

Olav Skrudland

---

## Idrettens generalsekretærer – hvem er de?

En kvantitativ studie av generalsekretærer i norske  
særforbund

---

Masteroppgave i idrettsvitenskap  
Seksjon for Kultur og Samfunn  
Norges idrettshøgskole, 2019



## Sammendrag

Hensikten med denne masteroppgaven er å kartlegge karakteristika hos generalsekretærene i særforbundene i norsk idrett, om det finnes kjønnsforskjeller mellom dem, samt om det finnes forskjeller i forhold til størrelse på forbundet de jobber i. Oppgaven baseres på en kvantitativ tilnærming, hvor spørreundersøkelse er brukt for å samle inn data. Undersøkelsen inkluderer 41 respondenter. Resultatene blir fremstilt deskriptivt, og som opptellingsdata i tabellform. Videre diskuteres resultatene med bakgrunn i Pierre Bourdieus teoretiske begreper om felt, kapital og habitus, kjønnsrelasjoner og maskulin dominans, samt tidligere forskning.

Sentrale funn i studien dreier seg om generalsekretærenes demografiske bakgrunn og deres kvalifikasjoner. Resultatene viser indikasjoner av høy kulturell og sosial kapital hos dem, samt at de er godt stilt økonomisk. Videre viser funnene forskjeller når man splitter datasettet på kjønn. Den største forskjellen handler om antall menn versus kvinner som er generalsekretærer, hvor det er en stor overvekt av mannlige. Men, man finner også kjønnsforskjeller når det er snakk om kvalifikasjoner – hvor resultatene viser en tendens at kvinnene er mer kvalifiserte til jobben enn de mannlige generalsekretærene, med utgangspunkt i utdanning. Avslutningsvis viser også funnene at det finnes forskjeller mellom generalsekretærene med utgangspunkt i størrelse på forbundet de jobber i. Dette diskuteres med bakgrunn i det økte fokuset på profesjonalisering i norsk idrett.

Nøkkelord: generalsekretærer, norsk idrett, demografi, kvalifikasjoner, kapital, kjønn

# Innhold

<b>Sammendrag .....</b>	<b>3</b>
<b>Innhold.....</b>	<b>4</b>
<b>Forord .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Innledning.....</b>	<b>8</b>
1.1 Formålet med oppgaven.....	8
1.2 Oppgavens struktur.....	9
<b>2. Kontekstuell bakgrunn og tidligere forskning.....</b>	<b>11</b>
2.1 <b>Kontekstuell bakgrunn.....</b>	<b>11</b>
2.1.1 Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité .....	11
2.1.2 Særforbundene.....	13
2.1.3 Generalsekretærer.....	15
2.2 Tidligere forskning .....	16
<b>3. Teori.....</b>	<b>21</b>
3.1 <b>Pierre Bourdieu.....</b>	<b>21</b>
3.1.1 Det sosiale rom.....	22
3.1.2 Det sosiale felt .....	23
3.1.3 Idrettsfeltet.....	24
3.1.4 Kapital .....	25
3.1.5 Habitus.....	27
3.1.6 Kjønnrelasjoner og maskulin dominans .....	28
<b>4. Metode .....</b>	<b>30</b>
4.1 Litteratursøk .....	30
4.2 Valg av metode.....	30
4.3 <b>Forskningsdesign .....</b>	<b>31</b>
4.3.1 Svakheter med tverrsnittstudier.....	32
4.4 <b>Datainnsamling .....</b>	<b>33</b>
4.4.1 Svakheter med spørreundersøkelser .....	35
4.5 <b>Populasjon og utvalg .....</b>	<b>36</b>
4.6 <b>Databehandling og analyse .....</b>	<b>36</b>
4.7 <b>Reliabilitet og validitet .....</b>	<b>37</b>
4.8 <b>Etiske refleksjoner .....</b>	<b>40</b>
4.8.1 Personvern og forskningsetiske retningslinjer .....	40

<b>5.</b>	<b>Resultat og analyse .....</b>	<b>42</b>
5.1	Demografisk bakgrunn .....	42
5.2	Kvalifikasjoner.....	45
5.2.1	Utdanning .....	45
5.2.2	Idrettslig bakgrunn og frivillighet .....	47
	Konkurransetidrett .....	48
	Frivillighet i idretten .....	48
5.2.3	Tidligere arbeidserfaring og ansettelsesprosessen .....	50
5.2.4	Nåværende arbeidssituasjon .....	52
5.3	Fritidsinteresser .....	53
5.4	Forskjeller mellom særforbund.....	53
5.5	Hovedfunn til videre diskusjon .....	58
5.5.1	Generelle hovedfunn .....	58
5.5.2	Kjønnforskjeller .....	59
5.5.3	Forskjeller mellom særforbund .....	59
<b>6.</b>	<b>Diskusjon .....</b>	<b>61</b>
6.1	Generalsekretærene.....	61
6.1.1	Demografisk bakgrunn .....	61
6.1.2	Kvalifikasjoner .....	63
6.1.3	Nåværende arbeidssituasjon .....	68
6.1.4	Fritidsinteresser .....	68
6.2	Kjønnforskjeller .....	69
6.2.1	Utdanning .....	69
6.2.2	Frivillighet .....	70
6.2.3	Ansettelsesprosessen .....	70
6.2.4	Ansiennitet.....	71
6.3	Særforbundets størrelse .....	71
<b>7.</b>	<b>Konklusjon .....</b>	<b>74</b>
7.1	Studiens begrensninger og forslag til videre forskning .....	75
	<b>Referanser .....</b>	<b>77</b>
	<b>Tabelloversikt.....</b>	<b>84</b>
	<b>Forkortelser .....</b>	<b>85</b>
	<b>Vedlegg.....</b>	<b>86</b>
	<b>Vedlegg 1: Spørreundersøkelsen.....</b>	<b>87</b>
	<b>Vedlegg 2: Godkjenning fra NSD .....</b>	<b>98</b>

**Vedlegg 3: Informasjonsskriv ..... 101**

## Forord

Det er med blandede følelser jeg leverer denne masteroppgaven. Først og fremst er jeg utrolig glad, fornøyd og stolt over arbeidet jeg har gjort. Men, på den andre siden betyr dette at mine fantastiske år som student ved Norges idrettshøgskole er over. Arbeidet med oppgaven har vært lærerikt og spennende, samtidig som det har vært utfordrende. Jeg har lært mye, både om det å jobbe og skrive akademisk, men også om meg selv.

Jeg ønsker først og fremst å takke veilederen min, Mari Kristin Sisjord. Du har vært en god og trygg veileder og sparringspartner. Du har hjulpet meg gjennom både en bacheloroppgave, og nå masteroppgaven. Vi har også hatt et godt samarbeid i arbeid gjennom min studentpolitiske karriere, særlig i NIHs styre. Jeg har lært utrolig mye gjennom min tid på NIH, og det er mye takket være deg.

Videre ønsker jeg å takke familien min, som har støttet meg og lagt til rette for at jeg kunne fullføre mine fem studieår på NIH. Jeg ønsker også å takke alle mine venner. Dere har fått meg ut på mye gøy og moro, og fått tankene mine på andre ting – enn kun fokus på en hektisk hverdag. Spesielt vil jeg takke «Borgere av Oslo», dere er gull verdt. Og selvfølgelig må jeg takke deg Heidi for mye morsomheter og gode samtaler underveis i hele prosessen, vi kom oss gjennom og nå skal det feires!

En takk må også rettes alle respondentene som har svart på spørreundersøkelsen. Deres velvillighet til å svare har vært avgjørende for at jeg kunne gjennomføre denne studien, og at oppgaven baseres på et veldig interessant materiale.

Sist men ikke minst, NIH, tusen takk. Dette gjelder hele institusjonen, alle ansatte og studenter som jeg har samhandlet med disse årene. NIH har nå vært mitt andre hjem i fem år. Jeg har fått utrolig mange, gode venner, mye kunnskap, stort nettverk, og erfaringer jeg ikke ville byttet ut mot noe. Dette er årsaken for at jeg kan si at disse årene har vært de beste i mitt liv – så langt. Nå blir det spennende å se hva fremtiden bringer.

Oslo, mai 2019

Olav Skrudland

# 1. Innledning

Verdens Gang (VG) skriver på sportssidene 17. oktober 2015: «*Sjekk klasseskillet i norsk idrett*». Artikkelen omhandler lønnsforskjeller blant generalsekretærene i norsk idrett – hvor det viser seg at forskjellene er store. Alt fra en årslønn på 2,2 millioner som generalsekretær i Norges Fotballforbund, til 370 000 for samme stilling i Norges Padleforbund. Her konkluderes det med at det er et klasseskille mellom de ulike generalsekretærene, basert på deres lønninger. Dette medieoppslaget er et bevis på at temaet engasjerer. I det siste har også oppmerksomheten rundt lønninger, reisegodtgjørelser, bilag o.l. blant generalsekretærer, vært preget av kritikk. Dette indikerer at ledelsen i norsk idrett er under press, og at søkelyset er rettet mot dem. Tross all oppmerksomhet, så vet man egentlig ikke hva som karakteriserer personene i søkelyset – altså generalsekretærene i norsk idrett.

Aftenposten har også hatt medieoppslag rundt generalsekretærer i norsk idrett, blant annet en artikkel fra desember 2018 hvor de fokuserer på kjønn og alder. Dette er en sak som omhandler nyansatt generalsekretær i Norges Brettforbund, som ifølge aftenposten er «*alt det idretten ønsker seg*», nemlig «*Ung, kvinne og en ledertype*». Medieoppslaget viser at det er et engasjement rundt kjønn og alder når det gjelder ledelse innen idrett. Med tanke på at ledelsen av norsk idrett over lengre tid har vært preget av maskulin dominans (Hovden, 2000), er det kanskje ikke så rart at de fleste generalsekretærene er menn. Av 54 mulige generalsekretærstillinger fordelt på de ulike særforbundene, finner man 38 mannlige generalsekretærer og kun 16 kvinnelige. Ved å ta dette i betraktning, kan man allerede bekrefte at det er en skjevfordeling blant generalsekretærene i norske særforbund når det gjelder kjønn. Med utgangspunkt i dette er det grunn til å tro at det finnes flere forskjeller blant generalsekretærene i norsk idrett, som er en grunn til å undersøke dette nærmere.

## 1.1 Formålet med oppgaven

Gjennom denne masteroppgaven skal jeg forsøke å finne ut hva som karakteriserer generalsekretærene i norske særforbund, for å kunne si noe om hvem de er. I flere tilfeller er det generalsekretærene som sitter på den reelle makten i forbundene. Ofte er det de som forbereder styrepapirene og legger frem sakene som skal diskuteres av forbundets styre, og de kan dermed i stor grad påvirke beslutninger som blir tatt av det



øverste organet i de ulike idrettene. I tillegg til dette er det administrasjonen i forbundene, med generalsekretæren i spissen, som skal iverksette og implementere det styret beslutter (Enjolras & Waldahl, 2009). Det vil si at generalsekretæren sitter med den utøvende makten i de ulike forbundene. På grunn av manglende informasjon om de personene som administrativt leder norsk idrett, ønsker jeg å rette mer fokus mot disse gjennom denne studien. Ved å ha gjennomgått litteratur og tidligere forskning på idrettsledere, er det gjort en del på styremedlemmer og valgte ledere, slik som presidenter, men i liten grad på generalsekretærer. Med tanke på deres posisjon i idretts-Norge, som øverste ansatt i de ulike særforbundene, kan det være viktig å få et innblikk i hvem de er. I tillegg kommer jeg til å fokusere på hva som karakteriserer generalsekretærene basert på kjønn, samt forbundet de jobber i sin størrelse.

Måten jeg har tenkt å finne ut av dette på, er gjennom å se på hvilke kvalifikasjoner og hva slags demografisk bakgrunn generalsekretærene har. Jeg ønsker å finne ut om noe er gjennomgående hos dem, eller om det er stor variasjon. Det jeg skal undersøke er blant annet utdanning, idrettslig karriere og nettverk. Når jeg skal se på deres bakgrunn og kvalifikasjoner, ønsker jeg å koble dette mot et teoretisk rammeverk som er inspirert av den franske sosiologen Pierre Bourdieu. Jeg kommer til å bruke hans teoretiske begreper som analytisk verktøy for å begrunne svarene på oppgavens problemstillinger. Oppgavens første problemstilling vil være som følger: «*Hvilken demografisk bakgrunn og hvilke kvalifikasjoner har generalsekretærene i norsk idrett?*». Denne problemstillingen vil bidra til å kunne svare på oppgavens andre problemstilling: «*I hvilken grad innehar generalsekretærene i norsk idrett ulike kapitaltyper?*». Den tredje problemstillingen, «*Finnes det kjønnsforskjeller blant generalsekretærene i norsk idrett?*», ønsker jeg å bruke til å finne ut om det er forskjeller i karakteristika hos generalsekretærene, basert på kjønn. Den fjerde og siste problemstillingen jeg ønsker å svare på er: «*Finnes det forskjeller mellom generalsekretærene basert på særforbundenes størrelse?*».

## **1.2 Oppgavens struktur**

Oppgaven består av syv kapitler. Etter innledningen, kommer jeg i neste kapittel til å legge frem kontekstuell bakgrunn og tidligere forskning. Kapittel 3 inneholder oppgavens teori som baserer seg på ulike teoretiske begreper hentet fra Bourdieus verk. Dette er begreper som det sosiale rom, felt, kapital og habitus. I tillegg kommer jeg til å

se på Bourdieus teori om kjønnsrelasjoner og maskulin dominans. Metoden blir presentert i kapittel 4, hvor jeg beskriver forskningsdesign, populasjon og utvalg, innhenting av data, og analysen. Videre vil reliabilitet og validitet bli diskutert, samt etiske refleksjoner rundt studien min. I kapittel 5 presenteres resultatene, og disse blir videre diskutert opp mot teori og tidligere forskning i kapittel 6. Deretter, i kapittel 7, vil et sammendrag av hovedfunnene bli gitt gjennom å svare på oppgavens problemstillinger. Til slutt ser jeg på studiens begrensninger og forslag til videre forskning.

## **2. Kontekstuell bakgrunn og tidligere forskning**

### **2.1 Kontekstuell bakgrunn**

I dette kapitlet vil jeg belyse hvordan norsk idrett er organisert. Jeg ser på det som relevant å ha innsikt i oppbyggingen for å forstå rollene til særforbundene og generalsekretærene. Derfor kommer jeg til å trekke inn relevant informasjon om Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF), særforbundene og til slutt generalsekretærene.

#### **2.1.1 Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité**

Den norske idretten er organisert gjennom NIF, som er en frivillig, partipolitisk nøytral og uavhengig organisasjon, som består av følgende organisasjonsledd; særforbund, idrettslag, idrettskretser, særkretser/regioner og idrettsråd (Enjolras, Seippel & Waldahl, 2012). NIF har som formål:

NIF skal arbeide for at alle mennesker gis mulighet til å utøve idrett ut fra sine ønsker og behov, og uten å bli utsatt for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling. Med idrett menes aktivitet som oppfyller følgende vilkår:

- a) det er fysisk aktivitet av konkurranse-, trenings- og/eller mosjonskarakter
- b) aktiviteten er som konkurranseaktivitet målbar etter godkjent regelverk
- c) aktiviteten tilfredsstillende de etiske normer idretten i Norge bygger sin aktivitet på

Organisasjonen skal være en positiv verdiskaper for individ og samfunn og dermed styrke sin posisjon som folkebevegelse og drivkraft i samfunnet.

Organisasjonens arbeid skal være preget av frivillighet, demokrati, lojalitet og likeverd. All idrettslig aktivitet skal bygge på grunnverdier som idrettsglede, fellesskap, helse og ærlighet (Årsrapport, 2017, s. 9).

NIF er Norges største frivillige organisasjon. Ved inngangen til 2018 var 54 særforbund medlemmer i organisasjonen, i tillegg var det 19 idrettskretser og 366 idrettsråd.

Organisasjonen hadde da 11 338 idrettslag som medlemmer. Innenfor disse idrettslagene finner man totalt (om man inkluderer bedriftsidretten) i overkant av 2 millioner registrerte medlemskap, hvor 59% av medlemmene er menn og 41% kvinner (Årsrapport, 2017).

Organisasjonsstrukturen tar utgangspunkt i en *særforbundslinje* og en *NIF-linje*. Særforbundslinjen består av særforbund og særkretser/regioner, og denne linjen har det idrettsfaglige ansvaret i organisasjonen. Særforbundene er et organisasjonsledd som er samlende for alle idrettslag som organiserer en bestemt idrett, og som er medlemmer av NIF. Dette leddet er den nasjonalt høyeste faglige myndighet for den aktuelle idretten, noe som betyr at særforbundene har ansvar for å utvikle egen idrett, og all idrettsspesifikk konkurranseaktivitet. I tillegg til dette har særforbundet ansvar for den særvidrettslige utdanningsaktiviteten, klubbutviklingen og all annen form for idrettsspesifikk aktivitet som også går utenfor konkurranseaspektet. De fleste særforbundene er også medlemmer av respektive internasjonale særforbund. Under de ulike særforbundene så finner man særkretser/regioner. Dette er et ledd som blir organisert på fylkes-/regionnivå, og er det samlende organisasjonsleddet for idrettslag som tilbyr den aktuelle idretten i det aktuelle fylket/regionen (Enjolras et al., 2012).

I NIF-linjen finner man den sentrale administrasjonen i NIF, idrettskretser og idrettsråd. Disse har en idrettspolitisk og strategisk rolle i et bredt samfunnsmessig perspektiv. Idrettskretsene er delt inn etter fylker og er et felles organisasjonsledd for all idrett innenfor det aktuelle geografiske området. Kretsene omfatter alle særkretser, idrettsråd og idrettslag som er tilsluttet NIF. Arbeidsoppgavene deres er nedskrevet i NIFs lov og er i tråd med særskilte idrettspolitiske innsatsområder. De viktigste oppgavene til idrettskretsene er blant annet å ivareta flere støttefunksjoner overfor idrettslagene, samt arbeide for å styrke rammevilkårene til idretten i fylket. Det finnes også et organisasjonsledd som fungerer på kommunalt nivå, idrettsrådene, som organiseres gjennom idrettskretsene. Arbeidsoppgavene til idrettsrådene går ut på å styrke forholdene for idrettslagenes virksomhet i kommunene, samt å være en arena for dialog og samarbeid mellom idrettslagene og kommunale myndigheter og mellom idrettslagene og idrettskretsen (Enjolras et al., 2012).

Felles for NIF-linjen og særforbundslinjen er idrettslagene. Idrettslagene kan organiseres på ulike måter hvor disse tre er de vanligste, 1) fleridrettslag – idrettslag med flere idretter som undergrupper, 2) særidrettslag – idrettslag med én idrett, 3) allianseidrettslag – idrettslag som administrerer flere juridisk selvstendige idrettslag. Et idrettslag har personlige medlemmer, og skal være et frittstående og selveiende lag. Det betyr at andre oppslutninger ikke kan opptas som medlemmer i NIF, slik som en stiftelse eller et aksjeselskap (Skirstad, 2002).

Øverst i den hierarkiske inndelingen av organisasjonsledd i norsk idrett finner vi *idrettstinget*. Idrettstinget er NIFs høyeste myndighet, som blir avholdt hvert fjerde år. Mellom idrettstingene er det *idrettsstyret* som er den høyeste myndigheten i NIF. På idrettstinget er det 75 representanter fra særforbundene, 75 representanter fra idrettskretsene, det sittende idrettsstyret, samt en utøverrepresentant med stemmerett. I tillegg til disse er det flere andre som har møterett, men ikke stemmerett – slik som NIFs generalsekretær, revisor, kontrollkomiteen, valgkomiteen o.l. På idrettstinget behandles bl.a. beretninger for NIF, regnskaper, endringer i NIFs lov, og innkomne forslag og saker. Her foregår også valg av idrettsstyret, samt valg til ulike komiteer og utvalg. Det legges også frem på hvert Idrettsting forslag til et idrettspolitisk dokument, som skal være gjeldende for perioden frem til neste ting. Det idrettspolitiske dokumentet fungerer som et arbeidsverktøy for det nyvalgte idrettsstyret, og inneholder satsningsområder og overordnede mål for alle NIFs organisasjonsledd. Idrettstingets vedtak skal iverksettes av det valgte idrettsstyret. I tillegg har idrettsstyret det overordnede ansvaret for allmenn idrettspolitikk, samt flere ansvarsområder slik som å vedta og godkjenne lovnormer, føre kontroll med organisasjonsleddenes økonomi, og å ta ut deltakere til olympiske leker (Enjolras et al., 2012).

### **2.1.2 Særforbundene**

Tidligere i dette kapitlet har jeg omtalt hva et særforbund er, og vil nå gå dypere inn på dette. Grunnen til dette er for å bedre forstå hvilken rolle generalsekretæren har i dette organisasjonsleddet.

Særidrettene er i Norge inspirert av den engelske sporten (fotball, tennis, boksing, roing osv.), som kom til Norge rundt slutten av 1800-tallet. Denne måten å drive idrett på var rettet mot konkurranse og prestasjon. I tillegg var idrettene regulerte gjennom

bestemmelser, regler og organisering av de ulike idrettsgrenene. Siden særforbundene i dag er den enkelte idretts høyeste faglige myndighet, og i tillegg har monopol på organisering av konkurranser i den aktuelle idretten, ser vi tydelige likheter mellom organisering av den engelske sporten og hvordan forbundene i dag er organisert. Dette er den ene tradisjonen den moderne idretten i Norge stammer fra. Den andre tradisjonen stammer fra tradisjonelle former for fysisk aktivitet, slik som skiløping, som ikke opprinnelig hadde strukturerte former for konkurranseregler og organisering (Goksøyr, 2008).

I starten var arbeidskraften i særforbundene gjort på frivillig basis, men har senere blitt erstattet med mer og mer profesjonalisering. Dette ser vi blant annet gjennom at frivillig innsats er blitt erstattet med betalte ansatte, slik som generalsekretærer. Styrene til særforbundene er fortsatt basert på frivillig innsats av tillitsvalgte, men forbundene er nå mer byråkratiserte gjennom spesialisering og en hierarkisk oppbygning av organisasjonsleddet (Enjolras et al., 2012). Størrelsen på særforbundene varierer i stor grad, alt fra forbund med under 5000 aktive medlemmer slik som Norges Fekteforbund, Norges Biljardforbund og Norges Judoforbund, til noen få med over 100.000 aktive medlemmer, som f.eks. Norges Skiforbund, Norges Gymnastikk- og Turnforbund, og sist men ikke minst Norges Fotballforbund – som har i overkant av hele 374.000 aktive medlemmer (Årsrapport, 2017).

Særforbundenes virksomhet går ut på å gjennomføre nødvendige oppgaver for at den aktuelle idrettsgrenen skal kunne drives og utvikles forsvarlig. Arbeidet er rettet mot tilrettelegging av idrettsaktiviteter og rekruttering av medlemmer – dette gjelder både sentralt og regionalt. Enjolras et al. (2012) fremhever 14 områder som er viktige for forbundets virksomhet. De er som følger; 1) organisasjonsutvikling – her er hensikten å effektivisere tidsbruk, ressursbruk og ansvarsfordeling. I tillegg ønsker man forbedring av kommunikasjon og dialog med klubber, samt å gi klubber en reell påvirkningsmulighet på den måten at de vil benytte seg av tilbudene forbundet tilbyr, 2) informasjon og medier – dette handler om å skape god kommunikasjon med medlemmer, publikum og massemediene for å skape oppmerksomhet som er rettet mot den aktuelle idretten, 3) idrettspolitisk arbeid – dette omfatter flere ulike sakstyper som er rettet mot flere typer organer, internt, eksternt, lokalt og sentralt. Her handler det om å fremme det aktuelle særforbundets interesser på best mulig måte, 4) internasjonalt

arbeid – handler i stor grad om representasjon i aktuelle internasjonale fora, både nordisk, europeisk og på verdensbasis, 5) arrangementer – dette handler i størst grad om arrangering av konkurranser, både lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt og på alle typer nivå, 6) utviklingsarbeid – hensikten med dette er både idrettslig og organisatorisk, og utviklingstiltakene skal hovedsakelig handle om klubb utvikling, gi ut tilskudd, aktivitetsrettet tiltak og klubbbesøk, 7) utdanning – forbundene skal tilby en rekke utdanningstiltak til sine medlemmer for å øke kompetansen hos disse. Former for utdanningstiltak kan være utviklingskurs for klubber, ledere, dommere og trenere, 8) integrering av funksjonshemmede – alle særforbund har i dag ansvaret for å tilrettelegge sin idrett for personer med nedsatt funksjonsevne, 9) toppidrett – er et svært viktig satsningsområde for de fleste særforbund, av to årsaker. Det første er at toppidrett bidrar til å bygge opp den aktuelle idrettens omdømme blant publikum og utøvere slik at organisasjonens legitimitet øker, for det andre så åpner toppidretten opp muligheter for økonomiske goder gjennom finansiering og sponser tilbud, 10) utviklingsarbeid – som bl.a. går ut på bistand til idrettsorganisasjoner i utviklingsland, 11) idrettsanlegg – forbundene må sørge for at nærmiljøet på ulike steder i landet har tilgang til idrettsanlegg hvor den aktuelle idrettsaktiviteten kan tilbys, 12) sosial integrering – idretten er en arena for sosial integrasjon, og derfor må forbundet legge opp til at alle som ønsker å delta på den aktuelle idrettsaktiviteten skal ha mulighet til dette, uavhengig av bakgrunn, 13) antidoping og etikk – særforbundenes antidopingarbeid går ut på å bevisstgjøre utøvere og trenere og endre holdninger til doping, og 14) lovverk – lovarbeid er et viktig område for flere særforbund, da hvert forbund har lovgivningsmyndighet når det gjelder egen idrettsgren.

Den øverste ansatte i hvert særforbund, og som har det reelle ansvaret for at det ovenfor blir utført etter føringer fra styret, er generalsekretæren i det aktuelle forbundet.

### **2.1.3 Generalsekretærer**

NIFs generalsekretær er leder for organisasjonens sentrale administrasjon. Dette innebærer at generalsekretæren er ansvarlig for alle administrative funksjoner i NIF, samt setter i verk vedtak som idrettsstyret har vedtatt. Generalsekretæren arbeider ut fra føringer og instruksjoner som er utarbeidet av idrettsstyret. Siden det finnes lite dokumentasjon på hva arbeidsoppgavene til en generalsekretær i særforbundene er, kan man tenke seg at disse er relativt like arbeidsoppgavene til NIFs generalsekretær. Det vil

da si at særforbundenes generalsekretærer er leder for forbundets sentrale administrasjon og ansvarlig for alle administrative funksjoner i forbundet, samt skal iverksette vedtak som forbundsstyret har fattet. I tillegg, skal generalsekretærene i de ulike forbundene jobbe ut fra instruksjer og føringer som er truffet av forbundsstyret. Særforbundenes generalsekretærer og NIFs sentrale administrasjon møtes regelmessig for debatt og utveksling av informasjon i noe som blir kalt for *Generalsekretærforum* (Enjolras et al., 2012)

Hvem som har den reelle makten i idretten er omdiskutert – er det styret i forbundene eller organisasjonens betalte stab, med generalsekretær som øverste leder? Enjolras & Waldahl (2009) skriver at i ulike organisasjonsledd i norsk idrett, bl.a. i særforbundene, så finner man økt grad av profesjonalisering. Dette innebærer at forbundene har betalte ansatte som arbeider på heltid, slik som generalsekretærene gjør, og at styremedlemmenes innsats er ubetalt og på frivillig basis. I tillegg innebærer det at styremedlemmene ses på som generalister, mens de ansatte ses på som eksperter med spesialiserte kunnskaper. Ved at denne profesjonaliseringen har funnet sted i forbundene, kan det i stor grad tyde på at makten i organisasjonen har forflyttet seg fra styret til administrasjonen. Man kan anta dette fordi det er ofte generalsekretæren som utformer sakene som blir brakt opp til styrets bord. Disse sakene kan være av en så kompleks grad at det er vanskelig for styret å utfordre de forslagene som generalsekretæren kommer med for å løse den aktuelle saken, da det er administrasjonen med generalsekretæren i spissen som jobber med de ulike sakene til daglig (Enjolras & Waldahl, 2009). Sett i lys av dette kan man konkludere med at generalsekretærene, forbundenes administrative leder, sitter med en reell makt i norsk idrett.

## **2.2 Tidligere forskning**

Med tanke på at det finnes svært lite forskning på generalsekretærer i idretten som omhandler demografisk bakgrunn og kvalifikasjoner, så kommer jeg til å referere til tidligere forskning som er gjort på andre utvalg, men som kan ses på som overførbart til mitt utvalg. Dette er bl.a. forbundenes presidenter, ledere i idretten og ansatte i særforbundene og andre organisasjonsledd. Det jeg ønsker å starte med er det som faktisk omhandler ansatte i idretten (hvor generalsekretærene også blir inkludert – men ikke spesifisert), før jeg går over til studier på andre utvalg.



Enjolras (2004) sin rapport, «*Idrett mellom statlig styring og selvbestemmelse*», gir oss en oversikt over alle ansatte i de fleste særforbundene og underliggende særkretser. På tidspunktet undersøkelsen ble gjort var det totalt 55 særforbund, hvorav 36 avga svar. Undersøkelsen viser at det totalt var 423,5 årsverk i disse forbundene (inkl. særkretsene), hvorav 176 ansatte hadde høyere utdanning. Av de med høyere utdanning så var det 84 som hadde idrettsfaglig utdanning. Enjolras (2004) mener at siden nesten halvparten av de ansatte har høyere utdanning og nesten en fjerdedel har idrettsfaglig utdanning, så tyder dette på et høyt profesjonaliseringsnivå i særforbundene. Rapporten viser også at ansatte i særforbundene som jobber i det sentrale leddet, er i større grad profesjonalisert enn de som jobber i særkretser. Dette ser man gjennom at halvparten av de som jobber sentralt har høyere utdanning, mot kun en fjerdedel av de som jobber i kretser. Det er også langt flere av de som jobber sentralt som har en idrettsfaglig utdanning, sett opp mot de som jobber i særkretser. I tillegg til dette viser rapporten at de største særforbundene har forholdsvis flere ansatte med idrettsfaglig utdanning – men at dette er et resultat av forbundets størrelse og hvor mange stillinger som er tilgjengelige. De mindre særforbundene har færre stillinger å fylle, men de stillingene fylles ofte med personer som har idrettsfaglig kompetanse.

Med tanke på at oppgaven min blant annet fokuserer på utdanning og kompetanse hos generalsekretærer, vil det være relevant å se hvordan statusen på dette er i norsk idrett generelt. Håkon Lorentzen legger dette frem i sin rapport fra 2013 «*Utdanning og kompetanse i idretten*». Rapporten viser hvor stor stillingsvekst det har vært i idretten fra 2003-2008 – hvor man ser at den har økt med 43 prosent. Av disse var det bl.a. administrative stillinger som økte mest, med hele 44 prosent. Dette indikerer en økt profesjonalisering av idretten. Stillinger som omhandler administrasjon og anlegg fyller i overkant av halvparten av alle stillinger i norsk idrett – noe som innebærer at veksten av frivillig, administrativt arbeid (inkludert styredeltakelse) erstattes av lønnsarbeid. Dette er en utvikling som øker kostnadsnivået for idretten. Med tanke på den økte profesjonaliseringen av administrative arbeidsoppgaver, er det nødvendig for ansatte å tilegne seg relevant kunnskap og kompetanse. Dette kan man blant annet få gjennom å ta høyere utdanning innen idrettsfag – noe som flere og flere utdanningsinstitusjoner tilbyr. Rapporten til Lorentzen (2013) viser hvilke utdanningstyper som dominerer i idretten. Her kan man se at noe mer enn halvparten av alle som har yrke innen idretten hadde videregående skole eller lavere utdanning. Dermed var flere av disse uten

utdanningsbasert, spesifikk idrettskompetanse. I tillegg så man en økning i denne gruppen fra 52 til 56 prosent fra 2003-2008. Det vil si at det i denne perioden ble flere som ikke hadde høyere og ikke-idrettslig utdanning, som jobbet i idretten. Videre ser man ut fra rapporten at det kun var en andel på 10% som jobbet i idretten som hadde idrettsspesifikk utdanning, noe som ikke endret seg særlig på femårsperioden mellom 2003-2008. Noe oppsiktsvekkende er dette, fordi antallet som tok idrettsutdanning fordoblet seg i samme periode.

Ifølge Lorentzen (2013) har lærerne vært en sentral yrkesgruppe i den frivillige idretten over lengre tid, men at dette nå endrer seg – de taper terreng. Det samme skjer med andre profesjonsutdanninger som tidligere har vært vanlige i idretten. Man kan konkludere med at det i 2008 ikke er noen form for høyere utdanninger som dominerer på idrettsfeltet, men at det er de *ufaglærte* som står frem som feltets «vinnere». Det er imidlertid en vesentlig svakhet knyttet til denne konklusjonen, og det er at dataene som Lorentzen (2013) legger frem ikke fanger opp utdanninger *utenfor* de offentlige utdanningsinstitusjonene. Det vil si at formelle kvalifikasjoner som man har tilegnet seg gjennom kurs og lignende, slik som kurs og utdanning gjennom selve idretten, faller utenfor materialet. Etter at Idrettens studieforbund ble lagt ned, er det de ulike særforbundene som har hatt ansvar for idrettens utdanninger/kurs, i tillegg til NIF sentralt. Hvilke utdanninger/kurs som blir avholdt av særforbundene varierer i stor grad, hvor man ser at de største forbundene arrangerer flere ulike typer enn de små forbundene. I rapporten ser man at bruken av interne kurstilbud er omfattende – hvor trener- og dommerkurs er de mest populære. I tillegg er lederkurs populært, mens klubb utvikling og arrangementkurs ikke har like mange deltakere – men fremdeles er det grei aktivitet her (Lorentzen, 2013).

Hvis vi sammenligner funnene fra Enjolras (2004) og Lorentzen (2013), så ser vi at det er mer profesjonalisering i særforbundene enn i idretten generelt. Dette ser man særlig når det kommer til utdanningsnivå og utdanningstype. Det er flere som har høyere og idrettsspesifikk utdanning som jobber i særforbundene, enn i idretten sett under ett.

Videre er det relevant å trekke inn en rapport av Fasting, Sand, Sisjord, Thoresen og Broch (2008), som handler om likestilling og mangfold i norsk idrett. Denne rapporten tar blant annet for seg hvem som er ledere i idretten, spesielt med tanke på kjønn. Her er

det da snakk om valgte ledere og ikke ansatte. Rapporten viser at når det kommer til ledelse og verv på forbunds nivå, så fant man i 2008 kun fem særforbund som ikke hadde noen eller kun ett kvinnelig medlem i forbundsstyret. Derimot var det ingen forbund som manglet mannlige medlemmer. Et annet funn som legges frem i rapporten, er at det har vært en positiv utvikling når det gjelder kvinnelige presidenter i særforbundene, fra seks i 2006 til ti i 2008. Men, med tanke på at det finnes 54 særforbund i norsk idrett, er det fortsatt stor overvekt av mannlige presidenter. Vedrørende komiteer og utvalg i særforbundene viser funn fra rapporten at det i 2006 var hele 50% av forbundene som ikke oppfylte kravene til kjønnskvotering. Det var et stort overtall av komiteene og utvalgene som manglet kvinner kontra menn. Blant alle komité- og utvalgsmedlemmer var det kun 27,4% kvinner representert, og det var bare 20% av komiteene eller utvalgene som hadde kvinnelig leder (Fasting et al., 2008).

Det er også gjort, i tillegg til rapporten nevnt over, en kartlegging av ledere i norsk idrett som inkluderer flere organisasjonsledd enn bare særforbundene (Enjolras & Waldahl, 2009). Her beskrives blant annet karriereveien for å bli en leder, hvor rapporten sier at hvem personen er (navn og omdømme), nødvendigvis ikke spiller noen rolle. Men det rapporteres om at muligheten og forespørselen om å bli leder dukker opp som et resultat av personens engasjement. Selv legger disse lederne lite vekt på faktorer som egne ambisjoner, innsats, personlige egenskaper, personlig nettverk og engasjement. Et kjennetegn ved lederne var at 95% av dem hadde tidligere idrettslig bakgrunn som barn/ungdom. Forfatterne har ingen forklaring på hvorfor det er akkurat disse personene, blant mange, som rykker opp i systemet til der de er i dag. Enjolras & Waldahl (2009) viser til, på lik linje med rapporten om likestilling og mangfold i idretten, at kvinneandelen blant ledere er lav. Når det gjelder andre faktorer, beskrives blant annet utdanningsnivå. Her vises det til at 76% av lederne hadde høyere utdanning på høgskole- eller universitetsnivå. Angående alder så er nesten halvparten av lederne i særforbund mellom 45 og 60 år. Selv om lederne selv ikke legger mye vekt på egne ferdigheter og egenskaper, påpeker Enjolras & Waldahl (2009) at alle lederne i studien deres viste «naturlige lederegenskaper». Med dette menes høyt engasjement, høy arbeidskapasitet, sosial intelligens og evne til å skape sosiale nettverk. Sett under ett, så skiller lederne seg fra vanlige medlemmer på grunn av sine kvalifikasjoner, erfaringer og engasjement (Enjolras & Waldahl, 2009).

Ut fra den tidligere forskningen som er presentert over, så ser man at det finnes indikasjoner på hvem som blir ansatt i idrettens organisasjonsledd, samt valgte ledere i idretts-Norge. Man ser at det er noen variasjoner når det gjelder utdanning – der de som peker seg mer ut enn andre er personer med høyere utdanning, men ikke nødvendigvis idrettsspesifikk. Videre kan man også se at det er flere menn enn kvinner. Til slutt så ser man og at de har et stort engasjement og evne til å skape nettverk, en tidligere idrettslig bakgrunn, og at flesteparten er mellom 45-60 år.

Et annet utvalg jeg har sett på til tidligere forskning, er trenere. Her finnes det forskning som omhandler elite-treneres vei til deres posisjon (Sisjord, Fasting & Sand, 2019). Denne studien viser at kvinner har en lengre vei å gå enn menn for å bli elite-trener – noe som blir sammenlignet med å gå gjennom en labyrint. Resultatene fra denne studien viser at de kvinnelige trenerne hadde tidligere idrettslig konkurransebakgrunn som var høyere i forhold til menn, i tillegg til å inneha mer trenerutdanning. Dette indikerer at for kvinnelige trenere er det verdifullt å ha bakgrunn som eliteutøver, for å bli rekruttert til elite-trenerposisjon. Videre viser resultatene at nettverk er viktig under rekrutteringsprosessene til elite-trenerjobber.

Det finnes også tidligere forskning på hvem som er elite-trenere i Norge. Her fokuseres det blant annet på demografisk bakgrunn, idrettslig bakgrunn, utdanning og arbeidserfaring (Fasting, Sisjord & Sand, 2017). Resultatene fra studien viser at det er en stor overvekt av mannlige elite-trenere, samt at elite-trenerne er hovedsakelig mellom 36-50 år, høyt utdannet, og gift eller i samboerskap og har barn. Men, det finnes ikke noen statistisk signifikant forskjell mellom kjønnene når det gjelder demografi. Når man ser til idrettslig bakgrunn samsvarer resultatene med Sisjord et. al. (2019). Videre viser også resultatene at elite-trenerne hadde lang erfaring i yrket.

## 3. Teori

### 3.1 *Pierre Bourdieu*

Pierre Bourdieu er muligens mest kjent for sine måter å kombinere en teoretisk begrepsutvikling gjennom bruk av empiriske undersøkelser. Han undersøkte ulike samfunnsområder gjennom en kombinasjon av kvalitative intervjuer, statistikk og survey-metodikk. De samfunnsområdene som Bourdieu undersøkte var alt fra utdanningssystem, politikk, språk, religion og andre store områder – til mer snevre områder slik som idrett. Bourdieu har gitt ut en rekke anerkjente verker, der «Distinksjonen» (1979/84) er den mest fremtredende. Distinksjonen er en «sosiologisk kritikk av dømmekraften», og er en analyse av forholdet mellom sosiale strukturer og forskjellige klassers livsstil og smak (Järvinen, 2007).

Bourdieu var, ifølge Aakvaag (2008), en typisk konflikteoretiker som ønsket å avdekke ikke-erkjente og miserkjente former for makt i samfunnslivet. Dette kunne gjøres, i følge Bourdieu, gjennom bruk av fornuft og vitenskap. For å lykkes med sin sosiale analyse var det viktig for Bourdieu med teoretisk nyteknung. Han mente nemlig at den kritiske tilgangen til samfunnet, bare blir mulig når vi ser hvordan aktører og strukturer er bundet sammen på måter som overskrider vår hverdagskunnskap. Bourdieu har i sitt arbeid hentet inspirasjon fra andre sosiologer og deres verk, slik som Webers statussociologi og Marx sin teori om kultur som den herskende klassens overbygning. I tillegg kan man se at han har benyttet seg av noen av Durkheims perspektiver.

Bourdieu's bidrag til den moderne samfunnsforskningen består, i følge Järvinen (2007), ikke i bunn og grunn av en sosial teori – men snarere av et begrepsapparat som man kan bruke til å forstå hvordan samfunnet fungerer. Jeg ønsker å anvende Bourdieu's begrepsapparat for å kunne forklare hvorfor de fenomenene som fremkommer blant generalsekretærene i denne studien, faktisk fremkommer. De begrepene som er relevante for min besvarelse og som jeg kommer til å bruke er *sosiale felt* for å forstå idretten som et felt, *habitus* for å forstå generalsekretærenes preferanser og væremåte, samt *kapital* for å forstå i hvilken grad generalsekretærene innehar ulike kapitaltyper. I tillegg det *sosiale rom* for å forstå individers posisjon i samfunnet. Også relevant for masteroppgaven er Bourdieu's forståelse av kjønnsrelasjoner, fordi idretten har historisk vært utviklet for menn, *av menn* (Goksøyr, 2008), og fortsatt er det mye som tyder på

maskulin dominans i idretten (Lesjø, 2008). Et eksempel på dette er når Bonde (1993) hevder at historisk sett mener man at rituelle idrettspraksiser har ulike kulturelle og symbolske betydninger for menn og kvinner. Dette er en tankemåte som fremmer våre forestillinger om en maskulin dominans i idretten, gjennom en normalisering og naturligjøgjøring av *hegemonisk maskulinitet* – som er en form for maskulin dominans hierarkisk overordnet femininitet. Denne form for maskulinitet blir institusjonalisert i idretten, som gjør at dette blir en selvfølge og noe man jobber for å oppnå (Hovden, 2000). Derfor vil jeg bruke Bourdieus forståelse av kjønnsrelasjoner for å se om det er en forskjell blant de mannlige og kvinnelige generalsekretærene.

### **3.1.1 Det sosiale rom**

Bourdieu introduserer oss til det sosiale rom i «Distinksjonen» fra 1979/84. Det sosiale rom er en modell som viser et system av objektive relasjoner mellom forskjellige mulige kombinasjoner av maktforhold og ressurser (Bourdieu, 1984). Bourdieu betegner det sosiale rom som fordelingen av ressurser i hele samfunnet, som består av ulike objektive posisjoner basert på hvilke typer ressurser og kapitaler de innehar. Disse posisjonene har både en hierarkisk og relasjonell struktur. Dette betyr at for å være over noen i hierarkiet så må noen være under deg, og at hver enkelt posisjon defineres bare gjennom den relasjon den har til andre posisjoner.

Det sosiale rom kan ses på som et koordinatsystem, hvor den vertikale akse sier noe om en posisjons totale kapitalmengde og den horisontale akse sier noe om den relative kapitalsammensetningen til en posisjon basert på økonomisk og kulturell kapital. Bourdieus klasseteori tar utgangspunkt i det sosiale rom, og modellen gjør det mulig å skille ut tre teoretiske klasser på den loddrette akse. Øverst finner man den dominerende klassen – også kalt borgerskapet, i midten finner man middelklassen – også kalt småborgerskapet, og nederst finner man den dominerte klassen – også kalt arbeiderklassen. Disse tre klassene deles ytterligere opp i en økonomisk og en kulturell fraksjon på den horisontale akse for å kunne bli posisjonert i det sosiale rom. De som befinner seg lengst ut til høyre har relativt mer økonomisk kapital i forhold til kulturell kapital, og motsatt har de som befinner seg til venstre relativt mer kulturell kapital enn økonomisk kapital. Om man befinner seg omtrent i samme posisjon i det sosiale rom, tilhører man samme klasse (Bourdieu, 1984).

### 3.1.2 Det sosiale felt

Bourdieu har i tillegg til det sosiale rom et annet begrep som omhandler sosial struktur, nemlig det sosiale felt. Dette er et analytisk begrep som kan bidra til å systematisere studiet av sosial praksis. I følge Bourdieu (1993) kan aktører bruke felt til å foreta sosiale kamper, for å kunne plassere seg i et sosialt hierarki. Individuer deltar nemlig i flere sosiale kamper for å tilegne seg innflytelse og kapital. Dette skjer innenfor relativt autonome og spesifikke områder. Wilken (2008) beskriver at felt kan defineres bredt, slik som det politiske, kunstneriske, religiøse og økonomiske felt, men også snevert slik som mote-, miljø- og landbruksfeltet. For å definere et felt er kriteriet at man kan påvise at noe står på spill og er derfor verdt å kjempe om, eller for, noe som fører til sosiale kamper. Slik kan man også se på idrett som et eget felt.

Man kan definere felt ut fra ulike kapitaltyper som er viktige å inneha og akkumulere (Bourdieu, 1986). Hvert felt har sin egen kapitaltype – feltspesifikk kapital. Og det er dette som skiller det sosiale felt fra det sosiale rom. Der posisjonene i det sosiale rom er basert på hvor mye og hvilken sammensetning man har av de forskjellige kapitaltypene, er posisjonene i et sosialt felt basert på mengden aktøren har av den feltspesifikke kapitalen. Det vil si at et felt er en arena som oppstår innen et sosialt rom, der posisjoner kjempes om ut fra en særegen kapitaltype. Bourdieu definerer kapital som det som gir innflytelse på et felt. Derfor er det idrettslige felt basert på idrettslig kapital, og om man da innehar og akkumulerer idrettslig kapital så kan man utøve innflytelse på, og posisjonere seg høyt innen det idrettslige felt. Da underlegger aktøren seg den logikken og de regler som gjelder på dette feltet (Aakvaag, 2008).

Uansett i hvilket felt man forsøker å akkumulere den feltspesifikke kapitalen, finnes det noen helt grunnleggende regler som man må akseptere for å være med i kampen om posisjoner i feltet. Disse grunnleggende reglene blir kalt for *doxa*. I forbindelse med feltbegrepet er *doxa* de udiskutable premisene som man handler etter, og som ligger til grunn for at kampene i feltet er meningsfulle (Bourdieu, 1990). Men, *doxa* vil også bli utfordret. Det kommer gjerne nye aktører inn i et felt som ønsker å etablere seg der, eller det kan være nye ideer om hvordan ting skal gjøres. Dette kan ofte være yngre generasjoner som vil utfordre de «gamle» og det «etablerte». Et slikt angrep kaller Bourdieu for *heterodoxa*. Når *doxa* blir angrepet av *heterodoxa* må representantene for *doxa* forsvare seg, og da omformes *doxa* til *ortodoxa*. Det som tidligere var implisitte

og tause regler og premisser, må omdannes eller artikuleres tydelig. Dette resulterer i at doxa mister sin selvfølgelige og naturliggitte status og dens posisjon blir svekket (Aakvaag, 2008). Doxa, heterodoxa og ortodoxa bidrar dermed til å forklare hva som skjer innen et felt, altså hva som blir ansett som «skrevet i stein», hva som utvikler seg og hva som kanskje bør utvikle seg. Et eksempel på dette innen idrettsfeltet er Boklöv-stilen i skihopp. Jan Boklöv brøyt med den tradisjonelle stilen ved å introdusere V-stil, noe som skapte uro i skihopp-verdenen da det ble vanskelig å sette stilpoeng. Det var ingen tvil at han hoppet lengre med denne nye stilen, og andre måtte da ty til denne metoden da lengden uansett overgikk stilpoengene.

### 3.1.3 Idrettsfeltet

I følge Bourdieu må det være noe som står på spill, og som er verdt å kjempe om som avgjør om man kan definere noe som et felt. I tillegg kan man definere noe som et felt dersom det foregår sosiale kamper for å posisjonere seg på området. Ut fra dette kan man si at idrett kan defineres som et felt, og som igjen har flere underfelt. Årsaken til dette legger Bourdieu frem i artikkelen sin «*Sport and social class*», fra 1978. I artikkelen viser han til hvordan man posisjonerer seg innad i idrettsfeltet. Bourdieu (1978) hevder at forskjeller som man ser mellom de sosiale klassene, er relatert til de ulike klassenes livsstil. Med dette så mente han at jo høyere klassetilhørighet og jo høyere utdanningsnivå man har – jo mer idrett har man mulighet til å bedrive, og at dette har sammenheng med hva slags økonomi og fritid man har og hvor «kulturell» man er. Det er heller ikke sånn at sosial klasse bare har noe å si for om man driver med idrett eller ikke, men også hvilken form for idrett man driver med. I følge Bourdieu (1978) har overklassen muligheten til å velge mer kostnadskrevenne idretter, slik som golf, tennis og ski, mens basketball og fotball er mer egnet for middelklassen, og boksing og bryting er mer passende for arbeiderklassen. Bourdieu mener også at dette har sammenheng med synet på kroppen, der arbeiderklassen har et mer instrumentelt forhold til kroppen, som bunner i arbeid, mens for middel- og overklassen blir kroppen et medium for selvpresentasjon. I tillegg så kan man differensiere mellom klasser gjennom hvordan man behandler kroppen sin – om man trener og vedlikeholder og tar vare på den (Bourdieu, 1978). Dette kan ses på i sammenheng med idrett – da flere bruker idrett for å holde seg i form. Altså, har man mulighet til å drive med idrett og komme i bra form og «se bra ut», så vil man i større grad kunne bli assosiert med en høyere klasse.



Generalsekretærposisjonen er den øverste administrative stillingen man kan ha i et forbund, og er derfor en lukrativ posisjon å skaffe seg. Sett i lys av dette kan man tenke seg at å bli generalsekretær er en måte å posisjonere seg høyt i idrettsfeltet på, for å få innflytelse og makt. For å finne ut hva som karakteriserer de som posisjonerer seg høyt i idrettsfeltet, slik som generalsekretærene, må man finne ut hvilke kapitaltyper som er viktige å akkumulere på feltet.

### 3.1.4 Kapital

Det som gjør at samfunnets sosiale spill ikke kan forstås som tilfeldig, er begrepet om ulike kapitaltyper (Bourdieu, 1986). Karl Marx sin teori om kapital og makt var Bourdieus inspirasjon til hans eget kapitalbegrep. Marx sitt kapitalbegrep handlet om at adgangen til makt bestemmes av adgangen til materiell kapital. Bourdieu mente at det i tillegg til den materielle, økonomiske kapitalen, som Marx beskrev, finnes det andre kapitaltyper som også har betydning, slik som *kulturell kapital* og *sosial kapital*, og at alle disse formene for kapital kan føre til makt. Økonomisk kapital handler om penger og materielle goder, kulturell kapital handler om kunnskap, utdanning og kompetanse, mens sosial kapital handler om tilgang til sosiale nettverk og forbindelser (Bourdieu, 1986). Dette er, ifølge Aakvaag (2008) Bourdieus tre hovedkapitaltyper.

For å gå mer i dybden på kapitaltypene så blir økonomisk kapital beskrevet av Aakvaag (2008) som den aller viktigste – som består av alle former for økonomiske ressurser som kan investeres og gi økonomisk profitt: aksjer, penger, redskaper, eiendom, land, råvarer, fabrikker osv. Denne kapitaltypen fører til økonomisk makt, f.eks. har man mye penger kan man kjøpe «hva man vil», ansette folk til å jobbe for seg osv. Når det gjelder kulturell kapital, handler det om å tilegne seg og mestre den dominerende kulturelle koden i samfunnet. Denne formen for kapital gir makt gjennom resultater i utdanningssystemet, bedre mulighet for politisk deltakelse, tilgang til attraktive stillinger på arbeidsmarkedet, tilgang til eksklusive sosiale miljøer, generell status og prestisje, osv. Den kulturelle kapitalen er primært kroppsliggjort og internalisert, men kan også ha en mer ytre form gjennom f.eks. utdanningstitler, kunstverk eller interiør. Tilegnelse av kulturell kapital skjer gjennom «dannelse» og «god smak». Dannelse har ofte blitt assosiert med tilegnelse av kulturell kapital tidlig i livet, gjennom å sette pris på og beherske høykulturen i samfunnet. God smak er også omtalt som «utdanningskapital», fordi den tilegner man seg gjennom kunnskap og formelle

utdanningstitler via skoler, høyskoler og universiteter (Aakvaag, 2008). Den tredje og siste hovedformen, sosial kapital, handler om tilgangen til sosiale nettverk og medlemskap i grupper som venner, familie, bekjente, naboer, medstudenter, kollegaer, frivillige organisasjoner osv. Makt gjennom sosial kapital får man på grunn av at slike nettverk kan mobiliseres hvis man ønsker å oppnå noe. Et eksempel på dette kan være hvis en bekjent legger inn et godt ord for en i forbindelse med søknad på en jobb (Aakvaag, 2008).

I tillegg til hovedkapitaltypene, opererer Bourdieu med en fjerde kapitaltype; *symbolsk kapital*. Symbolsk kapital er litt annerledes, da denne kapitaltypen i større grad bruker de andre kapitaltypene til å omsette kapital til andre former for verdi – f.eks. moral. Et eksempel på dette kan være å donere penger til et veldedig formål – da konverteres økonomisk kapital til moral eller symbolsk kapital (Wacquant, 1998). Andre måter å se symbolsk kapital på kan være der andre kapitaltyper blir synlige, slik som vitnemål for utdanning eller medaljer og premier for idrettsprestasjoner (Wilken, 2008).

Gjennom å finne ut hvilke kapitaltyper generalsekretærene akkumulerer, kan det gi indikasjoner på hvilke kapitaltyper som verdsettes innenfor dette feltet. Når det gjelder sosial kapital ønsker jeg blant annet å se på nettverk, gjennom en nærmere titt på ansettelsesprosessen og hvordan denne foregikk, tidligere idrettslig bakgrunn og frivillige verv. Dette er områder som kan bidra til å kartlegge om de aktuelle respondentene innehar sosial kapital og om det har noe å si for tilsetting. Videre kommer jeg til å hovedsakelig bruke utdanning for å kartlegge generalsekretærenes kulturelle kapital, men også her ta en titt på tidligere idrettslig bakgrunn og frivillige verv – som kan ha tilført respondentene relevant kunnskap til å sitte i den posisjonen de gjør. Angående økonomisk kapital, så kan man se om lønn var en motivasjon for å søke på jobben – ref. forskjellene i lønn som ble vist i innledningen. Om dette er tilfelle, kan det gi indikasjoner på om økonomisk kapital/lønn er viktig for generalsekretærer. Men om det ikke er en motivasjon, kan det muligens tyde på at respondentene innehar allerede høy økonomisk kapital, og dermed er ikke lønnsnivå et problem. Boforhold kan gi indirekte indikasjoner på økonomisk kapital. Her kan type bolig, hvor man bor og om man har feriebolig, ha noe å si. Videre skal jeg ta for meg symbolsk kapital. Her kan man se om «navn og omdømme» har noe å si for hvem som får jobbene. For eksempel hvis en har utøvet idrett på høyt internasjonalt nivå, kan det kanskje ha noe å si for om

man blir ansatt. I tillegg til disse formene for kapital, skal jeg se på den feltspesifikke kapitalen (som presentert tidligere i kapitlet).

### **3.1.5 Habitus**

Ifølge Wilken (2008) blir habitus brukt av Bourdieu som et kulturbegrep som understreker de dynamiske relasjonene mellom individet og det sosiale. Bourdieu beskriver habitusbegrepet på følgende måte:

[det er] en slags transformerende maskin, som får oss til å ”reprodusere” de sosiale forholdene vi selv har skapt, men på en relativt uforutsigbar måte, slik at man ikke bare kan bevege seg enkelt og mekanisk fra en kunnskap om produksjonsforholdene til en kunnskap om produktet (Bourdieu, 1993, s. 87).

Habitusbegrepet handler om hvilket utgangspunkt folk har i forståelsen av den situasjonen de er i, ut ifra hvordan de handler. I tillegg så relateres begrepet til hvordan kultur påvirker og naturliggjør individers forståelser og handlinger. Det vil si at habitus gir individet kunnskap som gjør at det er i stand til å handle meningsfullt i ulike livssituasjoner, og deretter omsette denne kunnskapen til praktisk handling. Ifølge Bourdieu (1984), er habitus et produkt av sosialisering. Altså, individet reflekterer rundt hvordan han/hun oppfatter og forstår gitte situasjoner, og at dette resulterer i en handling (Bourdieu, 1990).

Ifølge Aakvaag (2008), er det fem viktige aspekter ved begrepet. Det første er at habitus er kroppsliggjort. Det vil si at i ulike situasjoner så har vi en instinktiv forståelse av hvordan man skal handle. «Man bare vet» hvordan man skal håndtere en ny situasjon uten å tenke seg om. Det at våre måter å handle på er kroppsliggjorte, betyr at vi ikke er bevisst på i hvilken grad man er påvirket av vår habitus. Den bare er der uten at vi tenker over det. Det andre aspektet er at den er kjernen i en persons identitet. Habitus gjør at personers væremåter og handlinger utviser stor grad av sammenheng, forutsigbarhet og regelmessighet gjennom livet, og på tvers av ulike situasjoner man inngår i. Derfor kan man si at habitus påvirker vår personlighet. Videre, til aspekt nummer tre, beskriver Bourdieu habitus som «strukturerende». Det vil si at habitus er basen for vår deltakelse i sosiale situasjoner. De ferdigheter og disposisjoner som er forankret i habitus, gjør det mulig for aktøren å delta i sosiale praksiser på en kompetent

måte. Habitus gir oss rett og slett en praktisk sans, som gjør at man kan orientere seg selvstendig og på en fornuftig måte i samfunnslivet. Det fjerde aspektet handler om å være i stand til å ivareta sine interesser på en kompetent og kreativ måte. Med dette menes det at folk gjør det de gjør for å ivareta sine interesser, og ikke fordi de har verdier og normer som forplikter dem på bestemte moralske idealer. Det femte og siste aspektet handler om at habitus har et sosialt opphav. Dette betyr at habitus ikke bare er strukturerende, men også strukturert. Altså, habitus kan formes av de sosiale betingelsene som man vokser opp under. Det vil si at vi kroppsliggjør de forventningene som vårt sosiale miljø har til oss, ulike koder og regler som vi må kjenne til for å kunne være deltaker i ulike sosiale miljøer, osv.

Resultatet av dette er at mennesker som vokser opp i ulike sosiale miljøer, vil utvikle forskjellige habituser. Altså, man handler på en viss måte fordi kodene i det sosiale miljøet man har vokst opp i «sier» at man skal handle på denne måten. Det er også derfor Bourdieu beskriver habitus som klassespesifikk – den gjenspeiler ens posisjon i det sosiale rom og i sosiale felt (Aakvaag, 2008).

### **3.1.6 Kjønnrelasjoner og maskulin dominans**

Relevant for oppgaven er også Bourdieus teori om kjønnsrelasjoner, som utvidet synet på maktfordeling med tanke på kjønn. Ifølge Bourdieu (2001) har man en kjønnsmessig habitus som kommer fra en sosial konstruksjon av kjønn, som fremstår som naturens grunnlag for inndelingen mellom menn og kvinner, og at denne ligger til grunn for både virkeligheten og forestillingen om virkeligheten – også i arbeidslivet. Når det gjelder den kjønnete habitusen i arbeidslivet, så mener Bourdieu (2001) at lederstillinger er konstruert på en slik måte at de er vanskeligere for kvinner å inneha, fordi forutsetningen for å ha en slik stilling inkluderer flere seksuelt konnoterte kvalifikasjoner og egenskaper. I tillegg er disse stillingene skreddersydde for menn, som inneholder både formelle krav for å få og for å beholde stillinger, samt et ønske om egenskaper som tillegges menn i større grad enn kvinner. Dette er egenskaper som menn har blitt forberedt på og trent opp til å ha gjennom hele livet, slik som å skaffe seg autoritet gjennom bruk av aggressivitet eller gjennom å skape trygghet.

Årsaken til den maskuline dominansen som finnes på ulike yrkesområder handler ikke bare om at menn har individuelle fortrinn som er skapt gjennom den kjønnete

habitusen, men er også et resultat av arbeidslivets grunnleggende strukturer og organisering. Det kommer av en oppfatning om at størst mulig effektivitet kommer av maskuline verdier, prinsipper og prioriteringer. I tillegg har den maskuline dominansen gjort det mulig for menn å definere praksis og anerkjenne denne som en «mal» på arbeidsmarkedet. Dermed blir den maskuline praksisen en universell tilnærming som etterstrebes som det optimale (Bourdieu, 2001).

Bourdieus tanker er at arbeidslivet fortsatt er skrudd sammen på en grunnleggende maskulin måte, som er vanskelig å omorganisere. Selv om man prøver å tilpasse seg det tradisjonelle kvinnelige gjennom å innføre justeringer på arbeidsplassen, er fremdeles hovedstrukturene mannsdominerte, fordi dette ses på som mer «naturlig» (Bourdieu, 1998). Det vil si at det i arbeidslivet fremdeles innebærer at kvinner må la seg dominere av og tilpasse seg maskuline prinsipper i visse sektorer – slik som i idretten. Og hvis man ikke gjør det, vil det bli utfordrende å gjennomføre arbeidsoppgavene slik som forventet. Bourdieu argumenterer for at selv om endringer har skjedd og kvinner har fått en mer likestilt posisjon i samfunnet, er det fortsatt langt igjen. Kvinner befinner seg fortsatt hovedsakelig i yrker som beskrives som middelmådige. Dette resulterer i at de ekskluderes fra autoritets- og ansvarsposisjoner, især når det kommer til industri, finans og politikk (Bourdieu, 2001). Selv om man kan stille spørsmål ved relevansen av Bourdieus tankegang rundt kjønnsrelasjoner, siden det nå finnes flere kvinner i vestlige land som har lederposisjoner, så kan hans argument likevel være viktig når man skal analysere kjønnsrelasjoner i spesifikke felt, slik som idrettsfeltet (Sisjord et. al., 2019).

## 4. Metode

I dette kapitlet beskriver jeg mine litteratursøk, metoden og forskningsdesign jeg har brukt, innsamling av data, og utviklingen av måleinstrumentet. Videre gjør jeg rede for populasjon og utvalg, databehandling og analyse, samt validitet og reliabilitet.

Avslutningsvis beskrives etiske hensyn.

### 4.1 Litteratursøk

For å gjøre gode og relevante søk på tidligere forskning til oppgaven, har jeg valgt å bruke flere vitenskapelige databaser. Jeg brukte Oria, Google Scholar, Pubmed og SPORTDiscus, og søkeord som ble anvendt var bl.a. «*generalsekretærer i idretten*», «*ansatte i idretten*», «*ledere i idretten*», «*ledere i frivillige organisasjoner*» og «*ledelse av særforbund*». I tillegg til dette har det vært svært nyttig å benytte seg av relevant faglitteratur som har vært på pensum gjennom masterstudiet, samt litteratur som det er blitt referert til i diverse litteraturlister. Jeg har også gjort ytterligere søk på engelsk med søkeord som «*governance*» og «*leadership in sports*», hvor det kom veldig mange resultater. Jeg fant ut at jeg ville avgrense bruken av søkene mine til de norske funnene, fordi jeg ellers ville fått overveldende mye litteratur som muligens ikke ville vært relevant.

### 4.2 Valg av metode

Dalland (2007) forklarer viktigheten rundt det å oppleve forskningsarbeidet som spennende, meningsfullt og relevant, og at dette er viktige forutsetninger i et forskningsarbeid. Han beskriver også at metoden er redskapet vårt i møte med noe vi ønsker å undersøke. Metoden skal kunne hjelpe oss til å samle inn data, altså samle inn den informasjonen vi trenger til studien for å svare på problemstillingen(e). Videre fremhever Dalland (2007) at det er viktig å velge en metode som man selv mener vil kunne gi oss gode data. Denne dataen skal kunne belyse spørsmålet vårt på en faglig interessant måte. Som den forskende i denne studien har det vært viktig for meg å reflektere over hva som er den ideelle fremgangsmåten for mitt masterprosjekt, samt hva som er praktisk gjennomførbart.

Det skilles hovedsakelig mellom to metoder innenfor vitenskapelig forskning – kvalitative og kvantitative metoder, og det er problemstillingen(e) som avgjør hvilke av

de to metodene som er mest hensiktsmessig å bruke (Holter & Kalleberg, 2007). Grønmo (1982) skiller mellom kvalitative og kvantitative metoder gjennom egenskapene ved de data som samles inn og analyseres. Det som primært skiller disse to er at kvantitative data uttrykkes i form av rene tall eller andre mengdetermer, mens presentasjon av kvalitative data skjer gjennom ord eller en visuell fremstilling. Dette betyr at ett og samme sosiale fenomen kan studeres ved hjelp av både kvalitative og kvantitative data. Johannesen, Tuft og Kristoffersen (2005) beskriver også skillet mellom metodelæren i samfunnsvitenskapelig forskning – altså forskjellene mellom kvalitativ og kvantitativ metode. Her forklares hensikten med kvalitative metoder som at man ønsker å få frem *fyldige* beskrivelser, og at dette kan skje blant annet gjennom intervjuer og analyser av tekst, lyd og bilder. Når det gjelder kvantitative metoder, så består dette av operasjonaliserte variabler som er egnet for ulike opptellinger. Man er opptatt av å telle fenomener, med andre ord kartlegge fenomeners utbredelser. Her foreligger data vanligvis i form av utfylte *surveys*. Videre formidler Grønmo (1982) at det har vært en historisk avstand mellom disse to metodene som gjør at de blir skilt fra hverandre og blir beskrevet som dikotomiske, men egentlig er det riktig å si at de utgjør ytterpunktene på en skala. Når man skal velge metode, er det viktig å ta stilling til om man ønsker å fokusere på og vektlegge de kvantitative og/eller de kvalitative aspektene ved de fenomenene som skal undersøkes. Man må her gjøre en avveining mellom bredde og dybde.

I min masteroppgave ønsket jeg å se på bredden, og jobbet derfor med kvantitative aspekter ved de fenomenene jeg ønsket å studere. Prosjektet kunne også ha blitt gjennomført ved bruk av kvalitativ metode, gjennom bruk av strukturerte intervjuer. Men, med tanke på at jeg ønsket å telle opp og kartlegge utbredelsen av fenomener, så jeg det som mest hensiktsmessig å hente inn data kvantitativt ved hjelp av spørreskjema, som inneholdt både avkrysningssvar og åpne spørsmål. Med tanke på at jeg skulle bruke kvantitative metoder for å hente inn data, ønsket jeg å bruke tverrsnittstudie som forskningsdesign, og samlet inn data ved hjelp av spørreundersøkelser.

### **4.3 Forskningsdesign**

Tverrsnittstudie brukes som forskningsdesign i studier hvor observasjonsenheter skal kartlegges, og når dette skal skje på kun ett tidspunkt. Observasjonsenheter kan være alt fra individer, grupper, organisasjoner til nasjoner. Det er i tverrsnittstudier vanlig å

kartlegge en rekke ulike egenskaper ved observasjonsenhetene, og hensikten med denne type design er å gjøre sammenligninger mellom enhetene med hensyn til disse egenskapene. Det vil si at man skal studere variasjon og samvariasjon (Skog, 2013). Tversnittstudier er spesielt godt egnet til å beskrive et fenomen, og mulighetene for å generalisere er gode. Men, det er problematisk å teste om det er en årsakssammenheng mellom variabler (Halvorsen, 2008). Med tanke på at jeg skal kartlegge på ett tidspunkt, se på individer (generalsekretærer), og finne ut hvilke egenskaper, kvalifikasjoner og bakgrunn de har – så er tversnittstudie det forskningsdesignet som egner seg best.

Ifølge Skog (2013) skiller det i tversnittstudier mellom tre forskjellige tilnærminger når det kommer til utvelgelsen av observasjonsenheter, og de er: 1) vanlige utvalg, 2) utvalg med utgangspunkt i en bestemt uavhengig variabel, og 3) utvalg med utgangspunkt i en bestemt avhengig variabel. I mitt tilfelle er det den tredje tilnærmingen som er relevant. I mitt prosjekt er utvalget generalsekretærer i norske særforbund på det gitte tidspunkt, og den avhengige variabelen vil dermed være yrke. De uavhengige variablene vil være alle faktorene jeg skal studere, slik som alder, kjønn, tidligere idrettslig bakgrunn, type utdanning osv. Gjennom å bruke denne tilnærmingen kan jeg se om det er noen likheter eller ulikheter mellom generalsekretærene, som videre kan hjelpe meg til å karakterisere dem.

#### **4.3.1 Svakheter med tversnittstudier**

Det er veldig vanlig når man bruker tversnittstudie å sammenligne to relativt like grupper mennesker opp mot hverandre for å se om forekomsten av fenomener eller egenskaper oppstår i begge gruppene, eller om det finnes mer eller mindre av noe i den ene gruppen (Skog, 2013). En svakhet med tversnittstudie forekommer om man har begrenset sammenlignbarhet, noe jeg reduserer i min oppgave ved å sammenligne kjønn og generalsekretærene basert på særforbundenes størrelse. En annen svakhet ved forskningsdesignet er at det kun samles inn data på ett tidspunkt, som kan føre til at man i etterkant finner andre spørsmål man vil ha svar på – noe som kan svekke resultatene. Når man kun har data som er samlet inn på ett tidspunkt, må man også være forsiktig med å trekke konklusjoner om fenomener som har endret seg over tid. Hvis man ønsker å si noe om dette ville de fleste forskere valgt å gjennomføre en longitudinell undersøkelse, men om man har begrenset tid til disposisjon så kan tversnittstudie passe. Det samme gjelder for studenter som skal gjennomføre prosjekter – da det er begrenset



med tid for gjennomføring (Johannesen et al., 2005). En tredje svakhet ved tverrsnittstudie er at det er vanskelig å si noe om årsakssammenheng mellom variablene ved bruk av dette designet. Men, det er ikke slik at man i all kvantitativ forskning nødvendigvis er opptatt av årsakssammenhenger. Mye av kvantitativ forskning i samfunnsvitenskapen er primært opptatt av å kartlegge utbredelsen av et fenomen, i tillegg å kunne se på sammenhenger mellom fenomener og hendelser uten å måtte forklare hvorfor det har blitt sånn (Johannesen et al., 2005).

#### **4.4 Datainnsamling**

Spørreundersøkelser, også kalt survey-design, er det mest brukte forskningsopplegget i sosiologi, samt at det også brukes hyppig i andre samfunnsfag. Dette er en standardisert utspørring av et stort representativt utvalg av personer. Dataene som blir innhentet er talldata, og måten man henter inn data på er gjennom personlige intervju, telefonintervju eller spørreskjema til selvutfylling (Ringdal, 2001). Sistnevnte har jeg brukt til datainnsamling i mitt prosjekt.

Det er flere grunner for å bruke spørreskjema i en slik studie jeg skal gjennomføre, og noen av fordelene er, ifølge Johannesen et al. (2005), at gjennom bruk av faste spørsmål og svaralternativer får vi en *standardisering* der likheter og variasjon i hvordan respondentene svarer, fremkommer. Standardiseringen gir oss også mulighet til å *generalisere* resultater fra utvalg til populasjon. I tillegg til dette så kan man gjennom spørreskjema undersøke utbredelsen av fenomener, altså hvor mange som har spesielle kjennetegn og om det er mye eller lite av et fenomen. Til slutt så er også spørreundersøkelser en fin måte å samle inn data fra mange respondenter på forholdsvis kort tid. Fordelene beskrevet over var grunnen til at jeg ønsket å bruke spørreundersøkelse som innsamlingsmetode.

Utformingen av spørreskjema til undersøkelsen tok utgangspunkt i masteroppgavens problemstillinger, og selve spørsmålene i skjemaet ble formulert på en slik måte at de gav relevante svar på det jeg ønsket å finne ut av. Det var viktig å stille mest mulig konkrete spørsmål, for da blir det lettere for respondenten å svare, som igjen gir forskeren detaljert informasjon som gjør det lettere å tolke dataene. Johannesen et al. (2005) sier at det å finne frem til relevant kunnskap om det som skal undersøkes, er sentralt i arbeidet med forskningsspørsmålene. Da kan det være sannsynlig at man

kommer over spørreskjemaer som andre har utviklet til andre studier, som er fullt mulig å bruke som inspirasjon til sitt eget skjema. Ved spørreundersøkelser har man veldig få, og som oftest ingen, mulighet til å hente inn mer data i etterkant. Derfor er det viktig at man har gjort en grundig gjennomgang av relevant litteratur og forskning på området før man ferdigstiller skjemaet.

Med tanke på at det er gjort få studier på denne yrkesgruppen tidligere, har jeg valgt å produsere en helt ny spørreundersøkelse hvor jeg har hentet inspirasjon fra Sisjord et al. (2019) sin studie om trenere. I tillegg til dette så brukte jeg Bourdieus teori og begreper til å utforme spørsmål som skulle være relevante for å kunne svare på problemstillingene. Til slutt fant jeg frem til annen informasjon jeg ønsket, som jeg ikke fikk ut fra teorien og undersøkelsen jeg brukte som inspirasjon, og formulerte spørsmål ut fra dette. Til slutt endte jeg opp med en spørreundersøkelse med 6 deler: 1) Demografisk bakgrunn, 2) Idrettslig bakgrunn, 3) Utdanning, 4) Frivillighet, 5) Tidligere arbeidserfaring og ansettelsesprosessen, og 6) Nåværende arbeidssituasjon. Disse ulike delene inneholdt alt fra 3-23 spørsmål, og hele undersøkelsen inneholdt totalt 41 spørsmål. De fleste spørsmålene kunne svares på ved å huke av svarbokser med forhåndsgitte svaralternativer, der noen av disse hadde tekstbokser hvor respondentene måtte spesifisere svarene. I tillegg var det noen spørsmål som kun inneholdt svarbokser som svaralternativ, hvor de selv måtte svare slik de ønsket. For å se hele spørreskjemaet, se vedlegg 1.

Spørreskjemaet ble utformet i det digitale nettsystemet SurveyXact. Når jeg var ferdig med å utvikle skjemaet ble det generert en elektronisk link. Denne linken sendte jeg ut til hele populasjonen via e-post. E-posten inneholdt i tillegg en invitasjon til å delta i prosjektet, hvor jeg kort forklarte hva det går ut på, hvem som er ansvarlig for studien, at svarene vil bli anonymisert, tidsbruk og hvorfor akkurat han/hun mottok denne e-posten. I tillegg la jeg til et mer detaljert informasjonsskriv – utviklet etter Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) sine kriterier. Etter første runde var det 27 respondenter av 54 mulige som hadde svart. En uke senere sendte jeg ut en påminnelse til de 27 som ikke hadde svart. Dette resulterte i 12 nye svar og 39 totalt. To uker deretter sendte jeg en ny påminnelse som ga 2 svar til. Deretter avsluttet jeg datainnsamlingen og endte dermed opp med totalt 41 respondenter.

#### 4.4.1 Svakheter med spørreundersøkelser

Slik som ved alle måter å samle inn data på, finnes det også utfordringer ved å bruke spørreundersøkelse. Ifølge Grønmo (2004) kan data basert på strukturert utspørring, slik som bruk av spørreundersøkelser, påvirkes av datainnsamlingen på to ulike måter. Den ene måten er frafall fra det opprinnelige utvalget, den andre går ut på at de svarene man får kan være upålitelige. Disse to måtene for påvirkning av datamateriale tar utgangspunkt i tre typiske utfordringer som kan oppstå under innsamlingen av data. Den første utfordringen handler om respondentens vilje til å svare. Om respondenten ikke ønsker å svare på spørsmålene, fører det til frafall i utvalget. Det kan også føre til at svarene på spørsmålene, om man velger å svare uten å egentlig ville det, bærer preg av useriøsitet eller at respondenten faktisk oppgir feilaktig svar. Sistnevnte problemstilling er svært aktuell i spørreundersøkelser, og kan skje når respondenten ikke er interessert i forskningen som blir gjort, eller reagerer negativt på sensitive spørsmål (Grønmo, 2004). Med tanke på at mitt spørreskjema omhandler flere sensitive tema, så blir dette en aktuell problemstilling. Derfor var det desto viktigere at jeg informerte mine mulige respondenter så godt som mulig om anonymisering, slik at de skjønnte at resultatene ikke kunne og ville bli sporet tilbake til dem.

En annen problemstilling ved bruk av spørreskjema, er respondentenes evne til å svare. Det kan oppstå en del upålitelige svar dersom respondentene ikke har forutsetninger for å uttale seg om det det blir spurt om. Disse manglende forutsetningene kan være alt fra at respondentene har generelle problemer med å skjønne hva som står i spørreskjemaet, til vanskeligheter med å fylle ut selve skjemaet. I tillegg kan det handle om retrospektive spørsmål som respondenten ikke klarer å huske tilbake til, samt spørsmål om forhold som respondenten ikke kan sette seg inn i. Det er viktig å legge vekt på spørsmålsformuleringer for å redusere dette problemet, samt knytte spørsmålene til tema som respondentene har et nært eller konkret forhold til. Retrospektive spørsmål må vurderes spesielt grundig (Grønmo, 2004). Jeg har brukt mye tid på spørsmålsformulering og begrepsbruk i spørreskjemaet, og dette kan leses mer om under «validitet» senere i kapittelet. Mesteparten av spørsmålene handler om respondenten selv, og vil derfor kunne være greit å svare på. Andre spørsmål er retrospektive og kan være vanskelige å svare på, derfor har jeg jobbet grundig for å tydeliggjør disse.

Den siste og tredje typiske problemstillingen handler, ifølge Grønmo (2004), om respondentenes forståelse av spørsmålene. Dette handler om at spørsmål kan bli misforstått - noe som kan resultere i upålitelige svar og frafall. Ulike spørsmål kan misforstås dersom respondenten ikke har kunnskap om bakenforliggende forhold, eller at spørsmålene er flertydige, uklare, ledende eller språklig vanskelige. Rekkefølgen på spørsmålene kan også ha noe å si for forståelsen av dem – er det en rar rekkefølge på spørsmålene kan man misforstå konteksten man stiller et spørsmål i. For å løse denne problemstillingen er det også viktig å fokusere på hvordan spørsmål blir formulert og bruken av begrep. I tillegg tar denne utfordringen fatt i at respondenter kan ha ulike oppfatninger av betydningen av spørsmålene – derfor er det viktig å sette de i kontekst, slik jeg har gjort gjennom å lage ulike deler i undersøkelsen. Det ble gjort for å gjøre skjemaet mer oversiktlig og forståelig for respondentene.

#### **4.5 Populasjon og utvalg**

Grønmo (2004) definerer en *populasjon* som samlingen av alle enhetene som et forsøksspørsmål gjelder for. Disse enhetene kan i samfunnsvitenskapen være både mennesker og objekter, hvor førstnevnte er gjeldende i min oppgave. Johannesen et al. (2005) beskriver at det i noen tilfeller er enkelt å bestemme hva som er populasjonen, og i andre tilfeller svært vanskelig. Et eksempel som gis på hvor det er enkelt er når antall ansatte i en virksomhet er en populasjon, fordi denne informasjonen er lett tilgjengelig. Det vil si at i mitt tilfelle er det uproblematisk å finne ut hva populasjonen er når jeg skal undersøke generalsekretærene i særforbundene underlagt NIF. I tillegg er det fullt mulig, ifølge Johannesen et al. (2005), å inkludere hele populasjonen i en undersøkelse, slik som jeg har gjort i min oppgave. Et *utvalg* kan beskrives som en gruppe enheter som er valgt ut til å være med i en undersøkelse. Utvalget skal ideelt sett være representativt ovenfor populasjonen. Med tanke på at det finnes 54 ulike særforbund som er underlagt NIF, har jeg 54 mulige respondenter i populasjonen. I mitt tilfelle er utvalget de 41 respondentene jeg fikk av de 54 mulige, noe som tilsvarer 76% av populasjonen.

#### **4.6 Databehandling og analyse**

Analysen av studiens resultater er gjort automatisk gjennom nettsystemet SurveyXact, hvor all data ble hentet inn og lagret. Når innsamlingen av data var ferdig, genererte systemet en egen analyse av resultatene, i form av diagrammer og verdier, som jeg

brukte videre til å presentere dem. Her kunne jeg også bruke innstillinger som splittet variabler for meg, slik som på kjønn. Det jeg måtte gjøre på egenhånd, var å gå gjennom resultatene fra analysen og finne ut hva som var mest hensiktsmessig å presentere henholdsvis i tabellform og deskriptivt, ut fra dataens egenart. Jeg utformet tabellene brukt i oppgaven i Excel, gjennom å overføre innholdet i materialet fra SurveyXact manuelt. Når det gjelder resultatene som blir presentert deskriptivt, både talldata og svar fra tekstbokser, er de hentet direkte fra SurveyXact sin analyse.

#### **4.7 Reliabilitet og validitet**

For å finne ut hva som er god kvalitet på kvantitative forskningsopplegg, så brukes to begreper som kriterier for kvalitet; reliabilitet og validitet. Reliabilitet handler om dataens pålitelighet, og knytter seg til undersøkelsens data. Dette går ut på hvilke data som brukes, hvordan de samles inn, samt måten de bearbeides på (Johannesen et al., 2005). Det finnes ulike måter å teste datas reliabilitet. Én metode er å gjøre gjentatte målinger med samme måleinstrument og se om man får samme svar (Dalland, 2007; Ringdal, 2001). Ifølge Grønmo (2004) kan man i en kvantitativ studie beregne reliabilitet gjennom å bruke standardiserte metoder, slik som spørreundersøkelser. I tillegg er det viktig å ha nok deltakere til undersøkelsen, noe som også vil sikre høy reliabilitet (Laake, Olsen & Benestad, 2008).

Ett tiltak jeg har gjort for å sikre høy reliabilitet er å bruke et standardisert spørreskjema. Standardiserte spørreskjema skal være så tydelige at man ikke kan misforstå spørsmålene og målingene ville blitt de samme uansett når respondentene svarer. Men om dette gjelder i mitt tilfelle er bare antakelser fra min side, da jeg ikke hadde mulighet til å gjøre gjentatte målinger med det samme måleinstrumentet, fordi hele populasjonen er inkludert i studien. Et annet tiltak jeg har gjort for å sikre høy reliabilitet er å arbeide for at så mange som mulig i populasjonen svarte på spørreskjemaet. Gjennom å gi alle mulige respondenter relevant og nyttig informasjon, kan det ha bidratt til at terskelen for å svare ble mindre – noe jeg synes er tilfelle i mitt prosjekt. I tillegg har påminnelsene økt antallet respondenter for hver gang. Jeg vil si at ved å ha fått med 76% av hele populasjonen, så har jeg sikret høy reliabilitet. En annen måte jeg har sikret høy reliabilitet er gjennom bruk av SurveyXact, hvor dataene både blir samlet inn men også analysert. Dermed reduserer jeg muligheten å «miste» data, siden jeg fikk en ferdig

analyse som kun skulle overføres til Excel, og ikke gjennom et analyseprogram som et mellomledd.

Validitet handler om hvor godt data representerer fenomenet som blir undersøkt (Johannesen et al., 2005). Ringdal (2001) definerer validitet som gyldighet, det vil si om en faktisk måler det en vil måle. Med andre ord om man faktisk får svar på det man stiller spørsmål om. Johannesen et al. (2005) skiller mellom ulike typer validitet der *indre og ytre validitet*, samt *begrepsvaliditet* blir trukket frem som viktige. Indre validitet sier noe om årsakssammenhenger i en studie. Det vil si at studiet er gjennomført på en slik måte at man kan si at en påvist sammenheng mellom to variabler er et resultat av en årsakssammenheng. Men det er, ifølge Johannesen et al. (2005), ikke relevant å vurdere intern validitet hvis man ikke gjennomfører en statistisk bivariat analyse – noe jeg ikke skal gjøre. Derfor blir indre validitet mindre relevant for min oppgave. Når det kommer til ytre validitet, så handler det om generalisering fra utvalg til populasjon. Med andre ord, er utvalget representativt for populasjonen? Johannesen et al. (2005) skriver at den første forutsetningen for å sikre høy ytre validitet er å forhindre bortfall. Det vil som regel forekomme bortfall i en slik studie, og man må redegjøre for i hvilken grad det bortfallet man har kan svekke undersøkelsens ytre validitet. Hvis den første forutsetningen er oppfylt, kan man gå videre til neste. Den andre forutsetningen handler om i hvilken grad resultater fra en undersøkelse kan overføres i rom og tid. Det vil si at man må stille seg spørsmålet om man kunne kommet frem til samme svar om man ser til andre steder og tidspunkt (Johannesen et al., 2005).

Når det er spørsmål om jeg har fått svar på det jeg ønsker å finne ut av, så vil jeg si at dette har jeg klart gjennom å bruke standardisert spørreskjema. Spørreskjemaet ble produsert etter at jeg hadde lest meg godt opp på teori og tidligere forskning, dette for å finne relevante og gode spørsmål. Jeg utviklet spørreskjemaet i samarbeid med veileder for å ha to perspektiver – noe som var veldig nyttig. I tillegg til dette testet jeg ut skjemaet på 6 medstudenter for å se om det var noen spørsmål som var utydelige og måtte konkretiseres mer. Dette gjorde jeg for at respondentene ikke skulle være usikre på hva de faktisk svarte på – noe som bidrar til å øke validiteten. Når det gjelder ytre validitet og representativitet, viser resultatene mine at det er 41 av 54 mulige generalsekretærer som har svart på undersøkelsen. Av 16 mulige kvinnelige respondenter var det 13 som deltok, og av 38 mulige mannlige respondenter var det 28

som deltok. Det vil si at studien relativt sett litt mer representativ for de kvinnelige respondentene. Når det kommer til hvilke særforbund som er representert, så har jeg valgt å dele forbundene mellom små (under 10 000 aktive medlemmer), mellomstore (mellom 10 000 og 50 000 aktive medlemmer) og store (over 50 000 aktive medlemmer) forbund. Blant de små er det 17 av 27 forbund som har svart på undersøkelsen, mens hele 18 av 19 mellomstore og 6 av 8 store forbund har svart. Dette vil si at studien min er mer representativ ovenfor generalsekretærer i mellomstore og store forbund, enn i små forbund.

Det jeg har gjort for å forhindre bortfall, er å være så tydelig som mulig i e-postutsendelser og informasjonsskriv, samt at påminnelser har blitt sendt ut. Noe som kan ha forårsaket noe bortfall er sensitive spørsmål, slik som seksualitet, men gjennom å informere godt nok om anonymitet – håper jeg at dette har blitt redusert. Gjennom bruk av SurveyXact har man mulighet å finne ut hvor mange som har startet undersøkelsen i forhold til hvor mange som har fullført. Oversikten min viser at 4 personer har startet undersøkelsen, men ikke fullført. Men det kan også hende at disse 4 har gjennomført hele undersøkelsen ved en senere anledning. Dette kunne ha resultert i at jeg hadde fått dobbelt opp på noen spørsmål siden de da måtte starte på ny, som en ny respondent. Men ved å luke ut de 4 som ikke hadde gjennomført hele undersøkelsen, så var ikke den problemstillingen lenger aktuell. Uansett så vil dette si at jeg maksimalt hadde 4 bortfall underveis. En annen ting som bidrar til høy ytre validitet er overførbarhet. Om jeg hadde gjennomført undersøkelsen på ny i nærmeste fremtid, ville nok svarene vært så og si like. Men om jeg hadde ventet en periode så kunne resultatene blitt annerledes, da det fort skjer endringer i personers privatliv eller ny tilsetting i stillingen.

Begrepsvaliditet handler om relasjonen mellom det generelle fenomenet som skal undersøkes, og de konkrete dataene. Det vil si at dataene må være gode, eller valide, representasjoner av det generelle fenomenet. For å få til dette så må man ha gode begreper på det man skal undersøke, noe man får gjennom å operasjonalisere fenomenet. Alt i alt handler begrepsvaliditet om i hvor stor grad det man måler faktisk gjenspeiler det man ønsker å undersøke (Johannesen et al., 2005). Siden jeg bruker spørreskjema for å samle inn data, er det viktig at jeg stiller spørsmål som faktisk omhandler det jeg ønsker å undersøke, slik at respondentene tolker spørsmålene likt (Laake et al., 2008). Det jeg har gjort for å sikre høy begrepsvaliditet, er å gå gjennom

spørreskjemaet med veileder, samt la andre personer teste spørreskjemaet for så å komme med tilbakemeldinger om noe var uklart. Med andre ord så gjennomførte jeg det som Johannesen et al. (2005) definerer som en *prestudie*. Grunnen til at jeg gjorde dette, var for å sikre meg at alle tolket spørsmålene likt, slik at det ikke ville være noe usikkerhet for de faktiske respondentene. Det jeg ønsket særlig tilbakemelding på for å sikre høy begrepsvaliditet, var begrepsbruken i spørsmåls- og svarformuleringene mine. Etter jeg fikk tilbakemeldinger endret jeg det som var nødvendig for å få et så konkret og forståelig spørreskjema som mulig.

## **4.8 Etiske refleksjoner**

Forskning må ta hensyn til etiske prinsipper og juridiske retningslinjer. Først og fremst handler etikk om forholdet mellom mennesker. Altså spørsmålet om hva man kan gjøre og ikke gjøre mot hverandre. Men, det er ikke sånn at etikk bare er begrenset til konkrete handlinger. Det dreier seg også om ulike måter man direkte eller indirekte kan påvirke hverandre på. Derfor blir også forskning underlagt ulike etiske problemstillinger. Etikk i forskningsvirksomhet handler i stor grad om regler, prinsipper og retningslinjer for vurdering av om handlinger i et prosjekt er riktige eller gale. Etiske spørsmål blir særlig aktualisert i samfunnsforskningen, da denne type forskning i stor grad direkte berører enkeltmennesker og forhold mellom mennesker (Johannesen et al., 2005). Sett i lys av dette, har det vært svært viktig for meg å ta hensyn til ulike etiske problemstillinger i arbeidet med masteroppgaven. Noen av de problemstillingene jeg har stått ovenfor blir problematisert nedenfor.

### **4.8.1 Personvern og forskningsetiske retningslinjer**

Johannesen et al. (2005) viser til at hvis det skal samles inn og behandles data som omhandler personopplysninger, så må det vurderes om disse er meldepliktig. Med tanke på at masteroppgaven min behandler personopplysninger, meldte jeg prosjektet til NSD. Søknaden ble godkjent 03.01.2019 (se vedlegg 2).

Nerdrum (1998) legger frem at det er særlig tre typer hensyn man må ta når det kommer til forskningsetikk, og det er *retten til selvbestemmelse og autonomi, respekt for privatliv og vurdering av risiko for skade*. Retten til selvbestemmelse og autonomi handler om at deltakere i et prosjekt skal kunne bestemme over sin egen deltakelse. Dette går ut på at deltakerne skal ha gitt uttrykkelig informert og frivillig samtykke til



deltakelse, og skal ha muligheten til å kunne trekke seg fra prosjektet på ethvert tidspunkt uten at det skal ha noen negative konsekvenser. Ifølge Fossheim (2015) skal det i alle tilfeller der det forskes på mennesker, foreligge et fritt informert samtykke. At samtykket skal være fritt og informert går ut på at deltakerne ikke skal være under press idet de gir samtykke, i tillegg til at de gir samtykket i viten om hva det innebærer å delta. Det andre hensynet, respekt for privatlivets fred, innebærer at deltaker skal ha rett til å avgjøre hvem som skal «slippes inn» i livet sitt, og hvilken informasjon som «slippes ut». Det betyr at man har rett til å nekte forskere tilgang til opplysninger om seg selv, og man skal kunne kontrollere hvorvidt opplysningene skal kunne gjøres tilgjengelige for andre. Forskeren må også ivareta og bruke opplysningene på en konfidensiell og ikke identifiserbar måte (Nerdrum, 1998). Det siste hensyn Nerdrum (1998) påpeker, vurdering av risiko for skade, er særlig relatert til medisinsk forskning, men prinsippet gjelder også for samfunnsvitenskapelig forskning. Man må vurdere om innsamling av data kan berøre følsomme og sårbare områder som deltaker kan ha vanskeligheter med å bearbeide og komme ut av igjen. Det er viktig å tenke over at de som deltar i undersøkelser, skal i minst mulig grad utsettes for belastning.

At prosjektet mitt har blitt gjennomført på en god etisk måte har vært viktig for meg. Det jeg har gjort for å oppnå dette er å ta utgangspunkt i Nerdrum (1998) sine hensyn. Retten til selvbestemmelse og autonomi har jeg sikret gjennom å informere populasjonen min om at det er frivillig å delta, og at de kan trekke seg når som helst (se vedlegg 3). I tillegg har det foreligget et fritt informert samtykke. Angående å respektere privatlivets fred så har jeg kun oppbevart data i databasen disse ble lagret i. Det er kun jeg som har hatt tilgang til disse gjennom pålogging via Feide, og kun via NIHs nettverk. Måten jeg bruker dataene på i selve fremstillingen av resultatene, vil føre til at respondentene ikke kan identifiseres på noen måte. Til slutt har jeg tatt en vurdering av risiko for skade. Dette prosjektet er ikke noe risiko for fysisk skade – men siden spørreskjemaet inneholder personlige spørsmål, så kan det berøre følelsesmessige og sårbare områder. Det er imidlertid vanskelig å bidra til å redusere belastningen til respondenten siden undersøkelsen gjennomføres på egenhånd. Derfor har jeg fokusert på å utforme spørsmålene på en måte som kan gjør det lettere for respondentene å svare, og unngått å ha for mange oppfølgingsspørsmål til spørsmål som kan være vanskelige å bearbeide for respondenten.

## 5. Resultat og analyse

I dette kapittelet skal jeg presentere resultatene fra spørreundersøkelsen og analysen av disse. Resultatene blir presentert som opptellingsdata både deskriptivt og i tabeller, samt presenterer jeg sitater som kommer av svarene fra åpne tekstbokser. Datasettet består av 41 utfylte spørreskjema. Resultatene blir presentert i fem underkapitler: *demografisk bakgrunn, kvalifikasjoner, fritidsinteresser, forskjeller mellom særforbund og hovedfunn til videre diskusjon.*

### 5.1 Demografisk bakgrunn

Under demografisk bakgrunn ønsket jeg å undersøke kjønn, alder, sivilstand (inkl. om man har barn), seksualitet, oppvekststed, fødeland, bosted og bolig. Det kunne vært mer relevant å presentere utdanning under demografisk bakgrunn, men siden det også kan ses på som en kvalifikasjon ønsker jeg å presentere utdanning under det temaet.

*Tabell 1: Fordeling av alder*

	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Antall</b>
26-30 år	0	2	2
31-35 år	0	2	2
36-40 år	3	1	4
41-45 år	1	3	4
46-50 år	3	1	4
51-55 år	10	2	12
56-60 år	8	1	9
61-65 år	2	1	3
66-70 år	1	0	1
Total	28	13	41

Blant de 41 respondentene som gjennomførte spørreundersøkelsen er det 28 menn og 13 kvinner. Når det gjelder alder så er over halvparten i alderen 51-60 år. Det er få som er over, noen er under. Tilsynelatende hører det med til sjeldenheten å starte i denne jobben før man er 35 år. Hvis man filtrerer ut mennene fra resultatene, viser det seg at kvinnene er jevnere fordelt enn totalen – her er det altså ingen aldersgrupper som stikker seg ut. Det er kvinnene som trekker ned gjennomsnittsalderen i hele utvalget ved at de fire yngste generalsekretærene er kvinner.

*Tabell 2: Fordeling på sivilstand*

	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Antall (n)</b>
Singel	3	0	3
I et forhold	4	3	7
Gift	18	9	27
Skilt	3	1	4
Total	28	13	41

Resultatene viser at 27 respondenter er gift og syv er i et forhold. Det er kun tre som er single og fire som er skilt. Alle respondentene, uavhengig av kjønn, definerer seg som heterofile. Når det gjelder barn så har 35 respondenter ett eller flere barn, mens seks har ingen.

Videre fikk respondentene spørsmål om opprinnelsesland, hvor det var kun to personer som ikke var født i Norge. Men, begge disse er født i et annet nordisk land og har bodd her over lengre tid. Den ene i 41 år, den andre i 12 år. Den ene av dem kom til Norge gjennom idretten som utøver, mens den andre kom av private årsaker. Videre ble det stilt spørsmål om foreldrenes opprinnelse, hvorvidt noen av foreldrene til respondentene var født utenfor Norge. Her var det seks som hadde en eller begge foreldre som ikke var norsk-fødte, hvorav tre hadde én foreldre født utenfor Norge og tre hadde begge foreldrene som var født utenfor Norge. Blant de tre respondentene hvor en av foreldrene

er født utenfor Norge, ser man at to av tre er født i andre nordiske land, mens én er født i et annet europeisk land. Blant de tre respondentene hvor begge foreldrene er født utenfor Norge, er fire født i nordiske land, mens to er født i andre europeiske land.

Resultatene viser videre at 39 er oppvokst i Norge, mens to har vokst opp utenlands. De som har vokst opp i Norge kommer hovedsakelig fra østlandsområdet. Når det kommer til nåværende bosted så bor 40 av respondentene på Østlandet, kun én bor et annet sted.

De som bor på Østlandet bor hovedsakelig i Oslo og Akershus, hele 33 generalsekretærer. Resten er jevnt fordelt over de andre fylkene på Østlandet.

Resultatene viser at 21 av respondentene holder til i Oslo, hvorav 14 av disse bor på «Vestkanten», seks på «Østkanten» og én i «Sentrum». Fordelingen av vest, øst og sentrum er tatt utgangspunkt i rapporten «*OsloSpeilet*» til Oslo Kommune fra 2014.

*Tabell 3: Fordeling av type bolig*

	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Antall (n)</b>
Enebolig	17	5	22
Tomannsbolig	2	2	4
Rekkehus	2	0	2
Leilighet	7	5	12
Annen boligtype	0	1	1
Total	28	13	41

Under nåværende bosted ser man at boligtyper varierer, hvor enebolig stikker seg ut som en «vinner», men leilighet er også populært. Hele 22 av respondentene bor i enebolig, mens 12 bor i leilighet, fire bor i tomannsbolig og to i rekkehus, mens én har oppgitt «Annen boligtype». I tillegg til nåværende bosted så ble respondentene stilt spørsmål om fritidsbolig. Det viser seg at 26 generalsekretærer har dette.

## 5.2 Kvalifikasjoner

Under kvalifikasjoner kommer resultatene til å bli presentert i følgende underkapitler: *utdanning, idrettslig bakgrunn og frivillighet, tidligere arbeidserfaring og ansettelsesprosessen, og til slutt nåværende arbeidssituasjon.*

### 5.2.1 Utdanning

For å kartlegge utdanning ønsket jeg å kartlegge høyeste avsluttet utdanning, hva slags type utdanning respondentene har tatt, foreldres utdanning, samt om de har tatt noen former for utdanning gjennom idretten (Særforbundene/NIF).

Tabell 4: Fordeling av høyeste avsluttede formelle utdanning

	Menn	Kvinner	Antall
Yrkes-/videregående skole	2	1	3
Årsstudium høgskole/universitet	4	2	6
Bachelor høgskole/universitet	12	3	15
Master høgskole/universitet	10	7	17
Total	28	13	41

Resultatene viser at majoriteten av respondentene har avsluttet en form for *høyere utdanning* – dvs. studie på høgskole/universitet. 38 av respondentene har dette som sin høyeste avsluttede formelle utdanning, hvorav 17 har en mastergrad, 15 har en bachelorgrad, mens seks har et årsstudium. Det ble også stilt spørsmål om noen hadde gjennomført forsker/PhD-utdanning, men ingen hadde det. Kun tre generalsekretærer har videregående skole som høyeste utdanning. Angående kjønn, så finner vi både forskjeller og likheter. Det at man har avsluttet en form for høyere utdanning er en fellesnevner for begge kjønn, og at man i større grad fullfører en grad enn «bare» et årstudium. Men, det er relativt sett flere kvinnelige respondenter som har fullført en mastergrad. Dette vil si at de kvinnelige generalsekretærene er relativt sett mer utdannede enn de mannlige.

19 av 38 som har tatt høyere utdanning har idrettsutdanning alene eller i kombinasjon med en annen utdanning. Blant tilleggsutdanningene var de mest vanlige innenfor økonomi, ledelse og administrasjon. Det var også noen som hadde markedsføring og lærerutdanning, samt enkelte med utdanning innen sosiologi, språk og fysiologi. Blant de som ikke hadde idrettsutdanning, hverken som primær eller tilleggsutdanning, var også økonomi, ledelse og administrasjon mest vanlig hos dem. Selv om det var noe variasjon i type utdanning, så synes 36 respondenter at utdanningen deres var relevant for jobben de har i dag. Angående idrettslig utdanning finner man ikke særlige forskjeller mellom kjønn.

I tillegg til den formelle utdanningen man får gjennom skoleverket og universitet/høgskoler, så tilbyr idretten en rekke utdanninger. Av respondentene er det 29 som har gjennomført en slik form for utdanning. De utdanningene som er mest vanlige er ulike former for lederutdanninger/kurs samt trenerutdanninger/kurs. Det er flere som har deltatt på «Nordic International Leadership Education», NIFs lederutdanning, eller NIFs egen generalsekretærutdanning. I tillegg er det noen som har tatt NIFs interne utdanninger for å bli klubbveileder, kursveileder, eller tatt utdanning for yngre ledere i idretten. Når det er snakk om hvilken type utdanning i idrettssystemet, er det de samme som går igjen blant både kvinnelige og mannlige generalsekretærer. Men, resultatene viser at det relativt sett er litt flere menn enn kvinner som faktisk har tatt en form for utdanning gjennom idretten.

Tabell 5: Fordeling av foreldres høyeste avsluttede formelle utdanning

	Forelder 1	Forelder 2	Antall (n)
Grunnskole	7	6	13
Yrkes-/gymnas-/videregående skole	15	24	39
Årsstudium høgskole/universitet	5	1	6
Bachelor høgskole/universitet	9	8	17
Master høgskole/universitet	4	2	6
Forskerutdanning	1	0	1
Total	41	41	82

Foreldrene til respondentene har en noe lavere formell utdanning enn dem selv, men fortsatt er det noen med høyere utdanning. Majoriteten av respondentenes foreldre har avsluttet sitt utdanningsløp på videregående skole, mens noen har avsluttet løpet sitt på grunnskolen. Det er få som har gjennomført en mastergrad på høgskole/universitet, men flere har fullført en bachelorgrad. Én har tatt forskerutdanning.

### 5.2.2 Idrettslig bakgrunn og frivillighet

Under idrettslig bakgrunn ønsker jeg å legge frem i hvilken grad respondentene har konkurrert i idrett, på hvilket nivå, og om deres foreldre har drevet med konkurranseidrett på elitenivå. I tillegg vil jeg legge frem deres frivillige bakgrunn i idretten.

## Konkurransetidrett

Tabell 6: Fordeling av høyeste idrettslig konkurransenivå

	Menn	Kvinner	Antall (n)
Lokalt/regionalt konkurransenivå	9	3	12
Nasjonalt konkurransenivå	10	5	15
Internasjonalt konkurransenivå	8	3	11
Total	27	11	38

Resultatene viser at 38 har drevet med konkurransetidrett, hvorav 11 på internasjonalt konkurransenivå, 15 på nasjonalt konkurransenivå og 12 på lokalt/regionalt konkurransenivå. Det var totalt tre som ikke hadde konkurrert på noen av nivåene. Av de 38 som har drevet med konkurransetidrett (på alle de tre nivåene), så kommer det frem av resultatene at 12 av disse har drevet med konkurransetidrett innen den idretten de nå er generalsekretær for. Videre er det kun én som fortsatt konkurrerer på samme nivå. Det er ikke noen markante forskjeller i resultatene om man splitter på kjønn når det gjelder deres idrettslige bakgrunn.

Når man ser på foreldrenes idrettslige bakgrunn, viser resultatene at noen få respondenter har hatt foreldre som har konkurrert på elitenivå. Det er fem generalsekretærer som har dette, hvor tre av dem har hatt to foreldre som har vært eliteutøvere.

## Frivillighet i idretten

Under frivillighet ønsket jeg å finne ut om respondentene noen gang har vært frivillige i idretten, om de fortsatt var aktive som frivillige når de fikk jobben, samt om de fortsatt er frivillige nå i dag. De fleste har vært eller er frivillige i idretten – faktisk hele 39 av respondentene. Men man kan se at tendensen er synkende når ansettelsen som generalsekretær inntreffer, da falt det fra 39 til 24, og så videre ned til 19 per dags dato.



Når det gjelder hvilke verv respondentene har hatt, viser resultatene at det å være styremedlem og/eller -leder i klubb og forbund, trener/instruktør, samt medlem av ulike utvalg og komitéer, er de mest vanlige frivillige vervene. Men man finner også noen som har hatt verv slik som dommer, styremedlem i internasjonale forbund, oppmann, ulike roller under arrangement og i idrettsråd og kretser.

*Tabell 7: Utvikling av frivillig engasjement*

	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Antall (n)</b>
Har vært frivillig noen gang	27	12	39
Fortsatt frivillig ved ansettelse	15	9	24
Er fortsatt frivillig	11	8	19

Det er ikke store kjønnsforskjeller blant respondentene når det er snakk om man noen gang har vært frivillig eller ikke. Men de kvinnelige respondentene har holdt på sin frivillighet i større grad enn de mannlige. 12 av kvinnene har vært frivillig i idretten, ni var dette når de fikk jobben, og åtte er det fortsatt. Blant de mannlige generalsekretærene så har hele 27 vært frivillig i idretten på et tidspunkt, men kun 15 var dette når de ble ansatt, i tillegg sank dette ytterligere etter ansettelsen da bare 11 har et frivillig verv i idretten per dags dato. En annen forskjell på kjønn er hva slags verv de har hatt. Resultatene viser at de kvinnelige generalsekretærene har vært frivillige på «lavere nivå» enn de mannlige. Kvinnene har hovedsakelig vært frivillige i klubb som styremedlem eller leder, som trener, og noen få har hatt verv i et særforbund – men ingen oppgir at de har vært i presidentskapet, «kun» som styremedlem eller i komiteer. Blant de mannlige generalsekretærene er det flere som oppgir at de har hatt styreverv i idrettslag/klubb, flere av disse har vært styreledere, mange har vært styremedlem i særforbund og noen har også sittet i presidentskapet. I tillegg er det noen som har vært styremedlemmer og i presidentskapet i internasjonale særforbund.

Jeg ønsket også å finne ut av foreldres frivillige bakgrunn da dette er relevant for å se nærmere på sosial arv. Det er flere av foreldrene som har vært frivillige i idretten, enn

de som ikke har vært det. 29 respondenter har hatt foreldre som har hatt et verv, hvorav ni respondenter har to foreldre som har vært eller er idrettsfrivillige.

### 5.2.3 Tidligere arbeidserfaring og ansettelsesprosessen

Gjennom å stille spørsmål om tidligere arbeidserfaring og ansettelsesprosessen, ønsket jeg å finne ut hvor mange som har tidligere jobbet i idretten og hva slags stilling de eventuelt hadde. Videre ville jeg finne ut hva de uten tidligere idrettslig arbeidserfaring har jobbet med før, og om det har vært utfordrende i dagens jobbsituasjon å ikke ha denne erfaringen. I tillegg til dette ønsket jeg å vite hvordan respondentene fikk generalsekretærjobben, og om lønn var en motivasjon for å ta den.

Blant respondentene er det flere som tidligere har jobbet i idretten, enn de som ikke har gjort det – 24 versus 17. Blant de mannlige respondentene er det 18 av 28 som har jobbet i idretten tidligere, mens det kun var seks av de 13 kvinnelige respondentene som hadde dette. For de 17 som ikke har jobbet i idretten før, 10 menn og syv kvinner, er det variasjon i tidligere yrke. De områdene som er mest vanlige er jobber innenfor næringsliv, jobb med salg og innkjøp og import/eksport, kommunikasjon og markedsføring, samt innen IT-bransjen. Det er også noen som har bakgrunn fra skoleverket, som ingeniør eller i mediebransjen.

Resultatene viser at syv av 17 synes det har vært utfordrende å ikke ha tidligere arbeidserfaring fra idretten. Av disse syv er det fem kvinner og to menn. Dette vil si at blant de som ikke har jobbet i idretten tidligere, er det mer utbredt blant kvinnene å ha utfordringer i jobbsituasjoner pga. liten/ingen idrettslig arbeidserfaring. For å finne ut hvilke utfordringer man sto ovenfor, ble det stilt spørsmål med åpne svarbokser. Resultatene viser at det som er blitt sett på som utfordrende er bl.a. jobbens omfang, idrettens IT-systemer, NIFs lovverk, idrettens «allmennkunnskap», terminologi og organisering. I tillegg til disse var det en kvinnelig respondent som skrev: *«Utfordrende å komme med nye idéer, tanker og innspill. «Lukket» miljø der man tar det som en selvfølge at man kjenner alle skrevne og uskrevne regler. Litt gammeldags og [lite] endringsvillighet. «Jeg vet best» mentalitet»*. En annen kvinnelig respondent synes det var utfordrende på grunn av for lite opplæring og skrev at det *«tok en stund før jeg innså hva den egentlige jobben var»*, videre skrev hun: *«hadde heller ikke noe opplæring når*

*jeg ble ansatt – ble vist kontoret og overlatt til meg selv*». En av de mannlige respondentene svarte «*Tar lengre tid å bygge opp nettverk*».

For de som tidligere har jobbet innen idretten, ser man at de fleste har hatt en administrativ stilling, enten alene eller i kombinasjon med en trenerjobb. Kun én har bare hatt trenerjobb(er).

Tabell 8: Fordeling av hvordan man fikk jobben

	<b>Menn</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Antall (n)</b>
Søkte på en utlyst jobb	15	8	23
Ble bedt om å søke	7	1	8
Ble spurt/bedt om å ta jobben	5	0	5
Annet	1	4	5
Total	28	13	41

Den mest vanlige måten å få generalsekretærjobben på, var gjennom å søke på en utlyst stilling, hele 23 gjorde dette, hvorav 15 mannlige respondenter og åtte kvinnelige. Videre var det åtte som oppga at de ble bedt om å søke på jobben – syv menn og én kvinne, mens fem stk. ble spurt/bedt om å ta den – her var alle menn. Det var fem som svarte «Annet», fire kvinner og én mann. Disse konkretiserte sine svar i svarbokser. De fire kvinnenenes konkretiseringer av «Annet» var som følger: «*Jeg ble kontaktet av styret*», «*Ble kontaktet av headhunter*», «*Tips fra en som tidligere var i et styre sammen med meg*» og «*Konstituert*». Den mannlige sin konkretisering var: «*Styret ønsket å ansette meg i jobben*». Ut fra min tolkning kan disse egentlig plasseres innenfor noen av de kategoriene som ble oppgitt som svaralternativer, og da særlig under «Ble bedt om å søke» og «Ble spurt/bedt om å ta jobben».

Alle respondentene svarte at lønn ikke var en motivasjon for å søke på eller å ta jobben. Det var flere som oppga at de gikk ned i lønn fra sin forrige stilling til den de har nå

som generalsekretær. En respondent skrev «*Gikk vesentlig ned i lønn*», en annen skrev «*Lønnen er på nivå med en resepsjonist, og avspeiler overhodet ikke det ansvaret du har som GS*», samt en som skrev «*Kom fra næringsliv og var klar over at jeg måtte akseptere redusert lønn*». Dette var noen få av de som oppga lønnsreduksjon. Videre var det flere som oppga at motivasjonsfaktorene rundt det å søke på/ta jobben handlet om engasjement, interesse for idretten, stillingsart og arbeidsoppgaver, trengte nye utfordringer, og at valget ble tatt på et verdibasert grunnlag. Dette ser man gjennom svarene fra respondentene som var blant annet: «*Ønsket å bidra til å skape noe*», «*Ære å lede en organisasjon jeg har levd i hele livet*», samt «*Interesse for idretten*».

#### **5.2.4 Nåværende arbeidssituasjon**

For å kunne si noe om nåværende arbeidssituasjon, ønsket jeg å finne ut hvilke av deres arbeidsoppgaver som generalsekretær som blir ansett som de viktigste blant respondentene. På dette spørsmålet var det noen variasjoner, men også mange likheter. De fleste svarer at de har ansvar for daglig ledelse og drift av forbundet – herunder også personalansvar. I tillegg til dette presiserte respondentene at de har et økonomiansvar ovenfor forbundet. Mye omhandler også organisasjonsutvikling, både av forbund, klubb og idretten generelt. Videre viser det seg at markedsarbeid, idrettspolitiske saker, prosjektledelse og kommunikasjon er viktige arbeidsoppgaver. Respondentene legger og frem viktigheten av kontakt med styret, og det er flere som jevnlig jobber med utvikling og fremlegging av saksdokumenter til styremøtene. Noen fungerer også som styrets sekretær.

Spørreskjemaet hadde også spørsmål om hvor mange år de ulike respondentene har hatt i jobben. 30 respondenter har hatt jobben i mindre enn 10 år og 11 har hatt jobben i 10 år eller mer. Blant de som har hatt jobben i mindre enn 10 år, er det noen som kun har vært ansatt i noen uker eller måneder. På den andre enden av skalaen finner man de som har hatt jobben i 20, 34 og 35 år. Resultatene viser at de kvinnelige generalsekretærene har hatt jobben i kortere tid enn de mannlige. Blant de som har hatt jobben i 10 år eller lengre, finner man kun én kvinne og resten menn, og hun har hatt jobben i 12 år. Gjennomsnittlig har de kvinnelige respondentene hatt jobben i to år, mens gjennomsnittet hos de mannlige er på 9,6 år.

### 5.3 Fritidsinteresser

I spørreundersøkelsen ble det også stilt spørsmål om hvilke fritidsinteresser/hobbyer respondentene har. Her varierte det litt på svarene, men noen interesser går igjen hos flere. De interessene som skiller seg ut i størst grad er «Kultur» og «Friluftsliv». Kultur omhandler da både musikk, kunst, litteratur og teater. Friluftsliv omhandler bl.a. fjellturer, jakt og fiske. I tillegg er det flere som har «reise», «teknologi», «sosial omgang med familie og venner», «mat» og «trening» som fritidsinteresser/hobbyer. Hvis man ser på de forskjellige nevnte fritidsaktivitetene så er det ikke store forskjeller når man splitter mellom kjønn.

### 5.4 Forskjeller mellom særforbund

For å kunne si noe om forskjeller mellom særforbund har jeg valgt å dele inn i kategorier basert på størrelse: «små forbund», «mellomstore forbund» og «store forbund». De små forbundene valgte jeg å sette til mindre enn 10 000 aktive medlemmer, de mellomstore forbundene til mellom 10 000 og 50 000 aktive medlemmer, og de store forbundene til over 50 000 aktive medlemmer. Av de som har svart på undersøkelsen utgjør dette 17 små, 18 mellomstore og 6 store særforbund.

Tabell 9: Antall forbund fordelt på størrelse og kjønn

	Menn	Kvinner	Antall (n)
Store forbund 50000<	5	1	6
Mellomstore forbund 10000-50000	14	4	18
Små forbund >10000	9	8	17
Total	28	13	41

Når det gjelder kjønn er det en stor overvekt mannlige generalsekretærer i store og mellomstore særforbund. Av de 13 kvinnelige generalsekretærene er det kun én som jobber i et stort forbund kontra fem menn, fire kvinner og 14 menn i mellomstore, og det er nesten like mange kvinner som menn som jobber i de små forbundene.

Resultatene viser også at i de 20 største forbundene er det kun tre kvinnelige generalsekretærer.

*Tabell 10: Høyeste formelle utdanning etter størrelse på forbund*

	<b>Små forbund</b>	<b>Mellomstore forbund</b>	<b>Store forbund</b>	<b>Antall (n)</b>
Grunnskole	0	0	0	0
Yrkesskole/ Gymnas/ Videregående skole	2	1	0	3
Høgskole/Universitet - årsstudier	3	2	1	6
Høgskole/Universitet - bachelor	7	6	2	15
Høgskole/Universitet - master	5	9	3	17
Total	17	18	6	41

Når det gjelder utdanning, viser resultatene at jo høyere utdanning man har – jo større forbund jobber man i. I de små forbundene er det en relativ jevn fordeling av nivå på utdanning, hvor de fleste har gjennomført en bachelorgrad og i underkant av en tredjedel har gjennomført en mastergrad. I forhold til de mellomstore og store forbundene er dette lavt, hvor halvparten har gjennomført master. Videre er det litt under halvparten som har en bachelorgrad i mellomstore og store forbund. Den laveste avsluttede formelle utdanningen blant de store forbundene er årsstudium på høgskole/universitet, mens i de små og mellomstore forbundene er det yrkesskole/gymnas/videregående.

Tabell 11: Gjennomført utdanning/kurs i regi av idretten etter størrelse på forbund

	<b>Små forbund</b>	<b>Mellomstore forbund</b>	<b>Store forbund</b>	<b>Antall (n)</b>
Ja	12	13	4	29
Nei	5	5	2	12
Total	17	18	6	41

Resultatene viser at det ikke er så store forskjeller når det kommer til utdanning/kurs i regi av idretten. Det er over dobbelt så mange som har gjennomført dette i små og mellomstore forbund og dobbelt så mange i store forbund, enn de som ikke har.

Tabell 12: Utvikling av frivillig engasjement etter størrelse på forbund

	<b>Små forbund</b>	<b>Mellomstore forbund</b>	<b>Store forbund</b>	<b>Antall (n)</b>
Har vært frivillig noen gang	16	17	6	39
Fortsatt frivillig ved ansettelse	10	11	3	24
Er fortsatt frivillig	7	10	2	19

Videre til frivillighet så ser man at det er et stort overtall i alle forbund, uavhengig av størrelse, som har generalsekretærer med bakgrunn som frivillig i idretten. Når man ser på om de fortsatt var frivillig når man ble ansatt, er det heller ikke store forskjellene mellom størrelse på forbund. Over halvparten var fortsatt frivillig i små og mellomstore forbund, mens akkurat halvparten var det i store forbund. Resultatene viser noen forskjeller på spørsmål om generalsekretærene fortsatt er frivillige i dag. Man ser at det frivillige engasjementet hos generalsekretærene i de mellomstore forbundene ikke har endret seg noe særlig fra de ble ansatt til nå, mens blant de små forbundene er det flere som ikke lenger er frivillige enn det det var når de ble ansatt. I de store forbundene er

det kun to som fortsatt har et frivillig verv, altså det er dobbelt så mange som ikke har et frivillig verv sett i forhold til de som har.

*Tabell 13: Idrettslig konkurransenivå etter størrelse på forbund*

	<b>Små forbund</b>	<b>Mellomstore forbund</b>	<b>Store forbund</b>	<b>Antall (n)</b>
Internasjonalt	5	6	0	11
Nasjonalt	7	4	4	15
Lokalt/regionalt	4	6	2	12
Total	16	16	6	38

Det ser ikke ut som tidligere idrettslig bakgrunn har så mye å si for størrelsen på forbund man jobber i. Det er en jevn fordeling av nivå på idrettslig konkurransebakgrunn og størrelse på forbund. Det eneste funnet man kan legge merke til, er at ingen generalsekretærer i store forbund har drevet med idrett på et internasjonalt konkurransenivå.

*Tabell 14: Tidligere jobbet i idretten etter størrelse på forbund*

	<b>Små forbund</b>	<b>Mellomstore forbund</b>	<b>Store forbund</b>	<b>Antall (n)</b>
Ja	9	11	4	24
Nei	8	7	2	17
Total	17	18	6	41

Resultatene viser at det er dobbelt så mange generalsekretærer i store forbund som har tidligere arbeidserfaring fra idretten i forhold til de som ikke har. Videre er det i mellomstore forbund et overtall som har idrettslig arbeidserfaring, mens i små forbund



er det nesten like mange med tidligere arbeidserfaring fra idretten, som de som ikke har det. Man kan dermed si at jo større forbund, jo mer «verdsettes» tidligere arbeidserfaring fra idretten.

*Tabell 15: Utfordrende uten arbeidserfaring fra idretten etter størrelse på forbund*

	<b>Små forbund</b>	<b>Mellomstore forbund</b>	<b>Store forbund</b>	<b>Antall (n)</b>
Ja	5	1	1	7
Nei	3	6	1	10
Total	8	7	2	17

Videre viser resultatene at det oppleves mer utfordrende å ikke ha tidligere arbeidserfaring fra idretten når du jobber i små forbund enn i mellomstore og store.

*Tabell 16: Hvordan man fikk jobben etter størrelse på forbund*

	<b>Små forbund</b>	<b>Mellomstore forbund</b>	<b>Store forbund</b>	<b>Antall (n)</b>
Søkte på utlyst jobb	12	6	5	23
Bedt om å søke på jobben	1	6	1	8
Spurt/bedt om å ta jobben	2	3	0	5
Annet	2	3	0	5
Total	17	18	6	41

Når det gjelder forskjeller mellom størrelse på forbund og hvordan generalsekretærene fikk jobb, viser resultatene at hvis man skal få seg jobb i store forbund er det mest utbredt å måtte søke på en utlyst jobb. I mellomstore forbund var det like mange som

søkte på en utlyst jobb som ble bedt om å søke på jobben. Det var også flere som ble spurt/bedt om å ta jobben og har også oppgitt det under «annet». I små forbund er det også, slik som i store forbund, en stor overvekt som måtte søke på utlyst jobb. Noen få ble bedt om å søke, eller spurt/bedt om å ta jobben.

## **5.5 Hovedfunn til videre diskusjon**

Nedenfor sammenstiller jeg funnene jeg ønsker å fokusere på i diskusjonen. Her vil generelle funn, funn på kjønnsforskjeller, og forskjeller mellom særforbund bli presentert.

### **5.5.1 Generelle hovedfunn**

Resultatene fra denne studien viser at flesteparten av generalsekretærene i norsk idrett er menn. Av de som svarte på undersøkelsen var det 28 menn og 13 kvinner. Over halvparten av generalsekretærene er mellom 51-60 år. Hvis man ser på hvor de er født og oppvokst, viser resultatene at det er en stor overvekt av norskfødte, og flesteparten er vokst opp i østlandsområdet. Respondentene bor fortsatt hovedsakelig på Østlandet, og da særlig i Oslo. Av de som bor i Oslo er det langt flere som bor på vestkanten enn på østkanten. Over halvparten av alle respondentene bor i enebolig, i tillegg til at flere bor i leilighet. Resultatene viser også at majoriteten har feriebolig.

Når man videre ser på resultatene fra utdanningsdelen, ser man at generalsekretærene i stor grad er velutdannet med relevant utdanning til jobben. Nesten halvparten av alle respondentene har gjennomført en idrettsspesifikk utdanning. Det er også flere som har gjennomført noen av NIFs egne utdanningsløp/kurs. Når det kommer til foreldrenes utdanning, ser man at de er generelt lavere utdannet – men at det fremdeles er relativt sett høyt utdanningsnivå også blant dem.

Videre viser resultatene at en stor overvekt av generalsekretærene har tidligere drevet med konkurranseidrett på ett eller annet nivå. 12 har drevet med konkurranseidrett innen den idretten de nå er generalsekretær for. Svarene på spørsmål om frivillighet viser også at en stor overvekt av generalsekretærene har vært frivillige i idretten på ett eller annet tidspunkt. Derimot er det under halvparten som er frivillige fortsatt, per dags dato. De vervene man har hatt varierer veldig mellom de ulike respondentene. Når man ser på

foreldrenes frivillige bakgrunn, viser resultatene at majoriteten av respondentene har hatt foreldre som har vært frivillige i idretten.

Det neste generelle hovedfunnet er at over halvparten av generalsekretærene har jobbet i idretten før jobben de har i dag, og av de som ikke har det synes litt under halvparten at det har vært en utfordring å ikke ha idrettslig arbeidserfaring. Over halvparten av generalsekretærene måtte søke på stillingen, mens resten enten ble bedt om å søke, eller rett og slett spurte/bedt om å ta jobben. Videre viser resultatene at lønn ikke var en motivasjon for å ta jobben. Den generalsekretæren som har hatt jobben i lengst tid har hatt den i 35 år, mens den som har vært ansatt i kortest tid har hatt jobben i kun noen uker. Det siste generelle hovedfunnet jeg ønsker å ta med handler om respondentenes fritidsinteresser. Her viser resultatene at generalsekretærene er i stor grad opptatt av kultur og friluftsliv.

### **5.5.2 Kjønnforskjeller**

Hovedfunnene når det gjelder kjønnforskjeller går hovedsakelig ut på at de kvinnelige generalsekretærene er mer formelt utdannet enn de mannlige. De har et høyere fullført utdanningsnivå. Men, man ser også at menn er i noen grad mer utdannet gjennom NIFs egne utdanninger/kurs. Videre ser man forskjeller når det gjelder frivillighet. De kvinnelige generalsekretærene fortsetter med sine verv, i større grad enn de mannlige. Videre ser man også en forskjell i hvilke typer verv man har/har hatt. Vervene som de mannlige generalsekretærene har oppgitt kan man si er av «høyere rang» enn kvinners verv. Resultatene viser også at det er flere menn enn kvinner som blir spurte/bedt om å ta den. Av de mannlige respondentene har over halvparten tidligere jobbet i idretten, mens av de kvinnelige er det under halvparten. Resultatene viser i tillegg at det var flere utfordringer for de kvinnelige respondentene som ikke hadde tidligere idrettslig arbeidserfaring enn de mannlige, når man startet som generalsekretær. Et siste hovedfunn når det kommer til kjønnforskjeller er tidsperioden man har hatt jobben. Her viser resultatene at de mannlige generalsekretærene har hatt jobben i mye lengre tid enn de kvinnelige.

### **5.5.3 Forskjeller mellom særforbund**

Når det er snakk om forskjeller mellom særforbund, viser resultatene at de store særforbundene ansetter i større grad menn enn kvinner som generalsekretærer. Samtidig

kan man se at jo høyere utdanning man har – jo større forbund jobber man i. Det er også slik at generalsekretærer med idrettsspesifikk utdanning er mer utbredt i mellomstore og store forbund enn i små. Når det gjelder frivillighet så ser man at generalsekretærene i de små og store forbundene i mindre grad er frivillige enn i mellomstore forbund. Man ser også at det i større grad er mer vanlig med tidligere idrettslig arbeidserfaring i store forbund enn i mellomstore, og mer vanlig i mellomstore enn i små, og at det er mer utfordrende å ikke ha tidligere idrettslig arbeidserfaring i små forbund enn i de mellomstore og store. Det siste hovedfunnet når det kommer til forskjeller på særforbund handler om hvordan man fikk jobben. I små og store forbund var det mest utbredt å søke på en utlyst jobb, mens i mellomstore forbund var det flere som ble bedt om å søke på og/eller ta jobben, enn de som søkte på en utlyst jobb.

## **6. Diskusjon**

I dette kapitlet vil diskusjonen av resultatene bli relatert til teori og tidligere forskning, og problemstillingene danner utgangspunkt for kapitlet. Jeg kommer først til å diskutere demografisk bakgrunn og kvalifikasjoner hos generalsekretærene, samt deres nåværende arbeidssituasjon og fritidsinteresser. Dette kobles opp mot den andre problemstillingen som omhandler i hvilken grad de innehar ulike kapitaltyper. Videre diskuterer jeg hvorfor det er en overvekt av mannlige generalsekretærer i norsk idrett, og om det finnes noen forskjeller mellom kvinnelige og mannlige generalsekretærer. Til slutt diskuteres forskjellene mellom de ulike generalsekretærene – basert på særforbundenes størrelse.

### **6.1 Generalsekretærene**

Gjennom å kartlegge demografisk bakgrunn og kvalifikasjoner, kan det gis indikasjoner på i hvilken grad generalsekretærene innehar de ulike kapitaltypene, og videre gi svar på spørsmålet om hva som karakteriserer generalsekretærene i norsk idrett. Demografi som fagfelt beskriver bl.a. populasjoners størrelse, kjønns- og aldersfordeling, geografiske fordelinger, levevilkår, økonomiske forhold, flytting/migrasjon, samt giftermål og samlivsformer (Solerød & Tønnesen, 2018). Dette er forhold som blir diskutert. Når det gjelder kvalifikasjoner har jeg valgt å se på utdanning (som nevnt tidligere også kan ses på som en demografisk variabel), idrettslig bakgrunn og frivillighet, samt tidligere arbeidserfaring. Jeg har også tatt med nåværende arbeidssituasjon for å finne ut hva generalsekretærene mener er deres viktigste oppgaver, samt finne ut hvor lenge de har hatt jobben. Dette kan ha noe å si for hvilke kapitaltyper de akkumulerer. I tillegg ønsker jeg å diskutere forhold rundt generalsekretærenes fritidsinteresser.

#### **6.1.1 Demografisk bakgrunn**

Når det gjelder demografisk bakgrunn viser resultatene noen klare tendenser på kjønn, hvor man er født og oppvokst, hvor man bor og boligtype(r). Disse funnene kan være en indikasjon på at generalsekretærene i norsk idrett er en relativt homogen gruppe mennesker når det gjelder demografisk bakgrunn. Når det kommer til kjønn viser tidligere forskning at det er en stor overvekt av mannlige presidenter og styremedlemmer i norske særforbund, samt mannlige medlemmer i forbundenes komiteer og utvalg (Fasting et al., 2008). Det er også flere mannlige idrettsledere enn

kvinnelige generelt i idretten (Enjolras & Waldahl, 2009). Selv om dette funnet omhandler valgte ledere er dette også relevant for mine resultater. Dette viser at det fortsatt er en tydelig maskulin dominans i idretten, blant valgte ledere men også blant generalsekretærer.

Angående alder, så viser tidligere forskning at flesteparten av lederne i norsk idrett er mellom 45-60 år (Enjolras & Waldahl, 2009), noe som også samsvarer med mine funn på generalsekretærer. Med tanke på det aktuelle aldersspennet som utpeker seg, er det kanskje heller ikke så rart at sivilstatusen blant generalsekretærene er slik som den er. Det at flesteparten er i et forhold eller er gift i voksen alder synes mer naturlig enn som ung, da kanskje utdanning og karriere er mer i fokus. Hadde generalsekretærene vært yngre, ville kanskje resultatene rundt sivilstatus vært annerledes. Hvis man videre ser på generalsekretærenes seksualitet, viser resultatene at det er ingen homofile eller bifile i materialet. En årsak til dette kan være at det er få homofile som er en del av idretten, og da heller ikke jobber med idrett. Med tanke på at «homo» ofte blir brukt som et skjellsord i idretten (Fasting, 2000), samtidig som flere fordommer om homofile har vært tilstede i idretten over lengre tid (Lesjø, 2008), er dette kanskje ikke så rart. En annen årsak kan være at de som eventuelt er homofile, ikke har besvart på undersøkelsen (som diskutert i metoden).

Når det kommer til generalsekretærenes fødeland, kan man se til Meld.St, 26 (2011-2012). Her beskrives det at personer med innvandrerbakgrunn er i mindre grad frivillige i idretten enn majoritetsbefolkningen. Dette inkluderer da også lederverv, og man kan dermed tenke seg at det er relativt sett færre idrettsledere blant befolkningen med innvandrerbakgrunn enn majoritetsbefolkningen. Hvis man sammenligner dette med mine resultater er tendensen også lik her, at det er svært få generalsekretærer med innvandrerbakgrunn. Dette kan blant annet begrunnes gjennom annen forskning. Det er gjort en studie som kartlegger jobbønsker blant personer med innvandrerbakgrunn, som viser at butikkarbeid, rengjøring, barne- og ungdomsarbeid, restaurantbransjen, hjelpepersonell, samt økonomi- og kontormedarbeidere er de mest populære (Myklebø, 2007). Videre viser forskning som er gjort på utdanningsvalgene til førstegenerasjons innvandreres barn, at idrett ikke er særlig populært. Blant dem fokuseres det mer på utdanninger innen prestisjefulle profesjonsutdanninger, slik som medisin, jus, farmasi og ingeniør (Kindt & Hegna, 2017). Dette kan indikere at idretten ikke er en bransje

som personer med innvandrerbakgrunn trekkes mot, og de kan dermed være vanskelige å rekruttere. Idretten må derfor bli flinkere til å gjøre jobber som å eksempelvis være generalsekretær, mer attraktiv for denne befolkningsgruppen.

Med tanke på hva boligprisene i ulike områder ligger på, viser resultatene mine at majoriteten av generalsekretærene bor i områder som kan defineres som «velstående områder». Grunnen til dette er at majoriteten av generalsekretærene som er bosatt i Oslo bor på vestkanten, og hvis man tar forskjellene i boligpriser mellom østkanten og vestkanten i betraktning – så er det dyrere å bo på vestkanten (Oslo kommune, u.å.). Et annet funn som kan indikere at generalsekretærene bor i velstående områder, er om man tar utgangspunkt i boligtype og setter dette opp mot geografisk bosted. De fleste generalsekretærene bor i eneboliger i enten Oslo eller Akershus, og her er boligprisene (per kvadratmeter) betraktelig høyere enn i resten av landet (Statistisk sentralbyrå, 2019). I tillegg til geografisk bosted og boligtype viser også resultatene at de fleste generalsekretærene har fritidsbolig. Disse tre funnene kan indikere at generalsekretærene i norsk idrett har høy økonomisk kapital, som i følge Bourdieu i stor grad handler om å ha tilgang til blant annet økonomiske ressurser (Aakvaag, 2008).

Selv om den økonomiske kapitalen er den mest tydelige når det gjelder eiendom, kan det også argumenteres for at gjennom å ha slike eiendommer så kan man akkumulere sosial kapital, gjennom å bo og omgås med andre personer med høy økonomisk kapital (Aakvaag, 2008). Sosial kapital kan man tilegne seg gjennom tilgang til ulike sosiale nettverk, som man kan få gjennom naborelasjoner (Aakvaag, 2008) – og man vil tilegne seg sosial kapital i det aktuelle miljøet. Dermed kan dette bety at de fleste generalsekretærene i norsk idrett har høy økonomisk, samt akkumulerer sosial kapital blant «bedre stilte» i samfunnet. Selv om det nå ble tatt utgangspunkt i de generalsekretærene som bor på vestkanten, kan man heller ikke utelukke de som bor på østkanten. Det er ikke slik at de nødvendigvis har mindre økonomisk kapital enn de som bor på vestkanten, da de kan ha investert i annen og større boligtype enn de på vestkanten – og at kostnadene rundt boligen muligens blir sammenlignbar.

### **6.1.2 Kvalifikasjoner**

Under kvalifikasjoner ønsker jeg å starte med *utdanning*, da dette er tett tilknyttet demografisk bakgrunn. Som resultatene viser, er generalsekretærene i norsk idrett

velutdannet og de har relevant utdanning til jobben – hvorav nesten halvparten har idrettsspesifikk utdanning. Hvis man skal sammenligne utdanningsnivået med befolkningen generelt, ser man at generalsekretærene er høyere utdannet enn folk flest. Statistisk sentralbyrå sin kartlegging av utdanningsnivå blant befolkningen fra 2018, viser at 23,7% har gjennomført en bachelorgrad og 9,7% en mastergrad/forskerutdanning (Statistisk sentralbyrå, 2018). I tillegg viser tallene fra SSB at utdanningsnivå synker med alder – jo eldre man er jo lavere utdanningsnivå. Mine resultater viser at 36,6% har gjennomført en bachelor, og at hele 41,5% av generalsekretærene har gjennomført en mastergrad. Det høye utdanningsnivået blant dem kan relateres til deres habitus. Med utgangspunkt i tallene som viser at utdanningsnivå synker med alder og hvilken tidsperiode det er snakk om, viser resultatene fra studien at foreldrene deres også i stor grad har gjennomført høyere utdanning, og at dette kan ha påvirket deres utdanningsvalg, og sosial klassebakgrunn.

Totalt sett kan resultatene tyde på at det stilles strenge krav til utdanning for å bli generalsekretær i norske særforbund. Tidligere forskning viser derimot at det er et lavt utdanningsnivå blant ansatte generelt i idretten, og at det er veldig få som har idrettsspesifikk utdanning (Lorentzen, 2013). Men, man kan også se gjennom annen forskning at det er et generelt høyt utdanningsnivå blant de som jobber i særforbund og/eller er ledere i idretten (Enjolras, 2004; Enjolras & Waldahl, 2009). Dette kan bety at jo lengre opp i idrettssystemet man kommer, jo mer profesjonalisert blir det med tanke på krav til utdanning, både når det gjelder utdanningsnivå og relevans av utdanning.

Med tanke på generalsekretærenes høye og idrettsspesifikke utdanning vil dette, i følge Bourdieu, medføre økt kulturell kapital (Aakvaag, 2008). Selv om man gjennom utdanningstitler og resultater i utdanningssystemet hovedsakelig akkumulerer kulturell kapital, kan det argumenteres for at man også tilegner seg andre former for kapital. Sosial kapital gjennom nettverket man får under utdanningen, og symbolsk kapital gjennom vitnemål for gjennomført grad (Wacquant, 1998; Wilken, 2008). Høyere utdanning kan også, i følge Bourdieu, indikere høy økonomisk kapital. Dette på grunn av høye kostnader og tapt inntekt under utdanningsløpet, og dermed er det i hovedsak de med høy økonomisk kapital som har denne muligheten (Wilken, 2008). Men, høyere



utdanning har i nyere tid blitt mer og mer tilgjengelig for alle, uavhengig av økonomisk kapital, og derfor kan dette argumentet ha mindre forklaringskraft.

Det finnes også andre relevante former for kunnskapsinnhenting som er mer uformelle. Resultatene viser at majoriteten av generalsekretærene i norsk idrett har gjennomført en eller flere former for kurs og/eller utdanninger, gjennom idrettens egne systemer. Videre viser resultatene at disse har i hovedsak blitt gjennomført i etterkant av ansettelsen som generalsekretær, noe som kan grunne i fokuset på økt profesjonalisering i de øverste leddene i norsk idrett (Gulbrandsen, 2009; Steen-Johnsen, 2011; St.meld nr 14 (1999-2000)). Tidligere forskning viser også at det i idretten generelt er høyt fokus på å gjennomføre kurs/utdanninger i egen regi (Lorentzen, 2013). Dette kan indikere at det verdsettes idrettsspesifikk kapital i særforbundene, som man blant annet tilegner seg gjennom slike kurs/utdanninger.

Den andre kvalifikasjonen jeg ønsker å fokusere på er *idrettslig bakgrunn og frivillighet*. Når det gjelder idrettslig bakgrunn innenfor konkurranseidrett, viser resultatene at de fleste generalsekretærene har drevet med konkurranseidrett på et eller annet nivå, enten det er lokalt/regionalt, nasjonalt eller internasjonalt. Det at flesteparten av generalsekretærene har tidligere drevet med idrett, er kanskje ikke så overraskende med tanke på at flesteparten av Norges befolkning er innom organisert idrett i løpet av oppveksten. En undersøkelse som er gjort av Ungdatasenteret ved NOVA og Norges idrettshøgskole (2017) viser at hele 93% av barn og ungdom i Norge er innom den organiserte idretten. Annen forskning viser at hele 95% av ledere i norsk idrett har tidligere idrettslig bakgrunn som barn/ungdom (Enjolras & Waldahl, 2009).

Gjennom å tidligere ha drevet med idrett, er det lettere å tilegne seg kulturell kapital og mestre den dominerende kulturelle koden på idrettsfeltet. Ifølge Bourdieu vil dette føre til at man i større grad blir mer attraktiv på arbeidsmarkedet (Aakvaag, 2008), og dermed kan dette også gjelde i idretten. Dette kan være en forklaring på hvorfor de fleste generalsekretærer har idrettslig bakgrunn. Man kan også argumentere for at man tilegner seg symbolsk, sosial og feltspesifikk kapital gjennom tidligere idrettsbakgrunn. Har man drevet med konkurranseidrett på høyt nivå, slik som flere av generalsekretærene har gjort, kan dette resultere i symbolsk kapital gjennom navn og omdømme. Sosial kapital tilegnes blant annet gjennom nettverk – noe man kan

opparbeide seg ved å drive konkurranseidrett. Feltspesifikk kapital på idrettsfeltet får man gjennom idrettslig kapital. Har man drevet med en type idrett, så vil man få kompetanse innenfor denne idretten. Dette kan være en årsak for at over en fjerdedel av generalsekretærene jobber i et forbund hvor de selv har drevet konkurranseidrett.

En annen form for idrettslig bakgrunn jeg har tatt for meg handler om frivillighet. Frivillig arbeid er ikke-lønnet arbeid som tilføres andre enn nær familie og venner, det skal være til gagn for andre, og ha en viss formell karakter (Graham, Høy & Auld, 2006). Resultatene mine viser at det er en stor overvekt av generalsekretærene som har drevet frivillig arbeid i løpet av livet. Nasjonal statistikk over frivillig innsats mellom 1998-2017, viser at det er mellom 20-25% av Norges befolkning mellom alderen 16-79 år som har vært frivillige i idretten (Fladmoe, Sivesind & Arnesen, 2018). I tillegg viser resultatene fra frivillighetsbarometeret fra 2015 at 19% av Norges befolkning har vært frivillige i idrettsorganisasjoner det siste året (Frivillighet Norge, 2015). I motsetning til resultatene fra disse studiene, så er frivillig innsats i idretten hos generalsekretærene på hele 95%, noe som er markant over gjennomsnittet i befolkningen. En årsak til det høye frivillige engasjement kan være relatert til deres habitus, som kan ha sammenheng med deres foreldres bakgrunn som frivillige i idretten.

Et annet interessant funn handler om nedgangen i frivillig engasjement hos generalsekretærene etter ansettelsen. Hvis man igjen ser resultatene opp mot den nasjonale statistikken, finner man fortsatt at generalsekretærene er i større grad frivillige i idretten, enn folk flest – men at dette skillet ikke lenger er så stort etter de har blitt ansatt. Per dags dato er «kun» 46,3% av generalsekretærene med i frivillig arbeid versus 24% av Norges befolkning i 2017 (Fladmoe et. al., 2018). En forklaring på dette kan handle om deres motivasjon til å være frivillig. Ifølge Hanstad (2012), er en av flere motivasjoner for å gjøre frivillig arbeid å skaffe seg kontakter til arbeidslivet, samt få en attest til CV-en. Med tanke på at det store droppet i frivillig innsats skjedde etter de ble ansatt, kan det være et resultat av de ikke lenger trengte kontakter og attester, eller fordi de ikke lenger hadde tid.

Frivillig arbeid i idretten kan være en måte å opparbeide seg høy kapital på idrettsfeltet. De mest tydelige formene for kapital vil i dette tilfellet være sosial og kulturell kapital. Sosial kapital tilegner man seg ved å ha et nettverk innen et miljø, noe man kan få i

idrettsmiljøet gjennom å være frivillig. Gjennom å være frivillig får man også en dypere forståelse og kompetanse på verdien som norsk idrett er tuftet på, som vil kunne styrke deres kulturelle kapital på feltet. Selv om det er disse to formene for kapital som er mest fremtredende når det gjelder frivillig engasjement, går det også an å se til økonomisk kapital. Ifølge Wollebæk & Sivesind (2010), reflekteres sosiale forskjeller i samfunnet gjennom frivillig arbeid i idretten. Dette fordi personer med lav inntekt og utdanning er i mindre grad engasjert i frivillig arbeid enn de med høy utdanning og inntekt, grunnet ressurs- og tidsbruk. Dermed kan frivillig innsats også være en indikasjon på høy økonomisk kapital hos generalsekretærene.

Det siste området jeg vil se på av kvalifikasjoner er *tidligere arbeidserfaring og ansettelsesprosessen*. Det at resultatene viser at de fleste generalsekretærene har idrettslig eller annen relevant arbeidserfaring, kan indikere at med erfaring så øker muligheten for å bli ansatt som generalsekretær i norsk idrett. Disse resultatene samsvarer med en rapport fra Norsk institutt for studier av forskning og utdanning / Senter for innovasjonsforskning fra 2005, som viser at det å ha tidligere relevant arbeidserfaring øker sannsynligheten for å få relevant heltids eller deltidsarbeid (Børing, 2005). Grunnen til dette hevder Wiborg (2006) handler om at arbeidsgivers oppfatning av en mulig arbeidstakers faktiske ferdigheter og kunnskap, vil påvirkes av arbeidstakerens kompetanse gjennom tidligere arbeidserfaring. Med referanse til Bourdieu, så vil dette bety at man tilegner seg kulturell kapital gjennom kunnskap og kompetanse. Dermed kan tidligere arbeidserfaring føre til at generalsekretærene i norsk idrett akkumulerer kulturell kapital på idrettsfeltet.

Resultatene i studien viser også at over halvparten (om man tar med de som svarte «Annet») ble bedt om å søke på eller spurt om å ta jobben. En årsak til dette kan være deres brede nettverk i idretten, som tidligere funn i denne studien viser at de har. Annen forskning bekrefter nemlig dette, at nettverk står sentralt i ansettelsesprosesser og er en viktig rekrutteringskanal til jobber i Norge (Hansen, 1997). Ifølge Bourdieu (1986) kan man bruke sitt sosiale nettverk til å skaffe seg jobb, og derfor blir nettverk sett på som en form for sosial kapital. Dermed kan det argumenteres for at generalsekretærene i norsk idrett innehar høy sosial kapital, også i dette tilfellet.

For å få mer innsikt i ansettelsesprosessen ble det også stilt spørsmål rundt motivasjon for å ta jobben. Her ble lønn som motivasjon aktualisert, og resultatene viser at dette ikke var noen motivasjonsfaktor for at generalsekretærene tok jobben – noe som også kan si noe om generalsekretærenes behov for inntjening. I motsetning til disse resultatene, viser andre studier som er gjort på andre yrkesgrupper, blant forsknings- og utdanningsarbeidere (FoU-arbeidere) og ingeniører, at disse bransjene er motivert av lønn for å ta jobber (Petroni & Colacino, 2008; Tampoe, 1993). Derimot viser en studie på kommunearbeidere, fordelt på tvers av ulike sektorer i kommunen, at motivasjonsfaktorer som omhandler glede og mening i jobben man gjør, altså indre motivasjon, er større enn selve lønnen (Kuvaas, 2009). Resultatene fra sistnevnte studie samsvarer i stor grad med denne studiens resultater, at motivasjonen for å ta jobben omhandlet i større grad en verdibasert tilnærming i motsetning til lønn. Dette kan indikere at generalsekretærene i norsk idrett er relativt godt situert med tanke på økonomi.

### **6.1.3 Nåværende arbeidssituasjon**

Under nåværende arbeidssituasjon ønsker jeg å trekke frem tidsperioden generalsekretærene har hatt jobben. Resultatene viser at gjennomsnittet av hvor lenge de har hatt jobben er på 7,2 år. Heum, Nesheim, Nordhaug og Salvanes (2006) legger frem en studie som er gjort på ansiennitet, som tar utgangspunkt i 45 år gamle menn og kvinners ansiennitetstid. Studien viser at denne gruppen er gjennomsnittlig i samme jobb i 3,65 år. Videre viser undersøkelsen at hvor hyppig man skifter jobb, avtar jo eldre man blir. Med tanke på den høye alderen hos generalsekretærene i norsk idrett, kan dette være en forklaring på den lange ansettelsestiden.

### **6.1.4 Fritidsinteresser**

En annen måte å finne ut i hvilken grad generalsekretærene i norsk idrett innehar ulike kapitaltyper, er ved å se på deres fritidsinteresser – hvor resultatene viser at kultur og friluftsliv er de mest populære fritidsaktivitetene. Når man ser til resultatene fra levekårsundersøkelsen til SSB fra 2017, så viser den at store deler av Norges befolkning driver med friluftslivsaktiviteter på fritiden, hvorav 78% av befolkningen har vært på kortere fotturer i skogen eller på fjellet det siste året (Statistisk sentralbyrå, 2017). Når det gjelder kultur, viser resultatene at musikk, kunst, litteratur og teater er de mest populære. Tall fra SSB som sier noe om bruk av ulike kulturtilbud det siste året (2016),

viser at hele 72% av befolkningen har benyttet seg av minst ett kulturtilbud. Bruken av disse aktivitetene samsvarer med mine resultater (Statistisk sentralbyrå, 2016). Det samme gjelder aktivitetsnivået i friluftslivsaktiviteter. I tillegg til de tallene som er presentert over fra SSB, legger også Vaage (2004) frem at brukere av aktivitetstilbudene, som generalsekretærene er aktive brukere av, blir fremstilt som ressurssterke personer med tydelig tilhørighet i de øvre sjiktene i samfunnet. Dette kan ses i sammenheng med Bourdieu (1978) sin teori om hvordan man posisjonerer seg høyt på idrettsfeltet, og samsvarer med Rafoss (2010) sin rapport «*Fysisk aktivitet; Omfang, tilrettelegging og sosial ulikhet*», som sier at det er stor dominans av høyeste sosiale klasse i friluftslivsaktiviteter. Videre indikeres det at de som driver med friluftslivs- og kulturaktiviteter har høy utdanning og god inntekt (Rafoss, 2010; Vaage, 2004), noe som kan indikere at generalsekretærene har høy kulturell og økonomisk kapital.

## **6.2 Kjønnforskjeller**

Resultatene viser at det er kjønnforskjeller mellom de kvinnelige og mannlige generalsekretærene i utdanning, frivillighet, ansettelsesprosessen, og tidsperioden de har hatt jobben. I dette underkapittelet ønsker jeg å diskutere årsaker til dette, med utgangspunkt i Bourdieus teori om kjønnsrelasjoner og maskulin dominans.

### **6.2.1 Utdanning**

Når det gjelder kjønnforskjeller i utdanning, ser man at de kvinnelige generalsekretærene har et høyere fullført utdanningsnivå. Disse resultatene kan ses i sammenheng med utdanningsnivå blant norske elite-trenere, hvor det er en svak tendens at de kvinnelige trenerne er mer utdannet enn de mannlige (Fasting et. al., 2017). Hvis man ser på utdanningsnivå i befolkningen, finner man en annen tendens. Tall fra SSB viser at det er flere kvinner i forhold til menn som har gjennomført en utdanning på universitets- og høgskolenivå som er «kort» (dvs. t.o.m. 4 år), og at flere menn enn kvinner har gjennomført en formell utdanning som er «lang» (dvs. mer enn 4 år). Videre viser tidligere forskning at kvinnelige trenere ikke søker på jobbene hvis de ikke innehar den kompetansen som kreves (Greenhill, Auld, Cuskelly & Hooper, 2009). Sett i lys av dette kan det tenkes at kvinner ikke søker på disse jobbene i like stor grad som menn, hvis de ikke har den utdanningen som «egentlig» kreves, og at de kvinnene som da blir ansatt uansett vil ha en høy formell utdanning. Med utgangspunkt i Bourdieus teorier om kjønnsrelasjoner og maskulin dominans på arbeidsmarkedet, kan det også tenkes at

det kreves høyere kompetanse hos kvinner for å konkurrere mot menn om de samme jobbene, og at dette kompenserer for de individuelle fortrinnene som Bourdieu (2001) hevder at menn har. Dette kan dermed være en årsak til at de kvinnelige generalsekretærene er generelt høyere utdannet enn de mannlige.

### **6.2.2 Frivillighet**

Når man ser til frivillighet og forskjell mellom kjønn, finner man de største forskjellene i type verv man har hatt. Resultatene viser at menn i større grad har hatt frivillige verv som er av «høy rang», slik som i presidentskap i særforbund og verv i internasjonale forbund. Studien som er gjort på elite-trenere viser at kvinner har i mindre grad tro på egne ferdigheter enn menn (Sisjord et. al., 2019). Videre viser det seg at kvinner verger seg mer for å søke etter høyere posisjoner, fordi de ikke tror de selv er gode nok. Hvis man sammenligner dette med mine resultater kan dette være en forklaring, at kvinners tro på seg selv er lavere enn menns, og at de dermed ikke søker etter mer høyt rangerte verv. Dette kan videre grunne i Bourdieus teorier rundt de sosialt konstruerte kjønnsrelasjonene på arbeidsmarkedet, som sier at kvinner blir lært opp til å tro at de ikke er like gode som menn (Bourdieu, 2001). En annen årsak kan være at kvinner ikke blir sett på som aktuelle kandidater av de som foreslår personer til verv.

### **6.2.3 Ansettelsesprosessen**

Angående ansettelsesprosessen, så viser resultatene at det er flere menn i forhold til kvinner som blir bedt/spurt om å ta jobben. Samtidig ser man at de mannlige generalsekretærene har mer arbeidserfaring fra idretten, og for de som ikke har tidligere arbeidserfaring synes dette å være mer utfordrende for kvinnene. En av årsakene til at kvinner ikke blir spurt/bedt om å søke på/ta jobben i like stor grad som menn, kan være et resultat av homolog reproduksjon (Greenhill et. al., 2009; Hovden, 1999; Schreiner & Thiel, 2011; Sisjord et. al., 2019). I denne sammenheng så menes det at i ansettelsesprosesser, leter man i større grad etter personer som er lik seg selv. Og med tanke på at de fleste lederne i norsk idrett er menn – kan det være grunnen for den høye andelen menn som blir bedt/spurt om å søke på/ta jobben. Dette kan også ses i sammenheng med hvem som blir foreslått til ulike verv.

Det at resultatene viser at de kvinnelige generalsekretærene uten tidligere idrettslig arbeidserfaring synes det er mer utfordrende i forhold til menn, kan grunne i tiltroen til

seg selv. Som nevnt tidligere så viser resultatene i studien på elite-trenere, at kvinner i større grad enn menn ikke tror de er «gode nok» (Sisjord et. al., 2019). Og at dette videre stemmer overens med Bourdieu (2001) sine teorier om kjønnsrelasjoner, som sier at det er noe kvinner blir lært opp til å tro gjennom sosialisering. Dette kan også være tilfellet når de kvinnelige generalsekretærene reflekterer rundt sin egen kompetanse. At det å ikke ha idrettslig arbeidserfaring er en utfordring, og at menn tar lettere på oppgaven fordi de er lært opp til at de er «gode nok». En annen årsak til at kvinner synes det er mer utfordrende, kan også ses i sammenheng med at resultatene viser at det er generelt mer utfordrende å ikke ha tidligere idrettslig arbeidserfaring i små forbund, og at det er her kvinnene i størst grad er ansatt.

#### **6.2.4 Ansiennitet**

Resultatene viser at de mannlige generalsekretærene har hatt jobben i lengre tid enn de kvinnelige. Dette samsvarer med resultater fra andre undersøkelser som sier noe om hvordan arbeidsmarkedet er generelt (Heum et. al., 2006). I tillegg viser resultatene at de mannlige generalsekretærenes ansiennitet er høyere enn mannlige arbeidstakere generelt, og at de kvinnelige generalsekretærenes ansiennitet er lavere enn kvinnelige arbeidstakere generelt. En årsak til dette kan være relatert til Bourdieus teorier om kjønnsrelasjoner på arbeidsmarkedet, i tillegg til maskulin dominans som preger idrettens historie. Sisjord et. al. (2019) stiller spørsmål om relevansen av Bourdieus tankegang rundt kjønnsrelasjoner, særlig siden det nå finnes flere kvinner i vestlige land som innehar lederposisjoner. Men, selv om det er slik nå, har idretten historisk vært preget av menn i lederroller (Goksøyr, 2008). Med utgangspunkt i dette kan man derfor se det som «naturlig» at menn har hatt jobben som generalsekretær lengre i forhold til kvinner, fordi kvinner ikke har fått denne muligheten inntil nylig.

### **6.3 Særforbundets størrelse**

Videre diskusjon tar utgangspunkt i forskjellene mellom generalsekretærene basert på forbundets størrelse, og jeg ønsker å starte med kjønnsbalansen. En årsak til at det i større grad er menn som er ansatt i store og mellomstore forbund, og at kjønnsfordelingen blant generalsekretærer i små forbund er tilnærmet lik, kan være et resultat av det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Det at kvinner, i følge Bourdieu (2001), er lært opp til å holde seg borte fra ulike karrierevalg som blir sett på som mer maskuline (slik som idrett), kan ha ført til at kvinner ikke søker på disse type jobbene – og særlig

ikke i de store forbundene. Hvis en kvinne ønsker å bli generalsekretær i et forbund, vil man da muligens søke etter posisjon i et mindre forbund. En forklaring på dette kan relateres til Bourdieus teorier rundt kjønnsrelasjoner på arbeidsmarkedet, som sier at kvinner ikke ser på seg selv som «gode nok» til å inneha høye posisjoner.

Grunnen til at det er høyere utdanningsnivå blant generalsekretærene i mellomstore forbund enn i små, og høyere blant de som jobber i store enn mellomstore, kan være et resultat av særforbundenes økte fokus på profesjonalisering. Jo større et forbund er, jo flere ressurser har man, desto større muligheter har man til å øke profesjonaliseringen i et forbund, slik som å ansette flere med høyere kompetanse og utdanning (Enjolras et al., 2012; Lorentzen, 2013). En annen årsak kan være at kravene til kompetanse, som også er et resultat av økt profesjonalisering, er høyere i de større forbundene enn i de mindre. Dette kan også være grunnen til at det er flere med idrettsspesifikk utdanning i de store forbundene.

Det at generalsekretærene i mellomstore forbund er i større grad frivillige i forhold til generalsekretærene i små og store forbund, kan også være et resultat av profesjonalisering. Det settes større og større krav fra idretten sentralt til rapporteringer fra særforbundene, og det settes nesten like store krav fra de små forbundene som fra de store (Enjolras et al., 2012). Dette økte fokuset på profesjonalisering bidrar til økt arbeidsmengde (Lorentzen, 2013), og i de små forbundene med få ansatte vil denne arbeidsmengden fordeles på færre ansatte. Dermed kan dette forårsake mindre kapasitet hos generalsekretærene i små forbund, som resulterer i mindre tid til frivillig arbeid i andre idrettsorganisasjoner. Også de store forbundene preges av økt profesjonalisering, og at dette kan gå ut over generalsekretærenes kapasitet til å gjøre frivillig arbeid. De største forbundene har de siste årene økt antall ansatte (Enjolras et al., 2012; Lorentzen, 2013), noe som krever et større leder- og personalansvar. I tillegg har den økte profesjonaliseringen bidratt til at særforbund, og da særlig store, ligner mer og mer på store korporative bedrifter – noe som øker arbeidsinnsatsen til generalsekretærene betraktelig.

Når man ser på resultatene rundt tidligere idrettslig arbeidserfaring, er det flere som har dette jo større forbund man jobber i. Igjen kan forskjellene mellom forbundene når det kommer til størrelse, skyldes profesjonalisering. Kompetanse, herunder tidligere



idrettslig arbeidserfaring, blir mer og mer viktig for forbundene for å klare drifte så godt som mulig (Enjolras et al., 2012; Gulbrandsen, 2009; Lorentzen, 2013; Steen-Johnsen, 2011; St.meld nr 14 (1999-2000)). Dermed kan dette resultere i ansettelse av flere med idrettslig arbeidserfaring generelt, altså med feltspesifikk kapital, og jo større forbundet er jo mer fokus er det på dette. I tillegg viser resultatene at det er mer utfordrende å ikke ha tidligere idrettslig arbeidserfaring i små forbund i forhold til mellomstore og store. En årsak til dette kan være et resultat av forbundets størrelse. I mindre forbund er det færre ansatte (Enjolras et al., 2012; Lorentzen, 2013), som kan lede til mindre opplæring i sentrale arbeidsoppgaver. Dette kan være utfordrende å løse på egenhånd, dersom man ikke har tidligere idrettslig arbeidserfaring.

Avslutningsvis, når man ser på resultatene rundt ansettelsesprosessen, kan en årsak til at det i mindre grad er vanlig å søke på en utlyst jobb i mellomstore forbund også kobles sammen med profesjonalisering. I store forbund er det vanlig å søke på utlyst jobb, og det var ingen som ble bedt om å ta jobben. Dette kan være et resultat av at store forbund nå fungerer mer og mer som store korporative selskap (Enjolras et al., 2012), og at man derfor i større grad må systematisere viktige prosesser slik som ansettelse. En årsak til at man også i små forbund utlyser stillinger mer enn ansetter uten utlysning, kan være fordi miljøene i disse forbundene er, ifølge NIFs årsrapport (2017), mindre. Det kan dermed være vanskelig å finne personer som er kompetente nok innenfor forbundets eget nettverk, og man må lyse ut stillingen for å finne noen fra andre miljø med nok og relevant kompetanse.

## 7. Konklusjon

Formålet med denne studien var å finne ut hva som karakteriserer generalsekretærer i norske særforbund, ved å kartlegge deres bakgrunn og kvalifikasjoner. I tillegg ønsket jeg å se på om det finnes noen kjønnsforskjeller blant dem, samt om det er forskjeller mellom generalsekretærer som jobber i små, mellomstore og store forbund.

Når det gjelder første problemstillingen «*Hvilken demografisk bakgrunn og hvilke kvalifikasjoner har generalsekretærene i norsk idrett?*», kan man konkludere med at majoriteten av generalsekretærene i norsk idrett er norsk-fødte, godt voksne, etablerte, heterofile menn og noen kvinner. Videre kan man konkludere med at de har på flere nivåer vært aktive i idretten – både i konkurranseidrett og som frivillig. De er velutdannet og har bred og relevant arbeidserfaring. Resultatene viser også at de har mye kunnskap om idrettens egenart og har etablert seg i idrettens nettverk. Ved å ha diskutert disse forholdene i lys av Bourdieus teorier rundt kapital, gir det svar på oppgavens andre problemstilling «*I hvilken grad innehar generalsekretærene i norsk idrett ulike kapitaltyper?*». Her kan det konkluderes med at resultatene indikerer høy idrettslig, økonomisk, kulturell, sosial og i noen grad symbolsk kapital, hos generalsekretærene i norsk idrett. Videre kan det bety at de er en del av samfunnets høyere sjikt når det er snakk om sosial klasse.

Angående tredje problemstilling «*Finnes det kjønnsforskjeller blant generalsekretærene i norsk idrett?*», så viser resultatene at de kvinnelige generalsekretærene er i noen grad mer kvalifiserte til stillingen, enn de mannlige. Dette gjelder nivå på utdanning, som indikerer at kvinnene har høyest kulturell kapital. Likevel er det flere av de mannlige generalsekretærene som har blitt direkte rekruttert til jobben i forhold til de kvinnelige. En årsak til dette kan være høy sosial kapital hos de mannlige generalsekretærene, tilegnet gjennom sosiale nettverk, da de har hatt frivillige verv med høyere posisjoner i forhold til de kvinnelige. En annen årsak kan være at det er menn som har mest idrettslig arbeidserfaring, altså feltspesifikk kapital. I ansettelsessituasjonen rundt generalsekretærer kan det dermed tenkes at erfaring og sosiale nettverk overgår formelle kvalifikasjoner, slik som utdanning. Det kan også argumenteres for at overvekten av menn kan komme av en historisk forankring av at idrett er for menn, *av* menn (Goksøyr, 2008), som også kan ses i sammenheng med Bourdieu (2001) sine teorier rundt

kjønnsrelasjoner på maskulint dominerte yrker. Dette kan ha resultert i at menn, historisk sett, har blitt prioritert over kvinner i ansettelse av generalsekretærer. Det at resultatene fra studien viser mer kjønnsbalanse blant generalsekretærene jo yngre man er, kan være en indikasjon på at bildet kan endre seg i fremtiden.

Svaret på fjerde og siste problemstillingen «*Finnes det forskjeller mellom generalsekretærene basert på særforbundenes størrelse?*», handler i stor grad om kvalifikasjoner. Man kan konkludere med at generalsekretærene i store forbund innehar høyere kulturell kapital enn de i mellomstore og små, med tanke på deres høye utdanningsnivå og idrettsspesifikke arbeidserfaring. Videre er generalsekretærene i de mellomstore forbundene mer frivillige enn de andre, og det kan derfor indikere at de har størst nettverk blant alle generalsekretærene og har dermed høyere feltspesifikk kapital. Dette kan også ses gjennom hvordan man fikk jobben, hvor det var mer utbredt blant generalsekretærene i mellomstore forbund å få jobben gjennom intern rekruttering, versus de små og store forbundene. Studiens resultater viser også at generalsekretærene i små forbund er en mer heterogen gruppe individer, enn i de mellomstore og store. Disse resultatene finner man ved å se på utdanning og tidligere arbeidserfaring, men også i stor grad når det gjelder kjønn.

### **7.1 Studiens begrensninger og forslag til videre forskning**

Avslutningsvis ønsker jeg å presentere studiens begrensninger, samt forslag til videre forskning. Den første begrensningen ved denne studien er at jeg kun har hentet inn data ved bruk av spørreundersøkelse. Hadde jeg gjennomført intervjuer i tillegg, kunne jeg fått et mer utfyllende datasett. Årsaken til at jeg valgte bort intervjuer er todelt. Den første årsaken omhandler tidsbegrensning. Med tanke på at man har ett år på oppgaven og at jeg måtte selv hente inn data til prosjektet, valgte jeg å gjennomføre en tverrsnittstudie. Dette er, ifølge litteraturen, den mest hensiktsmessige metoden å bruke når man ønsker å innhente mye data på kort tid. Den andre årsaken er at jeg så datasettet mitt som utfyllende nok til å svare på problemstillingene. Derimot kunne en kvalitativ innfallsvinkel vært interessant i videre forskning. Ved bruk av intervjuer kunne man gått mer i dybden og funnet ut i større grad hvorfor forholdene er slik som de er, samt mer utførlig på kjønnsforskjeller og forskjeller mellom generalsekretærene i store, mellomstore og små forbund.

En annen begrensning ved studien handler om innhenting av data. Med tanke på at jeg satte inn en sperre for å gå videre i spørreskjemaet, hvis man ikke svarte på alle spørsmålene, kan det ha resultert i at færre gjennomførte undersøkelsen. Særlig gjelder dette rundt spørsmål som omhandler sensitiv informasjon, slik som seksuell orientering. Dette kan ha ført til at mulige respondenter har ønsket å gjennomføre undersøkelsen, men stoppet når man *måtte* svare på spørsmål man ikke ønsket å svare på. Resultatet av dette kan ha ført til et mindre komplett datasett, enn det som kunne vært uten sperren.

Andre forslag til videre forskning kunne gått nærmere inn på ansettelsesprosessen av generalsekretærene i norsk idrett. Dette kunne vært interessant gjennom en kvalitativ tilnærming for å se på kjønn, om det føles vanskeligere for de kvinnelige generalsekretærene å nå frem til posisjonen i forhold til de mannlige. Man kan se dette i sammenheng med trenerstudien presentert tidligere i oppgaven. Videre kunne det vært interessant å se på ansettelsesprosessene i forbundene generelt, men også om dette foregår forskjellig i små, mellomstore og store forbund. Dette kan ses i sammenheng med moderniseringsprosjektet som nå foregår i norsk idrett, rundt bedring og effektivisering av idrettens organisasjonsledd.

## Referanser

- Bonde, H. (1993). *Sport – en moderne kult*. København: Hovedland
- Bourdieu, P. (1978). Sport and social class. *Sage Journals*, 17(6), 819-840.
- Bourdieu, P. (1984) *Distinction: a Social Critique of the Judgement of Taste* (oversatt av R. Nice). Cambridge: Harvard University Press. (Originalutgaven utgitt I 1979).
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital (oversatt av Nice, R). (Originalutgaven utgitt i 1983). I: J. G. Richardson (Red.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of education* (s. 241-258). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1990). *The Logic of Practice* (oversatt av R. Nice). Cambridge: Polity Press. (Originalutgaven utgitt i 1980).
- Bourdieu, P. (1993). *Sociology in Question* (oversatt av R. Nice). London: Sage Publications. (Originalutgaven utgitt i 1992).
- Bourdieu, P. (1998). *Practical Reason* (oversatt av Polity Press). Stanford, CA: Stanford University Press. (Originalutgaven utgitt i 1994).
- Bourdieu, P. (2001). *Masculine Domination* (oversatt av R. Nice). Stanford: Stanford University Press. (Originalutgaven utgitt i 1998).
- Børing, P. (2005). *Har arbeidserfaring betydning for studentenes jobbmuligheter etter avsluttet utdanning?* (Rapport (Norsk institutt for studier av forskning og utdanning / Senter for innovasjonsforskning: online utg.) 2005:1). Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning / Senter for innovasjonsforskning. Hentet 10. mai 2019 fra <https://core.ac.uk/download/pdf/52115488.pdf>
- Dalland, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

- Enjolras, B. (2004). *Idrett mellom statlig styring og selvbestemmelse*. (Rapport (Institutt for samfunnsforskning: trykt utg.) 2004). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Enjolras, B., Seippel, Ø. & Waldahl, R.H. (2012). *Norsk Idrett. Organisering, fellesskap og politikk*. Oslo: Akilles forlag.
- Enjolras, B. & Waldahl, R.H. (2009). *Idrettsdemokratiet*. Oslo: Akilles Forlag.
- Fasting, K. (2000). Homofobi, kvinner og eliteidrett. I: Anne-Mette Vibe (Red.), *Homofili, seksualitet og idrett*. Oslo: Norges idrettshøgskole
- Fasting, K., Sisjord, M.K. & Sand, T.S. (2017). Norwegian Elite-Level Coaches: Who Are They? *Scandinavian sport studies forum*, 8, 29-47.
- Fasting, K., Sand, T.S., Sisjord, M.K., Thoresen, T. & Broch, T.B. (2008). *Likestilling og mangfold i norsk idrett: -bedre med flere på banen!* (Rapport (Likestillings- og diskrimineringsombudet: trykt utg.) 2008). Oslo: Likestillings- og diskrimineringsombudet.
- Fladmoe, A., Sivesind, K.H. & Arnesen, D. (2018). *Oppdaterte tall om frivillig innsats i Norge, 1998-2017*. (Rapport (Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor: online utg.) 2018:2). Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. Hentet 10. mai 2019 fra <https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/2557786/Oppdaterte%2btall%2bom%2bfrivillig%2binnsats.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fossheim, H.J. (2015). *Samtykke*. Hentet 12.januar 2019 fra <https://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Personvern-og-ansvar-for-den-enkelte/Samtykke/>
- Frivillighet Norge. (2015). *Frivillighetsbarometeret 2015*. Hentet 12. mai 2019 fra [https://sorum.frivilligsentral.no/media/37213/frivillighetsbarometeret2015\\_oppdatert.pdf](https://sorum.frivilligsentral.no/media/37213/frivillighetsbarometeret2015_oppdatert.pdf)
- Goksøyr, M. (2008). *Historien om norsk idrett*. Oslo: Abstrakt forlag.

- Graham, C., Hoye, R. & Auld, C. (2006). *Working with volunteers in sport. Theory and practice*. New York: Routledge.
- Greenhill, J., Auld, C., Cuskelly, G. & Hooper, S. (2009). The impact of organisational factors on career pathways for female coaches. *Sport Management Review*, 12, 229-240.
- Grønmo, S. (1982). Forholdet mellom kvalitative og kvantitative metoder i samfunnsforskningen. I: H. Holder & R. Kalleberg (Red.), *Kvalitative metoder i samfunnsforskning* (s. 94-123). Oslo: Universitetsforlaget.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Gulbrandsen, T. (2009). *I sentrum for kryssende forventninger*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning
- Hansen, M. N. (1997). Sosiale nettverk, rekrutteringskanaler og lønn i det norske arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 38, 171-195.
- Hanstad, D. V. (2012). *Ski-VM 2011. Planlegging og gjennomføring*. Oslo: Akilles.
- Halvorsen, K. (2008). Å forske på samfunnet. En innføring i samfunnsvitenskapelig metode (5.utg.). Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.
- Heum, P., Nesheim, T., Nordhaug, O. & Salvanes, K. G. (2006). *Arbeidsliv i omstilling*. Bergen: Fagbokforlaget
- Holter, H. & Kalleberg, R. (2007). *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hovden, J. (1999). Is it worth the price? Women's involvement in leadership and coaching in sports organizations in Norway. *Women in Sport & Physical Activity Journal*, 8(1), 23-45.
- Hovden, J. (2000). *Makt, motstand og ambivalens. Betydninger av kjønn i idretten*. Doktorgradsavhandling ved Universitetet i Tromsø, Tromsø.

- Hun er alt idretten ønsker seg. (2018). *Aftenposten*. Hentet 20.mai 2019 fra <https://www.aftenposten.no/sport/i/op9AgK/Hun-er-alt-idretten-onsker-seg--Jeg-tenkte-at-det-er-na-eller-kanskje-aldri>
- Johannesen, A., Tuft, P.A., & Kristoffersen, L. (2005). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (3.utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Järvinen, M. (2007). Pierre Bourdieu. I: H. Andersen & L. B. Kaspersen (Red.), *Klassisk og moderne samfundsteori* (4.utg, s. 345-367). København: Hans Reitzels Forlag.
- Kindt, M. T., & Hegna, K. (2017). Innvandrerdrev på Oslos østkant – Aspirasjoner om høyere utdanning blant yrkesfagelever og elitestudenter med innvandrerbakgrunn i Oslo. I: J. Ljunggren (Red.), *Oslo – Ulikhetenes by*. Oslo: Cappelen Damm.
- Kuvaas, B (2009): A test of hypothesis derived from self-determination theory among public sector employees. *Employee Relations*, 31:1.
- Lesjø, J. H. (2008). Idrettssosiologi. Sportens ekspansjon i det moderne samfunn. Oslo: Abstrakt forlag AS
- Lorentzen, H. (2013). *Utdanning og kompetanse i idretten*. (Rapport (Institutt for samfunnsforskning: trykt utg.) 2013). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Laake, P., Olsen, B. R. & Benestad, H. B. (2008). *Forskning i medisin og biofag*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Meld.St. 26 (2011-2012). *Den norske idrettsmodellen*. Oslo: Kulturdepartementet. Hentet 09.november 2018 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-26-20112012/id684356/>
- Myklebø, S. (2007). Innvandrere på arbeidsmarkedet. *Arbeid og velferd*, 2007:4, 41-46.
- Nerdrum, P. (1998). Mellom sannhet og velferd. Etske dilemmaer i forskning belyst ved et eksempel. Notat – Høgskolen i Oslo og Akershus.



- Oslo kommune. (u.å). *Boligpriser*. Hentet 11.mars 2019 fra <https://www.oslo.kommune.no/politikk-og-administrasjon/statistikk/boliger-byggevirksomhet-arbeids-og-naringsliv/boligpriser/#gref>
- OsloSpeilet*. (2014). *OsloSpeilet* (Rapport (Oslo Kommune: online utg.) 2014:2). Oslo: Oslo Kommune. Hentet 24.februar 2019 fra <https://www.oslo.kommune.no/politikk-og-administrasjon/statistikk/statistiske-publikasjoner/oslospeilet/#gref>
- Ould-Saada, A.B. (2015). Slik er klasseskillet i norsk idrett. VG. Hentet 23.mars 2019 fra <https://www.vg.no/sport/i/w1EAA/slik-er-klasseskillet-i-norsk-idrett>
- Petroni, A. & Colacino, P. (2008). Motivation strategies for knowledge workers: Evidence and challenges. *Journal of Technology Management and Innovation*, 3(3), 21-31.
- Rafoss, K. (2010). *Fysisk aktivitet; Omfang, tilrettelegging og sosial ulikhet* (Rapport (Høgskolen i Finnmark: online utg.) 2010:10). Hentet 24.mars 2019 fra <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/6214/Rapport%202010-10.Brage.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ringdal, K. (2001). Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schreiner, R., & Thiel, A. (2011). Die Rekrutierung von Trainern im deutschen Spitzensport. The recruitment of coaches in German high-performance sports. *Sport and Gesellschaft – Sport and Society* 8(1), 28-53.
- Sisjord, M. K., Fasting, K. & Sand, T. S. (2019). Gendered pathway to elite coaching in Norway. I review prosess.
- Skirstad, B. (2002). Norske idrettslag: Oversikt og utfordringer. I: Ø. Seippel (Red.), *Idrettens bevegelser. Sosiologiske studier av idrett i et moderne samfunn* (s. 229-254). Oslo: Novus Forlag.

- Skog, O. J. (2013). Å forklare sosiale fenomener. En regresjonsbasert tilnærming (2.utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Solerød, H. & Tønnesen, M. (2018). *Demografi*. Hentet 03.mars 2019 fra: <https://snl.no/demografi>
- Statistisk sentralbyrå. (2016). *Kultur*. Hentet 11. mai 2019 fra <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/faktaside/kultur>
- Statistisk sentralbyrå. (2017). *Idrett og friluftsliv, levekårsundersøkelsen*. Hentet 11. mai 2019 fra <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/statistikker/fritid>
- Statistisk sentralbyrå. (2018). *Befolkningens utdanningsnivå*. Hentet 10. mai 2019 fra <https://www.ssb.no/utniv/>
- Statistisk sentralbyrå. (2019). *Kvadratmeterpriser for eneboliger*. Hentet 11. mars 2019 fra <https://www.ssb.no/priser-og-prisindekser/statistikker/kvadenebol>
- Steen-Johnsen, K. (2011). Særforbund i en brytningstid – mellom byråkrati, kommersialisme og frivillighet. I: D. V. Hanstad (Red.), *Norsk idrett – indre spenning og ytre press*. Oslo: Akilles.
- St.meld. nr 14 (1999-2000). *Idrettslivet i endring: Om statens forhold til idrett og fysisk aktivitet*. Oslo: Kulturdepartementet
- Tampoe, M. (1993). Knowledge workers: the new management challenge. *Professional Manager, November*, 12-13.
- Ungdom og idrett i Norge. (2017). *Ungdom og idrett i Norge*. (Rapport (Ungdatasenter ved NOVA og Norges idrettshøgskole: online utg.) 2017). Oslo: Velferdsforskningsinstituttet NOVA. Hentet 09. mai 2015 fra <http://www.ungdata.no/Nyheter/Ungdom-og-idrett-i-Norge>
- Vaage, O. F. (2004). Trening, mosjon og friluftsliv : Resultater fra Levekårsundersøkelsen 2001 og Tidsbruksundersøkelsen 2000. Oslo: Statistisk Sentralbyrå.

- Wacquant, L. (1998). Pierre Bourdieu. I: R. Stones (Red.), *Key Sociological Thinkers* (s. 215-228). New York: NYU Press.
- Wiborg, Ø. (2006). Suksess i arbeidsmarkedet blant høyt utdannede innvandrere. Betydningen av jobbkompetanse, sosiale nettverk og diskriminering for inntekt. *Sosiologisk tidsskrift*, vol. 14, 276-297.  
Hentet 10. mai 2019 fra  
<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/12905/1/wiborg2006sosiologisktidsskriftA5.pdf>
- Wilken, L. (2008). *Pierre Bourdieu* (oversatt av V. F. Andreassen). Trondheim: Tapir Akademiske Forlag
- Wollebæk, D. & Sivesind, K. H. (2010). *Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009* (Rapport (Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor: trykt utg.) 2010). Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Aakvaag, G. C. (2008). Pierre Bourdieu: En konfliktteoretisk syntese. I: G. C. Aakvaag (Red.), *Moderne sosiologisk teori* (1.utg. s. 148-171). Oslo: Abstrakt forlag.
- Årsrapport 2017. (2017). *Årsrapport 2017*. (Rapport (Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité: online utg.) 2017). Oslo: Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité. Hentet 07.november 2018 fra <https://www.idrettsforbundet.no/om-nif/arsrapporter/>

## Tabelloversikt

Tabell 1: Fordeling av alder

Tabell 2: Fordeling på sivilstand

Tabell 3: Fordeling av type bolig

Tabell 4: Fordeling av høyeste avsluttede formelle utdanning

Tabell 5: Fordeling av foreldres høyeste avsluttede formelle utdanning

Tabell 6: Fordeling av høyeste idrettslig konkurransenivå

Tabell 7: Utvikling av frivillig engasjement

Tabell 8: Fordeling av hvordan man fikk jobben

Tabell 9: Antall forbund fordelt på størrelse og kjønn

Tabell 10: Høyeste formelle utdanning etter størrelse på forbund

Tabell 11: Gjennomført utdanning/kurs i regi av idretten etter størrelse på forbund

Tabell 12: Utvikling av frivillig engasjement etter størrelse på forbund

Tabell 13: Idrettslig konkurransenivå etter størrelse på forbund

Tabell 14: Tidligere jobbet i idretten etter størrelse på forbund

Tabell 15: Utfordrende uten arbeidserfaring fra idretten etter størrelse på forbund

Tabell 16: Hvordan man fikk jobben etter størrelse på forbund

## Forkortelser

NIF	Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité
NIH	Norges idrettshøgskole
NSD	Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste
SSB	Statistisk sentralbyrå
VG	Verdens Gang

# Vedlegg

Vedlegg 1: Spørreundersøkelsen

Vedlegg 2: Godkjenning fra NSD

Vedlegg 3: Informasjonsskriv

# Vedlegg 1: Spørreundersøkelsen

## DEL 1: DEMOGRAFI

### *1. Kjønn*

- Kvinne
- Mann
- Annet

### *2. Alder*

- Under 21 år
- 21-25 år
- 26-30 år
- 31-35 år
- 36-40 år
- 41-45 år
- 46-50 år
- 51-55 år
- 56-60 år
- 61-65 år
- 66-70 år
- 71 eller mer

### *3. Sivilstand*

- I et forhold
- Singel
- Gift
- Registrert partnerskap
- Enke/enkemann
- Skilt
- Separert

#### **4. Barn**

- Ja
- Nei

#### **5. Seksualitet**

- Heterofil
- Homofil
- Bifil
- Annet

#### **6. Er du født i Norge?**

- Ja
- Nei

**Dersom du har svart «ja» på spørsmål 6 skal du gå direkte til spørsmål 10.**

**Dersom du har svart «nei» på spørsmål 6 skal du også svare på spørsmål 7 til 9.**

#### **7. Hvor er du født?**

- Norden (Danmark, Sverige, Finland eller Island)
- Europeiske land utenom Norden
- Asia
- Afrika
- Nord-Amerika
- Mellom- og Sør-Amerika
- Oseania

#### **8. Hvor mange år har du bodd i Norge?**

- Spesifiser \_\_\_\_\_ antall år



**9. Kom du til Norge gjennom idretten?**

- Nei
- Ja, for å jobbe
- Ja, som utøver
- Ja, av andre årsaker, spesifiser:

**10. Er noen av dine foreldre født utenfor Norge?**

- Nei, ingen
- Ja, en av mine foreldre
- Ja, begge mine foreldre

**Dersom du har svart «nei» på spørsmål 10 skal du gå direkte til spørsmål 13.**

**Dersom du har svart «ja, en av mine foreldre» på spørsmål 10 skal du svare på spørsmål 11 før du går til spørsmål 13.**

**Dersom du har svart «ja, begge mine foreldre» på spørsmål 10 skal du svare på spørsmål 12 før du går til spørsmål 13.**

**11. Hvor er din ikke norsk-fødte forelder fra?**

- Norden (Danmark, Sverige, Finland eller Island)
- Europeiske land utenom Norden
- Asia
- Afrika
- Nord-Amerika
- Mellom- og Sør-Amerika
- Oseania

## ***12. Hvor er dine foreldre fra?***

- Forelder 1:
  - Norden (Danmark, Sverige, Finland eller Island)
  - Europeiske land utenom Norden
  - Asia
  - Afrika
  - Nord-Amerika
  - Mellom- og Sør-Amerika
  - Oseania
- Forelder 2:
  - Norden (Danmark, Sverige, Finland eller Island)
  - Europeiske land utenom Norden
  - Asia
  - Afrika
  - Nord-Amerika
  - Mellom- og Sør-Amerika
  - Oseania

## ***13. Nåværende bosted***

- Østlandet (Oslo, Akershus, Østfold, Vestfold, Buskerud, Telemark, Oppland eller Hedmark)
- Resten av Norge

**Dersom du har svart «Østlandet» på spørsmål 13 skal du svare på spørsmål 14**  
**Dersom du har svart «Resten av Norge» på spørsmål 13 skal du gå direkte til spørsmål 16**

**14. Hvor på Østlandet?**

- Oslo
- Akershus
- Østfold
- Vestfold
- Buskerud
- Telemark
- Oppland
- Hedmark

**Dersom du har svart «Oslo» på spørsmål 14 skal du svare på spørsmål 15**

**Dersom du *IKKE* har svart «Oslo» på spørsmål 14 skal du gå direkte til spørsmål 16**

**15. Hvor i Oslo?**

- Sentrum
- Gamle Oslo
- Grünerløkka
- Sagene
- St. Hanshaugen
- Frogner
- Ullern
- Vestre Aker
- Nordre Aker
- Bjerke
- Grorud
- Stovner
- Alna
- Østensjø
- Nordstrand
- Søndre Nordstrand

**16. Har en eller begge av dine foreldre jobbet i idretten?**

- Ja, en
- Ja, begge
- Nei

**17. Har en eller begge av dine foreldre vært frivillige/hatt frivillige verv i idretten?**

- Ja, en
- Ja, begge
- Nei

**18. Har en eller begge av dine foreldre drevet med idrett på elitenivå?**

- Ja, en
- Ja, begge
- Nei

**19. Har en eller begge av dine foreldre formell utdanning (høgskole-/universitetsgrad)**

- Ja, en
- Ja, begge
- Nei

## **DEL 2: IDRETTLIG BAKGRUNN**

**20. Har du selv drevet med konkurranseidrett?**

- Ja
- Nei

**Dersom du har svart «ja» på spørsmål 20 skal du også svare på spørsmål 21 til 23**

**Dersom du har svart «nei» på spørsmål 20 skal du gå direkte til spørsmål 24**

**21. Hva er det høyeste nivået du har konkurrert på?**

- Internasjonalt konkurransenivå
- Nasjonalt konkurransenivå
- Lokalt/regionalt konkurransenivå

**22. Innenfor hvilken idrettsgren drev du konkurranseidrett? (Hvis du har drevet konkurranse innenfor flere idrettsgrener, angi den som du anser som din hovedidrett)**

- Spesifiser idrett:

**23. Konkurrerer du på samme nivå innenfor denne idretten i dag?**

- Ja
- Nei

**DEL 3: UTDANNING**

**24. Hva er din høyeste avsluttede formelle utdanning?**

- Grunnskole
- Yrkesskole/videregående skole med yrkesfaglig utdanning
- Gymnas/videregående skole – allmennfag, handel og kontor, idrettsfag, og lignende
- Høgskole/universitet – årsstudier
- Høgskole/universitet – Bachelor
- Høgskole/universitet – Master
- Forskerutdanning

**Dersom du har krysset av for en form for «Høgskole/universitet» eller «Forskerutdanning» på spørsmål 24 skal du også svare på spørsmål 25 og 26. Dersom du IKKE har krysset av for en forme for «Høgskole/universitet» eller «Forskerutdanning på spørsmål 24 skal du gå direkte til spørsmål 27.**

**25. Type utdanning**

- Idrettsutdanning
- Annen utdanning, spesifiser:

**26. Synes du at den formelle utdannelsen din er relevant for jobben du har nå?**

- Ja
- Nei

**27. Har du tatt utdanning i regi av NIF/idretten (Eks. Utdanning for yngre ledere i idretten, trenerutdanning, og lignende)**

- Nei
- Ja, spesifiser:

**DEL 4: FRIVILLIGHET**

**28. Har du noen gang hatt et frivillig verv i idretten?**

- Ja
- Nei

**Dersom du har svart «ja» på spørsmål 28 skal du også svare på spørsmål 29 til 31.**

**Dersom du har svart «nei» på spørsmål 28 skal du gå direkte til spørsmål 32.**

**29. Hadde du et frivillig verv i idretten når du ble ansatt i stillingen du har nå?**

- Ja
- Nei

**30. Er du fortsatt aktiv som frivillig i idretten?**

- Ja
- Nei

**31. Hva slags verv har du hatt/har du nå?**

- Spesifiser:

## **DEL 5: TIDLIGERE ARBEIDSERFARING**

**32. Har du tidligere jobbet i idretten – før jobben du har nå?**

- Ja
- Nei, spesifiser:

**Dersom du har svart «Ja» på spørsmål 32 skal du også svare på spørsmål 33 før du går til spørsmål 35.**

**Dersom du har svart «Nei, spesifiser:» på spørsmål 32 skal du også svare på spørsmål 34 før du går til spørsmål 35.**

**33. Hva slags type stilling har du tidligere hatt innen idretten?**

- Trenerstilling
- Administrativ stilling
- Annet, spesifiser

**34. Har det vært en utfordring i jobben din å ikke ha tidligere arbeidserfaring fra idretten?**

- Spesifiser:

## DEL 6: ANSETTELSESPROSESSEN

### **35. Hvordan fikk du din nåværende jobb?**

- Jeg søkte på en utlyst jobb
- Jeg ble bedt om å søke
- Jeg ble spurt/bedt om å ta jobben
- Annet, spesifiser:

### **36. Var lønn motivasjon for å søke på jobben?**

- Ja
- Nei, spesifiser:

### **37. Hva ville du lagt vekt på dersom du skulle ansette en Generalsekretær?**

## DEL 7: NÅVÆRENDE ARBEIDSSITUASJON

### **38. Hvilken stilling har du?**

- Generalsekretær
- Annen tittel – men samme funksjon, spesifiser:

### **39. Hva er dine tre viktigste arbeidsoppgaver/områder?**

1.

---

2.

---

3.

---



**40. *Hvor mange år har du hatt denne jobben?***

- Spesifiser:

**41. *Hvilket forbund jobber du i?***

- Spesifiser:

## Vedlegg 2: Godkjenning fra NSD

### NSD Personvern

03.01.2019 09:03

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 254465 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt:

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 03.01.2019 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

#### MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringen gjennomføres.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om seksuell orientering og alminnelige personopplysninger frem til 01.06.2019.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a), jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

Det vil i tillegg fremkomme enkelte opplysninger om tredjepersoner i spørreskjemaet, slik som verdensdel foreldrene er i fra og hvorvidt de har vært aktive i idretten. Opplysningene vil være av lite omfang, og behandlingen er nødvendig for å oppnå prosjektets vitenskapelige formål. Det registreres ingen sensitive opplysninger om tredjepersoner. Vi vurderer med dette at samfunnets interesse i at behandlingen finner sted klart overstiger ulempen for den enkelte.

Lovlig grunnlag for behandlingen av opplysninger om tredjepersoner vil være allmenn interesse, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav e, jf. art. 6 nr. 3, jf. personopplysningsloven § 8.

#### PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

For tredjepersoner vurderer vi at det kan unntas fra retten til informasjon jf. personvernforordningen 14 nr. 5 bokstav b, ettersom det vil kreve en uforholdsmessig stor innsats sett opp mot nytten de registrerte vil ha av å informeres. Det bemerkes at tredjepersonene fortsatt har øvrige rettigheter, det vil si rett til innsyn (art. 15) retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19) og protest (art. 21). Rettighetene etter art. 15–21 gjelder så lenge den registrerte er mulig å identifisere i datamaterialet.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

SurveyXact er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre seg med behandlingsansvarlig institusjon.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Kajsa Amundsen

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

## **Vedlegg 3: Informasjonsskriv**

### **Vil du delta i forskningsprosjektet**

#### ***”En kartleggingsstudie av generalsekretærer i norske særforbund”?***

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge demografisk bakgrunn og kvalifikasjoner hos generalsekretærer i norske særforbund. Dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Dette er et masterprosjekt som skal gjennomføres på Norges idrettshøgskole ved Seksjon for Kultur og Samfunn. Formålet med dette prosjektet er å kartlegge karakteristika ved generalsekretærer i norske særforbund. Det vil si de særforbundene som er underlagt Norges Idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité. Jeg ønsker finne ut hvilke kvalifikasjoner og hvilken bakgrunn generalsekretærene har. Gjennom å se på denne kartleggingen kan man bli mer bevisst på hvem som blir rekruttert til denne type stilling, samt hvordan rekrutteringen foregår.

Problemstillinger jeg skal analysere:

- 1) Hvilke demografiske bakgrunner har generalsekretærer som er ansatt i særforbund underlagt NIF?
- 2) Hvilke kvalifikasjoner har generalsekretærer som er ansatt i særforbund underlagt NIF, og hvilken variasjon ser man i kapital hos disse?

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Norges idrettshøgskole

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Utvalget mitt er alle generalsekretærer i norske særforbund – derfor er det sendt ut spørreskjema til alle generalsekretærer underlagt NIF.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du fyller ut et spørreskjema. Det vil ta deg ca. 10 minutter. Spørreskjemaet inneholder spørsmål om demografisk bakgrunn, idrettslig bakgrunn, utdanning, frivillighet, tidligere arbeidserfaring, ansettelsesprosess og nåværende arbeidssituasjon.

## **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

## **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Tilgang: Det er kun jeg, student, som skriver masteroppgaven og veileder som skal ha tilgang til disse opplysningene, samt databehandler. Databehandler i dette prosjektet er SurveyXact – her har NIH en avtale.
- Personopplysninger innhentet i dette prosjektet skal sikres etter NIHs retningslinjer for behandling av persondata i forskningsprosjekter som gjennomføres av studenter.

Deltakere i prosjektet vil ikke kunne gjenkjennes i eventuell publisering.

## **Særskilte kategorier**

Denne undersøkelsen kommer til å inneholde spørsmål som omhandler seksuell orientering

## **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes etter planen 01.juni 2019. Etter prosjektslutt er det planlagt at opplysninger og data blir slettet eller anonymisert.

## **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

## **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges idrettshøgskole har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Norges idrettshøgskole ved prosjektansvarlig, Olav Skrudland tlf. 97897239 – [olavskrudland@gmail.com](mailto:olavskrudland@gmail.com)
- Norges Idrettshøgskole ved veileder, Mari Kristin Sisjord tlf. 90084739 – [m.k.sisjord@nih.no](mailto:m.k.sisjord@nih.no)
- Vårt personvernombud: [personvernombud@nih.no](mailto:personvernombud@nih.no)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personvernombudet@nsd.no](mailto:personvernombudet@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen,

Olav Skrudland  
Prosjektansvarlig