



# Bachelorgradsoppgave

Motivasjon og frivillig arbeid

Motivation and volunteerwork

Drivkraften bak frivillighet

The driving forces behind volunteerwork

Anna Helena Eidsvig

ØKO 390

Bachelorgradsoppgave i Økonomi og administrasjon

Steinkjer

Høgskolen i Nord-Trøndelag - 2014





**SAMTYKKJE TIL HØGSKOLEN SIN BRUK AV KANDIDAT-,  
BACHELOR- OG MASTEROPPGÅVER**

Forfatter(ar) Anna Helena Eidsvåg

Norsk tittel: Motivasjon og frivillig arbeid  
Drivkraften bak frivillighet

Engelsk tittel: Motivation and volunteerwork  
The driving forces behind volunteerwork

Studieprogram: \_\_\_\_\_

Emnekode og navn: \_\_\_\_\_

Vi/eg samtykker i at oppgåva kan bli publisert på internett i fulltekst i Brage, HiNT sitt åpne arkiv

Vår/mi oppgåve inneheld tagnadsbelagt informasjon og må derfor ikkje bli gjort tilgjengeleg for andre

Kan frigjeras frå: \_\_\_\_\_

Dato: 15.05.14

Anna Helena Eidsvåg  
underskrift

\_\_\_\_\_  
underskrift

\_\_\_\_\_  
underskrift

\_\_\_\_\_  
underskrift

**Førord**

Det har vært svært spennende og lærerikt å jobbe med denne oppgaven. Prosessen fra en idee til et endelig resultat har vist seg å være både krevende og utfordrende, men et innblikk i hvordan man bedriver forskningsarbeid er en god lærdom å ha med seg videre.

Spesielt lærerikt var den kvalitative delen av oppgaven, både arbeidet med og gjennomføringen av intervjuene har gitt en praktisk læring jeg ikke skulle vært foruten. Så en ekstra takk til alle respondentene som deltok er på sin plass.

Videre vil jeg rette en takk til veilederen min Kjell Åge Gotvassli, for gode faglige samtaler og tips på veien.

Og en spesielt stor takk til min samboer Brede V. Jensen, for god støtte, tålmodighet, korreksjonslesning og gode innspill.

Anna Helena Eidsvig

Trondheim, 2014

---

## Innholdsfortegnelse

<b>FORORD .....</b>	<b>II</b>
<b>INNHOLDSFORTEGNELSE .....</b>	<b>III</b>
<b>SAMMENDRAG.....</b>	<b>V</b>
<b>INNLEDNING .....</b>	<b>1</b>
1.1 VALG AV ORGANISASJON OG TEMA .....	1
1.2 AVGRENSNING .....	2
1.3 ERFARINGER .....	2
1.4 PROBLEMSTILLING .....	2
1.5 LITTERATUR OG KILDER .....	2
1.6 OPPGAVEN VIDERE.....	3
<b>PRESENTASJON AV TEMA OG ORGANISASJON.....</b>	<b>4</b>
2.1 FRIVILLIGHET.....	4
2.2. FRIVILLIG VERV I STUDENTERSTADEN TRONDHEIM .....	4
2.3 FRIVILLIGHET – EN FORUTSETNING FOR NORSK IDRETT .....	5
2.4 NTNUI .....	5
<b>TEORETISK FORANKRING .....</b>	<b>7</b>
3.1 MOTIVASJON.....	7
3.1.1 Kognitive teorier.....	8
3.1.2 Forventningsteori .....	8
3.1.3 Indre motivasjon.....	8
3.1.4. Ytre motivasjon.....	8
3.2 FRIVILLIGES MOTIVASJON TIL Å BIDRA.....	9
3.2.1 Verdier (values).....	9
3.2.2 Sosiale forventninger (social).....	9
3.2.3 Læring (understanding).....	9
3.2.4 Arbeidsmarked/karriereutbytte (career).....	9
3.2.5 Status og innflytelse (protective) .....	10
3.2.6 Selvfølelse og selvtillit (enhancement).....	10
3.2.7 Tid.....	10
<b>METODE.....</b>	<b>11</b>
4.1 PRESISERING AV PROBLEMSTILLING.....	11
4.2 UNDERSØKELSESDSIGN .....	12
Eksplorativt design.....	12
4.2.1 Valg av design .....	12

---

4.3 VALG AV METODE .....	12
4.3.1 Intervju som metode .....	13
4.4 INFORMASJON- OG DATAINNHEITNING .....	14
4.4.1 Forberedelser .....	14
4.4.2 Utvalg .....	14
4.4.3 Gjennomføring .....	15
4.4.2 Datainnsamling .....	15
4.5 MULIGE FEIL I DATAINNHEITNING .....	15
4.6 GYLDIGHETSOMRÅDE .....	16
<b>EMPIRI.....</b>	<b>17</b>
5.1 MOTIVASJON .....	17
5.1.1 Studentfrivillighet .....	17
5.1.2 NTNUI .....	18
5.2 FUNN AV MOTIVASJONSFAKTORER .....	18
5.2.1 Verdier .....	18
5.2.2 Sosiale forventninger .....	19
5.2.3 Læring .....	21
5.2.4 Arbeidsmarked/karriereutbytte .....	21
5.2.5 Status og innflytelse .....	22
5.2.6 Selvfølelse og selvtillit .....	22
5.2.7 Tid .....	23
5.3 LIKHETER OG ULIKHETER MELLOM INTERVJUENE .....	24
5.3.3 Institusjonstilørighet .....	25
5.4 OBSERVASJONER UNDER INTERVJUENE .....	25
<b>DRØFTNING OG KONKLUSJON .....</b>	<b>27</b>
<b>KILDER.....</b>	<b>29</b>
<b>VEDLEGG .....</b>	<b>31</b>
VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE .....	31
VEDLEGG 2: INTERVJU .....	32
VEDLEGG 3: INFORMASJON OG SAMTYKKESKJEMA .....	34

## **Sammendrag**

Bacheloroppgaven er en del av studieprogrammet i økonomi og administrasjon ved Høyskolen i Nord-Trøndelag. Oppgaven har et omfang på 15 studiepoeng.

Temaet for denne studien er motivasjon for frivillig arbeid. Jeg vil se nærmere på hva som motiverer studenter i Trondheim til å påta seg frivillige verv som i mange tilfeller påvirker både skole og fritid. Særlig vil jeg se på studenters frivillige arbeid i studentidrettsorganisasjonen NTNUI, hvor jeg har fått 19 studenter til å svare på spørsmål om sin motivasjon og sine tanker rundt frivillighet i studietiden. Jeg benytter relevant teori og forskning til å se nærmere på hvilke tanker som er gjort rundt motivasjon i frivillig arbeid, for så å se om dette samsvarer med diverse empiriske datapunkt. Det blir i den sammenheng både benyttet kvalitative og kvantitative resultater, egne og andres.

Antall ord: 9.835

## **Innledning**

*“Hvorfor har du et frivillig verv i NTNUI?”*

*“Fordi jeg ønsker å lære og oppleve noe annet enn å sitte i kassen på Bunnpris ved siden av studiene”*

*(Utdrag fra et av intervjuene)*

Studielånet har ikke fulgt prisveksten. Studentene får ikke dekket 12 måneder av lånekassen. Media skriver at boligmarkedet, leiemarkedet og jobbmarkedet har blitt markant dårligere for studentene de siste årene. Til tross for dette er studentfrivilligheten i Trondheim studentby forblitt nærmest uendret. Studentene flokker til kassererverv, lederverv, styremedlemsverv, servitørverv, kokkeverv og nesten hva det skal være som om det er stillinger med fallskjerm og AFP ordning. Når utvekslingsstudenter kommer til byen er det derfor et sjokk for mange når de finner ut at alle disse vervene er ulønnet, og at de ikke alltid har allverdens av frynsegoder å skilte med heller. Hvorfor er det slik? Hva er det som får studenter til å bruke av en ellers svært så verdifull fritid? Skal vi tro litteraturen er det mange mulige svar, det gjelder kun å finne riktig knagg å henge dem på. I denne oppgaven skal jeg i tillegg til disse knaggene se om det faktisk er noe å henge der, eller nærmere sagt, om det gir noe mening å ha knagger i det hele tatt. Finnes det presise korrelasjoner mellom det teorien forutsier og det som er realiteten blant oppfatningen til studentene? Håper du er motivert til å finne ut av det.

### ***1.1 Valg av organisasjon og tema***

NTNUI er en av de store studentorganisasjonene i Trondheim, og det er denne organisasjonen jeg har valgt å benytte som utgangspunkt for oppgaven. I 1910 ble foreningen stiftet og den har i dag vokst til å bli Norges største idrettsforening, og drives i hovedsak av frivillige studenter. Ved å satse på et bredt tilbud av ulike idrettsgrener og aktiviteter, er de en viktig arena for mange av byens studenter.

Ettersom stadig flere studenter tar til ordet for økt studiestøtte på grunnlag av prisvekst i blant annet boligmarkedet, er det interessant at mange velger å ta frivillige verv istedet for å ha deltidsjobb. Mange av vervene i NTNUI er ikke bare tidkrevende, men også svært ettertraktede. Norges største idrettsforening drevet av ulønnet personell i 100 år er grunn til ettertanke. Foreningen opererer ikke med bindende kontrakter eller belønninger av økonomisk



verdi, men årlig legger foreningens medlemmer ned utallige dugnadstimer for å få organisasjonen til å gå rundt. Frivilligheten starter på individuelt plan og ender opp i det kollektivet. Hva driver trondheimsstudentene? Er det noe eget, eller kan forklaringen finnes i motivasjonsteoriene?

### ***1.2 Avgrensning***

Med utgangspunkt i generell motivasjonsteori skal jeg i denne oppgaven se nærmere på studenters motivasjon for frivillig arbeid. Videre vil oppgaven avgrenses direkte av problemstillingen, og implisitt av at måledataene kun omfatter motivasjon i NTNUI.

### ***1.3 Erfaringer***

I perioden 2011 til 2013 satt jeg i verv i NTNUI. Jeg satt også til slutt i verv som måtte presenteres og godkjennes av generalforsamlingen til NTNUI. Gjennom mitt arbeid har jeg både fått sett og opplevd hvor variert og kompleks motivasjonsdrivkraften er i slikt frivillig arbeid.

### ***1.4 Problemstilling***

Oppgavens problemstilling har grunnfeste i det som ønskes å komme frem til gjennom dette studiet, og på bakgrunn av dette er den formulert slik

*“Hva er drivkraften bak engasjementet for deltakelse for frivillig arbeid i NTNUI, og hva kan forklare forskjeller i motivasjonen blant de frivillige?”*

I tillegg er det formulert ett tilleggsspørsmål som skal bidra til å svare på problemstillingen:

*“Hvilke motivasjonsfaktorer gjør seg gjeldene blant de frivillige deltakerne i organisasjonen?”*

### ***1.5 Litteratur og kilder***

Det er i hovedsak blitt benyttet pensumlitteratur samt tidligere forskning i den teoretiske forankringen av oppgaven. Utgangspunktet for drøftingen er kvalitative og kvantitative data. Masteroppgaven av Julie Kvaal i 2009 fra Universitetet i Oslo er blitt benyttet som et rammeverk for noen av de teoretiske avgjørelsene, og som inspirasjon til egen undersøkelse.

SiT gjennomførte en kvantitativ undersøkelse<sup>1</sup> i 2012 om studentfrivillighet i Trondheim, og ble utarbeidet gjennom et samarbeid mellom SiT, StudentbyEN og Trondheim kommune. Undersøkelsen brukes til å supplere de datainnhentningene som er gjort gjennom intervjuer for denne oppgaven og søker å gi analysedelen en større tyngde. Alle kilder som er benyttet refereres til i teksten for så å gjengis i kildehenvisningen etter gitte retningslinjer.

### ***1.6 Oppgaven videre***

I kapittel 2 presenteres frivillighet og organisasjonen NTNUI. Videre i kapittel 3 skapes et teoretisk fundament ved å presentere relevant motivasjonsteori. Her vil også de ulike motivasjonsfaktorene som det blir lagt vekt på bli presentert. Kapittel 4 er en gjennomgang av metodeteori, design av undersøkelsen og øvrig datainnsamling. I kapittel 5 presenteres empirien og resultatene fra datainnsamlingen. Og den siste delen av oppgaven vil være en oppsummering og konklusjon av det som har kommet fram i oppgaven.

---

<sup>1</sup> Lest på nett, men er ikke lenger tilgjengelig på nett. Har en kopi av undersøkelsen .

## **Presentasjon av tema og organisasjon**

### ***2.1 Frivillighet***

Norge ligger på verdenstoppen når det kommer til frivillighet, da halvparten av den voksne befolkningen deltar i den norske dugnadskulturen. (Meld.St, 2012). Frivillig organisering er samfunnsbyggende, det danner et grunnlag for felleskap mellom mennesker, øker samfunnets sosiale kapital, og er viktig som kulturbærer. Deltakelse i frivillige aktivitet skaper mening, fellesskap og kompetanse. Frivillighet gir derfor både egenverdi for enkeltmennesket, og nytteverdi til samfundet (Meld. St, 2012). Fenomenet er både individbasert og kollektivt på samme tid, ettersom individets frivillige handling forekommer i en kollektiv kontekst. Den frivillige innsatsen strekker seg fra religiøse og politiske instanser, til mer generelle interesseorganisasjoner. Wollebæk og Sivesind (2010) definerer frivillig arbeid som; "arbeid utført (...) for andre enn familie og nære venner, uten at du får vanelig lønn for dette.". De påpeker videre at ved godtgjørelse som indre eller symbolsk betaling, fortsatt anses som ulønnet arbeid. Videre i sin forskning viser de til at innsatsen og frivillig bidrag i nærmiljøet og innen velferd er økende. Studentorganisasjoner faller under kategorien nærmiljø.

### ***2.2. Frivillig verv i studenterstaden Trondheim***

Trondheim er en av Norges største studentbyer med om lag 30.000 studenter (Meland og Hallås, 2012). I 2012 gjennomførte Studentskipnaden i Trondheim (SiT<sup>2</sup>) en undersøkelse som viser at Trondheimsstudentene er på frivillighetstoppen. Halvparten av studentene i byen velger å ta et frivillig verv i løpet av sin studietid i byen (SiT, 2012). Studentmiljøet er på mange måter bygget på frivillighetskulturen, da flere av fritidsarenaene for studentene er drevet av studentene selv. Eksempler på dette er Studentersamfundet, NTNUI, linjeforeninger, Under Dusken og kulturfestivalene UKA og ISFIT. Dette er organisasjoner og foretak med lange tradisjoner som ikke ville eksistert uten frivillige bidrag. Både utdanningsinstitusjonene, kommunen og kulturarenaen har en felles oppfatning av at studentene gir merverdi for byen, og er flinke til tilrettelegge for frivillige verv. Studenten er en del av Trondheims bybilde.

---

<sup>2</sup> Omtaler de som SiT videre i denne oppgaven.

### ***2.3 Frivillighet – en forutsetning for norsk idrett***

Idrett er en viktig del av den norske kulturen, og fysisk aktivitet og mosjon er en av de vanligste fritidsaktivitetene blant befolkningen. De fleste nordmenn har i perioder eller store deler av livet sitt vært del av idrettsnorge. Deltakelse i idrett og fysisk aktivitet gir glede, mestring, sosialt samhold og nettverk. Forskning viser tydelig at det øker sjansen for bedret helse og et rammeverk for et godt oppvekstmiljø (Meld.St, 2012).

Frivillighet er en forutsetning for den norske idrettsmodellen. Det gjennomsnittlige norske idrettslaget er nesten utelukkende drevet av frivillig, ubetalt innsats (Meld.St, 2012). I idrettslagene handler den frivillige deltakelsen om å påta seg en deltakerrolle. En hver rolle er en bidragsyter som er med på å skape et tilbud for felleskapet. Slik kan driften og aktivitetene i norske idrettslag holdes vedlike. Idretten er en sentral arena når det gjelder sosial integrasjon, nettverk, felleskap og tillit blant hele den norske befolkningen (Meld.St, 2012). Og det er derfor viktig å holde denne kulturen ved like, slik at dette kan være en arena også i framtiden.

### ***2.4 NTNUI***

Norges teknisk- naturvitenskapelige universitets idrettsforening (NTNUI) er studentidrettslaget til Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). NTNUI er Norges største og mest allsidige idrettsforening med over 12.000 medlemmer og har mer enn 50 ulike aktivitetstilbud. Med stort fokus på breddeidrett er NTNUI en idrettsforening åpen for alle studentene ved NTNU, uavhengig av aktivitets- og ferdighetsnivå. Er man ikke student ved NTNU har studenter ved andre institusjoner mulighet til å søke om dispensasjon hvis man tilføyer organisasjonen en tiltrengt ressurs (NTNUI, u.å).

Organisasjonen følger en hierarkisk struktur med hvor samtlige verv er demokratisk valgt.

Øverste organ er generalforsamlingen som består av alle betalende medlemmer.

Generalforsamlingen skal igjen stemme inn medlemmer til Hovedstyret (10 enkeltverv), som får fullmakt til å operere på vegne av generalforsamlingen i 6 måneder, samt 6 verv i større grupper i organisasjonen. De rundt 50 gruppene i organisasjonen velger sine representanter internt (3-15 verv pr. gruppe). For å sikre kontinuitet og driftssikkerhet i en struktur med høy turnover har organisasjonen og gruppene statutter som legger grunnlaget for avgjørelser. Da det ikke opereres med bindende kontrakter eller formelle krav til bidrag knyttet til vervene, er

det i stor grad opp til den enkelte hvor mye arbeid som skal legges ned. Unntakene er vervene med større ansvarsområder, som lederverv og økonomiske verv, og arbeidsmengden er ofte proporsjonal med gruppestørrelsen (NTNUI, 2012)

NTNUI samarbeider med Studentsamskipnaden i Trondheim Idrett (SiT) om felles medlemskapsadministrasjon. Innmeldingsavgiften som betales er den samme om man skal melde seg inn i SiT eller NTNUI, og begge parter tar en fastsatt del av avgiften. NTNUI mottar også fremforhandlet årlig støtte fra NTNU og Velferdstinget i Trondheim for å kunne drive organisasjonen.

## **Teoretisk forankring**

Målet for den påfølgende teoriforankringen er å vise til og diskutere relevant teori for analysen som vil komme senere i oppgaven.

### **3.1 Motivasjon**

Ettersom vi beveger oss opp Maslows behovspyramide kan valgene som foretas for å oppnå maksimering av behovene bli stadig mer komplekse, og rasjonalitet er ikke alltid nok til å gjennomføre handlingene som kanskje virker åpenbare ved refleksjon. Til tross for at et individ kan ha en reflektert holdning til hvilke direkte handlinger som kan bidra til selvrealisering er det ikke nødvendigvis tilstrekkelig. Det må ligge en motivasjon bak handlingen for at den skal føres fremover. Ordet “motivasjon” har bakgrunn fra det latinske ordet “movere”, som betyr bevege (Kaufmann og Kaufmann, 2003). Det er enkelt å velge å spise mat, men valget av hvilken mat, som igjen dekker andre behov hva angår helse, livsstil og andre faktorer kan betinge på andre motivasjonsfaktorer. Motivasjonpsykologien ønsker også å forklare andre faktorer som ligger til grunn i denne drivkraften og man trenger en mer omfattende definisjon. Kaufmann og Kaufmann definerer begrepet motivasjon som “*de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder adferd i ulike grader av intensitet i forhold til måloppnåelse*”. Motivasjon sier altså noe om innsatsen vi legger i oppgaven, hvilken hensikt vi har med å gjennomføre oppgaven, og hvor utholdende man er i forhold til utførelsen av oppgaven. Som i mange teorier som omhandler den menneskelige psyke vil man være nødt til å foreta antagelser og forenklinger som gjør det lettere å håndtere sammensatte emner. I forbindelse med motivasjon kan man også i lys av kognitiv motivasjonsteori også se på skillet mellom motivasjonsstadier. Motivasjon til å starte, motivasjon til å opprettholde og motivasjon til å fullføre. Kognitiv motivasjonsteori ønsker å sette det rasjonelle og kalkulerende mennesket i fokus, og betegner motivasjon som et produkt av bevisste valg og reflekterte målsetninger (Kaufmann & Kaufmann 2003). Da må man også ta hensyn til at et reflektert menneske evner å revurdere, analysere og selvkritisk omstrukturere tanker og behov.

Det er vanlig å oppfatte frivillig arbeid som uselviske handlinger uten selvgevinst. Men til tross for at handlingene som foretas i forbindelse med frivillig arbeid kan være altruistiske, behøver ikke motivasjonen bak disse handlingene å være det samme (Cnaan, Handy og Wadsworth, 1996). Grube og Piliavin (2000) påpeker at motivasjonsfaktorer som penger og

økonomisk gevinst settes til side ved valg for frivillig deltakelse. Faktorene blir irrelevante når mennesker først har bestemt deg for å engasjere seg frivillig.

I moderne organisasjonspsykologi er det vanlig å skille mellom fire ulike motivasjonsteorier, disse er behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og jobbkarakteristikamodeller. I denne oppgaven har jeg valgt å ta for meg de kognitive teoriene, da jeg mener disse i størst grad kan være med på å forklare deltakelse i frivillige verv.

### *3.1.1 Kognitive teorier*

Kognitive teorier ser motivasjon som et resultat av individets forventninger om måloppnåelse, belønning og egen ytelse samt evalueringen av kilder til motivasjon (Kaufmann og Kaufmann, 2003). Mennesket er bevisste, rasjonelle, resonnerende og kalkulerende beslutningstakere. Og motivasjon til handling er resultat av helt bevisst valg som individet tar.

### *3.1.2 Forventningsteori*

Mennesker blir motivert til å arbeide når de forventer at de er i stand til å oppnå det de ønsker gjennom sitt arbeid. Forventningen er en bevisst forestilling om hvilke konsekvenser arbeidet man gjør vil få for ønsket om belønning og om hvor mye belønningen betyr for en (Kaufmann og Kaufmann, 2003). Belønning trenger ikke nødvendigvis å være et ytre gode, det kan også være indre belønning som opplevelser eller læring.

### *3.1.3 Indre motivasjon*

Indre motivasjon er drivkraften som ligger i selve arbeidsutførelsen, og har utspring i to grunnleggende behov: behov for kompetanseopplevelsen og behovet for selvbestemmelse (Kaufmann og Kaufmann, 2003). For å oppnå en indre motivasjon, er det viktig at individet føler at den har riktig kompetanse til å løse den gitte oppgaven på best måte, ut i fra egne forutsetninger. Den indre motivasjonen for å delta i frivillige verv kan beskrives utifra interessen og behovet for å lære noe nytt og få nye opplevelser.

### *3.1.4. Ytre motivasjon*

Ytre motivasjon handler om belønning i den tradisjonelle forstanden, slik som bonus, frynsegode osv. Arbeidet og handlingene er et redskap for å oppnå de ønskede belønningene (Kaufmann og Kaufmann, 2003). Motivasjonen for å delta frivillig ligger i hvilken belønning

man kan oppnå, og dette evalueres gjerne før men velger å bidra. Eksempler på dette kan være frynsegoder.

### ***3.2 Frivilliges motivasjon til å bidra***

Tidligere forskning gjort av Clary et al. (1998) for deltakelse i frivillig arbeid dannet grunnlaget for motivindekset Volunteer Functions Inventory (VFI). Dette er en liste over seks "kjernemotivasjoner" som kan ligge til grunn for at enkeltmennesker deltar i frivillig arbeid. Det er viktig å poengtere at disse ikke utelukkende blir benyttet i forskning på frivillig arbeid, og at det kan finnes flere motivasjonsfaktorer som påvirker til deltakelse. Men de danner et godt rammeverk for å studere hvorfor medlemmer i NTNUI bidrar frivillig. Følgende kategorisering av frivilliges motivasjonsfaktorer i seks motivgrupper;

#### *3.2.1 Verdier (values)*

Handlingen ligger i det å gjøre noe for andre, det vil si at hensynet til andre kommer foran egennytte. Motivasjonsfaktoren er altruistisk, man ønsker å bidra til en sak eller andre enn seg selv. Man gir fra sin egen tid til å delta i frivillig arbeid for å uttrykke og handle på grunnlag av verdier, og ønsket om å gjøre noe for andre oppleves som viktig.

#### *3.2.2 Sosiale forventninger (social)*

Her er sosial aksept fra andre relevant for motivasjonen. Opplevelsen av at andre har en forventning til den innsatsen en gjør for å fylle en sosial funksjon. For enkelte kan det å oppnå sosial aksept oppleves som et forventningspress, altså ufrivillig frivillighet, slik som det å delta på dugnad i borettslaget.

#### *3.2.3 Læring (understanding)*

Ønsket om å få anvende og lære bort egen kunnskap og evner, som man ikke får brukt i andre dagligdagse gjøremål. Motivasjonen er også basert på nytt læringsutbytte, spesielt med tanke på mennesker og samfunnet ellers. Man tilegner seg ny kunnskap og metoder gjennom faglig utvikling, utfordringer og selvutvikling som man kan ta med seg videre i yrketslivet, eller møte med andre mennesker.

#### *3.2.4 Arbeidsmarked/karriereutbytte (career)*

Mange velger frivillig engasjement som et verktøy for å kunne vise til erfaringer i forbindelse med eksempelvis CV. Motivasjonen bunner ut at deltakelsen indirekte eller direkte kan føre til nye jobbmuligheter eller virker karrierefremmende.



### *3.2.5 Status og innflytelse (protective)*

Motivasjonen baserer seg på en ønsket statusoppnåelse og innflytelse. Ved deltakelse oppnår man en ønsket status eller innflytelse. Ved frivillig engasjement kan man blant annet få økt status, skape og utvide nettverk og kontakter.

### *3.2.6 Selvfølelse og selvtillit (enhancement)*

Motiveres til å delta for å opprettholde eller øke selvfølelsen og selvtilliten. Selvfølelsen representerer identitetene, og deltakelse i frivillig arbeid sier noe om hvem man er. Selvtilliten bygger på å tro på seg selv og mestre det man ønsker å oppnå. Frivillig aktivitet kan bidra til dette da selvfølelsen øker ved at man hjelper andre, og selvtilliten øker ved å få nye venner og bekjente.

I følge Clary og Snyder (1999) er motivasjonsfaktorene verdier, læring og selvfølelse for mange de viktigste begrunnelsene for deltakelse. Mennesker som deltar kan ha ulik målsetting for deltakelse, også når det kommer til deltakelse i samme frivillige arbeid. Samtidig kan et og samme menneske også ha motstridende motiver; både altruistiske motiv og motiv basert på egoisme. Kvaal (2009) viser i sin oppgave at denne konklusjonen også er trukket i tidligere forskning.

### *3.2.7 Tid*

En annen motivasjonsbakgrunn kan være tid. Denne motivasjonsfaktoren er ikke med i VFI indeksen, men jeg ønsker å nevne det som en mulig motivasjonsfaktor. Deltakerne i NTNUI bidrar med frivillig verv ved siden av studiene. Det kan være de ser på deltakelsen eller aktivitetene i NTNUI som en fritidsaktivitet. Undersøkelsen til SiT (2012) trekker også tid fram som en mulig faktor for motivasjon.

## Metode

Metode er et verktøy man benytter seg av innenfor vitenskapelig problemløsning og undersøkelser. I dette kapitlet presenteres fremgangsmåten som er benyttet for å innhente ny kunnskap som vil belyse problemstillingen. Her presiseres det hva som ønskes kartlagt, samtidig som problemstillingen blir brukt som fundament for videre analyse av motivasjonen til deltakerne i NTNUI. Formålet er å skape en forståelse av et fenomen, i dette tilfellet motivasjon for frivillig deltakelse. Teorien som hovedsakelig blir benyttet i dette kapitlet er hentet fra boken *Metode og dataanalyse av Gripsrud, Olsson og Silkoset (2007)*, andre kilder vil bli presisert der det er aktuelt.

### *4.1 Presisering av problemstilling*

NTNUI er en organisasjon som baserer seg på frivillig deltakelse av sine medlemmer. Uten denne deltakelsen vil ikke organisasjonen kunne overlevd. Som presentert i kapittel 3 er motivasjon og motivasjonsfaktorene med på å påvirke til deltakelse blant studentene i NTNUI. Problemstillingen i dette studiet prøver å finne svar på årsaken til at enkeltpersoner ønsker å engasjere seg i NTNUI.

*“Hva er drivkraften bak engasjementet for deltakelse for frivillig arbeid i NTNUI, og hva kan forklare forskjeller i motivasjonen blant de frivillige.”*

Med bakgrunn i den gitte problemstillingen vil det også være hensiktsmessig å se om det finnes likheter eller ulikheter mellom de frivillige og deres motiver. For å belyse dette har jeg valgt å lage et tilleggsspørsmål;

*“Hvilke motivasjonsfaktorer gjør seg gjeldende blant de frivillige i arbeidet i organisasjonen?”*

Temaet for undersøkelsen ønsker å belyse deltakernes følelser, opplevelser og erfaringer. Det vil derfor være viktig å velge en metode som gir rom for dialog, slik at deltakerens perspektiver blir belyst.

## ***4.2 Undersøkellesdesign***

Designet på undersøkelsen gir en beskrivelse av hvordan undersøkelsen skal gjennomføres for at man skal kunne svare på problemstillingen. Hvilken type design man velger å benytte seg av avhenger av det fenomenet man ønsker å undersøke eller kartlegge.

*Eksplorativt design* benyttes når man besitter lite eller ingen kunnskap om problemområdet som skal undersøkes. Hensikten med denne designtypen er å skaffe seg en bredere forståelse av det aktuelle temaet, eller danne et grunnlag som kan bidra til at en selv kan utvikle hypoteser på området. Selv om man benytter seg av eksplorativt design er det typisk å gjennomføre litteraturstudier i forkant for å undersøke om det eksisterer sekundærdata som belyser temaet. Hvis ikke vil det være naturlig å samle inn primærdata. Metoder som ofte benyttes er kvalitative teknikker, slik som fokusgrupper eller individuelle dybdeintervjuer.

### ***4.2.1 Valg av design***

Som nevnt velges design ut i fra hvor opplyst man er om temaet og hvor ambisjonsnivået ligger med tanke på hvilket analyseresultat som ønskes oppnådd. I denne oppgaven er ønsket å kartlegge drivkraften til deltakerne i NTNUI. Fra et teoretisk ståsted blir det benyttet et eksplorativt design for å kunne få en bredere forståelse for temaet i oppgaven.

Litteraturstudiet i forkant av oppgaven har basert seg på studier av eksisterende sekundærdata for tema. Men det var også naturlig å samle inn primærdata fra deltakerne i den valgte organisasjonen. Ønsket er at respondentene skal bruke sine egne ord til å forklare hvorfor de er en del av det frivillige nettverket i NTNUI.

### ***4.3 Valg av metode***

Når man benytter seg av eksplorativt design er det vanlig å gjennomføre fokusgrupper eller individuelle dybdeintervju. I denne oppgaven blir det brukt både dybde og gruppeintervjuer for å kartlegge hvilke motivasjonsfaktorer som spiller inn ved valg av å sitte med et frivillig verv. Det er med andre ord benyttet en kvalitativ tenikk i undersøkelsen og datainnhentningen for denne oppgaven. Man skiller mellom kvantitative og kvalitative data. Kvalitative data er ofte presentert i tekstlig form, og er gjerne utarbeidet gjennom individuelle dybdeintervju eller gruppeintervjuer. Som igjen danner et grunnlag for å øke kunnskapen og forståelsen innenfor et felt eller et fenomen. Kvantitative data er gjerne tallbaserte og omhandler mengdeenheter, og er objektivt målbare.

Ved valg av kvalitativ metode, velger man gjerne ut en mindre gruppe respondanter. En intervjuguide lages ofte på forhånd, og fungerer som en veiledning for intervjuer under intervjuet. Intervjuene kan være ustrukturerte, der temaet er satt på forhånd men spørsmålene tilpasses intervjuet framtoning. De kan også være semistrukturerte, med intervjuguiden som mal, men omfang og rekkefølge kan variere. Et siste alternativ er strukturert intervju, der alt er fastsatt på forhånd, og man ofte har bestemte svaralternativer (Johannessen et al., 2011).

#### *4.3.1 Intervju som metode*

Valget falt på å benytte en intervjuguide (se vedlegg 1 og 2), basert på et semistrukturert intervju. Et semistrukturert intervju bidrar til mest mulig lik framgangsmåte i alle intervjuene, respondentene får lik informasjon, slik at det kan bli enklere å sammenlikne svarene (Johannessen et al., 2011). Dette gir et bedre grunnlag for å argumentere for funnene gjort i undersøkelsen. Da tema og spørsmål gjerne er satt på forhånd, kan man variere eller vike noe fra intervjuguiden. Intervjuer kan bidra med oppfølgingsspørsmål hvis det oppstår uklarheter, eller noe trengs å utdypes. I tillegg var ønsket å kartlegge intervjuobjektens personlige motivasjon, innhente personlige opplysninger og stille spørsmål angående arbeidsområdet og omfanget av de spesifikke vervene. Da dette gjenspeiler seg i min problemstilling, ønsket er å få fram følelser, opplevelser og erfaringer. Johannessen et al (2001) påpeker at et semistrukturert intervju er et godt utgangspunkt for denne type dialog. Ved ustrukturert intervju er det lett for både respondanten og intervjuer å snakke seg bort. Og strukturert intervju kan bli for fastsatt, slik at ikke de mentale følelsene til respondanten kommer tydelig frem.

Innledningsvis i intervjuguiden (vedlegg 1) presenteres problemstillingen, en kort presentasjon av meg selv, opplysninger om informasjon og samtykkeskjema samt åpning for spørsmål ved intervjustart.

Utarbeidelsen av spørsmålene til intervjuet ble gjort med fokus på problemstillingen og teorien som kommer fram i kapittel 3 i oppgaven. Ettersom man ønsker at intervjuet skal reflektere pensum, kan det være en utfordring å samkjøre dette med kravet om at intervjuet skal være forståelig for intervjuobjektet. Teknikken som er benyttet for å oppnå dette er å omformulere faguttrykk på en slik måte at spørsmålene både er forståelige og presise for leseren (Kvale og Brinkmann, 2009). Da temaet for denne oppgaven ikke benytter komplisert terminologi ble arbeidet med å lage et forståelig intervju lettere.

Første delen av intervjuet (vedlegg 2) er en innledning med introduksjonsspørsmål slik som navn, alder, utdanning osv. Videre kommer spørsmål om organisasjonen med konkrete spørsmål rettet direkte mot NTNUI. Hoveddelen av intervjuet baserer seg på motivet for frivillig deltakelse i NTNUI. Videre kommer oppfølgingsspørsmål rettet direkte mot engasjementet. Intervjuguidens siste del og avslutning er en avrunding av intervjuet og det gis rom for fri tale hos deltakerne.

#### ***4.4 Informasjon- og datainnhentning***

##### *4.4.1 Forberedelser*

Forberedelsene til intervjuene startet i januar/februar 2014. Først utarbeidet jeg intervjuguiden og så informasjon- og samtykkeskjema (vedlegg 3). Intervjuguiden har blitt endret noe underveis i prosessen, særlig mellom første og andre dybdeintervju ble flere av spørsmålene fjernet. Etter gjennomførelsen av første gruppeintervju så jeg at det ble alt for mange spørsmål, men valgte å benytte den originale intervjuguiden slik den fremstår nå for så å droppe spørsmål utifra hva som følte naturlig under hvert intervju. Enkelte av spørsmålsformuleringene ble også endret underveis i prosessen.

##### *4.4.2 Utvalg*

Det har ikke blitt foretatt en tilfeldig trekning av deltakere men et selektivt strategisk utvalg. Jeg ønsket å gjennomføre både dybdeintervju og fokusgruppe/gruppeintervju. Deltakerne i dybdeintervjuet ble valgt utifra kriteriet om at de måtte være medlem av hovedstyret i NTNUI. Utvalget for dybdeintervjuet besto av totalt fire personer, to jenter og to gutter. Deltakerne til gruppeintervjuet ble valgt utifra kriteriet om styretilhørighet til undergruppene, der også en av gruppene ikke skulle ha kjennskap til meg fra tidligere. Utvalget for gruppeintervjuene besto av fire grupper på tre til fem personer. Alle deltakerne ble kontaktet per mail for spørsmål om deltakelse og nærmere avtale.

Ved å gjennomføre flere intervjuer og i to forskjellige format ble informasjonsinnhentningen bredere. Perspektiver fra lederposisjon ble belyst, samt gruppe-medlemmer. Igjen gir dette et godt grunnlag for å argumentere for begge parter når resultatet legges frem.

#### *4.4.3 Gjennomføring*

Det første intervjuet ble gjennomført i starten av mars måned. Både første dybdeintervju og gruppeintervju dannet grunnlaget for de resterende intervjuene i hver kategori. Intervjuene ble gjennomført i uformelle omgivelser for å oppmuntre til fri flyt av spørsmål og svar. Målet var også å få deltakerne til å si sin oppriktige mening, og komme så nært inn på personlig oppfattelse og unngå standardiserte svar.

Alle respondentene var enige i at det skulle bli benyttet lydopptak som senere skulle slettes. De fikk også tilbud om å få tilsendt råtekst slik at de fikk ta stilling til om de var blitt oppfattet riktig. Jeg vil også nevne at jeg tok notater under intervjuene, særlig under dybdeintervjuene for å fange opp kroppsspråk, toneleie og annet som kunne si noe om svarene som ble gitt.

#### *4.4.2 Datainnsamling*

Det skilles mellom primær- og sekundærdata når man skal danne et grunnlag for den vitenskapelige problemløsningen eller undersøkelsen. Skillet ligger i hvordan man samler inn spesifikke datapunkter. Primærdata er samlet inn for å dekke det konkrete behovet, mens sekundærdata blir samlet inn for å bygge videre på primærdata.

Intervjuene skaper et grunnlag for hvordan en velger å måle motivasjonen for vervene i forhold til diverse faguttrykk. Dette er gjort ved å formulere spørsmål slik at svarene som gis inneholder både kvalitative og kvantitative data dersom dette er mulig.

For å gjennomføre en sterk analyse har jeg benyttet meg av en offentlig undersøkelse gjort av SiT i 2012, som handler om frivillige verv blant studenter i Trondheim. Denne har jeg sammenliknet med svarene gitt i intervjuene, og sett etter sammenhenger og avvik.

#### ***4.5 Mulige feil i datainnhenting***

Ved innhenting av data vil det alltid være mulighet for at det forekommer feil. Dette kan ha bakgrunn i flere faktorer som gjør seg gjeldende i de metodene som er benyttet. Dersom man baserer store deler av analysen på dybdeintervjuer, må man ta forbehold om at svarene som gis kan være subjektive representasjoner av objektive data, og dersom det foreligger objektive metoder for å undersøke svarene bør disse benyttes. Videre er det viktig å merke seg at jo

færre intervjuobjekter som benyttes, desto mindre blir grunnlaget for å kartlegge subjektive tema som arbeidsforhold, lederforhold, kommunikasjon osv.

#### ***4.6 Gyldighetsområde***

Da intervjuobjektene kun har mottatt en kort briefing av meg og ikke har noen kunnskap om eventuelle faguttrykk, kan spørsmålsformuleringen påvirke validiteten til svarene de gir. Ved bruk av mye faguttrykk vil respondantene kunne slite med å gi utfyllende svar i forhold til ønsket oppnåelse. Men da dette ikke er en undersøkelse med mange tunge faguttrykk, men baserer seg mer på følelsene, erfaringene og opplevelsene til respondantene, vil jeg påstå at validiteten er høy for de svarene som er samlet inn. Det som derimot er verdt å merke seg er at intervjuer kjenner flere av respondantene fra før, gjennom frivillig arbeid i den samme organisasjonen. Og det er dermed usikkerhet knyttet til reliabiliteten av svarene. Men det er også gjort intervjuer av respondanter intervjueren ikke har kjennskap til fra før, for å observere om det oppstår avvik i de gitte svarene. Det er verdt å nevne at data som er knyttet til subjektive oppfatninger av fenomener har lavere reliabilitet. Eksempler på dette er kvalitet på indre kommunikasjon, formidling av mål, oppfølging av arbeidsoppgaver og andre indre arbeidsforhold.

## **Empiri**

I dette kapittelet vil jeg presentere de funn jeg har gjort undersøkelsen. Utdrag fra intervjuene med deltakerene i NTNUI. Jeg vil gi en presentasjon av deres syn på frivillighet og motivasjon for deltakelse. Videre vil jeg trekke fram likheter og ulikheter i informasjonen som ble hentet i de ulike intervjuene, samt enkelte observasjoner som jeg gjorde meg ved gjennomføringen av intervjuene. Til slutt gis det en oppsummering av funnene.

### **5.1 Motivasjon**

#### *5.1.1 Studentfrivillighet*

Trondheim er jo på mange måter unik når det kommer til engasjementet for frivillig arbeid blant studentene. På landsbasis er det den studentbyen i Norge med størst deltakelse i studentverv. Deltakerne ble tidlig i intervjuet spurt om studentfrivillighet og hvorfor Trondheim skiller seg ut. Alle deltakerne nevnte i større eller mindre grad at det å påta seg frivillig arbeid ved siden av studiene hadde dype røtter i byens studentmiljø.

*“Først å fremst er jo Trondheim en studentby, det er mange tradisjoner knyttet til det å delta i frivillige verv. (...) Faren min hadde jo verv da han gikk på NTH i sin tid, og jeg tok over vervet etter broren min. Det er frivilligheten som har gjort Trondheim til den studentbyen den er i dag. Bare se på Samfundet og NTNUI, som begge er organisasjoner som strekker seg 100 år tilbake i tid.”*

*“All friheten man har i studietiden må man jo utnytte. Det er jo nå man har mulighet til å engasjere seg.”*

Ingen av informantene ble overrasket over å høre at undersøkelsen til SiT (2012) viste at 30% av studenter har frivillige verv.

*“Samfundet skal nok ha mye av æren for den studentfrivilligheten du finner i byen. – Det er kultur for å påta seg verv i studietiden. Til og med de fra privatskolene, slik som BI har jo begynt å engasjere seg.”*



### 5.1.2 NTNUI

Som nevnt tidligere er NTNUI Norges største idrettsforening. Og det er tydelig blant intervjuobjektene at det er idrett som er grunnen for at de har påtatt seg et verv i NTNUI. Personene som bidrar frivillig, deltar i frivillig arbeid uavhengig av hvilket aktivitets nivå de hadde i idretten.

*“NTNUI er så mye rart! Du kan holde på med hva du vil, tøyse rundt og ha det artig. Samtidig kan du holde på med idrett på et seriøst nivå. Det synes jeg er interessant og artig.”*

Deltakerne blir tydelig engasjert når jeg spør om NTNUI, og hvorfor de valgte akkurat denne organisasjonen. I alle intervjuene blir det lagt vekt på tilbudet til NTNUI, og idrett virker å være hovedmotivet for deres deltakelse.

*“Før jeg ble med frivillig prøvde jeg en del idretter innenfor NTNUI og ble kjempe imponert over tilbudet. Jeg synes det ga meg mye, og ble interessert i hvordan det var å organisere. Jeg ville ikke bare utnytte tilbudet, men også bidra selv!”*

*“Grunnen til at jeg ville være med i NTNUI er mangfoldet og bredden. Muligheten og terskelen for å begynne på hvilken som helst idrett uten å ha noen bakgrunn.”*

*“Jeg synes det er så rart når du sier frivillig arbeid. Det å være en del av NTNUI for meg ser jeg sjeldent på som frivillighet, da tenker jeg på hjelpeorganisasjoner og sånn. På idrettsbygget trener jeg og henger med venner.”*

## 5.2 Funn av motivasjonsfaktorer

### 5.2.1 Verdier

Idrettsglede og samholdet som skapes ved å drive Norges største idrettsforening er tydelig et viktig moment i avgjørelsen om å bidra. Et lavterskeltilbud til samtlige som ønsker å være med trekkes frem som noe som betyr noe for mange av informantene.

*“Jeg liker holdningene og verdiene NTNUI står for.”*

Det ser også ut som de underliggende verdiene til enkelte av intervjuobjektene ble forsterket av opplevelsene i forbindelse med deltakelse.

*“Før jeg ble med frivillig prøvde jeg en del idretter innenfor NTNUI og ble kjempe imponert over tilbudet. Jeg synes det ga meg mye, og ble interessert i hvordan det var å organisere. Jeg ville ikke bare utnytte tilbudet, men også bidra selv!”*

*“Jeg hadde et mindre verv i gruppa som jeg synes var utrolig gøy. Derfor ville jeg ta på meg et større verv, slik at jeg kunne være med å bidra til å bygge et godt studentidrettstilbud.”*

### 5.2.2 Sosiale forventninger

Et tema som gikk igjen i flere av intervjuene var ansvar. Når man tar på seg et verv sier man også ja til å fullføre de oppgaver som kreves ut fra vervsbeskrivelsen. Enten man er leder, økonomiansvarlig eller bare en “potet” hviler det visse forventninger om hvordan oppgavene skal gjennomføres.

*“(…) man føler ansvar ved de prosjektene man er med på å sette i gang. Enkelte av prosjekte er jo ganske store og omfattende, man bruker rett å slett mye tid. For min del blir jeg veldig engasjert når man har vært med på å starte noe, ofte blir jeg kanskje litt vel involvert.”*

*“Det er viktig å gi alle ansvar og eierforhold. Skaper man ansvarsfølelser blant de i styret, er det med på å motivere til arbeidsdeltakelse og produktivitet. “*

*“(…) Jeg hadde lyst på en større utfordring jeg ikke ville fått andre steder. I NTNUI er det mange omfattende verv og man har muligheten til å få store ansvarsområder.”*

Det er flere som nevner at de til tider jobber mer enn vervet tilsier, fordi de føler ansvar og ønsker å yte så godt de klarer. Spesielt tre informanter presiserer dette, og alle har verv hvor det forventes at de legger ned en god arbeidsinnsats.

*“Jeg vet at hvis jeg ikke gjør de oppgavene som kreves av meg, så må noen andre gjøre de. Det er flere ganger jeg egentlig ikke har hatt tid eller lyst til å gjøre ting, men jeg får så dårlig smavittighet hvis ikke. (...) dette gjelder både mine oppgaver og det å hjelpe andre.”*

*Innviduell innsats*

NTNUI er avhengig av at studenter ønsker å bidra til videre drift. Den individuelle innsatsen varierer veldig blant informantene og andre deltakere i organisasjonen. Enkelte av deltakerne legger ned imponerende arbeidsmengde, mens andre er med for moroskyld.

*“(...) det blir jo ikke noe videre drift hvis ikke folk vil være med å dra lasset. En person kan ikke være en hel organisasjon, noen må ta på seg de krevende arbeidsoppgavene.”*

En stor andel av respondentene i undersøkelsen til SiT (2012) mente at det å motivere og engasjere til innsats var en av de største utfordringene til foreningene. Intervjuene kan tyde på at det ikke bare handler om det å motivere til innsats, men også at graden av innsats blir mer homogen, slik at arbeidsmengden blir fordelt bedre.

*Studieprogresjonen*

Alle informantene sier at vervet til en viss grad påvirker arbeidet med studiene.

*“(...) ofte er arbeidet rundt vervet mye morsommere en skolefag.”*

Omfanget av påvirkningen vervene har på studieprogresjonen er veldig varierende. Spesielt en av informantene skiller seg ut, ved å tydelig vektlegge at studiet er det viktigste.

*“Det er studiet som er grunnen til at jeg er her. Så for meg er det viktig å ikke påta seg for mye ansvar og oppgaver slik at man blir overbelastet.”*

Mens en av de andre informantene hadde tatt et helt annet valg.

*“Det går jo til en viss grad utover studiene mine, og det arbeidet jeg legger igjen på skolen. Men det er jo på en annen side et bevisst valg jeg har gjort. For meg var det nemlig viktig å få praktisk erfaring, for vervet har jo relevanse til ønske om en fremtidig jobb. Så da senker jeg heller kravene for studiene noe.”*

I undersøkelsen til SiT (2012) svarer 1 av 4 med verv at de har utsatt den normerte studieprogresjonene som konsekvens av den frivillige deltakelsen. Kun tre av intervjuobjektene opplyste at de hadde utsatt studieprogresjonen som en følge av det frivillige arbeidet.

### 5.2.3 Læring

Vervene man kan påta seg i NTNUI er veldig varierende i omfang. Det er spesielt de fire informantene som deltok i dybdeintervjuene som sier at de har et godt læringsutbytte av å delta frivillig.

*“(...) det å få mye erfaring fra en stor organisasjon er jo aldri dumt, jeg kan se tilbake på tiden i vervet og tenke at jeg har jo lært utrolig mye. Skal jeg være helt ærlig, så har nok læringsutbytte vært større her, en på skolebenken det siste halvåret.”*

Majoriteten av informantene sier at de lærer av hverandre, både når det kommer til idrett og organisasjonsstruktur. Deltakeren i styrene har ofte ulike idretts- og fagbakgrunn.

*“Jeg får muligheten til å bli kjent med mennesker jeg aldri ellers ville truffet, og jeg lærer utrolig mye av disse.”*

Det var også en av respondentene som mente at læringsutbyttet gikk motsatt vei, og at han/hun hadde noe konkret å bidra med i forbindelse med utførelsen av vervet.

*“Jeg følte jeg hadde erfaring som kvalifiserte til vervet! Og hadde lyst til å bidra positivt til en flott organisasjon, med den erfaringen jeg hadde tilegnet meg fra tidligere.”*

### 5.2.4 Arbeidsmarked/karriereutbytte

Kun en av informantene har deltidsjobb ved siden av vervet og studiet. Men flere påpekte at de prioriterte å jobbe i feriene, for å spe på studielånet.

*“(…) Studielånet er ikke akkurat stort, og derfor vinner nok jobben hos mange. Det har kanskje også noe med motivasjonen og gjøre, men jeg velger lett verv framfor deltidsjobb. Med min studiretning ser jeg det som mer nyttig å påta meg et økonomiverv enn å sitte i kassa på Rema”*

*“Jeg valgte jo å ta dette vervet fordi jeg ønsket å gjøre noe ved siden av studiet som ga med et konkurransefortrinn i en fremtidig jobbsøkerprosessen. I tillegg til gode venner og nettverk, er det en flott ting å pynte CVen med.”*

#### 5.2.5 Status og innflytelse

Noen av respondentene mente at det å ha verv i en frivillig organisasjon var å sikre seg kontakter og nettverk som de kanskje ikke hadde fått andre steder.

*“Vi sitter på møter og diskuterer banefordeling med flere som kommer til å sitte i toppstillinger i fremtiden. Det er ikke til å unngå at man treffer på mennesker med ambisjoner når man jobber i en frivillig studentorganisasjon.”*

*“Jeg hadde lyst på en utfordring også liker jeg å påvirke studentpolitikken rundt meg. Jeg ser ikke noen bedre måte å gjøre det på enn gjennom NTNUI, som er en stor del av studenthverdagen.”*

#### 5.2.6 Selvfølelse og selvtillit

Enkelte av respondentene satt stor pris på den gleden de fikk ut av å ha frivillige verv ved siden av studiene.

*“Jeg tror man får mye igjen for å være med på idrett ved siden av studiene. Det er sosialt, man får trent, og det er en friplass fra hverdagens mas og tjas. Selv avslutter jeg snart studiene mine, og når jeg ser tilbake på det, kan jeg takke NTNUI for mange gode stunder.”*

Samtlige respondenter pekte på samholdet og “brorskapet” innad i organisasjonen som noe av det som drev dem til å legge ned time etter time i frivillig arbeid.

*“Det beste med NTNUI, er samholdet og kameratskapet med de som er med. Man finner folk som man trives sammen med og har felles interesser med.”*

Jeg stilte deltakerne spørsmål om hvilke positive opplevelser de har hatt i NTNUI, og hvorfor de ønsket å være en del av organisasjonen. Fem av informantene ga tydelig uttrykk for at positive tilbakemeldinger om at de gjør en god innsats, har mye å si for deres deltakelse.

*“(...) når andre påpeker at man gjør en god jobb, gjør man jo ofte en ekstra innsats. Det er alltid hyggelig med gode tilbakemeldinger fra andre i styret eller gruppa. Stemningen blir også så mye bedre når man har en positiv holdning internt og man backer hverandre opp.”*

De ga også uttrykk for at positive tilbakemeldinger gjorde at de følte seg nyttige. Innsatsen ble satt pris på, og det å oppnå anerkjennelse var viktig for dem.

*“Det jeg tror er viktig, siden vi jobber frivillig, eller jeg føler det i hvertfall. Er at man blir satt pris på, at noen viser at det du gjør betyr noe. Det gjelder jo uansett hvilken sammenheng man er i egentlig.”*

### 5.2.7 Tid

Å involvere seg i frivillige verv ved sidene studiene kan krever mye tid. Informantene bruker alt fra 4-20 timer i uka på vervene sine.

*“Enkelte perioder er mye mer tidkrevende enn andre, februar er for eksempel helt texas. Da er det alltid folk å finne på kontoret, alle skal ferdigstille regnskapene. Og som studeneter ellers, så er det jo ingen som gjør det før det er forsent. Men selv om det tar utrolig mye tid, så er det gøy også.”*

SiT (2012) undersøker også tidbruken til studentene i sin undersøkelse, og der oppgir majoriteten av respondentene at de bruker mellom 0-12 timer på vervet sitt i løpet av en ordinær undervisningsuke.

*“Det store engasjementet som NTNUI klarer å skape er fascinerende. Det er utrolig mange dugnadstimer som går med hvert år, og det er nok derfor det er en så utrolig kul organisasjon.”*

Et av spørsmålene i intervjuet ba deltakerne nevne utfordringer, og her flere som la vekt på dette med tiden. Det kommer fram i SiT (2012) sin undersøkelse at deltakerene rangerer tid som den viktigste personlige utfordringen de har.

*“Da jeg fikk vite at jeg fikk vervet, var den første tanken min “Herregud hva er det jeg har sagt ja til nå?” (.....) er et stort verv, og det har krevd utrolig mye av tiden min. Jeg har måtte prioritert anneledes, og sagt nei til mye på privaten for vervet. Og det er jo såklart skikkelig kjipt til tider. “*

Idrettsdeltakelse er jo ofte en fritidsaktivitet. Flere av deltakerene nevner at de har drevet med idrett gjennom store deler av livet, og de ønsker å fylle studietiden med idrettsglede.

*“(....)Du har noe ved siden av studiene dine som gjør hverdagen morsom. Det er gøy, sosialt og du får noen å trene med. Man får rett å slett mye igjen av tiden man har til overs. “*

### **5.3 Likheter og ulikheter mellom intervjuene**

Informantene ved gruppeintervjuene la stor vekt på fellesskap, og dugnadsånd. Fokuset var veldig på dem som gruppe, og ønsket om å bygge rundt det gode fellesskapet. Tilby medlemmene gruppa det beste tilbudet.

Informantene i dybeintervjuene var mer personlig, dette kan være fordi det var kun fokus på en person. Det var også mer fokus på NTNUI som helhet, studentpolitikk mm.

Under samtlige intervju ble det spurt kategoriseringsspørsmål for å avdekke forskjeller/likheter mellom respondentene. Følgende er en oversikt med statistikk over svarene:

#### **5.3.1 Tidligere frivillig arbeid**

8 av 19 sa de hadde hatt frivillige verv ved en tidligere anledning. 7 av disse var i studentorganisasjon, 1 fra tidligere idrettsforening. 5 av de 7 hadde hatt verv i NTNUI.

### *5.3.2 Rekruttering*

19 av 19 var medlemmer av NTNUI før de tok på seg frivillige verv. 3 av 19 tilhørte ikke en gruppe før de påtok seg vervet. 16 av 19 tilhørte en eller flere grupper.

### *5.3.3 Institusjonstilhørighet*

16 av 19 var studenter ved NTNU. 1 av 19 var student ved Folkeuniversitetet. 2 av 19 var studenter ved HiST.

## ***5.4 Observasjoner under intervjuene***

Intervjuenes varighet varierte noe, både når det kom til dybde- og gruppeintervjuene. Varigheten på dybdeintervjuene varierte fra ca 30 minutter til 1,5 time. Og gruppeintervjuene varierte fra en 1 til litt over 2 timer.

Alle de fire deltakerene for dybdeintervjuene har tidligere blitt intervjuet. Da som presentasjon av seg selv, og hvorfor de ønsket å bli en del av hovedstyret til NTNUI. Ingen av deltakerene på gruppeintervjuene hadde vært med på lignende fokusgruppe tidliger.

Informanten i det korteste intervjuet, hadde en annen avtale rett etter møtet med meg. Og dette fikk innvirkning på intervjuet, deltakeren virket stresset, svarte kort på alle spørsmålene og ga lite uttrykk for personlige meninger og følelser.

Den informanten som var tydeligst på å uttrykke følelser, og ga de mest utfyllende og persolige svarene, var også det dybdeintervjuet som tok lengst tid. Vedkommende viste stor interesse for oppgaven, og ønsket en utfyllende presentasjon av valget for oppgave og tema før vi startet selve intervjuet.

Gruppeintervjuene varierte mest i forhold til informasjonsinnhentning. Den første gruppen snakket seg lett vekk, og enkelte av svarene besvarte ikke spørsmålet. Det var mye unødvendige småsamtaler mellom deltakerne, og det var tydelig at de kjente hverandre godt



fra før. Intervjuet ble relativt useriøst. Dette var det første gruppeintervjuet jeg hadde, så det ble en del av læringsprosessen.

En av de andre fokusgruppene virket veldig seriøse i opptreden og svarene de ga. Deltakerne tenke seg godt om, og søkte ofte anerkjennelse blant de andre i gruppa. Alle deltakerne tilhørte samme gruppestyret, og er et av de styrene med størst ansvar hvis man ser bort fra hovedstyret. Dette var også det gruppeintervjuet som tok lengst tid.

Deltakeren i en av fokusgruppene var kun jenter. De svarte godt på alle spørsmålene, men det var mye latter og glede gjennom hele intervjuet. Svarene hadde til tider ironisk tonefall. De tilhørte en av de mindre gruppene i NTNUI, og svarene representerte dem godt.

## **Drøftning og Konklusjon**

Problemstilling for denne oppgaven er:

*“Hva er drivkraften bak engasjementet for deltakelse for frivillig arbeid i NTNUI, og hva kan forklare forskjeller i motivasjonen blant de frivillige?”*

Det ble også utformet et forskningsspørsmål for å kunne bidra til å belyse problemstillingen:

*“Hvilke motivasjonsfaktorer gjør seg gjeldene blant de frivillige deltakerne i organisasjonen?”*

Med utgangspunkt i problemstillingen, vil jeg drøfte de funn jeg gjorde i undersøkelsen, opp mot teoreien som ble presenter i oppgaven.

Kognitiv motivasjonsteori sier at roten til motivasjonen ligger i de rasjonelle begrunnelser som individet legger til grunn for avgjørelser. I mine undersøkelser kom det klart frem at til tross for at det var klare vurderinger som var tatt når man skulle foreta valget om å påta seg et frivillig verv, var det store forskjeller på hvilke refleksjoner man la til grunn. Enkelte tok på seg verv for å prøve noe nytt og spennende, mens andre hadde gjort en vurdering på hvilken kompetanse og arbeidslyst de selv satt med, og veid denne opp mot de behov og krav som ble stilt av organisasjonen de ønsket å bli en del av. Hele studentfrivilligheten tatt i betraktning er 19 personer et svært lite datasett, og det at det ikke var noen sterke korrelasjoner mellom intervjuobjektens svar er derfor ikke overraskende. Til tross for dette er det noen punkter jeg ønsker å trekke frem. For det første hevdet majoriteten av respondentene at de etter hvert som tiden gikk følte at tilhørighet og samhold ble en større del av motivasjonen deres enn ved starten av arbeidet. Om dette var en rasjonell revurdering eller om endringen skjedde uten en bevisst oppfatning av at den skjedde kom ikke frem i denne undersøkelsen. For det andre kom det ikke frem et entydig svar på hvorfor enkelte legger ned mer arbeid enn andre på grunnlag av motivasjonsfaktorene alene, men det var enkelte momenter i noen besvarelser som kan tilsi at noen lettere lar seg påvirke av de sosiale forventningene som blir formidlet av andre hardt arbeidende studenter i frivillige verv. Det kan altså være indikasjoner på at personer med sterk indre motivasjon har evnen til å påvirke andre til å arbeide mer enn de kanskje hadde gjort dersom de ikke hadde arbeidet med andre. Undersøkelsen er ikke stor nok til å kartlegge akkurat dette aspektet nærmere nok til å trekke noen konkrete konklusjoner, men dette er eventuelt interessant å se nærmere på. Personer som hadde påtatt seg tyngre verv, som da forventet å måtte arbeide mer, så også på arbeidet som en del av det å oppfylle de kravene

som de selv hadde satt til seg selv. De som derimot hadde mindre verv i mindre grupper så på arbeidet som en fritidsaktivitet, og noe som var en del av det sosiale fellesskapet man hadde i studietiden.

Det var et svakt skille mellom de respondentene som nevnte læring som motivasjonsfaktor. De som hadde påtatt seg verv som krevde at man satt seg inn i spesifikke arbeidsoppgaver sa at det i seg selv var motiverende. Det ble da nevnt at man både ble motivert av å tilegne seg kunnskap som var viktig for organisasjonen, og av rollen man fikk som følge av denne kunnskapen. Respondentene som kun hadde generelle verv svarte også at de så på kunnskapen de tilegnet seg av å være en del av en organisasjon og et internt styre var motiverende. I tillegg var det flere som påpekte at erfaringen også ville kunne hjelpe ved senere anledninger, da særlig i jobbsammenheng/jobbsøking, og at dette hadde vært en innledende motivasjonsfaktor når de hadde søkt seg til vervet.

Det som er mest iøyefallende er at mange sier at tid er den største utfordringen ved å ha et frivillig verv, å ha tid nok å avsette til å fullføre både vervsbeskrivelsen og studier med ønsket resultat. Men når man ser på statistikken til SiT (2012) ser man at majoriteten av de som bidrar frivillig er studenter fra Gløshaugen, som mange vil karakterisere som de mest tidkrevende og vanskelige studiene i Trondheim. Det må altså være noe en motivasjonsfaktor blant mange av studentene på Gløshaugen som er nok til å overstyre tidspresset. Det kan spekuleres i om høye karakterkrav og lovnader om toppjobb også tilsier at det gjennomsnittelige ambisjonsnivået på Gløshaugen er stort. Det som derimot kommer frem av intervjuene er at det er viktig å bidra til å opprettholde samholdet i studentbyen, og å holde fast på de verdiene som er skapt av tradisjonsrike institusjoner.

Dersom man skal trekke en konklusjon blant alle svarene som ble gitt under intervjuene, er det at den soleklart mest nevnte faktoren for motivasjonen ligger i det sosiale. Ord som fellesskap, samhold, vennskap og nettverk setter fingeren på hva som motiverer de som er blitt intervjuet. Dette underbygges av undersøkelsen foretatt av SiT (2012) hvor det konkluderes med at kombinasjonen av sosiale, ideelle og egennyttige forhold er bakgrunnen for motivasjon for deltakelse i frivillige verv, hvor det sosiale aspektet er vektlagt tyngst.

**Kilder**

Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. & Miene, P. (1998) Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personal and Social Psychology*, 74 (6). 1516-1530

Clary, E.G. & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8 (5). 156-159

Cnaan R. A., Handy, F. & Wadsworth. (1996). Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25 (3). 364-383

Gripsrud, Geir, Ulf Henning Olsson og Ragnhild Silkoset. (2007). *Metode og dataanalyse*. 1. utgave. Kristiansand: Høgskoleforlaget

Grube, J. A og Piliavin, J.A. (2000) Role Identity, Organizational Experiences, and Volunteer Performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (9). 1108-1119.

Johannessen, A. Christoffersen L. & Vang, V. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 3. utgave. Oslo; Abstrakt forlag AS

Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 3. utgave. Bergen: Fagbokforlaget

Kvaal, Julie Margrethe Nybakk. (2009). *Frivillighet; Motivasjon og engasjement: En kvalitativ undersøkelse av besøkvenner i Røde Kors*. Masteroppgave, Universitetet i Oslo.

Kvale, Steinar og Svend Brinkmann. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. 2. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Meland, Ragnhild og Hallås, Christine. (2012). *Trondheimsstudentene på frivillighetstoppen*.

Hentet; 13.04.14 fra

<http://www.studenttorget.no/index.php?show=3798&expand=3797,3798&artikkelid=10939>

Meld. St. 26 (2012) *Den norske idrettsmodellen*. Oslo: Kulturdepartementet.

Hentet 13.04.14 fra

<http://www.regjeringen.no/pages/37908578/PDFS/STM201120120026000DDDPDFS.pdf>

NTNUI (u.å) *Om NTNUI*. Hentet 15.04.14 fra <http://ntnui.no/om-ntnui>

NTNUI (2012) *Statutter for Norges tekniske-naturvitenskaplig universitets idrettsforening*.

Hentet 15.04.14 fra

[http://ntnui.no/sites/default/files/Statutter%20for%20NTNUI\\_oppdatert%2021-1.februar2012\\_0.pdf](http://ntnui.no/sites/default/files/Statutter%20for%20NTNUI_oppdatert%2021-1.februar2012_0.pdf)

Studentsamskipnaden i Trondheim. (2012). *Studentfrivillighet: Deltakelse, motivasjon og barrierer mot verv*. Trondheim, Tns gallup.

Wollebæk, D. & Sivesind, K.H. (2010). *Fra folkebevegelsen til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009*. (Rapport nr: 2010:3) Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

## Vedlegg

### *Vedlegg 1: Intervjuguide*

#### **Intervjuguide - Semistruktur**

*“Hva er drivkraften bak engasjementet for deltakelse for frivillig arbeid i NTNUI, og hva kan forklare forskjeller i motivasjonen blant de frivillige?”*

**1. Presentasjon av meg selv:**

- Kort om hva jeg studerer, og hvorfor jeg gjør oppgaven.
- Min erfaring fra NTNUI

**2. Den kvalitative undersøkelsen:**

- Ønsker å undersøke hvorfor deltakere i NTNUI er motiverte til å delta i organisasjonens arbeid.
- Foreligger det forskjeller og hva bunner det ut i.

**3. Informasjons- og samtykkerskjema:**

- Leverer ut skjema
- Ønsker du å hodes anonym i forhold til oppgaven?

**4. Eventuelle spørsmål**

**Vedlegg 2: Intervju****Intervju Dybde – og gruppeintervju****1) Innledning - personlige opplysninger**

- Navn?
- Alder?
- Verv i NTNUI? Fra-til.
- Utdanning- studieretning og hvor langt?
- Gruppe, idrett?
- Jobb/deltidsjobb?
- Andre frivillige verv, nå eller tidligere?

**2) Organisasjonen**

- Fortell kort om NTNUI?
- Hvorfor valgte du NTNUI?
- Var du medlem i NTNUI før du engasjerte deg frivillig?
- Hadde du søkt etter lignende tilbud hvis NTNUI ikke hadde eksistert?
- Benytter du deg av treningslokalene utenom deltakelse sammen med din gruppe?
- Hvilken betydning tror du organisasjonen har for studentene i Trondheim?

**3) Motiv**

- Hvorfor studentfrivillighet, og hvorfor skiller Trondheim seg ut?
- Har du jobbet med annen type frivillig arbeid tidligere?
- Hvorfor har du et frivillig verv i NTNUI?
- Hvilke forventninger hadde du til vervet før du startet, og har de innfridd?
- Hvordan ble du rekrutert til vervet?
- Hva er det beste med å være en del av den frivillige kulturen i NTNUI?
- Hva er de største utfordringen med å ha et verv i NTNUI?
- Tror du deltakelse i frivillig verv i studietiden, vil ha noe å si for fremtidig arbeidsgiver?
- Hvordan oppfatter du andres deltakeres i gruppa? (Ikke navn)

**4) Engasjementet**

- Hvor mange timer i uka bruker du på vervet ditt?
- Har du utsatt studiefremgangen pga studiet?
- Har du vurdert å trekke deg fra vervet?

- Må du ofte sette skole eller andre aktiviteter til side pga vervet?
- Hva føler du at du får for å sitte i vervet?
- Vil du foretelle om din beste og verste opplevelse i vervet?
- Kan du gi et kokret eksempel på en av dine oppgaver?

**5) Avslutning**

- Er det noe du ønsker å tilføye? Har du noen spørsmål?
- Kan jeg kontakte deg med oppfølgingsspørsmål ved behov?
- Hvordan syns du intervjuet var?

**Takk for at du stilte opp på intervjuet!**



---

**Vedlegg 3: Informasjon og samtykkeskjema****Informasjons- og samtykkeskjema**

*Deltakelse i undersøkelsen om personlig motivasjon i NTNUI*

**Bakgrunn**

Dette er et intervju som vil danne grunnlag for videre studie, og ferdigstilling av bacheloroppgave i økonomi og administrasjon. Du er spurt om å delta fordi du har et frivillig verv i NTNUI.

**Hva innebærer studiet?**

Temat for studiet er motivasjon for frivillig deltakelse i NTNUI. Hensikten med intervjuet er å få deltakernes egne ord om erfaringer, opplevelser og tanker bak det gitte tema. Ønsket varighet for intervjuet er 1-1,5 time.

**Lagring og sletting av informasjon**

Intervjuet vil i sin helhet bli tatt opp på lydbånd (app på mobil), i tillegg vil det bli tatt notater underveis. I ettertid vil intervjuet bli skrevet ned, for så å bli brukt under skrivingen av bacheloroppgaven. Informasjonen som kommer fram vil bli lagret elektronisk på PC. Når bacheloroppgaven er levert inn og sensur foreligger vil informasjonen bli slettet, senest august 2014.

**Konfidensialitet**

Informasjonen du gir vil ikke bli delt med andre, dette omfatter også NTNUI og veileder. Alle opplysninger vil bli behandlet uten navn og andre direkte gjenkjennelige fakta vil utebli fra oppgaven. Ved deltakelse har du rett til innsyn der informasjon fra deg er benyttet, og du gis rett til å korrigere eventuelle feil.

**Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å delta i denne undersøkelsen. Ønsker du ikke å delta kan du trekke deg fra studiet, både før, underveis eller etterpå, uten å oppgi grunn. Da vil informasjonen du har gitt bli slettet, og den uteblir fra oppgaven.

Dersom du ønsker å delta på intervjuet, undertegner du samtykkeerklæringen. Ønsker du å trekke deg eller har andre spørsmål knyttet til intervjuet i ettertid, kan du kontakte intervjuer på telefon 98019885, eller mail [anna.eidsvig@gmail.com](mailto:anna.eidsvig@gmail.com)

<b>Samtykkeerklæring: jeg ønsker å delta i studien</b>	Jeg bekrefter å ha gitt informasjon om studien
Sted / Dato - Respondant	Sted / Dato - Intervjuer