



# Bacheloroppgave

**IDR600 Sport Management**

**CSR gjennom ungdomsutviklingsprogram  
- en studie av Vålerenga Fotball Samfunns  
"Jobbsjansen"**

Tina Veitsle Skarpsno

Totalt antall sider inkludert forsiden: 31

Molde, 22.05.2015



## 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"><li>• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.</li><li>• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.</li><li>• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.</li></ul>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å betrakte som fusk og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. <a href="#">Universitets- og høgskoleloven</a> §§4-7 og 4-8 og <a href="#">Forskrift om eksamen</a> §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se <a href="#">Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens <a href="#">retningslinjer for behandling av saker om fusk</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av <a href="#">kilder og referanser på biblioteket sine nettsider</a>	<input checked="" type="checkbox"/>

# Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Solveig Straume

## 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: 21.05.2015

**Antall ord: 9048**

## **Forord**

Med denne oppgaven avslutter jeg et treårig Sport Management studium ved Høgskolen i Molde. Et studieløp som har gitt meg mye nyttig kunnskap, og mulighetene til å delta i det lokale idrettslivet, samt opplevd hvilken glede idrett gir på et administrativ nivå.

Jeg ønsket å flytte tilbake til Oslo og søkte derfor utplassering hos Vålerenga Fotball. Da de ikke tok inn utplasseringsstudenter i administrasjonen, fikk jeg et tilbud om å ha gjennomføre praksisen min i samfunnsavdelingen hvor jeg fikk være med å tilrettelegge, samt planlegge ulike aktiviteter for barn og unge. Dette passet meg perfekt, så jeg takket ja.

I tiden som utplasseringsstudent har jeg fått delta på vinterferieaktiviteter for fattige familier, vært med på aktivitetshus for ungdom, fysisk aktivitet for 5.-6.klasse på en lokal skole, jentefotballskole, Aball1 opplæring og noe administrativt arbeid.

Jeg vil takke min veileder Solveig Straume for gode og konstruktive tilbakemeldinger, samt samarbeid med spørreskjema. I tillegg vil jeg takke min veileder i Vålerenga Fotball, Lars Eirik Eggen for forståelse, inspirasjon og mulighet for egen utvikling. Marte og Maren Edvardsen skal også ha en takk som har latt meg få være en liten del av Jobbsjansen ved å holde kurs, og for å virkelig inkludere meg i planleggingen av fysisk aktivitet. Familie, venner og samboer skal også få en takk for den tålmodighet, støtte og motivasjon de har gitt når jeg har skrevet oppgave og vært i noen tilfeller vært helt fordypet i mitt arbeid.

## **Sammendrag**

Med denne oppgaven ønsker jeg å finne ut hvordan Vålerenga Fotball Samfunns utviklingsprogram 'Jobbsjansen' fungerer for de ungdommene som deltar. Først beskriver jeg kort hva Jobbsjansen er, min rolle som kursveileder for Lederkurs for ungdom, og til slutt hva min motivasjon er for å finne ut av hvordan utviklingsprogrammene som finnes, fungerer. Her har jeg også med problemstillingene jeg ønsker å sette fokus på; 1) Hva gjør ungdommene som deltok på Jobbsjansen i 2012, 2013 og 2014 i dag? 2) Hva er eventuelt grunnen til at de ikke har jobb der de hadde utplassering gjennom Jobbsjansen? 3) Hvilken betydning har Jobbsjansen hatt for hver enkelt kandidat?

Videre kommer teoridelen. Her har jeg sett på ulike effekter som kan være til hjelp for mentorer/ledere når de ønsker å hjelpe ungdom til struktur, tilpasning og til å være trygge rollemodeller. Jeg har også sett på to tilnærminger, Plus Sport og Sport Plus, som jeg mener kan bidra til å vise hvordan ulike organisasjoner jobber for og ut mot ungdommen. I samme avsnitt ser jeg på positive og negative erfaringer med utviklingsprogram innenfor idretten. Mye av denne teorien er hentet fra amerikanske og engelske artikler, da det finnes lite om dette i Norge. Jeg belyser så feltet Corporate Social Responsibility (CSR), hvor jeg ser på interne og eksterne faktorer som påvirker en organisasjon til å velge hvilke aspekter ved samfunnet de ønsker å bidra. Dette er relevant fordi 'caset' som blir studert i denne oppgaven, Jobbsjansen, er en del av Vålerenga Fotball samfunnsavdelings tiltak som i hovedsak er rettet mot arbeidsledig ungdom.

Videre presenteres utfyllende informasjon om hva Jobbsjansen er, hvordan de jobber og hva deres mål med tiltaket er. Her presenteres visjon, verdier og hovedmål. Deretter presenteres metoden der jeg beskriver hvordan jeg har utarbeidet spørreskjema og hvordan jeg har samlet inn empirien som er grunnlaget for oppgaven. I resultatdelen presenteres tall og diagrammer fra spørreundersøkelsen. Helt til slutt kommer min diskusjonsdel. Her presenterer jeg resten av funnene mine fra spørreundersøkelsen, og prøver å sette de opp mot den presenterte teorien i kapittel 2.

Resultatene mine viser at Jobbsjansen fungerer for de fleste som deltar, men de viser også at ikke alle sitter igjen med det samme utbyttet etter endt deltakelse i et slikt utviklingsprogram. Dette viser at det kan være viktig å forske på hva som bør gjøres annerledes slik at utviklingsprogrammene omfavner en større del av de som melder seg på.

# Innholdsfortegnelse

<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>1</b>
<b>2.0 Teori</b> .....	<b>2</b>
2.1 Corporate Social Responsibility.....	6
<b>4.0 Metode</b> .....	<b>12</b>
<b>5.0 Resultat</b> .....	<b>14</b>
5.1.1 Deltakelse på Jobbsjansen .....	14
5.1.2 Deltakernes motivasjon for å søke på Jobbsjansen.....	14
5.1.3 Betydning av gruppemiljø .....	15
5.1.4 Hvilke tiltak kandidatene ble tilbudt.....	15
5.1.5 Opplevelse av Jobbsjansen .....	16
<b>6.0 Diskusjon</b> .....	<b>18</b>
6.1.1 Jobbsjansens betydning for deltakerne .....	18
6.1.2 Vålerenga Fotball Samfunn som CSR-aktør. ....	21
6.1.3 Jobbsjansen – et Sport Plus eller et Plus Sport-prosjekt?.....	22
<b>7.0 Konklusjon</b> .....	<b>22</b>

## 1.0 Innledning

Jobbsjansen ble i 2006 etablert etter initiativ fra Vålerenga Fotball og Hafslund ASA. Bakgrunnen for at dette samarbeidet oppstod var tendensen til at en del ungdom i Oslo droppet ut av videregående skole. Mange av disse var ungdom med minoritetsbakgrunn, og disse opplevde større arbeidsledighet enn etnisk norsk ungdom. Jobbsjansen ble på en måte en forlengelse av det allerede eksisterende prosjektet Vålerenga mot rasisme som startet opp i 1996 (Eggen, 2015). Jobbsjansen ble startet for å kunne gi ungdommen som droppet ut av skolen arbeidstrening.

Som kursveileder for Norges Idrettsforbund, Olympiske og Paralympiske komité (NIF), har jeg god kjennskap til et utdanningskurs som heter "Lederkurs for ungdom". Dette er et kurs som vi har erfaringer med at kan fungere godt for ungdommen som deltar. Klubbene som sender engasjert ungdom på kurs gir ofte tilbakemelding på at dette har vært en positiv opplevelse, og at ungdommen ønsker å bidra enda mer etter kursdeltakelse. Idrettskretsene arrangerer "Lederkurs for ungdom" i de forskjellige fylkene i Norge. Idrettskretsene og særforbundene velger ut engasjerte veiledere som de sender på veilederkurs som NIF gjennomfører. Kurset, som er utarbeidet av ansatte i NIF, går ut på at ungdom som søker deltakelse blir forberedt på å kunne ta på seg ulike verv/lederverv i sitt idrettslag. Dette engasjementet har gjort at jeg ønsker å se på hvilke ungdomsutviklingsprogram som finnes her i Norge. Jeg mener at ungdommen er en viktig ressurs som alle idrettslag og klubber bør bruke aktivt i sin klubbhverdag. Gi ungdommen ansvar, stol på de og gi de muligheten til individuell utvikling gjennom idretten. Gjennom min praksis i Vålerenga Fotball sin samfunnsavdeling har jeg valgt å ta for meg deres tiltak Jobbsjansen. Det jeg ønsker å finne ut av er: 1) Hva gjør ungdommene som deltok på Jobbsjansen i 2012, 2013 og 2014 i dag? 2) Hva er eventuelt grunnen til at de ikke har jobb der de hadde utplassering gjennom Jobbsjansen? 3) Hvilken betydning har Jobbsjansen hatt for hver enkelt kandidat?

En av grunnene til at et behov, som Jobbsjansen finnes, kan være å gi en trygg læringsarena for ungdom som kanskje ikke finner sin plass i samfunnet. Jobbsjansens hovedmål er å få ungdom ut i jobb, og de har derfor sitt hovedfokus på arbeidstrening i bedrift. Dette skal hjelpe ungdommen til å bli tryggere og mer selvsikre i møtet med jobb. Men, det er ikke alltid dette fungerer for alle. For noen kan personlige problemer eller

livsstilssykdommer være en av grunnene til at de ikke kommer ut i jobb, uansett hvor mye opplæring og tilrettelegging som er lagt til grunn gjennom arbeidstreningsperioden.

I neste del av oppgaven presenterer jeg ulike teorier, blant annet tre effekter som mentorer/ledere, bevist eller ubevist bruker for å hjelpe ungdommen i riktig retning. Deretter ser jeg kort på *Sport Plus* og *Plus Sport* tilnærmingene som kan bidra til å gi en bedre forståelse av hvordan organisasjoner jobber for og mot ungdom. Det siste under teoridelen ser jeg på CSR, og hvordan dette påvirker, i dette caset, Vålerenga Fotball samfunn som samfunnsaktør. Deretter kommer en beskrivelse av Jobbsjansen og dens formål. Så presenterer jeg resultatene jeg fikk av det utsendte spørreskjemaet. Videre er analysen i fokus, hvor jeg går i dybden på mine resultater og knytter disse opp mot relevant teori. Til slutt kommer konklusjonen på caset.

## 2.0 Teori

I denne delen av oppgaven ønsker jeg å trekke frem ulike teorier som kan ha en påvirkning på hvordan ulike utviklingsprogram fungerer, og hvordan disse kan påvirke ungdom som deltar. Videre i denne delen skal jeg å se på organisasjoners samfunnsansvar, og denne sammenhengen med *Corporate Social Responsibility* (CSR), samt de interne og eksterne faktorene som kan påvirke organisasjonenes valg av CSR-programmer.

De som har en ønsketenkning og personlige anbefalinger som i stor grad kan påvirke idrettspolitikken, idrettsprogrammer og personlige beslutninger innenfor idrettsfeltet kan i følge Giulianotti (2004) omtales som "sportsevangelister". Giulianotti (2004) forklarer sportevangelismens opphav slik:

*"Through the twentieth century, sports evangelism at home had sought to promote organized sport activities to dissipate the lower orders' dangerous energies and to divert them from 'licentious' social practices."*

Det finnes mange påstander omkring sportevangelistene, men det er i hovedsak, knyttet opp mot ungdomsidretten mest relevant å se på to av hovedkategoriene; personlig utvikling og de "utsatte" ungdomsgruppene. Sportsevangelistene har en forkjærlighet for idretten som metode til å håndtere ulike utfordringer. Hovedargumentene til at de mener idrett kan brukes til å løse all verdens problemer, både de som er relatert til idrett og de som ikke er det, er blant annet at idretten for det første fremmer unge menneskers fysiske



utvikling. Videre argumenterer de for at deltakelse gjennom idretten kan gi unge mennesker økt selvtillit, bidra til god helse og, kanskje noen utvikler lederegenskaper de kan ta med seg videre inn i arbeidslivet (Schinke et al, 2012). Sportsevangelistene viser også i noen tilfeller til idretten som et område der ungdommen kan lære seg å håndtere ulike utfordringer de møter i hverdagen, i samspill med jevnaldere (Coakley, 2011).

Hos Jobbsjansen er det mange ungdommer med ulike forutsetninger, og ved å delta på Jobbsjansen får de muligheten til å kunne være en del av et miljø hvor det er tilrettelagt å være seg selv, samt utfolde seg på sine egne premisser med respekt for andre mennesker. Livskvaliteten til ungdommen er i fokus. Jobbsjansen kan, i denne sammenhengen sees på som et sportsevangelistisk tiltak da de tror på at dette er et tilbud som kan hjelpe ungdom til å kanskje finne igjen sin livskvalitet.

Det finnes, ifølge Coakley (2011) tre effekter som sportsevangelistene omtaler som mentorer og idrettsledere kan bruke som hjelpemiddel til å fremme ungdommens egenutvikling gjennom idretten.

For det første, *The Fertilizer Effect*, eller «Gartnereffekten», som kjennetegnes av at alle mennesker har ulike forutsetninger, og at det er en leders/mentors oppgave å hjelpe til på veien mot en positiv utvikling. Her er ungdommens erfaringer og personlige karakter som individer i fokus, samt hvert enkelt potensial til å bidra i det sosiale miljøet. Ungdommen går gjennom programmer som hjelper de til å finne struktur i livet sitt, samt fokus på å sette mål og definere verdier som betyr noe for hver enkelt. Her lærer de også å forholde seg til normer og regler, i et trygt og positivt miljø, med gode voksne rollemodeller. Videre omtaler sportsevangelistene ifølge Coalter (2011) *The Car Wash Effect*. Her hjelper man ungdommen til å finne ut hvem de virkelig er, og man hjelper de med å se sine dårlige vaner og jobbe med dette slik at de lettere kan aksepteres i det miljøet de befinner seg i. Her oppfordres ungdommen til å drive med idrett som kan gi erfaringer og relasjoner de kan ta med seg videre, som igjen kan bidra til personlig suksess og lokalt engasjement. Dette kan også bidra til at ungdommen mestrer å fullføre en utdanning, ha lettere for å skaffe seg et sosialt nettverk, og fremmer ambisjonene til å drive med fysisk aktivitet. Den siste effekten kalles *Guardian angel effect*, og i denne sammenhengen kan denne effekten betegnes som det å ha en trygg og voksen rollemodell som kan være med på å veilede ungdommen til å ta riktige valg, tilpasset hver enkelt individs behov. (Coakley, 2011).

Forskning konkluderer med at forholdet som oppstår mellom idretten og personlig utvikling ikke er betinget (Schinke et al, 2012). Dette betyr at det å drive med idrett ikke

nødvendigvis fører til et spesifikt utfall av ferdighetsutvikling innenfor idretten, men at den blir knyttet opp mot en kombinasjon av ulike faktorer, der blant annet hvilken idrett som utøves, kulturen i organisasjonen og samfunnets normer og regler – som ungdommen assosierer med idrett og utvikling av sosiale relasjoner til andre mennesker er sentralt. At idrettsutviklingen ikke er betinget, betyr ikke at den ikke er relevant for unge mennesker (Schinke et al, 2012). Men, det kan ha en sammenheng med at det som påvirker ungdommen til å drive med fysisk aktivitet kan være avhengig av flere forhold. Blant annet kan sammenhengen av kultur, der det finnes kulturelle forskjeller og likheter, situasjon, den situasjonen hvor den fysiske aktiviteten utøves, og relasjonen man bygger med de menneskene man utøver den fysiske aktiviteten sammen med. (Schinke et al, 2012).

Fred Coalter (2007) trekker frem to forskjellige tilnærminger, henholdsvis *Sport Plus* og *Plus Sport*. Coakley (2007) definerer *Sport Plus*; “in witch traditional sport development objectives of increased participation and the development of sporting skills are emphasized.” Sportens medvirkende rolle kan bli brukt til å løse utfordringer som dukker opp i ungdommenes hverdag. Med denne tilnærmingen kan unge mennesker bygge opp sin kunnskap rundt idrett, og utvikle sine idrettsferdigheter. Jobbsjansen ble blant annet opprettet for å gi minoritetsungdom muligheten til å få seg en jobb, til tross for at de droppet ut av videregående (Eggen, 2015). Her er det fokus på mestring, fysisk aktivitet og det å kunne identifisere seg med noe spesifikt, som, for eksempel Vålerenga Fotball, som kan ansees å være et kjent varemerke. I *Sport Plus*-prosjekter legger man ofte til rette for ulike aktiviteter slik at de unge kan tilegne seg enkle strategiske grep på hvordan de effektivt kan håndtere ulike problemstillinger de kan møte på i hverdagen. *Sport Plus* tilnærmingen blir også drevet av den bestemte organisasjonens verdier, etikk i praksis, ungdommenes og de ansattes egne erfaringer som kan bidra til et godt samspill med andre mennesker i samfunnet. (Coalter, 2007). Jobbsjansen jobber ut ifra egendefinerte verdier.

Coalter (2007), definerer *Plus Sport* på følgende måte ”in which social, educational and health programmes are given primacy; and sport, especially its ability to bring together a large number of young people, is part of a much broader and more complex set of processes” Denne tilnærmingen brukes i hovedsak av organisasjoner som ikke driver med idrett som sin primærvirksomhet, men som tilbyr idrettsdeltakelse som et middel for å rekruttere, beholde og motivere unge mennesker til å påvirkes av eller gjennomføre sine aktiviteter (Coalter, 2007). Et eksempel her kan være den verdenskjente energidrikkprodusenten Red Bull. De kan sees på som en Sport Plus organisasjon da de

arrangerer en god del idrettsevent litt utenom det vanlige, som for eksempel ”Red Bull Flugtag” som er et arrangement der menn og kvinner får være kreative og designe, samt bygge sine egne fly, og fly disse utenfor en 6meter høy rampe og ned i vannet. I år holdes dette eventet i Bjørvika i Oslo (Redbull, 2015). Samtidig får de promotert sitt produkt – som igjen kan påvirke ungdommen til å drikke Red Bull.

Det er en tynn grense mellom Sport Plus og Plus Sport tilnærmingene fordi begge disse bruker idrett som metode til sosialt samvær/opplevelse, og erfaringer som søker å framprovosere endinger i form av personlig utvikling som er verdsatt av organisasjonen og de ansatte (Coakley, 2011). I dette tilfellet, Jobbsjansen og de ansvarlige der.

Det finnes positive og negative erfaringer med ungdomsutviklingsprogram innenfor idretten, og det meste av forskningen kan se ut til å være gjennomført i USA. (For eksempel, Fraser-Thomas, Côté og Deakin, 2005, Coakley, 2011, Schinke et al, 2012). Det at det finnes så lite av denne typen forskning i Norge kan på en måte vise hvor viktig det faktisk er å rette fokuset mot dette, og ikke bare se på hva som er årsaken til at ungdommen faller fra idretten som utøvere når de når en viss alder. Ungdommens frafall fra idretten har vært et populært forskningsområde (Seippel, 2005), men det er vel så viktig å rette fokuset mot hva som også fungerer, og hvilke goder vi kan få ut av disse programmene. Dette feltet, som jobber mot å få ungdommen inn i idretten kan være viktig. I artikkelen ”Growing up in the Kayamandi Township I. The Role of Sport Helping People Overcome Challenges Within their Community”, har forfatterne, Withley, Hayden og Gould (2012) intervjuet innbyggere, trenere og idrettsutøvere i slumområdet Kayamandi i Sør Afrika, og en viktig ting som kommer frem i artikkelen er hvordan de som ble intervjuet mente at idretten var med på å bidra i *Kayamandi Township*, og blir presisert, idrett; «is indeed a way forward that we can be able to build our communities» (Whitley, Hayden og Gould, 2012). I samme artikkel beskrives kriminalitet, fattigdom og alkohol som utfordringer *Kayamandi Township* har. Her kan vi se en sammenheng med hva sportsevangelistene mener at idretten kan bidra med, å holde ungdommen borte fra denne typen skjebne.

Noen av idrettens antatt positive bidrag til ungdomsutvikling kan blant annet være; *fysisk aktivitet* og dens betydning. Fysisk aktivitet blir ofte sett på som et viktig ledd i barn og unges normale vekst. Det er også vist at ved mer fysisk aktivitet, er det lettere å unngå å få livsstilssykdommer når de blir eldre, som blant annet diabetes og fedme (Fraser-Thomas, Côté og Deakin, 2005). En annen positiv erfaring kan være en *emosjonell utvikling* hvor barn og unge gjennom fysisk aktivitet opplever utfordring, mestring og

glede. Det kan også bidra til økt selvtillit, og redusere stress. Den *sosiale utviklingen* bidrar i en positiv retning ved at barn og unge skaper positive relasjoner til andre jevnaldrende. I tillegg, som en plussfaktor, kan de utvikle gode lederegenskaper. Gjennom den *intellektuelle utviklingen* er det vist at barn og unge som driver med idrett ofte får gode resultater på skolen, de møter opp til undervisningen og valg av videre utdanning blir viktigere (Freaser-Thomas, Côté og Deakin, 2005).

Som nevnt innledningsvis til dette avsnittet kan det også finnes negative bidrag med ungdomsutviklingsprogram gjennom idretten, og i følge Freaser-Thomas, Côté og Deakin (2005), kan blant annet fysisk aktivitet bidra til stor belastning ved for mye trening, tett kampprogram og hospitering på høyere nivå noe som igjen kan øke skaderisikoen for barn og unge. I tillegg kan det oppstå et kroppspress som gjør at noen kan utvikle spiseforstyrrelser. Den *emosjonelle utviklingen* i denne sammenhengen kan være det prestasjonspresset en utøver føler fra trenere, venner, familie, andre konkurrenter og seg selv. Til slutt beskriver Fraser-Thomas, Côté og Deakin (2005) den *sosiale utviklingen* som kan føre til et så høyt konkurranse instinkt at det kan gå utover de gode holdningene og skape irritasjon og aggresjon i konkurranse og treningssituasjoner som kan få uheldige utfall som for eksempel slåssing.

## **2.1 Corporate Social Responsibility**

*Corporate Social Responsibility* (CSR), handler i følge Baker (2004) om: “how companies manage the business processes to produce an overall positive impact on society” (Mallen Baker, 2004). CSR, kan man si, i stor grad handler om organisasjonenes samfunnsansvar. Hvordan de synliggjør seg som gode samfunnsaktører.

Det er i følge Baker (2004) to sider organisasjoner ofte må forholde seg til når det gjelder organisasjonen og dens forhold til CSR. For det første kvaliteten på ledelsen i organisasjonen, det være seg menneskene og prosessen, som Baker (2004), kaller ”Den indre sirkel”. For det andre må bedrifter forholde seg til ulike samfunnsområder, og organisasjonens påvirkning av disse, som Baker (2004) kaller ”Den ytre sirkel”. CSR utfordrer ulike organisasjoner til å gjøre sitt etiske arbeid kjent, anerkjenne oppmerksomheten de får av, for eksempel sine interessenter, og integrere seg i lokalsamfunnet.

CSR har tradisjonelt fått lite oppmerksomhet rundt det som omhandler *sport management* og *sport marketing*, men i løpet av de to siste tiårene har dette endret

seg(referanse). Den enorme profesjonaliseringen spesielt innenfor fotballen har gjort CSR til en egen industri (Beirbarth og Harris, 2008).



Figur 1: CSR-modell av Baker. (Mallenbaker, 2004)

Interessenter utenfra ser oftest på organisasjonens resultater, måloppnåelse, produkter og tjenester, og hvorvidt disse er gode eller dårlige, samt organisasjonens påvirkning på miljøet. Innenfor CSR beskriver Baker (2004) to modeller, 1) Den filantropiske modellen blir ofte brukt i USA. Selskapene gjør fortjeneste uhindret, og må betale skatt. Når skatten er betalt, doneres overskuddet til et veldedig formål. 2) Den Europeiske modellen fokuserer, noe ulikt fra USA, på organisasjonens kjernevirksomhet på en sosialt ansvarlig måte. Disse organisasjonene bidrar i samfunnet ved å investere i ulike samfunnsprosjekt. Mest sannsynlig finnes det ingen ”one-size-fits-all” for CSR i den organisatoriske tilnærmingen. Ofte har organisasjoner i ulike land flere verdier organisasjonen er bygget på. Sammen med de prioriteringene organisasjonen har, vil disse verdiene kunne være med å påvirke organisasjonens valg og handlinger rundt deres CSR-tiltak (Baker, 2004).

Også profesjonelle idrettsligaer, samarbeidspartnere, lag og utøvere har, sett fra økonomiske og kulturelle perspektiver, innflytelse på samfunnet vårt. I følge Babiak og Wolfe (2009) har de fleste organisasjoner innenfor sportsbransjen vedtatt CSR-programmer, for eksempel Nike og Reebok, og kanskje to av de største ligaene NBA og

NASCAR. Det finnes mange eksempler på aktiviteter som utføres for de underprivilegerte og andre medlemmer av samfunnet som ellers ikke ville vært i målgruppen for de samfunnsansvarlige tiltakene som allerede finnes (Babiak og Wolfe, 2009). For eksempel, nevner Babiak og Wolfe (2009) NBA's *Basket Ball Without Borders* som er et initiativ som innebærer en sommerleir for ungdom for å fremme vennskap, god vilje og utdanning gjennom sport. Her i Norge arrangerer for eksempel Vålerenga Fotball samfunn hvert år vinterferieaktiviteter og høstferieaktiviteter for ungdom og fattige familier. Under disse ferieaktivitetene er fokuset på fysisk aktivitet, lek, samhold, vennskap og holdninger ([www.vif-samfunn.no](http://www.vif-samfunn.no)). Deltakerne som er med på Jobbsjansen er også med her og bidrar. De får gjerne ansvar for å sette i gang fysisk aktivitet med veiledning fra de som har hovedansvaret for aktivitetene. Det finnes flere slike aktiviteter i Norge. Et eksempel her kan være Norway Cup. Her samles fotballspillere fra hele verden for å delta i en 7 dagers fotballturnering. I 2014 da jeg trente et jentelag i fotball, var vi med på Norway Cup og de hadde fokus på andre ting enn bare fotball. Fair Play, som går ut på blant annet holdninger var en viktig del av turneringen. Vennskap kommer også tydelig frem da deltakerne ofte blir kjent med andre de sover på samme skole med, og til sist, samhold. Å delta på Norway Cup kan være med på å styrke samholdet i spillergruppa, noe som kan føre til økt trivsel og godt miljø.

Det finnes i følge Oliver (1991) interne og eksterne faktorer som kan påvirke organisasjonenes valg av CSR-programmer. Oliver (1991) trekker først frem de fem eksterne komponentene som kan påvirke organisasjonens valg, innenfor de eksterne faktorene, som er de faktorene som organisasjonen påvirkes av utenfra. Den første av disse er *sak*. Dette er lovene organisasjonen må følge for å for eksempel produsere trygge produkter og tjenester, samt personalets sikkerhet. Videre presenterer Oliver (1991) ulike *komponenter* som omfavner staten, interessegrupper, allmennheten, lover og forskrifter, samt forventningene til organisasjonen i lokalmiljøet. Den tredje faktoren er *innhold*. Her er det organisasjonens mål og strategier, samt et forventet samsvar, eller mangel på det forventede samsvaret mellom økonomisk rasjonalitet og legitimitet som organisasjonen har i samfunnet som ligger til grunn. Kontroll er den fjerde eksterne faktoren Oliver (1991) mener kan påvirke organisasjonen utenfra. Under denne komponenten går det mest ut på en kontroll i organisasjonen på om de håndhever de lover og regler de er påbudt å følge. Den femte og siste eksterne komponenten er *kontekst*; miljøusikkerheten er kanskje den viktigste komponenten her. Dette spås til å kunne gi betydelige konsekvenser som påvirker

organisasjonens pålitelighet og motstand mot de institusjonelle kravene og forventningene de møter (Oliver, 1991).

Videre beskriver Oliver (1991) de tre interne og mest sentrale faktorene, bedre beskrevet som ressurser. Disse ressursene er de som organisasjonen blir påvirket av innad, og den første faktoren Oliver (1991) ønsker å presisere er at ressursene er *verdifulle*. Disse ressursene gir ofte bedriften konkurransefortrinn. Dette er ofte i form av følelsen av å kunne identifisere seg med organisasjonen, og kanskje, for noen mennesker lidenskap for jobben sin. Den andre ressursen er at de er *sjeldne*, noe som betyr at ressursene organisasjonen kanskje er spesielle for akkurat den ene organisasjonen, og gir dermed fordeler i form av kunnskap som kan utnyttes til å øke konkurransefortrinnet innenfor et visst fagfelt. Til slutt nevner Oliver (1991) at ressursene bør være *eksklusive*. Her er det noe som det skal være vanskelig for andre bedrifter å etterlikne. Ting som kan være vanskelig for andre organisasjoner å etterlikne er blant annet identifisering med organisasjonen, beundringen og lidenskapen mennesker assosierer med denne organisasjonen. De står kanskje for noe som kunden kan identifisere seg med i hverdagen (Oliver 1991).

I tillegg til de interne og eksterne faktorene som påvirker bedriftenes CSR, påvirker også, litt mer spesifikt det sosiale ansvaret. Dette ansvaret omfatter, i følge Carroll (1979), i all hovedsak fire komponenter. Først kommer *økonomi* som er et av de mest grunnleggende fundamentene i dagens samfunn. Økonomien gjør det mulig å selge og produsere produkter vi trenger – helst med en fortjeneste i bedriftens favør. Der etter har vi *lovlig* som er den andre komponenten, som omfatter de lover og regler alle organisasjonene må forholde seg til. Den tredje komponenten er *etikk* som beskriver de normer og regler som samfunnet forventer at organisasjonene følger, i tillegg til de som er nedskrevet. Dette er kanskje den største utfordringen for organisasjonen, da det etiske ansvaret sjeldent blir definert, nettopp på grunn av manglende dokumentasjon, og fokus på samfunnets forventning. Den fjerde og siste komponenten er *skjønn*, hvor det antas at organisasjonen har en sosial rolle utenom det som omhandler økonomi, lov og etikk. Skjønn er ikke lovpålagt, men, man kan kanskje si at det ligger i samfunnets forventninger at de bidrar utover sine organisatoriske oppgaver (Carroll, 1979).

Garrige og Mélé (2004) har latt seg inspirere av Parsson (1961) av hva som kan observeres i et sosialt system innenfor CSR, og kan derfor, på en måte støtte opp om det Carroll (1979) mener at det sosiale ansvaret innebærer. I den forbindelse har de listet opp fire teorier de mener kan passe inn for å lettere forklare organisasjonenes plass innenfor

CSR (Garrige og Mélé, 2004). Den første er *instrumental theory* hvor det kun er økonomien mellom organisasjonen og samfunnet som har betydning. Her kan man kanskje tenke seg organisasjonens bidrag av midler til lokale arrangement. Den andre teorien er *political theory*. Her er fører den politiske arenaen til et samarbeid slik at organisasjonene aksepterer sitt sosiale ansvar og rettigheter slik at de kan ta del i det lokale og sosiale samarbeidet. *Integrate theory* er den tredje teorien hvor organisasjonene ofte må sette seg inn i de sosiale kravene samfunnet stiller til dem. Den fjerde og siste teorien Garrige og Mélé (2004) presenterer er *ethical theory*. Her blir den sosiale relasjonen mellom organisasjonene og samfunnet innebygd av etiske verdier fra begge parter. Organisasjonen må her akseptere at de har et visst sosialt ansvar og på en måte er etisk forpliktet til å ha retningslinjer som omfavner dette (Garrige og Mélé, 2004).

I denne delen av oppgaven har vi sett på noen teorier som kan være aktuelle når vi ser på ungdomsutviklingsprogram. Her har vi sett på hvordan *Sport Plus* og *Plus Sport* jobber for og mot ungdom. Vi har også sett hvilken rolle CSR spiller for ulike organisasjoner, og hva som påvirker en organisasjons valg og handlinger innenfor CSR. Videre skal vi gå over til å se på Vålerenga Fotball Samfunn og CSR-tiltaket Jobbsjansen som er tema for denne oppgaven.

### 3.0 Jobbsjansen<sup>1</sup>

Jobbsjansen er Vålerenga Fotball Samfunn sitt arbeidstreningsprogram for ungdom mellom 17-25 år som har droppet ut av skolen eller sliter med å finne seg en jobb.

I Jobbsjansen får de utvalgte ungdommene arbeidstrening i Vålerenga Fotball og hos noen av deres samarbeidspartnere. I starten var det også arbeidstrening hos Hafslund ASA, noe de fortsatt har, men de siste årene har de valgt å ikke prioritere utplassering der. Ni av elleve ungdommer i alderen 17-25 år fikk jobb eller lærlingplass hos Hafslund sommeren 2007. Jobbene og lærlingplassene omfattet å jobbe på kundesenteret, som elektrikere, energimontører og vektere (Eggen, 2015).

Jobbsjansen utvidet og videreutviklet det eksisterende tilbudet i 2009. De startet opp med opplæring i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Og ungdommen kunne få praksis andre steder enn bare hos Vålerenga sine sponsorer (vif-samfunn.no, 2012). Her er

---

<sup>1</sup> Infomasjon om Jobbsjansen er funnet på internett eller via formelle og uformelle samtaler med de ansatte



ungdommene med ut på lokale skoler og arrangerer fysisk aktivitet for barn i femte og sjettede klasse, to dager i uka.

Jobbsjansen har en egendefinert visjon ”Alle med på laget”, etterfulgt av hovedmålet som er å få ungdommene ut i jobb eller på skole, derav arbeidstreningen. På denne måten kan de få et innblikk i hva de kunne tenke seg å jobbe med, eller eventuelt studere videre for å kunne få den jobben de ønsker seg. Noen av verdiene de har fokus på er mestring, fellesskap og livskvalitet (VIF-Samfunn, 2012). Dette er verdier de ansvarlige for Jobbsjansen er flinke til å implementere fordi de mener at disse er viktige for ungdommene som deltar å lære seg, og ha forståelse for. I rommet de bruker henger det en plakat med arbeidsregler hvor blant annet; «respekt», «å bidra til fellesskapet» og «engasjement» er noen av punktene deltakerne må forholde seg til, noe de også får høre av de ansvarlige, også fordi ungdommene selv har vært med på å lage disse arbeidsreglene. Jobbsjansen ønsker også å gi ungdommene følelsen av kompetanse, aktivisering, bygge et sosialt nettverk, opplevelsen av trygghet og mestring, arbeidserfaring innen ulike arenaer og motivasjon, samt dokumentert erfaring gjennom CV, attester og referanser. Bedret fysisk form og motivasjon til å drive med fysisk aktivitet er også en del av opplegget (VIF-Samfunn, 2012).

Jobbsjansen har opptak to ganger i året. Et opptak på våren med start tidlig i februar, og et opptak på høsten med start tidlig i september. De tar inn 15-20 ungdommer per halvår. For å nå ut til aktuelle kandidater, deltar Vålerenga Fotball samfunn på informasjonsmøter som NAV-kontorene i hele Oslo arrangerer. Her informerer de om Jobbsjansen, og hvordan ungdommene kan søke seg inn på tiltaket. Saksbehandlerne kjenner både samfunnsavdelingen sitt arbeid, og tiltaket godt, og det hender at de også tipser ungdommen om muligheten til å sende inn en søknad. Ungdommene søker via et søknadskjema på nett, som går direkte til de ansvarlige som kaller inn til intervjuer, og plukker ut de aktuelle kandidatene. Kandidatene som får muligheten til å være med, får individstønning gjennom NAV. Arbeidstreningen ungdommen er gjennom går over 5 måneder og er hentet fra VIF samfunn sin hjemmeside, og ser slik ut:

1.måned: Kurs og kompetanseheving i Vålerenga Fotball

2.måned: Opplæring i utvalgt bedrift

3-5.måned: Arbeidstrening/utplassering i bedriften (VIF-Samfunn, 2012).

I neste del av oppgaven skal vi se på hvilken metode jeg benyttet meg av for å samle inn empiri til analysen min. Spørreskjema, og responsen på dette er hovedgrunnlaget for oppgaven.

## 4.0 Metode

Valget av metode, bør skje med grunnlag i problemstillingen man ønsker å få svar på. Å se på ressurs spørsmålet ved problemstillingen kan hjelpe til med å gi en indikasjon på hvilken metode man bør velge (Jacobsen, 2005). Gjennom min problemstilling ønsket jeg å finne svar på følgende; Hva gjør kandidatene som deltok på Jobbsjansen i 2012, 2013 og 2014? Hva er grunnen til at de eventuelt ikke er i jobb der de hadde utplassering? Og til sist; hvilken betydning har Jobbsjansen hatt for hver enkelt kandidat?

For å finne svar på problemstillingen valgte jeg å utarbeide et spørreskjema som ble sendt ut på mail til ungdom som deltok på Jobbsjansen fra våren 2012 til høsten 2014. Utarbeidingen av spørreskjema var en prosess som gikk over lengre tid. Men, i samarbeid med min veileder, samt tilbakemelding fra en av de ansvarlige for Jobbsjansen, ble det til slutt et godt produkt som ble distribuert ut til de tidligere kandidatene. Da dette innebærer ganske mange respondenter, i alt 64 stykker, valgte jeg å bruke kvantitativ metode. Kvantitativ metode, som i mange tilfeller kalles for ekstensiv metode, betyr at man tar for seg mange enheter (Jacobsen, 2005), i mitt tilfelle var 64 stykker. Disse spørreundersøkelsene gir relativt lukkede spørsmål. Hensikten med den kvantitative metoden er å få lett systematiserbar informasjon, slik at man lettere kan få en standardisert form og dermed analysere mange enheter samlet.

En av svakhetene med å sende ut et slikt spørreskjema er at det kan være tidkrevende. Det tar tid å utforme spørreskjema, og man må ofte sende ut påminnelser til utvalget flere ganger før man sitter igjen med den ønskede svarprosenten. (Jacobsen, 2005). Jeg ble på forhånd fortalt at det kunne bli en utfordring å få inn nok svar, da det kan hende flere av de tidligere deltakerne har ny mailadresse og dermed ikke har mottatt spørreskjema, eller at de faktisk ikke gidder å svare fordi de ikke bryr seg så mye om det. Eventuelt at de ikke sjekker mailen sin i det hele tatt.

Å gjennomføre individuelle intervju med alle de 64 ungdommene som stod på listen jeg fikk tildelt av en av de ansvarlige for Jobbsjansen ville blitt for tidkrevende. Derfor synes jeg den kvantitative metoden passet godt inn da en av fordelene med denne metoden er at man blant annet kan spørre flere enheter på samme tid og dette kan øke svarprosenten. En annen fordel, eller stryke med den kvantitative metoden kan være at det

er lettere å strukturere informasjonen man får fra spørreskjema, og dermed lettere kunne trekke frem hovedtrekkene fra undersøkelsen (Jacobsen, 2005).

Det ble sendt ut totalt 64 spørreskjema. Av disse fikk jeg 23 svar, hvor 12 av disse var jenter, og 11 var gutter. Det kommer ikke fram av spørreundersøkelsen hvor kandidatene bor, men etter en mailkorrespondanse med en av de ansvarlige er hovedvekten av kandidatene fra Oslo. Det hender de har en og annen kandidat fra Akershus. Jeg mener at 23 svar kan gi et representativt tall for å kunne gi en brukbar analyse av mine resultater. I all hovedsak ønsket jeg å finne ut av hvilken påvirkning Jobbsjansen hadde for de aktuelle kandidatene, og hva som eventuelt er grunnen til at de ikke har jobb der de hadde utplassering gjennom tiltaket.

Til distribusjonen av spørreskjema bestilte jeg tilgang til QuestBack gjennom Høgskolen. Dette var en enkel og effektiv måte å lage spørreskjemaet, sende det ut til respondentene, og håndtere svarene på, da disse automatisk viser svarene i diagrammer. Jeg hadde på forhånd litt kjennskap til QuestBack da jeg ved en tidligere anledning har analysert svar i en liknende sammenheng. For å forhåpentligvis øke sjansen for høy svarprosent valgte jeg å legge til automatisk påminnelse til deltakerne som de fikk 2 uker etter første utsending.

Den største utfordringen jeg møtte på var å få svar. I starten tok det litt tid før jeg fikk noe respons på spørreundersøkelsen, og jeg ble dermed litt nervøs for at jeg ikke skulle få høy nok svarprosent til å kunne presentere et respektabelt resultat. Men det kom gradvis inn flere svar og de fleste svarene kom inn i løpet av de to første ukene. Når påminnelsen ble sendt ut fikk jeg ytterligere fem svar, noe som gjorde at grunnlaget for analysen min ble litt sterkere. De ansvarlige for Jobbsjansen ble positivt overrasket når jeg fortalte om svarene jeg hadde fått inn, da de ikke trodde så mange ville gi respons.

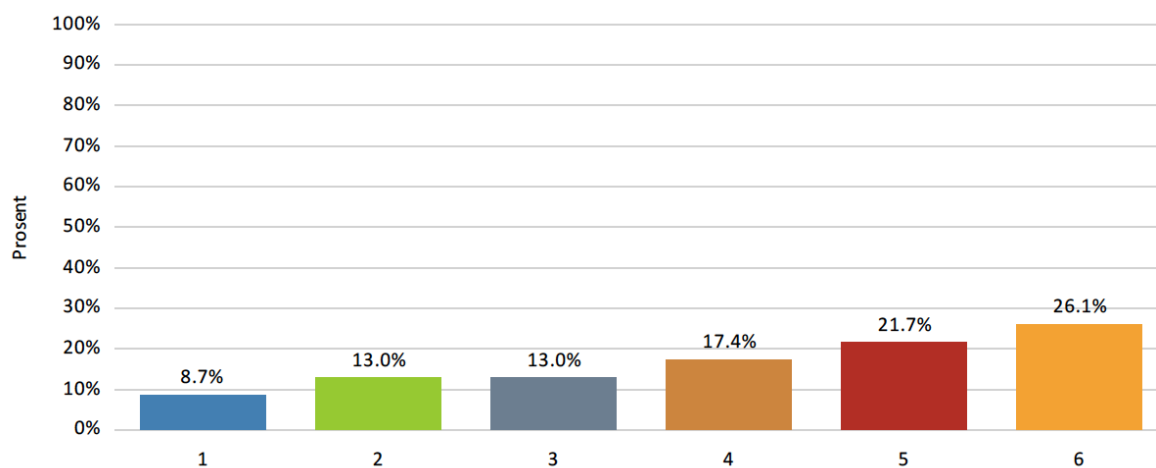
Noe av det jeg kunne gjort annerledes for å prøve å øke svarprosenten var å benytte meg av sosiale medier. Men jeg kom fram til at jeg ikke visste hvordan deltakerne ser ut, og det ville derfor bli vanskelig å finne de på, for eksempel Facebook. En annen ting jeg kunne endret på er å kanskje velge ut et spesifikt årskull, hvor jeg kunne gjennomføre en kvalitativ metode med færre respondenter. Her kunne jeg for eksempel valgt ut to gutter og to jenter som jeg kunne hatt individuelle intervjuer med, og dermed kanskje kvalitetssikret resultatet.

## 5.0 Resultat

Her vil jeg presentere funnene fra spørreundersøkelsen.

### 5.1.1 Deltakelse på Jobbsjansen

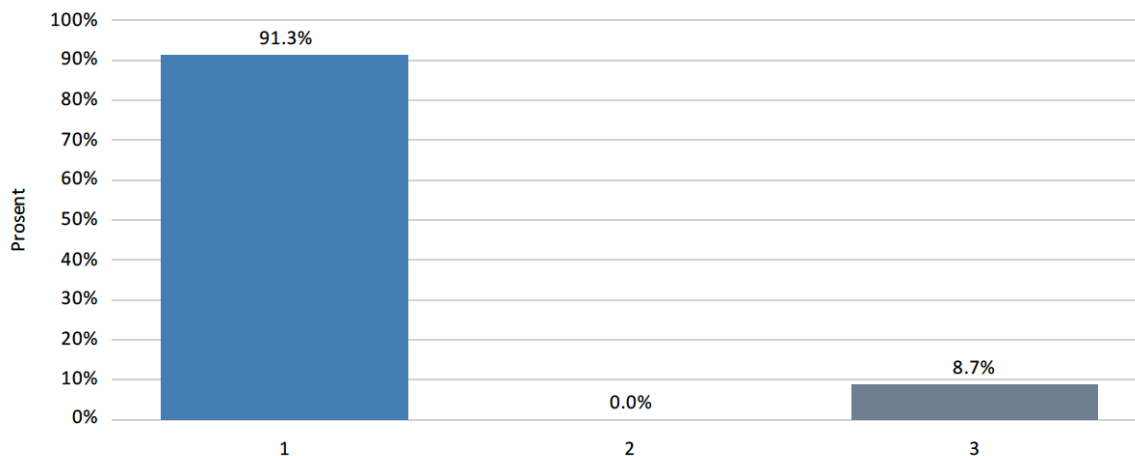
Etter ønske fra Vålerenga Fotball Samfunn, valgte jeg å sende ut spørreskjema til alle deltakerne som deltok på Jobbsjansen fra høsten 2012 til høsten 2014. Ikke overraskende er det at det er kandidatene som deltok det siste året, høsten 2014, hvor flest svarer på undersøkelsen. De har kanskje Jobbsjansen og opplegget rundt det friskt i minne. Allikevel er det en jevn fordeling av hvem som har svart av de foregående årene.



Figur 2: Prosentvis fordeling av deltakelse. 1. Våren 2012, 2. Høsten 2012, 3. Våren 2013, 4. Høsten 2013, 5. Våren 2014, 6. Høsten 2014

### 5.1.2 Deltakernes motivasjon for å søke på Jobbsjansen

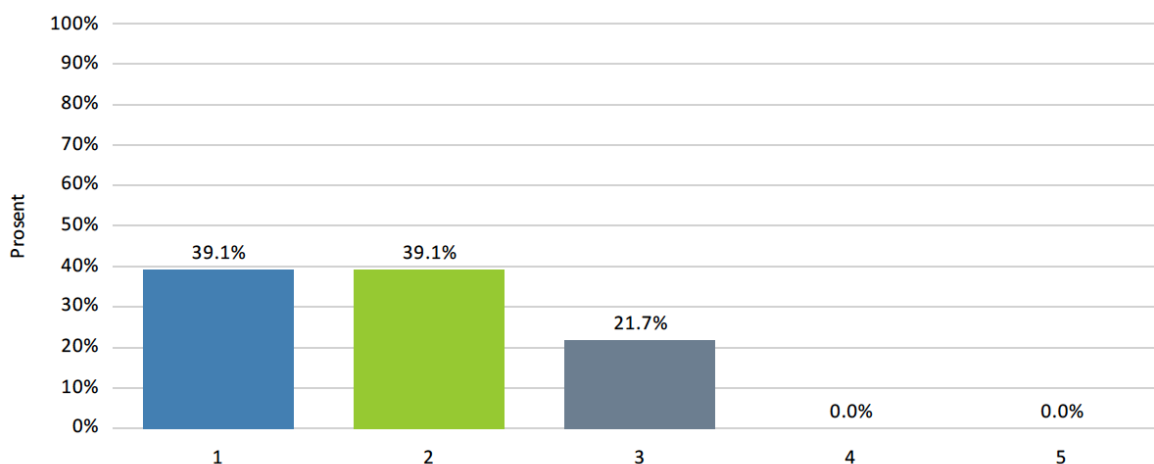
Motivasjon er ofte en avgjørende faktor til at vi ønsker å gjøre noe. Derfor var jeg nysgjerrig på hva som var kandidatenes motivasjon til å søke seg inn på Jobbsjansen, og av 23 respondenter svarte 21 stykker at motivasjonen for å søke Jobbsjansen var at de var arbeidsledige på tidspunktet de søkte. Kun to av de spurte svarte at de trengte hjelp til å finne ut av hva de ville jobbe med, eller hva de eventuelt ville studere.



Figur 3: Motivasjon for søknaden til Jobbsjansen. 1. Arbeidsledig, 2. Ønske om å fullføre videregående, 3. Trengte hjelp til å finne jobb eller studie

### 5.1.3 Betydning av gruppemiljø

Miljøet i en gruppe kan ha mye å si for kandidatenes trivsel, derfor var jeg nysgjerrig på hvordan kandidatene opplevde miljøet i den gruppa de var en del av. Her fikk de alternativene, svært fornøyd, fornøyd, verken eller, misfornøyd eller svært misfornøyd. 39,1 % svarte svært fornøyd og 39,1 % svarte fornøyd. 21,7 % hadde ingen formening.



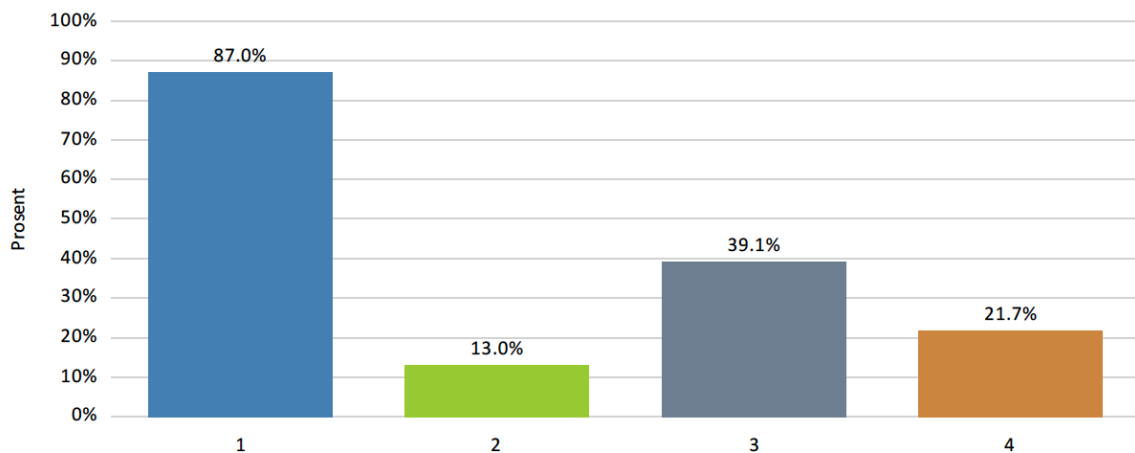
Figur 4: Miljøet i gruppa. 1. Svært fornøyd, 2. Fornøyd, 3. Verken eller, 4. Misfornøyd, 5. Svært misfornøyd

Her synes jeg ikke det holdt med å bare få en tilbakemelding på hva de syntes. Jeg ønsket også å vite hva det var som gjorde at de svarte svært fornøyd, fornøyd, misfornøyd eller svært misfornøyd.

### 5.1.4 Hvilke tiltak kandidatene ble tilbudt

Gjennom Jobbsjansen får kandidatene tilbud om flere ulike tiltak eller programmer som de kan følge, for eksempel utplassering i bedrift, hjelp til å søke skoleplass, hjelp til daglige

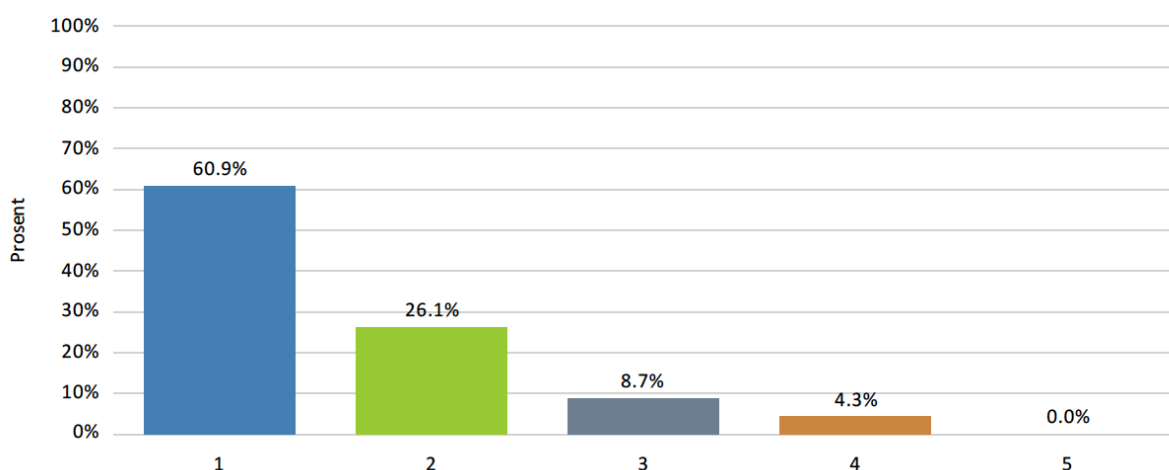
rutiner og hjelp til ulike utfordringer i hverdagen. Her kunne de sette flere kryss, men det er tydelig at de aller fleste hadde utplassering i bedrift, ikke overraskende med tanke på arbeidstreningen de skal gjennom.



Figur 5: Tiltakene kandidatene var gjennom som en del av Jobbsjansen. 1. Utplassering i bedrift, 2. Søkte skoleplass, 3. Hjelp til daglige rutiner, 4. Hjelp med ulike utfordringer i hverdagen

### 5.1.5 Opplevelse av Jobbsjansen

Her ønsket jeg å få vite hvilken opplevelse kandidatene sitter igjen med etter endt deltakelse på Jobbsjansen, da dette kan ha noe å si for utfallet av om de har jobb eller ikke. Her skulle de svare svært fornøyd, fornøyd, verken eller, misfornøyd eller svært misfornøyd. Til sammen svarte 87 % at de var svært fornøyd eller fornøyd med opplegget, det kan jo vise at dette tiltaket oppleves å kunne fungere for de fleste deltakerne. To stykker svarte verken eller, og kun én svarte misfornøyd, noe som tilsvarer 13 %.



Figur 6: Oppleggets funksjon for hvert enkelt individ. 1. Svært fornøyd, 2. Fornøyd, 3. Verken eller, 4. Misfornøyd, 5. Svært misfornøyd.

Her fikk kandidatene oppfølgingsspørsmål på hva de var fornøyd eller misfornøyd med. Siden over halvparten av kandidatene svarte svært fornøyd, ønsker jeg å se på hva den som

var misfornøyd svarte her. Jeg fikk allikevel tre tilbakemeldinger der oppfølgingsspørsmålet gikk ut på om man var misfornøyd, og tolker det slik at de som svarte verken eller, også ga en tilbakemelding her. Det som kommer frem er at de skulle ønske man startet opp tidligere med utplassering, og at fem måneder er for lang tid før de får et endelig svar på om de får fast jobb. En svarte også at det var mindre sjanse til å få jobb med hjelp fra de ansvarlige for Jobbsjansen, men det blir ikke presisert hvorfor.

På spørsmål om hvilke tilbud de var mest fornøyd med svarte de fleste at det å jobbe med barn og kursene de hadde i forkant av arbeidstreningen. Andre satte pris på at de lærte hverandre å kjenne og det å kunne få lov til å utvikle seg til hjelpe andre.

Her ønsket jeg å vite hva kandidatene kom til å ta med seg videre etter endt kursdeltakelse. Disse resultatene bygger opp under *Sport Plus* tilnærmingen. Flere av kandidatene trekker frem blant annet erfaring, selvtillit og holdning. Idretten er med som en bidragsyter til holdninger, erfaringer, i dette tilfellet arbeidserfaring, og selvtillit.

For å kunne se hva man kan gjøre for å utvikle Jobbsjansen til å bli enda bedre, spurte jeg kandidatene om det var noe på et generelt grunnlag de ønsket skulle være gjort annerledes. Her kommer det fram at noen av kandidatene, fire stykker, følte at ikke alles individuelle hensyn ble tatt i betraktning. Alle er forskjellige, og en av kandidatene følte at det var et problem som det ikke ble tatt tak i, noe som gjorde at kandidaten ikke fikk det utbyttet Jobbsjansen jobber mot. Ønske om at kursledere tar kandidatene seriøst kommer også fram, samt det å ta tak i ting litt raskere dersom det oppstår et problem.

### 5.1.6 Hvor mange er i jobb i dag?

En av mine problemstillinger omhandler om kandidatene som har deltatt på Jobbsjansen er i jobb i dag. Her svarte hele 78,3 % ja. Dette tilsvarer 18 stykker av 23 respondenter, og viser at Jobbsjansen kan se ut til å ha fungert for de fleste kandidatene.

Her svarte de fleste kandidatene at de har fått motivasjon til å gjennomføre ting de har hatt lyst til å gjøre, jobbe hardt for å oppnå sine mål, og at ingenting kommer av seg selv. Andre svarte at de ønsket å gjøre noe meningsfullt med det året de ikke hadde jobb eller skoleplass. Flere svarte at de har blitt mer oppmerksomme på at de kan mer enn de selv har trodd, altså at selvtilliten har blitt styrket gjennom den perioden de deltok. Motivasjon er også noe som kommer fram, noe som kanskje er ganske viktig for å søke jobb og være i fast arbeid. Andre som hadde fått ha en del av praksisen sin på Aktivitetsskolen (AKS), var noe de selv hadde ønsket seg å jobbe med, ga de muligheten

til å gjøre det de hadde planlagt før de søkte seg inn hos Jobbsjansen. Noen sa også at Jobbsjansen hadde bidratt til at de gjorde drømmene sine til realitet.

De fem som svarte at de ikke hadde fått jobb begrunner dette med ulike ting. Det ene var personlige grunner, uten noe mer forklaring. En annen svarte at kandidaten hadde fått praksisplass i en kantine, men ventet svar angående fast jobb på det tidspunktet spørreundersøkelsen ble besvart. En tredje fikk praksis et annet sted, og svarte også at grunnen til dette var et problem vedkommende følte ikke ble tatt tak i av de ansvarlige. En siste trengte å søke flere jobber enn bare én gjennom Jobbsjansen.

## 6.0 Diskusjon

I denne delen av oppgaven skal jeg se på hvordan teorien kan knyttes opp mot problemstillingen(e) min(e); 1) Hva gjør ungdommene som deltok på Jobbsjansen i 2012, 2013 og 2014 i dag? 2) Hva er eventuelt grunnen til at de ikke har jobb der de hadde utplassering gjennom Jobbsjansen? 3) Hvilken betydning har Jobbsjansen hatt for hver enkelt kandidat? Til grunn ligger teorien som er presentert tidligere i oppgaven. Dette for å se hvordan svarene henger sammen med det vi vet om utviklingsprogrammer.

### 6.1.1 Jobbsjansens betydning for deltakerne

Et av spørsmålene var om ungdommene som hadde deltatt på Jobbsjansen var i jobb i dag, hvor hele 78,3 % svarte ja. Om det er ungdommens samspill med andre jevnaldrende kan være vanskelig å si noe om helt konkret, men det er flere av kandidatene som mener at det er et godt miljø i gruppa, og det kan komme av at aldersfordelingen, som vi så i resultatet er ganske jevn de fleste som svarte på spørreundersøkelsen er mellom 20-25 år. Det kan også komme av at alle kom godt overens, et bra samhold og at lederne var flinke og oppmerksomme. Andre ting som kan påvirke miljøet i en positiv retning er oppfølging, opplegget generelt og god kjemi. En nevnte også, noe jeg mener kan være viktig å få frem, at alle var i samme situasjon og kun ønsket hverandre alt godt, noe som kan påvirke miljøet positivt. Vi kan med dette se en antydning til at det å få være en del av et trygt miljø med trygge rollemodeller kan være en medvirkende faktor til at ungdommen tør å stole på seg selv og sine ferdigheter, som igjen kan føre til økt selvtillit innenfor arbeidslivet, og kanskje er en viktig faktor for å få ungdommen ut i jobb. Dersom målet til Jobbsjansen er at ungdommen skal ut i jobb og bare det, er 78,3 % et godt tall, og viser at



Jobbsjansen som tiltak fungerer godt. Men om Jobbsjansen ønsker at ungdommen skal sitte igjen med andre verdier enn bare det å komme seg ut i arbeidslivet, har de mistet 21,7 % av deltakerne. Dette viser at sportsevangelistene ikke alltid har rett. Det er ikke alltid idretten fungerer som metode til å løse alle de ulike utfordringene ungdom møter i hverdagen.

For å veilede ungdommen ut i jobb, kan vi tro at de ansvarlige for Jobbsjansen, bevisst eller ubevisst har benyttet seg av de tre effektene som Coakley (2011) omtaler. *The Fertilizer Effect*, *The Car Wash Effect* og *The Guardian Angel Effect*, som kort fortalt kan hjelpe ungdommen til struktur, tilpasning og støtte av trygge voksne (Coakley, 2011). Dette mener jeg er noen av grunnelementene for at de skal kunne få seg fast jobb. Erfaringsmessig fra egen jobbsøking er ofte arbeidsgivere ute etter at man er strukturert i hverdagen. Tilpasning kan være viktig uansett hvor man jobber, men kanskje viktigst der man kanskje må jobbe med noen man ikke har veldig god kjemi med, og bør tilpasse seg deretter. Trygge voksne kan være sjefen eller avdelingslederen som gir ungdommen en sjanse, støtter og veileder dem i riktig retning.

Selv om det er viktig å se på de positive sidene ved utviklingsprogram for ungdom, er det like viktig å se på de negative. Alle program fungerer ikke for alle, da alle har ulike forutsetninger. Det er viktig å kunne evaluere og se hva man eventuelt bør gjøre annerledes og utvikle programmene videre slik at det kan omfatte flere ungdommer. Tilbakemeldingene over viser at Jobbsjansen ikke passet for alle kandidatene som svarte på undersøkelsen. Dette viser at man bør se på sportsevangelistenes for helligelse av idretten som metode til å løse ungdommenes utfordringer, med kritiske øyne, da det viser seg at disse utviklingsprogrammene ikke alltid fungerer for alle deltakere. Noe resultatet av spørreundersøkelsen viser. På spørsmål om Jobbsjansens opplegg svarte 13 % at de ikke hadde noen mening eller var misfornøyd. Dette er et ganske høyt tall med tanke på at de fleste tror Jobbsjansen fungerer som det skal. Det er et godt tiltak, men ikke godt nok da det ikke fungerer slik det i utgangspunktet er tenkt for alle som deltar. Det er derimot synd at de som gir disse tilbakemeldingene ikke presiserer hva de ønsker skulle gjort annerledes, annet enn at ulike hensyn ikke ble tatt hensyn til. dette er absolutt viktig å ta med videre, men kan gi en svak tilbakemelding på hva som konkret kan styrke Jobbsjansen som tiltak i fremtiden. Disse svarene er stort sett basert på deltakerne egne erfaringer gjennom Jobbsjansen-perioden og oppfatninger av kursledere og ansvarlige.

Betydningen av et utviklingsprogram kan være veldig individuelt. I spørreundersøkelsen jeg sendte ut stilte jeg oppfølgingsspørsmål også til de kandidatene

som var i jobb, da jeg mener det er like viktig å se hva Jobbsjansen fungerte for noen, som om hvorfor det ikke fungerte for andre. For, det kan være noe i det sportsevangelistene sier om idretten som metode. Ofte ser vi at idretten fungerer godt som en samlingsarena for unge mennesker hvor de føler mestring, glede og økt selvtillit. Men, dette er også individuelt, og det kan være viktig å gi ungdommene utfordringer de vokser på, men også utfordringer de har kunnskaper til å klare, noe som gir mestringsfølelse. De ansvarlige for Jobbsjansen prøver å finne ut av hva kandidatene som deltar ønsker å jobbe med, og prøver å finne en bedrift som kan tilby denne typen jobb. Ved å få utplassering der de ønsker seg kan dette bidra til å øke gleden ved å jobbe. Jobbsjansen kan med andre ord se ut til å ha hatt god påvirkning på mange av kandidatene som deltok fra våren 2012 til høsten 2014. Der kandidatene skulle utdype hva de var fornøyd med ved det generelle opplegget, nevnte to stykker fysisk aktivitet. Fraser-Thomas, Côté og Deakin (2005), nevner at noen av de positive erfaringene innenfor ungdomsutviklingsprogram er fysisk aktivitet og dens betydning for barn og unges positive og normale vekst. I tillegg er det et tiltak som gjør det lettere å unngå livsstilssykdommer, redusere stress og angst. Denne positive utviklingen kan vi knytte opp mot at det å drive med, eventuelt starte opp med fysisk aktivitet kan være en del av en kultur-, situasjons-, og relasjonssammenheng. (Schinke et al, 2012). Tidligere nevnt er Schinke et al (2012), som mener at det å gjøre noe sammen med andre som er i samme situasjon selv påvirker en på en positiv måte. Det skaper ofte relasjoner, noen ganger varige, blant jevnaldrende som får oppleve og utforske ting sammen med andre mennesker.

Oppfølgingsspørsmålet til om kandidatene hadde fått jobb, gikk ut på hvilken betydning Jobbsjansen har hatt. Flere nevnte her at tiden hos Jobbsjansen hadde vist at man kan nå de målene man setter seg, samt at ingenting kommer uten at man jobber for det. Det som vi kan se går igjen, som bygger opp under sportevangelistenes mening om hva idrett kan bety i slike sammenhenger er at ungdommen har lært seg enkle tiltak som kan hjelpe de til å takle ulike utfordringer i hverdagen (Giulianotti, 2004). Vi kan, kanskje, legge til grunn det Fraser-Thomas, Côté og Dekain (2005) sier om emosjonell og sosial utvikling. Den emosjonelle utviklingen kan ha en sammenheng med den fysiske aktiviteten, som igjen kan gi ungdommen økt selvtillit på flere områder. I dette tilfellet, å gjøre ting de har hatt lyst til å gjøre lenge. Den sosiale utviklingen bidrar gjerne til at ungdommen skaper positive og gode relasjoner til andre mennesker og dermed kan tilpasse seg arbeidslivet på en god måte (Fraser-Thomas, Côté og Deakin, 2005). Men, vi kan ikke utelukke at de ikke har jobb på grunn av Jobbsjansen.

For at ungdommen skal kunne utvikle seg i tråd med noen av Jobbsjansens verdier: mestring og livskvalitet, er det viktig at alle ungdommene som deltar føler seg sett, ivaretatt og verdsatt av de voksne rollemodellene, er det viktig at Jobbsjansen utvikler seg slik at det blir satt i gang tiltak som kan gi ungdommen større rom til utfolde seg og få den oppfølgingen de ønsker, og kanskje trenger. Alle ungdommer har ulike forutsetninger, og det er viktig at de ansvarlige for Jobbsjansen møter disse forutsetningene på en god måte. Det er en grunn til at tiltaket ikke fungerer for alle, og det kan være en viktig del av Jobbsjansens fremtid å kartlegge hvorfor, og hva de kan gjøre annerledes for å få med seg flere gjennom hele prosessen.

Den emosjonelle utviklingen i en negativ vinkling kan være at ungdommen får et stort press på seg til å prestere, og levere i alle sammenhenger at det kan gå ut over livskvaliteten deres (Fraser-Thomas, Côté og Deakin, 2005). Det å være en del av en større gruppe, hvor behovene kanskje ikke blir sett eller tatt i, kan ungdommen føle seg utenfor. Om de møter en forventning som de ikke klarer å tilfredsstillere kan dette være med på å trekke de ned, fremfor å trekke de opp slik at de takler å gjennomføre, i dette tilfellet arbeidstreningen og delta i gruppens fellesskap.

### **6.1.2 Vålerenga Fotball Samfunn som CSR-aktør.**

Vålerenga Fotballs egen samfunnsavdeling jobber aktivt for å gi barn og unge i Oslo by et gratis tilbud der de kan drive med idrett. De har blant annet, i tillegg til fysisk aktivitet ute på skolen, et tilbud til ungdom to dager i uka på kveldstid, samt skoleferie aktiviteter i vinterferien, høstferien og en uke i starten av sommerferien. Et av de mest kjente tiltakene Vålerenga Fotball Samfunn driver med er caset i denne oppgaven, Jobbsjansen. Som nevnt tidligere tilbyr de arbeidstrening for ungdom som har droppet ut av skolen eller ikke har jobb. Om vi går tilbake og ser på Baker (2004) sine forhold en organisasjon må forholde seg til i dens forhold til CSR, ”Den indre sirkel” hvor blant annet kvaliteten på ledelsen har mye og si, og ”Den ytre sirkel” hvor blant annet hvordan organisasjonen må forholde seg til samfunnet og organisasjonens egen påvirkning av disse (Baker, 2004). Begge disse forholdene er noe Vålerenga Fotball Samfunn må forholde seg til. Ved god ledelse, og rett bruk av de nødvendige ressursene blir det en velfungerende avdeling som har den rette kompetansen til å drive med samfunnsarbeid. De ser hva som trengs og hva som må gjøres for å kunne tilby et godt tilbud ut til de i samfunnet som trenger det mest. Etter en tid hos Vålerenga Fotball Samfunn har jeg sett hvordan de forholder seg til de ulike

samfunnsområdene, og den positive påvirkningen Vålerenga Fotball Samfunn har ute blant spesielt barn og unge.

### **6.1.3 Jobbsjansen – et Sport Plus eller et Plus Sport-prosjekt?**

Som et tiltak, hvor en del av fokuset er å få flest mulig ungdom ut i jobb eller inn på skolen, kan man kanskje si at Jobbsjansen på den ene siden er en *Plus Sport* organisasjon. Hovedfokuset ligger på å gjøre kandidatene rustet til å ta fatt på arbeidslivet og ikke den fysiske aktiviteten i seg selv, med ulike kurs innenfor ledelse, selvtillit og kommunikasjon. Fysisk aktivitet er på en måte en bonus, da dette kan være med på å blant annet gi ungdommen mestringsfølelse (Fraser-Thomas, Côté og Deakin, 2005). Men, det er også slik at mestring, kunnskap og tilhørighet er en del av Jobbsjansens mål, og derfor kan vi si at Jobbsjansen også er en *Sport Plus* organisasjon. Kandidatene går deltar på ulike aktiviteter, tilrettelagt for gruppen av kursledere og de ansvarlige. Her er både fysisk aktivitet og kunnskap i fokus.

## **7.0 Konklusjon**

I denne oppgaven ønsket jeg å se på Vålerenga Fotball Samfunns utviklingsprogram for arbeidsledig ungdom, Jobbsjansen. Resultatene fra spørreundersøkelsen viser, at dette er et tiltak som fungerer for de fleste som får muligheten til å delta. Men, det har også dukket opp ting som viser at slike tiltak ikke alltid klarer å omfavne alle, på grunn av de ulike forutsetningene alle kandidatene som søker seg inn har. Allikevel har godt over halvparten av kandidatene jobb. Grunnen til at de som svarte de ikke har jobb, er fordi de følte at personlige hensyn ikke ble vektlagt. For mange av kandidatene var betydningen av Jobbsjansen at de har fått den motivasjonen de trengte til å komme seg ut i arbeidslivet.

## Litteraturliste

- Babiak, Kathy og Richard Wolfe. 2009. "Determinants of Corporate Social Responsibility in Professional Sport: Internal and External Factors" *Journal of Sport Management* 23: 717-742
- Baker, M. 2004. "Corporate Social Responsibility: What does it mean?" (Lest <http://www.mallenbaker.net/csr/definition.php>)
- Breitbarth, Tim og Phil Harris. 2008. "The Role of Corporate Social Responsibility in the Football Business: Towards the Development of a Conceptual Model" *European Sport Management Quarterly* 8(2): 179-206.
- Carroll, Archie B. 1979. "A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance" *Academy of Management Review* 1979 4(4): 497-505
- Coakley, Jay. 2011. "Youth Sport: What Counts as "Positive Development?" *Journal of Sport and Social Issues* 35(3): 306-324.
- Coalter, Fred. 2007. *A Wider Social Role of Sport? Who's Keeping the Score?* Oxon: Routledge.
- Fraser-Thomas, Jessica L, Jean Côté og Janice Deakin. 2005. "Youth Sport Programs: an avenue to foster positive youth development" *Physical Education and Sport Pedagogy* 10(1): 19-40.
- Garriga, Elisabet og Doménec Mélé. 2004. "Corporate Social Responsibility Theories: Mapping Territory" *Journal of Business Ethics, suppl. Building Ethical Institutions for Business* 53(1-2): 51-71.
- Giullianotti, Richard. 2004. "Human Rights, Globalization and Sentimental Education: The Case of Sport" *Sport in Society: Cultures, Commerce, Media, Politics* 7(4): 355-369.
- Godfrey, Paul C. 2009. "Corporate Social Responsibility in Sport: AN Overview and Key Issues" *Journal of Sport Management* 23: 698-716
- Norges Idrettsforbund, Olympiske og Paralympiske komite. 2009. "Lederkurs for ungdom" (Lest 13.04.2015)  
<http://www.idrett.no/tema/ungdomsidrett/Sider/kurs.aspx>
- Oliver, Christine. 1991. "Strategic Responses to Institutional Processes" *Academy of Management Review* 1991 16(1): 145-179.

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

Red Bull. 2015. "Red Bull Flugtag" (Lest 12.02.2015)

<http://www.redbull.com/no/no/adventure/stories/1331722796483/red-bull-flugtag-bj%C3%B8rvika-2015>

Seippel, Ø. 2005. Orker ikke, gidder ikke, passer ikke? Om frafallet i norsk idrett. (Rapport 2005: 3) Sted: Institutt for samfunnsforskning.

Schinke, Robert J og Stephanie J. Hanrahan. 2012. *Sport for Development, Peace, and Social Justice*. West Virginia University: Fitness Information Technology.

Vålerenga Fotball Samfunn .2012. "Jobbsjansen" (Lest 15.03.2015)

[www.vif-samfunn.no](http://www.vif-samfunn.no)

### **Personlig kommunikasjon**

Eggen, Lars Eirik (19.04.2015 og 24.05.2015)

Edvartsen, Maren (19.04.2015)

Edvartsen, Marte (12.05.2015)

## Vedlegg.

### Spørreskjema.

1. Kjønn
2. Alder
3. Hvilket år deltok du på Jobbsjansen?
4. Hva var motivasjonen for å søke plass hos Jobbsjansen?
5. Hvordan opplevde du miljøet i gruppa?
6. Dersom du svarte Svært fornøyd eller fornøyd på spørsmål 5, hva er du fornøyd med?
7. Dersom du svarte svært misfornøyd eller misfornøyd på spørsmål 5, hva er du misfornøyd med?
8. Hvilke tiltak i regi av Jobbsjansen var du gjennom i denne perioden? (Du kan sette flere kryss)
9. Hvordan synes du opplegget til Jobbsjansen har fungert for deg?
10. Dersom du svarte svært fornøyd eller fornøyd på spørsmål 9, hva er du fornøyd med?
11. Dersom du svarte svært misfornøyd eller misfornøyd på spørsmål 9, hva er du misfornøyd med?
12. Av de ulike tilbudene Jobbsjansen hadde for deg, hva er du mest fornøyd med, spesifiser her:
13. Hva mener du er det viktigste du sitter igjen med etter å ha deltatt på Jobbsjansen, spesifiser her:
14. Er det noe du generelt ønsker skulle vært gjort annerledes for en bedre opplevelse av Jobbsjansen, spesifiser her:
15. Har du jobb/studie/skoleplass i dag?
16. Hvis du svarte nei på spørsmål 15, hvorfor ikke?
17. Hvis du svarte ja på spørsmål 15, hvilken betydning tror du Jobbsjansen har hatt for ditt valg videre av utdanning eller arbeid?