 50 aktive utøvere	0+0+0
50-99 utøvere	0
100-199 utøvere	0+3+3+1+0+5+1
200 - 299 utøvere	4+2+0+6
300-399 utøvere	0
Over 400 utøvere	2+5

Vedleggstabell 7

Fulltidsstillinger i forhold til klubbstørrelse Sunnmøre:

Under 50 aktive utøvere	0+0+0
50-99 utøvere	0+0
100-199 utøvere	0
200 - 299 utøvere	0+1 20%+0
300-399 utøvere	0+1+1-1 20%
Over 400 utøvere	2+1- 1 80%-2 20%+1- 1 25%+ 1- 1 20%

Vedleggstabell 8

Fulltidsstillinger i forhold til klubbstørrelse Romsdal:

Under 50 aktive utøvere	0+0+0
50-99 utøvere	0
100-199 utøvere	0+0+0+1 20%+ 1 50%+1 40%+ 1 50%
200 - 299 utøvere	0+ 1 60%- 1 30%- 1 25% +0+ 1 80%- 1 50%
300-399 utøvere	0
Over 400 utøvere	1+1

Vedleggstabell 9

