



Kjetil Søyvik Henningsen

Motiver for frivillighet ved norske toppfotballklubbers kamparrangement

En kvalitativ studie om hva som motiverer frivillige til å arbeide ulønnet ved norske toppfotballklubbers kamparrangement

Masteroppgave i Idrettsvitenskap

Veileder: Arve Hjelseth

Trondheim, mai 2016

Kjetil Sjøvik Henningsen

Motiver for frivillighet ved norske toppfotballklubbers kamparrangement

En kvalitativ studie om hva som motiverer frivillige til å arbeide ulønnet ved norske toppfotballklubbers kamparrangement.

Masteravhandling i idrettsvitenskap

Trondheim, våren 2016

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



Summary

The purpose of this master thesis is to examine what motivates volunteers working at Norwegian elite football clubs home matches. What makes them work every other weekend without payment? To examine this, the study has completed 12 qualitative semi-structured in-depth interviews with volunteers from 3 different Norwegian elite football clubs. These interviews took place before the start of the 2016 football season.

All of this is seen in light of two different main directions existing within the field of voluntary motivations at sport events. The first direction emphasizes social psychology to explain the behavioural motives of individuals. The second one looks at overarching structures and symbolic explanations in the perspective of social science.

The results of this study show that the volunteers have had different paths into their volunteer role at the football clubs. However, what they have in common is their love for the club they work for. They see themselves as supporters. The love they feel for the clubs motivates them to contribute.

The relationship between the clubs and their voluntary workers may be seen as a reciprocal relationship. The volunteers give of their time to work for the clubs without any expectations of monetary rewards, but in return they get tangible and intangible benefits. The tangible benefits are seen as a positive good rather than something that motivates, but for the majority of the volunteers it is important to get to see the matches while volunteering. Intangible benefits like the opportunity to get close to the players and experience the club and elite football from the inside is also highlighted.

The social aspects of their voluntary duties were highlighted as the biggest good received from volunteering. It also became clear that they do not want to receive salary for their contribution to the clubs. This seems to be related to the willingness expressed by volunteers to help the club they have a special connection to. If they received payment, they would probably also get more commitments. Furthermore, working on a voluntary basis gives you the opportunity to take some time off whenever wished for. This way of organizing the voluntary activities makes it less of a problem to work every other weekend throughout large parts of the year.

Sammendrag

Denne oppgaven dreier seg om hva som motiverer frivillige som arbeider på norske toppfotballklubbers kamparrangement. Hva er det som får dem til å møte opp annenhver helg gjennom store deler av året uten å få betalt for arbeidet de gjør? For å finne ut dette har det i denne studien blitt gjennomført 12 kvalitative semistrukturerte dybdeintervju med frivillige fra til sammen 3 forskjellige norske toppfotballklubber. Disse intervjuene fant sted i forkant av fotballsesongen 2016.

Dette vil bli sett på i lys av to ulike hovedretninger som eksisterer innenfor forskningen som er gjort på frivilliges motivasjon for å arbeide på idrettsarrangement. Den ene retningen er sosialpsykologisk og tar for seg motiver hos enkeltindivid, mens den andre er samfunnsvitenskapelig og ser på overordnede strukturer og symbolske forklaringer.

Resultatene fra denne studien viser at de frivillige har hatt forskjellige veier inn til sitt frivillige verv, men det de har til felles er at de har en forkjærlighet for klubben de arbeider frivillig for. De ser på seg selv som supportere, og denne kjærligheten gjør at de ønsker å bidra med noe for klubben sin.

Forholdet mellom klubbene og de frivillige kan bli sett på i et gjensidighetsforhold. De frivillige gir av sin tid og arbeider ulønnet for klubbene, men får materielle og immaterielle goder tilbake for sin innsats. De materielle godene blir sett på som et positivt gode fremfor å være noe som motiverer, men det å få sett kampene mens de arbeider frivillig er noe som er viktig for de aller fleste av informantene. Immaterielle fordeler som det å komme tett på spillerne og oppleve klubben og toppfotballen fra innsiden er også noe som blir fremhevet.

Det som de frivillige trakk frem som det aller største godet var de sosiale sidene ved deres frivillige verv. Det kom også frem at de frivillige ikke ønsker å motta lønn for arbeidet de gjør. Dette ser ut til å være relatert til at de ønsker å hjelpe klubben sin, samt at de nok hadde fått flere forpliktelser i vervet sitt dersom de mottok betaling. Måten det frivillige rundt kampene er organisert på gjør at tidsbruken som hører med det å arbeide annenhver helg gjennom store deler av året ikke oppleves som noe problem, ettersom de helt problemfritt har muligheten til å ta seg fri.

Forord

Dersom du leser dette har jeg omsider kommet i mål med min masteroppgave. Det har vært en lang og krevende prosess, men ikke minst også lærerik. For at jeg skulle komme i mål med denne oppgaven har jeg vært avhengig av noen viktige støttespillere, og jeg vil derfor rette de en velfortjent takk.

Jeg vil selvsagt takke alle informantene som tok seg tid til å stille opp i denne studien. Takk også til de ulike klubbenes arrangementsansvarlige som var behjelpelige med å sette meg i kontakt med deres frivillige arbeidere.

Jeg vil også rette en stor takk til min veileder, Arve Hjelseth, som gjennom hele prosessen har vist stor interesse for prosjektet, og kommet med gode tilbakemeldinger og innspill. Dine rekordraske tilbakemeldinger på mail og våre gode diskusjoner på veiledning har vært til stor hjelp. Jeg setter virkelig pris på arbeidet du har lagt ned for at denne oppgaven skulle bli så god så mulig.

Takk til mine klassekamerater Martin Nesse og Ola Skjelten som har bidratt med godt selskap på våre mange og lange skoledager. Gjennom faglige diskusjoner har dere også vært til hjelp med oppgaven. Takk også for konkurransen i vår semesterlange basketballkonkurranse som fant sted i våres felles lunsjpauser, selv om dere aldri hadde en sjanse.

Takk til min søster Monica Søyvik Henningsen som har tatt seg tid til korrekturlesing i en hektisk hverdag som småbarnsmor, og til Petter Oseberg som bidro med sine engelskkunnskaper da forordet ble utarbeidet.

En stor takk rettes også til min familie for å alltid være tilstede for meg. Til slutt vil jeg også takke min kjæreste Monica Røyseth Alnes som underveis i prosessen har bidratt med støtte og motiverende heiarop, og for å ha bidratt med sårt tiltrengt avkobling.

Nå ser jeg frem til å ta fatt på nye utfordringer.

Trondheim 2016

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	1
2.0 Forståelse av frivillighet – Hva er frivillig sektor? – Frivillighet i Norge	3
3.0 Forskning på frivillighet - litteratur	9
4.0 Teori	13
4.1 Frivillighet	13
4.2 Motivasjon	15
4.3 Sosialpsykologiske forklaringer	16
4.4 Samfunnsvitenskapelige forklaringer	20
4.5 Sosial bytteteori	25
4.6 Oppsummering teori	27
5.0 Metodologi - kvalitativ tilnærming	29
5.1 Vitenskapsteoretisk grunnlag	29
5.2 Kvalitative metodevalg	30
5.3 Intervjuguide og prøveintervju	31
5.4 Utvalg	33
5.5 Gjennomføring av intervjuene	35
5.6 Førforståelse og forskerrolle	37
5.7 Analyse av data – transkribering, koding og kategorisering	39
5.8 Etske refleksjoner	41
6.0 Analyse og drøfting	43
6.1 Vei inn som frivillig	44
6.2 Å hjelpe klubben	45
6.3 Frivillighet som gjensidighet	52
6.4 Sosiale årsaker	62
6.5 Lønn/frihetsfølelse	67
7.0 Avslutning: oppsummering av sentrale resultater og funn	73
7.1 Veien videre	77
8.0 Litteraturliste	79

VEDLEGG

1.0 Innledning

Den 12. februar 2016 ble den olympiske ilden nok en gang tent på Lillehammer. Lillehammer arrangerte Vinter-OL for ungdom i 2016 sammen med Hamar, Øyer, Gjøvik og Oslo (Lillehammer 2016 Youth Olympic Games). Mindre enn et halvt år før åpningsseremonien manglet imidlertid Lillehammer 2016 Youth Olympic Games over 1000 frivillige. OL-sjef Tomas Holmestad gikk ut i media og tok i bruk ord som "krise" og uttalte at uten frivillige ville det ikke bli arrangert noe OL (Hanslien, 2015). Selv om det hører med til historien at de fikk inn tilstrekkelig med frivillige til slutt, er det ikke vanskelig å forestille seg at dette påvirket forberedelsene til arrangementet. Også flere andre store idrettsarrangement i Norge har slitt med å rekruttere frivillige. I 2015 var Harstad vertskap for den siste etappen av Arctic Race of Norway, og kort tid før sykkelrittet var det stor bekymring for gjennomføringen av arrangementet fordi de manglet rundt 400 frivillige (Mikalsen & Åsberg, 2015). Før NM på ski i Røros i 2015 var mangelen på frivillige så stor at arrangøren gikk fra dør til dør for å prøve å rekruttere sårt tiltrengte frivillige (Smedås, 2014).

Store idrettsarrangement er ofte avhengige av å ha et stort antall frivillige for at alt skal gå som planlagt (Fairley, Kellett & Green, 2007). Uten et tilstrekkelig antall frivillige kan arrangement gå med et økonomisk underskudd, gå utover kvaliteten eller i verste fall kan det bli avlyst. For å være i stand til å rekruttere tilstrekkelig med frivillige, er det derfor viktig å vite hva det er som motiverer frivillige til å arbeide på slike arrangement.

Frivilliges motivasjon har fått en del oppmerksomhet innenfor forskning. Denne tidligere forskningen har stort sett benyttet seg av kvantitative metoder og blitt gjennomført på store eller middels store idrettsarrangement som blir arrangert episodisk (Farrell, Johnston & Twynam, 1998; Kemp, 2002; Twynam, Farrell, Johnston, 2002; Downward & Ralston, 2005; Georgiadis, Spiliopoulos, Rampotas & Rampotas, 2006; Doherty, 2009; Wollebæk, Skirstad & Hanstad, 2014). Det vil si arrangement som blir arrangert enten årlig, hvert andre eller fjerde år. Slike arrangement bytter også gjerne arrangør og geografisk lokasjon fra gang til gang. I følge Gammelsæter & Solenes (U.D.) er idrettsarrangement som gjentar seg regelmessig over tid, som ulike lagidretters kamper gjennom en sesong, blitt forsket lite på. Vi vet dermed lite om hvilke motiver som eksisterer hos frivillige som arbeider regelmessig over tid (Fairley et al., 2007).

Derfor har jeg valgt å gjennomføre en kvalitativ studie om hva som motiverer frivillige ved norske toppfotballklubbers kamparrangement, en form for regelmessige toppidrettsarrangement som har blitt viet lite plass i litteraturen. Norske toppfotballklubber er også avhengig av frivillige for at sine arrangementer skal bli vellykket, med flere tusen tilskuere på kamp er det mange mennesker som må være i sving for at alt skal gå mest mulig knirkefritt. Frivillige ved slike arrangement arbeider ulønnet annenhver helg gjennom store deler av året, mens frivillige ved episodiske idrettsarrangement arbeider kun for en kortere periode ved arrangement hvor det kan være et eller flere år mellom hver gang de arrangeres. Det kan derfor tenkes at frivillige som arbeider på idrettsarrangement som blir arrangert regelmessig motiveres av andre ting enn frivillige ved episodiske arrangementer, noe som gjør dette til et spennende forskningstema. Denne masteroppgavens problemstilling lyder som følger:

”Hva motiverer frivillige ved norske toppfotballklubbers kamparrangement?”

For å svare på dette studiets forskningsspørsmål har jeg gjennomført kvalitative semistrukturerte dybdeintervju med 12 frivillige fra 3 forskjellige norske toppfotballklubber.

I kapittel 2 vil det bli gitt en dypere innføring i frivillighet og om frivilligheten generelt i Norge og i norsk idrett, før jeg i kapittel 3 vil presentere tidligere forskning på feltet. I kapittel 4 vil det bli gått igjennom relevant teori, blant annet om ulike tradisjonelle former for frivillighet i Norge, motivasjon og de to hovedretningene som jeg har identifisert i den tidligere forskningen, samt sosial bytteteori. I kapittel 5 vil jeg presentere og begrunne mine metodiske valg tilknyttet datainnsamlingen, mens kapittel 6 inneholder presentasjon av resultater og diskusjon. Kapittel 7 er det avsluttende kapittelet hvor sentrale funn blir oppsummert, samt at jeg skisserer hva videre forskning bør gripe fatt i på bakgrunn av mine resultater.

2.0 Forståelse av frivillighet – Hva er frivillig sektor? – Frivillighet i Norge

Begrepet frivillig arbeid blir brukt om aktiviteter som utøves av egen fri vilje uten at man mottar lønn for det, og som samtidig gagnar andre mennesker utenfor egen husholdning og familie. Selv om man skulle motta en eller annen form for godtgjørelse eller mindre symbolsk betaling for det frivillige arbeidet en utfører, vil arbeidet fremdeles være regnet for å være ulønnet (Wollebæk, Sætrang & Fladmoe, 2015; Wollebæk, Selle & Lorentzen, 2000). Det blir skilt mellom to ulike kategorier av frivillige bidrag, nemlig økonomiske og frivillige bidrag (Wollebæk et al., 2000). Med frivillig bidrag menes det frivillig ulønnet arbeid og medlemskap i frivillige organisasjoner, mens pengegaver, naturalytelser, bidrag gjennom pengespill og kjøp av diverse varer og tjenester for å støtte frivillige organisasjoner regnes som økonomiske bidrag (Wollebæk et al., 2000). Denne oppgaven vil fokusere frivillig ulønnet arbeid.

Det finnes over 115 000 frivillige organisasjoner i Norge, og aller flest finner vi innenfor kultur- og fritidsfeltet med 49 000 organisasjoner (Sivesind, 2007). Selv om kun 30 prosent av den frivillige medlemsmassen er å finne innen kultur- og fritid, blir likevel 54 prosent av det frivillige arbeidet i Norge utført i dette feltet. Disse tallene viser at dette feltet har svært mye frivillig arbeid i forhold til antall medlemmer. Dette kan bety at det er flere enn bare medlemmene i organisasjonene som gjør frivillig arbeid (Sivesind, 2007).

I en kartlegging av frivillig sektor i Norge gjennom det flernasjonale prosjektet Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, også kalt Hopkinsundersøkelsen, kom det frem at 58 prosent av den norske befolkningen i alderen 16-79 år i 2004 hadde arbeidet frivillig i løpet av de siste 12 månedene. Av alle deltakerlandene i Hopkinsundersøkelsen hadde Norge den høyeste andelen av befolkningen som utførte frivillig arbeid på vegne av frivillige organisasjoner. Sverige, Island og Danmark fulgte på plassene bak med henholdsvis 51, 40 og 35 prosent av befolkningen som i løpet av det siste året hadde arbeidet frivillig. Delvis skyldes dette at det i de nordiske landene er spesielt mange som arbeider frivillig innenfor kultur- og fritid (Sivesind, 2007). Nordmenn er i tillegg til å utføre mye frivillig arbeid også medlemmer i mange frivillige organisasjoner. I 2004 var 84 prosent av den norske befolkningen medlemmer i minst én frivillig organisasjon, mens 60 prosent var medlemmer i

to og 38 prosent var medlemmer i tre eller flere frivillige organisasjoner (Sivesind, 2007). Med andre ord er Norge helt i verdenstoppen hva angår frivillighet.

Den samlede verdien av frivillige organisasjoners bidrag til samfunnet er enorm (St.meld. nr 39., 2006-2007), og dersom man skulle betalt markedslønn for det frivillige arbeidet som blir nedlagt ville det kostet det norske samfunnet ca. 40 milliarder kroner (Wollebæk et al., 2000). Ideelle og frivillige organisasjoner i Norge bidro med verdier på 47,7 milliarder kroner til bruttonasjonalproduktet (BNP) i 2012. Det var totalt 83 200 lønsmottakere i frivillig sektor, som vil si omlag 3,5 prosent av årsverkene i Norge totalt (Statistisk sentralbyrå, 2014). Inkluderer man også verdien av det ulønnete arbeidet i frivillig sektor, vil dette tilsvare rundt 120 000 årsverk. Halvparten av disse årsverkene befinner seg innenfor kultur og fritid (Statistisk sentralbyrå, 2014). Men det å måle frivillighetens verdi i form av bare kroner og ører vil ikke alene gi uttrykk for frivilligheten som en sentral verdiskaper i samfunnet. Det frivillige pågangsmotet, engasjementet og viljen til å ta samfunnsansvar er en ressurs for samfunnet av uvurderlig betydning (St.meld. nr 39., 2006-2007).

Organisasjonene varierer i størrelse og dekker mange ulike felt. Det er tjenester innenfor helse- og sosial, sammen med forskning og utdanning, som stod for mesteparten av sektorens samlede bidrag til BNP (ikke medregnet ulønnet arbeid). Kultur og fritid stod for omlag 14 prosent av sektorens samlede bidrag BNP (Statistisk sentralbyrå, 2014).

Disse tallene viser hvor viktig frivilligheten er for det norske samfunnet, men frivilligheten er også uunnværlig innenfor idretten. Som det ble nevnt innledningsvis finnes det over 115 000 frivillige organisasjoner i Norge (Sivesind, 2007), av disse organisasjonene er omlag 11.400 medlemmer av Norges Idrettsforbund (NIF) (Norges idrettsforbund 1, U.D.). Som det kommer frem av Norges idrettsforbunds idrettspolitiske dokument for perioden 2015-2019, er den frivillige innsatsen som blir lagt ned blant medlemmene i norsk idrett den viktigste ressursen i norsk idrett på alle nivåer. Frivilligheten kommer både samfunnet, idretten og den enkelte til gode (Norges idrettsforbund, 2015).

En ting som kjennetegner den organiserte idretten i Norge er det frivillige fundamentet (St.meld. nr 39., 2006-2007). NIF er norsk idretts øverste organ, og har nedfelt i sine organisasjonsverdier som er en del av idrettens verdigrunnlag at organisasjonen skal være preget av lojalitet, demokrati, likeverd og frivillighet, og NIF har som mål å være en levende

frivillig medlemsorganisasjon som utvikler seg i takt med tiden. Samfunnet er gradvis i ferd med å gå bort fra dugnaden og fellesskapet til å være mer preget av markedet med leverandører og kunder, og for norsk idrett og de tradisjonelle idrettsorganisasjonene er dette en utfordring (Norges idrettsforbund, 2015). For eksempel står de ulike særforbundene i følge Steen-Johnsen (2011) ovenfor en hverdag der forventningene fra deres omgivelser blir mer motsetningsfylte og mangfoldige. Som følger av blant annet kommersialisering og særforbundenes relasjoner til næringslivet og media, blir det stilt store krav til profesjonalitet på flere områder. Med tanke på å bevare forankringen i demokratiske prosesser og frivillig lederskap, kan dette være en utfordring (Steen-Johnsen, 2011). For å sikre norsk idretts fremtid må man finne måter å involvere nye generasjoner i frivilligheten på, og norsk idrett vil gjøre dette ved å blant annet legge til rette for de som fortsatt ønsker å være frivillige innenfor fellesskapet, verne om særpreget til den frivillige organisasjonen, involvere nye generasjoner i kulturen med fellesskap, dugnad og ansvar og å hjelpe frivillige og demokratiske styrte klubber til å være bedre rustet til å møte utfordringene som faglig og organisatorisk profesjonalisering fører med seg (Norges idrettsforbund, 2015).

Ved utgangen av 2014 hadde NIF omlag 2.240.000 medlemskap fordelt på litt over 11.400 idrettslag spredt over hele landet (Norges idrettsforbund 1, U. D.), og er med det Norges største frivillige organisasjon (Norges idrettsforbund 2, U.D.). I 2014 la frivillige ned rett i underkant 28.000 årsverk i norsk idrett (Norges idrettsforbund, 2014). Hvis man ser på dette opp mot den gjennomsnittlige norske årsinntekten i 2014, kan man anslå den samlede verdien av frivillig innsats innenfor idretten dette året til å være over 13,5 milliarder kroner (Norges idrettsforbund, 2014).

Tradisjonelt sett har en overveldende andel av arbeidet i norske idrettslag blitt utført av frivillige. Enjolras & Seippel (2001) så på den frivillige innsatsen som ble nedlagt i norske idrettslag, og resultatene viste at 68,4 prosent av idrettslagene oppga at 100 prosent av arbeidet som ble gjort i idrettslaget ble utført av frivillige. Mens i 88,4 prosent av idrettslagene ble minst 90 prosent av arbeidet i idrettslaget utført av frivillige. Jeg er ikke kjent med forskning som viser nyere tall om dette, men det er naturlig å tenke seg at de fremdeles er høye.

Det kommer kanskje ikke som noen overraskelse at frivillighet er viktig for grasrota, men frivillighet er også viktig for større idrettsorganisasjoner med fokus på profitt (Warner, Newland & Green, 2011). Frivillige arbeideres bidrag er viktig for et bredt spekter av idrettsaktiviteter, også for toppidrettsarrangement. De frivilliges deltakelse i organisering, planlegging, markedsføring og gjennomføring representerer ofte forskjellen mellom underskudd eller overskudd for arrangørene (Solberg, 2003).

Store idrettsarrangement er ofte avhengige av å ha et stort antall frivillige for at alt skal gå som planlagt (Fairley et al., 2007). For å nevne noen eksempler, var det rundt 25.000 frivillige arbeidere som bidro til at Vinter-OL i Sotsji i 2014 skulle bli vellykket (Den internasjonale olympiske komité, 2014), under Fotball VM i Brasil i 2014 var det omlag 15.000 frivillige (FIFA, 2014) og Vinter-OL på Lillehammer i 1994 hadde 9100 frivillige (Solberg, 2003). Det har blitt regnet ut at dersom de frivillige som arbeidet under Sydney OL i 2000 skulle vært lønnet ville dette kostet arrangøren over 109,5 millioner australske dollar (Chalip, 1999). Frivillige bidrar med betydelige tids- og kostnadsbesparelser, og til tross for at idretten stadig tilbyr lønnet arbeid for flere mennesker, er mange idrettsorganisasjoner og arrangement avhengig av frivillig ulønnet arbeid (Warner et al., 2011; Gammelsæter & Solenes, U.D.). Med mindre idretten endrer seg drastisk, er det viktig for idretten å fortsette å beholde og rekruttere frivillige for å fortsette å drive med sine aktiviteter (Gammelsæter & Solenes, U.D.).

I tillegg til disse store idrettsarrangementene er også norske toppfotballklubber avhengige av frivillige for at sine arrangementer skal bli vellykket, selv om de er store økonomiske bedrifter med mange millioner i budsjett (Johannessen, 2016). Med flere tusen tilskuere på kamp er det mange mennesker som må være i sving for at alt skal gå skikkelig for seg, og i 2015 var det totalt 1 610 292 tilskuere på kampene i Tippeligaen, med et snitt på 6 709 tilskuere per kamp (Norges Fotballforbund 1, U.D.). I OBOS-ligaen 2015 var det totalt 479 751 tilskuere på kampene gjennom sesongen, med et snitt på 1 998 per kamp (Norges Fotballforbund 2, U.D.).

Strømsgodsets mediesjef Magne Jordan Nilsen har blant annet gått ut og hyllet frivilligheten. Han understrekte at klubben ikke hadde vært der den er i dag om det ikke hadde vært for de frivillige. At spill i Tippeligaen rett og slett ikke hadde vært mulig uten de frivilliges innsats på

Marienlyst (Nilsen, 2015, 06.10), og hvert år søker norske toppfotballklubber etter flere frivillige som kan hjelpe til på deres kamparrangementer (Haaland, 2016, 20.03; Markussen, 2016, 26.02; Sætre, 2016, 14.04; Viking FK, 2016; Wiik Larsen, 2016, 20.01). Hvor mange frivillige klubbene har på kampene sine varierer fra klubb til klubb, men om alle som er i sving på kampdagene skulle vært lønnet ville det vært snakk om store summer, og norske fotballklubber kutter allerede årsverk av økonomiske årsaker (Bentsen, Undhjem, Engeland & Rognerud, 2014).

3.0 Forskning på frivillighet - litteratur

Med tanke på viktigheten av frivillighet innenfor idrett, er det ikke overraskende at frivillighet har fått en del oppmerksomhet i forskning innenfor idrettsarrangement. På grunn av frivillighetens sterke posisjon innenfor idretten er det viktig å forstå hva det er som motiverer frivillige til å arbeide ulønnet. For å rekruttere frivillige på en god måte er det derfor et behov for å forstå disse motivene (Warner et al., 2011), og denne forståelse kan resultere i strategier for å rekruttere og beholde frivillige (Fairley et al., 2007). Den tidligere forskningen som er blitt gjennomført om frivillighet har ofte hatt en intensjon om å hjelpe arrangementsansvarlige med å rekruttere og beholde frivillige (Warner et al., 2011). Tanken bak disse studiene har vært at for at frivillighet skal bli håndtert på en bedre måte, må forståelsen av frivillighet som fenomen bli bedre (Gammelsæter & Solenes, U.D.).

Det å forstå hva det er som motiverer frivillige arbeidere kan også hjelpe arrangementsansvarlige med imøtekomme det de frivillige søker etter ved sitt frivillige engasjement (Warner et al., 2011). De med ansvaret for frivillige ved idrettsarrangement kan ved å kjenne disse motivene søke etter frivillige og fremheve frivilliges ønskede fordeler ved frivillig arbeid, og lettere plassere frivillige til oppgaver der de oppnår det de søker etter. Men det er ikke sikkert at de motivene som førte frivillige inn i frivilligheten er de samme motivene som fører til at de fortsetter med det frivillige arbeidet (Finkelstein i Warner et al., 2011). Gjennom sitt frivillige verv kan frivillige også oppdage andre fordeler ved vervet som de ikke var klar over da de startet som fører til at de fortsetter med vervet (Warner et al., 2011)

I følge Warner et al., (2011) er frivillighet en begrenset ressurs, og en ressurs som stadig blir knappere. Grunnet en økning i arrangement som benytter seg av frivillige, er utfordringen med å anskaffe seg frivillige økt (Costa, Chalip, Green & Simes, 2006). I tillegg til dette øker antall idrettsorganisasjoner som har behov for frivillige. Dette fører til at man konkurrerer med andre organisasjoner om disse knappe frivillige ressursene, noe som gjør at de med ansvaret for frivillige i ulike organisasjoner står ovenfor flere utfordringer: De skal rekruttere nye frivillige i et konkurransepreget marked, men samtidig skal de også beholde de frivillige som allerede er rekruttert. For å rekruttere nye frivillige er det derfor behov for å forstå

motivene for å arbeide frivillig, og for å beholde de frivillige man allerede har er det et behov for å se på trivsel (Warner et al., 2011).

For idrettsarrangement som blir arrangert regelmessig over tid er det å beholde frivillige helt vesentlig, men det å beholde frivillige fra år til år er også en utfordring for arrangører av store idrettsarrangement som ikke blir arrangert regelmessig. Store idrettsarrangement som blir arrangert årlig kan legge ned mye arbeid i det å belønne og oppmuntre frivillige til å arbeide igjen ettersom det er mer lønnsomt å beholde de frivillige man allerede har, enn å rekruttere nye. Ved å beholde frivillige fra gang til gang har man også fordelen med at man beholder ekspertisen og erfaringen som de frivillige har opparbeidet seg (Fairley et al., 2007). Dette har gjort at mye av forskningen på frivillighet også har sett på frivilliges trivsel (Farrell et al., 1998; Reeser, Berg, Rhea & Willick, 2005; Costa et al., 2006; Warner et al., 2011; Pauline, 2011; Love, Hardin, Koo & Morse, 2011).

I følge Treuren (2009) har forskning vedrørende frivilliges motivasjon i løpet av de siste tiårene utviklet seg og økt i omfang. Det har etterhvert blant annet blitt utviklet stadig mer detaljerte analytiske verktøy for å forstå hva det er som får frivillige til å arbeide ulønnet. Man har begynt å benytte seg av mer statistiske validerte måleskalaer enn man hadde tidligere, som for eksempel Clary et al., (1998) "Volunteer Functional Inventory". Man har også beveget seg vekk fra enkle to-faktor modeller som ser på motivasjon som enten indre eller ytre, til mer avanserte psykometriske evaluerende modeller som gjenkjenner ulike former for motivasjon. Ettersom denne forskningen også etterhvert har begynt å inkludere variabler som blant andre kjønn, inntekt, status på arbeidsmarkedet, rase, legning og religion, har litteraturen også begynt å øke i kompleksitet. Denne forskningen har vist at frivilliges motivasjon og oppførsel opererer innenfor en større kontekst enn det tidligere har blitt forutsett i de psykologiske studiene, og at motivasjonen varierer mellom individer, organisasjoner og situasjoner. Det har også skjedd en utvikling som har potensial til å fylle noen av hullene som eksisterer i forskningen innenfor dette fagfeltet (Treuren, 2009). Stadig flere forskere hevder at frivillige velger å arbeide ulønnet av en rekke forskjellige årsaker (Kiviniemi, Snyder & Omoto i Treuren, 2009) og at disse årsakene kan endre seg gjennom den frivilliges karriere (Omoto & Snyder i Treuren, 2009).

Den tidligere forskningen om dette temaet har stort sett benyttet seg av kvantitative metoder (Farrell et al., 1998; Kemp, 2002; Twynam et al., 2002; Downward & Ralston, 2005; Georgiadis et al., 2006; Treuren, 2009; Wollebæk et al., 2014), og frivilliges motiver og trivsel har ofte blitt målt gjennom spørreundersøkelser (Warner et al., 2011). Den tidligere forskningen om frivillighet på idrettsarrangement har også hovedsakelig tatt for seg store eller middels store idrettsarrangement som enten blir arrangert årlig, hvert andre eller hvert fjerde år og/eller arrangement som bytter arrangør fra gang til gang (Farrell et al., 1998; Kemp, 2002; Twynam et al., 2002; Downward & Ralston, 2005; Georgiadis et al., 2006; Doherty, 2009; Wollebæk et al., 2014). Typiske eksempler på slike idrettsarrangement er De olympiske leker, og ulike idretters verdensmesterskap, europamesterskap og nasjonale mesterskap. Det er blitt benyttet lite kvalitative metoder innenfor dette forskningstemaet, og det er blitt forsket lite på idrettsarrangement som gjentar seg regelmessig over tid, som ulike lagidretters kamper gjennom en sesong (Gammelsæter & Solenes, U.D.), som er det denne oppgaven vil ta for seg. I følge Gammelsæter og Solenes (U.D.), er slike idrettsarrangement et forsømt forskningsområde. Vi vet dermed lite om hvilke motiver som eksisterer hos frivillige som arbeider regelmessig over tid (Fairley et al., 2007).

Jeg har identifisert to hovedretninger som har sett på motivasjon innenfor frivillighet ved idrettsarrangement. Den ene retningen har vært sosialpsykologisk og har tatt for seg motiver hos enkeltindivid, mens den andre har vært samfunnsvitenskapelig og ser på overordnede strukturer og symbolske forklaringer. Ved hjelp av to underkapitler vil jeg presentere litteratur fra begge disse retningene i teorikapittelet, først det sosialpsykologiske og deretter det samfunnsvitenskapelige.

4.0 Teori

Selv om frivillighet er et mye undersøkt forskningstema (Wilson, 2000), og overvekten av forskning på motivasjon innenfor frivillighet fokuserer på beslutningen om å starte å arbeide frivillig, eksisterer det ingen integrert teori om hvorfor mennesker arbeider frivillig (Hustinx, Cnaan & Handy, 2010). Ettersom frivillighet er et komplekst fenomen som ikke er klart avgrenset og spenner over et bredt spekter av ulike organisasjoner, aktiviteter og sektorer, er det utfordringer med å utvikle en slik teori. Det at det heller ikke finnes et felles begrep for frivillighet over hele verden er med på å problematisere dette. For eksempel blir frivillig arbeid i India omtalt som sosialarbeid, mens i Russland eksisterer det ikke noe ord for frivillighet (Hustinx et al., 2010). I følge Wilson (2000) er det neppe fruktbart å prøve å forklare all frivillighet med en og samme teori. I dette kapittelet vil det bli gått dypere inn på begrepene frivillighet og motivasjon, før to ulike retninger innenfor frivillighetsforskningen vil bli presentert. Sosial bytteteori vil også presenteres, og helt til slutt venter en kort oppsummering om hva jeg tar med meg videre til analysen.

4.1 Frivillighet

Innenfor frivillig arbeid i Norge har vi i følge Lorentzen (2007) tre sentrale tradisjoner, disse er dugnaden, filantropien og kollektivismen. Dugnaden har sin opprinnelse i det norske bygdesamfunnets levemåte. Man bodde i små bygder der man måtte klare seg på egenhånd, og det var ikke uvanlig at man trengte mer arbeidskraft på gården enn man hadde tilgjengelig selv. Dette førte til at man kunne be om assistanse fra nærliggende gårder og det oppstod dermed en samlet arbeidsmobilisering mellom bøndene. Denne formen for dugnad var grundig regulert, man førte oversikt over arbeidstid, pauser og måltider, ettersom man ikke skulle arbeide mer for de andre bøndene enn hva de gjorde tilbake. Utestående dugnadsarbeid kunne bli videreført fra en generasjon til den neste. Etterhvert førte den norske folkebevegelsen med seg dugnaden inn i foreningslivet. Fra 1840 og utover organiserte folkebevegelsen seg i saker tilknyttet kultur, språk, misjon, folkeopplysning og sosialismen, og benyttet seg av dugnaden for å kunne gjennomføre prosjekter. Dette var starten på dugnaden som en form for ulønnet kollektiv arbeidsinnsats, ulike foreninger hadde ulike behov og medlemmene fordelte arbeidsoppgavene mellom seg. Med tiden utviklet foreningsdugnaden seg til å bli en medlemsforpliktelse for medlemmene.

Innmeldelse i en frivillig organisasjon medførte både kontingenter og dugnadsarbeid (Lorentzen, 2007).

Mens dugnaden nå har forpliktelse knyttet til seg, dreier filantropien seg om ulønnet arbeid til fordel for vanskeligstilte. Det å gjøre noe for sine medmennesker på bakgrunn av en personlig ansvarsfølelse, inspirert av kristne og/eller humanistisk verdier. Dette fenomenet oppstod da kirken og de velstående i samfunnet tok seg av de syke, fattige og utstøtte menneskene i samfunnet, ettersom staten på dette tidspunktet fortsatt ikke hadde tatt på seg ansvaret for denne typen samfunnsproblemer. De tidligste filantropiske stiftelsene oppstod så tidlig som på 1600-tallet, og har sine røtter i datidens fremvoksende overklasse som tok ansvar for sine vanskeligstilte medmennesker. Enkelte donerte penger til gode formål, mens andre opprettet institusjoner for de pleietrengende. Filantropien hadde også en økonomisk retning, som gikk ut på å sikre økonomisk fremgang for de i samfunnet med minst midler, typisk representert ved sparebankene. Man kan se på filantropien som den urbane motparten til bygdesamfunnets dugnad: Mens det i filantropien er gaven som står i fokus, dreier dugnaden seg om gjensidighet innenfor fellesskapet (Lorentzen, 2007).

Den filantropiske frivillighetens forhold til staten er motsetningsfylt. Filantropene mente at hver enkeltes moralske ansvar for sine medmennesker ikke kunne bli erstattet av offentlig omsorg. Som følge av dette skillet mellom filantropisk arbeid basert på frivillig innsats og offentlig arbeid basert på skattepenger, oppstod tanken om frivillighet. Selv om ideen om det frivillige ikke lenger har et slikt kontrasterende forhold mot staten, har den sin opprinnelse i nettopp denne statskritiske konteksten med frivillige på den ene siden og skattebaserte statlige ordninger på den andre siden. Frivilligheten blir deretter knyttet opp mot det ideelle, før det i moderne tid blir knyttet opp mot ulønnet arbeid. Frivilligheten har dermed utviklet seg fra å være statskritisk, videre til idealisme og til ulønnet arbeid. Filantropien stagnerte allerede tidlig på 1900-tallet, men ble først skjøvet ut da den moderne velferdsstaten vokste frem og tok over (Lorentzen, 2007).

I følge Lorentzen (2007) oppstod den kollektive tradisjonen rundt 1840, med fremveksten av den nye folkebevegelsen. Arbeiderbevegelsen er et typisk eksempel på en kollektivistisk bevegelse. Kollektivismen er kjennetegnet av at man lar sine egne interesser vike til fordel for fellesskapets. Mens det i filantropien var ens egen indre stemme som fikk en til å handle, dreier kollektivismen seg om å underlegge seg fellesviljen. Solidaritet er sentralt innenfor

denne tradisjonen, fellesskap og det å arbeide sammen mot et felles mål. Om man skal oppnå fremskritt, så er dette noe som kun kan oppnås i fellesskap med andre. Dersom man står sammen kan man realisere sine mål, noe som har likhetstrekk med dugnadstradisjonen (Lorentzen, 2007).

Det å arbeide frivillig på en norsk toppfotballklubbs kamparrangement vil nok ikke kunne plasseres innenfor noen av disse tre tradisjonene. De frivillige blir ikke pålagt av toppfotballklubbene til å arbeide ulønnet som en medlemsplikt, noe som nok er mer aktuelt i breddeidretten. De frivillige gjør dette av egen fri vilje. Ettersom medlemskap til toppfotballklubbene ikke er nødvendig for å arbeide frivillig for dem, er det naturlig å tenke seg at mange frivillige dessuten ikke er medlemmer av klubbene de arbeider frivillig for. Denne formen for frivillighet er også ulik filantropien ettersom den ikke er orientert mot vanskeligstilte og ikke har utspring i kristne eller humanistiske verdier. Den skiller seg også fra den kollektive tradisjonen. Det å arbeide som frivillig for en norsk toppfotballklubb på deres kamparrangementer dreier ikke seg om å underlegge seg en fellesvilje. Dette gjør at man kan argumentere for at denne typen frivillighet er relativt utradisjonell i Norge.

4.2 Motivasjon

Ettersom denne oppgaven dreier seg om å forstå hva det er som motiverer frivillige ved norske toppfotballklubbers kamparrangement, kan det være nyttig å forklare begrepet motivasjon. Motivasjon er et nøkkelbegrep for å forstå hvorfor det eksisterer forskjeller mellom ulike menneskers atferd, hvor mye tid og energi de investerer i sine handlinger og hva det er de får ut av disse handlingene. Motivasjon er tilstede i alle menneskelige handlinger. Det er tilstede i helt nødvendige handlinger (som det å få i seg mat), i handlinger man må gjøre (som det å måtte gå på skolen) og i handlinger man selektivt velger selv (som hvilke hobbyer man velger seg) (Standage & Vallerand, 2014).

I følge Roberts (2012) er definisjonen og forståelsen av motivasjon blant forskere ulik. Motivasjon kan bli definert så bredt at det omfatter hele psykologifeltet, men også alt for snevert. Pinder hevder at det eksisterer omtrent like mange definisjoner på begrepet motivasjon som det finnes teoretikere innenfor dette feltet, en påstand som passer spesielt godt i forskningen innenfor idrett (Roberts, 2012). Til tross for dette blir motivasjon som regel definert som "prosessen som påvirker aktiveringen, retningen, størrelsen,

utholdenheten, videreføringen og kvaliteten på målbevisst oppførsel (Maehr & Zusho i Roberts, 2012, s. 7). Skal man forstå motivasjon, må man se på denne motivasjonsprosessen og hvilke konstruksjoner som driver den (Roberts, Treasure & Conroy, 2007).

Motivasjon har for eksempel blitt benyttet som forklaringsfaktor for å forutse suksess innen idrett, utholdenhet knyttet til trening og individers velvære og opplevelser (Standage & Vallerand, 2014), eller i dette tilfellet forklare hvorfor frivillige arbeider ulønnet på norske toppfotballklubbers kamparrangement.

4.3 Sosialpsykologiske forklaringer

Clary et al., (1998) benyttet seg av den funksjonelle tilnærmingen i en studie som så på frivilliges motiver utenfor idretten. I dette studiet ble det utviklet et måleinstrument (Volunteer Functions Inventory) for å forsøke å avdekke de frivilliges underliggende motivasjon ved hjelp av funksjonalistisk teori. Den funksjonelle tilnærmingen til frivillighet går ut på antagelsen om at et individs motivasjon med en viss grad av presisjon kan måles og identifiseres (Clary et al., 1998). Resultatene fra denne undersøkelsen viste at de frivillige var motivert av årsaker som kan plasseres i seks ulike kategorier, disse seks motivasjonsfaktorene ble kalt for verdier (altruistiske og humanistiske årsaker), ego forsterkning (psykologisk vekst), egobeskyttende (beskytte seg selv mot personlige problemer og negative følelser), forståelse (lære og utvikle nye ferdigheter), karriere (skaffe seg erfaring som vil være fordelaktig for egen karriere) og sosial (stifte vennskap) (Warner et al., 2011).

I følge Wollebæk et al. (2014) var en av de første studiene som omhandlet frivilliges motivasjon på idrettsarrangement Farrell et al., som baserte seg på Cnaan og Goldberg-Glens studie av frivillige som arbeidet i sosialtjenesten. I denne studien ble det sett på frivillige som arbeidet ved en curlingturnering for kvinner i Canada. De undersøkte de frivilliges motiver ved å utvikle et måleinstrument (Sport Event Volunteer Motivation Scale) som var basert på Cnaan og Goldberg-Glens måleinstrument. Cnaan og Goldberg-Glen fant i sin studie at de frivillige arbeidet frivillig av altruistiske- og egenorienterte motiver og konkluderte med at frivillige ikke nødvendigvis var motivert av motiver knyttet til en spesifikk kategori, men heller søkte en kombinasjon av motiver som kunne føre til det følte givende (Farrell et al., 1998).

I følge Farrell et al., (1998) kan det være en rekke ulike faktorer, både indre og ytre som motiverer frivillige. Farrell et al., (1998) fant blant annet i sin studie at de frivillige arbeiderne mente at det å arbeide frivillig bidrar til et bedre samfunn, og at de ønsket å gjøre noe verdifullt og gi noe tilbake til samfunnet. Dette er noe som kan gå under begrepet altruisme, ettersom dette dreier seg om det å gjøre noe som kan komme andre til gode (Horton-Smith i Treuren, 2009). Det at altruisme er et viktig motiv blant frivillige på idrettsarrangement og andre store arrangement er noe som flere studier har vist (Coyne & Coyne, 2001; Reeser et al., 2005; Twynam et al., 2002; Monga, 06; Love et al., 2011).

Strigas og Jackson fant derimot i sin studie av frivillige som arbeidet ved et maraton at det var egenorienterte motiver som i størst grad påvirket menneskers beslutning om å arbeide frivillig (Love et al., 2011), mens Monga (2006) kom frem til at dette var det nest sterkeste motivet i sin studie. Dette motivet handler om det å forbedre sin egen selvfølelse (Winniford, Carpenter & Grider i Treuren, 2009).

I en annen studie som undersøkte frivillige ved et alpinmesterskap kom det frem at de viktigste motivene var det å støtte lokalsamfunnet og landslaget (Williams, Dossa & Tompkins i Johnston, Twynam & Farrell, 1999), noe som kan indikere at de frivillige også var interessert i idrett. Downward & Ralston (2005) og MacLean & Hamm (2007) fant i sine studier at de frivillige var idrettsinteresserte, mens Coyne & Coyne (2001), Love et al., (2011) og Wollebæk et al., (2014) viste at de frivillige var interessert i idretten som arrangementene dreide seg om. Love et al., (2011) fant at altruisme og interesse for idretten hadde en positiv sammenheng med hvor fornøyde og tilfredse de frivillige var med sitt verv og deres intensjoner om å fortsette med sitt frivillige verv videre i fremtiden, mens instrumentelle motiver (som det å arbeide frivillig for å oppnå fordeler i arbeidslivet) hadde en negativ påvirkning på de frivilliges trivsel.

Instrumentell motivasjon innenfor frivillighet vil si at man bruker sitt frivillige verv for å oppnå fordeler. Disse fordelene kan være materielle goder som gjenstander, adgang til arrangementet eller at man får fordeler innenfor for arbeidslivet, som for eksempel nettverksbygging eller relevant arbeidserfaring (Treuren, 2009). I en undersøkelse som så på frivilliges motiver for å arbeide ulønnet i en zoologisk forening fant Caldwell og Andereck tre kategorier med motiver for å arbeide frivillig. Den ene av disse kategoriene inkluderte det å

oppnå materielle goder (Farrell et al., 1998), og i en studie av frivillige som arbeidet ved en golfturnering fant Coyne & Coyne (2001) at det å få en gratis golfrunde var et sterkt motiv blant de frivillige. I følge Green & Chalip (2004) har forskning vist at hvor fornøyde frivillige som arbeider på arrangement er, har en sammenheng med fordelene de får gjennom sitt frivillige verv. Williams et al., fant derimot at instrumentelle motiver som det å få gratisbilletter, gratis suvenirer og det å stifte kontakter innenfor arbeidslivet var av mindre betydning (Williams et al., i Johnston et al., 1999). Treuren (2009) fant i sin studie at instrumentelle motiver knyttet til det å oppnå fordeler innenfor arbeidslivet var rangert midt på treet av sine frivillige, mens det å få materielle goder var lavt rangert. I Love et al., (2011) sin studie var det å oppnå fordeler innenfor arbeidslivet et av de minst viktige motivene.

I følge Fairley et al., (2007) har sosial interaksjon vist seg å være et motiv både blant frivillige innenfor sosialtjenesten, idrett og arrangementer. Williams et al., fant i sin studie (som også ble nevnt over) at et av de viktigste motivene var det å sosialisere seg med mennesker med felles interesser (Monga, 2006). Coyne & Coyne (2001) fant at det å møte nye mennesker og det å være en del av et fellesskap var sterke motiver blant de frivillige i sin studie, og i Farrell et al., (1998) sin studie var ønsket om å interagere med andre et sterkt motiv. Ønsket om å være sosial og utvikle nye vennskap er noe som Treuren (2009) inkluderer i sitt begrep om solidaritet, og i følge Fairley et al., (2007) dreier solidaritet seg om sosial interaksjon og gruppetilhørighet. Treuren (2009) har også inkludert det å arbeide frivillig på grunn av samfunns- eller familiære tradisjoner i sitt begrep om solidaritet. I Treuren (2009) sin studie var solidaritet et av de lavest rangerte motivene, og hos Monga (2006) var dette motivet lavest rangert.

Kemp (2002) undersøkte frivillige arbeidere som arbeidet ved to forskjellige Olympiske mesterskap, og fant likheter mellom motivene til de som arbeidet under OL og frivillige innenfor de mer tradisjonelle formene for frivillighet, som for eksempel sosialtjenesten. Men det kom også frem at frivillige på slike idrettsarrangement var motivert av sosiale årsaker, ønske om å føle seg verdsatt, at det er behov for en og stolthetsfølelse til hjemland og kultur. I følge Fairley et al., (2007) hevder Kemp at disse motivene er noe som er spesielt med idrettsarrangement.

Selv om det har blitt forsket lite på frivillighet som gjentar seg regelmessig over tid, har Fairley et al., (2007) gjennomført en studie om frivillige som arbeidet under Sydney OL i 2000, men som også skulle reise til Athen for å arbeide frivillig under Athen OL fire år senere. Selv om dette ikke kan sammenlignes med den gjentakende frivilligheten som er på fotballklubbers kamparrangement, er det interessant å undersøke hva som får disse frivillige til å tilby sine tjenester nok en gang for arrangøren. I denne undersøkelsen kom det frem at de frivillige lengtet etter å gjenoppleve opplevelser som de hadde hatt under Sydney OL, at de ønsket å treffe venner og stifte nye bekjentskap, at de følte de hadde en forbindelse til OL og det å dele- og få anerkjennelse for sine ferdigheter og kunnskap (Fairley et al., 2007).

I følge Fairley et al., (2007) har forskning begynt å forstå forskjeller i motiver mellom førstegangsfriwillige og de som arbeider frivillig fast på et arrangement som blir arrangert flere ganger, som for eksempel frivillige som arbeider årlig på et arrangement. Ved en golfturnering i USA undersøkte Coyne & Coyne (2001) forskjellene mellom førstegangsfriwillige og frivillige med erfaring fra lignende eller samme arrangement. Resultatene fra denne undersøkelsen viste at førstegangsfriwillige var mer opptatt av fordeler og ulemper knyttet til økonomi, som for eksempel kostnader til antrekk og gratis adgang til arrangementene, mens de med erfaring fra frivillig arbeid var mer opptatt av sosiale årsaker.

Med tanke på hvor mange ulike potensielle motiver det finnes for å arbeide frivillig er det ikke rart at det i den tidligere forskningen er blitt identifisert mange ulike motiver (Warner et al., 2011), men det er noen motivasjonsfaktorer som har gått igjen, nemlig solidaritet, altruisme, ferdigheter/kompetanse, egobeskyttende, instrumentell motivasjon og egenorienterte motiver (Gammelsæter & Solenes, U.D.).

Treuren (2009) foreslår at de ulike motivasjonsfaktorene som er kommet frem i den tidligere forskningen kan være tilfeldige eller mindre og relevant uviktige forklaringer på hvorfor frivillige velger å arbeide ulønnet, og at de er alle underordnet det Treuren (2009) kaller for assosierende-støttende motivasjon. Det vil si ønsket om å delta og støtte et arrangement eller en aktivitet som man føler en personlig tilknytning til. Man ønsker å være med på å bidra til at aktiviteten blir vellykket (Treuren, 2009). Dette motivet har både egenorienterte og altruistiske elementer. Det er altruistisk i den grad man ønsker at arrangementet skal

fortsette å ha en positiv utvikling, men også egenorientert med tanke på tilfredsheten man får av deltakelsen (Treuren, 2009).

Treuren (2009) laget et spørreskjema med bakgrunn i den eksisterende litteraturen med et ønske om å klargjøre eksistensen av assosierende-støttende motivasjon hos frivillige, en motivasjonsfaktor utenfor det eksisterende teoretiske rammeverket. Treuren (2009) valgte å dele denne motivasjonsfaktoren i to komponenter der den assosierende komponenten viser frivilliges ønske om å bli assosiert med en organisasjon eller arrangement og være med på å sikre at arrangementet blir vellykket, mens den støttende komponenten går ut på den frivilliges ønske om å være med på å støtte arrangementet ved å være direkte involvert i arbeidet. Frivillige fra fem ulike organisasjoner med arrangement innenfor landbruk, idrett og kultur og fritid ble undersøkt, og resultatene fra studiet viste at den støttende komponenten var den som var sterkest hos de frivillige i alle de fem ulike organisasjonene, mens den assosierende komponenten var nest sterkest totalt sett. Det at frivillige ønsker å være med på å gjøre arrangementene de arbeider på til en suksess er noe som også har kommet frem i andre studier (Farrell et al., 1998; Johnston et al., 1999; Reeser et al., 2005; Monga, 2006; Treuren, 2009).

4.4 Samfunnsvitenskapelige forklaringer

I følge Wilson (2000) er mange sosiologer skeptiske til eventuelle identifiserbare behov, impulser og drifter som kan føre til frivillig arbeid. Sosiologer benekter ikke motivenes eksistens, men flertallet vil være uenig i den psykologiske tolkningen av motivenes rolle i det sosiale liv (Musick & Wilson, 2008). Det den funksjonelle sosialpsykologiske tilnærmingen ikke får med seg er hvordan de frivilliges valg er symbolske, og at de er formet av kulturelle kontekster og institusjoner (Gammelsæter & Solenes U.D.). I den symbolske/samfunnsvitenskapelige tilnærmingen blir motivasjon ansett for å være en del av en større kulturell forståelse gjennom et uttrykk for tro og verdier (Wuthnow; Dekker & Halmann i Hustinx et al., 2010). Mennesker er sosiale aktører som får sine handlinger og sin tenkemåte formet av de rundt seg. Våre handlinger blir utviklet og strukturert av det institusjonelle og organisatoriske miljøet som omringer oss. Mennesker kan i tillegg til de personlige faktorene bli ført inn i frivilligheten av sine sosiale kontekster. Sosiale strukturer kan være med å forklare hvorfor noen arbeider frivillig fremfor andre. Sosiale strukturer

både muliggjør og begrenser. Sosiale forhold kan forhindre oss fra å arbeide frivillig, men det kan også muliggjøre det (Musick & Wilson, 2008).

Hvordan større sosiokulturelle strukturer påvirker frivillighet er det spørsmålet som har blitt viet minst oppmerksomhet blant forskere innenfor dette fagfeltet (Hustinx et al., 2010). Selv om det har blitt fokusert mye på den individuelle frivilliges personlighetstrekk, motiver og oppfattede fordeler og ulemper, er det viktig å se på dette i et dynamisk samspill med samfunnsvitenskapelige strukturer. Frivillighet er en del av et større samspill med andre frivillige, lønnede ansatte, kunder, forskjellige organisasjoner og større strukturer i samfunnet (Hustinx et al., 2010).

Fra 1970 og utover oppfattet sosiologer det som det oppstod grunnleggende forandringer i den vestlige verdens modernitet. For å sørge for at sosiologien var i takt med tiden, måtte det derfor utvikles nye teorier og begreper. Tiden var inne for å bearbeide den tradisjonelle modernitetsforståelsen innenfor sosiologien, som frem til da hadde vært inspirert av klassikernes forståelse av den tidligere moderniteten (Aakvaag, 2012).

Sosiologien har fra dens begynnelse vært samtidsdiagnostiserende, dette ved å gjøre et forsøk på å begrepsfeste moderniteten og på den måten forstå vår tids egenart. I følge Aakvaag (2012) er Anthony Giddens, Ulrich Beck og Zygmunt Baumann tre av de mest betydningsfulle teoretikerne innenfor den nyere samtidsdiagnosen. Disse hevder at vi nå befinner oss eller er på vei inn i en nyere modernitet.

Den tidligste varianten for modernitet var industrisamfunnet. Det som klassikerne hevdet kjennetegnet industrisamfunnet i følge Beck, Giddens & Baumann var at det var bestående av kulturelt homogene nasjonalstater med fokus på produksjon. Industrisamfunnet var et klassesamfunn, og kjernefamilien erstattet bondesamfunnets tidligere storfamilie.

Samfunnssaker ble løst i et parlamentarisk politisk system, og industrisamfunnet hadde også sterk fremskrittstro. Individuer fikk sine identiteter vurdert ut i fra sin nasjonalitet, klasse, og kjønn (Aakvaag, 2012).

I denne oppgaven vil jeg ta utgangspunkt i Giddens, og forklare hans forståelse av denne nyere moderniteten. Giddens hevder i følge Aakvaag (2012) at vi opplever en sosial revolusjon som innebærer et brudd fra den enkle moderniseringen i industrisamfunnet, til

en senmodernitet som kjennetegnes av refleksiv modernisering. Giddens bruker begrepet refleksivitet om beslutninger som blir tatt aktivt på bakgrunn av bevisst informasjonsbehandling, og hevder at dette i økende grad preger vårt samfunnsliv. I følge Giddens skiller moderne samfunn seg drastisk fra tidligere samfunnstyper, noe som skyldes modernitetens dynamikk. Moderne samfunn endrer seg i en kraft og et tempo helt ulikt fra tidligere samfunn i historien (Aakvaag, 2012).

Mens tradisjoner har spilt en viktig rolle i de tidligere samfunnene, blir disse tradisjonenes evne til å regulere det sosiale liv utfordret i moderniteten. Tradisjoner blir i økende grad konfrontert, problematisert, revidert og forkastet som et resultat av institusjonell refleksivitet. Dette fører til at tradisjoner ikke lenger har samme plass i samfunnet som tidligere, men at det er aktive beslutninger og refleksive valg som er gjeldende (Aakvaag, 2012).

Det kan man se opp mot at det er en økende overbevisning om at frivillighetens natur er i ferd med å gjennomgå en radikal forandring som følger av større endringer i samfunnet (Hustinx & Lammertyn, 2003). Dermed vil ikke sosialpsykologiske teorier greie å håndtere endringer i frivilligheten som et resultat av relativt raske samfunnsendringer.

I følge Hustinx & Lammertyn (2003) snakker forskere om en overgang fra en "gammel" eller "tradisjonell" frivillighet til en "ny" eller "moderne". Det er antatt at individualiserings- og sekulariseringsprosesser restrukturerer frivilliges motivasjonsgrunnlag og frivillighetens mønster (Anheier & Salamon i Hustinx & Lammertyn, 2003). Mens den tradisjonelle formen for frivillighet har blitt sett på både som et krevende- og livslangt engasjement, fremstår frivilligheten nå mer midlertidig, sporadisk og mindre bindende. Det virker som om personlig interesse og behov er det som er avgjørende for villigheten til å delta i frivillig arbeid, fremfor følelsen av forpliktelse for å hjelpe til (Hustinx & Lammertyn, 2003). Høyprofilerte idrettsarrangement er så godt som skreddersydde til motivene til den moderne frivillige ved at det frivillige arbeidet er tidsbegrenset, formålet er spesifikt og at det er fordelaktig for ens sosiale kapital (Wollebæk et al., 2014).

Det som kjennetegner denne "nye", moderne og refleksive frivilligheten er at frivilliges motivasjon er avhengig av personlige vurderinger basert på individuelle forhold, ønsker og erfaringer (Wollebæk et al., 2014). Motivasjon til å arbeide frivillig sett i lys av dette kan

skyldes ønsket om personlig utvikling, selvrealisering, bevisst skaffe seg humankapital og sosial kapital ved å stifte kontakter, lære seg nye ferdigheter og forbedre sin egen CV. Denne typen frivillige er motivert av instrumentelle og ytre årsaker. Dette utelukker ikke at de også kan være motivert av altruisme eller at de er genuint interessert i aktiviteten, men hovedmotivasjonen ligger hos de oppfattede fordelene ved å arbeide frivillig (Wollebæk et al., 2014). Når det gjelder den mer tradisjonelle og kollektivistiske formen for frivillighet, er slike frivillige mer kjennetegnet av indre motivasjon. Det å arbeide frivillig er tilfredsstillende i seg selv. Hovedmotivene til de kollektivistiske frivillige er å møte venner, ha det kjekt og vedlikeholde tradisjoner (Wollebæk et al., 2014).

Wollebæk et al., (2014) hevder at denne refleksive og senmoderne frivilligheten sameksisterer med den kollektivistiske og tradisjonelle frivilligheten ved større idrettsarrangement. Wollebæk et al., (2014) undersøkte blant annet motivene til de frivillige som arbeidet under prøve-VM for ski i Holmenkollen 2010. Formålet med denne undersøkelsen var å se om den refleksive frivilligheten og den mer tradisjonelle kollektivistiske frivilligheten begge var til stede hos de frivillige som arbeidet på arrangementet. I følge Wollebæk et al., (2014) er Hustinx og Lammertyns (2003) skille mellom refleksive frivillige og kollektivistiske et av få forsøk på å skape et teoretisk rammeverk som kan hjelpe oss å forstå frivillighet i senmoderniteten.

I sin analyse opprettet Wollebæk et al., (2014) fire grupper frivillige ut i fra deres tilknytning til organisert idrett og tidligere erfaring som frivillig på arrangement. Det kommer frem av resultatene at gjennomsnittsalderen til de frivillige uten en tilknytning til organisert idrett var vesentlig lavere enn hos de med en tilknytning til organisert idrett, og at andelen av de med høy inntekt var betydelig høyere hos de med en tilknytning til idrett enn de uten. Når det gjelder kjønn var flesteparten av de frivillige ved prøve-VM uten tilknytning til idrett kvinner, mens menn utgjorde flesteparten av de med en tilknytning til idrett. Når det gjaldt utdanningsnivået var dette generelt høyt blant de frivillige. I henhold til teorien om reflektiv frivillighet er disse resultatene som ventet. Refleksive frivillige er yngre, ofte kvinner og har høyere utdanning i forhold til andre frivillige innen idrett. De frivillige med en tilhørighet til organisert idrett er som regel menn og alderen er betydelig høyere (Wollebæk et al., 2014).

Det kom også frem at det var en sammenheng mellom motiver og hvilke arbeidsoppgaver de frivillige hadde. Frivillige med en interesse for idrett arbeidet ute på arenaen under konkurransene, mens frivillige som var motivert av å oppnå fordeler innenfor arbeidslivet hadde arbeidsoppgaver innenfor støttefunksjoner som pressearbeid, vertskap og IKT (Wollebæk et al., 2014).

Resultatene fra denne undersøkelsen viste at det var de yngre frivillige med lav inntekt, altså de med mest å bevisse på arbeidsmarkedet, og de uten tilknytning til idrett som i størst grad så på sitt frivillige engasjement som en måte til å styrke sine nettverk og tilegne seg nye ferdigheter på. Dette er i tråd med tidligere forskning på frivillighet generelt. Wollebæk & Sivesind (referert i Wollebæk et al., 2014) hevder at det i løpet av det siste tiåret har vært en økning i arbeidsrelaterte motiver, spesielt blant de yngre frivillige. Det kom også frem at de kvinnelige frivillige var mer motivert av instrumentelle årsaker enn menn, noe som også samsvarer med tidligere forskning på frivillighet (Wollebæk, et al., 2014). Downward, Lumsdon og Ralston (referert i Wollebæk et al., 2014) hevder at menn oftere enn kvinner arbeider frivillig på grunn av sin egen idrettsinteresse, mens kvinner arbeider frivillig for å overkomme hindringer innenfor idretten og arbeidsmarkedet. Dette er lignende resultater som Wollebæk et al., (2014) kom frem til, der så man at de kvinnelige frivillige i større grad enn menn arbeidet frivillig for å øke sin humankapital og sosiale kapital. I følge Wollebæk & Sivesind (2010) har kvinner mer instrumentelle motiver enn menn.

Musick & Wilson (2008) hevder at dersom vi greier å forutse hvem det er sannsynlighet for vil bli rekruttert til frivillighet, har vi kommet en god vei til å forklare hvem som arbeider frivillig. De hevder videre det er viktig å se på rekrutteringsprosessen når man skal studere frivillighet, blant annet fordi at mange ikke kommer til å arbeide frivillig med mindre de blir forespurt om det. At det å bli forespurt om å arbeide frivillig er en viktig årsak til frivillig arbeid, er noe som også blir underbygget av andre studier (Paik & Navarre-Jackson, 2010; Wollebæk et al., 2015). Det er også en større sannsynlighet for at noen blir forespurt fremfor andre. I følge Musick & Wilson (2008) er kanskje den eneste årsaken til at noen faktorer blir forbundet med frivillighet fremfor andre at de øker sannsynligheten for å bli forespurt om å arbeide frivillig.

Organisasjoner som trenger frivillige forsøker å kutte kostnader forbundet med rekrutteringen ved å kartlegge personer som de tror har størst sannsynlighet for å bidra, noe som blant annet gjør at nåværende og tidligere frivillige er attraktive å forhøre seg med (Musick & Wilson, 2008). I følge Musick & Wilson (2008) vil sannsynligvis ikke mennesker som er høyt motiverte for å arbeide frivillig faktisk arbeide frivillig med mindre de blir forespurt om det, og mennesker som er lite motivert kan hende går med på det dersom de blir spurt. Dette kan gjøre at mange som kunne tenke seg å arbeide frivillig ikke kommer inn i frivilligheten. For eksempel har Wollebæk & Sivesind (2010) funnet at unge menn med lav sosial status arbeider lite frivillig, og spør seg selv om dette kan skyldes de blir ekskludert fra arenaer som brukes til å rekruttere frivillige. Yngre mennesker har færre medlemskap i organisasjoner enn voksne, og en høy andel av unge under 25 har oppgitt som årsak til at de ikke er mer aktive i organisasjonslivet med at ingen har spurt de (Wollebæk & Sivesind, 2010). Tall fra den norske befolkningsundersøkelsen om frivillig innsats viser at 55 prosent av frivillige har blitt forespurt av noen andre til å arbeide frivillig, noe som er på omlag samme nivå som den danske befolkningsundersøkelsen (Wollebæk et al., 2015). Dette viser betydningen sosiale nettverk har for frivillighet.

Wollebæk et al., (2015) viser at dette er gjeldende også innenfor idrettsfeltet, og at man gjerne blir forespurt om å arbeide frivillig av en bekjent eller en person som de ikke hadde kjennskap til fra før. Videre kommer det frem av personer med høyere utdanning og/eller høy husstandsinntekt har en større sannsynlighet for å bli forespurt av ukjente eller noen man har svake bånd til, mens personer uten dette oftere blir forespurt av familie og nære venner, noe som kan bety at mennesker med høyere status har et større nettverk.

4.5 Sosial bytteteori

I følge Wollebæk et al., (2014) er det meste av forskning på motivasjon innenfor frivillighet enten indirekte eller direkte basert på sosial bytteteori. Denne teorien hevder at individer inngår forhold med institusjoner og andre individer på bakgrunn av deres vurderinger om de oppnår ønskede fordeler, men samtidig få kostnader (Doherty, 2009).

Det var Homans og Blau som stod bak forestillingen om nyttemaksimerende aktører i form av sosiologisk bytteteori. Antropologer hadde tidligere gjort studier hvor man så på hvordan gavebytter kunne skape relasjoner preget av gjensidig avhengighet i tradisjonelle samfunn,

før Homans og Blau også studerte moderne samfunn på begynnelsen av 1960-tallet (Aakvaag, 2012).

Sosial bytteteori forklarer sosiale fenomener med bakgrunn i enkeltindividers handlinger. Denne teorien setter individet i sentrum, og ser på sosial samhandling som bestående av bytter mellom individer. Dersom man innehar kontroll over noe som andre kan ha interesse av, kan dette benyttes til å bytte til seg tjenester. Innholdet i denne bytteprosessen kan være både økonomiske og materielle, men likefullt også immaterielle og sosiale. Vennskap og anerkjennelse kan like gjerne være en del av en bytteprosess som fysiske gjenstander og penger. Det er nytteverdien som avgjør hvilket bytte et individ gjennomfører. En byttehandel som resulterer i flere kostnader enn fordeler for et individ vil i følge sosial bytteteori ikke være aktuelt. Om det eksisterer flere konkurrerende alternativer, vil individet velge det byttet med høyest nytteverdi. I en byttehandel skal tjenestene ha tilnærmet lik verdi (Aakvaag, 2012).

Frivillighet kan bli sett på som et bytteforhold der frivillige tilbyr sin tid, energi og ferdigheter for å hjelpe til med et arrangement, og følgelig opplever ulike fordeler og kostnader knyttet opp mot dette (Doherty, 2009). Doherty (2009) hevder det er rimelig å anta at frivillige som arbeider på idrettsarrangement vil ha større sannsynlighet for å arbeide frivillig også i fremtiden dersom de har opplevd positive utfall ved deres frivillige verv tidligere, i så måte vil det også være mindre sannsynlig dersom de har opplevd negative utfall. I denne oppgaven har jeg valgt å inkludere sosial bytteteori for å se på hvilke fordeler og ulemper de frivillige føler deres frivillige verv fører med seg.

Sett ut i fra dette perspektivet vil et individ som vurderer å arbeide frivillig analysere hvilke kostnader og fordeler et frivillig verv medfører, og på bakgrunn av denne analysen ta en avgjørelse. Dette regnestykket vil i følge Wollebæk et al., (2014) være annerledes om man ser det i lys av enten refleksivitet og kollektivism.

4.6 Oppsummering teori

Dette kapitlet startet med å presentere tre norske sentrale tradisjoner for frivillighet, før det ble gitt en kort innføring i begrepet motivasjon. Deretter ble de to ulike hovedretningene som jeg har identifisert på forskningsfeltet presentert. Den sosialpsykologiske retningen var først ut, og vi så blant annet at solidaritet, altruisme, ferdigheter/kompetanse, egobeskyttende, instrumentell motivasjon og egenorienterte motiver er motiver som har gått igjen i den tidligere forskningen (Gammelsæter & Solenes, U.D.). I analysen vil det blant annet bli sett på om disse motivene er gjeldende for de frivillige i denne studien. I tillegg til dette vil også Treuren (2009) sitt begrep om assosierende-støttende motivasjon bli tatt med videre til analysen.

Under presentasjonen av den samfunnsvitenskapelige retningen så vi blant annet at det er en økende overbevisning om at frivillighetens natur er i ferd med å endre seg som følger av større endringer i samfunnet, og at det blir snakket om en overgang fra en "tradisjonell" frivillighet til en "moderne" (Hustinx & Lammertyn, 2003). Wollebæk et al., (2014) hevder at denne kollektivistiske og tradisjonelle frivilligheten sameksisterer med den refleksive og senmoderne frivilligheten ved større idrettsarrangement. Det vil derfor i analysen også bli sett på hvorvidt de frivillige i denne studien er kollektivistiske eller refleksive. Avslutningsvis i dette kapitlet ble også sosial bytteteori presentert, dette vil være med videre til analysen for å se hvilke fordeler og ulemper som kan finnes i en fordel/kostnadsanalyse.

5.0 Metodologi - kvalitativ tilnærming

Denne studien benyttet seg av kvalitative dybdeintervju for å samle inn empiri. I dette kapittelet vil det bli redegjort for valg av metode, perspektiv, forskerrolle, utvalg av informanter, utarbeiding av intervjuguide, gjennomføringen av intervjuene og analyseprosessen. Oppgavens validitet og reliabilitet blir diskutert kontinuerlig gjennom kapittelet innenfor de ulike underoverskriftene. Det blir også diskutert rundt kvaliteten på prosjektet og reflektert rundt etikk.

5.1 Vitenskapsteoretisk grunnlag

I følge Markula og Silk (2011) er det viktig å velge det paradigmet som passer best til forskningsprosjektets formål. Et paradigme er et overordnet sett av forestillinger som påvirker hvordan forskere forstår virkeligheten. Hvordan forskeren forstår hva kunnskap er, hvordan de sprer denne kunnskapen, hvilken rolle forskeren påtar seg og hvordan de forstår informantene i et gitt forskningsprosjekt. Paradigmer er viktige for de gir retningslinjer for forskeren med tanke på verdier, etikk, hvordan forskeren stiller spørsmål og hvordan forskeren forstår verden han eller hun undersøker (Markula & Silk, 2011).

Det paradigmet jeg har valgt å benytte meg av i dette forskningsprosjektet er det humanistiske fortolkende paradigmet (Interpretive paradigm) (Markula & Silk, 2011). I dette paradigmet er forskerens hovedmål å forstå informantenes subjektive opplevelser og fortolke informantenes meninger. Dette paradigmet tar utgangspunkt i at den sosiale verden er kompleks, og at mennesker definerer sine egne meninger. Et individs forståelse av virkeligheten er relatert til individets erfaringer og kontekst, noe som gjør at individers kunnskap om virkeligheten er lokal og konstruert. Fortolkende forskere regner all kunnskap som subjektiv, og derfor er også forskningsprosessen subjektiv (Markula & Silk, 2011).

Årsaken til at jeg valgte dette perspektivet er at jeg mener dette perspektivet passer godt til å forstå hvorfor mennesker arbeider frivillig. Ved å høre hvordan informantene opplever det å arbeide som frivillig og hvordan de forstår sitt frivillige engasjement, ønsker jeg å forstå hva det er som får dem til å arbeide annenhver helg gjennom store deler av året uten å motta lønn.

5.2 Kvalitative metodevalg

Som det har kommet frem tidligere i oppgaven, har det meste av forskningen som er blitt gjort på dette temaet benyttet seg av kvantitative metoder. Dette gjorde at jeg ønsket å se på dette fenomenet i lys av kvalitative metoder. Jeg ønsket å gå mer i dybden på dette fenomenet, og se det fra et perspektiv som ikke er fullt så vanlig på dette forskningsfeltet.

Når man skal velge hvilken metode man skal benytte seg av, skal man i følge Widerberg (2001) tenke på hvordan vi best mulig kan nærme oss det feltet vi skal undersøke for å få svar på det vi ønsker. Det finnes flere ulike kvalitative metoder, og man bør alltid vurdere hvilken metode som passer best til å svare på sitt forskningsspørsmål (Widerberg, 2001). I et prosjekt som dette kunne man valgt mellom flere ulike kvalitative metoder, det hadde for eksempel vært mulig å gjennomføre et feltarbeid der jeg snakket med flere frivillige mens de arbeidet på en norsk toppfotballklubbs kamparrangement, men ettersom Tippeligaen ikke ble sparket i gang før i mars, og OBOS-ligaen hadde første serierunde først i april (Wiig, 2015), ble dette i seneste laget å samle inn data.

Den kvalitative datainnsamlingsmetoden som jeg valgte å benytte i dette prosjektet var dybdeintervju. I følge Musick & Wilson (2008) er det å spørre frivillige om deres grunner for å arbeide frivillig den mest åpenbare måten å forklare frivillighet på. Markula & Silk (2011) hevder at det er viktig å knytte intervjuet til det paradigmet man har valgt. Dette for å avgjøre om dette faktisk er den beste metoden å benytte seg av for å svare på prosjektets problemstilling. Dybdeintervjuet er en metode som passer godt til det humanistiske fortolkende paradigmet, og i følge Tjora (2013) sier Spradley at dybdeintervjuet er basert på et fenomenologisk perspektiv, "hvor forskeren ønsker å forstå informantens opplevelser samt hvordan informanten reflekterer over dette" (Spradley i Tjora, 2013, s. 105).

Det som hovedsakelig er målet med et dybdeintervju er det å skape en situasjon med en relativt fri samtale som dreier seg rundt noen temaer som har blitt bestemt på forhånd av forskeren, der informanten reflekterer over sine egne meninger og erfaringer knyttet til forskningstemaet. Intervju er innenfor kvalitativ forskning den mest populære datagenereringsmetoden (Tjora, 2013). Jeg mener at dette er den metoden som best belyser mitt prosjekts forskningsspørsmål. Hadde jeg for eksempel valgt observasjon, hadde jeg ikke fått innsikt i hvorfor man arbeider som frivillig, men heller skapt kunnskap om hvordan man

gjennomfører sine oppgaver som frivillig i praksis, og det er ikke det dette forskningsprosjektet dreier seg om. Dette forskningsprosjektet ønsker å forstå hvorfor man arbeider som frivillig, hva det er som gjør at man arbeider for en fotballklubb uten å motta lønn for det. Ved å gjennomføre et dybdeintervju håpte jeg å komme i dybden på fenomenet. Hvordan informantene forstår motivene bak sitt frivillige engasjement, hvilken plass det frivillige vervet har i informantens liv og hva det betyr for informanten. Med hjelp av det humanistiske fortolkende perspektivet ville jeg forsøke å fortolke informantenes utsagn og finne ut hva det er som motiverer de.

Årsaken til at jeg valgte å gjennomføre dybdeintervjuer fremfor gruppeintervjuer var at jeg ønsket å få innsikt i hver enkelt frivilliges livsverden, som i følge Dalen (2011) handler om hvordan individer opplever og forholder seg til sin egen hverdag. Jeg er ute etter enkeltindividenes årsaker til å arbeide frivillig, og dersom jeg hadde valgt et gruppeintervju er jeg redd for at informantene hadde blitt påvirket av de andre frivillige. Dette ved å si seg enige i motiver de egentlig ikke kjenner seg igjen i for å passe bedre inn i gruppen. Selv om jeg erkjenner de positive sidene ved et dybdeintervju, som for eksempel man kan kjenne seg igjen i utsagn fra de andre frivillige som man muligens ikke hadde kommet på selv, ønsket jeg ikke at informantene mine skulle påvirke hverandre sine svar.

5.3 Intervjuguide og prøveintervju

Under intervjuet er det hensiktsmessig å benytte seg av en intervjuguide for å hjelpe til med å strukturere intervjuet (Tjora, 2013). En slik intervjuguide er hjelpemiddelet til forskeren i intervjusituasjonen (Widerberg, 2001), og inkluderer spørsmål som forskeren skal stille i løpet av intervjuet (Markula & Silk, 2011). I følge Dalen (2011) omfatter en slik intervjuguide spørsmål og temaer som dekker de viktigste områdene som studien tar sikte på å belyse. Arbeidet med å utvikle en intervjuguide er en krevende prosess som går ut på å omarbeide prosjektets problemstilling til konkrete temaer med tilhørende spørsmål (Dalen, 2011).

Årsaken for at jeg valgte semistrukturerte intervjuer var for å sikre meg at vi kom innom temaer som var relevante for dette prosjektet, men samtidig ikke hindre at det dukket opp spontane samtaler i intervjusituasjonene. Et semistrukturert intervju er basert på en intervjuguide som er forberedt på forhånd, men som er laget for å være fleksibel og tilpasse seg til hver informant og intervjusituasjon. Denne formen for intervju tillot meg å være en

aktiv deltaker underveis i intervjuene, slik at jeg blant annet kunne være med å diskutere saker som dukket opp (Markula & Silk, 2011).

Når man skal utarbeide en intervjuguide, er det viktig å utarbeide den med bakgrunn i forskningsspørsmålet og at spørsmålene blir stilt i en logisk rekkefølge. Det finnes flere måter å utvikle en intervjuguide på, men spørsmålene en stiller bør alltid hjelpe med å svare på prosjektets forskningsspørsmål. Man bør unngå å stille ja eller nei spørsmål (Markula & Silk, 2011), derfor var de fleste spørsmålene i min intervjuguide åpne slik at informantene kunne gi utfyllende svar. Ved at jeg hadde slike åpne spørsmål, fikk informantene mulighet til å gå i dybden i sine svar på spørsmål der de hadde mye å fortelle (Tjora, 2013). Under utarbeidelsen av intervjuguiden tok jeg meg flid og var nøye med hvordan jeg formulerte spørsmålene, dette fordi at det informantene fortalte trossalt ble mitt datamateriale (Dalen, 2011).

I følge Dalen (2011) bør spørsmålene som kommer innledningsvis være av en karakter som gjør at informantene føler seg avslappet. Et dybdeintervju går i grove trekk igjennom tre stadier, disse tre stadiene er oppvarming, refleksjon og avrunding (Tjora, 2013). For å gjøre informantene "varm i trøya" og komfortable i intervjusituasjonen startet intervjuene med noen enkle spørsmål. Dette er spørsmål som gir faktaopplysninger og som informantene slipper å reflektere nøye over (Markula & Silk, 2011). I min intervjuguide dreide disse oppvarmingsspørsmålene seg om bakgrunnsinformasjon. Etterhvert bør spørsmålene dreie seg mer om prosjektets sentrale emner (Dalen, 2011), som i refleksjonsstadiet, som er selve kjernen i intervjuet. I dette stadiet ble det gått i dybden på forskningstemaet (Tjora, 2013). Det siste refleksjonsspørsmålet i intervjuguiden var om det var noe mer informantene ønsket å fortelle om. Ved å spørre om dette kunne det komme frem informasjon som var svært relevant for forskningsprosjektet, men som ikke hadde kommet frem tidligere i intervjuet. Det siste stadiet er avrundingsstadiet, og i dette stadiet leder man gjerne oppmerksomheten vekk fra refleksjonsspørsmålene. Dette stadiet går ut på å normalisere situasjonen mellom intervjueren og informanten (Tjora, 2013). Her ble det informert om den videre veien til prosjektet, og informantene ble nok en gang takket for at de stilte opp.

I følge Dalen (2011) må man alltid gjennomføre minst ett prøveintervju i forkant av datainnsamlingen, for å teste ut både intervjuguiden og sine evner som intervjuer. Gjennom

å gjennomføre et eller flere prøveintervju kan man få tilbakemelding på hvordan man oppfører seg i intervjusituasjonen og hvordan spørsmålene er formulert. Dalen (2011) hevder at det kan være lurt å prøve seg som intervjuer på blant annet medstudenter, og det var det jeg valgte å gjøre i dette prosjektet. Jeg fikk gode tilbakemeldinger både på min oppførsel i prøveintervjuet og på spørsmålenes formuleringer. Det ble gjort noen mindre endringer i intervjuguiden som et resultat av prøveintervjuet, noe som i følge Dalen (2011) ofte vil være nødvendig. Strukturen og oppbyggingen av intervjuguiden opplevde jeg som god, men jeg endret på rekkefølgen til noen av spørsmålene for å få en bedre flyt i intervjuguiden. Det ble endret på formuleringene til noen av spørsmålene slik at det skulle bli klarere for informanten hva jeg var ute etter, og la til noen nye spørsmål og underpunkter som jeg underveis i prøveintervjuet kom på kunne være aktuelle. Ved å gjennomføre et prøveintervju får man også anledning til å teste ut teknisk utstyr (Dalen, 2011), og etter å ha fått testet ut båndopptakeren under prøveintervjuet visste jeg hvordan jeg skulle benytte meg av den under datainnsamlingen.

Se vedlegg 3 for endelig intervjuguide.

5.4 Utvalg

Det finnes ingen klar regel på hvor mange informanter man skal velge ut i et kvalitativt prosjekt, ettersom dette er avhengig av hensikten bak prosjektet. Antall informanter kan variere alt i fra en til hundre stykker, så det kan være vanskelig å bestemme hvilke og hvor mange informanter man skal inkludere i prosjektet. Men det finnes utvalgsteknikker man som forsker kan følge, for at denne prosessen skal bli enklere. I kvalitative studier blir informanter valgt ut hensiktsmessig for å sikre seg svar på prosjektets problemstilling (Markula & Silk, 2011).

Ettersom dette prosjektet dreier seg om hva det er som motiverer frivillige på toppfotballklubbens kamparrangement, var naturligvis informantene i dette studiet mennesker som arbeider frivillig på norske toppfotballklubbens kamparrangement. Når jeg valgte hvilke klubber jeg skulle sende en forespørsel til angående å komme i kontakt med deres frivillige tenkte jeg hovedsakelig på praktiske årsaker, som beliggenhet, kostnad og tidsbruk.

All kvalitativ forskning benytter seg av slike strategiske utvelgningsteknikker, og det er viktig å velge den formen for strategisk utvalg som passer best overens med prosjektets problemstilling. Det er uvanlig å benytte seg av flere ulike utvalgsteknikker, med mindre prosjektet inneholder flere ulike stadier som krever ulike utvalg (Markula & Silk, 2011).

De metodene som jeg benyttet meg av til å velge informanter blir av Markula & Silk (2011) kalt for "homogenous samples" og "convenience sampling". Det første begrepet innebærer å velge en liten og homogen gruppe for å beskrive en gruppe mennesker i dybden, noe som i dette tilfellet er frivillige på norske toppfotballklubbers kamparrangement. "Convenience sampling" vil si å velge informanter med bakgrunn av hva som er praktisk for forskeren, som for eksempel kostnad, beliggenhet og tidsbruk (Markula & Silk (2011), noe som jeg gjorde da jeg valgte hvilke klubber jeg ønsket å intervju frivillige fra.

Måten jeg gikk frem da jeg skulle anskaffe informanter var at jeg sendte e-post med informasjon om prosjektet til klubbens respektive arrangementsansvarlige og lurte på om det hadde vært mulig å få intervju noen fra deres klubb som arbeider frivillig på deres hjemmekamper. Fra klubb 1 fikk jeg tilsendt navn og kontaktinformasjon på seks frivillige med ulike arbeidsoppgaver på deres kamparrangement som jeg kunne ta kontakt med. Av disse var én kvinne. Klubb 2 ønsket ikke å gi meg navn og kontaktinformasjon på deres frivillige, men sendte ut en e-post med informasjon om mitt prosjekt til sine frivillige slik at interesserte kunne ta kontakt med meg. Fra klubb 2 var det seks frivillige som tok kontakt og kunne tenke seg å være med på dette. Av disse 12 frivillige var det 10 som resulterte i intervjuer. Senere i prosjektet ønsket jeg å få med enda et par frivillige fra en tredje klubb, for å få en litt større variasjon i utvalget mitt. Dette resulterte i at jeg tok kontakt med klubb 3, som sendte meg navn og kontaktinformasjon på syv frivillige. Etersom jeg så langt i prosjektet kun hadde hatt intervju med én kvinne, valgte jeg meg ut to kvinner fra klubb 3 som jeg fikk tilsendt kontaktinformasjon på. Dette ble til 12 intervjuer med frivillige fra totalt tre forskjellige norske toppfotballklubber. I utvalget mitt er det tre kvinner og ti menn. I følge Aase & Fossåskaret (2014) blir dette antallet informanter regnet som tilstrekkelig.

Se oversikt over informanter med fiktive navn i tabell 1:

Tabell 1: Informantene i studien.

Navn	Klubb	Alder	Antall år frivillig i klubb
Kjell	Klubb 1	55 år	23 år
Monica	Klubb 1	43 år	5 år
Ola	Klubb 1	46 år	10 år
Martin	Klubb 1	75 år	16 år
Jonas	Klubb 1	72 år	2 år
Per	Klubb 2	63 år	21 år
Ulrik	Klubb 2	43 år	13 år
Kåre	Klubb 2	71 år	15 år
Gunnar	Klubb 2	46 år	13 år
Petter	Klubb 2	50 år	14 år
Lillian	Klubb 3	50 år	15 år
Marie	Klubb 3	29 år	3 år

5.5 Gjennomføring av intervjuene

I følge Tjora (2013) er det vanlig å legge dybdeintervjuet til et sted hvor informanten kan føle seg trygg, dette kan nemlig bidra til å skape en avslappet stemning under gjennomføringen av intervjuene. Da jeg var i kontakt med informantene for å avtale intervjuene, lot jeg alltid de komme med forslag til hvor og når intervjuene kunne gjennomføres. Jeg fortalte jeg var fleksibel og kom med eksempler på hvor vi kunne treffes. Samtlige informanternes forslag til hvor og når vi kunne gjennomføre intervjuene passet meg fint, og på denne måten sikret jeg meg at informantene var komfortable med hvor gjennomføringen av intervjuet tok sted. Intervjuene ble gjennomført hjemme hos informantene, på kafeer, i en sittegruppe i en idrettshall og på den ene klubbens stadion. Med unntak av intervjuene som ble gjennomført hjemme hos informantene, kom jeg først til det avtalte stedet. Kun ved ett av intervjuene kom informanten tidligere enn meg. Jeg kom alltid i god tid, og satte meg ned et godt synlig sted med skrivesakene mine fremme, slik de skulle skjønne det var meg.

Jeg takket informantene for at de tok seg tid til å stille til intervju. Deretter informerte jeg om prosjektet og oppgaven (selv om det også ble gitt informasjon i forkant på mail). I tillegg til dette ble det fortalt hvordan intervjuet var oppbygd og strukturert. Det ble gitt informasjon om at intervjuet var anonymt, at de ikke trengte å svare på spørsmål de ikke

ønsket å svare på og at de når som helst kunne trekke seg fra intervjuet. Informantene ga sin tillatelse til at det ble benyttet båndopptaker, og det ble informert om at lydopptaket ville bli slettet med en gang prosjektet var ferdigstilt. Det ble også fortalt at lydopptaket ville bli oppbevart trygt, og at ingen andre ville ha tilgang til det. Ved siden av båndopptakeren ble det også tatt notater.

I følge Tjora (2013) bør det være en hovedregel at man benytter seg av en form for lydopptak under dybdeintervjuet, så man er sikker på at man får med seg alt. Ved å benytte seg av båndopptaker vet man at man får med seg alt som blir sagt i intervjuet, og man kan i tillegg til dette fokusere mer på informanten som snakker.

I forkant av intervjuene som skulle bli gjennomført på kafeer, var jeg bekymret for det eventuelle støynivået, ettersom urolige omgivelser kan påvirke opptaks kvaliteten (Tjora, 2013). Heldigvis var ikke dette noe problem. I de fleste av intervjuene fikk vi sitte uforstyrret, men noen av intervjuene ble avbrutt av telefonsamtaler og henvendelser fra andre, som for eksempel betjeningen på kafeene og arbeidere på idrettshallen. Dette er noe som kan ødelegge flyten i intervjuene.

Underveis i intervjuene var jeg veldig bevisst på min egen oppførsel. I følge Dalen (2011) er det viktig å vise interesse for informanten for å få vedkommende til å ønske å fortelle om seg selv. Man kan vise en slik interesse ved blikkontakt og ikke-verbal- og verbal kommunikasjon. Derfor fokuserte jeg underveis i intervjuene på å nikke med hodet og komme med bekreftelser jevnlig til informantene med å si for eksempel "mhm" og "ja". Det å lytte til informanten og la vedkommende ta den tiden de trenger til å fortelle er en nødvendighet for å kunne benytte intervjuet i forskningssammenheng. Dersom man lar det oppstå pauser i intervjuet kan dette føre til at informantene får tid til å reflektere (Dalen, 2011). Og i følge Tjora (2013) kan man vente med å komme med et nytt spørsmål etter informanten har svart og la det oppstå en stillhet, dette kan gjøre at informanten videre utdyper sine svar og kommer med mer informasjon. Dette var noe jeg gjorde i intervjuene, og som jeg opplevde som vellykket. Der det var mulig skrev jeg refleksjonsnotater umiddelbart etter intervjuene, dette for å notere meg sentrale ting ved intervjuene og slik jeg lettere skulle skille intervjuene fra hverandre senere. Dette var ikke mulig der intervjuene ble gjennomført

hjemme hos informantene, men da skrev jeg refleksjonsnotatene så raskt jeg hadde anledning.

I følge Tjora (2013) skal ikke et intervju vare så lenge at informanten blir utslitt. Intervjuene i dette prosjektet hadde en varighet på mellom 28-68 minutter, der de fleste intervjuene hadde en lengde mellom ca. 40-60 minutter. Jeg opplevde det som intervjuene hadde passelig lengde. Jeg fikk godt med informasjon og informantene viste ingen tegn på rastløshet eller at de var slitne av intervjuet, og de fremstod komfortable i intervjusituasjonen. Det var ved to anledninger jeg måtte gjennomføre to intervjuer på samme dag, da merket jeg på meg selv at jeg ble litt rastløs ved slutten av de siste intervjuene. Dette var noe jeg unngikk senere i datainnsamlingsprosessen.

5.6 Førforståelse og forskerrolle

Wormnæs hevder i følge Dalen (2011) at vår forståelse er styrt av en forståelseshorison eller førforståelse, basert på våre oppfatninger og meninger som vi på forhånd har om forskningstemaet. En slik førforståelse vil forskeren alltid ha i sitt møte med informantene og datamaterialet (Dalen, 2011). Jeg har tidligere skrevet en bacheloroppgave om det samme temaet, noe som kan gjøre at jeg stiller med en førforståelse som gjør meg forutinntatt. Det sentrale blir i følge Dalen (2011) å forsøke å benytte seg av sin førforståelse slik at man forstår informantenes uttalelser og opplevelser på en best mulig måte. Gadamer så på vår førforståelse som en viktig del av forståelsen og for hvordan man tolker data. Dersom man er bevisst rundt sin egen førforståelse av temaet kan dette gjøre at man blir mer sensitiv rundt mulighetene for teoriutvikling i sitt datamateriale (Dalen, 2011).

Dette forskningsprosjektet tar for seg frivillige som arbeider på norske toppfotballklubbens kamparrangement, og ved siden av studiene arbeider jeg nettopp som frivillig på en norsk toppfotballklubbens kamparrangement. Dette gjør at jeg har en personlig tilknytning til forskningsområdet, noe som i følge Dalen (2011) kan gi meg en spesiell innsikt i forskningstemaet, men det kan også føre til at man involverer seg for sterkt personlig.

Dette er noe som både kan være en ulempe og fordelaktig. Dersom man formidler at man har dette til felles før intervjuet starter, kan dette virke beroligende for informantene. Dalen erfarte at ved å gjøre dette åpnet informantene seg mer opp og delte mer i intervjusituasjonen, men at man har dette til felles kan også påvirke forskeren Dalen (2011).

Dalen (2011) hevder at for å kunne oppnå forståelse er det i blant nødvendig at forskeren har en "innenforståelse" av fenomenet, men det at man tilhører samme gruppe som informantene kan også påvirke intervjuerens opplevelser og hvordan man tolker informasjonen som kommer frem. Dersom man ikke har medlemskap i gruppen deres kan det også hende at man ikke har nok kunnskap om forskningstemaet til å stille de riktige spørsmålene (Miller & Glassner, 2011), men med min bakgrunn som frivillig er ikke dette aktuelt.

I følge Dalen (2011) kan det oppstå et solidaritetsproblem mellom forskeren og informantene dersom man selv er berørt av temaet man studerer. Dette kan få betydning for hvordan man tolker og formidler data, men det kan også påvirke selve intervjuet. Dette er særlig aktuelt i studier som benytter seg av dybdeintervjuer, ettersom denne metoden tar utgangspunkt i nærhet og innlevelse til informantene og deres livssituasjon (Dalen, 2011).

Det kan også være verdt å merke seg at man i en intervju situasjon kan bevege seg mellom flere ulike roller. Aase & Fossåskaret (2014) definerer en rolle som "Summen av alle de forventninger om rettigheter og plikter som knytter seg til personer i en spesiell situasjon eller funksjon, konstituerer det vi i dagligspråket, og for en stor del også i faglige sammenhenger, kaller en rolle" (Aase & Fossåskaret, 2014 s. 26).

I stedet for rolle, benytter Aase og Fossåskaret (2014) seg av begrepet status. De hevder forventningene til en person endrer seg når man beveger seg fra én funksjon eller situasjon til en annen, og at de fleste beveger seg mellom flere ulike statuser i løpet av en dag. Som for eksempel kan den samme personen være både ektefelle, forelder, kollega, arbeidstaker og nabo, og disse ulike statusene er det ulike forventninger til. Man kan være aktiv i flere statuser samtidig på samme sted. En status gir ikke mening enkeltstående, men befinner seg i et samspill med andre statuser, noe som blir kallet for et statussett (Aase og Fossåskaret, 2014).

Det kan være formelle plikter og rettigheter som strukturerer en status, men det er også flere uformelle regler knyttet til ulike statuser. Uformelle regler som dette går på hvilke forventninger man har til den statusen, og blir gjerne omtalt som rolleforventninger (Aase & Fossåskaret, 2014). Som student i dette prosjektet har jeg flere formelle plikter, som for eksempel det å ivareta informantenes anonymitet, men informantene kan også ha andre

egne forventninger til meg enn de formelle pliktene. Dette merket jeg på de intervjuene som foregikk på kafeer, ved at de ikke ville en "fattig" student skulle spandere kaffe på dem.

I tillegg til å være en student som arbeider med sin masteroppgave, er jeg også for informantene en medfrivillig som arbeider på en annen norsk toppfotballklubb sine kamparrangement. Dette ble det informert om allerede første gangen jeg tok kontakt med informantene og gjentatt ved oppstarten av intervjuene. Årsaken til jeg informerte om dette var at jeg ikke ønsket de skulle se på meg som en utenforstående, men kanskje se på meg som "en av dem" og at jeg på denne måten fikk mer innpass og de åpnet seg mer opp. Man kan derfor tenke seg at jeg beveget meg mellom to ulike statuser i intervjusituasjonene med de frivillige. At jeg i det ene øyeblikket var en student som stilte de spørsmål til sin masteroppgave, og jeg i det andre øyeblikket var en medfrivillig som delte sine erfaringer. Dette er noe som Aase & Fossåskaret (2014) kaller for en statuskonflikt. Min status som frivillig kan også ha formelle og uformelle forventninger knyttet til seg.

Aase & Fossåskaret (2014) hevder at en rolle er den oppførselen man viser ut i fra sin status. En status gjør ikke at man må handle på en bestemt måte, men statusen setter begrensninger for hvordan kan handle. I følge Aase & Fossåskaret (2014) hevder Wadel at rollen er det man ser, mens statusen er det man er.

5.7 Analyse av data – transkribering, koding og kategorisering

Jeg har i dette forskningsprosjektet transkribert alle intervjuene selv, noe som i følge Dalen (2011) ga meg en unik mulighet til å bli kjent med mitt eget datamateriale. Jeg valgte å ikke transkribere intervjuene ordrett, ettersom dette kan føre til at transkriberingene blir unødvendig lange og flyten i intervjuene kan fremstå som dårlig (Markula & Silk, 2011). I følge Markula & Silk (2011) kan man vurdere å transkribere intervjuene på en litt ryddigere måte ved at man, uten å forandre informantene sine meninger, rydder litt opp i setningene og utelater lyder og bekræftelser som man ikke oppfatter som relevant for intervjuene. Dette var måten jeg valgte å transkribere intervjuene på.

Selv om en kvalitativ forsker hele tiden fortolker den innsamlede empirien underveis i intervjuprosessen, begynner den systematiske analyseprosessen først etter at intervjuene er transkribert. Analysen dreier seg om å arbeide med det innsamlede datamaterialet, og er en

viktig del av den kvalitative forskningsprosessen ettersom den er med og bestemmer kvaliteten på resultatene (Markula & Silk, 2011).

Under koding- og kategoriseringsprosessen benyttet jeg meg av det kvalitative analyseprogrammet "HyperRESEARCH". Med kvalitative analyseprogrammer som dette kan man importere transkriberte intervjuer som dokumenter i programmet, for så å gå igjennom intervjuene og markere tekst som man knytter opp mot koder som forskeren selv har laget (Tjora, 2013). Jeg opplevde dette som et ryddig og nyttig hjelpemiddel i analyseprosessen. Tjora (2013) henviser til Sivesind og Weitzman & Miles, som sier at man må være bevisst på risikoen fra å fjerne seg for langt fra empirien sin sammenheng ved å benytte seg av kvalitative analyseprogram. Fordelen ved slike analyseprogrammer er at man ikke endrer på dokumentene når man koder, noe man derimot må gjøre om man koder ved å klippe- og lime tekst (Tjora, 2013).

Empirisk materiale trenger også å bli fortolket, noe som innebærer en videre analyseprosess som avhenger av hvilket paradigme forskningsprosjektet baserer seg på (Markula & Silk, 2011). Ettersom dette forskningsprosjektet baserer seg på det humanistisk fortolkende paradigmet, benytter jeg meg av den fortolkende intervjuanalysen. Det fortolkende paradigmet fokuserer på informanten sine meninger og erfaringer, noe som gjør at dette paradigmet ofte blir brukt i forbindelse med intervju som datainnsamlingsmetode (Markula & Silk, 2011).

Når man skal velge ut temaer for analysen eksisterer det i følge Widerberg (2001) tre ulike fremgangsmåter. Man kan ta utgangspunkt i empirien, teorien eller framstillingsformen, men ofte velger man å kombinere to eller flere av disse tilnærmingene. Jeg har i denne studien benyttet meg av den empirinære tilnærmingen. Dette vil si at jeg har hentet ut temaene som skal benyttes i analysen fra det empiriske datamaterialet (Widerberg, 2001). Jeg har latt empirien styre oppbygningen av analysen og hvilke temaer som skal presenteres, for å så knytte teori opp mot den presenterte teorien.

5.8 Ethiske refleksjoner

I følge Markula & Silk (2011) ligger det å behandle menneskeverdet med respekt og verdighet til grunn for alle etiske prinsipper innenfor forskning, og Dalen (2011) hevder at det er et krav fra samfunnet om at etiske prinsipper skal regulere all vitenskapelig virksomhet. Forskningsetikk dreier seg om at forskning skal bli gjennomført på en måte som ikke er skadelig for de involverte i forskningsprosjektet (Markula & Silk, 2011).

Deltakere som er med på forskningsprosjekter skal få tilstrekkelig med informasjon om studiet for å selv kunne vurdere om de ønsker å delta eller ikke. Deltakerne har rettighetene til når som helst å trekke seg fra prosjektet og trekke tilbake spesifikk informasjon. Når denne informasjonen formidles til deltakerne skal man ikke benytte seg av tunge teoretiske begreper, men formidle den på en lett forståelig måte slik at informantene forstår hva deltakelse på prosjektet medfører seg (Markula & Silk, 2011). Dette er retningslinjer som jeg fulgte i dette forskningsprosjektet.

Ettersom deltakelse på forskningsprosjekter skal være frivillig, må forskeren være i stand til å dokumentere dette (Markula & Silk, 2011). Da jeg var i kontakt med informantene på mail for å avtale intervjuer, ble det oppgitt full informasjon om prosjektet og hva deltakelse ville innebære, og jeg la også ved et lett forståelig informasjonsskriv. Ved oppstarten av dybdeintervjuene ble dette informasjonsskrivet også overrakt til deltakerne, og etter det var gjennomlest signerte de på at de hadde mottatt informasjonen og ga samtidig sitt samtykke på å delta i studien. Informantene fikk altså ved intervjuenes oppstart både skriftlig og muntlig informasjon. Se informasjonsskriv med samtykkeerklæring som vedlegg 2.

Prosjekter som behandler personopplysninger med elektroniske hjelpemidler er i henhold til personopplysningsloven meldepliktig. Derfor må forskere som skal gjøre dette fylle ut og sende inn et meldeskjema til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) (Dalen, 2011). I dette prosjektet behandlet jeg personopplysninger med elektroniske hjelpemidler som båndopptaker og PC, derfor meldte jeg inn prosjektet til NSD. Svaret jeg fikk fra NSD var at min behandling av personopplysninger tilfredsstillte kravene i personopplysningsloven (se vedlegg 1).

I følge Tjora (2013) omhandler mye av de etiske hensynene knyttet til intervjuer til hvordan man presenterer data, og ved presentasjonen av resultatene er det viktig at informantene har blitt anonymisert (Dalen, 2011). For å ivareta informantenes anonymitet har jeg tildelt informantene pseudonym. Hvilke klubber de arbeider frivillig for vil heller ikke bli opplyst, de blir kun omtalt som klubb 1, klubb 2, og klubb 3. Oversikt over denne anonymiseringen finnes i tabell 1. Når jeg brukte sitater i analysen, fjernet jeg utsagn som kunne identifisere klubben. Til tross for dette kan det tenkes at enkelte vil kunne gjenkjenne noen av klubbene, men ettersom informantene er anonymiserte og klubbene har store frivillighetsstaber, vil det være svært vanskelig å gjenkjenne enkeltindivider. Av hensyn til informantenes anonymitet valgte jeg også å transkribere intervjuene på bokmål, og droppet alle dialektord.

6.0 Analyse og drøfting

I dette kapitlet vil jeg presentere og drøfte rundt dette studiets resultater. Jeg vil se på hva det er som motiverer totalt 12 frivillige fra tre norske toppfotballklubber. For å få en best mulig flyt i analysen har jeg valgt å ha resultatene og diskusjonen i samme kapittel. Dette gjør at jeg kan diskutere rundt resultatene samtidig som de blir presentert.

Informantenes uttalelser vil bli markert med pseudonymet de har blitt tildelt. For å se hvilke klubber de ulike informantene tilhører, se anonymisert oversikt i tabell 1. Sitat som har blitt forkortet har jeg markert med ”//”. Sitatene vil bli gjengitt i kursiv.

Det har blitt identifisert mange ulike motiver for å arbeide frivillig gjennom tidligere litteratur (Warner et al., 2011), men som Gammelsæter og Solenes (U.D.) hevder har motivene altruisme, ferdigheter/kompetanse, egobeskyttende, instrumentell motivasjon og egenorienterte motiver gått igjen oftere enn andre. Treuren (2009) derimot, hevder at assosierende-støttende motivasjon er overordnet de overnevnte motivene, og at motiver som har blitt presentert i tidligere litteratur er mindre, tilfeldige og relativt uviktige.

I denne analysen vil jeg se på om disse sosialpsykologiske motivene er gjeldende for utvalget i denne studien, og om hvorvidt informantene er kollektivistiske eller refleksive. I tillegg vil jeg presentere noen motivasjonsfaktorer som jeg ikke har funnet i tidligere studier. Det vil også bli sett på hva som kan inngå i en fordel/kostnadsanalyse.

Det første analysekapitlet viser informantenes vei inn til sitt frivillige verv, før jeg vil presentere hvilket forhold informantene har til klubbene og arrangementene. Deretter vil jeg vise gjensidighetsforholdet som eksisterer mellom de frivillige og klubbene. Det vil også bli diskutert rundt de sosiale sidene ved det å arbeide frivillig, i tillegg til hvordan de stiller seg til å eventuelt motta lønn for arbeidet de gjør og tidsbruken som hører med til vervet sitt.

6.1 Vei inn som frivillig

Som det kom frem tidligere i oppgaven, hevder Musick & Wilson (2008) det er viktig å se på rekrutteringsprosessen når man skal studere frivillighet, og at mange ikke kommer til å arbeide frivillig med mindre de blir forespurt om å gjøre det. Studier har funnet at det å bli forespurt om å arbeide frivillig er en viktig årsak til frivillig arbeid (Paik & Navarre-Jackson; 2010, Wollebæk et al., 2015).

Resultatene viser at dette er noe som stemmer for enkelte av informantene, noen ble dratt med av venner og bekjente som allerede arbeidet frivillig:

Ola//: "gikk fast på stadion helt frem til ja, 2003, da ble jeg spurt om jeg kunne tenke meg å være med i staben da. Gjennom noen jeg kjente som var i pressegruppen til klubben da, på frivillig basis".

Monica: "Men sånn ellers hvis han ikke hadde vært det så tror jeg ikke at jeg hadde kommet på det, for jeg har tenkt litt på det hva jeg skal si til deg at det er kun fordi at det er kjentfolk som drar deg med på en måte (...) Så ja, tenkte på det man må faktisk.. Det er vi frivillige faktisk som må dra med oss andre. For tror ikke klubben kan sette opp en annonse "Velkommen som frivillig" også vil folk på en måte springe dit".

Mens andre ble kontaktet direkte av klubben:

Kåre//: "også kom de til meg og spurte "du som jobber på en skole, kan du hjelpe oss å skaffe noen ballhentere?". Og da var det jo lett for meg, vi er 350 barn på SFO blant annet og nærmere 600 barn på skolen".

Disse sitatene samsvarer med Musick & Wilson (2008), men det gjelder ikke for flertallet av informantene i mitt materiale. Enkelte informanter har blitt frivillige etter å ha selv tatt kontakt med klubben etter å ha sett en annonse:

Petter: "Ja, jeg begynte da jeg så en annonse i avisen. Ja, når kan det ha vært da? Jeg prøvde å tenke over det før du kom, men jeg klarer ikke å huske helt, 2002 kanskje eller noe sånn? Hvor de søkte etter folk i alle avdelinger, porten, ditt og datt og presse, og det er presse jeg var interessert i. Så var det å komme på et møte også var jeg den eneste som var interessert i å være i pressegruppen, så det var rett inn det".

Informantene i denne studien har hatt ulike veier inn til sitt frivillige verv. I tillegg til overnevnte informanter kom noen inn i vervet sitt etter at de spurte selv, noen kom inn gjennom dugnad, hos noen var det en familietradisjon mens en av informantene var en del av en gjeng som bestemte seg for å ta i et tak da klubben lå med brukket rygg for en del år tilbake.

6.2 Å hjelpe klubben

Som det har kommet frem tidligere i oppgaven, har tidligere forskning vedrørende frivilliges motiver på idrettsarrangement stort sett blitt gjennomført på store arrangement der de frivillige ikke har noen spesiell emosjonell tilknytning til idrettsarrangøren. I denne studien er derimot situasjonen annerledes. Fotballklubbene i denne studien har store fanskarer, dermed kan det tenke seg at de frivillige har et spesielt forhold til klubben de arbeider frivillig for.

Det kommer frem av dybdeintervjuene at hos de aller fleste har klubben en spesiell plass i deres hjerter, uavhengig av om de har en fortid i klubben som spiller, trener, leder eller supporter. Dette er noe som underbygges av følgende utsagn:

Per: "Jeg er jo like supporter av klubben jeg som den verste supporterjengen. Vi er jo like ivrige vi som supporterklubben, men vi er på en helt annen måte".

Ulrik: "Mhm. Så det viser jo hvor mye vi brenner for klubben, vi som ikke får noen kroner for å stille opp i det hele tatt".

Monica: "Også er det at jeg elsker klubben".

Monica forteller blant annet at hun aldri ville arbeidet frivillig for en annen klubb dersom hun flyttet til et sted med en annen toppfotballklubb:

"Sånn som nå da, hvis jeg hadde flyttet da, som aldri skal skje. Så hadde ikke jeg gått til en annen klubb for de er jeg ikke så glad i".

Da Lillian fikk spørsmål om hva som var hennes hovedmotivasjon for å arbeide frivillig i klubben, var svaret:

"Hva som er motivasjonen min? Det er å følge klubben i hjertet mitt, det er vel det som er motivasjonen".

Marie forteller:

"Jeg gjør det jo fordi at jeg har en veldig sterk kjærlighet til klubben og ønsker å bidra med noe. (...) Jeg tror alle generelt sett har en, er veldig glad i klubben, og har et sterkt ønske om å bidra med noe for klubben i hjertet sitt".

Martin oppsummerer det hele slik:

”Du skifter aldri klubb. Du kan skifte kona di, men aldri klubb. Det var en engelskmann som sa det, he he”.

Disse sitatene illustrerer at informantene har en helt spesiell forkjærlighet for klubben de arbeider frivillig for, og at de er supportere av klubbene. At dette ikke er et motiv som jeg har funnet i tidligere forskning kan forklares med arrangementene det har vært fokus på i denne forskningen ikke er idrettsklubber, men nasjonale og internasjonale forbund. Noen studier har derimot vist at de frivillige har en interesse for idrett generelt (Downward & Ralston, 2005; MacLean & Hamm, 2007) og idretten som arrangementene dreier seg om (Coyne & Coyne, 2001; Love et al., 2011; Wollebæk et al., 2014). Det kan derfor tenkes at dette er noe som går igjen hos frivillige på toppfotballklubbers kamparrangement, at deres følelser for klubben gjør at de ønsker å bidra. Dette er noe man kan se opp mot det sosialpsykologiske motivet altruisme, som er et av motivene som har gått igjen i den tidligere litteraturen som har blitt gjort på frivillighet. Blant informantene i denne studien ser dette også ut til å være et motiv, i form av å hjelpe klubben i sitt hjerte. Med tanke på hvor mange tilhengere de norske toppfotballklubbene har (med flere tusen tilskuere på kamp), kan dette bety at de har gode forutsetninger for å rekruttere frivillige.

Klubb 1 var for mange år siden i en økonomisk vanskelig situasjon, og det var fare for at klubben ville opphøre å eksistere. Kjell forteller at de var en gjeng som ønsket å gjøre det de kunne for å hjelpe klubben så godt som råd:

”Da satt vi oss ned og vi må hvert fall gjøre det vi kan. Da ble det til at vi tok tak i arrangementene og alt mulig. (...) ”Det var litt for jævlig hvis vi skulle feie klubben vekk fra kartet”.

Som det kom frem tidligere i oppgaven, ville ikke mange idrettsorganisasjoner og arrangement vært økonomisk levedyktige uten de frivilliges innsats (Warner et al., 2011), og det ser ut til at informantene er klar over at klubbene er fullstendig avhengige av frivillige for å kunne gjennomføre sine kamparrangement, noe som kommer til uttrykk gjennom disse sitatene:

Ola: "Jo, vi føler vi er veldig viktige. For det har jo både med ikke minst økonomi, skulle de ha leid inn eller ja, betalt folk for alle disse oppgavene så har jo.. Det hadde ikke gått an, det har rett og slett ikke gått an. Altså å leie inn vaktelskap bare det, ikke sant. Skal de ha sånn i alle posisjoner.. Det hadde bare ikke gått".

Ulrik: "Så det er mange arbeidstimer som legges ned uten at klubben må betale flere millioner årlig for det, da hadde jo klubben gått konkurs".

Det at de ønsker å hjelpe klubben de arbeider frivillig for kan man se i sammenheng med følelsene de har for klubben de arbeider frivillig for, noe som støttes av disse sitatene:

Ulrik: "Det er bare det, det har noe med.. spesialinteresse som er fotballen min så får jeg liksom vært med på å hjelpe til.. mitt eget lag som jeg følger med på, eller klubb da, både på herre og damesiden".

Marie: "Jeg tror alle generelt sett har en, er veldig glad i klubben, og har et sterkt ønske om å bidra med noe for klubben i hjertet sitt".

Martin: "Og når jeg fikk anledning synes jeg det var veldig greit at jeg gjorde noe payback til klubben, for den har faktisk betydd veldig mye for meg altså sånn personlig synes jeg. Det føler jeg nå i ettertid".

Disse sitatene viser at informantene ønsker å bidra med noe for klubben som betyr så mye for dem. Dette er noe som kan gå under begrepet altruisme, ettersom dette motivet innebærer det å gjøre noe som kan komme andre til gode (Horton-Smith i Treuren, 2009). I følge Monga (2006) er altruisme en viktig faktor bak beslutningen om å arbeide frivillig på arrangement, men på en annen måte enn i den mer tradisjonelle frivilligheten. De frivillige opplever det som at de er med å hjelper til og bidrar til arrangementet og aktiviteten som de har en spesiell tilknytning til, noe som skiller seg fra det å hjelpe trengende (Monga, 2006).

Treuren (2009) hevder at assosierende-støttende motivasjon er den viktigste forklaringen på hvorfor frivillige ønsker å arbeide frivillig på arrangement, og at de motivasjonsfaktorene som har kommet frem i den tidligere forskningen kan være tilfeldige og mindre viktige. Når Treuren hevder dette tar han utgangspunkt i forskning som har blitt gjort på arrangement som blir arrangert episodisk. Det er derfor interessant å undersøke om dette også er gjeldende på norske toppfotballklubbens kamparrangement. Sett i lys av dette motivet arbeider mennesker frivillig ut fra en personlig tilknytning til arrangøren, aktiviteten eller arrangementet. Dette motivet har både egenorienterte og altruistiske elementer. Altruistisk i den grad man ønsker at arrangementet skal fortsette og ha en positiv utvikling, men også egenorientert med tanke på tilfredsheten man får av deltakelsen (Treuren, 2009).

Som vi skal se under assosierer også informantene seg med klubben de arbeider frivillig for.

På spørsmål om hvilke fordeler de frivillige får ved å arbeide ulønnet for klubben svarer Kjell:

"Altså, ikke er det noe penger i det. Jaja, vi pleier jo å få et plagg hvert år, men det fikk vi faktisk ikke i år. Arrangementsansvarlige skal lugges litt der. Men det er litt med stoltheten når klubben gjør det bra, altså ei jakke. Jeg liker å gå i det. Det tror jeg dem andre gjør også. Og den er jo viktig å gå med når det blåser litt også".

Dette sitatet viser at informanten liker å gå i klær som kan assosieres til klubben, og informanten kom for øvrig til intervjuet i en jakke med fargene til klubben han arbeider frivillig for. Martin forteller blant annet at han assosierer seg med klubben med følgende utsagn:

"Så det har vært en sånn gjeng som hele tiden har fulgt denne her fotballklubben, og det må være noe som driver de at det.. Tilhørighet til et eller annet altså. Jeg kan ikke liksom si at på grunn av det der. Du assosierer deg med klubben, men hvem er klubben? Er det spillerne, er det drakten, er det navnet? Jeg vet ikke hva en skal si, men det er tilhørigheten som gjør det altså".

Monica føler seg til og med som en ambassadør for klubben:

"Så jeg skriver mye på Facebook, så jeg skriver alltid mye når det er kamp og nå må alle komme, fordi jeg føler jeg er en ambassadør for klubben. Jeg føler faktisk at jeg er det, og det hadde jeg ikke følt hvis ikke jeg var frivillig. For det at det da kan jeg på en måte invitere, jeg skriver alltid "velkommen til klubben". Og det er liksom sånn, det er mange som tror jeg jobber der, ikke sant. Men hvis ikke så hadde jeg ikke følt jeg kunne gjort det. Og jeg liker jo å si velkommen, bare det synes jeg er, ja. Nei, så jeg føler jeg er litt sånn ambassadør for klubben, ja det gjør jeg".

Lillian forteller at hun ser på de frivillige som klubbens ansikt utad, og at dersom de gjør jobben sin blir arrangementene vellykket:

"Vi er jo på den måten fjeset til klubben utad ved å være, gå med jakker og sånt og være vertskap så er vi på en måte klubbens ansikt, og gjør vi jobben vår blir arrangementet vellykket, gjør det".

De frivillige arbeider ulønnet mange timer annenhver helg gjennom store deler av året i all slags vær. De legger ned mye arbeid for å hjelpe til med at kamparrangementene går som det skal. På spørsmål om hva som er Marie sin hovedmotivasjon for å arbeide frivillig for klubben, svarer hun:

”Det er jo fordi jeg har lyst til å bidra med noe positivt til klubben da, å hjelpe de til å få et godt arrangement rundt hjemmekampene og da er de avhengige av å ha frivillige, for det hadde kostet de ekstremt mye penger å ansette folk i stillinger til alle de som er frivillige på kamp da”.

Informantene vet at klubbene er avhengige av frivillige for å arrangere sine hjemmekamper, og det at de er så opptatt av klubben kan være med å gjøre at de ønsker å hjelpe klubben i form av å arbeide ulønnet på kamparrangementene.

Lillian: ”Jeg bare vet at alle brikkene må være der for at arrangementet skal bli bra, så vi er like viktige alle sammen. Spiller ingen rolle om du er sikkerhetssjef eller om du er vert for vi må alle være der”.

På spørsmål om hvor viktig det var for vedkommende at kamparrangementene blir vellykket, var svaret:

Kjell: ”Ja, det er klart. Det har med omdømmet til klubben å gjøre det. Jeg bruker vel rundt 5 timer tenker jeg på hver hjemmekamp. Så nei, det må være skikkelig”.

Da klubb 2 for noen år siden rykket ned en divisjon, fortalte Per at de var noen frivillige som tok hverandre i hånden og avtalte at de skulle fortsatt være med å gjøre sitt for at det forble god kvalitet over kamparrangementene:

Per: ”Husker det året vi rykket ned fra Tippeligaen, første gang, og vi hadde gravølfeest på kvelden. Og da var det en par stykker av oss, vi tok hverandre i hånda og sier ”dette skal vi være med på neste år, nå skal vi tilbake igjen, vi skal tilbake igjen og være best, vi skal tilbake igjen arrangementsmessig”. Det sportslige har jo vi ikke noe med. Første gangen vi rykte ned da i fra Tippeligaen ned i førstedivisjon, så var vi jo klart førstedivisjons beste arrangør. Vi hadde nesten like mye folk på førstedivisjonskampene våre som vi hadde i eliteserien. Og det var ingen som kunne måle seg med arrangementet, hvordan vi gjennomførte arrangementet”.

Og følger videre opp senere i intervjuet:

Per: ”Så jeg sammenlignet det litt med når klubben (...) rykket ned i førstedivisjon. Hvor vi på arrangørsiden, vi ble enige om ”fader, dette her. Nå skal vi gå på en ny sesong, vi skal være like gode på å være arrangør”.

Disse sitatene viser at informantene assosierer seg med klubben og ønsker å være med på å bidra til at kamparrangementene blir vellykket, noe som i overensstemmelse med det Treuren (2009) legger i dette begrepet. Det kommer kanskje ikke som en overraskelse at

informantene assosierer seg med klubben ettersom de ser på seg selv som supportere av klubbene. Det at frivillige ønsker å være med på å gjøre arrangementet til en suksess er noe som også har kommet frem i andre studier (Farrell et al., 1998; Reeser et al., 2005; Monga, 2006; Treuren, 2009).

I tillegg til at de frivillige er supportere av klubben, gir de også uttrykk for å være interessert i fotball og idrett generelt. Det at det ligger altruistiske motiver bak de frivilliges beslutning om å arbeide frivillig, og at de har en interesse for idretten som er i fokus på arrangementene, er noe som i følge Love et al., (2011) kan føre til at de frivillige blir mer fornøyde og tilfredse med sitt frivillige verv. Og som vi ser under trives de frivillige veldig godt i sine verv:

Monica: *"Jeg føler bare at det er veldig kjekt, jeg. Jeg bare koser meg. Ja, jeg hadde aldri gjort det hvis jeg ikke koset meg. Så den dagen når jeg ikke koser meg lenger så gidder jeg ikke å være der".*

Jonas: *"Ja, jeg trives veldig godt. Hvis ikke jeg ikke hadde likt det så hadde jeg ikke vært her i det hele tatt, nei".*

Ola: *"Jo, veldig bra. Hvis ikke hadde jeg ikke vært der, så og si hver kamp. Nei, jeg trives veldig godt med det jeg".*

Da Per fikk spørsmål fikk spørsmål om hvordan han trivdes med å være frivillig, var svaret:

"Jeg synes jo det er hyggelig. Hadde jeg ikke syntes det var hyggelig så hadde jeg ikke vært med. Jeg har mange andre ting jeg helt sikkert kunne ha gjort, det er jeg, men jeg er engasjert rundt klubben og synes det er hyggelig og moro å være med".

Det at de frivillige har en spesiell interesse for idretten og klubbene de arbeider frivillig for viser at de frivillige har en indre motivasjon for å arbeide frivillig for klubben sin. Dette kan man se opp mot den tradisjonelle og kollektivistiske frivilligheten, ettersom slike frivillige i følge Wollebæk et al., (2014) er mer kjennetegnet av å være indre motivert. Som vi ser i sitatene over trives de frivillige veldig godt og synes det er kjekt å arbeide for klubben, noe som også kan være i overensstemmelse med kollektivismen siden et av hovedmotivene til slike frivillige er det å ha det kjekt (Wollebæk et al., 2014).

I tillegg til å knytte altruisme og interesse for idretten opp mot trivsel, fant Love et al., (2011) at dette også hadde en positiv sammenheng med frivilliges intensjoner om å fortsette med sitt verv videre i fremtiden. Ser man dette i sammenheng med informantene i denne studien

kan dette være med på å forklare at informantene har arbeidet såpass lenge som de har gjort for klubbene. Som man kan se i tabell 1 har enkelte av informantene arbeidet så mye som 23 og 21 år for klubbene, og i snitt har informantene arbeidet frivillig for sin klubb i hele 12.5 år. Informantene ble spurt om de hadde vurdert å slutte som frivillig, men de ga uttrykk for at de hadde tenkt å fortsette å arbeide videre for klubben sin. Da Martin ble spurt om han noen gang hadde vurdert å slutte var svaret:

"Nei. Da må du skyte meg".

Love et al., (2011) knyttet også altruisme og interesse for idretten opp mot det å foreslå for andre å arbeide frivillig, og som vi så helt i starten av analysekapittelet ble noen av informantene rekruttert av venner som allerede arbeidet frivillig for klubbene. Og Ulrik forteller at han synes det å arbeide frivillig for klubben er anbefalelsesverdig:

"Jeg trives veldig godt, så.. Nei, så det er veldig anbefalelsesverdig".

Vi har i dette underkapittelet sett at informantene ser på seg selv som supportere, og at de ønsker å hjelpe klubbene. De er også interessert i fotball- og idrett generelt, noe som i følge Love et al., (2011) kan være med på å forklare at de trives så godt. Dette kan også peke i retningen av kollektivism, ettersom de frivillige ser ut til å være indre motiverte. Når de først ønsker å hjelpe klubben som betyr så mye for dem, er det å arbeide frivillig på klubbens kamparrangement en god ordning. Klubbene er avhengige av frivillige for å kunne gjennomføre sine hjemmekamper, og ved å arbeide som frivillig på kamparrangementene gjør de frivillige en viktig jobb for klubben. Men som vi har sett i sitatene over får de frivillige også utbytte (noe tilbake) av å arbeide for klubbene. Dette vil det bli sett nærmere på i neste underkapittel.

6.3 Frivillighet som gjensidighet

Som vi så over kan assosierende-støttende motivasjon både bli sett på som altruistisk og egenorientert. Det er altruistisk at man ønsker at arrangementet skal ha en positiv utvikling videre, men tilfredsheten man får tilbake av deltakelsen kan bli sett på som egenorientert (Treuren, 2009). Det er altså et element av gjensidighet inne i dette bildet. Dette er noe som Reeser et al., (2005) fant støtte for i sin studie, der de ledende motivene kunne bli sett på som i et gjensidighetsforhold.

Samtlige av informantene føler de er viktige og at de gjør en viktig jobb for klubben, og mange trekker frem de økonomiske besparelsene klubben gjør ved at de har en frivillig stab som arbeider ulønnet på kampdagene, noe som også kan knyttes opp mot det altruistiske motivet å hjelpe klubben, som vi også så tidligere i analysen:

Gunnar//: "og vi er veldig klar over at klubben ikke hadde eksistert, hadde ikke vært mulig å arrangert en fotballkamp for klubben uten frivillige".

På spørsmål om hvor viktige de frivillige føler at de er for klubben, var noen av svarene:

Petter: "Veldig viktig, vi hører jo det hele tiden at "dere er det viktigste, uten dere så går det ikke" og blablabla, og det stemmer det, vi er jo søren meg.. kanskje ikke hundre, men hvert fall 60-70 stykker, og hadde ikke vi vært der så hadde det.. hadde det ikke blitt noe kamp. De har ikke råd til å ansette folk til å gjøre det, så...".

Gunnar: "Ja, sånn så føler vi at vi gjør en veldig viktig jobb...".

Lillian: "Veldig, og det poengterer de på hver eneste samling vi har, så takker de og vi får mailer med tusen takk etter, hvis vi har fått veldig masse ros av en delegat for eksempel så får vi jo mail i fra sikkerhetsjefen om hvor gode ord vi har fått og at han takker for den fine jobben vi gjør og sånn. Og jeg synes det er kjempehyggelig, så de er veldig gode på det".

Disse svarene viser at informantene er klar over at de gjør en viktig jobb for klubben, og at de også føler seg viktige, noe som er i tråd med det Winniford et al., i Treuren (2009) legger i begrepet egenorienterte motiver. I sitatet over ser vi at klubben er veldig flinke til å takke de frivillige for innsatsen, og at dette er noe informanten setter pris på. Dette er noe som gjelder for flere av informantene i studien:

Monica: *"Jeg vil jo alltid elske klubben, men den dagen hvis at det jeg føler at du ikke blir satt pris på på en måte da, at dem ikke blir glad for å se deg eller ja, sånn. Da vil du ikke.. Hva er vitsen da? På en måte. Så de er jo veldig takknemlige for alt du gjør, og det betyr noe. For da føler du at du vil hjelpe til for vi er jo oppdratt sånn vi skal hjelpe til der vi kan, men vi vil jo veldig gjerne, når vi gjør det at vi på en måte blir satt pris på da. Og det blir vi".*

Jonas: *"Ja, jeg liker meg veldig godt her. Og som jeg sa i sted, så er det der.. Takknemligheten du får tilbake. Bare et nikk eller noe sånt og bare et klapp på skulderen og det betyr at okei, du har gjort en bra innsats og sånn de er fornøyd. Da.. Det synes jeg er okei, jeg er ikke på jakt etter kroner og ører og sånne ting, det interesserer ikke meg, det får andre styre med".*

Men dette er ikke noe som gjelder for alle informantene, de vet at de er viktige og arbeidet blir satt pris på:

Martin: *"Men vi er ikke så opptatt av å få det klappen på ryggen, vi vet at vi gjør en god jobb og at de setter pris på det. Det er det viktigste, for det.. Og de tar ikke det som en selvfølge, de er klar over det at dette kan plutselig stoppe en dag".*

Selv om ikke absolutt alle er opptatte av at klubben gir skryt og viser takknemlighet ovenfor dem, er dette noe de fleste av informantene setter pris på. Både det å få fra internt i klubben som ledere og spillere, men også eksterne aktører som presse og fotballforbundet. De i studien som sier de ikke er så opptatte av tilbakemeldinger og skryt, vet veldig godt at de er viktige og gjør en uvurderlig jobb for klubben, og at det er noe som klubben setter stor pris på. At klubbene er så flinke til å gi tilbakemeldinger er noe som kan motivere til videre innsats, noe det kommer frem av dette sitatet:

Ulrik: *"Når man da får høre fra de og så flott at man stiller opp og.. Ja, hvis man da ikke har vært på en kamp liksom "ja, hvor var du?" liksom, som man da av og til får høre fra sjefene liksom, det utgjør ganske mye. Så det gjør mye sitt til at man, hvert fall for min del så ønsker jeg da å bidra med enda litt mer. Kommer gjerne en gang til, altså fortsetter å følge med og gjøre det jeg kan hver gang".*

Det at de frivillige vet at de er viktige for klubben, og at klubben er flink til å vise sin takknemlighet ovenfor de, er noe som kan påvirke de frivilliges selvfølelse. Noe som er i henhold til Winniford et al., sitt begrep om egenorienterte motiver, nemlig der en er opptatt av å påvirke sin egen selvfølelse (Winniford et al., i Treuren, 2009). At de frivillige sin selvfølelse kan bli påvirket i positiv forstand med å arbeide frivillig, er noe som underbygges av dette sitatet:

Jonas: *"Selvfølelsen er helt på topp når jeg får være med å gjøre noe".*

Vi ser i utsagnene over at klubbene gir godt med skryt og gode tilbakemeldinger til de frivillige for den viktige jobben de gjør, men for noen er kanskje selve arbeidet de gjør det viktigste de får ut av det frivillige arbeidet. To av de eldste informantene i denne studien er ikke lenger aktiv i arbeidslivet, og det kan virke som at de føler at de fortsatt får vist at de fremdeles "duger" til noe når de arbeider frivillig. Jonas forteller:

"Ja, jeg har holdt på nå i 2 år. Synes det er morsomt hver gang, ja jeg liker det der. Jeg er pensjonist da, så du har jo tiden til det for å si det sånn." (...) "Jeg liker å gjøre ting og tang, ja jeg liker ikke å sitte hjemme i en sofa eller stol eller noe sånt, jeg liker å gjøre ting. Og det.. Sa vi at dette likte jeg og ville fortsette med det".

På spørsmål om hva som var Jonas sin hovedmotivasjon for å arbeide for klubben var svaret:

"Det er det sosiale. Det sosiale er veldig viktig. Så føler jeg det at jeg gjør en, for min del gjør en god jobb for de og hjelper til og maler her og er ikke redd for å ta i et tungt tak eller noe sånt, og jeg liker det".

Vi ser i disse utsagnene at Jonas føler han får gjort nytte for seg ved å arbeide frivillig for klubben, fremfor å "sitte hjemme i en sofa eller stol" for å benytte informantens eget uttrykk. Ettersom informantene ikke lenger er ute i arbeidslivet, setter de pris på å komme seg ut og gjøre en jobb. Dette er noe som Martin også kjenner seg igjen i:

"Nei, etter jeg ble pensjonist da så, jeg bor jo alene, eller holdt på å si, nå bor jo datteren min hos meg. Så indirekte er hverdagen.. Ofte med hvis jeg har noe å gjøre her nede hos klubben. Så går vi en tur, også når den er ferdig sånn i 11-tiden så går vi ned hit, tar oss en kopp kaffe og sitter og prater sammen med guttene og setter opp laget. Så har vi en fin tid her nede for det er mange i min situasjon også, altså jeg har ikke noen problem med situasjonen og tilvirke hverdagen, men jeg liker å være litt aktiv".

På spørsmål om hva som var Martin sin hovedmotivasjon for å arbeide frivillig for klubben, var svaret:

"Nei, for det første har jeg tid til det og jeg synes det er givende. Og så føler jeg selv at jeg har noe å tilby, det er det viktigste. Også er du med i miljøet, snakker med guttene".

Martin er også pensjonist, og sitatet over viser at informanten føler at han fortsatt har noe å tilby. Informanten har et langt liv bak seg i arbeidslivet, og det å komme på stadion kan føles som å komme på en arbeidsplass. Dette er noe som kan gå under Clary et al., (1998) sitt begrep om ferdigheter/kompetanse, ettersom dette sosialpsykologiske motivet dreier seg om å arbeide frivillig for å lære seg nye ferdigheter og utøve ferdigheter og evner som man kanskje ellers ikke ville fått muligheten til. At siden de ikke lenger er aktiv i arbeidslivet, får

de fortsatt muligheten til å arbeide i sitt frivillige verv. Det at de også trekker frem de sosiale sidene ved det å arbeide frivillig er noe som kan knyttes til Treuren (2009) sitt begrep om solidaritet, et tema som det vil bli kommet tilbake til senere i analysen.

Som vi så i forrige analysekapittel, har de fleste av informantene et spesielt forhold til klubben de arbeider frivillig for. Derfor er det ikke utenkelig at de verdsetter det å komme nærmere sine idrettshelter, og at man også kan se på dette i et gjensidighetsforhold. At man ved å arbeide frivillig for klubben får komme nærmere spillerne og oppleve klubben fra innsiden. På spørsmål om informantene følte at de fikk noe igjen for å være frivillig, var noen av svarene:

Ulrik: *”Som sagt er det det at du liksom kommer tett innpå spillerne og trenerapparatet og apparatet ellers rundt ikke sant, styre og ledelse og i det hele tatt. Det betyr.. Det gjør sitt altså”.*

Kåre: *”Og kommer veldig nærme spillerne når du er på banen, på indre bane hele tiden så både under oppvarmingen også videre”.*

Petter: *”Nei, det samme som jeg har sagt egentlig. Jeg får være med de kuleste spillerne i landet og være kompis med de da liksom. Og sønnen min synes jo at det er så stas at pappa er pressesjef ikke sant. Og har billetter nå og da til han og kompisene og kanskje en pølse og to gratis og sånn, og det er helt fantastisk kult. Det er kult å kunne gjøre det. Ellers så er det.. det er den følelsen å få være en del av det, på ordentlig”.*

På slutten av intervjuet spurte jeg om det var noe Petter ønsket å trekke frem med sitt frivillige verv, som kanskje ikke hadde kommet frem tidligere i intervjuet. Da trakk Petter frem nok en gang det med å komme nærmere spillerne:

”Nei, bare det at det er veldig hyggelig liksom å få være med og kjenne spillerne, det er liksom det viktigste. Særlig hvis det er noen stjerner da, for det er jo det innimellom. Så er det gøy, det var på La Manga så.. er det alltid spillernes ansvar å sette opp en sånn liten revy for alle andre, de nye spillerne. Og da ble liksom jeg parodiert da som midtpunktet i denne revyen og var ”Hello I’m Petter from Club-TV” det var en utenlandsk spiller som liksom var meg da. Det er, synes jeg veldig gøy, stolt av det altså. Da føler du at du er akseptert”.

Norske toppfotballklubbers kamparrangement foregår annenhver helg gjennom store deler av året, noe som kan bety at enkelte frivillige treffer spillerne ofte nok til at det utvikles relasjoner og vennskap. De får et forhold til sentrale mennesker i klubbene de er så glade i. Dette er ikke et motiv som jeg har funnet i tidligere litteratur, men det skyldes nok at den tidligere forskningen har tatt for seg idrettsarrangement som ikke blir arrangert regelmessig

over tid, og de frivillige ikke får utviklet forhold til utøvere og andre sentrale skikkelser. Siste setning i sitatet over viser også at han føler seg akseptert hos spillerne.

I tillegg til det å komme nærmere sentrale personer i sin egen klubb, kommer det også frem at noen av informantene synes at det er stas å treffe andre store personligheter i norsk fotball, både innen forbund og presse:

Per: "Og ikke minst det miljøet som er, det å treffe gamle.. jeg sier kollegaer i bransjen, Fotball-Norge. Jeg kjenner jo de som jobber i fotballforbundet, jeg kjenner jo de respektive sportsdirektører, mer eller mindre trenere, lagledere rundt laget, spesielt materialforvalterne de er jo de som går igjen og har vært i mange mange år".

Petter: "Det er veldig gøy å snakke med spillere da, altså jeg er jo hele tiden midt i smørøyet og snakker, er liksom i garderoben rundt der ikke sant, ut, frem og tilbake på intervjuer, snakker med TV-personlighetene ikke sant, Davy Wathne, Arne Scheie, sånne folk. Det er jo kjempe gøy, kan jo nesten ikke bli gøyere enn det. Får møte alle mine fotballhelter, alle trenere ikke sant, Rekdal og Solskjær og. Så nei, det kunne ikke vært morsommere. Jeg tror jeg har den morsomste jobben i hele klubben. Det tror jeg ass".

Fotball får enormt med medieoppmerksomhet i Norge, og klubbene blir mye eksponert i media. Dette kan gjøre at de frivillige ser på det som status å bli knyttet til en klubb, noe som dette sitatet kan tyde på:

Petter: "Når jeg får være en del av det indre miljøet og liksom få.. ikke bare følge med klubben men jeg kjenner jo alle spillerne ikke sant, og trenere og alle som jobber der, og det er stas. For alle i nærområdet digger jo klubben ikke sant, hvert fall nesten da. Og det jeg sier hva jeg driver med sier de "å gjør du det? Får du treffe han og han og?" "ja, he he".

Det kommer frem i intervjuene at de fleste informantene er interessert i både fotball og idrett generelt, noe som kan gjøre at det er stort å bare få være en del av "fotballsirkuset". At man ved å arbeide frivillig for klubben sin, får muligheten til å oppleve toppfotballen fra innsiden.

Kåre: "Nei, det har vel mye av det samme som meg at de synes det er gøy å komme på banen og delta i humleboret for å si det sånn, på kampene".

Martin: "Så da får du en følelse av at du er med i det her, jeg tror det er det som driver meg altså, jeg vet ikke".

I tillegg til disse immaterielle godene som de frivillige får for sin innsats for klubben, får de frivillige også materielle goder. Som vi så ovenfor kunne for eksempel Petter ordne billetter

og pølser til sønnen sin og hans kamerater. Med tanke på hvor mye de frivillige gir av sin tid og ikke får betalt for det arbeidet de gjør, er det ikke rart klubbene velger å gi noe tilbake til sine frivillige. Klubbene arrangerer en eller flere fester for de frivillige i året, gir sesongkort/billetter, plagg med klubbemblem og lignende. Vi har sett tidligere i analysen at informantene har en forkjærlighet for klubben de arbeider frivillig for, det kan derfor tenkes at informantene ser på gratis adgang til hjemmekampene som en slags betaling/lønning. På spørsmål om hvilke fordeler de får ved å arbeide frivillige for sin klubb, er det flere som trekker frem det med billetter til klubbens hjemmekamper. Eller hvis de har sportslig suksess og spiller seg frem til cupfinalen:

Kjell: "Sånn at hvis det er noe, så klarer jeg alltid å.. Altså, cupfinalen og. Vi fikk så og så mange billetter og sånn, men jeg visste jo det at jeg klarte å ordne en eller to til. Så det er sånne ting".

Av sitatet under kommer det også frem at de også får rabatter ved klubbens sponsorer og samarbeidspartnere:

Per: "Nei, ikke noe spesielt. Hver gang vi har fått lov til å.. Spilt oss frem til cupfinale, da har vi fått fordel for at vi.. Med billett da, det er det, men ikke noe sånt ellers. Vi har noen fordeler med hensyn til noen rabatter og få kjøpe forskjellige ting hos forskjellige sponsorer og samarbeidspartnere. Business to business delen, det har vi".

Og om de er forhindret fra å arbeide på hjemmekampene, som for eksempel ved sykdom, får de fortsatt gratis adgang til kampene:

Ulrik: "Så da jeg var igjennom en sykdomsperiode lenge og ikke kunne jobbe, men gjennom det der jeg har, som sikkert er i andre klubber også, men sånn at man får.. kort for å komme inn på kamper, da var jeg og så på en del kamper uten at jeg jobbet og var i gang igjen først når man da er klar igjen og det er noe".

I tillegg til å få fordeler med adgang og billetter til seriekamper og eventuelle cupfinaler, kan de frivillige også få bedre plasser enn hva betalende tilskuere kan få tilgang til. Dette illustrert ved Petter:

"Ja ja, som sagt så står jeg midt i mellom benkene, så jeg har jo beste posisjonen av alle, rett og slett. Også da jeg var på presse, i pressegruppa som sånn pressevert så står man jo på pressetribunen, og der er jo det også perfekt utsikt".

De aller fleste av informantene i denne studien får sett kampene mens de arbeider frivillig, selv om noen få ikke får sett hele kampen. Til de frivillige som fikk sett kampen, ble det stilt

spørsmål om de fortsatt ville arbeidet frivillig dersom de ikke fikk sett kampen. Noen av svarene på det var:

Monica: *"Nei, he he. Nei".*

Ola: (Lang tenkepause) *"Nei, nei".*

Gunnar: *"Nei".*

Petter: *"Nei.. Nei, det tror jeg ikke. Da ville jeg heller sittede hjemme og sett den på TV altså. Det er jo ingen som gjør det, nesten ikke da, det er noen få".*

Disse sitatene viser at det å få sett hjemmekampene til klubbene de arbeider frivillig for er veldig viktig, noe man kan se i sammenheng med at de er supportere av klubben. Og det at flere av utsagnene er såpass korte som de er kan tyde på at det for dem er en stor selvfølge de må få sett kampen for at de skal arbeide frivillig. Noen av forklaringene på hvorfor de ikke ville arbeidet frivillig hvis de ikke fikk sett kampen var:

Gunnar: *"Nei, det er fordi at det er jo litt av belønningen å jobbe frivillig at du faktisk får se kampen, det er veldig få som gidder å jobbe uten å få noe verdens igjen for det, så det hadde jeg ikke. Det er litt av kriteriene".*

Per: *"Vet du hva, når du sier det så.. da tror jeg ikke jeg hadde gjort det. Jeg er så engasjert rundt og så for å se så, det hvis jeg hadde blitt satt til å passe på en dør for å si det sånn, uten.. Da tror jeg jeg hadde sagt nei. Og det merker vi at på sånne oppgaver, så får vi ikke folk til å gjøre den jobben".*

I sitatet over ser vi også at Per forteller at klubben har problemer med å skaffe frivillige til arbeidsoppgaver som gjør at man ikke får sett kampene. Disse sitatene viser hvor viktig informantene synes det er å få sett kampen, og det kan tyde på at de hadde vurdert kostnadene ved vervet som større enn fordelene dersom de ikke fikk sett kampen. Noe som betyr de ikke ville arbeidet frivillig for klubben. Dette er noe man kan se i sammenheng med Wollebæk., (2014) sin studie som viste at kollektivistiske frivillige med interesse for idretten hadde arbeidsoppgaver ute på arenaen under konkurransene, mens de refleksive frivillige hadde arbeidsoppgaver tilknyttet støttefunksjoner som pressearbeid, vertskap og IKT. Det er imidlertid også informanter i denne studien som ville arbeidet frivillig selv om de ikke hadde fått sett kampen. Lillian forteller:

Lillian: *"Jeg vurderte egentlig å flytte meg opp på VIPen, fordi vi har utvidet VIPen, den er bygget ut sånn at jeg vurderte egentlig å spørre om ikke jeg kunne få lov til å bli plukket ut til å være der. Men så var jeg litt for treg også ble det bare ikke sånn, for da hadde jeg ikke fått sett noe kamp heller, men det er klart, det er gulroten selvfølgelig å få lov til å se kampen, jeg må innrømme det".*

Selv om hun fortsatt ville arbeidet frivillig for klubben ser hun på det å få sett kampen som et veldig fint gode, noe som også Marie er enig i. Etter hun tidligere i intervjuet snakket om at det å få sett kampen er et gode forteller hun at hun også ville arbeidet frivillig for klubben selv om hun ikke hadde fått sett kampene, noe som kan tyde på at hennes kjærlighet for klubben overstiger hennes behov for å få sett kampene:

Marie: *"Ja, det tror jeg. Tror nok jeg ville gjort det uansett, men det er jo, det er ikke sikkert alle ville gjort det. Jeg gjør det jo fordi at jeg har en veldig sterk kjærlighet til klubben og ønsker å bidra med noe".*

De frivillige får også plagg med klubben. Dette kan være en A-lagsdrakt, arbeidstøy- eller fritidsklær med klubbemblemet på:

Gunnar//: *"og vi får jo, altså i fjor så fikk vi en A-lagsdrakt og får jo noe utstyr og litt sånn klær da, som også kan brukes på privaten. Så du får jo litt igjen for det".*

Per: *"For et par år siden, han som ble sportslig daglig leder, han var så fornøyd med altså oss frivillige, så alle sammen fikk en drakt. Altså, det er ikke mye, men det der husker jeg han sa hvordan han la det frem og den på en positiv måte, at alle sammen kan gå i supportershopen og hente seg en drakt. Sånne ting det setter jeg utrolig fin pris på, det ble tatt veldig godt i mot".*

Dette er noe man kan se opp mot Treuren (2009) sitt begrep om instrumentell motivasjon. Det Treuren legger i begrepet instrumentell motivasjon innenfor frivillighet et at man bruker sitt frivillige verv for å oppnå fordeler. Disse fordelene kan være materielle goder som gjenstander og adgang til arrangementet eller at man får fordeler innenfor arbeidslivet.

Det at de klærne de får ikke nødvendigvis går an å få kjøpt i klubbshopen, gjør at de frivillige setter ekstra pris på plaggene. Dette kan henge sammen med at de synes det er stas å få oppleve klubben og toppfotballen fra innsiden, at man blir en del av det indre miljøet:

Kjell: *"Det er klart at det er litt ekstra og man vet at dette er ikke noe som man bare kjøper. Det synes jeg blir litt spesielt det plagget vi får".*

På spørsmål om hvilke fordeler informantene fikk ved sitt frivillige verv, var det også en av de frivillige som trakk frem det med å føre opp vervet på CVen sin. I henhold til det Treuren (2009) legger i begrepet instrumentell motivasjon, kan det illustrere det å oppnå fordeler i arbeidslivet.

Ola: "Kan hende det kan være greit å ha på CVen hvis du gjør det selv, hvis du gjør det bra. Jeg vet ikke, aldri benyttet meg av det og fått prøvd".

Da det ble spurt om de frivillige førte opp sitt frivillige verv på CVen sin, kom det frem at informantene var veldig delte om dette. Noen hadde aldri hatt bruk for det og aldri tenkt tanken, mens andre ikke hadde hatt bruk for det enda men ville gjort det dersom de skulle søke seg jobb. Så var det de som allerede hadde ført dette opp på CVen sin. Med unntak av én frivillig, var samtlige av informantene som svarte at de ikke hadde ført det frivillige vervet sitt på CVen sin, over 70 år. De yngre frivillige som fortsatt hadde flere år igjen i arbeidslivet var langt mer positiv til å bruke sitt frivillige verv i jobbsøking, noe man kan se i sammenheng med at refleksive frivillige gjerne er yngre (Wollebæk et al., 2014). Da det ble spurt om de førte opp sitt frivillige verv på sin CV var noen av svarene:

Per: "Ja, det har jeg gjort. Både si det med hensyn til, ikke minst trener, det å ha vært trener, både håndball og skihopping. Det med hatt det sånn som.. Både som vaktstjef og som sikkerhetssjef, det er en ganske krevende jobb. Et krevende ansvar. Det å.. At du har det på CVen din, at du har vært frivillig sånn og sånn og sånn og sånn, det føler jeg vel at de fleste har vært med på det, setter opp".

Petter: "Ja, alltid".

Ulrik: "Ja, har vel.. Ja, jeg gjør jo det. Hvis det er behov for det så vet jeg at jeg kan bare bruke klubben som referanse sånn sett. Jeg har ikke hatt bruk for det til nå, men det er jo greit å ha det i bakhånd sånn i tilfelle hvis det skulle være behov en dag".

Selv om ikke alle har hatt bruk for det til nå, er det flere som hevder at de ville gjort det dersom de skulle søkt seg ny jobb:

Lillian//: "skal jeg noen gang søke jobb må jeg få frem hvor mye jeg gjør frivillig også, ja det er jo kjempe viktig".

Monica: *"Nei, men det er fordi jeg ikke har skrevet en CV. Hvis jeg skulle søkt på en ny jobb nå, så hadde jeg sikkert gjort det. Men jeg har ikke gjort det for jeg har ikke søkt en jobb"*.

Den ene informant som har brukt sitt frivillige verv aktivt i jobbsøkingen arbeider faktisk i en relevant jobb i henhold til de arbeidsoppgavene vedkommende har hatt for klubben sin.

Klubbene pleier som regel også å arrangere sosiale samlinger og en eller flere borteturer i løpet av sesongen for sine frivillige. Dette er noe informantene setter veldig pris på og synes er kjekt, og da den ene klubben et år måtte avlyse borteturen uttrykte Petter sin skuffelse slik:

"Når de arrangerer borteturer så er det kult og noen ganger så klarer de ikke det, og da er det sånn (sukker oppgitt) "fikk det ikke til i år nei nei, dårlig ass", så det er litt viktig".

Som vi har sett over får de frivillige både immaterielle og materielle goder tilbake ved å arbeide frivillig for klubbene sine. Samtlige informanter føler de er viktige og gjør en viktig jobb for klubben, noe som klubben viser sin takknemlighet for. Dette kan man se opp mot Winniford et al., i Treuren (2009), ettersom dette kan påvirke de frivilliges selvfølelse.

Pensjonistene i studien ser ut til å verdsette det å gjøre en nyttig jobb. De er ikke lenger aktive i arbeidslivet, men det frivillige vervet gjør at de fortsatt får muligheten til å arbeide. Dette kan illustrere noe av det Clary et al., (1998) legger i begrepet om ferdigheter/kompetanse. Det var også svært stas for informantene å komme nærme spillerne og trenerne, og få oppleve klubbene og toppfotballen innenfra.

Når det gjelder de materielle godene informantene får for å arbeide frivillig, som billetter og adgang til kamp, plagg med klubbemblem og borteturer, kan dette kobles til Treuren (2009) sitt begrep om instrumentell motivasjon. Selv om det ikke ser ut til at det å oppnå materielle goder er et hovedmotiv blant informantene, setter de fleste pris på og verdsetter disse fordelene som deres frivillige verv fører med seg. Det at de frivillige fører opp vervet sitt på CVen sin kan bli sett opp mot Wollebæk et al., (2014) sin beskrivelse av reflekssive frivillige. Dette kjennetegner imidlertid ikke alle informantene, noe man kan se i sammenheng med Wollebæk et al., (2014) som hevder og fant støtte for at den reflekssive og kollektivistiske frivilligheten sameksisterer ved større idrettsarrangement. Men det at det blant annet er såpass viktig for informantene i denne studien å se kampene, kan tyde på at de hovedsakelig er kollektivistiske. Det at de frivillige setter pris på og verdsetter disse godene, kan gjøre at

dette er noe som er med på å bidra til å holde de frivillige fornøyde. I følge Green & Chalip (2004) har forskning vist at hvor fornøyde frivillige som arbeider på arrangement er, har en sammenheng med fordelene de får gjennom sitt frivillige verv.

6.4 Sosiale årsaker

I tillegg til overnevnte fordeler ble det sosiale samholdet blant de frivillige trukket frem i så stor grad at jeg har valgt å vie dette et eget kapittel. Som vi skal se vurderer informantene de sosiale sidene ved deres frivillige verv også som et gode. På spørsmål om informantene følte de fikk noe igjen for å være frivillig, svarte Monica og Kåre:

Monica: *"Mange.. Jeg aldri hadde møtt. Vennskap. Vennskap og det.. Og det er alltid noen du kan være med"*.

Kåre: *"Ja, altså jeg har jo gleden å være i miljøet, det er jo godt miljø og det alltid vært en god tone med hvert fall de som jeg er i kontakt med. Og kommer veldig nærme spillerne når du er på banen, på indre bane hele tiden så både under oppvarmingen også videre"*.

I tillegg til det sosiale miljøet trekker også Kåre frem det å komme nærme spillerne, som vi kan se i sammenheng med de immaterielle fordelene i forrige analysekapittel. Og når Lillian fikk spørsmål om hvilke fordeler hun fikk ved å arbeide frivillig for klubben svarte hun:

"Nei, altså det er ikke veldig mye fordeler sånn sett, men det spørs hva man kaller fordeler da fordi det er noe med betalte fordeler eller om det er god selvfølelse, det å bli sett og få være med i fellesskapet, det er også betaling, det er også en fordel. Jeg blir ikke lei meg og innesluttet av å sitte ensom hjemme, det er vel en fordel, faktisk."

Ola sier følgende om det sosiale ved å arbeide frivillig for klubben:

"Men klubben og miljøet rundt det.. Ja, føler sterk tilknytning for det er så stort samhold, kameratskap fra alle som er der både spillere, ansatte, frivillige. Når vi møtes på kamp så er det sånn alle går og kaller hverandre hei sjef og om du er 20 år eller om du er 80 år, så det er veldig mye sånn.. Ja, fin gjeng da." (...)"Det er dette kameratskapet blant de frivillige. Det er sånn jeg møter han som er arrangementsansvarlig, "hei sjef" "hei sjef" tilbake, ikke sant. Alle sier hei sjef. Det er ingen kranling og drittsslenging, ja der er drittsslenging, men det er sånn vennlig. Sånn fleiping og herjing. Det er samholdet blant de frivillige, det kameratskapet, det er veldig bra".

Per arbeider nå som vakt på kamparrangementene til klubben sin. Han hadde tidligere et mer tidkrevende verv med større ansvar knyttet opp mot kamparrangementene enn det han har nå, men valgte å trappe ned ettersom det tok så mye av hans fritid. Han forteller at det

på det meste så tilsvarte hans verv for klubben opp mot en 20%-stilling, i tillegg hadde Per full stilling i arbeidslivet og en familie å ta seg av. Han forteller:

"Nå har jeg vært med så lenge så, er det noe så.. "skal du ikke snart gi deg, Per?, "nei ja jo, jeg har tenkt til å gi meg, men". Så kommer våren igjen så har du lyst å være med på grunn av miljøet, kjenne.. treffe folk igjen og sånt, helt spesielt".

Dette kan tyde på at informanten har vurdert å slutte med sitt frivillige verv grunnet arbeidsmengden, men at trivselen og det sosiale miljøet heller gjorde han valgte å trappe ned, slik at han fikk være med videre.

Ulrik snakket varmt om det sosiale samholdet blant de frivillige gjennom hele intervjuet, og på spørsmål om hva det var informanten trodde det var som motiverte de andre i den frivillige staben, svarte han:

"Det er, jeg tror det er som jeg har forstått på mange av de så er det, av de som jeg på en måte er mest sammen med så handler det om.. Jeg har nevnt flere ganger nå det med fellesskapet rett og slett, som vi har i frivillighetskorpsset".

Dette er noe som bekreftes av Kåre, da denne informanten fikk spørsmål om hva det var han satt mest pris på med sitt frivillige verv var svaret:

"Det er fellesskapet med kollegaene, ja, rett og slett".

At det sosiale er viktig er noe som bekreftes av Martin:

"Det sosiale er veldig viktig, absolutt".

Klubbene som er med i denne studien har en frivillig stab bestående av drøyt 60 til flere hundre frivillige. Det at det er et så høyt antall frivillige gjør at man kanskje kan tenke seg at det er vanskelig for de frivillige å bli kjent med hverandre, men dette er ikke tilfellet. For at et kamparrangement skal bli vellykket trenger klubbene frivillige blant annet på indre bane, de ulike tribunene, VIP-området og presseavdelingen. Dette kan bety at det kan oppstå mindre grupperinger blant de frivillige med like roller, men klubbene er også flinke til å arrangere sosiale samlinger for de frivillige slik at alle har anledning til å bli kjent med hverandre. Det er derfor lett å forestille seg at frivillige utvikler vennskap seg i mellom, og Ola forteller blant annet:

"Ja, vi er en fast gjeng som møtes en gang i måneden, av frivillige. Er ute å spiser, drikker og ja, møtes rett og slett sånn kompisgjeng da som vi har blitt. Så ja, det er okei".

Selv om det ikke er alle som treffer hverandre utenom kamparrangementene, kan det utvikle seg vennskap som gjør at man gleder seg til hver kamp for å treffe sine venner i den frivillige staben. Den norske fotballsesongen på toppnivå avsluttes som regel i november, før den starter opp igjen medio mars. Dette gjør at de frivillige kan gå en lengre periode uten å treffe de andre frivillige igjen, noe Marie opplever på denne måten:

"Men ellers så møtes vi stort sett når det er kamp, men det er veldig mange som gleder seg til sesongen begynner igjen da for å se igjen alle".

Jonas forteller at han trives svært godt i det frivillige miljøet i klubben, og han forteller også at flere av de frivillige stikker innom klubblokalene selv om det ikke er kamp for å møtes:

"Ja, men jeg liker meg og jeg trives, da er jeg fornøyd. Og det er de frivillige også. Det er mange frivillige som kommer inn her, og tar seg en lunsj og prater litt og så stikker de av gårde igjen".

Lillian kom inn i det frivillige vervet i klubben da hun arbeidet på dugnad på klubbens kamparrangementer, hun forteller hun trivdes så godt at hun synes det var leit da dugnadsarbeidet var ferdig og ønsket å fortsette på kamparrangementene:

"Det det startet med var at fotballaget til eldste sønnen min, vi hadde ansvaret for loddsalget. På, for da, den gangen var det loddsalg på stadion. Så vi hadde loddsalg, til hvor vi fikk noe av fortjenesten selvfølgelig inn til laget som dugnad. Også når det på en måte ebbet ut, så ble det litt leit og da liksom sånn "ja men skal man ikke da være her?"".

Det ser ut til at det sosiale samholdet blant de frivillige er et motiv som står sterkt hos de frivillige i denne studien, og nesten samtlige trakk frem dette som en viktig faktor for deres verv. Norske toppfotballklubber er avhengige av å ha et stort frivillighetskorps for at deres kamparrangementer skal være mulig å gjennomføre, og i disse store frivillighetskorpsene virker det som det har utviklet seg flere vennskap. Det at informantene synes det er sosialt å arbeide som frivillige og at de har fått seg flere venner er noe som er i tråd med Treuren (2009) sitt begrep om solidaritet. Dette kan man også se opp mot kollektivismen, ettersom et av hovedmotivene til kollektivistiske frivillige er det å møte venner (Wollebæk et al., 2014). Selv om tidligere forskning på frivillighet ved episodiske idrettsarrangement har funnet at sosiale årsaker er et viktig motiv blant de frivillige (Farrell et al., 1998; Coyne & Coyne, 2001; Kemp, 2002; Fairley et al., 2007), kan dette tenkes å være enda mer relevant blant frivillige som arbeider på idrettsarrangement som blir arrangert regelmessig. Selv om det å arbeide

på et episodisk idrettsarrangement kan være vel så sosialt som det å arbeide på norske toppfotballklubbers kamparrangement, blir de etter arrangementets slutt spredt for alle vinder til eventuelt neste gang arrangementet vil finne sted. Dette kan derimot være et eller flere år til og nødvendigvis ikke på samme geografiske lokasjon, avhengig av hva slags arrangement det er. Derfor er det ikke gitt at frivillige ved slike arrangement vil arbeide frivillig neste gang det blir arrangert, mens frivillige på regelmessige idrettsarrangement ser hverandre jevnt og trutt over lengre perioder.

Det blir også trukket frem at de frivillige har felles interesser gjennom laget:

Marie: "Vi har jo veldig, veldig hyggelig miljø, det er veldig mange like men forskjellige mennesker som brenner for det samme som gjør at vi har et veldig godt miljø og det er en veldig stor frivillighetsånd i byen generelt. Som ja, gjør at mange forskjellige mennesker samles og har et veldig godt samhold fordi alle interesserer seg for det samme, alle vil at det skal være en god atmosfære på stadion og at ting skal gå knirkefritt for seg".

Monica: "Du blir så godt kjent på en måte, for det er ikke sånn.. Du blir veldig godt kjent med de på jobben din også, men der skal du ofte være litt sånn ordentlig og ja.. Men der er det på en måte, der har du dette brennende felles at "å i dag skal vi vinne", og når vi vinner eller scorer så er det klemming og det er, sant. Du blir så glad i dem på en måte. Det er liksom, alle har klubben i hjertet og ja. Det er bare en sånn felles ting da".

Dette er noe som kan være en medvirkende årsak til hvorfor de frivillige trives så godt sosialt. De kommer til en sosial arena der det finnes mange likesinnede med like interesser. Dette er noe som også har kommet frem i en annen studie. Williams et al., fant at det å sosialisere seg med mennesker med samme interesser var et viktig motiv blant frivillige under et vinteridrettsarrangement (Reeser et al., 2005).

Som det har kommet frem trives de frivillige godt sosialt, dette virker å være et av informantenes hovedmotiv. Med tanke på hvor mange mennesker som arbeider frivillig for klubbene i denne studien, er det lett å forestille seg at ikke alle har en like stor sosial omgangskrets privat. Dette kan bety noen frivillige arbeider frivillig for å forhindre ensomhet. Dette kan gjelde mennesker i alle aldre, men er kanskje særlig aktuelt blant eldre og pensjonister. Som Ola forteller:

"Sånn som de eldre så vet jeg det, altså der er mange eller hvert fall flere som er enkemenn, og for dem er jo dette her livet. De går jo der hele dagen, ikke bare på kampdag. De går jo der og gjør småarbeid hele.. Fra formiddagen til ja, altså.. Det er livet deres rett og slett."

Ola er selv enslig, og forteller om det ikke hadde vært for det frivillige vervet ville det vært en tomhet i hverdagen hans:

”Nei, det er.. Jeg føler det.. Hvis jeg ikke hadde gått på annenhver søndag, så hadde jeg fått en tomhet i denne søndagen. Et eller annet som manglet, merker det nå når sesongen er over, ikke sant. Første helgen så, er det jo ingenting som skjer, ikke sant. Det blir en sånn tomhet på en eller annen merkelig måte, men samtidig så er det deilig å ha fri og ikke ha noe.. Så du har litt dårlig samvittighet hvis du ikke stiller på en kamp, jeg vet ikke hvorfor for det er jo helt frivillig. Du har ingen.. Du får ikke betalt noe som helst og.. Det hadde vært litt rart hvis ikke. Hvis jeg hadde hoppet over og tatt fri i to måneder, det hadde ikke gått an det, da blir det så tomt”.

De fleste av informantene uttrykker lite om dette, noe som kan bety dette ikke er en særlig aktuell problemstilling. Men det kan også bety at det at de frivillige trives så godt sosialt som de gjør i det frivillige vervet, rett og slett kan gjøre at frivillige som kanskje ikke har et stort sosialt nettverk utenom ikke føler seg ensomme. Som Lillian sier:

Lillian: ”Ja ja, altså jeg tenker frivillighet det kan være hva som helst og hvor som helst. Vel så viktig det å få folk ut av ensomhet og få de inkludert og få de inn i et fellesskap, som om at de skal gjøre så fryktelig mye, men da blir det en verdi for begge”.

I følge Gammelsæter & Solenes (U.D.) har egobeskyttende motivasjon vært et av motivene som har gått igjen i tidligere forskning på frivilliges motivasjon. Dette motivet dreier seg om å beskytte seg selv mot negative følelser og redusere skyldfølelse. Innenfor frivillighet kan dette motivet redusere en eventuell skyldfølelse over både personlig anliggende årsaker og det å være bedre stilt enn andre (Clary et al., 1998). Ut i fra resultatene på denne studien er det lite som tyder på at dette motivet er gjeldende blant informantene. Det var heller ingenting som tydet på at informantene var motivert av skyldfølelse av å være bedre stilt enn andre. Det kan tenkes at årsaken til det er at de som eventuelt har denne følelsen, velger å arbeide frivillig for andre organisasjoner som kanskje bidrar ovenfor de som er dårligere stilt.

Man kan se på det slik at godene man får ved å arbeide som frivillig hos en norsk toppfotballklubb blant annet er vennskap, sosiale samlinger, det å komme på innsiden av toppfotballen, nærhet til spillerne, gratis adgang til kamp, fordeler med billetter og klubbklær. Men det er ikke bare fordeler det fører med seg å arbeide frivillig for en norsk toppfotballklubb. Den norske fotbolls sesongen går over store deler av året, det går dermed en del tid og helger til dette i løpet av et år. Det at man skal arbeide frivillig for klubben i

løpet av helgen kan forhindre en fra å gjøre en del andre ting, som for eksempel å reise vekk en helg sammen med familien. Er det slik at de frivillige vurderer godene de får gjennom sitt verv som så store at det kompenserer for tidsbruken? Dette vil det bli sett nærmere på i neste kapittel.

6.5 Lønn/frihetsfølelse

Selv om de frivillige uttrykker at de setter pris på de immaterielle og materielle godene deres frivillige verv medfører seg, betyr ikke dette nødvendigvis at de ønsker å bli lønnet for arbeidet de gjør. Noen av informantene trekker nemlig frem at de ikke ville arbeidet på kampdag for klubben sin dersom de mottok økonomisk kompensasjon for det. Monica forteller:

Monica: "Men det var dette jeg satt og tenkte på hvorfor, og da kom jeg på: jeg hadde faktisk aldri vært der hvis det var betaling. Det høres litt sykt ut, men det hadde blitt litt for nedverdiggende. For da er det omtrent sånn at "Å ja, du er nødt til å jobbe der på søndager ja". Altså, det blir litt sånn. Så istedenfor for at det er sånn, så er det at du faktisk gjør en god gjerning. Og det er mye viktigere. Jeg tror det er mye viktigere for folk".

Dette sitatet tyder på at informanten setter det å gjøre en god gjerning fremfor det å få betalt for jobben hun gjør for klubben. At det hadde blitt sett på som å ta en ekstrajobb i helgene for å få inn ekstra penger til husholdningen, noe Monica hadde følt som nedverdiggende. Hun er ikke alene om å ha denne tankegangen om temaet. I den ene klubben var dette temaet oppe til diskusjon, men de frivillige ønsket ikke å motta betaling for jobben de gjorde:

Per: "Vi hadde det på trappene for en del år tilbake. At vi skulle få en viss type godtgjørelse for jobben vi gjorde, men så var vi ikke så veldig interesserte i det. Vi ville heller gjøre det, den delen sånn som vi har gjort det hele tiden som vi gjør i dag".

Og får støtte fra Ulrik:

"Bare det å få en klapp på skulderen "takk for innsatsen" liksom, det er mer enn nok sånn sett for mitt vedkommende. Også at det er enkelte sammenhenger at man får litt økonomisk kompensasjon, det er så, men det er ikke det som motiverer. Da kunne man jo gjort noe helt annet".

At det holder med en takk og takknemlighet er noe som Jonas er enig i:

"Ja, jeg liker meg veldig godt her. Og som jeg sa i sted, så er det der.. Takknemligheten du får tilbake. Bare et nikk eller noe sånt og bare et klapp på skulderen og det betyr at okei, du har gjort en bra innsats og sånn de er fornøyd. Da.. Det synes jeg er okei, jeg er ikke på jakt etter kroner og ører og sånne ting, det interesserer ikke meg, det får andre styre med".

Som det kommer frem av disse sitatene ytrer enkelte av informantene at de ikke ønsker å få betalt for arbeidet de gjør for klubbene. Dette er noe man kan se opp mot Titmuss (1970) som innen blodgivning viste hvordan profitt og kommersialisme i enkelte land drev ut den frivillige blodgiveren. Det at det ble penger involvert innenfor blodgivning undertrykte blant annet det altruistiske elementet i gjerningen.

Informantene i dette studiet har uttrykt at de ønsker å hjelpe klubbene, noe som kan forstås som en altruistisk handling. Dersom de mottok betaling, ville de ikke lenger ha hjulpet klubben på samme måte som de gjør ved å arbeide ulønnet. De ville da vært arbeidstakere, og klubben ville vært en arbeidsgiver. Det kan tenkes dette ville tatt bort noe av gleden ved å arbeide for klubben. Det at informantene i denne studien er opptatt av klubben og idretten kan gjøre at de heller ønsker at klubbene bruker penger på å ta nye steg, fremfor å lønne de frivillige. Dersom klubbene tilbød lønn til de som arbeider frivillig på deres kamparrangement, kan man tenke seg at toppfotballklubbens frivillighetskorps ville vært bestående av en høyere andel mennesker med ekstra behov for penger. Som for eksempel studenter eller de med behov for noen kroner ekstra. Dette kan man se i sammenheng med at mennesker fra lavere samfunnsklasser donerer blod som følger av det ble innført betaling (Titmuss, 1970). Det er også nærliggende å tro at andelen av refleksive frivillige motivert av ytre årsaker ville økt. Dersom de frivillige hadde mottatt lønn for arbeidet de gjorde, ville det nok også medført flere plikter enn de har i dag. Monica forteller:

"Så jeg tror hvis de hadde begynt med sånn lønnegreier der så hadde de mistet veldig mange folk. Jeg hadde ikke syntes noe om det. For da måtte det tilfellet vært 500 kr timen, altså forstår du? Og det er jo ikke, ja. Og da må du også yte. Da må du være på jobb hver dag, altså hver gang det er kamp da. Og det er jo enkelte der som nesten du ser der bare noen få ganger for eksempel, og det hjelper jo på det og, ikke sant? Ikke sant, men de hadde jo sikkert.. Fordi folk er i forskjellige faser og har tusen ting å gjøre, noen er på sjøen så de er der kanskje fire uker da er de der, også er de vekke i fire uker, ikke sant. Og de gjør en kjempeinnsats de fire ukene, men hvis det hadde vært en jobb så kunne de jo ikke gjort det".

Og presiserer:

"For det at, hvis du får betalt for det så føler du at du må jo faktisk gjøre noe veldig bra, du må faktisk være veldig flink".

Samtlige av informantene er enten ute i arbeidslivet, eller har arbeidet gjennom hele sitt liv. Når man er arbeidstaker har man en del plikter og krav stilt til seg, men når man har tatt på seg et frivillig verv på en norsk toppfotballklubbs kamparrangement, har man langt færre plikter å forholde seg til. Som arbeidstaker er man pliktig til å møte opp på jobb etter det som er spesifisert i arbeidsavtalen, men organiseringen rundt frivillighetskorpsene er langt mer fleksibel. Selv om enkelte toppfotballklubber opererer med man må være tilstede på et visst antall kamper, er frihetsfølelsen og autonomien langt større. Dersom de frivillige av en eller annen årsak ikke kan eller orker, kan de ta seg fri uten å gi noen form for beskjed, selv om dette avhenger av hvilken rolle du har som frivillig. På spørsmål om hvor mange kamper i året Monica arbeider frivillig på er svaret:

"Jeg er der på alle. Og hvis, det var også en ting jeg tenkte. Hvis det hadde vært en jobb, så hadde jeg aldri villet tatt på meg en jobb der jeg må være der på alle kampene. For hvis jeg ikke kan. For det jeg er der for jeg ville vært der uansett. Men i en jobb, så er det stort sett søndager eller lørdager.. Og da vil ikke du jobbe. For hvis du plutselig blir invitert en plass eller ja.. Så vil du ikke begynne å bytte og få andre til å komme å ta jobben din, og det er veldig greit når du er frivillig. Du trenger ikke en gang å si ifra".

Før hun fortsetter:

"Men det er også en ting, hadde det vært en jobb så hadde jeg aldri villet hatt den da heller, for da blir man så mye mer pliktig til ting. Da må du på en måte vær der hver kamp da, på en måte, og det må ikke vi. Men selv om jeg ikke må så er jeg der stort sett alltid, men det kan være en konfirmasjon det kan være sånne ting som skjer og da kan ikke du være der. Og da har jeg tenkt "nei, jeg vil aldri ha en lørdag/søndag jobb" Plutselig kan du bli syk, sant ett eller annet. Så vet du bare at du trenger ikke å stille opp for det er ingen som blir sure for det".

På spørsmål om den følelsen av frihet er viktig for henne selv om hun stort sett er tilstede på alle kampene, er dette noe hun svarer bekreftende på. Og denne friheten er det flere av informantene som ønsker å ha:

Jonas: *"Du er ikke noe sånt, i dag må du. Nei, det liker jeg ikke, det har jeg gjort i 53 år i arbeidslivet. Så det var.. Ja".*

Informanten fortsetter å fortelle om sitt frivillige verv, og følger opp:

Jonas: *"Friheten er, den friheten den vil jeg ha. Og det hadde jeg ikke før, for jeg har jo vært senterleder i butikk i sentrum da, så det holder".*

Disse sitatene er noe som Per kjenner seg igjen i:

Per: *"At du har en glede av å kunne gjøre noe frivillig i forhold til kanskje det å bli tvunget til".*

Per er tidligere vaktstjef og sikkerhetssjef i Klubb 2, noe som gjorde han hadde større forpliktelser og ansvar enn det har han som "ordinær" vakt den dag i dag. Selv om informanten er på de aller fleste kampene, føler han en større grad av frihet nå når han har trappet litt ned:

"Før så var jeg på mer eller mindre alle kamper, sånn både som vaktstjef og sikkerhetssjef. Kanskje en eller to kamper, når du hadde ferie. Nå har jeg nok et litt mer avslappet forhold til det. Vi har en hytte som vi er veldig glad i, når vi er der så, i sommerferien så reiser jeg ikke hjem nå til hver kamp, det gjør jeg ikke. Vi er jo en gruppe, så det er jo andre som går inn og tar den, si vi fordeler oppgavene da. Vi har ansvaret for spillertunell og indre bane, det har vi, og det er flere som kan.. Altså går inn og tar den oppgaven. Nå er jeg ikke noe spesielt, det gjør meg ikke noe om jeg sier "du, neste gang så kommer jeg ikke", før så var det mye tyngre. Men at jeg er på 90 % av hjemmekampene, ja".

På spørsmål om det er noen arbeidsoppgaver han liker bedre enn andre svarer han:

Per: *"Nei, jeg synes.. Der jeg er nå synes jeg det er veldig avslappende og fint. Når var som en vaktstjef og ikke minst som en sikkerhetssjef så hadde du et langt, langt større ansvar. Det at du skal ha et antall mennesker for å besette de forskjellige plassene. For å få en, si komplett.. Altså, at vi har folk på alle posisjoner, så var vi avhengige av å ha godt over hundre personer, og det er vanskelig å skaffe".*

Da Gunnar fikk det samme spørsmålet, var svaret:

"Nei, hva skal jeg si. Nei, egentlig ikke. Jeg har vel funnet ut at jeg har den fineste jobben av alle på stadion. Fordi at jeg er såpass fri som jeg er".

Da følelsen av frihet ble diskutert med Monica, ble det stilt spørsmål om hun trodde den litt uformelle måten å organisere frivilligheten på er med å bidrar til at flere ønsker å arbeide frivillig, og svaret var:

"Ja, hvert fall at flere blir. Kanskje ikke så veldig mange som kommer, fordi du må på en måte gjøre en innsats selv. Men hvert fall de som kommer dit, blir der. Og det er jo viktig".

Disse sitatene tyder på at informantene setter pris på denne friheten, at de ikke *må* møte hver eneste kamp, selv om de aller fleste er på nesten samtlige kamper. De har mange plikter knyttet til seg ellers i livet, men dette gjør de av egen fri vilje. De føler ikke de *må* noe som helst, og dette er noe som informantene verdsetter. Selv om det kanskje ikke er et motiv for å komme inn i frivilligheten, kan dette absolutt føre til å beholde flere av de frivillige man allerede har. Dersom noen føler det har blitt litt mye for dem, går det an å

finne en ny rolle til de som er mindre tidkrevende og innebærer mindre ansvar. På denne måten beholder man også kompetanse innad i frivillighetskorpset fremfor å la den gå til spille. Om man skal se på dette i lys av sosial bytteteori, kan dette bety at de frivillige ikke vurderer tidsbruken som medfører vervet som noen stor ulempe. At fordelene man får av å arbeide frivillig overstiger ulempene.

7.0 Avslutning: oppsummering av sentrale resultater og funn

Dette studiets datamateriale viser at de frivillige har hatt ulike veier inn til sitt frivillige verv. Noen av informantene ble dratt med av venner og bekjente, mens andre ble kontaktet direkte av klubben. Det var også de som selv tok kontakt med klubben og forhørte seg om mulighetene for å arbeide frivillig, og noen meldte sin interesse til klubbene etter de hadde sett at det ble søkt etter frivillige i lokalavisen. Andre kom inn som frivillig gjennom å ha arbeidet på dugnad på hjemmekampene, men for noen var det å arbeide frivillig for klubben en familietradisjon. En av informantene var også en del av en gjeng som bestemte seg for å trå til og hjelpe med det de kunne da klubben hadde en vanskelig periode.

De fleste frivillige i denne studien ser på seg selv som supportere av klubben de arbeider frivillig for. Det ser ut til at deres følelser for klubben gjør at de ønsker å være med å bidra. Dette kan bety at de norske toppfotballklubbene har gode forutsetninger for å rekruttere frivillige, siden de har såpass mange supportere og tilskuere på hjemmekampene sine. Som vi så over hevder Monga (2006) at altruisme er en viktig faktor bak frivilliges beslutning om å arbeide frivillig på arrangement. De frivillige opplever det som at de er med å bidrar og hjelper til med noe de har en spesiell tilknytning til, noe som blir en annen type altruistisk gjerning enn det å hjelpe trengende. I tillegg til at informantene er supportere av klubben, er de også interessert i fotball og idrett generelt. I følge Love et al., (2011) kan dette føre til trivsel og påvirke deres intensjoner om å arbeide frivillig i fremtiden positivt. Dette kan man se i sammenheng med at informantene i denne studien gir uttrykk for å trives, og at de har arbeidet frivillig såpass lenge som de har gjort.

Man kan se på forholdet mellom de frivillige og klubben som et gjensidighetsforhold. Ved å arbeide frivillig på klubbens kamparrangement gjør man en viktig jobb for klubben, og for dette får man både immaterielle og materielle goder tilbake. De vet at de er viktige for klubbene, og klubbene er flinke til å vise sin takknemlighet overfor de frivillige. For de eldre frivillige virker det som om selve jobben de gjør er det viktigste, at de ved å arbeide frivillig fortsatt får vist at de "duger" og de er i stand til å gjøre en god jobb. At de frivillige også er supportere av klubbene og interessert i fotball, gjør at de opplever det å komme nærmere spillerne og være en del av "fotballsirkuset" som et gode. Ettersom de frivillige er tett på spillerne over tid, har enkelte også utviklet relasjoner til spillerne. Dette kan tenkes å være

unikt på slike regelmessige idrettsarrangement, ettersom man ikke får tid til å utvikle slike relasjoner med utøvere på episodiske idrettsarrangement.

Ettersom klubbene er såpass avhengige av frivillige for å kunne arrangere hjemmekamper, får de frivillige enkelte materielle goder for jobben de gjør. Disse virker ikke å være noe som motiverer i seg selv, men de blir likevel sett på som en positiv anerkjennelse. Det å få sett kampen virker derimot å være svært viktig, og flertallet av informantene sier at de ikke ville arbeidet frivillig dersom de ikke fikk sett kampen. Dette kan man se opp mot at de er supportere av klubbene, og at de da ikke hadde fått anledning til å følge laget sitt.

Det fremste motivet blant de frivillige virker imidlertid å være de sosiale faktorene ved det frivillige vervet. Nesten samtlige informanter trekker frem det sosiale samholdet de har innad i frivillighetskorpene. Det at de frivillige er supportere av klubbene, og at de er idretts- og fotballinteresserte, kan gjøre at de opplever det som å komme til en sosial arena med mange likesinnede med like interesser. Det kan tenkes at frivillige ved slike regelmessige idrettsarrangement som dette i større grad er motivert av sosiale årsaker enn de som arbeider på episodiske idrettsarrangement. Etter episodiske idrettsarrangementers slutt, forsvinner de frivillige igjen hver til sitt. På regelmessige idrettsarrangement som dette ser man de andre frivillige jevnlig gjennom store deler av året, og informantene uttrykte også at de gledet seg til sesongstart og til å se de andre frivillige igjen.

Flere av de frivillige gir uttrykk for at de ikke ville arbeidet frivillig for klubben dersom de mottok økonomisk kompensasjon. Det blir nevnt at dette kunne bli sett på som nedverdiggende, at det hadde blitt sett på som at de måtte ha en ekstrajobb for å få økonomien til å gå opp. Det virker som om informantene setter det å gjøre en god gjerning høyere enn det å få betalt for jobben de gjør. Dersom de hadde mottatt lønn hadde de ikke hjulpet klubben på samme måte som det de gjør nå, og dette kunne tatt bort noe av deres glede ved å arbeide for klubbene. At det hadde tatt bort fokuset fra det å hjelpe klubben i sitt hjerte. Dersom dette hadde blitt innført er det nærliggende å tenke seg at andelen av mennesker med ekstra pengebehov, og mennesker som ikke er så opptatt av klubben, hadde økt. Og at andelen av supportere som gjør det for å hjelpe klubben sin hadde minket. Med tanke på kostnadsbesparelsen frivillige medfører seg (Chalip, 1999; Solberg, 2003; Warner et al., 2011), ville dette også ført til økte utgifter for klubbene.

Selv om man får en del goder, både immaterielle og materielle, ved å arbeide som frivillig hos norske toppfotballklubber, fører det frivillige vervet ikke med seg bare fordeler. Man arbeider annenhver helg gjennom store deler av året, noe som er relativt tidkrevende for mennesker med jobb og barn i familien. Det frivillige rundt kamparrangementene er derimot ganske uformelt organisert. Selv om de frivillige som regel møter opp på hver eneste kamp, *må* de ikke gjøre det. Dersom de ønsker å ta seg fri en helg kan de helt problemfritt gjøre dette, og alle trenger ikke en gang å gi beskjed. Denne friheten er noe som informantene setter veldig stor pris på. Hadde de derimot mottatt lønn for arbeidet de gjør, hadde de ikke hatt denne friheten. De hadde fått langt flere plikter knyttet til det frivillige vervet. Dette er med å gjøre at de ikke ønsker å få betalt for arbeidet de gjør. Dette er noe som kan føre til at man beholder frivillige lengre, og dermed beholder verdifull kompetanse i den frivillige staben over lengre perioder.

Informantene i denne studien virker hovedsakelig å være kollektivistiske. De gir uttrykk for å være indre motivert. De er opptatt av idretten og klubben de arbeider frivillig for, det er viktig for dem å få sett kampene og de er motivert av det å møte venner. Dette er noe man kan se opp mot den tradisjonelle og kollektivistiske frivilligheten (Wollebæk et al., 2014). Det er lite som tyder på at informantene i denne studien er refleksive. Det eneste som kan minne om refleksivitet er det at de fleste frivillige fører opp sitt frivillige verv på CVen sin, men dette blir sett på som å være en positiv sideeffekt og er ikke i seg selv tilstrekkelig til å vurdere informantene som refleksive. Hadde de vært motivert av å arbeide frivillig for klubbene for å dra nytte av dette innenfor arbeidslivet, hadde de neppe arbeidet såpass lenge for klubbene som de faktisk har gjort.

De frivillige gir også uttrykk for å sette frivillighet høyt. Hele 10 av de 12 frivillige arbeider frivillig også andre steder, både innen og utenfor idretten. Det virker som informantene er opptatt av å være med å bidra med noe positivt for andre, noe som er i tråd med Horton-Smith sitt begrep om altruisme (Treuren, 2009). Enkelte av de frivillige nevner også at de ønsker å lære verdien av frivillig arbeid videre til sine barn, at de har en historie med frivillighet i familien og de ønsker å videreføre dette. I følge Treuren (2009) gjelder motivet solidaritet ikke kun sosiale årsaker, men også det å vedlikeholde samfunnsmessige og familiære tradisjoner. Og det å vedlikeholde tradisjoner er også noe som blir inkludert i begrepet om kollektivism (Wollebæk et al., 2014).

Men hva er det som gjør at det er tradisjonelle og kollektivistiske frivillige i dette utvalget fremfor de mer moderne og refleksive? Wollebæk et al., (2014) hevder at høyprofilerte idrettsarrangement er så godt som skreddersydde for den moderne og refleksive frivillige, blant annet fordi det frivillige arbeidet er tidsbegrenset. Det å arbeide som frivillig på kamparrangementene til en norsk toppfotballklubb innebærer å arbeide flere helger gjennom store deler av året, det kan derfor tenkes at denne typen idrettsarrangement er for tidkrevende til at refleksive frivillige ser på det som en god måte å opparbeide seg humankapital og sosial kapital på. At det for dem er mer aktuelt å jobbe på et idrettsarrangement med kortere varighet for å "bli ferdig med det". Dette er noe som kan stemme overens med at frivillighet tradisjonelt har blitt sett på som et krevende og livslangt engasjement, mens den nyere formen fremstår som mer midlertidig, sporadisk og mindre bindende (Hustinx & Lammertyn, 2003).

Når det gjelder de sosialpsykologiske motivene ser det ut til at informantene er motivert av altruistiske årsaker, da i form av å hjelpe klubben. Det kom også frem at de frivillige føler en personlig tilknytning til klubbene de arbeider for og assosierer seg med de, i tillegg til at de ønsker å være med på sørge for at kamparrangementene blir vellykket. Dette er noe som er i overenstemmelse med det Treuren (2009) legger i begrepet assosierende-støttende motivasjon. Blant de eldre frivillige ser ferdigheter/kompetanse ut til å være et motiv, i form av å arbeide og gjøre nytte for seg. Det virker ikke som informantene er motivert av instrumentelle motiver, men de verdsetter og setter pris på de materielle fordelene som hører med til vervet. Ettersom de frivillige rangerer de sosiale sidene ved vervet såpass høyt, er det Treuren (2009) legger i begrepet *solidaritet* et sterkt motiv. De resterende sosialpsykologiske motivene ser ikke ut til å være like aktuelle blant informantene i denne studien.

Ut i fra resultatene fra denne studien kan det være lurt at norske toppfotballklubber legger stor vekt på de sosiale sidene ved det å arbeide frivillig når de forsøker å rekruttere nye frivillige arbeidere. Det kan også lønne seg å informere om at klubbene er helt avhengige av frivillige for å kunne arrangere hjemmekamper, noe som kan nå frem til supportere som ønsker å hjelpe klubben sin på en eller annen måte. Dersom de søker frivillige til roller som får sett kampene, bør dette opplyses om. Samt at man får komme nærmere spillerne og oppleve klubben og toppfotballen fra innsiden. Dersom klubbene ønsker kontinuitet i den

frivillige staben, kan de i henhold til Love et al., (2011) i den grad det er mulig forsøke å sikte seg inn på mennesker med en interesse for idretten og altruistiske verdier. Dersom de vektlegger at et slikt frivillig verv medfører fordeler innenfor arbeidslivet, kan klubbene risikere å få inn unge frivillige som kun ønsker å arbeide frivillig for en kortere periode, noe som vil kunne medføre store utskiftninger i den frivillige staben over tid. Videre bør klubbene passe på å være flinke til å gi mye skryt til sine frivillige og understreke hvor viktige de faktisk er.

7.1 Veien videre

Som det har kommet frem tidligere i oppgaven har den tidligere forskningen som er blitt gjort på frivilliges motiver for å arbeide på idrettsarrangement stort sett benyttet seg av kvantitative metoder. Fellesnevneren for de fleste idrettsarrangementene i denne tidligere forskningen har vært at de har vært relativt store, de blir ikke arrangert regelmessig og det er gjerne forskjellige arrangører fra gang til gang. Denne studien har forsøkt å bidra til forskningsfeltet ved å ta for seg en form for arrangement som har fått lite oppmerksomhet, men det er fremdeles mer å hente. Det ville vært interessant å gjennomført flere kvalitative studier på idrettsarrangement som blir arrangert regelmessig over tid av samme arrangør, gjerne da også fra andre idretter som for eksempel håndball og ishockey. Ettersom det er blitt gjennomført få studier på denne formen for arrangement, hadde det også vært spennende å gjøre kvantitative undersøkelser på de frivilliges motiver.

De motivene som fører frivillige inn i frivilligheten trenger nødvendigvis ikke å være de samme motivene som fører til at de fortsetter med sitt frivillige verv (Finkelstein i Warner et al., 2011). Med dette i tankene er det en ulempe at mesteparten av forskning som er blitt gjort på frivilliges motivasjon ikke er blitt gjort før de har startet å arbeide frivillig, men først etter de har tiltrådt det frivillige vervet (Warner et al., 2011). Dette kan gjøre at de motivene som førte de frivillige inn i frivilligheten ikke blir fanget opp, eller har blitt påvirket av sosialiseringprosesser gjennom kontakt med andre frivillige og organisasjonen (Warner et al., 2011). Derfor kan det være en idé for fremtiden at man også undersøker motiver til frivillige som enda ikke har startet i sitt frivillige verv, slik at motivene ikke har blitt påvirket av sosialiseringprosesser.

8.0 Litteraturliste

Aakvaag, G. C. (2012). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt Forlag.

Aase, T. H., & Fossåskaret, E. (2014). *Skapte virkeligheter: Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget.

Bentsen, A.R., Undhjem, V., Engeland, A., & Rognerud, A. (2014, 29.10). Eliteseriekubbene har kuttet 32 årsverk det siste året. *NRK*. Hentet fra: <http://www.nrk.no/sport/fotball/eliteseriekubbene-har-kuttet-32-arsverk-det-siste-aret-1.12012637>

Chalip, L. (1999). Volunteers and the organization of the Olympic Games: economic and formative aspects. Paper at the symposium at the Olympic Museum in Lausanne, 24-26 November 1999. Hentet (08.03.16) fra <http://olympicstudies.uab.es/volunteers/chalip.html>

Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J., & Miene P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.

Costa, C. A., Chalip, L., Green, B. C., & Simes, C. (2006). Reconsidering the role of training in event volunteers' satisfaction. *Sport Management Review*, 9(2), 165-182.

Coyne, B. S., & Coyne Sr, E. J. (2001). Getting, keeping and caring for unpaid volunteers for professional golf tournament events. *Human Resource Development International*, 4(2), 199-216.

Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.

Den internasjonale olympiske komité. (2014). *Sochi 2014 Volunteers helping to create «special atmosphere»*. Hentet 2.10.2015 fra: <http://www.olympic.org/news/sochi-2014-volunteers-helping-special-atmosphere/224780>

Doherty, A. (2009). The volunteer legacy of a major sport event. *Journal of Policy Research in Tourism, Leisure and Events*, 1(3), 185-207.

Downward, P., & Ralston, R. (2005). Volunteer motivation and expectations prior to the XV Commonwealth Games in Manchester, UK. *Tourism and Hospitality Planning & Development*, 2(1), 17-26.

Enjolras, B., & Seippel, Ø. (2001). *Norske idrettslag 2000: Struktur, økonomi og frivillig innsats*. (Rapport 2001:4). Hentet fra: http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177643/R_2001_4%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Fairley, S., Kellett, P., & Green, B. C. (2007). Volunteering Abroad: Motives for Travel to Volunteer at the Athens Olympic Games. *Journal of Sport Management*, 21(1), 41-57.

Farrell, J. M., Johnston M. E., & Twynam G. D. (1998). Volunteer Motivation, Satisfaction, and Management at an Elite Sporting Competition. *Journal of Sport Management*, 12, 288–300.

FIFA. (2014). *FIFA World Cup Volunteers: 15.000 heroes*. Hentet 2.10.2015 fra: <http://www.fifa.com/worldcup/videos/y=2014/m=7/video=fifa-world-cup-volunteers-15-000-heroes-2407340.html>

Gammelsæter, H., & Solenes, O. (U.D.). Volunteering in routine events – The meaning of volunteering at professional soccer matches. Upublisert notat Høgskolen i Molde.

Georgiadis, T., Spiliopoulos, P., Rampotas, C. & Rampotas, G. (2006). Motivation and volunteer participation in the «Athens 2004» Olympic Games. *Choregia*, 1-2, 65-89.

Green, B. C., & Chalip, L. (2004). Paths to Volunteer Commitment: Lessons from the Sydney Olympic Games. I R. A. Stebbins & M. Graham (Red.), *Volunteering as Leisure/Leisure as Volunteering: An international Assessment* (s. 49-68). Cambridge, MA: Cabi Publishing.

Haaland, B., E. (2016, 20.03). Brann trenger DEG som frivillig. Hentet fra <http://www.brann.no/news/article/trt0c85pceqa1od7jgnq5zn8i/title/brann-trenger-deg-som-frivillig>

Hanslien, A. (2015.18.08). Mangler 1.000 OL-kolleger. *Gudbrandsdølen Dagningen*. Hentet fra: <http://www.gd.no/ungdoms-ol/lillehammer/mangler-1-000-ol-kolleger/s/5-18-139278>

Hustinx, L., Cnaan, R. A., & Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40 (4), 410-434

Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2003). Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2), 167-187.

Johannessen, S. (2016, 06.04). Godset er den store "budsjettvinneren" – flere klubber har kuttet. *TV 2 Sporten*. Hentet fra <http://www.tv2.no/a/8191488/>

Johnston, M. E., Twynam, G. D., & Farrell, J. M. (1999). Motivation and satisfaction of event volunteers for a major youth organization. *Leisure/Loisir*, 24 (1-2), 161-177.

Kemp, S. (2002). The hidden workforce: volunteers' learning in the Olympics. *Journal of European Industrial Training*, 26 (2/3/4), 109-116.

Lillehammer 2016 Youth Olympic Games. *Dette er Ungdoms-OL*. Hentet 23.05.16 fra: <http://www.lillehammer2016.com/no/Informasjon/Dette-er-Ungdoms-OL>

Lorentzen, H. (2007). *Moraldannende kretsløp. Stat, samfunn og sivil engasjement*. Abstrakt forlag.

Love, A., Hardin, R. L., Koo, G.-Y., & Morse, A. (2011). Effects of motives on satisfaction and behavioral intentions of volunteers at a PGA TOUR event. *International Journal of Sport Management*, 12(1), 86-101.

- MacLean, J., & Hamm, S. (2007). Motivation, commitment, and intentions of volunteers at a large Canadian sporting event. *Leisure/Loisir*, 31(2), 523-556.
- Markula, P., & Silk, M. (2011). *Qualitative Research for Physical Culture*. Palgrave Macmillan.
- Markussen, M. (2016, 26.02). Åsane Fotball søker flere frivillige. Hentet fra <http://www.asanefotball.no/latest-news/article/mzghz6v5kiu18rqq0lisbqc6/title/asane-fotball>
- Mikalsen, K., & Åsberg, R. A., (2015.11.06). Bekymret før Arctic Race of Norway: Vi mangler 400 frivillige. *NRK*. Hentet fra: http://www.nrk.no/nordland/bekymret-for-arctic-race-of-norway_-_vi-mangler-400-frivillige-1.12403190
- Miller, J., & Glassner, B. (2011). The "Inside" and the "Outside": Finding Realities in Interviews. I D. Silverman (Red.), *Qualitative Research* (s. 131-148). London: SAGE Publications.
- Monga, M. (2006). Measuring motivation to volunteer for special events. *Event Management*, 10(1), 47-61.
- Musick, M. A., & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A Social Profile*. Bloomington, IN: Indiana University Press.
- Nilsen, M. J. (2015, 06.10). En hyllest til frivilligheten. Hentet fra: <http://www.godset.no/news/article/fjyugn3azzau1q7jr0s7qbgvo/title/en-hyllest-til-frivilligheten>
- Norges idrettsforbund. (2014). Årsrapport 2014. Oslo: Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité.
- Norges idrettsforbund. (2015). Idrettspolitisk dokument 2015-2019. Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité. Idrettstinget, 2015.
- Norges idrettsforbund 1. (U.D.). *Om Norges idrettsforbund*. Hentet 1.10.2015 fra <https://www.idrettsforbundet.no/om-nif/om-norges-idrettsforbund/>
- Norges idrettsforbund 2. (U.D.). *Historikk*. Hentet 29.10.2015 fra: <https://www.idrettsforbundet.no/om-nif/historikk/>
- Norges Fotballforbund 1. (U.D.). *Tippeligaen – Norges Fotballforbund*. Hentet 02.10.2015 fra: <http://www.fotball.no/fotballdata/Turnering/Statistikk/?tournamentId=138918>
- Norges Fotballforbund 2. (U.D.). *1. divisjon – Norges Fotballforbund*. Hentet 02.10.2015 fra: <http://www.fotball.no/fotballdata/Turnering/Statistikk/?tournamentId=138920>
- Paik, A., & Navarre-Jackson, L. (2010). Social Networks, Recruitment, and Volunteering: Are Social Capital Effects Conditional on Recruitment?. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1-21.

Pauline, G. (2011). Volunteer Satisfaction and Intent to Remain: An Analysis of Contributing Factors Among Professional Golf Event Volunteers. *International Journal of Event Management Research*, 6(1), 10-32.

Reeser, J. C., Berg, R. L., Rhea, D., & Willick, S. (2005). Motivation and satisfaction among polyclinic volunteers at the 2002 Winter Olympic and Paralympic Games. *British Journal of Sports Medicine*, 39(4), 1-5.

Roberts, G. C. (2012). Motivation in Sport and Exercise From an Achievement Goal Theory Perspective: After 30 Years, Where Are We?. I G. C. Roberts & D.C Treasure (Red.) *Advances in motivation in sport and exercise* (s. 5-58). Human Kinetics.

Roberts, G. C., Treasure, D. C., & Conroy, D. E. (2007). Understanding the Dynamics of Motivation in Sport and Physical Activity: An Achievement Goal Interpretation. I G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Red.), *Handbook of sport psychology* (s. 3-30). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Sivesind, K. H. (2007). *Frivillig sektor i Norge 1997–2004 Frivillig arbeid, medlemskap, sysselsetting og økonomi*. (ISF-rapport 2007:10). Oslo: Institutt for samfunnsforskning. Hentet fra:

https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177581/R_2007_10_web.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Smedås, H. (2014.15.09). Mangler 400 frivillige til ski-NM. *Arbeidets Rett*. Hentet fra: <http://www.rettten.no/lokal-sport/mangler-400-frivillige-til-ski-nm/s/1-25-7584068>

Standage, M., & Vallerand, R. J. (2014). Motivation in sport and exercise groups. I M. R. Beauchamp & M. A. Eys (Red.), *Group dynamics in exercise and sport psychology* (s. 259-278). New York: Routledge.

Statistisk sentralbyrå (2014). Satellittregnskap for ideelle og frivillige organisasjoner, 2012. Hentet fra: <http://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/statistikker/orgsat/aar/2014-12-03>

Steen-Johnsen, K. (2011). Særforbund i en brytningstid – mellom byråkrati, kommersialisme og frivillighet. I D. V. Hanstad (Red.), *Norsk idrett: Indre spenning og ytre press* (s. 241-257). Oslo: Akilles.

St.meld. nr. 39 (2006-2007). (2007). *Frivillighet for alle*. Hentet fra:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/68b20a00c377479c98d8bac4c4e38cf6/no/pdfs/stm200620070039000dddpdfs.pdf>

Solberg, H. A. (2003). Major sporting events: assessing the value of volunteers' work. *Managing Leisure*, 8(1), 17-27.

Sætre, N. J. (2016, 14.04). Vi trenger frivillige. Hentet fra <http://www.til.no/latest-news/article/1qxdownh4skb831rkeczah0c8q4/title/vi-trenger-frivillige>

Titmuss, R. M. (1970). *The gift relationship: From human blood to social policy*. London: George Allen & Unwin Ltd.

- Tjora, A. (2013). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Treuren, G. (2009). The associative-supportive motivation as a factor in the decision to event volunteer. *Leisure/Loisir*, 33(2), 687-711.
- Twynam, G. D., Farrell, J. M., & Johnston, M. E. (2002). Leisure and Volunteer Motivation at a Special Sporting Event. *Leisure/Loisir*, 27(3-4), 363-377.
- Viking Fotballklubb. (2016). *Vi søker frivillige*. Hentet 19.04.16 fra <http://www.viking-fk.no/latest-news/article/nsvduibd3et716dtpm0imkkcx/title/vi-soker-frivillige>
- Warner, S., Newland, B. L., & Green, B. C. (2011). More than Motivation: Reconsidering Volunteer Management Tools. *Journal of Sport Management*, 25(5), 391-407.
- Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wiig, O. J. (2015). Rekord-tidlig start for Tippeligaen neste år. *Sporten.com*. Hentet fra: <http://www.sporten.com/nyhet/rekord-tidlig-start-for-tippeligaen-neste-ar>
- Wiik Larsen, M. (2016, 20.01). Vil du bli en del av kampteamet? Hentet fra <http://www.sandnesulf.no/latest-news/article/y1j8f5askkp1164nil10s5eh6/title/vil-du-bli-en-del-av-kampteamet>
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Wollebæk, D., Selle, P., & Lorentzen, H. (2000). *Frivillig innsats*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Wollebæk, D., & Sivesind, K. H. (2010). *Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009*. (Rapport 2010:3). Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. Hentet fra: https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/177668/VR_2010_3_web.pdf?sequence=3
- Wollebæk, D., Skirstad, B., & Hanstad, D. V. (2014). Between two volunteer cultures: Social composition and motivation among volunteers at the 2010 test event for the FIS Nordic World Ski Championships. *International Review for the Sociology of Sport*, 49(1), 22-41.
- Wollebæk, D., Sætrang, S., & Fladmoe, A. (2015). *Betingelser for frivillig innsats. Motivasjon og kontekst*. (Rapport 2015:1). Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. Hentet fra: http://www.samfunnsforskning.no/eng/layout/set/print/content/download/107321/1884838/file/VR_2015_1_V8_Nett.pdf

9.0 Vedlegg

9.1 Vedlegg 1 – Kvittering og tilbakemelding fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Arve Hjelseth
Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 11.12.2015

Vår ref: 45812 / 3 / HJP

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 25.11.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

45812	<i>Motiver for frivillighet ved norske toppfotballklubbers kamparrangement</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Arve Hjelseth</i>
<i>Student</i>	<i>Kjetil Henningsen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstillende kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.05.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Hanne Johansen-Pekovic

Kontaktperson: Hanne Johansen-Pekovic tlf: 55 58 31 18

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 45812

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

PERSONOPPLYSNINGER OM TREDJEPERSON

Det behandles enkelte opplysninger om tredjeperson. Det skal kun registreres opplysninger som er nødvendig for formålet med prosjektet. Opplysningene skal være av mindre omfang og ikke sensitive, og skal anonymiseres i publikasjon. Så fremt personvernulempen for tredjeperson reduseres på denne måten, kan prosjektleder unntas fra informasjonsplikten overfor tredjeperson, fordi det anses uforholdsmessig vanskelig å informere.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal sendes elektronisk eller lagres på mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

PROSJEKTSLUTT OG ANONYMISERING

Forventet prosjektslutt er 31.05.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

”Motiver for frivillighet ved norske toppfotballklubbers kamparrangement”

Bakgrunn og formål

Dette forskningsprosjektet er en del av min masteroppgave i idrettsvitenskap ved NTNU (Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet) i Trondheim. Studiet blir ikke gjennomført for en ekstern oppdragsgiver eller i samarbeid med en eller noen andre institusjoner. Denne studien handler om frivilliges motiver for å arbeide på norske toppfotballklubbers kamparrangement. Hva det er som får dem til å arbeide ulønnet annenhver helg gjennom store deler av året?

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i dette studiet innebærer aktiv deltakelse gjennom dybdeintervju med en varighet på cirka en time. Spørsmålene vil dreie seg om informantens motiver for å arbeide frivillig for en norsk toppfotballklubb. Innsamlede data vil bli registrert ved hjelp av lydopptak og notater.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Kun student (Kjetil Henningsen, mastergradsstudent idrettsvitenskap) og veileder (Arve Hjelseth, førsteamanuensis i idrettssosiologi ved institutt for sosiologi og statsvitenskap) vil ha tilgang til dette. Resultatene vil bli presentert slik at ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes, noe som sikrer deltakernes anonymitet.

Prosjektet er planlagt slutt i juni 2016, og etter prosjektets slutt vil datamaterialet bli slettet.

Frivillig deltakelse

Deltakelse i studiet er frivillig, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å måtte oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg slettes.

Dersom du har spørsmål om deltakelse eller selve studiet, så ta kontakt med Kjetil Henningsen (e-post: kjetilhenningsen1@gmail.com, tlf: 91 87 28 91). Du kan også ta kontakt med min veileder, førsteamanuensis Arve Hjelseth, på arve.hjelseth@svt.ntnu.no.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykkeskjema vil utleveres ved intervjustart (se neste side).

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Jeg samtykker til å delta i intervju

9.3 Vedlegg 3 - Intervjuguide

Intervjuguide

Bakgrunnsinformasjon:

Kan du fortelle litt om deg selv?

- Alder
- Årstall født
- Bosted – tilknytning til klubbens hjemsted – tilhørighet
- Sivilstatus, familieforhold
- Utdanning
- Arbeid, tidligere arbeid
- Idrett/fotballinteresse?

Kan du fortelle meg om din aktive karriere innen idretten?

- Idrett
- Nivå
- Klubber
- Hvor lenge aktiv

Hvilken tilknytning har du hatt til idretten etter din aktive karriere?

- Trener?
- Andre verv?

Forhold til klubben

Kan du fortelle meg litt om ditt personlige forhold til klubben? Tilknytning

Hvordan vil du beskrive din families forbindelse til klubben? Familiens historie i klubben.

Har det vært en tradisjon i din familie å være frivillig i klubben?

- Hvis ja, har du ønsket å vedlikeholde denne tradisjonen?

Er du medlem i klubben du arbeider frivillig for?

- I et annet idrettslag?

I hvilken grad ser du på deg selv som supporter av klubben?

- Hvor lenge har du holdt med laget?

Hvor opptatt er du av at klubben gjør det bra sportslig?

Hvor viktig er det for deg at kamparrangementene blir vellykket?

- Hvorfor?
- Ønsker du å være med på å gjøre klubbens kamparrangement vellykkete?

Frivillig arbeid

Kan du fortelle meg om ditt frivillige arbeid i klubben?

- Arbeidsoppgaver
- Antall kamper frivillig i året
- Får du sett kampen? – Ville du arbeidet frivillig om det innebar du ikke fikk sett kampen?
- Er det noen arbeidsoppgaver du liker bedre enn andre?
- Hvordan trives du med å være frivillig?

Hva er det du setter mest pris på ved ditt frivillige engasjement?

Hvordan føler du det med deg selv etter å ha arbeidet som frivillig?

Hva føler du at du får igjen ved å jobbe som frivillig?

Arbeider du frivillig i noen andre organisasjoner innen eller utenfor idretten?

- Hvilke og hvilken rolle?
- Hvordan vil du sammenligne ditt/dine andre verv med det å arbeide frivillig i klubben?

Motivasjon

Hvordan startet du som frivillig hos klubben?

- Rekruttert? Meldte seg? Kjente den som rekrutterte?
- Kjente du noen av de frivillige fra før?
- Hvor lenge har du vært frivillig?

Hvorfor valgte du du å bli frivillig hos klubben?

Hva vil du si er din hovedmotivasjon for å arbeide frivillig hos klubben? Hva er det som gjør at du bruker du så mye tid på klubben?

Hva tror du er de andre i den frivillige staben sine motiver for å arbeide frivillig for klubben?

Hvor viktig føler du at dere frivillige er for klubben?

Hvordan viser klubben takknemlighet ovenfor de frivillige? Hvilke tiltak? Feedback?

- Hvor viktig er dette for deg?
- Sosiale samlinger?
- Arrangerer dere frivillige sosiale samlinger selv?

I hvilken grad er det frivillige vervet viktig for deg personlig?

- Sosiale årsaker
- Selvfølelse
- Instrumentelle årsaker
- Arbeidskarriere – CV, jobbsøking

- Fordeler?

Føler du at du gir noe tilbake igjen til samfunnet og idretten ved å arbeide frivillig?

Vurderer du å slutte som frivillig i klubben?

- Hvorfor?

Er det noe mer du ønsker å fortelle om vedrørende ditt frivillige engasjement som ikke har kommet frem i løpet av intervjuet?

9.4 Vedlegg 4 – Intervjuguide til prøveintervju

Intervjuguide

Bakgrunnsinformasjon:

Kan du fortelle litt om deg selv?

- Alder
- Årstall født
- Bosted – tilknytning til klubbens hjemsted – tilhørighet
- Utdanning
- Arbeid, tidligere arbeid
- Idrett/fotballinteresse?

Kan du fortelle meg om din karriere innen idretten?

- Nivå
- Klubber
- Hvor lenge aktiv

Hvilken tilknytning har du hatt til idretten etter din karriere? Hvordan er du involvert i idretten ellers?

Forhold til klubben

Er du medlem i klubben du arbeider frivillig for?

- I et annet idrettslag?

Hvordan er din families tilknytning til klubben? Historie

Hvordan vil du beskrive ditt forhold til klubben?

I hvilken grad ser du på deg selv som supporter av klubben?

- Hvor lenge har du holdt med laget?

Hvor opptatt er du av at klubben gjør det bra sportslig?

Hvor viktig er det for deg at kamparrangementene blir vellykket?

- Hvorfor?
- Ønsker du å være med på å gjøre klubbens kamparrangement vellykkete?

Har det vært en tradisjon i din familie å være frivillig i klubben?

- Hvis ja, har du ønsket å vedlikeholde denne tradisjonen?

Frivillig arbeid

Kan du fortelle meg om ditt frivillige arbeid i klubben?

- Arbeidsoppgaver
- Antall kamper frivillig i året
- Får du sett kampen? – Ville du arbeidet frivillig om det innebar du ikke fikk sett kampen?
- Er det noen arbeidsoppgaver du liker bedre enn andre?
- Trivsel

Hva er det du setter mest pris på ved ditt frivillige engasjement?

Hvordan føler du det med deg selv etter å ha arbeidet som frivillig?

Hva betyr det for deg å arbeide som frivillig?

Arbeider du frivillig i noen andre organisasjoner innen eller utenfor idretten?

- Hvilke og hvilken rolle?

Motivasjon

Hvordan startet du som frivillig hos klubben?

- Rekruttert? Meldte seg?
- Kjente du noen av de frivillige fra før?
- Hvor lenge frivillig

Hvorfor valgte du du å bli frivillig hos klubben?

Hva vil du si er din hovedmotivasjon for å arbeide frivillig hos klubben? Hvorfor du bruker du så mye tid på klubben?

Hva tror du er de andre i den frivillige staben sine motiver for å arbeide frivillig for klubben?

Hvor viktig føler du at dere frivillige er for klubben?

Hvordan viser klubben takknemlighet ovenfor de frivillige? Hvilke tiltak? Feedback?

- Hvor viktig er dette for deg?
- Sosiale samlinger?

I hvilken grad er det frivillige vervet viktig for deg personlig?

- Sosiale årsaker
- Selvfølelse
- Instrumentelle årsaker
- Arbeidskarriere – CV, jobbsøking

- Fordeler?

Føler du at du gir noe tilbake igjen til samfunnet og idretten ved å arbeide frivillig?

Vurderer du å slutte som frivillig i klubben?

- Hvorfor?

Er det noe mer du ønsker å fortelle om vedrørende ditt frivillige engasjement som ikke har kommet frem i løpet av intervjuet?