



**GÖTEBORGS UNIVERSITET**  
**INST FÖR KOST- OCH IDROTTSVETENSKAP**

# **Varför arbeta utan lön?**

**En studie om funktionärerna på GöteborgsVarvet**

**Hedvig Adolfsson och Elina Söderberg**

Institution för kost- och idrottsvetenskap

Uppsats/Examensarbete: 15hp

Program: Sports Coaching

Nivå: Grundnivå

Termin/år: VT-2013

**Titel:** Varför arbeta utan lön? En studie om funktionärerna på GöteborgsVarvet

**Författare:** Hedvig Adolfsson och Elina Söderberg

**Institution:** Institution för Kost- och Idrottsvetenskap

**Handledare:** Owe Stråhlman

**Examinator:** Anders Raustorp

**Sidantal:** 45

**Uppsatsens löpnummer:** 09

**Typ av arbete:** Examinationsarbete för kandidat i Idrottsvetenskap 15 hp

**Tidpunkt:** VT-2013

**Nyckelord:** Funktionär, motivation, volontär

**Abstract:**

Every year big events takes place in different cities, one of the largest half marathons in the world is located in Gothenburg and is called GöteborgsVarvet. These kind of events rely on volunteers to even be able to manage the pressure from the arrangement. The purpose of the study was to investigate the motivation factors among volunteers' at GöteborgsVarvet 2012. This study is a part of a bigger project called EVINN that is an EU-financial researchproject which aims to develop arrangements. The methodology was nomothetic and 495 people answered the survey. The result shows that the functionaries find motivations from different things, internal or external. When it comes to the volunteers at GöteborgsVarvet 2012 the internal motivation factors was the most important for the employees. When it comes to education it doesn't matter which level of degree you've got (compulsory school, upper secondary school, university or other education), you volunteer in the same extent. Same goes for sex, whether if you are a man or a woman you volunteer. Previous research strengthens these results that the most common factors to volunteers' come from internal motivations.

## Innehåll

Kap 1: Inledning.....	1
Evinn-projektets syfte.....	1
Studiens syfte .....	2
Frågeställningar .....	2
Begreppsförklaringar.....	2
Kap 2: Tidigare forskning .....	3
Sammanfattning av tidigare forskning .....	7
Kap 3: Teori.....	8
Kap 4: Metod.....	10
Mätinstrument .....	10
Datainsamling.....	11
Statistisk analys .....	11
Validitet och reliabilitet.....	12
Kap 5: Resultat .....	13
Bakgrund .....	13
Kön.....	13
Utbildning.....	16
Åtgärder och förbättringar .....	19
Kap 6: Diskussion .....	22
Resultatdiskussion.....	22
Motivation .....	22
Engagemang .....	23
Involvering .....	23
Frivillighet.....	24
Könsskillnader.....	25
Utbildningserfarenheter .....	25
Åtgärder.....	26
Metoddiskussion.....	26
Vidare forskning.....	27
Kap 7: Referenslista .....	28
Bilagor.....	30

## **Förord**

Vi vill först och främst rikta ett stort tack till vår handledare Owe Stråhlman, som litat på oss och gett oss förtroendet att få samarbeta med EVINN-projektet. Att få vara en del av någon annans arbete har varit en stor ära men samtidigt en utmaning. Pressen av att formulera sig snyggt och akademiskt har legat hack i häl under alla de veckor vi ägnat oss åt skrivandet. Vissa dagar kunde vi gå upp mitt i natten för att vi hade en bra idé som skulle diskuteras. Dock är vi oerhört glada över att ha kunnat skriva arbetet med varandra. Som vi brukar säga ”great minds think alike”, och det stämmer verkligen in på oss. Vi har räddat varandra i vått och torrt då skrivandet varit krampaktigt och stagnerat. Samtidigt som vi fått ett ökat intresse för volontärsarbete och stora idrottsevenemang, hur allt fungerar och hänger ihop i en enda komplex röra.

*Hedvig Adolfsson och Elina Söderberg*  
Göteborgs Universitet, Sports Coaching  
Maj, 2013

## **Kap 1: Inledning**

Allt handlar inte om pengar. Att göra något meningsfullt och hjälpa andra människor utan ekonomisk lön och genom volontärarbete kan bringa lycka och framgång. Frivilligt arbete ger ofta indikationer på att vi gör något meningsfullt, både för organisationer och för oss själva. Att försöka förändra och utveckla samhället gör skillnad, vi ses som goda människor som ställer upp för varandra. De flesta individer har förmodligen någon gång i sitt liv varit volontär, genom att hjälpa utan att kräva ekonomisk ersättning. Men vad betyder egentligen frivillighet? Handlar det om att göra någonting för sin egen skull eller för att göra någon annan en tjänst? Detta och andra centrala begrepp kommer att diskuteras senare i uppsatsen.

Det frivilliga arbetet ses ofta som synonymt med volontärsarbete, då man inte får någon ekonomisk lön för sitt arbete, vilket också förmodligen är den allmänna definitionen av frivillighet. Återkommande stora och publika arrangemang har inte sällan behov av personer som arbetar frivilligt och att rekrytera individer som skall arbeta utan ekonomisk ersättning kan vara besvärligt. Att frivilligt arbeta med stora arrangemang och event i Sverige kan underlätta finansiellt för många organisationer då arrangemangen i första hand inte syftar till ekonomisk vinst.

De som arbetar som volontärer skapar en gemenskap över att få vara en del av någonting stort. Att få dela ut mediciner till sjuka barn i Afrika kan ha lika stor betydelse som att jobba som vattenbärare för ett maratonlopp. Man gör en insats för sig själv och för andras skull, i syfte att förbättra världen.

GöteborgsVarvet är ett av världens största evenemang inom idrottsvärlden där löpare från olika länder träffas och deltar. Första året tävlingen (1980) samlade var 1980 med 1800 löpare, sedan dess har deltagarantalet ökat och därmed har också de frivilliga funktionärerna ökat. De volontärer som ställer upp frivilligt har en stor betydelse för Göteborgs stad och för arrangemanget.

Forskningens relevans för framtida yrkesprofession anses vara starkt kopplat till Sports Coaching-programmet då utbildningen syftar till att utbilda individer inom ledarskap och organisation. Idrottsföreningar bygger till stor del på ideellt arbetande individer vilket skapar en problematik i hur kommersiellt stora evenemang kan vara då till exempel GöteborgsVarvet förlitar sig på frivilliga funktionärsarbetare.

### **Evinn-projektets syfte**

EVINN-projektet (Eventbaserad innovation) är ett EU-finansierat forsknings- och utvecklingsprojekt som har bl.a. som syfte att utveckla och förbättra besöksupplevelsen i anslutning till idrottsevenemang, som i detta fall GöteborgsVarvet. Inom detta syfte rymms också att finna och kartlägga vilka motiv människor har för att frivilligt arbeta som funktionärer. EVINN-projekt är ett samarbete mellan olika aktörer i Aarhus, Göteborg och Oslo och har sex olika temaområden: turism, sportkläder, offentliga spel, spridningen av sportevenemang, evenemangets organisation och processanalyser inom innovation. Målet för

projektet är att locka stora evenemang till regionen genom att koppla samman teknologiska utvecklingsprojekt och stora händelser.

## **Studiens syfte**

Syftet är att:

- beskriva vilka faktorer som påverkar och motiverar människor att frivilligt delta för att förbättra besökarupplevelsen i anslutning till sportevenemang
- beskriva hur arrangörer till stora idrottsevenemang kan förbättra rekryteringen och organisering av funktionärsarbete

## **Frågeställningar**

- vilken bakgrund har individer som arbetar som funktionärer inom Göteborgs Varvet?
- vilka faktorer påverkar/motiverar individer att frivilligt arbeta som funktionärer vid idrottsarrangemang?
- vilka organisatoriska åtgärder förbättrar volontärsarbetet under idrottsevenemang?

## **Begreppsförklaringar**

Funktionär: Enligt Nationalencyklopedin (2013) är funktionär en person som i ett speciellt sammanhang bidrar med en bestämd funktion av mer praktiskt slag.

Motivation: Enligt Weinberg och Gould (2011) så handlar motivation om riktningen och intensiteten på den ansträngning en individ har.

Volontär: Enligt Engström (1996) är volontär en person som arbetar för utbildningens skull eller för ideella ändamål mot en låg eller ingen ekonomisk ersättning alls.

## Kap 2: Tidigare forskning

E. Gil Clary och Mark Snyder (1999) tar upp olika resultat från olika studier och har sammanställt dessa genom *Volunteer Functions Inventory* (VFI) och kommit fram till att det finns sex återkommande motivationsfaktorer till volontärarbete. Dessa är: värden (känsla av att de är viktigt att hjälpa andra), förståelse (volontärarbete hjälper mig att lära mig på plats), förbättring (volontärarbete ger mig ökat självförtroende), karriär (volontärarbete kan hjälpa mig skapa nya kontakter och komma in på arbetsmarknaden), socialt (personer jag känner delar samma intresse) och skyddande (volontärarbete är en undanflykt från mina egna problem). Resultaten visar även att människor som arbetar som volontärer har både egoistiska och oegoistiska orsaker till att ställa upp som volontär men det är hur motiverande arbetsuppgiften är som är den största motivationsfaktorn. För att hålla kvar volontärer och få dem att återkomma till volontärsarbete krävs denna matchning mellan arbetsuppgift och personlig motivation, de personer som inte känner att de själva fått välja att volontärarbeta känner sig mindre motiverade på grund av att det inte var deras egna beslut, utan att de blev tvingade till det. Så för att hålla kvar volontärarbetare krävs det att valet att arbeta som funktionär skall vara frivilligt och att annonser om volontärsarbete skall locka olika människor med olika anledningar till uppgiften (Clary & Snyder, 1999).

Enligt Papadakis, Griffin och Frater (2004) definieras volontärarbete som en aktivitet vilken utförs av en individ utan att få betalt i form av pengar eller annan ersättning. Att arbeta på det här sättet ger andra människor fördelar och inte bara för den som är volontär. De beskriver att volontärerna är viktiga för vår välfärd samt för många organisationer runt om i världen. Att lära sig vilka faktorer som får människor att ställa upp som volontärer anses viktiga och nödvändiga, speciellt vid rekryteringen av nya volontärer till olika evenemang. Även Papadakis, Griffin och Frater använde *Volunteer Functions Inventory* (VFI) för att hitta vilka motivationsfaktorer som värderades högst respektive lägst och kom fram till att både män och kvinnor värderade samma gällande vad som motiverade dem att ställa upp frivilligt som funktionärer. De faktorer som hade rankats högst var; värdering, förbättring och för den sociala delen, att arbeta frivilligt med andra människor, medan de lägsta motiven för att arbeta som volontär var att man gjorde det för att skapa bättre förståelse, i förebyggande syfte för att undvika sina egna problem och för sin karriär (Papadakis et al. 2004).

Deras tillvägagångssätt gick till som följer; de skulle med hjälp av 437 studenter göra mätningar för att se skillnader mellan 1) volontärer och icke-volontärer, 2) kön, om du var manlig eller kvinnlig student samt 3) studenter som läste en service-inriktad linje i jämförelse med en icke-service inriktad linje. Med hjälp av VFI fick studenterna ranka sina motivationsfaktorer från 1 till 4 för att se vilka faktorer som var viktigast i valet att delta som volontär samt att de fick beskriva deras tidigare erfarenheter gällande frivilligt funktionärsarbete. Resultatet visades sedan i ett t-test där man jämförde erfarenheter, könsroller och vilken linje man gick med de sex kategorierna i VFI, för att hitta vilka motiv till varför man ställde upp som volontär och vilka som var starkast för varje grupp (Papadakis et al. 2004). Kvinnliga studenter ställde i större utsträckning upp som volontärer för att det stämde överens med deras egna värderingar och manliga studenter gjorde det för att gynna sin

egen karriär. Skillnaden mellan att ha arbetat som volontär tidigare eller inte låg i att de som varit frivilliga funktionärer gjorde det för sina värderingar och de som inte tidigare hade arbetat som volontärer gjorde det för sin karriär. De studenter som gick en service-inriktad linje lade störst fokus och motivation på värderingsfaktorn medan de som inte hade gått någon service-inriktad linje tenderade att lägga större fokus på sin egen karriär vid valet att ställa upp frivilligt som funktionär (Papadakis et al. 2004).

Clary, Snyder och Stukas (1996) ställde frågan; Varför vill människor vara volontärer? Författarna menar att det till största del handlar om motivationen, att volontärer får upprätthålla och tillfredsställa sina sociala och psykologiska målsättningar. För en arrangör är det värdefullt att människor lägger ner tid på att arbeta med individer utan att få betalt. Viktigt är även att olika människor har olika mål och orsaker till varför de ställer upp som volontärer, dock finns det sex funktioner som är starkt kopplat till volontärsarbete och motivation. Clary et al. använder också *Volunteer Function Inventory* (VFI) med de sex motivationsfaktorena. De beskriver att VFI kan hjälpa oss att förstå människors motivation till att vara volontärer, och detta kan i sin tur förbättra arrangemangen för organisationerna (Clary et al. 1996).

Tidigare forskning (Clary & Snyder, 1999; Papadakis et al. 2004; Jarvis & Blank, 2011; Coyne & Coyne, 2001) påvisar även att volontärsarbete har en tendens att jämföra kön, ålder, utbildning och inkomst som sina största källor. Clary et al. (1996) hävdar att kvinnor ställer upp och arbetar som volontärer i större utsträckning än vad män gör, även äldre människor lägger ner mer tid på att vara funktionär i jämförelse med yngre samt de med högre inkomst i förhållande till de som har lägre inkomst. Sammanfattningsvis ställer människor upp som volontärer för att tillfredsställa sig själva i form av personliga och sociala faktorer och målsättningar (Clary et al. 1996).

Park och Kim (2013) syftar till att förstå volontärers engagemang till en organisation ur ett utvecklingsperspektiv och föreslår en hierarkisk modell av volontärers organisatoriska engagemang. Park och Kim (2013) föreslår en femstegs-modell för att utveckla engagemang och utveckling av sin moral. De har satt ihop Kohlbergs sexstegs-modell om utveckling av moral med Allen och Meyers modell om tre olika typer av engagemang för att skapa en egen modell som skall hjälpa vid rekrytering av nya funktionärer. Författarnas nya modell innehåller egenskaper från de båda modellerna och har fem steg; *primitive commitment*, *continuous commitment*, *external commitment*, *normative commitment* och *affective commitment*. Resultatet visar att det sista steget är något att eftersträva då motivationen och engagemanget kommer från interna faktorer, alltså egna värderingar och mål och då genererar de ofta till det bästa engagemanget. Författarna menar också att en funktionär inte alltid går från steg ett till steg fem i sin utveckling utan kan hoppa mellan de olika stegen och redan från början ha en intern faktor till att delta (Park & Kim, 2013).

Enligt Jarvis och Blanks (2011) studie kring turism och volontärsarbete under VM i gymnastik 2007 fann man att 98 % hade varit volontärer vid ett tidigare tillfälle och ansågs därför som erfarna inom området. I resultatet av deras nomotetiska studie hittades olika motivationsfaktorer hos de som arbetade som funktionärer. Att få ny kunskap och erfarenhet



var den största motivationsvariabeln hos försöksdeltagarna där 54 % tyckte att det var väldigt viktigt. Andra viktiga områden var; att få möta nya människor (51 %), att vara volontär för ett speciellt ändamål (50 %), att känna stark empati med händelsen (50 %) samt att få delta i ett stort evenemang (46 %).

Jarvis och Blank (2011) kom i sin studie fram till att kvinnor som volontärarbetar har ett större fokus på karriären och för att öka sitt självförtroende om en jämförelse görs med männen som har en starkare koppling till sporten och stödandet av samhället där evenen hålls, vilket motbevisar Papadakis et al. (2004) resultat. När det sedan tittas på ålderskillnaderna hos funktionärerna visar resultatet att de äldre lägger mer fokus på projektbaserade event och de yngre lägger mer vikt på att förbättra sig själva och är karriärsinriktade. Det är viktigare för yngre volontärer än äldre att få belöning via yttre motivation; så som fri entré eller kuponger i samband med evenemanget. Viktigt för både äldre och yngre är också att det finns en inre motivation till att delta som volontär under ett idrottsligt evenemang som gymnastik. Detta är en viktig faktor för att tillfredsställa funktionärernas intressen. En vilja att förbättra och förstå var även andra orsaker till varför man ställde upp som volontär (Jarvis & Blank, 2011).

Solberg (2003) påvisar så som Jarvis och Blank (2011), Grassman (1994), Coyne och Coyne (2001) att vissa funktionärer finner en inre motivation genom sin involvering i idrotten, vilket gör dem mer angelägna att ställa upp som frivilliga funktionärer.

En annan faktor Solberg (2003) lyfter fram är det arbete som volontärerna bidrar med och dess värde för att evenemangen skall fungera. Genom en enkätundersökning på volontärer som deltog under 1999 World Hockey Championship, tog de reda på hur pengar kan sparas, beroende på vad funktionärer bidrog med gratis och var funktionärerna får motivation ifrån till att arbeta inom evenemang som volontär. Resultaten visar att pengar sparas genom att volontärerna lägger ner timmar av sin fritid eller semester från sitt betalda jobb. De flesta funktionärerna fick motivation till att arbeta med fler evenemang genom tidigare erfarenheter inom volontärarbete. De flesta funktionärerna, upp emot 90 %, fick en positiv upplevelse genom evenemang de arbetat som volontärer på och är nöjda med sitt volontärsarbete. I studien framgår det att de flesta volontärerna har spelat eller coachat ishockey själva och resultatet gällande den positiva upplevelsen kan enligt Solberg (2003) förklaras med att majoriteten av volontärer redan är involverade i sporten eller har varit det.

Syftet med studien *Getting, keeping and caring for unpaid volunteers for professional golf tournament events* var att hitta förbättringar i processen av rekrytering och till att behålla obetalda volontärer. Denna undersökning gjordes på ”första års”-volontärer och ”veteran”-volontärer och författarna har utgått från en lista med 21 motivationsfaktorer och genom enkäter fått svar på vilka faktorer som är viktigast för deltagarna. Volontärerna som arbetade under golftävlingen fick inte lön utan fick ersättning genom; en spelrunda på golfbanan, gratis entré till golftävlingen, mat varje dag, möjlighet att köpa träningskläder till reducerat pris, inbjudan till volontärs party och sponsorerers presenter för att vara volontär. Utöver detta blir

funktionärerna försedda med arbetskläder och tillfrågade att arbeta minst tre halvdagar under golfturneringen (Coyne & Coyne, 2001).

Alla funktionärer listade motivationsfaktorn ”Love of Golf” som sin högsta källa till att ställa upp som funktionär under tävlingen. De som var ”första års”-volontärer listade 5 motivationsfaktorer av de 21 som högst motiverande för att delta under tävlingen, dessa var; bra handledare, samhörighetskänsla, kamratskapen, plats att träffa nya intressanta människor och en gratis golfrunda. De som hade jobbat tidigare på evenemanget listade 7 motivationsfaktorer av 21 som högst motiverande dem; kärlek för funktionärsarbete, se kändisar, socialiseras med andra, träffa kändisar, gratis tillträde till eventet, hjälpa en vän och sponsorernas presenter. Det finns även en skillnad mellan män och kvinnor, där de kvinnliga ”första års”-volontärerna i större utsträckning än män ställde upp för att deras vänner redan var funktionärer (Coyne & Coyne, 2001).

En studie på frivilliga människors deltagande i olika organisationer 1992 gjordes för att se hur volontärsarbetet såg ut i Sverige. Genom att intervjua 1045 individer som någon gång hade varit volontär samt dela ut enkäter kunde man få en överblick på det frivilliga funktionärsarbetet på den svenska marknaden (Grassman, 1994). Enligt undersökningen hade 48 % av populationen varit volontär året innan. De som arbetar som funktionärer visade sig vara människor i ålderskategorin 30-44 år för både män och kvinnor. När man sedan börjar bli äldre än 50 år jobbar man inte som volontär i lika stor utsträckning (Grassman, 1994). Motiven till varför man skulle vilja vara volontär visade sig vara att man hade stark koppling och intresse för arrangemanget eller för en personlig målsättning med sporten. En annan faktor till varför dessa människor ställde upp frivilligt var en önskan och ett behov av att hjälpa andra människor (Grassman, 1994).

Enligt Costa et al. (2006) är den största orsaken till att människor över lag vill fortsätta i en organisation eller komma tillbaka som funktionär deras tillfredsställelse av upplevelsen. Syftet med denna empiriska studie var att undersöka tidigare funktionärs tillfredsställelse inom event för att ta lärdom och kunna rekrytera nya funktionärer till vidare eventjobb (Costa et al, 2006).

Costa et al. (2006) påvisar genom resultaten att ju mer tillfredsställd personen i frågan är med att kunna bidra till något desto mer positiva är de i svaren av undersökningen. Resultaten visar även samband mellan olika motivationsfaktorer som; om funktionärerna känner en känsla av att de kan dela åsikter och upplevelser med andra genererar det till en känsla av att de får vara en del i gemenskapen och det i sig gör att funktionärerna känner starkare engagemang till arbetsuppgifterna och därmed känner sig mer tillfredsställd under eventet. Författarna diskuterar att det inte är själva jobbet som lockar funktionärer att ställa upp utan känslan att vara delaktig i ett event och känna samhörighet med andra som bidrar till önskat funktionärsarbete. Att tänka på vid rekrytering av volontärer är att funktionärernas känsla av att kunna dela åsikter och upplevelser under evenemanget ökar engagemanget till det frivilliga arbetet och funktionärerna blir mer tillfredsställda med sina arbetsuppgifter (Costa et al, 2006).

## **Sammanfattning av tidigare forskning**

Via *Volunteer Functions Inventory* har Clary et al. (1996), Clary och Snyder (1999) och Papadakis et al. (2004) gjort undersökningar på volontärarbetare för att hitta vilka motivationsfaktorer som är mest förekommande, för att förstå vilka motiv som ligger bakom valet att vilja ställa upp som funktionär. Resultatet visar att individer som själva valt att delta som volontär har en högre motivation till att utföra ett bra arbete. Många ställer även upp frivilligt som funktionär på grund av sina egna värderingar (Clary & Snyder, 1999; Papadakis et al. 2004), att det är viktigt att hjälpa andra (Grassman, 1994), för sin egen karriärs skull (Papadakis, 2004), för att få vara en del av ett socialt sammanhang (Clary et al. 1996), få nya kunskaper och erfarenheter (Jarvis och Blank, 2011; Solberg, 2003) samt då de känner en stark tillfredsställelse till sporten (Coyne & Coyne, 2001; Costa et al. 2006; Clary et al. 1996). Oavsett kön, ålder eller bakgrund värderas samma faktorer till att delta, så som eget intresse för sporten och få vara del av ett socialt sammanhang (Grassman, 1994). Stora evenemang förlitar sig på funktionärsarbetare för att klara av den ekonomiska belastningen som ett stort arrangemang kräver. Därför är det viktigt att utveckla det frivilliga arbetet genom att ständigt förbättra organiseringen av evenemanget (Clary et al. 1996; Solberg, 2003).

## Kap 3: Teori

Enligt Weinberg och Gould (2011) handlar motivation om två faktorer; vilken riktning och vilken intensitet utövaren har på sin ansträngning. Motivation kan komma från personliga faktorer eller situationsfaktorer, alltså en inre eller en situationsanpassad motivation. De personliga faktorerna kommer inifrån dig själv och kan till exempel vara olika mål, behov eller intressen som skapar motivation för att utföra en specifik uppgift. I det andra fallet handlar det om yttre omständigheter som är situationsspecifika för varje person, som till exempel familj, ledare eller resultat i form av vinster eller förluster. Det handlar om vad personen ser som motiverande i en specifik situation. Vidare diskuterar författarna om en interaktion mellan dessa två faktorer. Genom att du har en personlig faktor för att vara motiverad så är oftast situationsfaktorn också motiverande. Om du till exempel ska gå på ett träningspass på SATS, så har du en personlig motivation genom att du har ett mål med din träning, att den till exempel ska hjälpa dig att vara hälsosam, samtidigt som personen i fråga får motivation från situationsfaktorn att personen vill gå på detta pass annars hade den valt en annan träningsform som motiverar mera.

Weinberg och Gould (2011) skriver om fem olika riktlinjer som är viktiga för att skapa motivation hos olika personer. Det första handlar om att ta hänsyn till både situationsfaktorer och personliga faktorer. Nästa riktlinje att ta hänsyn till är att ta reda på personens orsak till att vilja delta, varför personen gör detta och var kommer motivationen ifrån. Tredje riktlinjen är att ändra miljön för att öka motivationen hos de personer som deltar. Att skapa en motiverande miljö där du som deltagare känner dig motiverad och bidragande till situationen och uppgiften. Fjärde riktlinjen är att du som ledare eller deltagare bör vara medveten om att du kan bidra med att påverka motivationen hos de andra deltagarna, vilket kan öka motivationen hos andra människor. Sista riktlinjen handlar om att du kan använda ditt beteende för att öka motivationen hos dig själv men även hos de andra deltagarna.

Gagné och Deci (2005) belyser motivationen utifrån två perspektiv, att det finns en inre och en yttre motivation som styr oss. Dessa två motivationsfaktorer handlar om att hitta en balans i arbetet och försöka få den inre motivationen att styra beslutsfattande och agerande. För att kunna förstå och förklara begreppet motivation används därför *Self-Determination Theory* (SDT). I teorin finns tre huvudgrupper; ingen motivation, yttre motivation samt inre motivation.

### *Self-Determination theory*

#### **A-Motivation**

*Bristande motivation*  
*Ingen motivation*

#### **Extern motivation**

*Kommer från yttre faktorer*  
*Kontrollerande motivation*  
*Autonom motivation*

#### **Intern motivation**

*Kommer från inre faktorer*  
*Autonom motivation*

Skillnaden mellan den autonoma och självgående motivationen och den kontrollerande och styrande motivationen är den centrala delen i *Self-determination teorin* (Gagné & Deci, 2005). När man talar om autonomitet menar man att det involverar deltagandet och ger människor

tillfälle att få uttrycka sin egen vilja, vilket är ett exempel på den inre motivationen. Då vi är engagerade och utför ett arbete för vårt eget intresse ses vi som volontärer och frivilliga arbetare. När människan istället är kontrollerad och styrd av någon eller något annat utför han/hon sitt arbete endast för att det finns ett ”måste”, vilket är kopplat till den yttre motivationen.

Att vara självgående och låta sig styras av den inre motivationen är ett sätt för volontärer att känna sig delaktiga i det arbetet som görs. Respondenternas upplevda känsla av att vara funktionärer under GöteborgsVarvet kan kopplas till deras motivation. Finns det en riktning och en intensitet av motivation hos de frivilliga funktionärerna kan arbetet förbättras och organisationen få ett bättre helhetsperspektiv, då funktionärerna inte får någon ekonomisk ersättning för det jobb de utför. Vidare resonemang kommer att utvecklas i diskussionsavsnittet för att koppla *Self-Determination* teorin med resultatet från den nomotetiska studien.

## **Kap 4: Metod**

### **Mätinstrument**

Enkäterna som användes som undersökningsfrågor på GöteborgsVarvets volontärer är utvecklad av Hanstad et al. (2011). Språket på enkätfrågorna var på norska då denna undersökning gjorts på norska volontärer under Holmenkollen Ski world Cup (Oslo 2010-2011), World Ski Flying Championships i Vikersund och Birkebeiner-rittet (cykling). Frågorna och svarsalternativen har sedan översatts till svenska, eftersom det svenska och norska språket har stora likheter så var det inga stora svårigheter eller hinder vid översättningen. Dock har vissa frågor tillkommit vid översättningen mellan svenska och norska för att anpassas till GöteborgsVarvet och dess karaktär.

Frågorna i enkäten började med olika bakgrundsfrågor (kön, ålder, utbildning, bostad) och vidare frågor handlade om respondentens egen idrottsbakgrund, tidigare erfarenhet av att vara volontär, hennes eller hans arbetsuppgift och tid som spenderats i samband med evenemanget. Två andra stora områden som var med i enkäten var (1) vad för individuella fördelar volontärarbetet ger och (2) respondentens åsikt om organisationen av evenemanget (information, arbetsuppgifter, feedback, relationer till personer som är ansvariga för evenemanget och synpunkter på individens uppmärksamhet till hans eller hennes arbete).

Enkäten konstruerades och utformades efter en huvudfråga med ett följande påstående där respondenten fick ange på en skala från ett till sju hur motiverade de var till uppgifterna. Exempelvis i vilken grad man har upplevt sitt funktionärsarbete som en bra merit, hur arbetet som funktionär kan ha gett dem kontakter på arbetsmarknaden, deras betydelsefullhet och nöjdhet av att vara volontär, i vilken grad man får praktiska erfarenheter av att jobba med evenemang samt hur mycket tryck man känner att föreningen har på att man ska arbeta som funktionär.

Den andra huvudfrågan handlade om evenemanget och dess förbättringsarbete och där fick respondenterna ange på en skala från ett till fem hur samarbetet mellan de frivilliga funktionärerna och arrangemangsledningen har varit. Respondenterna fick även rangordna sin involvering i GöteborgsVarvet och beskriva hur de upplevt sin insats. Frågorna inom det här området var bland annat hur bra information de fått innan evenemanget, om de fick tydliga instruktioner på vad det var som krävdes, hur bra stämningen var i arbetsgruppen, hur viktigt det var med funktionärskläderna för att vilja ställa upp som funktionär igen samt i vilken grad de har fått ett ökat intresse av att vara funktionär på stora evenemang.

Studiens design är deskriptiv och beskriver volontärers motivation till att delta frivilligt under GöteborgsVarvet. Frågorna har pilottestats på andra idrottsliga evenemang för att höja reliabiliteten (Bryman, 2011).

## **Datainsamling**

Tidigt i juni 2012, skickades frågeformuläret/enkäterna ut till volontärerna av EVINN-projektet. Enkäterna var en onlineundersökning, där respondenterna gav sina svar på en webbsida. Alla e-mailadresser som användes på respondenterna var förutsedd av GöteborgsVarvets organisation. Av möjliga 3500 volontärer tillhandahölls endast 1119 mailadresser från arrangören GöteborgsVarvet. Detta ledde till att 1119 mail skickades ut och av dessa svarade 495 personer på undersökningen. För att kontrollera de stora bortfallet i undersökningen dubbelkollades svaren i jämförelse med hela populationen i variablerna, kön, ålder och bostadsort, då ingen snedfördelning kunde utläsas så antas det att urvalet var slumpmässigt.

Beträffande etiska överväganden har de nödvändigaste kraven från Vetenskapsrådet (2011) uppfyllts så som, spridning (skyldigheten att informera respondenterna syftet med studien), begäran om godkännande (deltagarnas samtycke till att delta i studien), sekretess (att insamlad information kommer hanteras konfidentiellt), och professionell säkerhet (att de insamlade uppgifterna kommer endast användas för vetenskapliga ändamål).

Resultaten från studien analyserades sedan i Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) för att kunna titta på skillnader mellan kön samt utbildningsnivåns betydelse i samband med respondenternas svar på varför de ställde upp frivilligt som funktionärer och vad som motiverade dem till volontärsarbetet. Sedan kopplades svaren från enkätstudien till tidigare forskning inom området. Signifikanstester med t-test och Anova har utförts på skattningsskalorna. För att hitta vetenskapliga artiklar kring idrottsliga arrangemang och funktionärsarbete gjordes sökningar på SPORTDiscus med sökord som *Sport*, *Voluntary* och *Arrangement*, vilket gav flertalet träffar på användbar forskning. För att hitta ytterligare vetenskapliga artiklar och böcker gjordes sökningar från andra författares litteraturlistor. Ett urval av de bäst lämpade artiklarna för arbetets syfte gjordes för att sedan kunna läsas igenom. Där efter kopplades resultaten och den tidigare forskningen till motivationsfaktorerna och då användes *self-determination*-teorin som innefattar människors koppling till den inre och den yttre motivationen.

Utgångspunkten i studien är empirisk och logiken är deduktiv, där det finns en teori som är utgångspunkt för analysens nomotetiska karaktär.

## **Statistisk analys**

T-test och Anova-test gjordes för att analysera resultaten från respondenterna som deltog som funktionärer under GöteborgsVarvet. Ett t-test innebär att analyser av könsskillnader gjordes för att hitta medelvärden hos endast två variabler, i det här fallet behandlas män och kvinnor. När det gäller uppdelningen av högsta avslutade utbildningsnivå testades fyra variabler (grundskola, gymnasieskola, universitet/högskola och annan utbildning) och därmed användes ett Anova-test. Detta innebär att fler än två populationer kan analyseras. Signifikansnivån som använts är 5 %, vilket gör att de signifikanta skillnaderna ( $p < 0.05$ ) i tabellerna är markerad med en \* (Djurfeldt et al. 2010).

## **Validitet och reliabilitet**

Genom att söka efter det allmänna kan orsaker och motiv finnas till varför individer offerar sin fritid på att arbeta frivilligt som funktionärer i större utsträckning, än om man hade gjort en ideografisk studie. Skulle en kvalitativ metod användas genom en ideografisk studie och täcka hundratals människors åsikter hade kravet på tid och engagemang ökat. När det gäller reliabilitet i arbetet så är enkätfrågorna testade i tidigare studier på frivilliga funktionärer i andra länder för att öka trovärdigheten. Att dessa sedan använts under stora idrottsevenemang ger även en hög tillförlitlighet då det i stor utsträckning mäter det som avses mätas; volontärernas upplevda känsla av att få ha deltagit som funktionär under ett stort evenemang. Dock har mätningarna inte upprepats på samma volontärer från år till år, vilket hade kunnat ge en longitudinell helhetsbild. Den här studien avser endast översikten för funktionärer på GöteborgsVarvet 2012. Valet av att använda en nomotetisk metod ligger till grund för att hitta de generella aspekter hos individer som ställer upp frivilligt som funktionärer under större idrottsarrangemang.

Frågeformuläret har diskuterats inom EVINN-gruppen som består av både medarbetare från Norge, Danmark och Sverige (inkluderat medarbetare från GöteborgsVarvet). Där har det diskuterats fram de olika begreppen i enkäten för att få rätt betydelser.



## Kap 5: Resultat

Frågor som redovisas har syftat till tre olika områden, respondenternas motivation, engagemang och involvering till GöteborgsVarvet 2012, även förbättringar och åtgärder inför kommande år. Resultatet kommer att beskriva vilka faktorer som påverkar och motiverar människor att frivilligt delta för att förbättra besökarupplevelsen i anslutning till sportevenemang, vilken bakgrund individerna har som arbetat som funktionärer under GöteborgsVarvet samt hur arrangörer kan förbättra rekryteringen och organiseringen av funktionärsarbete.

### Bakgrund

I studien deltog 495 individer, varav 276 kvinnor och 216 män som varit funktionärer under GöteborgsVarvet 2012. Det fanns en medelsnittsålder för kvinnor på 40 år samt 50 år för män. I tabellen nedan visas respondenternas högsta avslutade utbildningsnivå, där 51,6 % av kvinnorna och 46,0 % av männen hade en examen på universitetsnivå.

Tabell 1: Antal deltagare fördelat efter kön och medelvärde av ålder för respektive kön

	Kön			
	Kvinnor		Män	
	Medel	Std.av	Medel	Std.av
Födelseår?	1973	15	1963	17

Tabell 2: Antal deltagare fördelat efter högsta avslutad utbildningsnivå

Ange Din högsta avslutade utbildningsnivå?	Kön			
	Kvinnor		Män	
	Antal	%	Antal	%
Grundskola	43	15,6	29	13,5
Gymnasieskola	79	28,7	71	33,0
Universitet/högskola	142	51,6	99	46,0
Annan utbildning	11	4,0	16	7,4

Ej sign.

Resultaten visar att kvinnor har en lägre medelålder och en högre utbildningsnivå än män vid deltagandet som funktionär. De som ställer upp som volontärer tenderar att ha en hög utbildningsnivå för både män och kvinnor.

### Kön

Avsnittet motivation handlar om vad funktionärerna har uppskattat som mest betydelsefullt för deras frivilliga deltagande. Tabell 3 syftar till att beskriva könsskillnaderna vad gäller män

och kvinnors motivation till att arbeta som funktionär samt hur relationen mellan de olika påståendena är till varandra.

Tabell 3: Fördelningar för olika påstående beträffande respondenternas motiv för att vara volontär

Ange på en skala från 1 till 7 hur viktigt följande påstående är för din motivation till att arbeta som funktionär generellt?	Kön			
	Man		Kvinna	
	Medel	Std.av	Medel	Std.av
Jag kan göra en konkret insats för något som intresserar mig!	5,61	1,38	5,43	1,59
När jag arbetar som funktionär känner jag mig nöjd!	5,58	1,29	5,64	1,34
Jag känner mig betydelsefull när jag gör en insats som funktionär!	5,37	1,50	5,60	1,45
Jag har vänner som arbetar som funktionärer!	5,26	1,82	5,07	1,98
Som funktionär får jag praktiska erfarenheter av att arbeta med evenemang!	4,87	1,70	4,97	1,69
Människor i min omgivning har uppmuntrat mig att arbeta som funktionär!	4,22	1,81	4,26	1,77
Det är en bra merit att ha arbetat som funktionär!	4,21	1,86	4,45	2,02
Arbetet som funktionär kan ge mig kontakter på arbetsmarknaden!	3,06	1,72	3,26	1,90
Jag känner föreningens tryck att delta som funktionär!	3,81	2,02	3,93	2,20

Skillnaderna mellan kön ej statistiskt säkerställda

Resultatet i tabellen visar att för kvinnor var påståendet ”när jag arbetar som funktionär känner jag mig nöjd” högst motiverande för att ställa upp och arbeta med volontärarbete tätt där efter kom påståendet ”jag känner mig betydelsefull när jag gör en insats som funktionär”. För män rankas också ”när jag arbetar som funktionär känner jag mig nöjd” som högsta motivationen, följt av påståendet ”jag kan göra en konkret insats för något som intresserar mig”. I rankingpoäng är skillnaderna mellan kvinnor och män mycket liten vad gäller det första och mest betydelsefulla påståendet medan rankingpoängen skiljer sig i valet av de näst högst motiverande påståendet. Resultaten visar att män tenderar att ligga under kvinnorna i medelvärde dock är dessa skillnader så pass små att det inte går att signifikant säkerställa. Enligt respondenterna värderas frågan ”arbetet som funktionär kan ge mig kontakter på arbetsmarknaden” samt ”jag känner föreningens tryck att delta som funktionär” lägst när det berör respondenternas motiv till att delta.

I nästa tabell redovisas svaren för hur följande påståenden är rankade för män och kvinnor angående deras engagemang till att delta som funktionär under GöteborgsVarvet.

Tabell 4: Fördelningar för olika påstående beträffande respondenternas engagemang för att vara volontär

Hur enig är du i följande påstående om ditt engagemang under GöteborgsVarvet? Svara på en skala från 1 till 5!	Kön			
	Kvinnor		Män	
	Medel	Std.av.	Medel	Std.av
Stämningen i min arbetsgrupp var god!	4,66*	,63	4,69*	,67
Jag fick bra information innan evenemanget!	4,04	,99	4,00	1,16
Jag fick tydliga instruktioner om mina arbetsuppgifter innan evenemanget!	4,04	1,10	4,02	1,14
Jag fick bra respons från dem jag arbetade med!	4,33	,87	4,26	,94
Jag är nöjd med maten som jag fick under evenemanget!	3,18	1,30	3,16	1,21
Funktionärskläderna var funktionella!	4,06	1,11	3,91	1,08
Funktionärskläderna är viktiga för att jag skall ställa upp som funktionär!	3,26	1,48	3,30	1,45
Jag har fått ökat intresse av att vara funktionär på stora evenemang!	3,63*	1,13	3,33*	1,09
Jag har fått ökad lust till att vara funktionär inom idrotten i stort!	3,35	1,15	3,21	1,16
Jag kommer i framtiden att tacka nej till allt vad funktionärsarbete heter!	1,37	,85	1,31	,74

\*p< 0,05

Kvinnor skattade påståendet ”stämningen i min arbetsgrupp var god” som högst angående deras engagemang, det har även män svarat som mest betydelsefullt. Resultatet i tabellen visar att kvinnor återigen har ett lite högre medelvärde än män, då skillnaden inte är signifikant, kan det inte säkerhetsställas att det finns en skillnad mellan kön. Tabellen visar att kvinnor tenderar att ranka högre än män på de olika påståendena angående deras engagemang. De påståenden som skattats lägst för både kvinnor och män är ”jag kommer i framtiden att tacka nej till allt vad funktionärsarbete heter” och ”jag är nöjd med maten som jag fick under evenemanget”.

En individs engagemang till att delta som funktionär kan kopplas samman med viljan av att bli involverade i ett arrangemang som GöteborgsVarvet. Olika påståenden rankas utefter dess värde för respondenternas deltagande och grad av engagemang, vilket visas i tabell 5.

Tabell 5: Fördelningar för olika påståenden beträffande respondenternas involvering till engagemanget

Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet?	Kön			
	Kvinnor		Män	
	Medel	Std.av.	Medel	Std.av
Jag ställer upp som funktionär och gör en god insats för min förening!	4,44*	1,10	4,58*	,85
Jag ställer upp som funktionär och gör en god insats för GöteborgsVarvet som organisation!	4,17	1,03	4,10	1,00
Jag har fått insikt i hur det är att arrangera stora evenemang!	3,38	1,12	3,41	1,18
Jag har fått nya kunskaper och erfarenheter!	3,59*	1,17	3,36*	1,14
Jag tycker att arbetet är roligt!	4,21	,94	4,12	,98
Jag har utvidgat mitt kontaktnät!	2,64*	1,25	2,89*	1,16
Jag hade mitt eget ansvarsområde och fick möjlighet att ta egna beslut!	2,83*	1,40	3,17*	1,39
Jag kommer närmare evenemanget som funktionär än som åskådare!	4,01	1,11	3,84	1,22
Jag har bidragit aktivt till att organisera evenemanget!	2,09*	1,31	2,40*	1,41
Jag fick utlopp för mitt idrottsintresse!	3,10	1,27	3,01	1,25
Vänner och bekanta till mig var också funktionär under GöteborgsVarvet!	4,04	1,19	4,11	1,16
Jag fick se kändisar!	2,10	1,31	2,01	1,18
Jag fick se kända löpare!	2,68*	1,46	2,42	1,35
Jag fick kläder och annan utrustning!	3,54	1,37	3,58	1,32
Jag tycker egentligen inte om att vara funktionär!	1,61	1,04	1,61	1,00
Jag fortsätter min tradition med att vara funktionär på GöteborgsVarvet!	3,97*	1,08	4,18*	1,07

\*p< 0,05

Både män och kvinnor har rankat påståendet ”jag ställer upp som funktionär och gör en god insats för min förening” som mest betydelsefull för deras involvering i GöteborgsVarvet. Fler betydelsefulla frågor för involveringen var ”jag har fått nya kunskaper och erfarenheter”, ”jag har utvidgat mitt kontaktnät” samt ”jag fortsätter min tradition med att vara funktionär på GöteborgsVarvet”. Tabellen visar vissa påståenden där det finns signifikanta skillnader mellan kön. Den minst betydelsefulla frågan för respondenternas involvering var ”jag tycker egentligen inte om att vara funktionär”.

En avslutande fråga som valdes att ta med var ”hur stor är sannolikheten att du kommer att vara funktionär även nästa år?”, för att få en helhetsbild över hur nöjda respondenterna var med upplevelsen. De som svarat att de även nästa år kan tänka sig komma tillbaka kan bero på att de som ställt upp i år haft en bra upplevelse och god erfarenhet som motiverar att ställa upp igen. Resultatet visar en hög svarsfrekvens då kvinnor har ett medelvärde på 4,33 och män 4,39 utav fem möjliga.

## Utbildning

Nedan görs några redovisningar beträffande vilken utbildning funktionärerna har och vilken påverkan det kan ha på deras motivation till att arbeta som volontär under GöteborgsVarvet. En uppdelning av utbildningsnivå gjordes för att se vilka krav som ställs på de som arbetar som funktionärer.

Tabell 6: Fördelningar för olika påstående beträffande respondenternas motiv för att vara volontär

Ange på en skala från 1 till 7 hur viktigt följande påstående är för din motivation till att arbeta som funktionär generellt?	Ange Din högsta avslutade utbildningsnivå?							
	Grundskola		Gymnasieskola		Universitet/ högskola		Annan utbildning	
	Medel	Std.av	Medel	Std.av	Medel	Std.av	Medel	Std.av
När jag arbetar som funktionär känner jag mig nöjd!	5,82	1,18	5,51	1,48	5,57	1,25	6,12	1,07
Som funktionär får jag praktiska erfarenheter av att arbeta med evenemang!	5,73	1,38	5,11	1,67	4,60	1,69	4,96	1,70
Jag känner mig betydelsefull när jag gör en insats som funktionär!	5,69	1,27	5,55	1,50	5,41	1,47	5,73	1,54
Jag kan göra en konkret insats för något som intresserar mig!	5,69	1,32	5,30	1,69	5,55	1,43	5,85	1,13
Jag har vänner som arbetar som funktionärer!	5,63	1,74	4,89	2,06	5,12	1,85	5,48	1,89
Det är en bra merit att ha arbetat som funktionär!	5,59	1,40	4,49	1,89	3,91	1,97	4,33	1,80
Människor i min omgivning har uppmuntrat mig att arbeta som funktionär!	4,93	1,48	4,07	1,92	4,08	1,73	4,63	1,84
Arbetet som funktionär kan ge mig kontakter på arbetsmarknaden!	4,32*	1,81	3,15	1,74	2,86	1,72	3,33	2,18
Jag känner föreningens tryck att delta som funktionär!	4,08	2,23	3,91	2,19	3,89	2,07	3,19	1,84

Anova \* $p < 0,05$

I tabellen ovan ser vi att respondenterna i alla utbildningsnivåer utom de som har gymnasieskola som högsta utbildningsnivå har rankat ”när jag arbetar som funktionär känner jag mig nöjd!” som högst. Bortsett från detta är det ingen markant skillnad mellan grupperna utan påståendena rankas ungefär samma oavsett utbildningsnivå. En trend hos alla grupper är att de frågor som ger en personlig vinning med att ställa upp värderas högt.

Tabell 7: Fördelningar för olika påståenden beträffande respondenternas engagemang för att vara volontär

Hur enig är du i följande påstående om ditt engagemang under GöteborgsVarvet? Svara på en skala från 1 till 5!	Ange Din högsta avslutade utbildningsnivå?							
	Grundskola		Gymnasieskola		Universitet/högskola		Annan utbildning	
	Medel	Std.av	Medel	Std.av	Medel	Std.av	Medel	Std.av
Stämningen i min arbetsgrupp var god!	4,74*	,58	4,59*	,71	4,69*	,63	4,74*	,53
Jag fick bra information innan evenemanget!	4,16	,83	3,89	1,16	4,05	1,06	4,04	1,06
Jag fick tydliga instruktioner om mina arbetsuppgifter innan evenemanget!	4,22	,95	3,93	1,21	4,00	1,11	4,22	1,01
Jag fick bra respons från dem jag arbetade med!	4,24	,90	4,30	,93	4,30	,88	4,37	,97
Jag är nöjd med maten som jag fick under evenemanget!	3,79	1,15	3,00	1,28	3,06	1,21	3,48	1,34
Funktionärskläderna var funktionella!	4,29*	,94	3,98*	1,08	3,89*	1,13	4,15*	1,13
Funktionärskläderna är viktiga för att jag skall ställa upp som funktionär!	3,38	1,34	3,42	1,45	3,16	1,49	3,41	1,62
Jag har fått ökat intresse av att vara funktionär på stora evenemang!	3,85*	1,05	3,53*	1,11	3,36*	1,14	3,69*	1,05
Jag har fått ökad lust till att vara funktionär inom idrotten i stort!	3,56	1,20	3,29	1,16	3,21	1,14	3,41	1,05
Jag kommer i framtiden att tacka nej till allt vad funktionärsarbete heter!	1,21*	,58	1,50*	,90	1,26*	,75	1,59*	1,08

Anova \* $p < 0,05$

Resultatet i tabellen visar att respondenterna i alla utbildningsnivåer har samma påstående som de mest betydelsefulla för sitt engagemang. Det finns vissa signifikanta skillnader mellan grupperna. Det som visas är att alla respondenter har ungefär samma svar, vilket ger ett resultat av att oavsett utbildningsnivå så är de olika påståendena lika betydelsefulla och de olika grupperna värderar ungefär samma saker vad gällande deras engagemang. Svaren visar även en övergripande positiv upplevelse från respondenterna då svarsfrekvensen tenderar att ligga väldigt högt i samtliga påståenden.

Tabell 8: Fördelningar för olika påståenden beträffande respondenternas involvering till evenemanget

Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet?	Ange Din högsta avslutade utbildningsnivå?							
	Grundskola		Gymnasieskola		Universitet/högskola		Annan utbildning	
	Medel	Std.av	Medel	Std.av	Medel	Std.av	Medel	Std.av
Jag ställer upp som funktionär och gör en god insats för min förening!	4,57	,84	4,45	1,04	4,49	1,04	4,77	,51
Jag ställer upp som funktionär och gör en god insats för GöteborgsVarvet som organisation!	4,34	,80	4,11	1,17	4,11	,96	4,30	,99
Jag ställer upp som funktionär och gör en god insats för Göteborg som stad!	4,15*	,94	3,95*	1,16	3,75*	1,20	4,00*	1,11
Jag har fått insikt i hur det är att arrangera stora evenemang!	3,67*	1,03	3,49*	1,20	3,22*	1,11	3,65*	1,23
Jag har fått nya kunskaper och erfarenheter!	3,96*	,97	3,57*	1,14	3,29*	1,18	3,50*	1,03
Jag tycker att arbetet är roligt!	4,26*	,90	3,99*	1,08	4,21*	,89	4,42*	,99
Jag har fått beröm för mitt arbete!	3,92*	1,15	3,36*	1,28	3,54*	1,17	3,81*	1,04
Jag fick utlopp för mitt idrottsintresse!	3,49*	1,20	2,89*	1,31	3,04*	1,22	3,00*	1,23
Jag fick se kändisar!	2,56*	1,38	1,93*	1,14	2,01*	1,24	2,00*	1,36
Jag fick se kända löpare!	3,04*	1,43	2,40*	1,31	2,53*	1,44	2,52*	1,48
Jag fick kläder och annan utrustning!	3,90	1,15	3,42	1,42	3,52	1,32	3,67	1,57
Jag tycker egentligen inte om att vara funktionär!	1,61	1,10	1,73	1,09	1,53	,93	1,63	1,18
Jag fortsätter min tradition med att vara funktionär på GöteborgsVarvet!	4,28*	,95	4,01*	1,16	3,99*	1,06	4,48*	,94

Anova \*p< 0,05

Tabellen visar att respondenterna i alla utbildningsnivåer har rankat samma påstående högst vilket indikerar att detta påstående är mest betydelsefullt för deras involvering i GöteborgsVarvet. Tabellen visar att det finns signifikanta skillnader mellan de olika grupperna. En trend som ses hos alla utbildningsnivåer är att de påståenden som är av personlig vinning, alltså saker som gynnar mig och mitt intresse rankas högt och påståenden som ger en vinning genom materiella saker som kläder och se kändisar rankas lägre.

En avslutande fråga som valdes att ta med var ”hur stor är sannolikheten att du kommer att vara funktionär även nästa år?”, för att få en helhetsbild över hur nöjda respondenterna var med upplevelsen. Svarefrekvensen mellan de olika utbildningsnivåerna visar att ”grundskola” har ett värde på 4,38, ”gymnasieskola” 4,25, ”universitet” 4,38 och ”annan utbildning” 4,59 så de som med störst sannolikhet kommer tillbaka även nästa år är personer med ”annan utbildning” men svaren skiljer sig så lite att de inte finns någon signifikant skillnad och det är väldigt stor sannolikhet att alla återkommer nästa år oavsett utbildningsnivå.

### Åtgärder och förbättringar

Enligt enkätundersökningen fick respondenterna själva beskriva och ge förslag på förbättringsarbete till nästkommande evenemang för att underlätta för andra volontärer. På frågan ”Vilken kunskap/information saknar Du för att kunna genomföra din uppgift?” svarade flertalet funktionärer att de saknade allmän information kring hela arrangemanget

GöteborgsVarvet samt att de hade önskat få en tydligare information gällande vad det var som krävdes av dem. Flera funktionärer beskriver i undersökningen att han/hon hade önskat få en mer grundläggande fakta om eventet så att han/hon kunde känna sig trygg i sin roll som funktionär när löpare och åskådare ställde frågor kring trafikdragningarna, avspärningar och var man kunde hitta olika stationer så som sjukvård mm. Vissa påpekade också vikten av att få en djupare information kring sina arbetsuppgifter precis innan start. Många av deltagarna hade även önskat bättre utbildning i form av sjukvård, främst hjärt- och lungräddning och hur man tar hand om löpare med lindrigare skador.

Att ha möten och utbildningsträffar innan evenemangets start hade lindrat många funktionärers osäkerhet, speciellt när det kommer till de som aldrig varit funktionär tidigare.

På frågan ”Är det någon utrustning Du saknar som funktionär?” svarade flertalet av respondenterna att kläderna var ett problem. Antingen var de för stora, för små, inte funktionella, inte anpassade för regn eller solsken. Många hade även en önskan om att få ta med sig funktionärströjan hem för att kunna ha som ett minne. Några gav förslag på att ha reflexvästar till alla funktionärer för att sedan kunna ha valfria kläder under som är anpassade efter väderlek. Ett alternativ var att det skulle finnas överdragskläder för utlåning där det stod GöteborgsVarvet på vid regn och kyla, samt kepsar vid solsken. En annan utrustning som saknades var första förbandslåda som innehöll saker som exempelvis plåster, druvsocker, bandage, sårtvätt, sax och tejp. De volontärer som arbetade med vattenutdelning önskade att vattenhinkarna var på lastpallar eller backar för att få en bättre ergonomisk arbetsställning vid utdelandet av vattenmuggar, samt att det behövdes fler gummihandskar till de som delade ut vattnet.

I den sista frågeställningen i enkäten ”Har Du övriga synpunkter eller önskemål när det gäller ditt deltagande som funktionär under GöteborgsVarvet?” fick respondenterna helt fria händer att skriva vad de ville, vilket gav flera olika resultat. Maten fick flera synpunkter och många ansåg att den mat som serverades till funktionärerna inte var tillräcklig, samt att de inte hade tagit hänsyn till de individer som har allergi (exempelvis gluten eller vegetarian). För att undvika komplikationer framöver bör det tydligt framgå vad det är som erbjuds av GöteborgsVarvet och vad som funktionären själva måste stå för. För att få ett så bra evenemang som möjligt bör det enligt många respondenter finnas en bättre tydlighet och information gällande arbetsuppgifterna så att volontärerna vet vad som ska göras och vad det är som krävs.

Flera svarande att de var mycket nöjda med sin insats och önskade gärna ställa upp som funktionär igen. En respondent påpekade även vikten av att ha informationsträffar innan för att underlätta arbetet och tyckte att samarbetet mellan grupperna och ledningen fungerade väldigt bra. Samtidigt som en annan funktionär tyckte att det var för lite information och att det hade behövts bättre organisering när ”startfunktionärerna” skulle träffas.

Ett tips och önskemål från de som arbetat som volontärer under GöteborgsVarvet var att jobba kortare pass eller att byta arbetsuppgift för att få en paus och miljöombyte. En person svarade



i enkäten att bortglömda kläder borde samlas in så att man kunde hämta det som man glömt på något ställe, alternativt skänka kläderna till hjälporganisationer.

## Kap 6: Diskussion

### Resultatdiskussion

Den upplevda känslan av att vara funktionär under ett stort idrottsevenemang kan kopplas samman med motivation. Hur motiverad en individ kan vara och var drivkraften kommer från, är en faktor för att få människor att hjälpa till. Enligt *Self-Determination* teorin finns det en inre, yttre eller ingen motivation till de saker som görs (Gagné & Deci, 2005).

Respondenternas svar från enkätundersökningen visar tydliga tecken på att det finns en inre motivation som styr deras beteende, då flertalet funktionärer har svarat att de ställer upp för att hjälpa organisationen, för att få känna sig betydelsefulla och nöjda med det arbete som de gör. Att arbeta frivilligt som volontär under några dagar ser många som en rolig erfarenhet och är tacksamma för att de fått förtroendet. Dock vill flertalet att service och organisation skall fungera på ett bra och smidigt sätt för att undvika komplikationer kring exempelvis eventuella mattider. Förbättringar kan alltid göras för att utveckla stora evenemang till att bli ännu bättre. Att använda frivilliga funktionärer som drivs av en inre motivation med en tydlig riktning och intensitet (Weinberg & Gould, 2011) gör att arbetet utförs på bästa sätt och att många gärna återkommer på grund av den goda stämningen och evenemanget i helhet. Den inre motivationen gör även att volontärerna blir medvetna om att ersättning inte har någon betydelse för det arbete som utförs, då fokus inte ligger på att jobba för att tjäna pengar. Faktorerna som hade störst betydelse hos respondenterna gällande engagemanget var att stämningen i arbetsgruppen var god, att känslan av att göra en god insats för sin förening samt att de kände sig trygga när de arbetade med GöteborgsVarvet. Dessa faktorer tillfredsställer den inre motivationen hos volontärerna och förbättrar deras arbete.

### Motivation

Utgångspunkten angående respondenternas motivation visar att oavsett bakgrund, om du är man eller kvinna så värderar du din inre motivation högt. Både män och kvinnor värderar att känna sig nöjda när de gör en insats som volontärarbetare under GöteborgsVarvet och att de gör en betydelsefull sak för något som intresserar dem och framförallt hjälper andra. Kopplat till Gagné och Decis (2005) teori *Self-Determination* pekar resultaten från enkätundersökningen på att respondenterna drivs av en inre motivation snarare än en yttre eller ingen motivation alls. Eftersom de frågor som har att göra med en inre motivation i form av att du känner dig nöjd och tillfredsställd med att hjälpa andra eller att du får en belöning genom att du gör en betydelsefull sak för någon annan värderas högst. Dessa påståenden kan kopplas till en inre drivkraft eller motivation till att delta som funktionär. Den så kallade yttre motivation som handlar om materiella saker till exempel, din karriär eller din förenings tryck på att ställa upp som funktionär värderas lägst enligt svaren och de visar att detta inte är något som styr respondenternas motivation. Det kan uteslutas att funktionärerna inte har någon motivation alls då svaren visar en inre motivation och denna kan förklaras enligt Weinberg och Gould (2011) av att deras beslut att delta har att göra med att de innan evenemanget har en riktning och intensitet med att ställa upp som volontär i form av att de ställer upp för andras skull och för sin egen personliga tillfredsställelse med att hjälpa andra.

Resultatet från att jämföra kön angående deras motiv till att ställa upp som funktionär kan stärkas med att samma resultat visas vid jämförande mellan respondenternas högsta avslutade utbildningsnivå. Här påvisar även resultaten att en inre motivation värderas högst och samma påstående om att känna sig nöjd värderas allra högst. Frågan är egentligen vad påståendet har för innebörd ”när jag arbetar som funktionär känner jag mig nöjd” betyder det att du som individ känner dig nöjd när du gör en insats för andra eller känner du dig nöjd med att du gjort en god gärning för samhället. Det enda resultatet kan påvisa är att denna nöjdhet är viktig för respondenternas deltagande som funktionär och att de värderas högt. De andra påståenden under samma kategori ”motivation” visar på att de är saker som nöjdhet, intresse, betydelsefullhet och personlig erfarenhet som värderas högt, så enligt resultatet kommer motivationen från riktningen att göra något betydelsefullt och intensiteten hur mycket tid du är villig att lägga ner har att göra med din egen nöjdhet och intresse (Weinberg & Gould 2011). Det resultatet inte visar är vad respondenterna känner nöjdhet om, sig själva eller för att ha hjälpt andra.

### **Engagemang**

Angående respondenternas engagemang till GöteborgsVarvet visar resultatet att de är viktigt att stämningen i arbetsgruppen är god, tydlig information och funktionärskläderna skall vara funktionella för att öka engagemanget hos volontärerna. Här visas en yttre motivation att saker runt omkring evenemanget skall fungera för att volontärernas engagemang skall öka (Gagné & Deci, 2005). Weinberg och Goulds (2011) förklaring till motivation ses som att det finns en riktning med deltagandet som volontär och i detta fall en inre motivation och sedan en viss intensitet i arbetet som utförs. Det är intensiteten i denna fråga som är betydelsefull och har en påverkan på respondenternas engagemang. Frågorna under denna kategori har att göra med tillfredsställelse och hur väl du som volontär är villig att arbeta under vissa omständigheter. De påståenden som rankats högst är därför viktiga att tillgodose hos respondenterna då det blir en ökad intensitet på funktionärernas engagemang till arbetet. Resultatet visar ingen skillnad mellan kön eller högsta avslutad utbildningsnivå utan oavsett bakgrund så värderas samma påståenden högt vid respondenternas engagemang. Dock finns det en trend att kvinnor har svarat högre på de flesta påståenden vad gäller evenemang men skillnaden är så liten att den är försumbar. En faktor är att respondenterna tenderar att ha haft en positiv upplevelse som funktionär under GöteborgsVarvet då sista frågan i denna kategori är om du i framtiden kommer tacka nej till allt vad funktionärsarbete heter och den har värderas lägst så det visar att funktionärerna kopplat till Weinberg och Gould (2011) har haft en riktning (inre motivation) och intensitet (högt engagemang) med sitt deltagande under GöteborgsVarvet vilket visar på att de i framtiden vill delta i flera evenemang.

### **Involvering**

Involveringen i evenemanget GöteborgsVarvet handlar om respondenternas orsak till att från första början bli involverade. Varför individer ställer upp och arbetar frivilligt är en stor fråga och det finns många olika anledningar till att delta. Enkätfrågorna har begränsat svaret till 21 olika faktorer. Resultatet visar att både män, kvinnor och de olika respondenterna i utbildningsnivåerna har värderat ”jag ställer upp som funktionär och gör en god insats för min förening” som högst. Detta är intressant då resultatet från påståendena under kategorin

motivation visar att respondenterna inte känner något tryck till att delta som funktionär av sin förening, men när frågan ställs, varför de är involverade, så är det för att göra en god insats för deras förening. Detta kan bero på att de känner att de gör det av sin egen vilja och inte för att de har blivit tillsagda av sin förening, eller så vet de redan innan att de tillkommer vissa arbetsuppgifter så som att ställa upp som funktionär under större och mindre evenemang som föreningen är med i. Att delta för att göra en god insats för sin förening kan ses både som en inre och yttre motivation (Gagné & Deci, 2005) då respondenterna gör en god insats för att känna att de bidrar till sin förening men samtidigt så gör de det för att tillfredsställa andra inom föreningen.

Vidare i resultatet så återkommer det att respondenternas orsak till att delta och bli involverade handlar om saker som har med inre motivation att göra, dessa är till exempel; arbetet är roligt, man kommer närmare evenemanget som funktionär och respondenterna gör det för att göra en god insats för sin förening, Göteborg som stad eller GöteborgsVarvet som organisation. Det som hamnar lågt på listan är saker som; jag fick se kändisar, jag har utvidgat mitt kontaktnät, jag fick möjlighet att ta egna beslut och jag har aktivt bidragit till att organisera evenemanget, dessa påståenden är inte alls lika viktiga för att bli engagerad. Det som sticker ut under denna kategori är att respondenternas orsak till att vara involverad är för att göra en god gärning för sin förening, Göteborg som stad eller GöteborgsVarvet som organisation och även att arbetet är roligt. Kopplat till Gagné och Deci (2005) kan detta ses som en inre motivation då du själv valt att delta och bli involverad i evenemanget, dock kan det ses som en yttre motivation då du gör det för en viss organisation. Likväl skulle resultaten kunna påvisa att alla respondenter har en riktning eller motivation med deltagandet i det här fallet, ställa upp för en organisation eller för sitt eget intresse och respondenterna har en intensitet eller engagemang för deltagandet och de handlar om varför de ställer upp för sin egen skull eller för någon annans. En slutsats som kan dras är att funktionärerna har olika anledningar till att delta och motivationen kommer inifrån med påverkan från yttre omständigheter (Weinberg & Gould, 2011).

### **Frivillighet**

Resultatet stärks av tidigare forskning då individer som själva valt att delta som funktionärer har en hög inre motivation till att ställa upp som volontär i stora evenemang jämfört med de som tvingas arbeta (Clary & Snyder, 1999; Papadakis et al. 2004). Frivilligheten är en viktig faktor till att funktionärer ska återkomma till samma evenemang år efter år. Friheten av att välja sitt deltagande är en nödvändighet för att kunna känna sig motiverad till det arbete som görs. Om det är yttre eller inre motivation som styr kan också påverka utfallet på jobbet, har man ett starkt behov av att få ekonomisk ersättning för ett jobb och endast drivs av yttre motivation bör man kanske inte ställa upp som funktionär där det handlar om att arbeta utan ersättning. Många som styrs av den yttre motivationen kan därför känna sig utnyttjade mot sin vilja för att han eller hon inte kan värdera uppgiften som någon positivt då det inte finns någon inre drivkraft. Svårigheterna ligger dock i vad som värderas som frivilligt eller inte, då många funktionärer ställer upp för att sin förening får pengar för det arbetet som medlemmarna utför. Är man aktiv i idrotten som evenemanget handlar om kan det ge människor en större förståelse för hur viktigt det kan vara att få in pengar och vara en förebild

för sin klubb. Den starka kopplingen till sporten och sitt eget intresse gör att många vill ställa upp frivilligt som funktionärer på större evenemang (Solberg, 2003; Coyne & Coyne, 2001; Grassman, 1994).

### **Könsskillnader**

Att det inte finns några större könsskillnader mellan respondenternas svar av vad som motiverar dem till att ställa upp som funktionärer är ett tecken på att vi värderas som individer istället för att kategoriseras in i olika könsgupper. Då många forskare valt att inte lägga fokus på könsfördelningen kan resultatet inte relateras till tidigare forskning. Dock visar Clary och Snyder (1999) att kvinnor ställer upp som volontärer i större utsträckning än vad män gör, vilket inte framgår i den här studien. Resultatet gällande motivationen till att ställa upp som volontär visar att både män och kvinnor ställer upp frivilligt som funktionärer för att kunna känna sig nöjda och betydelsefulla, vilket kan kopplas till resultaten från Papadakis et al. (2004) där värderingar och sitt eget förbättringsarbete värderas högst. Att känna sig nöjd med att göra en insats kan även kopplas samman med Grassmans (1994) resultat som beskriver att volontärsarbete är viktigt för sin egen utveckling av att kunna hjälpa andra människor. Männerna gör det i större utsträckning för att gynna sin egen karriär enligt Papadakis et al. (2004), vilket kan kopplas till respondenternas svar då de skrivit att de ställer upp som funktionärer för att göra en konkret insats för något som intresserar dem.

I påståendet om engagemanget till GöteborgsVarvet har både kvinnor och män värderat ”stämningen i min arbetsgrupp var god” som betydelsefullt, vilket återigen tyder på att kön inte har någon betydelse när det kommer till funktionärernas engagemang till GöteborgsVarvet. Att grad av involveringen i evenemanget skulle kunna relateras till kön kan inte ses i resultatet, dock finns det en tendens att vissa påståenden är mer betydelsefulla för kvinnor och andra har större betydelse för män. Det som både kvinnor och män har rankat som högst betydelsefullt för deras involvering är påståendet ”jag ställer upp som funktionär och gör en god insats för min förening”. Detta kan bero på sportens könsneutrala roll och att lika många män som kvinnor deltar. Enligt undersökning av Clary et al. (1996) ställde kvinnor generellt upp som volontärer i större utsträckning än män. Till största delen vill människor ställa upp som funktionärer för att få tillfredsställelse i form av personliga och sociala faktorer.

### **Utbildningserfarenheter**

Att utbildningsnivå inte har någon betydelse för motivationen till att vara funktionär under GöteborgsVarvet gör det enklare för arrangemangsledningen att hitta människor som vill ställa upp frivilligt som volontärer. Eftersom kravet på utbildning inte har någon betydelse för det arbete som utförs blir det även enklare att söka jobb som funktionär. Hade utbildningsnivå varit ett krav för att få söka som volontär under GöteborgsVarvet hade kanske kravet på den ekonomiska ersättningen höjts. Tidigare forskning tar inte upp skillnader på utbildningsnivå då det kanske inte anses vara relevant för ett jobb man gör gratis.

Oavsett utbildningsnivå har respondenterna svarat överensstämmande gällande deras engagemang. Då påståendet ”stämningen i min arbetsgrupp var god” värderades högst tyder

det på en positiv upplevelse. Att ha en god stämning i sin arbetsgrupp visar att de inblandade blir mer engagerade i evenemanget och i sin arbetsuppgift (Clary et al. 1996). Den sista undersökningen på funktionärernas involvering kopplat till utbildningsnivå visar även den att det inte finns någon skillnad mellan grupperna. Det som kan ses är att alla grupper värderar sitt eget intresse och personliga utveckling istället för materiell ersättning. Därför kan kopplingar göras mellan funktionärernas involvering i GöteborgsVarvet och den inre motivationen.

### **Åtgärder**

Flera respondenter nämner i undersökningen att de hade önskat få tydligare riktlinjer för vad funktionärsarbetet handlade om och vad som krävdes av varje individ. Detta för att undvika komplikationer och konflikter med åskådare och löpare. Det som går att förbättra till kommande evenemang är att det fanns svårigheter kring frågor om trafikdragningarna, stora avspärningar och sjukvård, vilket är viktigt att utveckla. Ett förslag på åtgärder är att ha möten och utbildningsträffar några dagar innan för att underlätta frågor kring organiseringen. Viktigt är att skapa en positiv arbetsmiljö för att volontärerna skall vilja återkomma. För att hålla kvar funktionärer krävs det enligt Clary och Snyder (1999) att arbetsuppgifterna och motivationen är tydlig och stämmer överens.

Funktionärerna hade även synpunkter på de kläder som delades ut i samband med deras arbete och ett alternativ hade varit att vid solsken dela ut kepsar till volontärerna samt att vid regn ha regnponchos. Det kan vara svårt att hantera olika storlekar på kläder, vad istället hade kunnat göras är att alla funktionärer får en reflexväst som tydligt visar att de är volontärer för att kunna ha sina egna kläder under och anpassa dessa efter väderlek.

En åtgärd för att underlätta arbetsbelastningen för funktionärerna under GöteborgsVarvet är att ställa upp vattenhinkarna på lastpallar samt att byta arbetsuppgifter kontinuerligt så att kroppen får byta arbetsställning. För att ständigt utveckla ett evenemang krävs inte stora åtgärder utan det kan handla om att ha tillräckligt med material på en station för att arbetet ska fungera smidigt. Att planera och organisera arbetstider och pauser kan vara betydelsefulla för de funktionärer som frivilligt ställer upp under GöteborgsVarvet. Detta för att öka motivationen och förstärka riktningen (Weinberg & Gould, 2011) på det arbetet som utförs.

### **Metoddiskussion**

Att använda sig av en nomotetisk utgångspunkt har som syfte att ge generella svar på hur det ser ut i större populationer. Resultaten beskriver hur majoriteten av funktionärerna tycker att deras involvering och engagemang varit under GöteborgsVarvet.

Bristen av tillförlitlighet kan vara antalet försöksdeltagare då svarsfrekvensen varit relativt låg i jämförelse med antalet funktionärer som frivilligt ställt upp under GöteborgsVarvet år 2012. Det visar sig dock att bortfallet är slumpmässigt på frågor som har kunnat kontrolleras med populationen och det är kön, bostadsort och ålder. Det finns också tecken som tyder på att fördelningen för utbildning stämmer relativt väl med populationens och urvalets fördelning.

Att ingen av oss författare varit volontär under GöteborgsVarvet kan ses som både en fördel och en nackdel. Vi har kunnat vara objektiva i vår bedömning och analysering av enkäterna men samtidigt saknar vi erfarenhet inom volontärsarbete. Om det funnits några generella riktlinjer över att vara volontär under GöteborgsVarvet har vi inte kunnat i dagsläget ta del av den informationen vilket varit en nackdel.

Något som också är nämnvärt är konstruktionen av enkätfrågorna, som delvis var påståenden som skulle skattas på olika skalnivåer. Ämnet som avsågs undersökas kan ses som känsligt då funktionärerna själva skulle uppskatta sin involvering, sitt engagemang och sitt upplevda helhetsintryck. Det kan vara svårt att se skillnaderna på att gradera sin egen involvering i siffror, när man kanske inte vet vad en trea eller fyra innebär. Bristande motivation till att delta i undersökningen kan ha skapat snedfördelning då vissa individer tenderar att svara med ett medelvärde för att de inte förstår frågan eller inte har någon åsikt om den.

### **Vidare forskning**

Efter avslutad kurs finns det ytterligare funderingar kring volontärarbetares motivation till att ställa upp frivilligt. Att vara funktionär blir allt mer och mer ett yrke där man får ekonomisk ersättning för det arbete som utförs, ofta får klubben eller föreningen pengar som tack för att du som privatperson ställer upp. Vad som hade varit intressant att hitta är de funktionärer som frivilligt deltar som volontär utan att gynna en idrottsklubb eller organisation ekonomiskt och som bara har som syfte att hjälpa till.

## Kap 7: Referenslista

- Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser*. Lund: Studentlitteratur
- Berg, C., Kougioumitzis, K., Lindgren, E-C., Petersson, M., Prell, H. (2013). Riktlinjer för kandidatuppsatser. Tillgänglig: [http://www.iki.gu.se/digitalAssets/1439/1439587\\_riktlinjer20130226.pdf](http://www.iki.gu.se/digitalAssets/1439/1439587_riktlinjer20130226.pdf)
- Bjarsch, C., Wahlandt, A., & Prell, H. (2012). *APA – Lathunden. En snabbguide till referensskrivning för Utbildningsvetenskapliga fakulteten*. Tillgänglig: [http://www.iki.gu.se/digitalAssets/1379/1379234\\_apa-lathunden\\_uppdaterad\\_20120828.pdf](http://www.iki.gu.se/digitalAssets/1379/1379234_apa-lathunden_uppdaterad_20120828.pdf)
- Bryman, A. (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159. DOI: 10.1111/1467-8721.00037
- Clary, E. G., Snyder, M., & Stukas, A. A. (1996). Volunteers' motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 485–505. DOI: 10.1177/0899764096254006
- Costa, C. A., Chalip, L., Green, C., & Simes, C. (2006). Reconsidering the Role of Training in Event Volunteers' Satisfaction. *Sport Management Review*, 9, 165-182
- Coyne, B. S., & Coyne, E. J. (2001). Getting, keeping and caring for unpaid volunteers for professional golf tournament events. A study of the recruitment/retention of unpaid volunteers for staging large, mass-attended, high-profile Professional Golf Association (PGA) gold tournaments., *Human Resource Development International*, 4(2), 199-214
- Djurfeldt, G., Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2010). *Statistisk verktygslåda 1: samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur
- Engström, C. (Red.). (1996). *Nationalencyklopedin. Ett uppslagsverk på vetenskaplig grund utarbetat på initiativ av statens kulturråd*. Höganäs: Bokförlaget Bra Böcker
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. DOI: 10.1002/job.322
- Grassman, J. E. (1994). *Third age volunteering in Sweden*. Stockholm: Larsherberts Offset AB
- Hanstad, D., V. (ed) (2012). *Ski-VM 2011: Planlegging og gjennomføring*. [Ski World Championships: planning and accomplishment]. Oslo: Akilles.
- Jarvis, N., & Blank, C. (2011). The Importance of Tourism Motivations Among Sport Event Volunteers at the 2007 World Artistic Gymnastics Championships, Stuttgart, Germany. *Journal of Sport & Tourism*, 16(2), 129-147, DOI: 10.1080/14775085.2011.568089
- Nationalencyklopedin. (2013). *Uppslagsverk/svensk ordbok*. Hämtat 13 maj, 2013, från nationalencyklopedin. <http://www.ne.se/kort/funktion%C3%A4r>
- Papadakis, K., Griffin, T., & Frater, J. (2004). Understanding volunteers' motivations. *Northeastern Recreation Research Symposium*
- Park, S-H., & Kim, M. (2013). Development of a hierarchical model of sport volunteers' organizational commitment. *European Sport Management Quarterly*, 13(1), 94-109. DOI: 10.1080/16184742.2012.744764



- Solberg, H. A. (2003). Major sporting events: assessing the value of volunteers' work. *Managing Leisure*, 8, 17-27
- Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2011). *Foundations of Sport and Exercise Psychology*. United States of America: Human Kinetics

## Bilagor

1.		Kön
	1	Kvinna
	2	Man
2.		Födelseår?
3.		Var bor Du (ange kommun och postnummer)?
4.		Vilket är Ditt ursprungsland?
	1	Jag är född i Sverige
	2	Jag är född i ett annat land
5.		Vilket är Dina föräldrars ursprungsland?
	1	Båda mina föräldrar kommer från Sverige
	2	Både mina föräldrar kommer från ett annat land än Sverige
	3	En av mina föräldrar kommer från ett annat land än Sverige
6a.		Ange din högsta avslutade utbildningsnivå?
	1	Grundskola (motsvarande)
	2	Gymnasieskola
	3	Universitet/högskola
	4	Annan utbildning
6b.		Om Du svarat annan utbildning, vad är det för utbildning: "öppen fråga"
7.		Hur betraktar Du din nuvarande yrkessituation ( <i>flera svarsalternativ kan fyllas i</i> )?
		Arbetar heltid
		Arbetar deltid
		Arbetslös
		Arbetssökande
		Studerar
		Pensionär
		Annat, specificera?
8.		Är du medlem i någon friidrottsförening?
	1	Ja
	2	Nej
	3	Har varit medlem tidigare
	4	Vet ej
9.		Är Du aktiv idrottare i någon förening?
	1	Ja, vilken/vilka
	2	Nej
	3	Vet ej

10.		Har Du varit funktionär för något annat evenemang under 2011/2012?
	1	Ja, inom idrotten, vilket/vilka?
	2	Ja, utanför idrotten, vilket/ vilka?
	3	Nej
11.		Har du under de senaste fem åren varit funktionär under något av följande evenemang (kryssa för vilka)?
	1	Världsungdomsspelen i friidrott
	2	Finnkampen
	3	Partille Cup
	4	Gothia Cup
	5	Evenemang inom föreningen
	6	Evenemang utanför idrotten ex. "Way out west"
	7	Nej

		Ange på en skala från 1 till 7 hur viktigt följande påstående är för Din motivation till att arbeta som funktionär generellt?
12.1		Jag känner mig betydelsefull när jag gör en insats som funktionär!
	1	Inte alls
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	6
	7	I mycket hög grad
		Ange på en skala från 1 till 7 hur viktigt följande påstående är för Din motivation till att arbeta som funktionär generellt?
12.2		Det är en bra merit att ha arbetat som funktionär!
	1	Inte alls
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	6
	7	I mycket hög grad
		Ange på en skala från 1 till 7 hur viktigt följande påstående är för Din motivation till att arbeta som funktionär generellt?
12.3		Människor i min omgivning har uppmuntrat mig att arbeta som funktionär!
	1	Inte alls
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	6
	7	I mycket hög grad

		Ange på en skala från 1 till 7 hur viktigt följande påstående är för Din motivation till att arbeta som funktionär generellt?
12.4		Arbetet som funktionär kan ge mig kontakter på arbetsmarknaden!
	1	Inte alls
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	6
	7	I mycket hög grad
		Ange på en skala från 1 till 7 hur viktigt följande påstående är för Din motivation till att arbeta som funktionär generellt?
12.5		När jag arbetar som funktionär känner jag mig nöjd!
	1	Inte alls
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	6
	7	I mycket hög grad

		Ange på en skala från 1 till 7 hur viktigt följande påstående är för Din motivation till att arbeta som funktionär generellt?
12.6		Jag känner föreningens tryck att delta som funktionär!
	1	Inte alls
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	6
	7	I mycket hög grad
		Ange på en skala från 1 till 7 hur viktigt följande påstående är för Din motivation till att arbeta som funktionär generellt?
12.7		Jag kan lära mig mer om evenemang när jag gör en insats för Göteborgsvarvet!
	1	Inte alls
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	6
	7	I mycket hög grad

		Ange på en skala från 1 till 7 hur viktigt följande påstående är för Din motivation till att arbeta som funktionär generellt?
12.8		Som funktionär får jag praktiska erfarenheter av att arbeta med evenemang!
	1	Inte alls
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5

	6	6
	7	I mycket hög grad
		Ange på en skala från 1 till 7 hur viktigt följande påstående är för Din motivation till att arbeta som funktionär generellt?
12.9		Jag har vänner som arbetar som funktionärer!
	1	Inte alls
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	6
	7	I mycket hög grad
		Ange på en skala från 1 till 7 hur viktigt följande påstående är för Din motivation till att arbeta som funktionär generellt?
12.10		Jag kan göra en konkret insats för något som intresserar mig!
	1	Inte alls
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	6
	7	I mycket hög grad

13.		Vilka är Dina arbetsuppgifter under Göteborgsvarvet?	
		1	Banan
	2	Cyklister	
	3	Duschar	
	4	Effektförvaring/ värdeinlämning	
	5	Funktionärsmat/fika	
	6	Funktionärsservice/ jour	
	7	Glömt startbevis/efteranmälan	
	8	Information/Informatörer	
	9	Löparpåse utdelning/packning	
	10	Massage	
	11	Målet	
	12	Nummerlappsutdelning	
	13	Parkering	
	14	Sjukvård	
	15	Starten	
	16	Städ	
	17	Trafik/avspärning	
	18	Transporter av löpare/material	
	19	Uppsättning/bygg/rivning av evenemangsområdet	
	20	Vakter	
	21	Vårdar	
	22	Vätske-/svampstation	
	23	Annat	
	24	Vejej	

14.		Vilken uppgift hade Du i din arbetsgrupp?
	1	Huvudfunktionär
	2	Vice Huvudfunktionär
	3	Gruppeldare på plats
	4	Funktionär
	5	Vet ej
15.		I vilket av följande delevenemang har Du varit funktionär ( <i>flera svarsalternativ kan besvaras</i> )?
	1	Stav GöteborgsVarvet (torsdag)
	2	Special GöteborgsVarvet (fredag)
	3	Göteborgsvarvet (lördag)
	4	Mini GöteborgsVarvet (söndag)
	5	Lilla GöteborgsVarvet (söndag)
	6	Mellan GöteborgsVarvet (söndag)
16.		Hur många år har du varit funktionär under GöteborgsVarvet?
	1	Första året
	2	2-3 år
	3	4-5år
	4	6-10år
	5	11-15år
	6	16-20 år
	7	Mer än 20 år

17.		Under vilka dagar arbetade Du med Göteborgsvarvet 2012( <i>flera svarsalternativ möjliga</i> )?
	1	Måndag 7/5
	2	Tisdag 8/5
	3	Onsdag 9/5
	4	Torsdag 10/5
	5	Fredag 11/5
	6	Lördag 12/5
	7	Söndag 13/5
	8	Måndag 14/5
	9	Annan dag - ange
18.		Uppge på en skala från 1 till 5 hur Du upplevde att ledaren i din arbetsgrupp fungerade?
	1	Mycket dåligt
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Mycket bra
19.		Uppge på en skala från 1 till 5 hur Du upplevde att det var att samarbeta med de andra funktionärerna i din grupp?
	1	Mycket dåligt
	2	2
	3	3

	4	4
	5	Mycket bra
20.1		Uppge på en skala från 1 till 5 hur Du upplevde <u>samarbetet</u> mellan Dig och ledningen för GöteborgsVarvet? ( <i>Besvaras endast av huvudfunktionärer</i> )
	1	Mycket dåligt
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Mycket bra
20.2		Uppge på en skala från 1 till 5 hur Du upplevde <u>relationen</u> mellan Dig och ledningen för GöteborgsVarvet? ( <i>Besvaras endast av huvudfunktionärer</i> )
	1	Mycket dålig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Mycket bra
		Hur enig är du i följande påstående om ditt engagemang under GöteborgsVarvet? Svara på en skala från 1 till 5!
21.1		Jag fick bra information innan evenemanget!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
		Hur enig är du i följande påstående om ditt engagemang under GöteborgsVarvet? Jag hade fått tydliga instruktioner om mina arbetsuppgifter innan evenemanget!
21.2		
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
		Hur enig är du i följande påstående om ditt engagemang under GöteborgsVarvet? Jag fick bra respons från dem jag arbetade med!
21.3		
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
		Hur enig är du i följande påstående om ditt engagemang i GöteborgsVarvet-Stämningen i min arbetsgrupp var god!
21.4		
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3

	4	4
	5	Helt enig
		Kommentar:
		Hur enig är du i följande påstående om ditt engagemang under GöteborgsVarvet?
21.5		Jag fick bra mat under evenemanget!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
		Kommentar:
		Hur enig är du i följande påstående om ditt engagemang under GöteborgsVarvet?
21.6		Funktionärskläderna var funktionella!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
		Kommentar:

21.7		Hur enig är du i följande påstående om ditt engagemang under GöteborgsVarvet?
		Funktionärskläderna var " snygga"!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
		Kommentar:

		Hur enig är du i följande påstående om ditt engagemang under GöteborgsVarvet?
21.8		Jag har fått ett ökat intresse att vara funktionär på stora evenemang!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
		Kommentar:
		Hur enig är du i följande påstående om ditt engagemang under GöteborgsVarvet?
21.9		Jag har fått ökad lust till att vara funktionär inom idrotten i stort!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
		Kommentar:
		Hur enig är du i följande påstående om ditt engagemang under GöteborgsVarvet?
21.10		Jag kommer i framtiden att tacka nej till allt vad funktionärsarbete heter!



	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
		Kommentar:

21.11		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag ställer upp som funktionär och gör en god insats för Göteborg som stad
	1	Hel oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
21.12		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag ställer upp som funktionär och gör en god insats för min förening!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
22.1		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag ställer upp som funktionär och gör en god insats för GöteborgsVarvet som organisation.
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
22.1		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag tycker att arbetet är roligt!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
22.2		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag har fått insikt i hur det är att arrangera stora evenemang!

	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig

22.3		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag har fått nya kunskaper och erfarenheter!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig

22.4		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag har utvidgat mitt kontaktnät!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig

22.5		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag hade mitt eget ansvarsområde och fick möjligheten att ta egna beslut!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig

22.6		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag kom närmare evenemanget som funktionär än som åskådare!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig

22.7		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag kan använda det arbete jag lagt ned som en merit på mitt CV!
	1	Helt oenig
	2	2

	3	3
	4	4
	5	Helt enig
22.8		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påståenden knutna till involvering i GöteborgsVarvet – Jag har bidragit aktivt till organiseringen av evenemanget!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig

22.9		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag har fått beröm för mitt arbete!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig

22.10		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag tycker att arbetet var spännande!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig

23.1		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag känner mig trygg när jag arbetar med GöteborgsVarvet!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig

23.2		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag fick utlopp för mitt idrottsintresse!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4

	5	Helt enig

23.3		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påståenden knutna till involvering i GöteborgsVarvet – Jag fick se kändisar!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
24.4		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påståenden knutna till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag fick se kända löpare!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig

24.5		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag tycker egentligen inte om att vara funktionär!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
24.6		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Vänner och bekanta till mig var också funktionär under GöteborgsVarvet!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
24.7		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag fortsätter min tradition med att vara funktionär på GöteborgsVarvet!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig

24.8		Ange på en skala från 1 till 5 för följande påstående knutet till involveringen i GöteborgsVarvet – Jag fick kläder och annan utrustning!
	1	Helt oenig
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Helt enig
25.		Hur sannolikt är att Du kommer att vara funktionär även nästa år?
	1	Mycket liten
	2	2
	3	3
	4	4
	5	Mycket stor
26.		Hur fick Du reda på att det behövdes funktionärer till GöteborgsVarvet?
	1	Via föreningen
	2	Annat- öppen

27.		Hur har du fått information om dina åtaganden i samband med GöteborgsVarvet?
	1	Informationsträff på GöteborgsVarvet
	2	Mail
	3	Telefon
	4	Twitter
	5	Facebook
	6	Föreningens hemsida
	7	Annat - Öppen
28.		Hur skulle Du vilja få information om Dina åtaganden i samband med GöteborgsVarvet?
	1	Mail
	2	Telefon
	3	Twitter
	4	Facebook
	5	Via en informationssida på internet
	6	Annat- öppen
29.		Tycker Du att det behövs mer utbildning för att vara funktionär under GöteborgsVarvet?
		Ja- Vilken kunskap/information saknar du för att kunna genomföra ditt uppdrag?
		Nej
30.		Är det någon utrustning Du saknar som funktionär?
		Öppen
31.		Har du övriga synpunkter eller önskemål när det gäller ditt deltagande som funktionär under GöteborgsVarvet?

	Öppen
--	-------