



GÖTEBORGS UNIVERSITET

HANDELSHÖGSKOLAN

Informationsflöde vid idrottsevenemang

*En studie bestående av sju intervjuer för att
beskriva och ge förslag på en effektivisering av
informationsflödet för Göteborgsvarvets
funktionärer*

Kandidatuppsats i Logistik 15hp
Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet
Vårterminen 2019

Handledare: Ove Krafft

Författare:	Födelsedatum:
Elin Brink	970327
Helena Lorek	950702

Förord

Vi som författare vill börja med att rikta ett stort tack till organisationen Göteborgsvarvet för friheten ni har gett oss i genomförandet av denna kandidatuppsats. Vi tackar även Annika Knutsson, Josefine Aldeborn, Stefan Rönnäs, Elisabeth Wehlander, Johan Lamm, Anette Israelsson och Lillemor Billing för att ni tagit er tiden att medverka i våra intervjuer. Det har givit oss mycket att ta del av era erfarenheter.

Ett stort tack riktas samtidigt till vår handledare Ove Krafft vid Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet.Handledningen har genomsyrats av en bred kompetens och ett stort lugn. Vi ser tacksamt på de synpunkter du gett oss för att hjälpa oss framåt under skrivandets gång.

Elin Brink

Helena Lorek

Göteborg, 17e juni 2019

Sammanfattning

Idrottsevenemang befinner sig idag på en hårt konkurrensutsatt, internationell marknad. Rätt verktyg är avgörande för att lyckas behålla sin position på marknaden och för att driva sin utveckling framåt. Däribland är det betydelsefullt att informationsflödet fungerar väl för att skapa önskade prestationer hos organisationens medarbetare. Syftet med denna studie är att beskriva hur informationsflödet för volontärerna under världens största halvmaraton Göteborgsvarvet ser ut. Volontärerna benämns funktionärer och har en central roll för att arrangemanget ska kunna genomföras. Koordinering och samordning av funktionärernas arbetsprocesser blir således av betydelse för att skapa en inre effektivitet och samtidigt höja deltagarnas nöjdhet. Studien kartlägger kritiska faktorer samt förbättringsmöjligheter i Göteborgsvarvets informationsflöde avseende funktionärerna.

Genomförd studie baseras på en kvalitativ forskningsmetod. Datainsamlingen för den teoretiska referensramen grundar sig på en litteraturstudie av både tryckta och elektroniska källor. Det empiriska materialet är insamlat från genomförda kvalitativa intervjuer med respondenter inom Göteborgsvarvets organisation. Resultatet från intervjuerna har analyserats med utgångspunkt i den teoretiska referensramen för att slutligen svara på studiens frågeställningar.

Studien uppmärksammar att kommunikationen mellan Göteborgsvarvets funktionärer och dess arbetsledare i form av huvudfunktionärer är avgörande för att uppnå organisationens mål. Organisationens arbetsprocesser är välfungerande, däremot ses en förbättringspotential i form av ett digitalt verktyg. Detta för att höja den interna effektiviteten. Informationsflödet skulle i och med detta verktyg förbättras då information inte längre hade behövt passera flera led. Verktuget skulle även innebära att både överflöd och missförstånd av informationen minimeras.

Nyckelord: idrottsevenemang, volunteer management, performance management, informationsflöde, organisationsstruktur, beslutsfattande, digitalisering

Innehållsförteckning

1. INLEDNING.....	1
1.1 BAKGRUND	1
1.2 PROBLEMDISKUSSION.....	2
1.3 SYFTE	3
1.4 FRÅGESTÄLLNINGAR.....	3
1.5 AVGRÄNSNINGAR.....	3
2. TEORETISK REFERENSRAM	4
2.1.1 EVENEMANG	4
2.1.2 <i>Sport Event Management</i>	4
2.1.3 <i>Pulsating Sport Events</i>	5
2.1.4 <i>Volunteer Management</i>	5
2.2 PERFORMANCE MANAGEMENT	5
2.3.1 INFORMATION	6
2.3.2 <i>Informationssystem</i>	7
2.3.3 <i>Informationsflöde</i>	7
2.4 ORGANISATION	8
2.4.1 <i>Kultur</i>	8
2.4.2 <i>Struktur</i>	8
2.4.3 <i>Beslutsfattande</i>	9
2.5 DIGITALISERING	10
2.6 SAMMANFATTNING TEORETISK REFERENSRAM	11
3. METOD.....	12
3.1 VAL AV FORSKNINGSMETOD	12
3.2 DATAINSAMLING.....	13
3.2.1 <i>Litteraturstudie</i>	13
3.2.2 <i>Intervjuer</i>	13
3.2.3 <i>Val av respondenter</i>	14
3.2.4 <i>Genomförande och bearbetning av intervju</i>	15
3.3 METODREFLEKTION	16
4. EMPIRI.....	18
4.1 PRESENTATION AV GÖTEBORGSVARVETS ORGANISATION	18
4.2 RESULTAT FRÅN INTERVJUER.....	18
4.2.1 <i>Intervju med Projektledarchef Annika Knutsson</i>	18
4.2.2 <i>Intervju med Projektledare Josefin Alderborn</i>	20
4.2.3 <i>Intervju med Huvudfunktionär Stefan Rönnäs</i>	21
4.2.4 <i>Intervju med Huvudfunktionär Elisabeth Wehlander</i>	23

5. ANALYS	28
5.1 GÖTEBORGSVARVET SOM EVENEMANG.....	28
5.2 GÖTEBORGSVARVETS ORGANISATION.....	29
5.2.1 Struktur.....	29
5.2.2 Beslutsfattande	29
5.3 KRITISKA FAKTORER I INFORMATIONSLÖDET	30
5.3.1 Förmedling.....	30
5.3.2 Introduktion.....	30
5.3.3 Förståelse.....	31
5.3.4 Gemenskap.....	31
5.3.5 Engagemang.....	32
5.3.6 Feedback.....	33
5.4 EXTERN OCH INTERN PÅVERKAN.....	33
5.5 IMPLEMENTERING AV ETT DIGITALT INFORMATIONSSYSTEM.....	33
6. AVSLUTNING	35
6.1 SLUTSATS.....	35
6.1.1 Hur ser informationsflödet ut för Göteborgsvarvets funktionärer?.....	35
6.1.2 Vilka är de kritiska faktorerna i informationsflödet?.....	35
6.1.3 Finns det förbättringspotential i informationsflödet?.....	36
6.1.4 Avslutande del.....	37
6.2 FORTSATT FORSKNING.....	37
7. KÄLLFÖRTECKNING
7.1 LITTERATUR.....
7.2 KAPITEL I BOK.....
7.3 RAPPORTER.....
7.4 ARTIKLAR.....
7.5 ELEKTRONISKA KÄLLOR.....
7.6 FÖRELÄSNINGAR.....
7.7 INTERVJUER.....
8. BILAGOR.....
8.1 BILAGA 1.....
8.2 BILAGA 2.....
8.3 BILAGA 3.....
8.4 BILAGA 4.....

1. Inledning

I detta inledande kapitel introduceras studiens ämne med en bakgrund följt av en problemdiskussion avseende utmaningar studiens objekt står inför. Vidare följer studiens syfte, frågeställningar samt gjorda avgränsningar.

1.1 Bakgrund

Göteborg har genom återkommande framgångar av att arrangera stora evenemang kommit att kallas Sveriges evenemangshuvudstad. Detta beror till stor del på ett brett kultur- och föreningsliv samt starka krafter inom idrottsrörelsen. Göteborg har samtidigt ett unikt centralt evenemangsstråk med tillgång till såväl stora arenor, mässor samt hotell, allt inom gångavstånd. Detta skapar en attraktivitet för många typer av målgrupper. (Göteborg & Co, 2019)

Det finns en stark kopplad tradition när det kommer till idrott i Göteborg. Staden har varit arrangör av flera stora internationella idrottsevenemang. Varje år går det att uppleva allt från elitidrott, världsomfattande ungdomsevenemang inom respektive sporter till mindre lopp och tävlingar för motionärer. Ett evenemang som sticker ut i denna samling är världens största halvmaraton på 21,1 km som årligen arrangeras mitt i staden, nämligen Göteborgsvarvet. (Göteborg & Co, 2019)

Göteborgsvarvet arrangerades första gången år 1980 och är idag ett av världens största långlopp sett till antalet deltagare. Antalet anmälningar ligger årligen på runt 60 000 personer, varav drygt 40 000 fullföljer loppet. Sedan år 2016 har antalet deltagare minskat något, vilket tidigare inte skett. Idag består Göteborgsvarvet inte endast av ett lopp utan har vuxit till en omfattande organisation som arrangerar flertalet idrottsevenemang året runt. Fokus ligger fortfarande på lördagens halvmaraton Göteborgsvarvet och resterande lopp under den så kallade Göteborgsvarsveckan. (Göteborgsvarvet, 2019)

Organisationen Göteborgsvarvet drivs av Göteborgs Friidrottsförbund och majoriteten av överskottet går till föreningarna i regionens ungdomsverksamhet. Under Göteborgsvarsveckan är cirka 4000 personer från föreningar, ideella verksamheter och företag engagerade som volontärer för att skapa en tilltalande upplevelse för deltagare och publik. Volontärerna i organisationen Göteborgsvarvet benämns funktionärer. Medlemskap i en friidrottsförening i distriktet innebär bland annat att ställa upp och hjälpa till på särskilda arrangemang. Till exempel som att arbeta som funktionär på Göteborgsvarvet. (Göteborgsvarsveckan, 2019)

1.2 Problemdiskussion

Milena M. Parent och Sharon Smith-Swan (2013) beskriver i boken *Managing major sports events theory and practice* att arrangemang av stora sportevenemang kan vara en nyckel för framgång och utveckling av städer. Författarna menar att om evenemang genomförs effektivt kan detta generera högre attraktivitet för ett område. (Parent & Smith-Swan, 2013)

Det medför utmaningar med att arrangera ett halvmaraton i centrala Göteborg. Drygt 40 000 löpare ska springa 21,1 km genom stadens gator samtidigt som en fem gånger så stor publik ska kunna röra sig längs med sträckan. Parallellt som evenemanget sker behöver ordinära urbana flöden i staden fortsätta flyta på. Det krävs ett välarbetat strategiskt planeringsarbete för att få samtliga stationer inom organisationen att samverka för att lyckas skapa ett framgångsrikt evenemang.

Ett planerat periodiskt evenemang hålls varje år på samma plats under en viss given tid (Getz, 2012). Detta evenemang bör innehålla flera generella strategier gällande bemanning jämsides med unika överväganden för att skapa rätt förutsättningar för det specifika evenemanget (Getz, 2005). Eftersom Göteborgsvarvet innefattar funktionärer från friidrottsföreningar i distriktet ställer detta krav på projektplaneringen och styrningen för att matcha behovet av funktionärer. Göteborgsvarvets behov av personella resurser kan därmed ses som direkt beroende av sina funktionärer.

Funktionärernas roll under Göteborgsvarvet är följaktligen av en stor betydelse för att evenemanget ska kunna genomföras. Samtliga av funktionärernas uppgifter bidrar till att loppet kan genomföras på bästa sätt utifrån löparnas, åskådarnas och samhällets perspektiv. Ett effektivt och väl genomfört evenemang skapar goda upplevelser och reaktioner från deltagarna. Många studier visar att upplevd kvalitet, värde och nöjdhet direkt bidrar till en ökad kundlojalitet mot evenemangets varumärke (Lundberg & Armbrrecht, 2018).

Koordinering och samordning av funktionärernas interna arbetsprocesser är av största vikt för att skapa kundlojalitet. En positiv upplevelse av ett evenemang skapar ett gott rykte vilket lockar nya deltagare, åskådare, sponsorer och andra intressenter. Det gör även att deltagare väljer att återkomma till periodiska evenemang som Göteborgsvarvet. Evenemang är direkt beroende av sina deltagare för att kunna leverera värde och därför blir relationen mellan arrangör och deltagare viktig för att upprätthålla en hög nivå av kundnöjdhet. (Getz, 2005)

För att skapa effektiva och meningsfulla arbetsprocesser är informationsspridning betydelsefullt. Det krävs att informationsflödet fungerar väl och är tydligt för samtliga medarbetare i en försörjningskedja för att skapa bra prestationer. Samtidigt underlättar detta om det skulle uppstå oväntade hinder. (Voigt, 2011) Från ledningens håll på Göteborgsvarvets organisation har det upplevts föreligga vissa svårigheter med funktionärernas arbete under evenemangen. Det finns utmaningar avseende informationsspridning internt inom organisationens olika nivåer, främst till de drygt 4000 funktionärerna. (Knutsson, 2019)

Genom en kartläggning av informationsflödet till Göteborgsvarvets funktionärer skulle det ges en möjlighet till att urskilja kritiska faktorer och förbättringspotential inom området. Detta skulle innebära att attraktiviteten och kundnöjdheten avseende Göteborgsvarvet som evenemang och Göteborg som stad skulle stärkas ytterligare.

1.3 Syfte

Syftet med denna studie är att beskriva hur informationsflödet för funktionärerna under Göteborgsvarvet ser ut och ge förslag på hur organisationen skulle kunna effektivisera detta informationsflöde under evenemanget.

1.4 Frågeställningar

De frågeställningar som studien ämnar besvara blir därav följande:

- *Hur ser informationsflödet ut för Göteborgsvarvets funktionärer?*
- *Vilka är de kritiska faktorerna i informationsflödet?*
- *Finns det förbättringspotential i informationsflödet?*

1.5 Avgränsningar

Göteborgsvarvet är en stor organisation med flertalet avdelningar. Inom befintlig tidsram och omfattning för denna studie har det inte funnits utrymme för en detaljerad beskrivning av samtliga delar. Vi har därför valt att avgränsa oss endast till funktionärerna. Vi kommer endast att studera informationsflödet till funktionärerna under Göteborgsvarvets halvmaratonlopp och inte resterande informationsflöde i organisationen. Det har gett oss en tydlig avgränsning i insamlingen av relevant data för att kunna svara på våra frågeställningar. Vi har valt denna avgränsning då funktionärerna är av stor betydelse för organisationens framgång. Det är därför av vikt att informationsflödet till de fungerar väl för att organisationen ska ha intern effektivitet som på sikt ökar deras konkurrenskraft.

2. Teoretisk referensram

I följande kapitel redogör vi för studien relevanta teorier. Till en början beskrivs begreppet evenemang och mer specifikt idrottsevenemang. Därefter förklaras vad som karaktäriserar så kallade pulserande organisationer och volontärers roll i sammanhanget. Vidare följer ett avsnitt avseende Performance Management och dess utmaningar. Informationsbegreppet introduceras sedan där både informationssystem och informationsflöde beskrivs. Efter detta ges en djupare genomgång av organisationers kultur, struktur och beslutsfattande. Avslutningsvis följer ett avsnitt gällande digitaliseringens allmänna påverkan på dagens organisationer.

2.1.1 Evenemang

Evenemang definieras som en händelse som sker under specifika omständigheter på en bestämd plats under en viss tidpunkt. Evenemang har en början och ett slut. Planerade evenemang är organiserade och annonserade i förväg. (Getz, 2012)

Sociala evenemang är till för människor och varje evenemangsupplevelse är personlig. Upplevelsen uppstår genom en interaktion med miljön, programmet och människorna vid evenemanget (Getz, 2005).

2.1.2 Sport Event Management

Event Management handlar om den planering, produktion och koordination av alla aspekter som evenemang kräver för att skapas och utvecklas. Det finns flera områden inom Event Management och ett av dessa är Sport Event Management. Eftersom idrottsevenemang ofta inkluderar ett tävlingsmoment kräver dessa evenemang en tydlig planering och styrning för att kunna genomföras på ett rättvist sätt. (Getz, 2005)

Stedman Graham, Lisa Delphy Neirotti och Joe Jeff Goldbratt (2001) beskriver i boken *The ultimate guide to sports marketing* att idrottsevenemang är en växande marknad där det krävs rätt verktyg för att lyckas konkurrera. Idag genomförs tusentals idrottsevenemang varje år i olika länder, av olika slag och i olika storlekar. Bland dessa befinner sig allt från Olympiska Spelen och Super Bowl till lokala tennisturneringar och små löptävlingar. Författarna menar att planeringen av alla idrottsevenemang är central för att skapa framgång och innovativa lösningar. Strategiska utmaningar överbryggs genom att den bäst tillgängliga informationen används. (Graham, Neirotti & Goldbratt, 2001)

2.1.3 Pulsating Sport Events

Clare Hanlon och Graham Cuskelly (2002) hävdar i artikeln *Pulsating Major Sport Event Organizations: A Framework for Inducting Managerial Personnel* att karaktäristiskt för pulserande idrottsevenemang är att antalet anställda ökar närmare evenemangets genomförande. Det innebär att antalet anställda har sin kulmen under evenemanget för att därefter minska i antal. Pulserande organisationer skiljer sig från generella organisationer. Till exempel arbetar personal säsongsbaserat och introduktionen sker i grupp. Säsongsbaserad anställning innebär att en person är anställd under en begränsad tidsperiod. Det kan vara en dag under ett evenemang eller upp till sex månader. (Hanlon & Cuskelly, 2002)

Introduktionen under pulserande idrottsevenemang måste vara snabb och effektiv beskriver Hanlon och Cuskelly (2002) vidare. Detta för att uppnå de anställdas maximala prestation i tid för evenemanget. För att en organisation ska uppnå sina mål är det väsentligt att kraven för den anställde framgår tydligt. En väldesignad introduktion till arbetsuppgifter inom en given tidsram har visat sig kunna öka den individuella produktiviteten. Samtidigt kan medarbetare aldrig vara förberedda på alla situationer och frågor. (Hanlon & Cuskelly, 2002)

2.1.4 Volunteer Management

Volontärer är personer som arbetar i obetalda roller på olika typer av evenemang. Dessa stödjer den avlönade personalen på samtliga operativa funktioner under evenemanget. Många evenemang skulle inte kunna genomföras utan det arbete som volontärerna gör. (Smith m.fl., 2014)

Idrottsevenemang kräver ett starkt deltagande av volontärer för att vara genomförbara. Graham, Neirotti & Goldbratt (2001) utvecklar detta beroende och menar att både rekrytering och upplärning av volontärer är viktigt. Volontärer tenderar att delta i större grad om de leds av en bekant eller närstående. Författarna förklarar att ett upplärningsprogram för volontärerna bör inkludera både en generell pedagogisk genomgång av arbetsuppgifterna samt en specifik träning för varje grupp. På så sätt förbereds volontärerna som mest fördelaktigt och när väl evenemangsdagen infinner sig förstår de sina arbetsuppgifter och kan ta ansvar för dessa. (Graham, Neirotti & Goldbratt, 2001)

2.2 Performance Management

Performance Management består av flertalet aktiviteter som säkerställer att mål uppnås framgångsrikt och effektivt i en organisation. De generella målen för en arbetsgrupp ska vara

godkända av medarbetarna och uppskrivna för att samtliga ska påminnas om dessa. Vidare behöver dessa mål vara tydliga och enkla att förstå. Detta för att säkerhetsställa att individerna arbetar mot samma mål. Målen används systematiskt för att nå framgång. Det är ansvarig person i gruppen som ska försäkra sig om att det finns en gemensam struktur i arbetsgruppen för att nå målen. Inom Performance Management är det av betydelse att medarbetare är medvetna om vilken prestation som förväntas av dem. Strävan är att den enskilda individen ska ha möjlighet att använda sina unika färdigheter. Detta för att arbetsgruppen och organisationen ska utvecklas positivt och leverera ett framgångsrikt resultat. (Ross, 2012)

Raj V. Mahto & Peter S. Davis betonar i artikeln *Information Flow and Strategic Consensus in Organizations* betydelsen av att samtliga medarbetare i en organisation är upplysta och hängivna till organisationens mål. I annat fall kan hela organisationen ta skada (Mahto & Davis 2012). Medarbetare i en organisation måste känna meningsfullhet att engagera sig. Annars väljer individen ett annat företag, organisation eller evenemang. (Getz, 2005)

David Ross (2012) beskriver i boken *Managing People & Performance* att människor har olika förmågor och brister. Detta innebär att det krävs skicklighet för att få samtliga medarbetare att prestera på topp. Vidare är det viktigt att alla är motiverade till att uppnå förväntat resultat. Ross (2012) nämner anledningar till att arbetsgrupper inte uppnår önskat resultat. Det kan bero på att individer gör som de alltid gjort utan att ta till sig nya metoder. Ett annat exempel är att ledaren för gruppen inte visar gruppens framgångar för dessa på rutinmässig basis. Relationen mellan ledaren för gruppen och medarbetare ska bestå av frekvent, regelbunden feedback. Medarbetaren ska även relatera till och lita på ledaren för att främja framgång. (Ross, 2012)

2.3.1 Information

Jonas Flodén (2018) beskriver i boken *Essentials of information systems* att information är data som är användbar för någon. Genom att en mottagare får rätt typ av information och tar den till sig omvandlas den till kunskap. (Flodén, 2018)

Bill Gates, grundaren av Microsoft, betonade redan år 1999 vikten av att information hanteras på rätt sätt för att nå framgång; *“How you can gather, manage and use information will determine whether you win or lose”* (Gates, 1999). En annan som gör detta är Latif Al-Hakim (2008) i artikeln *Modelling information flow for surgery management process* som liknar vikten av information i organisationer med betydelsen av syre för mänskligt liv.

2.3.2 Informationssystem

Definitionen av informationssystem lyder; en interagerande struktur av människor, verktyg och procedurer som tillsammans samlar, förvarar och hanterar data och gör information tillgänglig för syftet med planering, implementering och kontroll. Informationssystem kan ses som en del av ett socio-tekniskt system där organisationer byggs upp av både människor och dess verktyg och utrustning. Informationssystemets framgång beror på hur väl dessa delar interagerar med varandra. Flodén (2018) förklarar att ett system är en uppsättning av sammankopplade komponenter som arbetar mot ett gemensamt mål, interagerar med omgivningen och har tydliga gränser. (Flodén, 2018)

Innan implementering av ett nytt informationssystem i en organisation måste de ansvariga i denna analysera det verkliga behovet. Detta genom att fastställa vilka konkurrens fördelar en implementering kan innebära samt om det är värt risken. Flodén (2018) beskriver att det inte enbart räcker med att ledningsgruppen i en organisation förstår innebörden av ett informationssystem. Det är även av stor vikt att medarbetarna förstår varför det finns behov av ett nytt informationssystem. Medarbetarna ska även förstå på vilket sätt det kommer att underlätta deras dagliga arbete samt hur förändringen ska genomföras. Flodén (2018) förklarar vidare att den mest frekventa anledningen till att ett nytt informationssystem fallerar är bristen på acceptans eller förståelse hos användarna. Det är därför av stor vikt att flera parter är med och designar informationssystemet. På så sätt skapas användarvänlighet för medarbetarna. (Flodén, 2018)

2.3.3 Informationsflöde

I artikeln *Modelling information flow for organisations: A review of approaches and future challenges* definierar Christopher Durugbo, Ashutosh Tiwari och Jeffrey Alcock (2013) informationsflöden som kopplingen mellan de olika delarna i informationssystemet. I organisationer förmedlas information i antingen verbal, skriven eller elektronisk form och skickas från en sändare till en mottagare. Informationen kan flyttas mellan personer inom en organisation, mellan avdelningar eller mellan organisationen och dess omgivning. (Durugbo, Tiwari & Alcock, 2013)

2.4 Organisation

2.4.1 Kultur

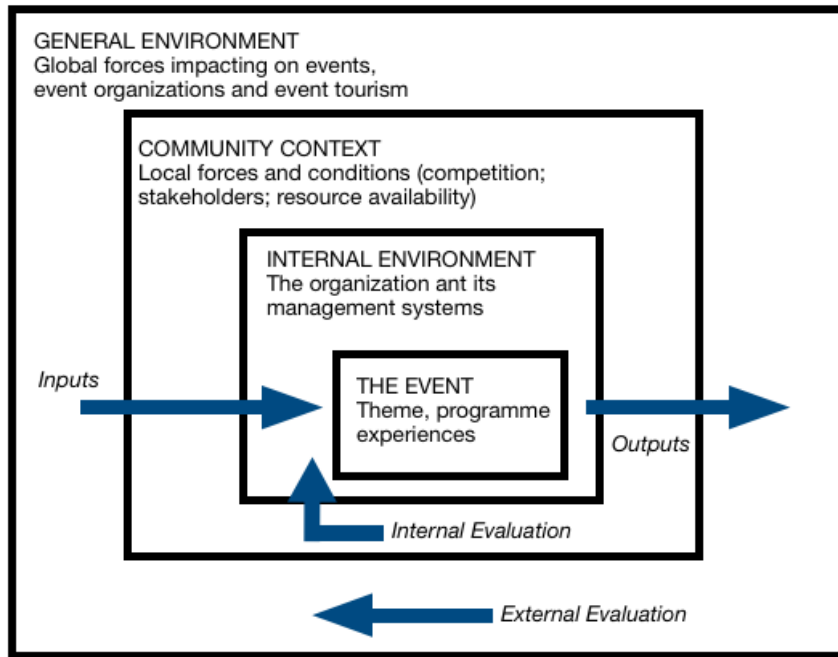
Individer i en organisation reagerar olika på förändringar och det utmanar rådande organisationskultur (Flodén, 2018). Begreppet organisationskultur definieras som en underliggande konstruktion i en organisation som formar medarbetarnas tankar samt vad som anses vara lämpligt beteende i organisationen. Nya medarbetare socialiseras in i dessa värderingar och normer. (Howard-Grenville & Bertels, 2012)

Värderingar och normer inom en organisation har blivit skapade, upptäckta eller utvecklade av medarbetare. Organisationskulturen skapar en identitetskänsla, gemenskap och engagemang. Organisationskulturen underlättar även stabiliteten inom organisationen och en progressiv, bestående kultur är grunden till både individuell och gemensam effektivitet. (Cheung, Wong & Wu, 2011)

2.4.2 Struktur

En tydlig organisationsstruktur innefattar distinkta mål och strategier (Getz, 2005). Dessa utformas efter rådande teorier och trender samt omvärderas allt eftersom utvecklingen fortgår. På grund av den ökade tekniska utvecklingen och globaliseringen skapas en hårdare konkurrenssituation och ingen organisation agerar längre oberoende av sin omgivning (Getz, 2012).

Evenemang har en stark koppling till samhället och dess omgivning inkluderar flera externa intressenter. Donald Getz (2012) visar detta beroendet i boken *Event studies: theory, research and policy for planned events* med en modell som kallas *Open-system model of event management* (se figur 1 nedan). Modellen visar att evenemang påverkas av och samspelar med den interna organisationen, den närmaste externa miljön samt den globala omgivningen. Evenemanget ses som en process i förändring för att uppnå ett önskat resultat. Getz förklarar även att organisationer som arbetar med ett stort antal volontärer måste vara speciellt välstrukturerade för att verksamheten ska fungera och att medarbetarna ska trivas. (Getz, 2012)



Figur 1 Open-system model of event management (Getz, 2012)

2.4.3 Beslutsfattande

George P. Huber och Reuben R. McDaniel beskrev redan år 1986 i artikeln *The Decision-Making Paradigm of Organizational Design* att framtida organisationer kommer att befinna sig i en allt mer komplex och turbulent omgivning. Konsekvensen av detta blir att organisationer tvingas fatta fler och större beslut som blir allt mer viktiga för att skapa effektivitet. (Huber & McDaniel, 1986)

Beslutsfattande i en organisation kan enligt Flodén (2018) delas in i en operativ, en taktisk och en strategisk nivå beroende på dess struktur och vem som fattar besluten (se figur 2 nedan). Beroende på i vilken nivå beslutet fattas krävs varierande mängd information. Det operativa beslutsfattandet bygger på dagliga strukturerade beslut som uppstår frekvent längst ner i en verksamhet. Karaktäristiskt för dessa beslut är att de har ett snävt fokus, ofta är repetitiva och kan genomföras med specificerade manualer. I den här typen av beslut finns lite plats för personliga åsikter. Detta gör besluten på den operativa nivån förutsägbara. Det taktiska beslutsfattandet grundar sig på mer semistrukturerade beslut av personer i mitten av en organisation. Dessa besluten är av både strukturerad och ostrukturerad typ. De har i regel konsekvenser för mindre än ett år. Det strategiska beslutsfattandet är högst upp i en organisation och där fattas ostrukturerade beslut på lång sikt. Problemen på den strategiska nivån uppstår sällan men är av en bredare karaktär där ingen tidigare lösning finns. Dessa kräver därför en

stor informationsmängd. Det är svårt att veta om det mest fördelaktiga beslutet har tagits eftersom det alltid finns okända variabler som påverkar organisationer. Beslutsfattarens kompetens och erfarenhet är en grundläggande faktor och strategiska beslut kräver en väl genomförd analys och planering. Detta eftersom de påverkas av många olika faktorer samt kan påverka organisationen stort. (Flodén, 2018)



Figur 2 The three types of decision making (Flodén, 2018)

Mahto och Davis (2012) förklarar att om en organisation vill uppnå sina mål är det avgörande att organisationens medarbetare har fått information om vilka mål och vilka medel som ska användas för att nå dit. Författarna menar att ledningsgruppen i en organisation fattar de strategiska besluten och därmed blir mer engagerade att nå målen än medarbetarna på den taktiska och operativa nivån. Till följd av detta blir informationsspridningen av målen och förståelsen av dessa ner till den taktiska och operativa nivån speciellt viktig. Det kan resultera i stor skada för organisationen om samtliga medarbetare inte är väl införstådda om mål och strategier. Ett ökat och mer frekvent informationsflöde i en organisation skapar kunskap hos medarbetarna om organisationens mål och vilka medel som krävs för att uppnå dem. I synnerlighet eftersom den operativa nivån integrerar direkt mot kund och deras handlingar speglar organisationens image och policy. (Mahto & Davis, 2012)

2.5 Digitalisering

Elisabeth Frisk (2018) definierar begreppet digitalisering som organisatoriska och sociala förändringar som ändrar samhället i grunden. Digitaliseringen ses vara en konsekvens av digital teknik och denna förändring är så pass påtaglig att den kallas den fjärde industriella revolutionen. (Frisk, 2018)

Även Jan Lindvall (2018) beskriver hur digitaliseringen bidrar till att information kan uppfattas enklare och snabbare samt bredare och djupare. Denna förändring leder till nya sätt att fatta

beslut (Lindvall, 2018). Richard Werner (2017) beskriver i rapporten *Viktiga IT-områden att prioritera under 2017: Del 1 Digitalisering* att digitaliseringen innebär en inre och yttre effektivisering i kärnprocesser. Detta leder till starkare konkurrenskraft, antingen genom förädlade eller helt nya arbetsprocesser (Werner, 2017).

2.6 Sammanfattning teoretisk referensram

Den teoretiska referensramen har redogjort för vad som är utmärkande för evenemang och mer specifikt idrottsevenemang, i agerande som pulserande organisationer. Volontärer bidrar till att genomföra evenemang via sin frivilliga arbetsinsats. Det är viktigt att deras introduktion är tydlig och specifik för att skapa motivation och arbetsprestation samt ansvarsfrihet. Detta sambandet lyfts även inom Performance Management där det beskrivs hur tydliga målsättningar kan användas för att nå framgång. Likaså är det avgörande att information hanteras på rätt sätt och ett informationssystem kan underlätta informationsflödet i en organisation. Vidare främjar organisationers kultur och struktur både individuell och gemensam effektivitet. Evenemang är direkt beroende av sin externa omgivning. Denna koppling påverkar de beslut som fattas i organisationer på både den strategiska, taktiska och operativa nivån. Slutligen leder även digitaliseringen till nya förutsättningar och möjligheter för dagens organisationer.

3. Metod

I detta kapitel presenteras studiens metod. Inledningsvis redogörs för vald metod, därefter ges en beskrivning av datainsamlingen Litteraturstudien förklarar och genomförda intervjuer presenteras. Avslutningsvis innehåller kapitlet en metoddiskussion där studiens trovärdighet och äkthet diskuteras utifrån begreppen reliabilitet och validitet.

3.1 Val av forskningsmetod

Vi har valt att använda oss av en deskriptiv undersökning för att skriva denna studie. I boken *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning* förklarar Runa Patel och Bo Davidson (2011) att deskriptiva undersökningar grundar sig på en beskrivande undersökning av ett problemområde där viss befintlig kunskap redan finns. Vårt problemområde är Göteborgsvarvet men för att möjliggöra en djupare analys av ett specifikt område har vi valt att fokusera på det informationsflöde som sker till funktionärerna. Detta eftersom deskriptiva undersökningar syftar till att utforska specifika aspekter av ett problemområde, något som gör resonemanget mer detaljerat. (Patel & Davidson, 2011).

Det finns två olika forskningsmetoder för generering, bearbetning och analysering av insamling av data. Vi har valt att använda oss av en kvalitativ forskning. Denna forskningsmetod bygger på mjuk data bestående av kvalitativa intervjuer samt tolkande analyser av textmaterial. Den kvalitativa forskningsmetoden har tyngden på ord och inte siffror. (Patel & Davidson, 2011) Vidare har vi använt oss av en innehållsanalys för att dra slutsatser av innehållet från de genomförda kvalitativa intervjuerna. Granheim och Lundman (2004) förklarar att en innehållsanalys innebär tolkningar av kommunikation på olika nivåer. Vi har i studien lagt fokus på det som uttryckts direkt i tal av respondenterna och därmed inte gjort en egen tolkning av dess innebörd. Genom att läsa vårt insamlade intervjumaterial upprepade gånger har vi skapat vi oss en bättre helhetsbild och förståelse från dels de personer vi intervjuat samt organisationen. Vi har också plockat ut relevant information för att skriva vår empiri samtidigt som visst innehåll tagit plats för att bevara sammanhanget och budskapet av intervjuerna. Detta gjordes för att vi enklare skulle kunna svara på våra frågeställningar samt uppnå syftet med vår studie. (Granheim & Lundman, 2004)

3.2 Datainsamling

3.2.1 Litteraturstudie

Vår datainsamling grundar sig på en litteratursökning för att finna kunskap för vårt problemområde. Litteratursökningen har skett främst via sökning i biblioteket efter både tryckta källor samt elektroniska dokument via Göteborgs universitetsbibliotekets databas *Supersök*. Detta är vad Alan Bryman och Emma Bell (2017) i boken *Företagsekonomiska forskningsmetoder* kallar för en sekundäranalys. En sekundäranalys innebär att vi som författare samlar in data och forskning som vi inte själva har författat eller tagit fram. Patel och Davidson (2011) beskriver att denna datainsamlingsmetod är en tidskrävande process som tar tid både i sökningen samt i genomgången av det hittade materialet. Detta är något vi har behövt beakta i genomförandet av vår studie.

Kunskapen vi har samlat genom litteraturgenomgången innehåller både modeller och teorier samt insikter från tidigare genomförd forskning inom det studerade ämnet. Denna kunskapen har gett oss en närmare inblick gällande centrala begrepp, förklaringar och samband. Dessa har vi därefter behövt tillämpa på vårt specifika problemområde. Arbetet med litteraturgenomgången har skett successivt så att vi även under tiden har kunnat göra relevanta avgränsningar. (Patel & Davidson, 2011)

3.2.2 Intervjuer

För att vidare samla mer information har vi använt oss av kvalitativ datainsamling i form av intervjuer som metod. Dessa har varit personliga på det sättet att vi som intervjuare träffat respondenterna personligen för att ge de en större möjlighet att uttrycka och utveckla sina svar. En respondent var inte möjlig att träffa fysiskt, därav fick en telefonintervju genomföras. Enligt Patel och Davidson (2011) finns det en del viktiga aspekter att beakta vid genomförande av en intervju. Först och främst är det viktigt att respondenten är villig att besvara frågorna. Därav är det viktigt att klargöra intervjuens syfte och förklara för respondenten varför dess svar är relevant för vår studie. Vidare är det viktigt att klargöra huruvida respondentens bidrag kommer att användas och om svaren är konfidentiella eller ej. Detta är något vi har varit medvetna om och inför samtliga intervjuer har därför en dialog förts, antingen via telefon eller mejl, angående syftet med vår studie och varför respondenten är av intresse att intervjuas.

Patel och Davidson (2011) beskriver även att det finns två viktiga aspekter att beakta vid utformandet av frågorna för att samla informationen vid en intervju. Först hur stort ansvar

intervjuare bör ha när det kommer till frågornas utformning och ordning, något som kallas standardisering. Samtidigt är det viktigt att tänka på hur fria frågorna är för respondenten att tolka fritt baserat på dess erfarenheter och kunskaper, något som kallas för strukturering. Vi har använt oss av kvalitativa intervjuer med en relativt låg grad av strukturering, detta för att ge respondenten utrymme att svara med egna ord. Bryman och Bell (2017) beskriver två huvudsakliga typer av kvalitativa intervjuer där vi har tillämpat den ena så kallade semistrukturerade intervjun. Denna intervjutyp innebär att vi som intervjuare har använt oss av en intervjuguide för att lista de specifika teman som ska beröras. Respondenten har givits frihet att utforma sina svar på sitt eget sätt och vi som intervjuare möjlighet att ändra ordningsföljden på frågorna samt ställa eventuella följdfrågor till respondenten. Vi har valt att använda semistrukturerade intervjuer för att få en helhetsbild och bredare förståelse. Respektive intervjuguide för genomförda intervjuer i studien återfinns som bilaga 1, 2, 3 och 4.

3.2.3 Val av respondenter

Eftersom vi i vår studie har valt att beskriva specifikt Göteborgsvarvet och informationsflödet till funktionärerna har valet av respondenter följt därefter. Göteborgsvarvets förbundschef Bo Edsberger kontaktades först och vi blev hänvisade till Annika Knutsson som jobbar som organisationens projektledarchef. Hon är ansvarig för alla projektledare i organisationen. Knutsson ringdes upp. Under samtalet framgick det att en utmaning ledningsgruppen upplever är framgången att förmedla information till funktionärerna. Ämnet väckte ett intresse hos oss och därför bokades en tid för fysisk intervju med Knutsson. Under intervjun gavs en övergripande bild av Göteborgsvarvets organisation, evenemang samt deras arbete med sina funktionärer.

Under intervjun med Knutsson framgick det att Göteborgsvarvet har ett antal projektledare som arbetar heltid på årsbasis som ansvariga för planeringsfasen. I efterhand tas även ett antal projektledare in som ansvariga för själva genomförandet av arrangemanget. Vi valde därför att ta kontakt med en av dessa årsanställda projektledare för att få en större inblick i deras arbetsuppgifter. Därmed gavs vi även möjligheten att utforska ytterligare ett informationsled som slutligen mynnar ut till funktionärerna. Detta skapade en djupare förståelse för hela organisationen. Projektledaren vi genomförde intervjun med var Josefin Alderborn.

För att vidareutveckla vår kunskap kring Göteborgsvarvets arbete med dess funktionärer kontaktades Stefan Rönnäs. Han arbetar som arbetsledare för en grupp funktionärer och betecknas huvudfunktionär. Han är en av de 110 huvudfunktionärerna under evenemanget som

alla är ansvarig för sin grupp funktionärer. En intervju genomfördes med honom och där gavs en tydlig bild av hur både planering och genomförande av hans funktionärsuppdrag i målområdet går till under Göteborgsvarvet. För att bredda vår syn på huvudfunktionärernas informationsflöde fick vi av Rönnäs kontaktuppgifter till ytterligare en huvudfunktionär som vi valde att kontakta och intervjua för att få ett till perspektiv. Detta var Elisabeth Wehlander som är ansvarig för en del längs Göteborgsvarvets bana.

Slutligen bestämdes att även intervjua ett antal funktionärer som har arbetat under Göteborgsvarvet. Här intervjuades två funktionärer från Rönnäs arbetsgrupp vid namn Johan Lamm och Anette Israelsson. Kontaktuppgifter till dessa fick vi av Rönnäs. Dessutom intervjuades en funktionär från Wehlanders arbetsgrupp vid namn Lillemor Billing. Hennes kontaktuppgifter fick vi från Wehlander. Vi har valt att ha intervjuer med tre funktionärer för att se vilka uppfattningar de har gemensamt och inte. Via dessa intervjuerna gavs en bild av hur det är att arbeta som funktionär under Göteborgsvarvet.

Det hade varit av intresse att intervjua fler personer för den genomförda studien. Till exempel en projektledare som är ansvarig för genomförandet, fler huvudfunktionärer och funktionärer. Detta skulle ha kunnat ge oss en ännu djupare inblick i Göteborgsvarvets organisation och möjlighet till att dra djupare och möjligtvis mer tillförlitliga slutsatser. På grund av den tid och omfattning denna studie innefattar har detta inte varit möjligt.

3.2.4 Genomförande och bearbetning av intervju

Under samtliga intervjuer har båda författarna varit medverkande. Detta för att skapa en bättre helhetsbild då den baseras på bådars perspektiv. Den ena intervjuaren har tagit en aktiv roll medan den andre har tagit en mer passiv roll med möjlighet att utveckla vissa frågor. Vi har valt att spela in samtliga genomförda intervjuer med respondentens godkännande. Bryman och Bell (2017) förklarar att kvalitativa intervjuer bygger på vad respondenterna säger och på vilket sätt det sägs. Eftersom detta kräver en stor uppmärksamhet från intervjuaren menar de att det är bäst att inte bli okoncentrerad genom att föra utförliga anteckningar under intervjun. Därför har vi valt att enbart utgå ifrån intervjuguiden under intervjun och i efterhand transkriberat den med hjälp av det inspelade materialet. Vi har transkriberat och analyserat respektive intervju direkt efter genomförandet för att snabbt få ner uppfattningen av vad som framgått. Detta har också givit oss möjligheten att diskutera vad som eventuellt hade behövt förbättras inför kommande intervju. Utmaningen med vald intervjumetod har varit den tidskrävande process som det varit att skriva ut samtliga intervjuer, samt att det har skapat stora mängder text. Dock

anser vi att metoden har gett oss ett omfattande material att analysera som bibehållit vad som framgått av respektive intervju.

3.3 Metodreflektion

Vid bedömning av forskning är det viktigt att vara medveten om de kriterier som finns för att göra rätt tolkning. Bryman och Bell (2017) benämner de två viktigaste begreppen, reliabilitet och validitet. Reliabilitet handlar om hur tillförlitlig en undersökning är och hur resultatet skulle påverkas om den genomfördes på nytt, något som skulle kunna påverkas av tillfälliga omständigheter. Validitet är det andra betydelsefulla forskningskriteriet som berör huruvida de bedömningar och slutsatser som görs av en undersökning hänger ihop. (Bryman & Bell, 2017)

Både reliabilitet- och validitetsbegreppet grundar sig på kvantitativ forskning för att bedöma hur tillförlitliga olika studier är. Dock förklarar Bryman och Bell (2017) att det går att införliva begreppen även i den kvalitativa forskningen utan att grundbetydelsen förändras. Detta genom att lägga mindre vikt vid mätning och istället fokusera på trovärdighet. Trovärdigheten kan belysas i fyra kriterier. Den första berör tillförlitligheten där det är viktigt att uppfattningen forskaren får överensstämmer med deltagande respondenter i undersökningen. Ett annat kriterium som Bryman och Bell (2017) belyser är överförbarheten. Med detta menas hur väl det uppnådda resultatet går att tillämpa i en annan kontext eller vid en annan tidpunkt. Göteborgsvarvet, precis som alla evenemang sker under unika omständigheter, något som gör överförbarheten komplicerad. Trots detta anser vi att studiens slutsatser kan vara applicerbara i andra likartade situationer och organisationer. Vidare anses pålitligheten vara ett kriterium för reliabiliteten där det krävs ett granskande synsätt under hela studiens gång. Detta arbete har underlättats av de genomgående samtalen vi som författare har fört med både handledare samt handledningsgrupp. Där har objektiva synpunkter och förbättringsmöjligheter lyfts fram avseende vår studie. Trovärdigheten visas även som objektivitet i det sista kriteriet som kallas konfirmering eller bekräftelse. (Bryman & Bell, 2017) Vi som författare är medvetna om att vi tolkat intervjumaterialet med bakgrund mot våra personligheter, tidigare erfarenheter och världssyn. Vi bekräftar däremot att arbetet i så stor utsträckning som möjligt har genomförts med objektivitet utan att låta våra personliga uppfattningar påverka undersökningens resultat eller slutsatser.

Utöver trovärdigheten beskriver Bryman och Bell (2017) att äktheten är en viktig men svårbedömd aspekt vid en kvalitativ undersökning. Genom att försöka ge en rättvis bild av olika åsikter och uppfattningar kan en större äkthet uppnås. Vi har i genomförd studie strävat efter

att intervjua personer i hela Göteborgsvarvets organisationskedja från högsta chef ner till funktionärerna på den lägsta nivån. Detta anser vi har skapat en god representativ bild av hur arbetet och uppfattningarna ser ut på de olika nivåerna inom organisationen. Vi är medvetna om att fler respondenter hade skapat ännu tydligare indikationer av hur organisationen fungerar men inom befintlig tidsram har detta inte varit möjligt.

4. Empiri

Empirin reflekterar studiens insamlade datamaterial från de genomförda intervjuerna. Först ges en kort beskrivning av hur Göteborgsvarvets organisation ser ut för att skapa en förståelse för var och hur respondenterna verkar. Därefter följer i avsnitt 4.2 det resultat som framgått av respektive intervju.

4.1 Presentation av Göteborgsvarvets organisation

Göteborgsvarvets vision är att vara ett evenemang i världsklass som får många att må bra. Organisationen har ett övergripande mål som består av tre ledord; upplevelse, hållbarhet och tävling. På grund av ett minskat deltagarantal de senaste åren har ledningen utvecklat sin strategi. Genom att bredda sitt utbud av evenemang försöker organisationen Göteborgsvarvet locka nya målgrupper. (Knutsson, 2019)

Året om arbetar cirka tio heltidsanställda i Göteborgsvarvets organisation med att driva verksamheten. Under genomförandet av Göteborgsvarvs-veckan är det drygt 50 personer involverade i olika ansvarsroller av evenemangen. Därutöver ställer 4000 funktionärer upp från olika idrottsföreningar och företag under hela Göteborgsvarvs-veckan. Majoriteten av dessa är återkommande. Under lördagens halvmaraton som denna studien fokuserar på arbetar drygt 3000 funktionärer. Dessa funktionärer delas upp i 150 stycken olika funktioner. Varje funktionärsgrupp representeras av en ansvarig arbetsledare som rekryterar funktionärer och leder arbetet för den specifika funktionen. Denna arbetsledare betecknas huvudfunktionär på Göteborgsvarvet. Totalt rör det sig om 110 huvudfunktionärer eftersom vissa ansvarar för flera funktioner. Det handlar bland annat om att ansvara för startområde, väskinlämning eller nummerlappsutdelning. Det finns starka ekonomiska incitament till att vara funktionär på Göteborgsvarvet eftersom det innebär en stor inkomstkälla för deras respektive förening eller företag. (Knutsson, 2019)

4.2 Resultat från intervjuer

4.2.1 Intervju med projektledarchef Annika Knutsson

Annika Knutsson arbetar som Projektledarchef på Göteborgsvarvet sedan två år tillbaka. Detta betyder att hon är ansvarig för att organisera projektledningen på Göteborgsvarvet med samtliga projektledare, projekt och evenemang som organisationen genomför under året. Knutsson förklarar att hon utefter ett generellt årshjul skapar projektplaner för de evenemang som ska genomföras. Därefter fördelar hon ut ansvar på respektive projektledare. I egenskap av

projektledarchef har Knutsson ett övergripande ansvar att skapa rätt verktyg och förutsättningar för att dessa ska kunna göra ett så bra jobb som möjligt. Göteborgsvarvets genomförande grundar sig i de cirka 4000 funktionärernas arbete. Knutsson beskriver att detta är en kritisk del. Respektive projektledning har enbart kontakt med de 110 huvudfunktionärerna inför, under och efter Göteborgsvarvet. Därav är det av största vikt att dessa får rätt information och förutsättningar till att göra ett bra arbete. Knutsson menar att de i ledningen är beroende av att deras information når fram till huvudfunktionären och att denna personen för den vidare till sina funktionärer. Ett exempel som nämns under intervjun är avstängda vägar och infarter under loppet. Polisen är inblandad i dessa situationer och polisen lämnar en plats vid evenemangets slut. Det innebär dock inte alltid att även funktionären på platsen får lämna sin position. Det gäller enligt Knutsson att kunna se helheten, något som även funktionärerna behöver förstå. Samtliga funktionärer behöver känna sig delaktiga för att också ta till sig informationen. Samtidigt menar Knutsson att svårigheterna blir störst i situationer när de från ledningens håll vill utveckla eller förändra. Knutsson förklarar att där finns stor risk att ledningen tappar kontrollen. Hon berättar däremot att organisationens arbete generellt sett fungerar bra och majoriteten av löparna är nöjda med funktionärernas arbete.

Vidare talar Knutsson om de mål och strategier som Göteborgsvarvet har som organisation. Dessa framhålls som viktiga för att driva utvecklingen framåt för evenemanget. Under ett uppstartsmöte i början på maj ges ett försök i att förmedla organisationens vision till huvudfunktionärerna genom både en kort film samt digital presentation. Det är därefter huvudfunktionärernas uppgift att förmedla denna informationen vidare till sina funktionärer.

Knutsson kommenterar det senaste årets trend gällande ett sjunkande deltagarantal på Göteborgsvarvet som en utmaning men är trots detta lugn inför framtiden. Hon beskriver att Sverige har haft en positiv trend inom löpning som nu har avstannat. Däremot ser hon i dagsläget en positiv trend i intresset för organisationen Göteborgsvarvets mindre lopp, till exempel Stafettvarvet och Specialvarvet. Göteborgsvarvet har blivit tvungna att utveckla och bredda sitt utbud från att enbart innefatta på lördagens halvmaraton till att erbjuda flera olika typer av lopp under hela varvs-veckan. Knutsson menar att det hela tiden gäller att utvärdera, ligga i framkant och benchmarka med andra lopp runt om i världen. Detta för att göra Göteborgsvarvet som evenemang intressant år efter år och fortsätta utvecklas.

4.2.2 Intervju med projektledare Josefin Alderborn

Josefin Alderborn arbetar som projektledare på Göteborgsvarvet. Hon är anställd på heltid året om och har arbetat i nuvarande tjänst sedan drygt ett år tillbaka. Tjänsten innebär att Alderborn är ansvarig projektledare för ett brett område för Göteborgsvarvet. Hon arbetar ensam under planeringsfasen och anställer därefter ytterligare projektledare som ansvarar för genomförandet på respektive område.

Aldeborn har kontakt med sina drygt 30 huvudfunktionärer i planeringsfasen och skapar tillsammans med dessa uppdragsbeskrivningar. Hon förklarar att huvudfunktionärerna är medvetna om organisationsstrukturen och att de närmare inpå evenemanget får en ny kontaktperson som de ska rapportera till. De flesta projektledarna återkommer årligen och deras första uppdrag är att ta kontakt med huvudfunktionären som tillhör deras område. Därefter träffas dessa även på funktionärsträffen i början på maj.

Göteborgsvarvets organisation har många mål på de olika avdelningarna, men ett av målen Aldeborn ansvarar för är att öka funktionärernas nöjdhet. Hon beskriver att det vore optimalt att även de inhyrda projektledarna är medvetna om målen men i själva verket är det i praktiken endast fokus på genomförandet vid denna tidpunkt. Dessa projektledarna får vid tjänstens start gå jämsides med de olika avdelningarna en kort period för att se hur dessa arbetar.

Aldeborn berättar att de i år har försökt skicka ut ny information tidigt gällande årets Göteborgsvarv till huvudfunktionärerna. Detta är något som hon tror gjorde att fler dök upp på introduktionsmötet i vintras. Hon betonar vikten av att kommunicera tidigare samt att tänka på detaljerna, till exempel maten för funktionärerna under dagen. Genom att nås av information tidigare blir funktionärerna mer nöjda, menar Aldeborn. Samtidigt är det också funktionärernas ansvar att aktivt ta del av information från den så kallade funktionärsguiden och Göteborgsvarvets hemsida, där mycket användbar information finns. Aldeborn berättar på intervjun att hon är säker på att huvudfunktionärerna är medvetna om organisationens övergripande mål och syfte. Framförallt att intäkterna från Göteborgsvarvet genererar stora intäkter till Göteborgs friidrottsverksamheter. Aldeborn beskriver vidare att projektledarna för en ständig dialog med huvudfunktionärerna om hur bland annat arbetsuppgifter kan förenklas. Som projektledare försöker Aldeborn ge huvudfunktionärerna positiv feedback, något som hon påpekar alltid kan förbättras och ges mer frekvent.

Aldeborn beskriver att det är svårt att samla alla huvudfunktionärer på de återkommande mötena år efter år eftersom många är rutinerade och anser att de redan vet vad arbetet innebär. Göteborgsvarvet som organisation försöker betona att det alltid tillkommer ny information varje år, vilket gör att det är viktigt att närvara. Vidare utvecklar hon problematiken med att anhöriga till funktionärerna ibland dyker upp på introduktionsmötet. Då blir det ett extra led som informationen behöver passera. Aldeborn är dock medveten om att funktionärerna engagerar sig ideellt och att andra saker ibland går före.

Göteborgsvarvet som organisation har börjat titta på hur de kan digitalisera sin information, förklarar Aldeborn. Målet är att tröskeln för att nå informationen ska sänkas. Hon berättar att de testade en digital plattform för några år sedan, men att den var för komplicerad och omständig. Hon betonar att det tar tid att utveckla ett bra system och att organisationen inte riktigt är där än. Aldeborn upplever dock att organisationen är trygg och rutinerad. Hon berättar att de gjorde en omorganisation förra året som resulterade i mer renodlade avdelningar. Tack vare den går det numera snabbt att ta reda på vem som ansvarar för varje område.

Avslutningsvis är Aldeborn inte förvånad över att deltagarantalet har minskat på lördagens halvmaraton eftersom utbudet både i Sverige och världen har ökat för idrottsevenemang. Hon beskriver också att målgrupperna har ändrats. Personer är till exempel inte lika återkommande som förr i tiden utan vill ha nya upplevelser. Hon beskriver att organisationen ständigt undersöker vilket typ av lopp deras deltagare hade velat springa. På detta sätt kan Göteborgsvarvet behålla och locka nya kunder samtidigt som organisationen ökar sin konkurrenskraft.

4.2.3 Intervju med huvudfunktionär Stefan Rönnäs

Stefan Rönnäs arbetar som huvudfunktionär för Mölndals AIK:s funktionärer under Göteborgsvarvet. Det är en uppgift han har haft i 27 år. Idrottsföreningen är av det större slaget och bidrar med 200 funktionärer till lördagens Göteborgsvarv. Deras ansvarsområde omfattar målområdet gällande målgång, inlämning av chip samt utdelning av medaljer, bananer och kexchoklad. Vidare ansvarar funktionärsgruppen för att få löpare att röra sig ut från arenan för att mållinjen inte ska blockeras. Det är viktigt att få till ett flöde som gör att löparna fortsätter framåt, menar Rönnäs.

Rönnäs är övertygad om att hans funktionärer tycker att det är en rolig upplevelse att arbeta på Göteborgsvarvet trots att dagen är lång och hektisk. Han betonar att funktionärerna får känslan av att vara med om någonting stort. Vidare förklarar han att deras funktion är tacksam eftersom

löparna precis kommit i mål och är därför glada. Rönnäs har ett antal rutinerade funktionärer som ansvarar för att leda arbetet och lära upp de nya funktionärerna på respektive station. Han berättar att han känner ett stort förtroende för dessa och att det är viktigt att funktionärerna känner frihet att kunna optimera sin station.

Varje år medverkar Rönnäs på introduktionsträffen som hålls av projektledarna där årets nyheter och aktuell information presenteras. Han får även kontinuerlig informationen på mejl som skickas ut under året. Vidare läser Rönnäs aktuell information löpande på Göteborgsvarvets hemsida och tittar igenom funktionärsguiden som släpps inför varje år. Av intervjun framgår att hans beslut påverkas i hög grad av erfarenheter från tidigare års lopp, speciellt gällande kritiska faktorer som uppmärksammas av honom. Rönnäs berättar att det uppstår utmaningar med det stora antalet löpare under Göteborgsvarvet. Det är viktigt att vara skärpt och inte agera på rutin med inställningen att det inte finns något nytt att lära. Det kan uppstå skarpa, allvarliga situationer som inte går att förbereda sig på. Rönnäs förklarar att det är en utmaning både för honom som huvudfunktionär och för funktionärerna att vara koncentrerade många timmar. Efter arbetsdagen samlar Rönnäs sina funktionärer och tackar dem, både för intäkterna till Mölndal AIK men även för deras prestation i sig.

Rönnäs beskriver att delaktighet i en idrottsförening innebär ett krav på medverkan i olika aktiviteter som ger direkta intäkter till föreningen. Rönnäs rekryterar funktionärer via Mölndal AIK:s hemsida samt skickar mejl i början av året till medlemmar med de arrangemang som kan väljas under årets gång. Funktionärerna är antingen aktiva idrottare, föräldrar till aktiva eller frivilliga. I regel får personerna arbeta på de evenemang de önskat. De som anmäler sig som funktionär till Göteborgsvarvet får ett mejl av Rönnäs en vecka innan arrangemanget med samlingsplats och tid för arbetsdagen. Dagen då Göteborgsvarvet är har Rönnäs en samling med sina funktionärer. Det är på samlingen han informerar funktionärerna vilka arbetsuppgifter är och vad som förväntas av dem. Rönnäs berättar att det är lättare att ta del av informationen på plats än om den till exempel skulle ges via ett introduktionsmöte en månad innan. Vidare betonar Rönnäs vikten av att förklara för funktionärerna vid samlingen hur stor påverkan arrangemanget har. Både som helhet för Göteborg som stad och för Mölndal AIK som förening, i synnerlighet ekonomiskt. Vid denna tidpunkt berättar Rönnäs även för funktionärerna vid vilka tillfällen flödet av löpare kommer vara som mest frekvent.

När det kommer till organisationen Göteborgsvarvets mål känner sig Rönnäs införstådd med dessa. Rönnäs berättar att han tror att målen varierar år till år, men att Göteborgsvarvet

genomgående varje år arbetar med hållbarhetsarbete, kundnöjdhet och samverkan med Göteborgs stad. Även att fortsätta vara världens största och bästa halvmaraton.

Rönnäs erkänner att hans friidrottsklubb Mölndals AIK hade kunnat jobba mer med utvärderingar samtidigt som han ändå tycker att feedback når fram till honom. Rönnäs skickar varje år en utvärdering på förbättringspotential på sin arbetsstation och Göteborgsvarvet i allmänhet till Göteborgsvarvets projektledning. Han diskuterar den med ansvarig projektledare inför kommande år. Målområdet har inte stora förbättringsmöjligheter berättar Rönnäs. De arbetar på en liten yta med ett frekvent flöde av många människor under en lång tid. Den enda förbättringspotential Rönnäs kommer på är att se till att alla funktionärer är riktigt pålästa om Göteborgsvarvet. Kan de svara på de frågor löpare och publik ställer skapar det en ännu bättre upplevelse, menar han.

Rönnäs ser det som bekymmersamt att antalet deltagare har minskat under Göteborgsvarvet. Han ser dock att projektledningen arbetar med att försöker hitta nya lopp som ligger rätt i tiden. Rönnäs tycker det är viktigt att ständigt påminna om att Göteborgsvarvet finns genom att genomföra andra lopp året runt. Vidare betonar han att lördagens halvmaraton fortfarande ger de största intäkterna. Det är oroväckande om antalet deltagare sjunker ytterligare eftersom det blir svårare att täcka de fasta kostnaderna säger Rönnäs. Därmed blir vinsten lägre för Göteborgsvarvet, Göteborgs friidrottsförbund och i slutändan klubbarna som är i behov av dessa intäkter för att kunna driva sina verksamheter.

4.2.4 Intervju med huvudfunktionär Elisabeth Wehlander

Elisabeth Wehlander arbetar som huvudfunktionär för Göteborgs Kvinnliga Idrottsklubb under Göteborgsvarvet sedan fem år tillbaka. Hon har en bakgrund som ordförande i föreningen och därför ställde hon upp som funktionär på loppet för drygt tio år sedan. Wehlander förklarar att informationen om hennes arbetsuppgifter som funktionär då var undermåliga och hon hade flera synpunkter efter arbetsdagen. Så småningom när den tidigare huvudfunktionären skulle avsluta sitt uppdrag blev Wehlander tillfrågad att ta över eftersom hon visat intresse för förbättringsmöjligheter på den berörda arbetsstationen. Göteborgs Kvinnliga Idrottsklubb har ett ansvarsområde längs med Göteborgsvarvets bana under lördagen som berör sträckan från Valand upp till Vasaplatsen. Wehlanders uppgift är att koordinera sina 50 funktionärer längs denna sträcka för att flödet av löpare och publik ska fungera bra. Alla funktionärerna behöver veta vad de ska göra, känna sig trygga med sin arbetsuppgift samt veta vem de ska fråga om det skulle uppstå problem.

Trots att Wehlanders barn inte längre är involverade i idrottsföreningen tycker hon att det är roligt att göra arbetet som huvudfunktionär för klubben, Göteborg som stad och som en del av att stärka varumärket Göteborgsvarvet. Detta tror Wehlander är något som samtliga funktionärer känner under evenemanget och många återkommer år till år för att de tycker det är en rolig upplevelse.

Vidare berättar Wehlander att det finns utmaningar med funktionärernas arbete under Göteborgsvarvet. I och med att evenemanget har växt de senaste åren har funktionärerna tvingats att ta mer ansvar. Numera gör de inte enbart arbetet för sin goda vilja utan för att få arrangemanget att verkligen fungera. Därav ställs högre krav på att organiseringen vid varje arbetsfunktion under loppet ska ske på bästa möjliga sätt. Wehlander framhåller att rutinen på många av funktionärerna är viktig för att inte göra misstag. Men likaså uppstår en viss problematik i detta eftersom många av de rutinerade funktionärerna inte riktigt hängtt med i utvecklingen av Göteborgsvarvets betydelse som evenemang idag. Det är viktigt att samtliga funktionärer är medvetna om detta, men Wehlander påpekar även att Göteborgsvarvets ledning måste vara förstående och visa uppskattning för att det arbete som funktionärerna gör bygger på ett starkt frivilligt engagemang.

Wehlander upplever ofta att informationen brister i de olika stegen fram till funktionärerna. Hon skickar ut information till sina funktionärer men denna tenderar ofta att ignoreras. Dessutom beskriver Wehlander att hennes ansvar som huvudfunktionär blir stort som informationsbärare eftersom hon är den enda i funktionärsgruppen som har kontakt med ledningen i Göteborgsvarvets organisation. Det tog lång tid innan hon registrerades som huvudfunktionär för sin arbetsgrupp, något som gjorde att hon gick miste om viktig information. Därefter har Wehlander även på senare tid saknat en mer personlig kontaktperson i form av någon från ledningen på Göteborgsvarvet. Detta trots att hon har ett stort förtroende för den banansvarig där mest kommunikation sker vad gäller introduktionen till de arbetsuppgifter som rör hennes station. Trots att Wehlander fyller i en noggrann utvärdering efter genomfört evenemang varje år verkar denna informationen inte riktigt nå fram till ledningen och först förra året vidtogs åtgärder som hon försökt framföra i flera år.

För att underlätta att informationen når samtliga funktionärer under Göteborgsvarvet hade Wehlander gärna sett en användning av någon form av digital funktion. Hon förklarar att det för några år sedan gjordes ett försök till att använda ett digitalt program för att administrera funktionärerna. Detta misslyckades dock eftersom det var alldeles för svåränvänt. Wehlander

menar att det inte behöver vara ett avancerat system utan mer en plattform där det enkelt går att sprida och ta del av generell information från olika nivåer i organisationen. Wehlander berättar att hon i år kommer att använda sig av ett eget digitalt system, det så kallade molnet, för att dela information till sin funktionärsgrupp gällande arbetsuppgifter samt kontaktuppgifter. Ett digitalt verktyg menar hon inte bara är bra för att underlätta arbetet under årets Göteborgsvarv utan även för framtiden. Informationen blir väldigt sårbar om den inte finns dokumenterad någonstans.

Wehlander anser att hon är medveten om Göteborgsvarvets strategier och mål. Hon betonar att det är fokus på hållbarhet som visas bland annat genom vegetarisk mat och alternativ till plastanvändning. Självklart är ett viktigt mål att Göteborgsvarvet ska fortsätta vara världens bästa halvmaraton, tillägger Wehlander. Hon erkänner att hennes funktionärer inte riktigt är medvetna om dessa målen och tycker att den informationen ska läggas till inför kommande år.

4.2.5 Intervju med funktionärer Johan Lamm, Anette Israelsson och Lillemor Billing

Johan Lamm är elitaktiv i idrottsföreningen Mölndals AIK och har arbetat som funktionär på Göteborgsvarvet i sex år. Lamms anmälan till funktionär har skett via Mölndals AIK vilket innebär att han har tilldelats att arbeta på målområdet som är idrottsföreningens ansvarsområde. Han har genom åren varit funktionär för stationer som medaljutdelning, inlämning av chip och som fösare. Det sistnämnda innebär att skapa ett flöde som gör att löpare fortsätter framåt när de kommit över mållinjen för att förhindra blockering. Lamm upplever inte att arbetet har varit svårt eller stressigt men tycker det är påfrestande att arbetsdagen är lång.

Beskrivningen av introduktionen som Lamm fått som funktionär överensstämmer med vad hans huvudfunktionär Rönnäs har beskrivit. Lamm anser inte att introduktionen bör gå till på något annat sätt för att skapa mer motivation för arbetsuppgifterna. Han upplever inte heller att han har fått någon personlig feedback, förutom att Rönnäs i efterhand har skickat ut ett mejl och tackat. Lamm är medveten om att det är möjligt att lämna feedback till Rönnäs efter dagen om så önskas. Detta är likt en utvärdering inte något han gjort.

Lamm berättar att han inte riktigt vet vad organisationen Göteborgsvarvet har för mål och strategier, förutom att det är ett allmänt fokus på hållbarhet under evenemanget. Av intervjun med Lamm framgår det att han ställer upp som funktionär av lojalitet till sin förening Mölndals AIK. Han berättar även att det lockar mer att vara funktionär under Göteborgsvarvet än till exempel under Midnattsloppet. Detta på grund av den stora folkfest som Göteborgsvarvet innebär och att det finns möjlighet heja på folk när de kommit i mål.

Anette Israelsson är precis som Lamm medlem i idrottsföreningen Mölndals AIK vilket innebär att även målgången är hennes ansvarsområde som funktionär. Israelsson har arbetat som denna typ av funktionär i 13 år. I dagsläget medverkar hon i förberedelserna tidigt på dagen innan resterande funktionärer ankommer och hon är framförallt ansvarig för medaljerna. Israelsson är en erfaren funktionär och rör sig ofta över målområdet under dagen för att få en helhetsbild.

Israelsson tycker inte att arbetsuppgifterna som funktionär är problematiska. Däremot upplever hon vissa svårigheter med exempelvis folk som vill fotografera inne på målområdet när de tagit sig i mål. Detta tenderar att stoppa upp flödet av människor som funktionärerna försöker upprätthålla för att mållinjen inte ska bli blockerad. Israelsson upplever ofta detta som ett stressmoment.

Introduktionen till arbetsuppgifterna som funktionär fungerar även enligt Israelsson bra. Hon nämner dock att tydligheten kring medhavt mellanmål borde vara bättre eftersom funktionärerna behöver energi för att orka den långa dagen. Enligt Israelsson ges inte mycket information under dagen, men det är inget som hon tycker behövs. Arbetet känner hon flyter på och nya funktionärer lär sig av de som har varit med tidigare år. Israelsson betonar under intervjun hur bra funktionärsguiden är för att läsa på i förväg. Hon tror inte att någon mer information kan ges för att förebygga stress, utan menar att funktionärerna lär sig snabbt och hjälps åt. Israelsson tycker att möjligheterna till att ge egen feedback är stora men betonar samtidigt att organisationen redan är väloljad och arbetet fungerar bra. Ofta löser funktionärerna problemen direkt på plats.

Israelsson är inte heller direkt medveten om vad organisationen Göteborgsvarvet har för mål men hon är övertygad om att evenemanget har en stor positiv inverkan på människor, både i Sverige och internationellt. Hon berättar till exempel att en okänd man i New York började prata med henne för att hon hade en tröja med Göteborgsvarvets logga på. Den stora folkfest Göteborgsvarvet skapar gör Israelsson motiverad till sitt arbete. Hon betonar även hur fantastiskt det är ekonomiskt för Mölndals AIK att få delta under Göteborgsvarvet istället för att till exempel behöva sälja bingolotter.

Lillemor Billing är precis som Lamm och Israelsson en utav de drygt 4000 funktionärerna som arbetar under Göteborgsvarvet. Till skillnad från de är hon inte medlem i någon idrottsförening utan har blivit tillfrågad att frivilligt ställa upp som funktionär av sin kollega, huvudfunktionären Elisabeth Wehlander. I år blir sjunde gången Billing arbetar som funktionär

längs Vasagatan på Göteborgsvarvets bana med att se till att publik inte korsar avspärningarna samt att löparna mår bra.

Billing förklarar att hon inte upplever arbetet som stressigt eller svårt eftersom hon varit med många år. Hon berättar att hon får tydliga instruktioner av Wehlander som huvudfunktionär om vad som ska göras och det skapar en trygghet i den funktionärsrollen hon har. Utöver en kort introduktion från Wehlander på arbetsdagen får samtliga funktionärer hemskickat ett brev en vecka innan Göteborgsvarvet innehållande mer generell information samt funktionärsguiden med viktig information för samtliga funktionärer. Billing berättar att det anordnas en funktionärsträff några veckor innan loppet dit alla funktionärer har möjlighet att gå för att få ytterligare information. Detta tillfälle är dock inget obligatoriskt och Billing har valt att i år inte delta eftersom hon anser att hon har hört samma information tidigare år. Om det är någonting Billing gärna hade sett förändras är det att den mer specifika informationen till respektive funktionärsgrupp hade skickats ut ett tag innan själva arbetsdagen. På så sätt hade samtliga funktionärer kunnat vara mer förberedda för dagen, även de som ställer upp för första gången.

Vidare är Billing inte fullt medveten om Göteborgsvarvets strategier och mål men menar att evenemanget i sig ska vara en folkfest för både löpare och åskådare. Genom bra förberedelser och arbete från funktionärernas sida skapas till en trevligare upplevelse med förhoppningsvis färre missöden. Billing säger också att hon känner sig motiverad till sitt funktionärsuppdrag eftersom hon upplever en stor uppskattning för det jobb som genomförs. Hon förklarar att denna tacksamhet framgår tydligt både på informationsträffen och av huvudfunktionären efter genomförd arbetsdag. Samtidigt finns det stora möjligheter till att ge feedback och synpunkter till sin huvudfunktionär efter dagen. Denna möjligheten anser Billing är viktig, men samtidigt att informationen tas omhand för att förbättra saker kommande år. Kommunikationen inom arbetsgruppen skulle även kunna vara bättre, menar Billing. Genom att tala med varandra innan och under arbetet går det att undvika incidenter där vissa arbetspositioner blir för hårt belastade.

5. Analys

I följande analys binds empirin samman med den teoretiska referensramen. Inledningsvis beskrivs Göteborgsvarvet som evenemang och därefter följer en redogörelse av organisationens struktur och beslutsfattande. Vidare diskuteras kritiska faktorer i Göteborgsvarvets informationsflöde och slutligen hur en implementering av ett informationssystem hade kunnat se ut.

5.1 Göteborgsvarvet som evenemang

Göteborgsvarvet klassas för vad som enligt Getz (2012) beskrivs som ett periodiskt evenemang. Det sker på en bestämd plats, vid en bestämd tid och under unika omständigheter. Vidare kan Göteborgsvarvet ses som både ett socialt evenemang för att skapa personliga upplevelser och även som ett idrottsevenemang eftersom det innehåller ett tävlingsmoment. Precis som Graham, Neirotti och Goldbratt (2001) samt Knutsson förklarar är idrottsevenemang en konstant växande global marknad där rätt verktyg är centrala för att bibehålla konkurrenskraft och driva utvecklingen framåt. Det är även viktigt för att Göteborgsvarvet ska kunna fortsätta vara en del i att höja attraktiviteten för Göteborg som stad.

De strategiska utmaningarna som finns för idrottsevenemang kräver innovativa lösningar för att överbryggas och tillgänglig information behöver därav används på bästa sätt (Graham, Neirotti & Goldbratt, 2001). Av den genomförda studien framgår det att detta är något som organisationen Göteborgsvarvet arbetar med kontinuerligt genom sina strategier och mål. Efter att deltagarantalet under de senaste åren har avstannat på Göteborgsvarvets halvmaratonlopp försöker organisationen locka nya målgrupper med andra typer av idrottsevenemang som är efterfrågade. Detta för att upprätthålla en hög position i den hårt konkurrensutsatta internationella marknaden.

Smith m.fl. (2014) definierar volontärer som personer som arbetar i oavlönade roller under evenemang. Det framgår av genomförda intervjuer att Göteborgsvarvets 4000 funktionärer klassas som volontärer med en tydlig roll i att genomföra evenemangen. Både Smith m.fl. (2014) och de intervjuade personerna inom Göteborgsvarvets organisation är övertygade om att funktionärernas arbete är nödvändigt för att möjliggöra genomförandet av evenemangen.

5.2 Göteborgsvarvets organisation

5.2.1 Struktur

Efter att Göteborgsvarvet har studerats närmare framgår det att organisationen är av pulserande slag. Framförallt när det kommer till genomförandet av deras huvudevenemang under Göteborgsvarvs-veckan. Hanlon och Cuskelly (2002) förklarar att antalet anställda i pulserande organisationer varierar över tid genom säsongsanställda och att mycket arbete sker i grupper. Det framgår av genomförda intervjuer med både projektledarchef Knutsson och projektledare Aldeborn att detta är ett arbetssätt som genomsyrar Göteborgsvarvets organisation. Det finns ett tiotal heltidsanställda i organisationen som arbetar året om med ett övergripande strategiskt arbete. Därefter under en viss period för genomförandet av huvudevenemangen sker en inhyrning av drygt 50 personer som intar olika övergripande ansvarsroller.

5.2.2 Beslutsfattande

Beslutsfattande delar påverkas starkt av den rådande komplexa och turbulenta omgivningen, något som Huber och McDaniel (1986) menar gör att organisationer tvingas att fatta allt större och fler beslut. Flodén (2018) förklarar att beslutsfattande i en organisation delas in i en operativ, taktisk och strategisk nivå (se figur 2). Det är genom dessa nivåerna beslut fattas och påverkar hur en organisation presterar. Däremot är det inte helt oproblematiskt att fastställa var och hur personer i en organisation arbetar, framförallt inte med tanke på den rådande komplexiteten. Detta blir ännu svårare i en pulserande organisation som Göteborgsvarvet.

Det framgår av intervjuerna att Göteborgsvarvet har en övergripande organisationsstruktur med en strategisk projektledning högst upp som kontinuerligt arbetar med att fatta långsiktiga beslut. Genom renodlade avdelningar på den strategiska nivån skapas en god struktur över respektive ansvarsområde. Det är något som gör att information kan samlas in, analyseras och verka beslutsgrundande. Precis som Flodén (2018) beskriver baseras många beslut på denna strategiska nivån på erfarenheter, något som även framgår av intervjuerna med respektive projektledare på Göteborgsvarvet. Aldeborn kan ses verka på den taktiska nivån eftersom hon som projektledare har kontinuerlig kontakt med ett antal huvudfunktionärer. Funktionärerna befinner sig på den operativa nivån eftersom de är delaktiga i det strukturerade arbetet i genomförandet av evenemanget.

5.3 Kritiska faktorer i informationsflödet

5.3.1 Förmedling

Något som visar sig vara direkt avgörande för att fatta korrekta beslut är information. Gates (1999) betonar liksom Al-Hakim (2008) att information som hanteras på rätt sätt är nyckeln till framgång i organisationer. Några som också framhåller detta är Mahto och Davis (2012) som menar att om en organisation vill uppnå sina mål krävs det att samtliga medarbetare är informerade om dessa och vet vilka medel som krävs för att nå dit. Det är något som Knutsson påpekar som kritiskt från hennes position eftersom respektive projektledning har kontakt med de drygt 110 huvudfunktionärerna. De i den strategiska ledningen är därmed beroende av att den informationen de delar med sig av når fram till varje projektledare och vidare till respektive huvudfunktionär. Denne bär därefter ansvaret att framföra informationen till samtliga av sina funktionärer.

5.3.2 Introduktion

En viktig faktor för att informationen både når och förstås av samtliga i en organisation är sättet den framförs på. Hanlon och Cuskelly (2002) beskriver att introduktionen till arbetarna under pulserande idrottsevenemang måste vara snabb och effektiv för att uppnå maximal prestation. Graham, Neirotti och Goldbratt (2001) utvecklar resonemanget avseende hur viktigt volontärernas deltagande är under idrottsevenemang. De menar att rekryteringen och upplärningen av dessa är väsentlig. Författarna förklarar vidare att introduktionen bör ske i mindre grupper av en ledare för respektive ansvarsområde. Samtidigt tenderar volontärerna att delta i större grad om de leds av en bekant eller närstående. Dessa båda sakerna är något som Göteborgsvarvet idag gör i stor grad i och med att funktionärerna är indelade i 150 olika funktionärsgrupper som leds av en huvudfunktionär. Denna huvudfunktionär har anknytning till en idrottsförening som ansvarar för att rekrytera funktionärer till den specifika arbetsstationen. I vår studie har båda huvudfunktionärerna Rönnäs och Wehlander anknytning till respektive friidrottsförening. Det är något som gör att deras funktionärer redan innan evenemanget har ett välkänt ansikte på ledaren under dagen.

Graham, Neirotti och Goldbratt (2001) påpekar även att introduktionen för volontärernas arbetsuppgifter under ett idrottsevenemang bör inkludera någon form av pedagogisk genomgång. Den bör innehålla specifik träning för att förbereda varje arbetsgrupp på eventuella scenarier. Av det som framgår av intervjuerna med både huvudfunktionärer samt funktionärer är att introduktionen inte riktigt går till så för Göteborgsvarvets funktionärer. Det sker en

huvudfunktionärsträff en dryg månad innan Göteborgsvarvet där mer generell information presenteras för huvudfunktionärerna av projektledningen. Därefter genomförs det endast en kortare introduktion av respektive huvudfunktionär för sina funktionärer på arbetsdagen. Det genomförs därmed ingen direkt praktisk träning inför funktionärernas arbetsuppgifter. Samtliga intervjuade funktionärer tycker däremot att introduktionen fungerar bra och är tillräcklig för de arbetsuppgifter som ska genomföras. Däremot ser de gärna att viss information hade kunnat framföras tydligare inför på mejl, något som är extra viktigt för nya funktionärer.

5.3.3 Förståelse

Det räcker inte enbart med att information når samtliga personer i en organisation för att skapa framgång. Mahto och Davis (2012) framhäver att informationen även måste förstås för att skapa kunskap om hur den kan användas på lämpligt sätt. Detta är något som även framhävs inom Performance Management där betoning ligger på att de generella målen för en arbetsgrupp är uppskrivna och godkända av samtliga medarbetare. Ross (2012) menar att det är essentiellt att strategierna och målen är tydliga samt enkla att förstå för att säkerställa att samtliga medarbetare arbetar mot samma riktning. Det är också viktigt att samtliga medarbetare förstår vilken prestation som förväntas av dem. Knutsson menar att funktionärerna måste känna delaktighet för att kunna ta till sig informationen som ges. Knutsson och Aldeborn besitter båda en målplanering som den strategiska nivån på Göteborgsvarvet har skapat med uppskrivna mål för hela organisationen. Funktionärerna besitter inte denna skriftliga information på samma sätt och av intervjuerna med Lamm, Israelsson och Billing framgår det att ingen av dessa individer egentligen är fullt ut medvetna om vilka direkta mål och strategier Göteborgsvarvet har som organisation. Detta trots att samtliga tre personer har arbetat som funktionärer i över sex år. Däremot nämner de intervjuade funktionärerna flyktigt att Göteborgsvarvet som evenemang har visst fokus på hållbarhet. De nämner även att strävan troligtvis är mot att ha en positiv inverkan på människor genom att vara ett evenemang som innebär en stor folkfest.

5.3.4 Gemenskap

Getz (2005) beskriver att medarbetare som deltar i en organisation måste känna meningsfullhet för att engagera sig i sitt arbete, annars väljer individen att delta i ett annat företag, organisation eller engagemang. En viktig faktor som påverkar om medarbetaren känner meningsfullhet är enligt Cheung, Wong och Wu (2011) organisationskulturen. Den beskrivs vidare som essentiell för att skapa en identitetskänsla och formar därför en gemenskap. Under intervjuerna med Göteborgsvarvets funktionärer framgår det att de nya funktionärerna blir upplärda i hur arbetet går till av de som deltagit tidigare. På så sätt socialiseras de nya funktionärerna även in i

organisationens kultur med vad som Howard-Grenville och Bertels (2012) förklarar är värderingar, normer och vad som anses vara lämpligt beteende. Organisationskulturen är viktig för att skapa stabilitet och effektivitet i en organisation. Däremot är det viktigt att ta i beaktning att rådande organisationskultur utmanas om organisationen skulle genomgå stora förändringar. Under intervjuerna med funktionärerna framgår det att samtliga känner en meningsfullhet i att delta som funktionär på Göteborgsvarvet. Det framgår även att Göteborgsvarvet är en stor folkfest som har en positiv inverkan på många personer, både nationellt och internationellt. Funktionärerna menar att det skapar motivation och en känsla av meningsfullhet. Vidare beskriver funktionärerna Lamm och Israelsson att lojaliteten till sin idrottsförening och de ekonomiska intäkterna som Göteborgsvarvet genererar också är en motivationsfaktor till att vilja delta som funktionär på Göteborgsvarvet.

5.3.5 Engagemang

Mahto och Davis (2012) menar att den strategiska nivån i en organisation är mest engagerade till att uppnå målen. Detta gör att informationsspridning från den strategiska nivån ner till den taktiska och operativa nivån blir ännu viktigare. Aldeborn beskriver svårigheterna med att få information att gå genom flera led i Göteborgsvarvets organisation, speciellt eftersom funktionärerna engagerar sig ideellt till skillnad från den strategiska ledningen. Det betonas att funktionärerna ofta har andra åligganden som går före att delta på introduktionskvällen eller att enskilt söka information för att kunna vara påläst om organisationen. Aldeborn berättar att de tidigare erbjudit monetär ersättning för att delta på introduktionskvällen, men att detta inte har påverkat antalet deltagande i större bemärkelse. Hon tror dock att om funktionärerna nås av information tidigare resulterar detta i en ökad känsla av meningsfullhet hos funktionärerna, vilket skapar större engagemang.

Wehlander framhåller också att Göteborgsvarvets ledning måste vara förstående över att funktionärernas arbete bygger på starkt frivilligt engagemang. Hon menar att funktionärernas rutin är viktig för att evenemanget ska kunna genomföras effektivt. Däremot ser hon en problematik i att många funktionärer genomför sina arbetsuppgifter som de alltid gjort. Rönnäs som varit huvudfunktionär i nästan 30 år berättar att han deltar på varje introduktionsträff samt aktivt själv söker information i funktionärsguiden och på Göteborgsvarvets hemsida. Han förklarar att om funktionärerna är mer pålästa och kan svara mer omfattande på frågor skulle det resultera i att löparna och publik får en ännu bättre upplevelse. Knutsson menar dock att funktionärernas arbete generellt sett redan fungerar bra och att majoriteten av löpare och publik har en bra upplevelse.

5.3.6 Feedback

När det vidare kommer till informationsspridning inom en organisation är det viktigt att den tillåts att strömma åt olika håll. Ross (2012) framhäver inom performance management vikten av frekvent, regelbunden feedback för att arbetsgrupper inte ska misslyckas med att uppnå önskad prestation. En viktig aspekt som Ross (2012) nämner är att ansvarig behöver vara skicklig och visa gruppens framgångar på rutinmässig basis. Det framgår av intervjuerna med Göteborgsvarvets huvudfunktionärer att de är noga med att berömma och tacka sina funktionärer, både i slutet av arbetsdagen samt i efterhand på mejl. Funktionärerna upplever samtidigt att de har goda möjligheter till att i efterhand lämna feedback upp till sin huvudfunktionär med hur saker har fungerat. Huvudfunktionärerna skickar efter varje års genomförda arbete in en sammanställd utvärdering till respektive projektledare på Göteborgsvarvet. Denna utvärdering är tänkt att användas som underlag till kommande år i planeringsfasen men det upplevs ibland av huvudfunktionärerna att feedbacken upp till projektledarna inte alltid når fram. Däremot förklarar Aldeborn att de är lyhörda för feedback och menar att varje huvudfunktionär går igenom feedbacken för att hitta förbättringar och ständigt optimera hur funktionärerna kan sköta sina arbetsuppgifter på bästa sätt.

5.4 Extern och intern påverkan

När det kommer till att som organisation realisera de uppsatta strategierna och målen finns utmaningar. Det är märkbart att ett idrottsevenemang som Göteborgsvarvet står inför utmaningar gällande både planering och genomförande. Precis som Getz (2012) förklarar genom sin *Open-system model of event management* (se figur 1) har evenemang en stark koppling till samhällets externa omgivning. Organisationer måste ständigt hänga med i rådande utveckling. Det är något som ställer höga krav på en organisationsstruktur som bygger på tydliga visioner, mål och strategier (Getz, 2005). Eftersom Göteborgsvarvet till stor del drivs av ideella funktionärer kräver detta en välorganiserad strukturering, både för att genomföra evenemanget och för att medarbetarna ska trivas och göra ett så bra arbete som möjligt. Göteborgsvarvets projektledarchef Knutsson påpekar vikten av struktur och menar att det skapas en trygghet både internt och externt genom att ha tydliga organisationsplaner.

5.5 Implementering av ett digitalt informationssystem

Flodén (2018) förklarar att människor, verktyg och processer i en organisation kan integreras i ett informationssystem för att arbeta mot ett gemensamt mål. Genom att information samlas, förvaras och hanteras i ett sådant system skapas kopplingar mellan organisationens delar. Framgången av systemet beror till stor del på hur väl delarna integreras med varandra och denna

kopplingen är vad Durugbo, Tiwari och Alcock (2013) kallar informationsflöde. Knutsson framhåller informationsflödet som en viktig del i projektledningen för Göteborgsvarvet. De är både beroende av att information förs vidare till samtliga personer och att deras funktionärer förstår helheten av evenemanget. Detta är även något som Aldeborn påpekar med att det är svårt att samla alla huvudfunktionärer på de återkommande informationsträffarna. Informationen tenderar enligt Aldeborn att missuppfattas eller inte nå fram när den behöver gå igenom ett extra led.

De organisatoriska och sociala förändringar som digitaliseringen har medfört skapar nya förutsättningar för dagens organisationer. Frisk (2018) och Lindvall (2018) förklarar att digitaliseringen bidrar till att information kan nås på ett snabbare sätt. Detta påverkar beslutsfattande i organisationer. Likaså menar Werner (2017) att digitaliseringen kan främja både inre och yttre kärnprocesser i en organisation, något som i sin tur kan stärka konkurrenskraften. Av intervjun med projektledaren Aldeborn framgår det att Göteborgsvarvets organisation går i tankarna att börja använda ett digitalt system för att effektivisera informationsflödet. Däremot anser hon att organisationen inte riktigt är där. Även huvudfunktionären Wehlander påpekar att hon saknar ett verktyg för att enklare ta del av information. Hon menar att det inte behöver vara speciellt avancerat utan finnas till för att sprida och samla information på ett ställe, något som också skulle främja framtida års evenemang. En tillämpning av ett nytt informationssystem är däremot inget enkelt arbete utan kräver precis som Flodén (2018) förklarar tydliga analyser för att bli framgångsrikt. Samtliga i organisationen måste förstå behovet av systemet och på vilket sätt det skulle underlätta arbetet.

6. Avslutning

I detta avslutande kapitel ges en slutsats där frågeställningarna besvaras utifrån redogjord teori, empiri och analys. Därefter ges även förslag på fortsatt forskning av intresse inom området.

6.1 Slutsats

Syftet med denna studie är att beskriva hur informationsflödet för funktionärerna under Göteborgsvarvet ser ut och ger förslag på hur organisationen skulle kunna effektivisera detta informationsflöde under evenemanget.

6.1.1 Hur ser informationsflödet ut för Göteborgsvarvets funktionärer?

Göteborgsvarvet är ett socialt idrottsevenemang som befinner sig i en hårt konkurrerande internationell marknad. Organisationen är av pulserande slag där den strategiska nivån arbetar kontinuerligt året runt med att fastställa långsiktiga mål och planer baserade på insamlad information, expertis och erfarenheter. Göteborgsvarvets organisations mål och strategier förmedlas därefter vidare till respektive projektledare och via huvudfunktionärsträffen till samtliga huvudfunktionärer. Därefter är det huvudfunktionärens uppgift att sprida informationen till sina funktionärer på den operativa nivån. Det finns svårigheter med att samtliga av Göteborgsvarvets funktionärer nås av informationen eftersom den måste passera flera led. Av studien framgår det att samtliga funktionärer inte uttryckligen blir informerade om organisationens mål och strategier. Samtidigt tyder intervjuerna på att huvudfunktionärerna är medvetna om dessa. Detta får oss att dra en slutsats om att kommunikationen mellan huvudfunktionärerna och funktionärerna idag är avgörande för att informationen ska nå fram. Samtidigt är funktionärerna till viss del själva ansvariga för att söka information i funktionärssguiden. Detta är något som huvudfunktionärerna behöver betona för sina funktionärer.

6.1.2 Vilka är de kritiska faktorerna i informationsflödet?

Information som användbar kunskap är direkt avgörande för att kunna fatta goda beslut. För Göteborgsvarvet krävs det först och främst att ledningen har rätt information för att fastställa realiserbara mål, planer och strategier. Därefter är det kritiskt att dessa förmedlas till samtliga funktionärer för att arbeta i samma riktning mot organisationens mål. Introduktionen till Göteborgsvarvets funktionärer måste vara snabb och effektiv för att uppnå maximal arbetsprestation. Huvudfunktionärerna bär ett stort ansvar att i respektive arbetsgrupp förmedla all relevant information och förbereda funktionärerna för arbetsuppgifterna. Det är fördelaktigt

att funktionärerna har en relation till sin huvudfunktionär sedan tidigare då detta innebär att funktionärerna tenderar att ta till sig informationen bättre. Vidare är det kritiskt att det finns en allmän förståelse hos funktionärerna för de mål och strategier som Göteborgsvarvets organisation fastställt på strategisk nivå. Detta för att få samtliga att arbeta i samma riktning. Det är bra att många funktionärer har flera års erfarenhet eftersom de därmed skolar in nya funktionärer i arbetsuppgifterna. En gemenskap och utbredd organisationskultur gynnar funktionärernas arbete och skapar en känsla av identitet och motivation. Trots att funktionärernas arbete redan upplevs som bra av Göteborgsvarvets löpare skulle det kunna skapas ett ännu större engagemang bland funktionärerna genom tidigare och mer frekvent informationsspridning. En ytterligare faktor som är kritisk för de befintliga arbetsprocesserna inom Göteborgsvarvets organisation är arbetet med regelbunden feedback för att ständigt kunna förbättras.

6.1.3 Finns det förbättringspotential i informationsflödet?

Göteborgsvarvet är beroende av att information förs vidare och förstås av samtliga personer i organisationen vid genomförande av dess evenemang. Ett informationssystem är ett möjligt redskap för att arbeta mot ett gemensamt mål i en organisation. Genom ett sådant möjliggörs en integration mellan människor, verktyg och processer. Digitaliseringen har skapat möjligheter för nya system där information kan samlas och spridas på ett enklare och snabbare sätt än förut. Trots att det är märkbart att Göteborgsvarvets organisation i dagsläget är väloljad ser vi en förbättringspotential i ett digitalt verktyg. Vi bedömer att Göteborgsvarvets funktionärer är villiga att använda sig av en användarvänlig form av applikation för exempelvis telefonen. Samtliga funktionärer måste däremot förstå behovet av denna för att bli motiverade att använda verktyget på ett effektivt sätt. Denna risken skulle minimeras genom att funktionärerna själva får vara med och ge synpunkter på utformningen av systemet. Det får tas i beaktning att funktionärerna arbetar ideellt och deltagande i utveckling av en digital applikation inte är av prioritet för funktionärerna. Däremot har vi förstått av studien att Göteborgsvarvet har många pådrivare funktionärer som vi tror gärna hade deltagit i denna utveckling.

Ett digitalt informationssystem hade underlättat för informationsspridningen åt flera håll i Göteborgsvarvets organisation. Den strategiska ledningen hade kunnat förmedla sina mål ner till samtliga personer i organisationen och funktionärerna hade kunnat förmedla sina synpunkter upp till ledningen. Tack vare att informationen inte hade behövt gå igenom flera led hade både överflöd och missförstånd av denna minimerats. Samtidigt hade ett digitalt verktyg inom de

olika funktionärsgrupperna underlättat för en snabb kommunikation för att organisera arbetet, något som också skulle eliminera överflödiga frågor och processer.

6.1.4 Avslutande del

Vi drar slutsatsen genom presenterad studie att ett digitalt verktyg hade underlättat och möjliggjort en effektivisering av det arbetet som Göteborgsvarvets organisation gör idag. Genom att främja sina inre kärnprocesser med hjälp av ett digitalt verktyg tror vi att Göteborgsvarvet hade kunnat skapa sig en ännu starkare position i framkant på den hårt konkurrensutsatta, internationella marknaden av idrottsevenemang. Samtidigt hade Göteborgsvarvets kundnöjdhet påverkats positivt.

6.2 Fortsatt forskning

Vi har i den här genomförda studien endast granskat Göteborgsvarvets organisation med fokus på lördagens halvmaraton. Informationsflödet till funktionärernas har varit i centrum av vår studie. Detta begränsar vår slutsats något även om vi kan se tydliga indikationer på hur Göteborgsvarvets organisation verkar. Det hade varit av intresse att komplettera genomförd studie med en kvalitativ undersökning bestående av en större mängd datamaterial. Vi hade även funnit det intressant att utöka studien till att likaledes omfatta en kvantitativ undersökning. Detta hade kunnat generera tydligare statistiska indikationer. Eftersom dessa studier inte har fallit inom tidsramen för genomförd studie lämnar vi detta området för vidare forskning.

Det vore även intressant för vidare forskning att titta närmare på fler delar av Göteborgsvarvets interna organisation och effektivisering av dessa. Exempelvis logistiken avseende dess varuflöden eller planeringen av mässan i samband med loppet. Samtidigt hade det varit av intresse att genomföra en undersökning av ett annat evenemang i Göteborgsvarvets storlek. Detta för att kunna dra mer generella jämförelser och slutsatser utefter den externa omgivningen som evenemangen befinner sig i.

7. Källförteckning

7.1 Litteratur

Bryman, A. & Bell, E., 2017. *Företagsekonomiska forskningsmetoder* Upplaga 3., Stockholm: Liber.

Flodén, J., 2018. *Essentials of Information Systems*, Lund: Studentlitteratur.

Gates, B., 1999. *Business @ The Speed of Thought: Using a Digital Nervous System*, New York: Warner Books.

Getz, D., 2005. *Event management & event tourism* Upplaga 2., New York: Cognizant Communication Corp.

Getz, D., 2012. *Event studies: theory, research and policy for planned events* Upplaga 2., New York: Routledge.

Graham, S., Neirotti, L. D. & Goldblatt, J. J., 2001. *The ultimate guide to sports marketing* Upplaga 2., New York: McGraw-Hill.

Parent, M.M. & Smith-Swan, S., 2013. *Managing major sports events theory and practice*, London: Routledge.

Patel, R. & Davidson, B., 2011. *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning* Upplaga 4., Lund: Studentlitteratur.

Ross, David. *Managing People & Performance: Fast Track to Success*. Upper Saddle River, N.J.: FT, 2012. Print.

7.2 Kapitel i bok

Howard-Grenville, J. & Bertels, Stephanie, 2012. Organizational culture and environmental action. In *The Oxford handbook of business and the natural environment*. ss. 194–210.

Lindvall, J. 2018. Information: kunskap som grund för verksamhetens styrning. I *Digitalisering och styrning*. ss. 39–63.

Smith, K. A., Lockstone-Binney, L., Holmes, K., & Baum, T. 2014. Introduction to event volunteering. I: K. A. Smith, L. Lockstone-Binney, K. Holmes, & T. Baum (red.), *Event Volunteering: International Perspectives on the Event Volunteering Experience*. Abingdon, Oxon New York: Routledge. ss.1–15.

7.3 Rapporter

Lundberg, E., Armbrecht, J. 2018. *Sikte mot pallen - en studie av svenska sportevenemang och deras deltagande*. Centrum för turism vid Göteborgs universitet. BFUF rapport, #10. Tillgänglig: https://bfuf.se/wp-content/uploads/2018/12/BFUF_Rapport_10_Sikte_mot_pallen.pdf [Hämtad 2019-02-27]

Werner, R. 2017. *Viktiga IT-områden att prioritera under 2017*. Radar Ecosystem Specialists. Tillgänglig: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2685895/Digitalisering/Unit4RadarUNIT4Viktigaomraden20171.pdf>

7.4 Artiklar

Al-Hakim, Latif, 2008. Modelling information flow for surgery management process. *International Journal of Information Quality*, 2(1), ss.60–74.

Cheung, Wong, and Wu. "Towards an Organizational Culture Framework in Construction." *International Journal of Project Management* 29.1 (2011): ss.33-44.

Durugbo, C., Tiwari, A. & Alcock, J.R., 2013. Modelling information flow for organisations: A review of approaches and future challenges. *International Journal Of Information Management*, 33(3), ss.597–610.

Graneheim & Lundman, 2004. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), ss.105–112.

Hanlon, C. & Cuskelly, G., 2002. Pulsating Major Sport Event Organizations: A Framework for Inducting Managerial Personnel. *Event Management*, 7(4), ss.231–243.

Huber, G.P. & McDaniel, R.R., 1986. The Decision-Making Paradigm of Organizational Design. *Management Science*, 32(5), pp.572–589.

Mahto, R. V., & Davis, P. S., 2012. Information flow and strategic consensus in organizations. *International Journal of Business and Management*, 7(17), 1.

Voigt, G., 2011. *Supply Chain Coordination in Case of Asymmetric Information*, Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Wicker, P., 2017. Volunteerism and volunteer management in sport. *Sport Management Review*, 20(4), ss.325–337.

7.5 Elektroniska källor

Göteborg & Co. *Evenemang*. (2019) <http://goteborgco.se/destinationen-goteborg/evenemang/> [Hämtad 2019-02-27]

Göteborg & Co. *Fördelarna med Göteborg*. (2019) <https://www.goteborg.com/event-organiser/for-arrangorer/goteborgsfordelar/> [Hämtad 2019-03-06]

Göteborgsvarvet. *Om oss*. (2019) <https://www.goteborgsvarvet.se/om-oss/> [Hämtad 2019-03-05]

7.6 Föreläsningar

Frisk, E. 2018, november. *Tema 1: Digitalisering*. Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet.

7.7 Intervjuer

Anette Israelsson, funktionär för Mölndals AIK, 2019-04-11, Mölndal

Annika Knutsson, projektledarchef Göteborgsvarvet, 2019-04-10, Göteborg

Elisabeth Wehlander, huvudfunktionär för Göteborgs Kvinnliga IK, 2019-04-16, Göteborg

Johan Lamm, funktionär för Mölndals AIK, 2019-04-13, Göteborg

Josefin Alderborn, projektledare Göteborgsvarvet, 2019-04-23, Göteborg

Lillemor Billing, funktionär för Göteborgs Kvinnliga IK, 2019-04-24, telefonintervju

Stefan Rönnäs, huvudfunktionär för Mölndals AIK, 2019-04-11, Mölndal

8. Bilagor

8.1 Bilaga 1

Intervjuguide för intervju med Annika Knutsson, projektledarchef på Göteborgsvarvet

- Berätta om din roll som projektledarchef på Göteborgsvarvet?
- Hur fördelar du arbetsuppgifter?
- Hur ser organisationsstrukturen ut inom Göteborgsvarvet?
- Hur arbetar de olika avdelningarna med varandra? Vem delar information med vem?
- Hur länge har du jobbat i den positionen du har idag?
- Hänvisning till telefonsamtalet, vill du utveckla mer hur informationen inte riktigt når fram/brister i stegen fram till funktionärerna?
- Vilka tror du är de kritiska faktorerna?
- Ser du några förbättringsmöjligheter?
- Vilka strategier och mål har Göteborgsvarvet som organisation? Du som projektledare?
- Vet arbetsledarna om dessa/blir informerade om dem? På vilket sätt?
- Vet funktionärerna om dessa/blir informerade om dem? På vilket sätt?
- Vilken typ av introduktion inför Göteborgsvarvet får arbetsledarna? Av vem får de information och hur frekvent ges den?
- Vilken typ av introduktion inför Göteborgsvarvet får funktionärerna? Av vem får de information och hur frekvent ges den?
- Finns det utrymme för funktionärerna att komma på kreativa idéer och innovativa lösningar under deras arbete?
- Berättar ni för arbetsledarna/funktionärerna vilket bra jobb de gör?
- Är funktionärerna införstådda innan Göteborgsvarvet med vilken "stress" arbetsdagen kan komma att innebära?
- Hur många funktionärer är det som arbetar under Göteborgsvarvet, enbart lördagens halvmaraton? Hur många funktionärsgrupper finns det? Hur många arbetsledare?
- Finns det många rutinerade personer som arbetar i Göteborgsvarvets organisation?
- Hur påverkas beslut av erfarenheter från tidigare års lopp?
- Arbetar ni med utvärdering och feedback internt inom organisationen efter evenemanget? På vilka nivåer?
- Hur används denna informationen för framtiden i så fall?
- Hur ser du på att deltagarantalet på Göteborgsvarvet har minskat under de senaste åren?
- Finns det områden där du anser att man hade behövt lägga mer resurser på för att öka antalet deltagare?
- Har du någon ytterligare kommentar som du vill tillägga?

8.2 Bilaga 2

Intervjuguide för intervju med Josefin Aldenborn, projektledare på Göteborgsvarvet

- Berätta om din roll som projektledare på Göteborgsvarvet?
- Vilken inriktning har du?
- Hur länge har du jobbat i den positionen du har idag?
- Hur många funktioner och huvudfunktionärer har du i din arbetsgrupp?
- Hur fördelar du arbetsuppgifter?
- Vilken typ av introduktion inför Göteborgsvarvet får du som projektledare? Av vem får du information och hur frekvent ges den?
- Vilken typ av introduktion inför Göteborgsvarvet får huvudfunktionärerna? Av vem får de information och hur frekvent ges den?
- Vilka strategier och mål har Göteborgsvarvet som organisation? Du som projektledare?
- Vet huvudfunktionärerna om dessa/blir informerade om dessa strategier och mål? På vilket sätt?
- Arbetar du med de andra projektledarna? Vem delar information med vem?
- Upplever du att viss informationen ni projektledare vill framföra inte riktigt når fram/brister i stegen fram till huvudfunktionärerna?
- Vilka tror du är de kritiska faktorerna?
- Ser du några förbättringsmöjligheter?
- Finns det utrymme för huvudfunktionärerna att komma på kreativa idéer och innovativa lösningar under deras arbete?
- Berättar du för huvudfunktionärerna vilket bra jobb de gör?
- Finns det många rutinerade personer som arbetar nära dig under Göteborgsvarvet?
- Hur påverkas dina beslut av erfarenheter från tidigare års lopp?
- Hur arbetar du/ni med utvärdering och feedback internt efter evenemanget?
- Hur används denna informationen för framtiden i så fall?
- Hur ser du på att deltagarantalet på Göteborgsvarvet har minskat under de senaste åren?
- Finns det områden där du anser att man hade behövt lägga mer resurser på för att öka/stabilisera antalet deltagare?
- Har du någon ytterligare kommentar som du vill tillägga?

8.3 Bilaga 3

Intervjuguide för intervju med huvudfunktionärer under Göteborgsvarvet (Stefan Rönnäs och Elisabeth Wehlander)

- Berätta om din roll som huvudfunktionär under Göteborgsvarvet?
- Hur länge har du jobbat i den positionen du har idag?
- Hur rekryterar du funktionärer? Hur många funktionärer handlar det om i din arbetsgrupp?
- Hur fördelar du arbetsuppgifter?
- Vilken typ av introduktion inför Göteborgsvarvet får du som huvudfunktionär? Av vem får du information och hur frekvent ges den?
- Vilken typ av introduktion inför Göteborgsvarvet får funktionärerna? Av vem får de information och hur frekvent ges den?
- Arbetar du med de andra huvudfunktionärerna? Vem delar information med vem?
- Upplever du att informationen inte riktigt når fram/brister i stegen fram till funktionärerna?
- Vilka tror du är de kritiska faktorerna?
- Ser du några förbättringsmöjligheter?
- Har du tagit del av information angående Göteborgsvarvets strategier och mål?
- Vilka strategier och mål har Göteborgsvarvet som organisation? Du som arbetsledare?
- Vet funktionärerna om dessa/blir informerade om dem? På vilket sätt?
- Finns det utrymme för funktionärerna att komma på kreativa idéer och innovativa lösningar under deras arbete?
- Berättar du för funktionärerna vilket bra jobb de gör?
- Är funktionärerna införstådda innan Göteborgsvarvet med vilken "stress" arbetsdagen kan komma att innebära?
- Finns det många rutinerade personer som arbetar nära dig under Göteborgsvarvet?
- Hur påverkas dina beslut av erfarenheter från tidigare års lopp?
- Arbetar ni med utvärdering och feedback internt inom din funktionärsgrupp efter evenemanget?
- Hur används denna informationen för framtiden i så fall?
- Hur ser du på att deltagarantalet på Göteborgsvarvet har minskat under de senaste åren?
- Finns det områden där du anser att man hade behövt lägga mer resurser på för att öka antalet deltagare?
- Har du någon ytterligare kommentar som du vill tillägga?

8.4 Bilaga 4

Intervjuguide för intervju med funktionärer under Göteborgsvarvet (Anette Israelsson, Johan Lamm och Lillemor Billing)

- Berätta om din roll som funktionär på Göteborgsvarvet?
- Vad hade du för arbetsuppgifter?
- Har du arbetat tidigare år som funktionär? Om ja, hur många gånger?
- Var det något du upplevde var svårt i arbetet? Stressigt?
- Vilken typ av introduktion inför Göteborgsvarvet fick du som funktionär och av vem?
- Fick du någon mer information under dagens gång?
- Vet du vilka mål och strategier Göteborgsvarvet har? Om ja, vilka och hur fick du reda på dem?
- Kände du dig motiverad till ditt arbete?
- Hade du hellre sett att introduktionen hade gått till på något annat sätt för att göra dig mer motiverad till att genomföra dina arbetsuppgifter?
- Gav huvudfunktionären dig någon feedback efter ditt arbete?
- Fick du ge egen feedback på saker du tyckte fungerade bra/mindre bra under dagen?
- Genomförde ni i funktionärsgruppen någon utvärdering efteråt?

