



UIT

NORGES
ARKTISKE
UNIVERSITET

Handelshøgskolen

Motivasjon for frivillig ledelse

En kvalitativ studie av norske studentidrettslederers motivasjon

Ragni Strand Hågensen

Masteroppgave i ledelse, innovasjon og marked - juni 2018



Førord

Denne oppgaven markerer avslutningen på min mastergrad i ledelse, innovasjon og marked ved Handelshøgskolen på Universitetet i Tromsø. Det er godt, men samtidig vemodig å vite at mine år som student nå går mot slutten. Selv om arbeidet med denne oppgaven til tider har vært tungt, kjedelig og frustrerende, har prosessen i all hovedsak vært veldig spennende, interessant og ikke minst lærerik.

Først og fremst vil jeg få rette en stor takk til min veileder Anne Grete, som med stor tålmodighet, engasjement og interesse har hjulpet, støttet og rettleidet meg frem til den endelige versjonen av min masteroppgave. Tusen takk for at du alltid har møtt meg med et smil, positivitet og godt humør.

Videre vil jeg gjerne få takke mine medstudenter for en fin studietid, og spesielt «gjengen allianse». Studietiden ville ikke vært det samme uten en daglig dose dårlig humor, løsning av verdensproblemer over en kopp kaffe eller lange dager på kontoret sammen med dere.

En stor takk rettes også til mine informanter, som møtte meg med interesse, positivitet og velvillighet til å dele sine tanker, erfaringer og meninger. Studentidrettsledere er dyktige mennesker som ofte opplever å bli tatt for gitt i deres rolle som leder for et studentidrettslag. Dere skal vite at dere gjør en fantastisk viktig og god jobb som kommer studentmiljøet til gode nå, så vel som andre miljø dere vil være en del av i fremtiden.

Sist, men ikke minst vil jeg takke familien min for all støtte i denne prosessen. En spesielt stor takk til storesøster Marit for korrekturlesing, alle gode innspill, og ikke minst støtte og forståelse.

Tromsø, 31.05.18

Ragni Strand Hågensen

Sammendrag

Formålet med denne oppgaven var å forstå hva som motiverer personer til å drive med frivillig ledelse av studentidrettslag. Oppgaven avgrenser seg til å benytte seg av selvbestemmelsesteorien som teoretisk grunnlag, og videre til å se på studentidrettsledernes indre og ytre motivasjon for sine verv. Det er også sett på det sosiale miljøet og konteksten rundt lederne og hvorvidt dette kan framme eller hindre indre motivasjon. Videre tar oppgaven for seg lederne ytre motiverte handlinger, og prøver å synliggjøre graden av lederne selvbestemmelse i atferd og handlinger.

For å belyse oppgavens tema og problemstilling er det benyttet kvalitativ metode i form av semistrukturerte intervjuer av oppgavens informanter. Utvalget i oppgaven består av ni studentidrettsledere, alle i tyveårsalderen, fra studentidrettslag med geografisk plassering som representerer alle Norges fem landsdeler.

Funnene gjort i denne oppgaven viser til en retning om at frivillige studentidrettsledere først og fremst er indre motiverte for sitt verv, men også at ytre faktorer spiller inn på informantenes motivasjon. De ytre faktorene synes i midlertid å spille en mindre rolle enn de indre. Oppgaven indikerer videre at for de fleste informantene legger deres sosiale miljø og kontekst til rette for indre motivasjon. Samtidig viser funnene at den indre motivasjonen svekkes dersom behov og følelser av kompetanse, autonomi eller tilhørighet hindres. Videre indikerer resultatene at handlinger som oppleves lite givende eller kjedelige av lederne selv, kan sies å samsvare med de minst autonome formene for ytre motivasjon. Handlinger som i mindre grad ble sett på som kjedelige eller tøffe, men fortsatt karakteriseres som ytre motiverte, samsvarte med de mer selvbestemte formene for ytre motivasjon. Avslutningsvis kan funn om informantenes belønning for vervet sett i sammenheng med selvbestemmelse, synes å peke mot at lederne motivasjoner og grad av selvbestemmelse varierer mer enn først antatt.

Oppgavens funn og resultater kan vise til at motivasjon består av mange aspekter, og kanskje er funnene med på å understreke hvor kompleks og sammensatt motivasjon som fenomen faktisk kan være.

Nøkkelord: motivasjon, studentidrett, frivillighet, ledelse, selvbestemmelsesteorien

Innholdsfortegnelse

1 INNLEDNING	1
1.1 BAKGRUNN	1
1.2 OPPGAVENS NEDSLAGSFELT; FRIVILLIG LEDELSE AV STUDENTIDRETTSLAG.....	3
1.3 PROBLEMSTILLING.....	5
1.4 AVGRENSINGER.....	5
1.5 OPPGAVENS OPPBYGNING	6
2 TEORETISK RAMMEVERK	7
2.1 MOTIVASJON.....	7
2.2 INDRE OG YTRE MOTIVASJON.....	7
2.3 SELVBESTEMMELSESTEORIEN	8
2.3.1 <i>Grunnleggende psykologiske behov</i>	9
2.3.2 <i>Kognitiv evalueringsteori</i>	10
2.3.3 <i>Organismisk integrasjonsteori</i>	11
2.3.4 <i>Kausalitetsorienteringsteori</i>	15
3 METODE	17
3.1 VALG AV METODE.....	17
3.2 VITENSKAPSTEORETISK FORANKRING.....	18
3.3 KVALITATIVT INTERVJU.....	20
3.4 INTERVJUGUIDE.....	21
3.5 UTVALG	22
3.6 DATAINNSAMLING.....	23
3.7 ETISKE BETRAKTNINGER.....	24
3.8 OPPGAVENS KVALITET.....	25
4 RESULTATER	27
4.1 INDRE OG YTRE MOTIVASJON FOR LEDERVERVET	27
4.2 STUDENTIDRETTSLEDERNES SOSIALE MILJØ OG KONTEKST	29
4.3 YTRE MOTIVERTE HANDLINGER.....	33
4.4 GRAD AV SELVBESTEMMELSE	36
5 DISKUSJON	40
5.1 INDRE OG YTRE MOTIVASJON FOR LEDERVERVET	40
5.2 STUDENTIDRETTSLEDERNES SOSIALE MILJØ OG KONTEKST	42
5.3 YTRE MOTIVERTE HANDLINGER.....	45
5.4 GRAD AV SELVBESTEMMELSE	48
6 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	51
6.1 IMPLIKASJONER	53
6.2 OPPGAVENS SVAKHETER OG FORSLAG TIL VIDERE FORSKNING	54
7 LITTERATURLISTE	55

8 VEDLEGG	58
VEDLEGG 1: INTERVJUGUIDE.....	58
VEDLEGG 2: GODKJENNELSE FRA NSD.....	60
VEDLEGG 3: INFORMASJONSBREV	62
FIGUR 1: MOTIVASJONSKONTINUUMET	13

1 Innledning

Temaet for denne oppgaven er motivasjon for frivillig arbeid, og retter seg nærmere bestemt mot motivasjoner for frivillig ledelse av studentidrettslag. Motivasjon er et fenomen som har blitt forsket mye på og som fortsatt ses på som svært relevant innenfor ulike forskningsfelt. I tillegg er motivasjon et av flere hovedpunkter som forskes på og ses i sammenheng med frivillighet. Det er i midlertid ikke gjennomført like mye forskning som fokuserer på ledelse i kontekst av frivillig arbeid (Boezeman & Ellemers, 2014) eller som har brukt studentidretten som innfallsvinkel for å se nærmere på motivasjoner for frivillig ledelse. Innledningen av oppgaven ser på frivillig arbeid generelt og innenfor idrettssektoren spesielt, og knytter motivasjon for frivillighet opp mot idrett - nærmere bestemt norske studentidrettslag og deres ledelse.

1.1 Bakgrunn

Hver eneste dag, hvert eneste år, i land over hele verden, vier millioner av mennesker betydelige mengder av sin egen tid og energi på frivillig arbeid (Snyder & Omoto, 2008). Frivillig arbeid defineres som det å utføre en aktivitet av fri vilje og på en regelmessig basis til fordel for personer utenfor egen husholdning eller familiekrets, uten å motta lønn for arbeidet (Bidee, Vantilborgh, Pepermans, Huybrechts, Willems, Jegers og Hofmans, 2013). I tillegg kan man motta visse godtgjørelser for utgifter, eller motta en mindre, symbolsk betaling for arbeidet (Arnesen, 2015). Så vel som i resten av verden er også frivillig arbeid svært vanlig og utbredt i Norge, og innebærer arbeid for blant annet religiøse, humanitære, politiske, kulturelle og idrettslige organisasjoner (Arnesen, 2015). I en rapport angående frivillig arbeid i Norge publisert i 2015, vises det til at det generelle nivået på frivillig arbeid er høyt, stabilt og til dels stigende. I 2014 var det idrettsorganisasjoner som tiltrakk seg den høyeste prosentandelen av frivillige samt den høyeste andelen blant frivillige årsverk, med henholdsvis 41%, fordelt etter organisasjonstyper, og nærmere 33 400 årsverk (Folkestad, Christensen, Strømsnes & Selle, 2015).

Litteratursøk i Google Scholar viser at tidligere forskning på temaet frivillighet og frivillig arbeid blant annet har fokusert på motivasjoner, erfaringer, det sosiale aspektet, tilfredshet, kompetanse og intensjoner. I denne oppgaven ønsker jeg å legge vekt på motivasjon for frivillighet da det eksisterer mye tidligere forskning rundt temaet, og også fordi

motivasjonene kan være svært sammensatte, personlige og variere stort fra person til person. Eksisterende litteratur og forskning omhandlende hva som motiverer en person til frivillig arbeid vektlegger blant annet verdier, forståelse, vekst og personlig utvikling, karriere, det sosiale aspektet og det å redusere negative følelser (Clary & Snyder, 1999). I en rapport av Wollebæk, Sætrang og Fladmoe angående betingelser for frivillig innsats fra 2015 viser funn at personers viktigste motivasjoner for frivillig arbeid er verdier og læring, mens arbeidsmarkedsgrunner fremstår som det minst viktige. Ifølge Bussell og Forbes (2002) kan de som driver med frivillig arbeid ses på som en allsidig gruppe, og personers motiver for frivillig arbeid kan være svært forskjellige. Det i dag vanlige og klassiske synspunktet om hvorfor man bedriver frivillig arbeid handler om en utførelse av frivillig arbeid med bakgrunn i uselviske motiver, altså indre motivasjoner, men det fremheves også at mange frivillige handler ut fra egoistiske motiver, ytre motivasjoner, som for å blant annet tilfredsstille sosiale og psykologiske mål (Bussell & Forbes, 2002).

Litteraturen presenterer altså ulike motiver for frivillig arbeid, og vektlegger at motivene først og fremst kan deles inn i to grunnleggende former for motivasjon; indre og ytre. For å kunne forklare en persons motivasjoner nærmere, skille motivasjonene og utforske hvorvidt disse først og fremst kan ses på som indre eller ytre, har tidligere litteratur blant annet benyttet seg av selvbestemmelsesteorien (*Self-Determination Theory*) av de to amerikanske forskerne Richard M. Ryan og Edward L. Deci (2000a). Selvbestemmelsesteorien er en tilnærming til menneskelig motivasjon og personlighet som baserer seg på ideen om at mennesker har en iboende tendens til vekst og psykologiske behov. I og med at alt mennesker gjør skjer i samhandling med sosiale miljø, altså i en kontekst, vil konteksten kunne fremme eller hindre motivasjon, samt grad av selvbestemmelse (Ryan & Deci, 2000a). Ryan & Deci (2000a) fremhever også at mange handlinger man påtar seg vil være drevet av ytre motiver, men poengterer at i motsetning til tidligere antakelser om at handlinger basert på ytre motivasjon alltid vil føre til negative utfall, kan ytre motivasjon deles i ulike former og også resultere i tilpasset atferd og ytelse. Teorien har hatt stor signifikans innenfor felt som utdanning, helsevesen, arbeid og idrett (Gagné & Deci, 2005), og er et mye brukt teoretisk rammeverk og bakgrunn for ulike forskningsartikler omhandlende frivillig arbeid og motivasjon (Bidee et al., 2013; Haivas, Hofmans & Pepermans, 2012; Oostlander, Güntert, Van Schie & Wehner, 2014).

Det er imidlertid ikke like mye litteratur som fokuserer på ledelse i kontekst av frivillig arbeid (Boezeman & Ellemers, 2014), studentidrett i Norge eller det frivillige aspektet som kjerne for studentidrettens arbeid. Med bakgrunn i dette ønsker jeg å bruke studentidretten i Norge som innfallsvinkel for å belyse spørsmålet om hvorfor personer ønsker å delta i frivillig arbeid og hva deres motivasjoner er, og vil avgrense oppgaven til å se på nettopp ledelsesaspektet ved frivillig arbeid i studentidrettsorganisasjoner. Grunnet den omfattende anvendelsen av selvbestemmelsesteorien i litteratur omhandlende motivasjon og frivillighet, samt dens signifikans innenfor felt som arbeid og idrett, vil jeg i denne studien benytte meg av nettopp selvbestemmelsesteorien som teoretisk grunnlag. Teorien vil bli nærmere forklart i kapittel 2 i denne oppgaven.

1.2 Oppgavens nedslagsfelt; frivillig ledelse av studentidrettslag

Ifølge Ringuet-Riot, Cuskelly, Auld og Zakus (2014) kan frivillige idrettsorganisasjoner defineres som ideelle organisasjoner som blir ledet og drevet på frivillig basis, og styres av dens medlemmer. Denne typen organisasjon drives av menneskelige ressurser som bruker av sin egen tid og arbeidskraft, som oftest uten noen form for godtgjørelse. Eventuelle overskudd i en slik type organisasjon gis ikke tilbake til ledere eller styremedlemmer, men går uavkortet tilbake til organisasjonen selv (Cuskelly, Høy & Auld, 2006). Frivillige idrettsorganisasjoner har som mål å blant annet øke deltakelsen i idrett og fysisk aktivitet for å hindre fysiske og psykiske plager (Ringuet-Riot et al., 2014). Ringuet-Riot et al. (2014) fremhever videre i sin forskning at uten frivillige er idrett umulig å drive, da frivillige ses på som hjertet av idrettsutviklingen og en nøkkelfaktor som underbygger levedyktigheten til idrett og idrettsarrangement. Dette kan ses i sammenheng med den norske Frivillighetserklæringen som ble lagt frem av den norske regjeringen på FNs internasjonale frivillighetsdag i 2014. Frivillighetserklæringen er en erklæring som legger rammene for dialog og samspill mellom frivilligheten og regjeringen (Hafsahl, 2014). Ved presentasjonen av erklæringen vektla Kristin Kloster Aasen, på den tiden 2. visepresident i Norges idrettsforbund, viktigheten av frivillighet som grunnstein innenfor idrettssektoren i Norge, og utalte at «uten frivilligheten, ingen idrett slik vi kjenner den» (Hafsahl, 2014).

Innenfor idrettssektoren eksisterer det mange ulike former for verv når det kommer til frivillig arbeid. Man har alt fra vaffelsteikere og kaffekokere, trenere, dugnadsansvarlige og loddselgere, til økonomiansvarlige og også ledere av organisasjonen. Ofte består de frivillige

av foreldre og foresatte til barn og unge som driver med organisert idrett. En rapport fra 2012 av Jan Erik Ingebrigtsen, omhandlende norsk ungdomsidrett, viser til statistikk som sier at antallet barn og unge som deltar i organisert idrett i Norge synker, med størst nedgang og frafall i alderen 13 til 19 år. Videre sier statistikk av Folkestad et al., (2015) at dersom man har barn i husholdningen er sannsynligheten for at en utfører frivillig arbeid for en idrettsorganisasjon 37%, i motsetning til dersom en ikke har barn, hvor sannsynligheter ligger på 17%.

En viktig bidragsyter til at personer velger å fortsette med idrett etter barne- og ungdomsårene er Norges Studentidrettsforbund (NSI). NSI har i sin strategi for perioden 2016-2018 nedfelt at særforbundet skal fungere som et bindeledd mellom barne- og ungdomsidretten og voksenidretten i Norge (Norges studentidrettsforbund, 2016). Videre fremheves det i NSIs lover og vedtekter at «forbundets arbeid skal preges av frivillighet, demokrati, lojalitet og likeverd» (Innledende bestemmelser, 2016, §1, s. 1). Et viktig punkt i denne loven ligger i det at særforbundets arbeid skal preges av frivillighet – et punkt som også gjelder for alle studentidrettslag underlagt forbundet, da de med kun ett unntak, drives av og for studenter på frivillig basis. Dermed kan NSI sies å arbeide for å være et bindeledd mellom barne- og ungdomsidretten og voksenidretten, så vel som tilrettelegger og bidragsyter når det kommer til det frivillige aspektet ved idretten.

Per i dag er omtrent 12,5 % av alle personer som tar høyere utdanning i Norge aktive i ett av totalt 70 studentidrettslag underlagt NSI (Norges studentidrettsforbund, 2017a; Norges studentidrettsforbund, 2017b). NSIs strategidokument fremhever at «studentidrettslagene er viktige sosiale møteplasser som motvirker psykososiale utfordringer på studiestedene, og styrker studentenes trivsel og helse» (Norges studentidrettsforbund, 2016, s. 4). I tillegg til studentidrettens fokus på det sosiale, trivsel og helse, handler et av forbundets programerklæringer i det tidligere nevnte strategidokumentet om å utdanne fremtidens idrettsledere. Her uttrykkes det at NSI skal sikre og legge til rette for relevante kompetanse- og utdanningstilbud, som igjen skal styrke det frivillige arbeidet i studentidrettslagene. Særforbundet ser for seg et fremtidsbilde hvor norsk studentidrett er en leverandør av trenere og ledere som kommer norsk idrett til gode.

Punktene over omhandlende NSI og studentidretten i Norge, viser til at det meste av jobben som blir gjennomført på vegne av særforbundet og de tilknyttede idrettslagene er på frivillig

basis. Alle norske studentidrettslag, med kun ett unntak, drives utelukkende frivillig, i form av alt fra ledere, kasserere, arrangement- og kampannsvarlige, fra dugnadsansvarlige og styremedlemmer til vaffelsteikere, hallvaskere og materialansvarlige. En øverste leder av et studentidrettslag sitter med hovedansvaret for alle disse frivillige vervene, samt alle medlemmer av ulike undergrupper i idrettslaget, noe som vil kunne sies å være et meget stort ansvar å ta på seg nettopp helt frivillig. I denne sammenhengen vil det dermed kunne være interessant å stille seg spørsmålet om hvorfor personer ønsker å delta i frivillig arbeid innenfor studentidretten i utgangspunktet, og ikke mist som frivillig leder, med alt det ansvaret dette innebærer.

1.3 Problemstilling

De nevnte punktene ovenfor om bruk av motivasjon som forskningstema når det kommer til frivillig arbeid, samt at det finnes lite motivasjonsforskning sett i sammenheng med studentidretten og dens ledelse, er grunnlaget for det jeg har valgt som tema for oppgaven; Jeg vil se nærmere på hva som motiverer personer til frivillig ledelse av et studentidrettslag. Studentidrettslagene drives som nevnt av og for studenter; studenter som skal studere, gjøre det godt i praksis og på eksamen, som gjerne skal ha en ekstrajobb for å ha råd til mat og husly og litt ekstra til seg selv, som skal være sosiale, sporty og oppfylle krav satt av seg selv, så vel som av andre. Jeg ønsker altså å undersøke nærmere hva som motiverer personer, som allerede skal forholde seg til nevnte forventninger og krav, til å legge ned tid, energi og ressurser på frivillig ledelse av et studentidrettslag. Problemstillingen for oppgaven er derfor:

Hva motiverer personer til å drive med frivillig ledelse av et studentidrettslag?

1.4 Avgrensinger

Basert på den tidligere nevnte forskningen om motivasjon og frivillig arbeid samt bruken av selvbestemmelsesteorien, vil selvbestemmelsesteorien brukes som teoretisk grunnlag for å svare på denne oppgavens tema og problemstilling. Motivasjon er et omfattende og komplekst begrep, så for å kunne svare på den valgte problemstillingen ønsker jeg å avgrense meg til å se nærmere på om studentidrettsledere først og fremst styres av indre eller ytre motivasjoner for sitt verv. Videre vil jeg også undersøke om det sosiale miljøet og konteksten som en studentidrettsleder befinner seg i kan legge til rette for eller hindre ledernes motivasjon. Da

selvbestemmelsesteorien fremhever at mange av handlingene man påtar seg er ytre motiverte (Ryan & Deci, 2000a), og kan resultere i både negative og positive utfall, ønsker jeg å se på hvilke ytre motiverte handlinger lederne må gjennomføre. En siste avgrensning vil handle om å prøve å synliggjøre graden av studentidrettsledernes selvbestemmelse.

1.5 Oppgavens oppbygning

Først i denne oppgaven vil jeg redegjøre for begrepet motivasjon og videre belyse mitt valgte teoretiske rammeverk, selvbestemmelsesteorien. Deretter vil jeg fremstille og argumentere for valg av metode. Videre vil oppgaven presentere funn og resultater basert på valgt metode, og diskusjon og drøfting av funnene opp mot teori, for avslutningsvis å oppsummere studiet i en konklusjon. Til slutt vil oppgavens implikasjoner fremheves, det vil bli sett nærmere på oppgavens svakheter, og det vil legges frem forslag til videre forskning.

2 Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil det bli redegjort for relevante teorier og begreper som videre vil utgjøre grunnlaget for å svare på oppgavens problemstilling. Først defineres motivasjon og indre og ytre motivasjon generelt, før det ses nærmere på selvbestemmelsesteorien. Innenfor selvbestemmelsesteorien presenteres også dens mikroteorier: De grunnleggende psykologiske behov (*basic psychological needs theory*), kognitiv evalueringsteori (*cognitive evaluation theory*), organismisk integrasjonsteori (*organismic integration theory*) og kausalitetsorienteringsteori (*causality orientations theory*). Dette for å forstå teorien som en helhet med tanke på menneskelig motivasjon.

2.1 Motivasjon

Motivasjon er et fenomen det forskes mye på, og det er et sentralt tema innenfor blant annet psykologi. Det eksisterer derfor mange ulike perspektiver og definisjoner av motivasjon, og kontekstuelle, sosiale, personlige og kulturelle faktorer kan sies å være en del av begrepet (Schunk, Pintrich & Meece, 2010). Blant annet defineres motivasjon som en aktivitet som er satt i gang, opprettholdt og målrettet, men som ikke nødvendigvis er direkte observerbar (Schunk et al., 2010). Ifølge Ryan og Deci (2000a) handler motivasjon om energi, retning, utholdenhet og likeverdighet. Ryan og Deci (2000a) fremhever også at til tross for at motivasjon ofte ses på som en enkel konstruksjon, vil det være svært forskjellige typer faktorer, med varierte opplevelser og konsekvenser, som påvirker personer til å handle. For at en person skal være motivert vektlegges det at man blir drevet til å gjøre noe. En person som ikke føler på verken drivkraft eller inspirasjon kan derfor karakteriseres som amotivert, mens en person som er energisk eller aktivisert anses å være motivert (Ryan & Deci, 2000b).

2.2 Indre og ytre motivasjon

Tidlig forskning på motivasjonsteorier kan sies å i all hovedsak dreie seg om ytre former for motivasjon, betinget av ytre faktorer. På begynnelsen av 1960-tallet begynte imidlertid teoretikere fra mange ulike forskningsfelt å reagere på begrensningene som dette dominerende paradigmat innenfor motivasjonsteori hadde, og tok i betraktning former for motivasjon som ikke passet med det tradisjonelle fokuset på ytre faktorer (Lepper, Sethi, Dyaldin, & Drake, 1997). Teoriene ble dermed utvidet til en betraktning om at motivasjon

kunne oppstå og vedvare til tross for fravær av ytre faktorer, altså med et fokus på indre motivasjon. Dette paradigmeskiftet førte til et syn på motivasjon hvor også indre motivasjon, utledet fra individet selv, ble sett på som en del av motivasjonsteoriene (Lepper et al., 1997).

En av de mye brukte motivasjonsteoriene i dag, selvbestemmelsesteorien, som er utviklet av de to amerikanske forskerne Richard M. Ryan og Edward L. Deci (2000a), vektlegger og differensierer indre og ytre motivasjon. Forskerne definerer indre motivasjon som gjennomføringen av en aktivitet for ens egen skyld og tilfredshet. En indre motivert person blir motivert til å gjennomføre en handling med bakgrunn i utfordringen eller fornøyelsen den innebærer, heller enn på bakgrunn av eksterne stikk, press eller belønninger (Ryan & Deci, 2000b). Videre påpeker Ryan og Deci (2000b) at ytre motivasjon kan ses på noe som oppstår etter ytre påvirkning, og definerer ytre motivasjon som en konstruksjon som gjelder når en handling eller aktivitet blir gjennomført for å oppnå et visst resultat av handlingen, for eksempel en belønning eller annerkjennelse. I tillegg til indre og ytre motivasjon, benytter Ryan og Deci (2000b) seg av begrepet amotivasjon, som refererer til en tilstand hvor personer mangler drivkraft for en handling, er uten intensjon eller inspirasjon til å handle, eller mangler en følelse av selvbestemmelse.

2.3 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien er en teori basert på det nevnte paradigmeskiftet innenfor motivasjonsforskningen på 60-tallet. Teorien omhandler menneskelig motivasjon og personlighet, og baserer seg på ideen om at mennesker har en naturlig og iboende tendens til vekst og psykologiske behov. Mennesker søker utfordringer, ønsker å utvide sin kunnskap, og vil lære nye ting. I og med at dette skjer i samhandling med sosiale miljø, vil miljøet kunne stimulere eller hindre denne positive funksjonen av menneskelige behov (Ryan & Deci, 2000a). Teorien er anvendt innenfor felt som helsevesen, arbeidsliv, idrett, religion, utdanning og psykoterapi (Ryan & Deci, 2000a). Selvbestemmelsesteorien er igjen delt inn i mikroteorier, som tar for seg ulikheter og forskjellige aspekter når det kommer til skillet mellom indre og ytre motivasjon, samt hva menneskelig motivasjon består av.

2.3.1 Grunnleggende psykologiske behov

Selvbestemmelsesteorien har identifisert tre grunnleggende, iboende universelle psykologiske behov som denne tilnærmingen fokuserer på; de medfødte behovene for kompetanse, autonomi og tilhørighet (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b). For å kunne kvalifiseres som et behov, må en motivasjonskraft relateres direkte til trivsel. Tilfredsstillelse av de psykologiske behovene leder til trivsel, mens dersom de hindres vil dette føre med seg negative konsekvenser (Ryan & Deci, 2002). I og med at de psykologiske behovene sies å være universelle, må de også gjelde for alle aldre, kjønn og kulturer, men det er imidlertid mulig at de samme behovene uttrykkes og verdsettes forskjellig av ulike grupper (Ryan & Deci, 2002).

For at indre motivasjon skal kunne oppstå må de tre nevnte behovene være oppfylt. Behovet for kompetanse refererer til det å være effektiv i ens pågående handlinger og interaksjoner, og samtidig mestre nye ferdigheter i prosessen og oppleve muligheter til å uttrykke ens kapasiteter. Kompetanse er ikke en oppnådd ferdighet eller kapabilitet i seg selv, men heller en følelse av blant annet selvtillit (Ryan & Deci, 2002; Sheldon, Turban, Brown, Barrick & Judge, 2003). Behovet for autonomi handler om å være skaperen av, eller i det minste eieren av ens egne valg. En autonom person vil handle fra interesse og integrerte verdier, og opplever sin atferd som et uttrykk av selvet. Dette fører til at selv når handlingene blir influert av kilder utenfra vil en autonom person føle både initiativ og verdi av disse (Ryan & Deci, 2002; Sheldon et al., 2003). Det siste behovet, behovet for tilhørighet, handler om å føle seg tilknyttet til og i sympati med andre. Det handler om å bry seg om andre og at andre bryr seg om deg. Det å føle seg i relasjon med andre handler ikke om oppnåelsen av et bestemt utfall eller en bestemt status, men i stedet om den psykologiske følelsen av å være sammen med andre i et trygt felleskap eller trygg enhet (Ryan & Deci, 2002; Sheldon et al., 2003).

Studentidrettsledere som ser på seg selv som indre motiverte for aktivitetene og arbeidet må dermed i henhold til teorien også ha oppfylt de tre behovene. I min forskning vil det derfor være relevant å ta hensyn til kompetanse, autonomi og tilhørighet, og se om en indre motivert leder faktisk føler at disse er oppfylt og tilfredsstilt, noe som igjen ifølge teorien vil lede til trivsel, og dersom de er hindret, vil føre med seg negative konsekvenser.

2.3.2 Kognitiv evalueringsteori

Med bakgrunn i selvbestemmelsesteoriens grunnleggende psykologiske behov ble mikroteorien kognitiv evalueringsteori introdusert for å spesifisere faktorer i sosiale kontekster som forklarer variabiliteten i indre motivasjon. Teorien foreslår at sosiale faktorer og miljøfaktorer kan legge til rette for eller hindre indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b).

Teorien argumenterer først og fremst med at mellommenneskelige hendelser og strukturer som leder mot følelser av kompetanse i en handling, kan øke den indre motivasjonen for den aktuelle aktiviteten. Dette fordi de tillater tilfredsstillelse av det grunnleggende behovet for kompetanse. Eksempler på slike hendelser og strukturer kan være kommunikasjon og belønninger, optimale utfordringer, effektivitetsfremmende tilbakemeldinger og frihet fra krevende evalueringer som alle legger til rette for indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b).

Kognitiv evalueringsteori spesifiserer videre at følelsen av kompetanse ikke vil forbedre den indre motivasjonen med mindre den er akkompagnert av en følelse av autonomi, eller en indre oppfattet plassering av kausalitet (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b). Ifølge utdanningspsykologen Richard DeCharms er indre oppfattet plassering av kausalitet en årsakssammenheng hvor man selv er opphavet til drivkraften (gjengitt i Ryan & Connell, 1989). Dermed påpeker Ryan og Deci (2000a; 2000b) at ifølge kognitiv evalueringsteori holder det ikke at personer bare opplever oppfattet kompetanse eller effektivitet, de må i tillegg oppleve at deres atferd og handlinger er selvbestemte for at indre motivasjon skal være vedlikeholdt eller forbedret. Sagt på en annen måte må personer oppleve tilfredsstillelse av behovene både for kompetanse og autonomi, for å oppnå et høyt nivå av indre motivasjon. Ytre, håndgripelige belønninger og også trusler, tidsfrister, direktiver og pålagte mål kan redusere indre motivasjon, da de beveger seg mot en ekstern oppfattet plassering av kausalitet - en oppfatning om at det er ytre faktorer som er opphavet til drivkraft (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b; Ryan & Connell, 1989). I kontrast vil valg, anerkjennelse av følelser og muligheter for selvdireksjon forbedre indre motivasjon da de tillater personer en økt følelse av autonomi.

Som fremlagt i teorien over, ser man at både kompetanse og autonomi er koblet opp mot og påvirker indre motivasjon ifølge kognitiv evalueringsteori. Ryan og Deci (2002) nevner at hvis man ser indre motivasjon i sammenheng med det tredje grunnleggende psykologiske behovet, tilhørighet, sier tidligere forskning at hindring av behovet for tilhørighet kan ha en ødeleggende effekt på indre motivasjon. Imidlertid er det en betydelig større andel forskning som relaterer kompetanse og autonomi til indre motivasjon, men ikke tilhørighet. Dermed foreslås det at tilhørighet vanligvis spiller en mer distansert rolle i indre motivasjon enn kompetanse og autonomi. Dette til tross for at tilfredsstillelse av det grunnleggende behovet for tilhørighet vil være avgjørende ved enkelte aktiviteter for å opprettholde den indre motivasjonen (Ryan & Deci, 2002).

Som en oppsummering kan man si at kognitiv evalueringsteori foreslår et rammeverk hvor sosiale kontekster og miljø kan legge til rette for eller hindre indre motivasjon. Det har blitt vist til sterke linker mellom indre motivasjon og tilfredshet av behovene for autonomi og kompetanse. En del arbeid foreslår at tilfredsstillelse av behovet for tilhørighet, i enkelte tilfeller, også kan være viktig for indre motivasjon, uten at dette vektlegges spesielt høyt innenfor kognitiv evalueringsteori. Det kan imidlertid være kritisk å vektlegge at indre motivasjon kun inntreffer for aktiviteter som har indre interesse for et individ, som for eksempel aktiviteter som appellerer til nyhetsverdi, utfordringer og estetisk verdi. Dersom aktiviteter ikke appellerer til slike verdier, vil heller ikke prinsippene fra denne mikroteorien gjelde, da aktivitetene ikke oppleves som indre motiverte i utgangspunktet. For å kunne forstå motivasjon for aktiviteter som ikke ses på som iboende interessante, kan man se nærmere på dynamikken av ytre motivasjon (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b).

Kognitiv evalueringsteori og dens fokus på indre motivasjon kan ses på som relevant for denne oppgavens tema og problemstilling da mikroteorien ser på sosiale kontekster og miljø og påvirkningen disse har på indre motivasjon. Det kan være interessant å se nærmere på hvilke sosiale kontekster og miljø en studentidrettsleder befinner seg i, og om disse kontekstene og/eller miljøene kan legge til rette for eller hindre personens indre motivasjon.

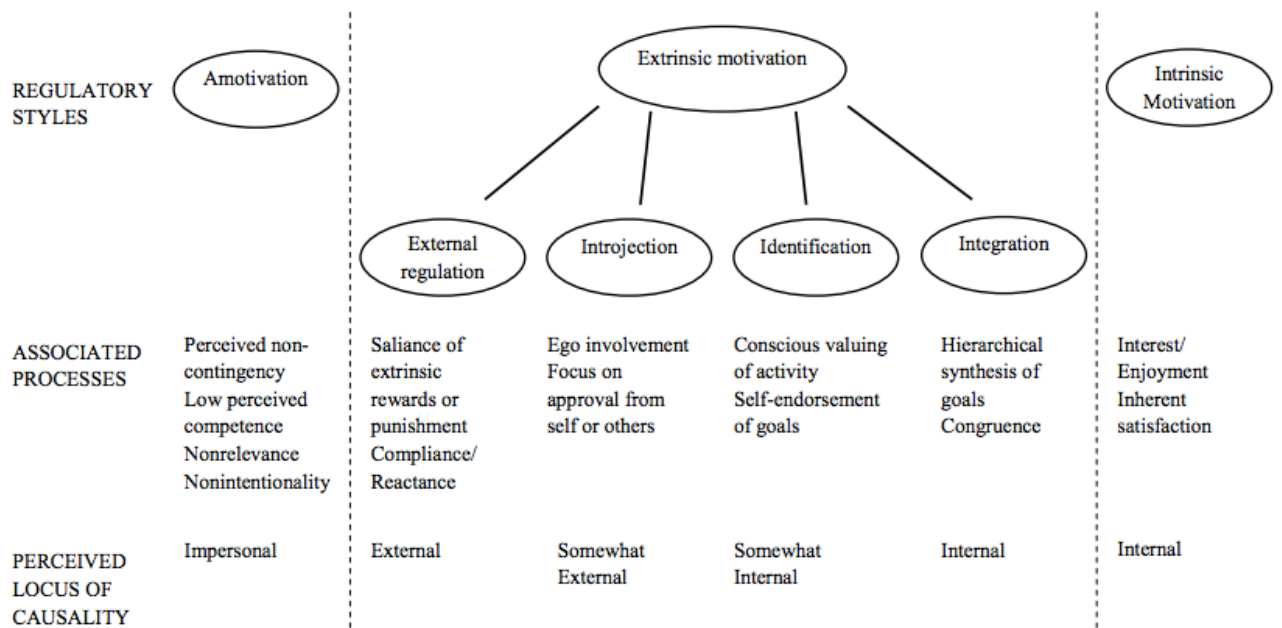
2.3.3 Organismisk integrasjonsteori

Selv om indre motivasjon er en viktig form for motivasjon, er det langt i fra den eneste, og de fleste aktiviteter som mennesker gjennomfører vil ikke bygge på indre motivasjon, eller

følelsen av kompetanse og autonomi. Spørsmålet som oppstår i denne sammenhengen handler dermed om hva som kan få mennesker motivert til å gjennomføre handlinger, ikke på grunn av aktiviteten i seg selv, men heller på grunn av dens instrumentelle verdi. Denne typen instrumentell verdi kalles for ytre motivasjon og er en konstruksjon som gjelder når en aktivitet gjennomføres for å oppnå et delt utfall (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b).

Når det kommer til ytre motivasjon legger selvbestemmelsesteorien vekt på internalisering og integrasjon av verdier og atferds-reguleringer (Ryan & Deci, 2000a). Internalisering refererer til en prosess hvor man tar inn en verdi eller regulering, mens integrasjon handler om prosessen hvor individer mer fullstendig endrer reguleringen til å bli deres egen slik at den vil utgå fra dem selv (Ryan & Deci, 2000b). For å vise de ulike formene for ytre motivasjon og de kontekstuelle faktorene som enten fremmer eller hindrer internalisering og integrasjon av reguleringen for disse atferdene, ble mikroteorien organismisk integrasjonsteori introdusert som en del av selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2000b).

Innenfor organismisk integrasjonsteori blir alle de ulike motivasjonsformene rangert fra venstre mot høyre i et kontinuum, med hensyn til i hvilken grad handlingen utgår fra selvet, altså er autonom. Amotivasjon og indre motivasjon er de to ytterpunktene i kontinuumet (se figur 1), og mellom disse to finner man internaliseringsprosessene for ytre motivasjon. Internaliseringsprosessene deles opp i fire reguleringsformer: Ekstern regulering (*external regulation*), introjeksjonsregulering (*introjected regulation*), identifisert regulering (*identified regulation*) og integrert regulering (*integrated regulation*) (Ryan & Deci, 2002).



Figur 1: Motivasjonskontinuumet, som presentert i Ryan og Deci (2000b, s. 61)

Helt til venstre i kontinuumet finner man amotivasjon, en tilstand som preges av mangel på intensjon til å gjennomføre en aktivitet. En amotivert person vil velge å ikke gjennomføre en aktivitet i det hele tatt eller å handle passivt, altså en gjennomføring uten intensjon. Denne tilstanden kan stamme fra at en føler seg inkompetent, ikke ser verdien i, og/eller har forståelse av aktiviteten (Ryan og Deci, 2002).

Den minst autonome formen for ytre motivasjon, ekstern regulering (*external regulation*), inkluderer det å være motivert for å oppnå belønninger eller for å unngå straff. På generell basis kan man si at ekstern regulering oppstår når grunnen for en handling er å tilfredstille en ekstern etterspørsel eller en sosialt konstruert forutsetning. Ekstern regulering har en ekstern oppfattet plassering av kausalitet, i motsetning til for eksempel indre motivasjon, hvor en har en indre oppfattet plassering av kausalitet (Ryan & Deci, 2000b; Ryan & Deci, 2002).

Videre belyser Ryan og Deci (2000b; 2002) introjeksjonsregulering (*introjected regulation*), en type ekstern regulering som til dels har blitt internalisert, men som i en dypere forstand ikke har blitt akseptert som ens egen da den kan ses på som relativt kontrollerende.

Handlinger basert på introjeksjonsregulering blir gjennomført for å unngå følelser av skyld eller skam, eller for å oppnå forbedringer av egoet eller stoltheten. Dermed kan man si at til

tross for at denne reguleringen kan ses på som internalisert for en person, vil ikke introjeksjons-handlinger ses på som en del av det integrerte selvet da også denne reguleringen har en ekstern oppfattet plassering av kausalitet.

Den tredje formen for ytre motivasjon er identifisert regulering (*identified regulation*). Identifisert regulering er mer autonom, altså selvbestemt, da den involverer en bevisst verdsettelse av et atferdsmål og en akseptering av atferden som personlig viktig. Individet innenfor identifisert regulering er bevisst på og i enighet med verdier og mål med en handling eller aktivitet. Dermed kan identifisert regulering ledsages av en høy grad av opplevd autonomi, og rette seg mot en indre oppfattet plassering av kausalitet (Ryan & Deci, 2002).

Den mest autonome av de fire formene for ytre motivasjon, integrert regulering (*integrated regulation*), inntreffer når identifiserte reguleringer har blitt fullt ut integrert i selvet (Ryan & Deci, 2000b). I dette tilfellet vil handlinger bli evaluerte og sammenfaller med personlige verdier, mål og behov som allerede er en del av selvet. Til tross for at denne formen for ytre motivasjon har mange likheter med indre motivasjon, blir integrert regulering fortsatt sett på som ytre motivasjon da handlingene blir gjennomført for å oppnå personlige viktige utfall, heller enn for deres iboende interesser og fornøyer (Ryan & Deci, 2002).

Helt til høyre i kontinuumet finner vi indre motivasjon. Plasseringen av indre motivasjon helt til høyre og for seg selv i kontinuumet understreker at indre motivasjon ses på som en egen prototype for selvbestemt aktivitet og handling. Det er imidlertid viktig å påpeke at dette ikke betyr at etter hvert som ytre reguleringer blir internaliserte blir omgjort til indre motivasjoner (Ryan & Deci, 2000b).

Ryan og Deci (2000a) påpeker at etter hvert som personer internaliserer reguleringer og integrerer dem til selvet, oppleves også handlingene som mer autonome når de gjennomføres. Prosessen kan inntreffe i stadier eller over tid, men kontinuumet er ikke utviklet for at personer skal gjennomgå hvert steg av internaliseringen med hensyn til en bestemt regulering. Hensikten er heller å internalisere en ny atferdsregulering når som helst langs kontinuumet, avhengig av tidligere erfaringer og nåværende situasjonsfaktorer.

Organismisk integrasjonsteoris fokus på ytre motivasjon fører til spørsmålet om hva som kan få mennesker motivert for en handling, ikke på grunn av aktiviteten i seg selv, men i stedet på

grunn av aktivitetens instrumentelle verdi. Å se oppgavens tema opp mot motivasjonskontinuumet kan legge til rette for å se på i hvilken grad studentidrettslederens handlinger og aktiviteter er styrt av aktivitetens ytre verdi, og om den gjennomføres for å oppnå et delt utfall eller utgår fra selvet, altså er autonom.

2.3.4 Kausalitetsorienteringsteori

Kausalitetsorienteringsteorien ble formulert av Deci og Ryan (1985) for å beskrive individuelle forskjeller i personers orientering mot regulering av atferd og sosialt miljø, og dermed graden av selvbestemmelse i deres atferd. Teorien spesifiserer tre orienteringer som skiller seg fra hverandre når det kommer til i hvilken grad de representerer selvbestemmelse, og det antas at personer til en viss grad innehar alle tre orienteringene (Ryan & Deci, 2002).

Den første kausalitetsorienteringen er autonomi, som involverer atferds-regulering med basis i interesser og selvgodkjente verdier (Ryan & Deci, 2002). En autonomorientert person søker etter muligheter for selvbestemmelse og valg, og kan ha en generell tilnærming mot det tidligere nevnte Richard DeCharms beskrev som en indre oppfattet plassering av kausalitet (Deci & Ryan, 1985). Autonomiorientering samsvarer med variabler som empati, trivsel, vitalitet og indre motivasjon (Sheldon et al., 2003). En autonomiorientering kan lede personer til å velge arbeid hvor det tillates større initiativ for å organisere deres handlinger med bakgrunn i personlige mål og interesser, heller enn kontroll og begrensninger. Personer med et høyt nivå av autonomi er ofte mer indre motivert, og vil være mindre kontrollert av ytre belønninger da de ytre belønningene vil oppleves kun som bekreftelser på deres kompetanse eller effektivitet (Deci & Ryan, 1985).

Videre nevnes kontrollert orientering, som innebærer orientering mot kontroller eller direktiver om hvordan man skal oppføre seg. En kontrollorientert person vil vise tendenser til å lokalisere kausalitet utenfor seg selv, og søke til situasjoner som dikterer klart hva han/hun skal gjøre. Kontrollorienteringen sammenlignes med variabler som konkurranseevne og maktsøking, og korrelerer også med ekstern og introjeksjonsmotivasjon (Ryan & Deci, 2002; Sheldon et al., 2003). En kontrollorientert person har en tendens til å gjennomføre handlinger på bakgrunn av en tanke om at det er noe de burde gjøre, og de stoler på kontrollerende variabler som tidsfrister eller overvåkning for å motivere seg selv. I dette tilfellet spiller ytre

faktorer som for eksempel belønninger i form av status og lønn i forbindelse med jobb, en større rolle for en persons atferd enn innenfor autonomiorienteringen (Deci & Ryan, 1985).

Den siste kausalitetsorienteringen er upersonlig orientering, som innebærer et fokus på indikatorer for ineffektivitet og relateres til amotivasjon og mangel på forsett i handlinger. Denne orienteringen kan også ses i sammenheng med de psykologiske behovene, og kan oppstå som et resultat av at de tre behovene ikke er oppfylt. En upersonlig orientert person vil føle liten evne til å få noe til å skje, uavhengig av plasseringen av kausalitet (Ryan & Deci, 2002; Sheldon et al., 2003). De vil også oppfatte deres atferd som å være utenfor egen kontroll, og ser på seg selv som inkompetent og uten mulighet for å mestre situasjoner. I tillegg beskrives følelsen av inkompetanse å ha en upersonlig årsakssammenheng da atferden antas å initieres og reguleres av upersonlige krefter heller enn personlige hensikter (Deci & Ryan, 1985).

De individuelle forskjellene i personers grad av selvbestemmelse i deres atferd, og de tre orienteringene som er beskrevet ovenfor innenfor kausalitetsorienteringsteorien, kan ses i sammenheng med oppgavens tema når det kommer til hvilken av de tre orienteringene en idrettsleder kan identifiseres mest med, og som dermed vil påvirke personens motivasjoner. Som teorien nevner antas det at personer til en viss grad innehar alle tre orienteringene, og det kan være interessant å se om dette stemmer også når det kommer til studentidretten.

3 Metode

I dette kapittelet vil jeg, med bakgrunn i valgt tema og teoretisk forankring, først redegjøre for mitt metodevalg og vitenskapsteoretisk forankring av studien. Dette gjøres for å begrunne valg som er tatt og forklare hvordan kvalitativ metode har blitt benyttet som verktøy for denne oppgaven. Videre vil jeg presentere fremgangsmåten for datainnsamlingen, samt ta for meg etiske betraktninger og til slutt oppgavens kvalitet.

3.1 Valg av metode

I motsetning til naturvitenskapelig metode, som tar for seg fenomener uten språk og evne til å forstå seg selv, dreier samfunnsvitenskapelig metode seg om studier av mennesker, deres meninger, oppfatninger og den sosiale virkeligheten (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010). Innenfor samfunnsvitenskapen skiller man mellom kvalitative og kvantitative metoder, og den som driver empirisk forskning benytter seg av den ene eller den andre metoden, eller en kombinasjon av de to. Kvantitativ metode er opptatt av å telle fenomener og kartlegge deres utbredelse. Det er menneskelige fenomener som forskes på, men man legger vekt på opptelling og utbredelse av disse fenomenene (Johannessen et al., 2010). Den andre formen for metode, kvalitativ metode, er hensiktsmessig å bruke for å beskrive fenomener i en kontekst, og for å dyptgående prøve å øke forståelsen av et fenomen (Justesen & Mik-Meyer, 2010). Kvalitativ metode, som en del av empirisk forskning, vektlegger fortolkning av data i form av tekst, lyd og bilde. Denne typen data kan blant annet være innsamlet fra forsker gjennom notater fra intervju eller observasjoner, transkriberte intervju eller lyd- og bildeopptak, samt annen data som foreligger uavhengig av undersøkelser, som offentlige dokumenter, bøker, avisoppslag, bilder og tv- eller radioprogrammer (Johannessen et al., 2010).

Det er tidligere gjennomført mye forskning på motivasjon sett i sammenheng med frivillighet, både kvalitativ så vel som kvantitativ. Da det sentrale temaet i denne undersøkelsens tilfelle handler om hva som motiverer en person for frivillig ledelse av et studentidrettslag, ville jeg se nærmere på informantenes tanker, meninger og følelser angående temaet. Dermed ble kvalitativ metode valgt som tilnærming, da jeg ønsket en mer dyptgående forståelse av deres svar og tilbakemeldinger. I denne undersøkelsen er motivasjon fenomenet som undersøkes, og det anvendes på frivillige ledere innenfor studentidretten. Dette er for å sette fenomenet i en

kontekst og for å prøve og øke forståelsen av fenomenet, noe som ifølge teorien også best gjøres ved anvendelse av kvalitativ metode.

3.2 Vitenskapsteoretisk forankring

Når man velger å benytte seg av kvalitativ metode vil et vesentlig spørsmål før man skal i gang med undersøkelser være hvilket vitenskapsteoretisk perspektiv eller forankring metoden bygger på. Ifølge Justesen og Mik-Meyer (2010) er vitenskapsteoretisk perspektiv betegnelsen på den grunnleggende forståelse av verden som en teori bygger på, og en forskers vitenskapsteoretiske ståsted får dermed konsekvenser for den praktiske gjennomføringen av en undersøkelse. Jeg vil videre i dette delkapittelet belyse fenomenologi som vitenskapsteoretisk forankring for denne oppgaven, og se nærmere på betydningen av forforståelse innenfor fenomenologien, så vel som innenfor hermeneutikken, da synspunktene på forforståelse er ulike i disse tilnærmingene. I tillegg vil jeg diskutere egen forforståelse for oppgavens tema.

Justesen og Mik-Meyer (2010) og Johannessen et al. (2010) nevner flere vanlige og mye brukte teoretiske perspektiver, blant annet fenomenologi. Fenomenologi kan oversettes til læren om «det som viser seg», og i forbindelse med et kvalitativt design vil en fenomenologisk tilnærming handle om en beskrivelse og utforskning av mennesker og deres forståelse av og erfaring med et fenomen. Fenomenologien ønsker å forstå meningene med et fenomen sett gjennom de utforskedes øyne, og målet er innsikt og økt forståelse av deres livsverden (Johannessen et al., 2010). Begrepet livsverden refererer til den konkrete verden som vi befinner oss i, altså vårt hverdagsliv. Dette betyr ikke at våre opplevelser og meninger er helt individuelle eller uten påvirkning, men heller at livsverden er en sosial, kulturell og historisk kontekst som sammen danner enkeltmenneskets meningshorisont (Justesen & Mik-Meyer, 2010). Justesen og Mik-Meyer (2010) legger derfor vekt på at man i et fenomenologisk perspektiv tar utgangspunkt i og interesserer seg for subjektive handlinger og hvilken mening subjektive aktører legger i handlinger. En forsker med et fenomenologisk utgangspunkt har ikke som mål å identifisere og forklare kausale sammenhenger, eller å undersøke hva som har forårsaket opplevelsen av et fenomen i objektiv forstand. Man ønsker heller å prøve å fortolke, forstå og typifisere subjektive handlinger og meninger. Det er den

subjektive opplevelsen eller erfaringen av fenomenet i seg selv man ønsker å belyse (Justesen & Mik-Meyer, 2010).

Innenfor fenomenologien påpekes det at mennesker i møtet med et fenomen bringer med seg forutinntatte holdninger og meninger. Disse forutsetningene kan ses på som en forforståelse som avgjør meninger som vi finner i handlinger. Vår forforståelse overføres til fenomenet slik at vi tror fenomenet er slik vi ser det (Johannessen et al., 2010). I midlertid fremheves forskningsnøytralitet innen fenomenologien, da perspektivet krever en fordomsfri tilgang til området som forskeren gjør til gjenstand for sin undersøkelse (Justesen & Mik-Meyer, 2010). Forskerens oppgave innen dette perspektivet er altså å se på selve saken, uten forutinntatte teorier eller meninger (Justesen & Mik-Meyer, 2010). Også den hermeneutiske posisjon innenfor samfunnsvitenskapen vektlegger forforståelse og en fortolkende tilnærming til mennesker og samfunnet, men i større grad og på en annen måte enn fenomenologien. Hermeneutikken ønsker en helhetlig forståelse av menneskers livsverden, og for å få innblikk i dette må forsker delta i samfunnet, snakke med personer og tolke det som skjer (Johannessen et al., 2010). Den hermeneutiske sirkel fremhever at fortolkning består av bevegelse mellom del og helhet, altså mellom det man skal tolke, og konteksten det tolkes i. Sagt med andre ord – mellom det man skal tolke, og vår egen forforståelse. I fortolkninger av fenomener ses dermed helhet i lys av deler, og deler i lys av helhet (Johannessen et al., 2010). Man kan derfor si at der hvor fenomenologien fremhever forskningsnøytralitet, mener man innenfor hermeneutikken at man ikke vil kunne møte en informant uten en forforståelse, antakelser og forutsetninger.

Tilnærmingen til denne oppgaven kan sies å bygges på fenomenologi som vitenskapsteoretisk perspektiv da perspektivet retter seg mot menneskers forståelse av og erfaring med et fenomen, i dette tilfellet motivasjon. Jeg ønsket å prøve å forstå fenomenet gjennom å fortolke de utforskede meninger og handlinger. Oppgaven kan også sies å ha en hermeneutisk forankring da jeg som forsker ikke ønsker eller har mulighet til å møte mine informanter fordomsfri eller uten forutinntatte meninger om temaet. Jeg har en forforståelse av temaet da jeg selv i mange år har vært en del av studentidrettsmiljøet, og også har hatt frivillige styreverv i min klubb. Denne forforståelsen fører til at jeg har egne erfaringer, tanker og meninger rundt temaet for oppgaven. Dette kan ses på som en fordel da det for eksempel kunne gjøre det lettere for informantene å forklare ulike aspekter ved det å være en del av et studentidrettslag og det å være leder, samt at det kunne skape en følelse av at vi var

likeverdige og på bølgelengde i intervjusituasjonen. På en annen side er det viktig å poengtere at min erfaring med feltet også kunne påvirke informantene negativt, for eksempel ved at de holdt tilbake negativ informasjon fordi studentidrettsmiljøet er lite og de tok utgangspunkt i at jeg kjente til personer og miljøet. Min forforståelse kan derfor ha hatt både positiv og negativ innvirkning på informantene, og dermed også intervjuene. Med bakgrunn i dette var det viktig for meg å være åpen om min forforståelse, bakgrunn og erfaringer med studentidretten i møtet med informantene, og også være selvbevisst på å ikke legge egne føringer på samtalene og informantenes svar.

Et fenomenologisk perspektiv vektlegger ikke bare én bestemt metode, men da hovedpoenget med perspektivet er beskrivelser av konkrete, subjektive erfaringer, meninger og opplevelser, passer perspektivet klart bedre til kvalitative studier framfor kvantitative (Justesen & Mik-Meyer, 2010). Kvalitativ forskning består videre av mange ulike metodetilnærminger - blant annet intervju, fokusgrupper, case- eller dokumentstudier og deltakende observasjon. I neste delkapittel vil kvalitative intervju som metode redegjøres for, og det vil bli begrunnet hvorfor nettopp intervju blir brukt som metode i denne oppgaven.

3.3 Kvalitativt intervju

Jeg har valgt å benytte meg av intervju som metode i denne kvalitative undersøkelsen. Å benytte seg av intervju i en kvalitativ undersøkelse er en utbredt praksis i samfunnsvitenskapen, og den vanligste måten å samle inn kvalitativ data på. Det er hensiktsmessig å benytte seg av intervju som metode når man ønsker å få fram enkeltmenneskets erfaring og oppfatninger av et fenomen. Fenomener er komplekse, og et kvalitativt intervju øker muligheten for å få frem nettopp nyansene og kompleksiteten i fenomenet som undersøkes. Metoden er fleksibel og muliggjør innhenting av fyldige og detaljerte beskrivelser fra intervjuobjektet (Johannessen et al., 2010; Tanggaard & Brinkmann, 2012). Videre presiserer Tanggaard og Brinkmann (2012) at intervjuet er en vanlig metode for å tilegne seg kunnskap om informanters livssituasjon, meninger, holdninger og opplevelser. De understreker likevel at forskeren aldri nøyaktig kan forstå opplevelsene som informanten forteller om, og at det som fortelles alltid vil være konstruert i lys av den samtaleinteraksjonen som intervjuet utgjør. Dette kan ses i sammenheng med den tidligere nevnte kritikken av fenomenologien, hvor forskningsnøytralitet fremheves. Tanggaard og Brinkmanns (2012) fremhevelse av at opplevelser alltid vil være konstruert i lys av kontekst

og interaksjon, stemmer bedre overens med hermeneutikken og den hermeneutiske sirkel nevnt ovenfor.

Et kvalitativt intervju blir ofte delt opp i tre ulike former; på den ene siden har man det ustrukturerte intervjuet med få planlagte spørsmål og tema, mens man i andre enden av skalaen finner det strukturerte intervju hvor tema og spørsmål er styrende og klart fastlagt på forhånd (Johannessen et al., 2010). Mellom disse to ytterpunktene finner man den tredje formen for kvalitative intervju, nemlig semistrukturerte intervju, som kan sies å være en blanding av de to foregående. Et semistrukturert intervju har en intervjuguide, hvor ulike tema og hovedspørsmål er definert, men hvor man samtidig er åpen for å avvike fra temaene eller spørsmål dersom andre uventede og interessante emner bringes på banen av informanten (Justesen & Mik-Meyer, 2010).

I og med at formålet med denne oppgaven var å få et innblikk i studentidrettslederens tanker, følelser og meninger rundt fenomenet motivasjon, ble det naturlig å benytte seg av et semistrukturert intervju som metode. Denne tilnærmingen gav mulighet for å gjennomføre intervju med bakgrunn i mitt hovedtema, men samtidig åpne for at nye tema, innfallsvinkler og emner kunne bringes på bane av informantene selv.

3.4 Intervjuguide

I et semistrukturert intervju utføres intervjuet på grunnlag av en intervjuguide. En intervjuguide kan ses på som en liste over tema og hovedspørsmål man ønsker å gjennomgå i løpet av intervjusituasjonen, og som er utarbeidet med bakgrunn i problemstillingen man ønsker å belyse, så vel som valgt teoretisk rammeverk (Johannessen et al., 2010; Justesen & Mik-Meyer, 2010; Tanggaard & Brinkmann, 2012). I utformingen av min intervjuguide tok jeg utgangspunkt i valgt teoretisk rammeverk, problemstilling og avgrensinger for oppgaven og arbeidet meg frem til hovedtema for intervjusituasjonen. Videre jobbet jeg med å få fram gode spørsmål å stille informantene, med under- og oppfølgingsspørsmål for å sikre at jeg kunne følge opp hovedtemaene jeg ønsket å gjennomgå. Samtidig var intervjuguiden designet relativt løst slik at informantene hadde mulighet til å komme med innspill, tanker og meninger som jeg på forhånd ikke hadde lagt opp til selv. For å sikre intervjuguidens forståelighet og oppbygning, og intervjuets varighet, ble det gjennomført et testintervju av en person med erfaringer angående ledelse av studentidrettslag. Fordelen med dette testintervjuet var at jeg

fikk konstruktive tilbakemeldinger på spørsmålene, og fikk diskutert deres relevans med en person med forståelse for fenomenet.

Intervjuguiden ble bygd opp slik at det i innledningen ble stilt spørsmål angående informantens alder, utdanning, hvordan de startet i studentidretten og lignende, for å løse opp stemningen og få informantene til å føle seg komfortable. Etter innledningen ble det lagt mer vekt på spørsmål tilknyttet oppgavens problemstilling og teori, og utformingen av spørsmålene var lagt opp slik at informantene kunne utdype, forklare nærmere og komme med egne tanker og meninger rundt temaene (se vedlegg 1). Dette gjøres fordi man som intervjuer ønsker å få alle informanter til å reflektere over de samme spørsmålene, men samtidig ha muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål dersom informanten ikke svarer tilstrekkelig, eller tar opp nye momenter man ønsker å gå nærmere inn på (Justesen & Mik-Meyer, 2010). Mot slutten av intervjuet gjennomgikk jeg hovedpunktene vi hadde vært inne på i løpet av samtalen for å sikre at jeg som intervjuer hadde forstått informanten rett, og spurte informanten om det var noe de ønsket å tillegge, eller om de hadde spørsmål til meg. Ifølge Johannessen et al. (2010) bør dette gjøres for å sikre at informanten får komme med innspill og kommentarer som nødvendigvis ikke har kommet fram i løpet av intervjuet.

3.5 Utvalg

Johannessen et al. (2010) påpeker at ved bruk av kvalitativ metode er målet å få mye informasjon av et begrenset antall personer. Ved alle kvalitative studier som benytter seg av intervju som metode vil et sentralt spørsmål derfor være: Hvor mange personer bør intervjues - altså hvor stort skal utvalget for det aktuelle studiet være? Det finnes ingen fasitsvar på hvor mange som bør intervjues, men i praksis vil et mindre prosjekt vanligvis benytte seg av et utvalg på rundt ti-femten personer. I et studentprosjekt som dette vil også begrensningen av tid og økonomi spille inn på hvor mange intervjuer som er praktisk gjennomførbart (Johannessen et al., 2010). Ved starten av dette prosjektet ble det satt som mål å intervju ti ledere av studentidrettslag i Norge, og det ble sendt ut informasjonsbrev på e-post til ti ledere i studentidrettslag med ulike størrelser, fra alle landets fem regioner. Denne typen utvelgelse kan ses på som et ikke-sannsynlighetsutvalg, og videre som strategisk utvelgelse. Dette vil si at man setter en målgruppe for undersøkelsen, i dette tilfellet ledere av studentidrettslag, og deretter velger ut personer å kontakte fra den gitte målgruppen (Johannessen et al., 2010). De

ti aktuelle informantene som ble kontaktet ble valgt ut med bakgrunn i deres respektive studentidrettslags geografiske lokalisering og størrelse, og i tillegg ble det lagt vekt på at både kvinner og menn skulle være representert. Av de ti lederne som mottok e-post med informasjonsbrev var det ni personer som både ønsket og hadde muligheten til å delta, og som dermed utgjør utvalget i denne oppgaven. Av de totalt ni som har bidratt er fem av informantene jenter og fire av dem gutter, alle i tyveårene. De er ledere for studentidrettslag med ulik størrelse, og en geografisk plassering som innebærer alle Norges fem landsdeler. Informantenes erfaringer med ledervervet er ulike, da noen var mer ferske i jobben, mens andre hadde vært leder over en lengre periode.

3.6 Datainnsamling

De ni intervjuene med ledere av studentidrettslag ble gjennomført i løpet av februar måned i de respektive studentidrettslagenes hjembyer. Datainnsamlingen ble gjennomført ved stedlige intervjuer og samtalene ble tatt opp på lydopptaker. Johannessen et al. (2010) påpeker at den beste plassen for gjennomføring av et intervju er et sted hvor informanten slapper av, ikke blir forstyrret og som er lett for informanten å komme seg til. Jeg valgte å møte informantene ansikt til ansikt på et sted som de selv valgte, heller enn over telefon eller Skype, da jeg ønsket å få et inntrykk av informantene selv, i deres egne omgivelser. Alle informantene virket avslappet og ivrige etter å svare åpent og ærlig på spørsmål som ble silt, noe som kan tyde på at de følte seg komfortable med situasjonen og hadde mye på hjertet når det kom til temaet og den tilknyttede problematikken. Dette kan også ha med å gjøre at jeg i presentasjonen av meg selv fortalte om min erfaring og bakgrunn fra studentidretten, og at informantene muligens så på meg som «en av dem», følte vi var på bølgelengde og at jeg for dem ble en person med innsikt i studentidretten og med forståelse av deres hverdag som leder.

Alle intervjuene ble tatt opp ved hjelp av lydopptaker for å sikre datainnsamlingen. Valget av å bruke lydopptaker baserer seg på muligheten dette gir for å føre en samtale uten å måtte ta hensyn til nedskrivning samtidig, noe som kan føre til forstyrrelse for både informant og intervjuer (Johannessen et al., 2010). Bruken av lydopptaker ble godkjent av informantene før intervjustart. Fordelen ved bruk av lydopptaker er også at man i ettertid kan finne tilbake til akkurat hva informanten sa, og dermed ha mulighet for å hente ut korrekt informasjon og sitater.

Etter at samtlige intervju var gjennomført, ble alle lydopptak av datamaterialet transkribert. Videre gjennomgikk jeg transkriberingen av hvert enkelt intervju for å kategorisere svar og temaer som gikk igjen, og som kunne ses i sammenheng med hverandre. Dette ble gjort for å lettere oppnå en oversikt over hva informantene så på som viktig, og for å enkelt kunne finne tilbake til hva de trakk fram som svar på spørsmål jeg stilte.

3.7 Etiske betraktninger

All forskning må ta hensyn til etiske prinsipper og juridiske retningslinjer, noe som innebærer at man som forsker tenker over hvordan man best belyser et tema uten at dette kan få uforsvarlige konsekvenser (Johannessen et al., 2010). Som forsker skal man blant annet ta hensyn til menneskeverdet og personvernet, at man informerer og får samtykke, og det å behandle informasjon konfidensielt (NESH, 2016).

Før selve starten av oppgaven ble prosjektet, informasjonsbrev og intervjuguide meldt inn og godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD), noe som skal gjøres dersom prosjektet behandler personopplysninger (se vedlegg 2). Alle informantene ble informert om prosjektet skriftlig gjennom utsendt informasjonsbrev, hvor det kom frem at det ville bli brukt lydopptak av intervjuet, at det var frivillig å delta og at informantene når som helst kunne trekke seg fra prosjektet. I tillegg ble det opplyst at alt datamateriale ville bli behandlet konfidensielt og at de selv ville bli anonymisert i oppgaven. Ved oppmøte til intervju ble dette gjentatt muntlig, og samtlige signerte samtykkeerklæringen fra informasjonsbrevet (se vedlegg 3) før intervjuet ble satt i gang. Etter endt intervju ble det også gjentatt at det når som helst var mulig å trekke seg fra prosjektet, og at dette kunne gjøres ved å kontakte meg eller min veileder. Prosjektet behandler ikke sensitive personopplysninger eller lignende, men det ble gjort klart for informantene før intervjustart at dersom de for eksempel fortalte om konkrete situasjoner eller handlinger som kunne føre til gjenkjenning av personer eller deres respektive klubb, ville dette bli behandlet konfidensielt og sensurert i oppgaven slik at det de fortalte ikke ville kunne gjenkjennes eller identifiseres av andre.

Lydfilene fra intervjuene ble slettet fra opptaker etter å ha blitt overført til pc, hvor både lydfilene og transkriberingen av disse har blitt lagret under passordbeskyttelse. De eneste utskrevne dokumentene som kan identifisere informantene er de undertegnede samtykkeerklæringene. Disse har blitt oppbevart utilgjengelig for andre enn meg selv. Både

de utskrevne dokumentene, lydfilene og transkriberingen av disse vil tilintetgjøres ved prosjektslutt, juni 2018.

3.8 Oppgavens kvalitet

Kvalitet innenfor kvalitative metoder dreier seg om hvilke kvalitetskriterier man legger til grunn for undersøkelsen, altså hvilke kriterier som tas hensyn til når prosjektet og forskningsarbeidet skal vurderes (Justesen & Mik-Meyer, 2010). Johannessen et al. (2010) nevner blant annet to viktige kriterier for kvalitet som benyttes innenfor kvalitative metoder: validitet og reliabilitet. Reliabilitet handler om prosjektets pålitelighet, mens validitet også kan beskrives som prosjektets troverdighet (begrepsvaliditet) og overførbarhet (ekstern validitet). I tillegg nevner Johannessen et al. (2010) bekreftbarhet (objektivitet) som et kvalitetskriterium for kvalitative studier.

Pålitelighet innenfor kvalitativ forskning handler om selve dataen fra undersøkelsen - hvilken data som brukes, og hvordan den innsamles og bearbeides. I og med at datainnsamlingen i for eksempel intervjuer skjer gjennom samtaler hvor også forsker er involvert, vil innsamlet data være kontekstavhengig, og også bygge på forskers erfaringsbakgrunn og fortolkning, i motsetning til i kvantitative studier hvor man benytter strukturerte datainnsamlingsteknikker (Johannessen et al., 2010). Dermed påpeker Johannessen et al. (2010) videre at en forsker kan styrke påliteligheten til et prosjekt ved å gi leseren inngående beskrivelser av konteksten og fremgangsmåten for forskningsprosessen. I min oppgave kommer det detaljert frem og argumenteres for valg av datainnsamlingsmetode og hvordan dataen er innsamlet og bearbeidet, samt at egen erfaringsbakgrunn for temaet blir lagt frem. Disse beskrivelsene fører til at man som leser kan følge valgene som er tatt steg for steg, og også lese om begrunnelsene for valgene som er tatt.

Ifølge Johannessen et al. (2010) dreier troverdighet seg om en metode undersøker det den er ment å undersøke, altså hvorvidt fremgangsmåter og funn i studien reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten. Dermed vil det blant annet være viktig for en forsker å skille mellom primærdata fra informanter og forskers egen tolkning av disse dataene. En viktig kilde i denne oppgaven til at primærdata fra informantene blir korrekt gjengitt er bruken av lydopptak. Det blir også redegjort for mine egne forforståelser angående temaet, og

valgt teoretisk rammeverk, slik at leseren kan bygge opp en forståelse av hva utgangspunktet for fortolkningsprosessen er.

Overførbarhet, som ofte i kvalitativ forskning benyttes i stedet for generaliserbarhet, handler om hvorvidt et forskningsprosjekts resultater kan overføres til andre lignende fenomener. Dette dreier seg om man kan lykkes i å etablere begreper, beskrivelser og forklaringer som kan være til nytte for andre områder enn det man selv studerer (Johannessen et al., 2010). Med bakgrunn i denne studiens fåtall av informanter og begrensede tidsbruk, vil det ikke være et mål eller en reell mulighet å bruke studien for å kunne generalisere.

Det finnes en forventning om at forskere som benytter seg av kvalitativ metode bringer et unikt perspektiv inn i studiene som gjennomføres. Samtidig er det viktig at funnene som kommer frem er et resultat av forskningen selv og ikke en forskers subjektive holdninger. Bekreftbarhet handler dermed om i hvilken grad resultatene fra din studie kan bekreftes av andre forskere som har gjort tilsvarende undersøkelser (Johannessen et al., 2010). For å sikre best mulig bekræftbarhet presiserer Johannessen et al. (2010) at kvalitative forskere bør beskrive beslutninger som er tatt gjennom hele forskningsprosessen, og være selvkritisk og kommentere sine egne tidligere erfaringer og oppfatninger, da dette kan påvirke fortolkning og tilnærmingen i prosjektet. Bekreftbarheten kan også styrkes dersom fortolkningene støttes av annen litteratur, teoretisk grunnlag og også informantene som deltar i studiet. I dette tilfellet blir beslutningene som er tatt i forbindelse med undersøkelsen begrunnet, og mine egne oppfatninger og erfaringer med temaet blir gjennomgått. Videre ble det teoretiske grunnlaget som oppgaven er basert på, presentert og gjennomgått i kapittel 2.

4 Resultater

Formålet med denne oppgaven var å undersøke og prøve å forstå hva som motiverer personer til frivillig ledelse av studentidrettslag. Nærmere bestemt ønsket jeg å undersøke om lederne kunne kategoriseres som indre eller ytre motiverte for vervet, og studere om motivasjon påvirkes av miljøet og konteksten de er en del av. Videre legges det vekt på ytre motiverte handlinger, og oppgaven tar i tillegg for seg i hvilken grad ledernes atferd og handlinger kan karakteriseres som selvbestemte.

Datamaterialet jeg satt igjen med etter intervjuene besto av mange forskjellige temaer og hovedpunkter. Disse har jeg kategorisert og begrenset til hva jeg ser som mest relevant med tanke på oppgavens nevnte hoved- og undertemaer. Videre i dette kapittelet vil funn fra intervjuene bli presentert i delkapittel som tar for seg ulike aspekter ved en studentidrettsleders motivasjon.

4.1 Indre og ytre motivasjon for ledervervet

I dette delkapittelet skal jeg redegjøre for informantenes svar angående deres motivasjoner for ledervervet, og også se nærmere på hva lederne selv nevner som deres viktigste motivasjonsfaktorer.

Etter en kort innledende del av intervjuene, hvor informantene fikk mulighet til å fortelle litt om hvem de var, hva de studerte, og hvordan de ble introdusert for studentidretten, spurte jeg hvordan de selv ville definere begrepet motivasjon, helt generelt. Dette spørsmålet ble stilt for å prøve å oppnå en viss forståelse av hva informantene i utgangspunktet forbandt med motivasjon. Blant svarene var det en del punkter som gikk igjen hos de fleste, som for eksempel det å ha lyst og/eller vilje til å gjøre noe, driven etter å ville noe, de underliggende årsakene til hvorfor man gjør som man gjør, tanker, ønsker og behov som får noen til å handle, og det å ha det bra og gøy.

Videre fulgte jeg opp spørsmålet med å stille informantene det mer konkrete spørsmålet om hva som var deres motivasjon for å ta på seg ledervervet i sine respektive studentidrettslag. Alle informantene nevnte innledningsvis punkter som kan karakteriseres som indre motivasjonsfaktorer; blant annet det å ha en sterk lyst, ønsker om å bidra og å gjøre en god ting for klubben, at de synes det var gøy og at de ville utfordre seg selv.

Jeg føler at skal du jobbe for en frivillig organisasjon, sånn som denne, så må det komme fra det indre da. Man må kjenne at man har skikkelig lyst. Du gjør det ikke for at du får godt betalt, for det gjør du ikke. Du gjør det ikke fordi at du får et godt rykte, for det kommer jo an på hvordan året har vært naturligvis – om folk snakker godt om deg eller ikke. Du gjør det fordi du har lyst, fordi du har lyst å bringe idrettslaget videre, sant. - Informant A

Motivasjon er på en måte for min del da at jeg skal ha det bra, og arbeidet skal være gøy. Og det er det med gøy som på en måte er det viktigste motivasjonsfaktoren for meg. Hvordan jeg legger opp til gøy, det er jo litt forskjellige måter. - Informant H

Først og fremst er det at jeg er så vanvittig glad i idrett selv, så jeg har lyst å bidra til at andre blir glad i idrett da. Da får jeg liksom opplevelsene mine via det. Og så er det jo litt det at jeg selv har lyst å utfordre meg selv da, som leder. Og det var motivasjonen. Utfordringer er alltid en motivasjon, skulle jeg til å si. - Informant I

Noen av informantene trakk i tillegg også inn ytre faktorer som svar på hva som var deres motivasjoner for ledervervet. Det kan i midlertid virke som om de ytre motivasjonene ikke ble vektlagt like sterkt som de indre, og ble sett på som mer aktuelle med tanke på for eksempel CV og fremtidige jobber, eller mulighet for skryt:

Jeg tenker først og fremst på indre motivasjon. Hvorfor dypt inne i meg jeg ønsker å gjøre det, men jeg har jo også tenkt litt over at det er jo mye den ytre motivasjonen som driver meg også, i forhold til at jeg synes det er gøy å ha et lederverv fordi det er fint å ha på CV-en og skryte av senere, men også bare det at når du er leder av en forening, så vet på en måte alle hvem du er, og alle snakker med deg. Og det også synes jeg er veldig gøy da. Og det er jo en ytre motivasjon. Men det er jo også indre motivasjon i forhold til at det er ikke så mange som skjønner hvor mye arbeid det er, og du blir ikke anerkjent for hvor mye arbeid du gjør. Men du vet at hvis ikke du hadde gjort det, så hadde folk følt at hele studentlivet her på skolen hadde falt drastisk. Så på en måte jobber du litt bak kulissene uten at noen helt vet hvor mye du legger i det. Du gjør det jo for at det skal være dritkult å gå på skolen her, selv om folk ikke helt vet at det er du som legger i så mye arbeid da. - Informant F

Sant, det var veldig kult og stilig i starten, du får tilbudet om å sitte i hovedstyret – det er tøft, så der kommer vel det ytre da. Du føler liksom at du får, ja, sant, skrive CV og du får god erfaring og sånn, men etter hvert så ble det bare mer over på det indre, at du faktisk vil utvikle deg selv og organisasjonen. - Informant A

Alle informantene nevnte som sagt punkter som kan ses på som indre motivasjonsfaktorer i sitt svar på hvorfor de valgte å bli leder av et studentidrettslag, mens enkelte også tok ytre faktorer i betraktning. Videre påpeker noen av informantene at deres motivasjon har endret seg i løpet av tiden i vervet:

Andreåret mitt var også fordi jeg hadde lyst. Eller, både for at jeg hadde lyst å fullføre det jeg hadde startet på, og det var jo også litt taktisk, jeg skal ikke legge skjul på det. Førsteåret mitt var ene og alene basert på at jeg hadde lyst å bidra, andreåret var det nok blandet. At jeg følte at alle kan sitte ett år som leder, det er ikke alle som sitter lengre da. Så har jeg lyst å jobbe innen idrett, og følte det var viktig å sitte litt lenger.
– Informant B

De motivasjonene jeg hadde da var at endelig har jeg muligheten til en annen måte å fikse ting på. Nå i år har jeg jo tatt lærdom i at noen av valgene jeg har tatt har vært feil, det er helt klart at jeg kunne gjort mye ting annerledes, men nå har jeg på en måte fått litt mer trygghet i min posisjon da, nå vet jeg at det kommer visse travle perioder. Det betyr at jeg kan begynne å planlegge mye tidligere (...) Så nå går jo jeg inn med, prøver meg med erfaring da. Det er en annen motivasjon for meg det, rett og slett.
- Informant H

Det virker altså som om informantene først og fremst vektla indre motivasjonsfaktorer i sine svar på hvorfor de hadde tatt på seg vervet, men samtidig var klar over og bevisst på hva en slik stilling kunne ha å si for videre karriere og arbeid. Det ble også påpekt at erfaringen stillingen gir blant annet kan føre til trygghet i videre arbeid i klubben. Dermed spiller også ytre motivasjonsfaktorer en rolle for lederne, men synes å være mer distansert. Men det er også andre faktorer, som for eksempel miljø og kontekst, som kan spille inn på informantenes motivasjoner for vervet. Dette blir sett nærmere på i neste delkapittel.

4.2 Studentidrettsledernes sosiale miljø og kontekst

I dette delkapittelet vil jeg redegjøre for faktorer i studentidrettslagenes sosiale miljø og kontekst, som både kan legge til rette for eller hindre ledernes motivasjon. Jeg ønsket altså å få vite mer om miljøet som en studentidrettsleder befinner seg i, og om dette hadde innvirkning på ledernes motivasjoner.

Det kreves ingen formell utdanning eller kompetanse for å ta på seg jobben som leder for et studentidrettslag, men det er en stilling med stort ansvar og mange arbeidsområder. Et par av

informantene forklarte at det i begynnelsen var vanskelig å vite hva som skulle gjøres og når, men at de etter hvert følte at de tilegnet seg den kompetansen de trengte for å gjøre jobben på en god og tilfredsstillende måte. Informantene sa at de tilegnet seg kompetanse enten ved hjelp fra tidligere leder eller styremedlemmer, eller gjennom prøving og feiling. De resterende informantene svarte at de følte seg kompetente i jobben, og la også blant annet til at jobben ga dem mestringsfølelse og at de tok til seg at andre så på dem som kompetente og ansvarsfulle.

Jeg tror flesteparten ser på meg som kompetent. Det skal sies at det er sikkert... Alle er litt små-sure på meg, så det er litt sånn - da har man vel stort sett gjort en god jobb, eller da har man jo behandlet folk stort sett rettferdig hvert fall. Nei, folk spør jo mye om hjelp. Jeg tar jo på en måte det til meg, men jeg er fullt klar over at det er folk her som ikke synes at jeg burde sitte lenger. Det er jo, det er helt greit. Men så føler jeg at jeg har gjort en ganske god jobb – en bedre jobb enn flere andre som har vært ledere før meg. Men jeg er langt fra den beste, og det kommer til å komme både folk som er bedre og som er verre enn meg etterpå. Og jeg har ikke fått gjennomført alt jeg skulle ønske, så det synes jeg jo er veldig kjedelig. Men jeg vil si meg sånn midt på treet kompetent. - Informant B

Jeg følte jo i det jeg stilte, at fordi jeg hadde vært med på såpass mange deler av idrettsorganisasjonen fra før, så visste jeg liksom veldig mye, og har hatt styreverv i lagene. Så jeg visste veldig mye om hvordan organisasjonen fungerte på forhånd. Og det tror jeg var viktig for meg å i det hele tatt da - å vite at jeg faktisk hadde litt kompetanse på forhånd. Så det var veldig ålreit. Og når jeg da også ofte faktisk kan svare på spørsmål som kommer inn, og vite at jeg er trygg på den kunnskapen som en leder bør ha, så gir jo det en mestringsfølelse, så absolutt. Så det er jo også viktig da, at du føler at du faktisk gjør en innsats som kommer positivt til gode for resten av organisasjonen. - Informant D

Ja, jeg var jo usikker i starten fordi jeg ikke helt visste hvordan jeg skulle ta den rollen. Men jeg tror jo at jeg tok mye ansvar uten at noen spurte, og så ble jeg spurt om å være leder fordi jeg tok mye ansvar i styret uten at noen spurte. Så sånn sett ble det naturlig fordi jeg er en sånn person som tar litt ansvar da. Men samtidig så er det noen ganger litt vanskelig å være leder for noe som liksom ikke er en business, det skal jo bare være gøy. Siden jeg aldri har hatt en sånn type posisjon før, så kjente jeg at de første månedene ble det litt å bare herme etter den som var leder før meg. Så det tok litt tid å finne ut av hvordan jeg er. Og egentlig mer kanskje de siste månedene har jeg blitt litt mer bevisst på hva jeg gjør og hvordan jeg snakker til folk, så det tar litt tid å komme inn i den rollen. Så blir det nok ofte litt sånn at de som sitter i styret som studentidrettslag bare er litt sånn naturlige ledere, og noen ganger funker det og noen ganger funker det ikke på en måte. – Informant F

Alle informantene er leder av hovedstyret i sitt studentidrettslag, og samarbeider med resten av styret om den daglige driften, og handlinger, valg og avgjørelser som skal tas.

Informantene forklarte videre hvordan de så på kommunikasjonen og samarbeidet angående valg og avgjørelser med resten av hovedstyret i klubben, så vel som med undergrupper.

Jeg er veldig fornøyd med folkene, men altså uten dem så hadde ikke jeg vært noe til tross, for det har vært sinnsykt bra når vi har hatt styremøter og lignende. Vi er jo uenig og sånt, men vi har gode diskusjoner, og det er lov å være saklig og fortsatt være venner da, men fortsatt være tøffe mot hverandre i tillegg (...) Det er ikke bare jeg som har en relasjon til alle mann, de har også relasjoner seg i mellom, og det er et veldig godt miljø i hovedstyret (...) Jeg har så mange her som bidrar når ikke jeg er der. Som gjør så mye jobb, og legger ned så mange timer som gjør at jeg ikke trenger å si eller gjøre noe (...) Jeg har hørt at i andre studentidrettslag som er litt nyere og ikke så organisert, så er det sånn at lederen må dra lasset selv. Det er noe helt annet, for man kan gjøre det man vil fordi det er ingen andre som sier i mot. Men det er jo litt synd også – at ingen andre skal ha meninger om ting, og bare følger med på en måte. Så jeg synes det er mye bedre å ha det sånn som vi har det her nå, enn at en leder sitter med så mye selv og må bestemme, for det gir ikke i nærheten så mye tilbake som her. - Informant A

Jeg har hatt flere styremedlemmer som er veldig dyktige. De er veldig flinke da, og jeg vet at hvis man spør om noe, så blir det gjort. Og det er veldig behagelig. Jeg er egentlig veldig fornøyd med alle styremedlemmene jeg har hatt i år. Klart, det kommer jo mye spørsmål, men det tar jeg på en måte som en tillitserklæring at de synes det er greit å spørre. - Informant B

Jeg føler at resten av styret er kompetent i sine jobber også. At de tar ansvar for deres ansvarsområder, så hjelper de meg hvis jeg spør om noe annet da. Så jeg slipper liksom å styre med deres oppgaver. Og det har vært litt deilig. – Informant C

De aller fleste informantene skrøt av resten av medlemmene og hvordan samarbeidet med sitt hovedstyre opplevdes. Blant annet ble mulighetene for å være uenige og diskutere, men fortsatt være venner og vise hverandre respekt vektlagt. Informantene synes også at resten av styret tok ansvar og viste seg kompetente til sine arbeidsoppgaver. I motsetning til de positive svarene om et godt styresamarbeid fra de fleste informantene, var det i midlertid spesielt én informant som så på samarbeidet med deler av hovedstyret som mer problematisk enn de andre:

Altså, jeg synes vi tre øverste, leder, nestleder, kasserer, har samarbeidet veldig godt. Og vi har på en måte også vært veldig frampå med å ta ansvar, fordi det er noen av de

andre styremedlemmene som ikke har vært like flinke på å ta initiativ eller gjøre ting selv. Det har på en måte vært mye sårn at vi må igangsette dem. Så jeg synes egentlig vi har samarbeidet godt når vi har samarbeidet, men det har vært litt mye av at vi må pushe styremedlemmene for at de skal gjøre det de faktisk skal da. Litt sårn masing (...) Men så, en gang etter sommerferien, så bare ga jeg opp. Det er for mye for meg. Nå må på en måte folk ta ansvar selv, og hvis noe går galt, så er det deres ansvar. Jeg står som fjeset til idrettslaget, og ja, jeg vil få all skylden hvis noe går galt, men samtidig må jeg også vite at det er ikke min feil hvis noe går galt. Jeg må slippe litt av ansvaret. - Informant E

Videre forklarte informant E at også enkelte andre i idrettslaget ikke var fornøyde med hovedstyrets arbeid:

Det har vært skikkelig mye. Vi har blant annet fått folk som har skrevet at de har vært i idrettslaget i mange år og dette er det verste styret de har vært borti. Og vi har bare gjort vårt beste. Og jeg kan skjønne undergruppene litt. Jeg skjønner ikke måten de snakker til oss på, men jeg skjønner at de er frustrerte eller sinte.

Denne informanten meddelte altså at samarbeidet innad i styret var problematisk, og at enkelte undergrupper også valgte å uttrykke sin misnøye med styret. Til tross for at informanten hadde nevnt at motivasjonene for rollen som leder i utgangspunktet var ønsket om å bidra og hjelpe idrettslaget videre, svarte informant E følgende på spørsmål om motivasjonene for jobben har endret seg i løpet av tiden som leder:

Altså, jeg kunne aldri stilt som leder igjen. Alle er veldig sårn «men dette kommer til å se bra ut på CV-en din» og «du har sikkert lært masse». Men så er jeg litt sårn - studiet mitt kommer til å gjøre at jeg får en god jobb, jeg trenger ikke dette på CV-en min. Det har vært et tungt år, så jeg kunne klart meg uten.

At leder gjerne kunne vært foruten det siste året og aldri ville stilt som leder igjen, kan gi et inntrykk av at det ikke har vært en spesielt bra periode, og at motivasjonene for ledervervet ikke bare har blitt redusert, men mer eller mindre blitt helt borte. Til tross for dette eksempelet, belyser de andre informantene det positive ved miljøet de er en del av, og legger vekt på et godt samarbeid innad i styret, med muligheter for å være oppriktige med hverandre, ha gode diskusjoner, være uenige og fortsatt ha et godt forhold og tillit til hverandre. Dette er faktorer som kan ha positiv innvirkning på ledernes indre motivasjon.

4.3 Ytre motiverte handlinger

I en jobb, enten den er betalt eller ikke, vil det alltid være handlinger eller aktiviteter som må gjennomføres, til tross for at de ikke alltid er interessante, morsomme eller givende for arbeidstakeren. I dette delkapittelet vil jeg prøve å avdekke eksempler på situasjoner som lederne synes var kjedelige eller tøffe når det kom til deres arbeid, og greie ut om noen av disse handlingene og aktivitetene, sett fra informantenes ståsted.

Først og fremst bruker informantene sin egen fritid på ledervervet, og jeg var nysgjerrig på hvor mye tid de faktisk bruker på arbeidet på ukentlig basis. Sju av ni informanter kunne anslå hvor mye tid de gjennomsnittlig bruker i løpet av en uke, mens de siste to var såpass nye i ledervervet at de slet med å fastslå et antall. Etter å ha lagt antall anslåtte timer sammen, og delt dette på de sju lederne, viste det seg at gjennomsnittet for ukentlig timebruk på ledervervet lå på 18,8 timer. Det vil si det samme som en 50% stilling hvis man tar utgangspunkt i at en 100% stilling er på 37,5 timer i uka. Det sier seg nesten selv at med så mye arbeid hver uke i tillegg til studier, vil ikke alltid tiden strekke til, noe to av informantene trekker frem som kjipt når det kommer til lederjobben:

Det verste med jobben er jo når du må skuffe folk synes jeg. Jeg er veldig opptatt av at folk skal ha det bra, og tilfredsstillende de fleste ønsker som kommer, enten det er fra undergrupper eller fra høyere hold. Så er det sånn at det er ikke alltid at tiden strekker til, og da kjenner jeg litt på det, at jeg skulle gjerne hatt det litt bedre tid der, hjulpet den gruppen der med å komme litt bedre i gang. De er nye, og de har et potensiale, men du har ikke tid til så mye som du vil. – Informant A

Det er at det går på bekostning av andre ting du har lyst til. Altså, det er tidkrevende, du må si nei til ting du har lyst til å si ja til. Det er det kjipeste. Videre så er det sånn at meg som person er en veldig sånn «people pleaser», så jeg har veldig lyst til at folk skal synes at jeg gjør en god jobb. Så jeg føler da på en måte et naturlig press ovenfor å gjøre den gode jobben. Så du føler liksom et ekstra press da for at folk skal like deg og den jobben du gjør. Det også kjenner man på innimellom da. Hvert fall når tiden innimellom ikke strekker til slik du ønsker. – Informant D

Det blir også poengtert at noe av det kjedeligste med ledervervet er administrative oppgaver:

Og så gjør jeg veldig mye administrativt arbeid. Vi har jo ingen ansatte, så det å drive administrativt arbeid for en klubb er jo mye arbeid (...) Og siden vi har så mye

administrativt arbeid så er det mye som vi gjerne heller skulle fått gjort, som å bli bedre kjent med gruppelederne, vært mer på aktivitetsnivå kanskje, og sånne ting da (...) Og så er det er en del andre oppgaver som følger med som leder, så man har ikke så mye tid til å drive med disse prosjektene som man hadde lyst til å gjøre da. – Informant B

Jeg merker at det er kjedelig å måtte svare på e-poster og opprette kontakter. Altså, det kan jo i seg selv være veldig gøy, men det er liksom det der å, ikke vedlikeholde, men gjentatt har en kontakt med hverandre og, hvis alt går galt, kommer til å bli helt kaos på en måte, og jeg sitter med hovedansvaret. – Informant G

Noen av de andre informantene påpeker at det å måtte mase på andre i styret, eller i verste fall måtte gjøre oppgaver som i utgangspunktet ikke er deres ansvar er kjedelig, og tærer på tålmodighet og motivasjon. Det samme gjelder når andre medlemmer i klubben ikke synes å verdsette alt arbeidet styret legger ned for klubben.

Litt sånn nå i det siste har jeg følt at noen av de andre styremedlemmene ikke er så engasjerte lenger. Du er veldig avhengig av at de som tar ansvar er veldig på da, og da synes jeg det er kjipt å måtte si fra til dem at de må endre litt væremåte (...) Det er litt vanskelig å stille krav til noen som i utgangspunktet gjør veldig mye arbeid på frivillig basis. Så jeg vet jo også hvor mye tid de bruker på det. Og det er jo vennene mine det også, så den balansegangen der er litt kjip. Og så er det også kjipt når du jobber veldig mye for et arrangement, og så er det liksom ingen som møter opp eller gidder å bli med. Da skjønner på en måte ikke folk hvor mye arbeid det er (...) Det er også litt sånn tungt innimellom, men ja. – Informant F

Det kjipeste er den jevne flyten med klager. Det virker av og til som at folk tror at styret er ute etter å ødelegge for aktivitetene. Da har ikke vi gjort jobben vår, og de har egentlig ikke skjönt hva et styre gjør tenker jeg da. Jeg hører klage, klage, klage. I stedet for å komme med en klage, kom med en løsning, og så kan jeg se på den løsningen i stedet for bare klaging. Det tror jeg er det verste. Spesielt når jeg føler jeg har gjort en god jobb, og så få klager, den kjenner jeg. – Informant H

Til tross for at disse aktivitetene og handlingene kan være kjedelige, kjipe eller kan tære på tålmodighet og motivasjon, må de fortsatt gjennomføres da også de er en del av lederstillingen. I motsetning til de uinteressante aktivitetene, forklarer informantene at de liker arbeidet med å promotere studentidrettslaget og å rekruttere nye medlemmer. Alle informantene uttrykket ønsker å få flere studenter aktive innenfor studentidretten, og mange snakket om at de står på stands ved semesterstart for å promotere idrettslaget, samt benytter seg av sosiale media som Facebook og Instagram for å fremme sine aktiviteter, undergrupper og tilbud.

Vi har stand et par ganger sammen med de andre foreningene, men man merker jo at stand fungerer ikke så veldig bra lenger på en måte. Folk kommer ikke bort. Folk tar jo en stor sirkel rundt for å ikke gå innom. Så er vi veldig aktive på sosiale media, både på Facebook og Instagram. – Informant F

Vi står blant annet på stand, og hvert halvår har skolen en dag hvor man kan stå på stand, og det er veldig mange studenter som pleier å være innom. Vi er aktiv på sosiale media, og så er det det å vise frem logoen litt, at man på en måte er synlig utad både på skolen og ellers også. – Informant G

Vi var jo veldig på i fadderuka og vise at vi eksisterer, og hvilke tilbud vi har (...) Det er jo sånne ting vi har funnet ut selv fungerer på en måte. Og det funker, hvert fall i starten, for da er de fleste veldig nysgjerrige. – Informant I

Parallelt med ønsket om flere aktive medlemmer opplever idrettslagene store hindringer og utfordringer. Samtlige informanter nevner at den største hindringen for å utvide tilbudet de kan gi studentene, er mangelen på hall- og banekapasitet, noe som legger strenge føringer på antallet lag og medlemmer i klubbene. I tillegg til for dårlig hallkapasitet, setter også økonomien begrensninger for studentidrettslagene. De må ofte se seg slått av idrettslag med bedre økonomi, som dermed har råd til å leie utendørsbaner eller haller, og barne- og ungdomsidrettslag, da kommuner ofte heller ønsker å prioritere hall-leie til en yngre målgruppe enn studentene.

Ja, vi kjenner jo absolutt på kapasitetsbegrensningene, og det er flere ny-oppstartede lag som ikke får plass, og som da må finne andre løsninger for seg selv. Så ja, det er jo absolutt den største flaskehalsen for flere medlemmer, også hos oss. - Informant D

Ja, for før hadde vi en sånn policy at alle som ville skulle få være med, men det går ikke lenger (...) Jeg regnet ut det her, og i 2014 tror jeg det var, så hadde hver undergruppe i gjennomsnitt 5 timer med trening i uka, inne i en hall. Nå er gjennomsnittet 1,5 timer for dem. - Informant E

Ja, det er veldig vanskelig her også. Det pleier å være en evig kamp med de som fordeler halltiden på de hallene vi bruker. - Informant G

Kapasitet er jo, altså (...) På alle Norges studentidrettsforbuds samlinger, så er det alltid det som står på planen. Og det er jo fordi at vi er, altså, det er jo ikke en pengesterk gruppe, studentene, selv om vi har penger. Så det er jo ikke det. Men det er ikke det vi vil bruke penger på. Vi havner utenfor reglene til Norges idrettsforbund, i og med at vi er over 19 år. Systemene de har bygd opp blir for dyrt for oss, rett og slett. - Informant H

Informant B kommer med et godt poeng når det kommer til å måtte avvise personer som ønsker å være en del av studentidrettslagene på grunn av manglende kapasitet - nemlig det at mange mister muligheten for å bli en del av et miljø, noe som kan ses på som svært viktig for både psykisk helse og trivsel:

Det er et stort idrettslag, med mange som vi sier nei til, og det synes jeg er kjempetrist. For det var jo derfor jeg kom hit, fordi jeg selv trengte et miljø, og å da vite at vi sier nei til så mange av dem - det er jo kjempekjedelig.

Disse eksemplene gir inntrykk av at kapasitetsbegrensninger er et problem, og at følelsen av å bli motarbeidet av krefter utenfra også kan redusere eller hindre motivasjoner for ledervervet.

4.4 Grad av selvbestemmelse

I dette delkapittelet vil jeg fremheve et annet aspekt ved ledervervet for å i større grad prøve å se forskjeller i informantenes eget syn på handlinger og atferd, og dermed deres motivasjon for arbeidet. Tidligere nevnte resultater kan vise til en retning av at studentidrettslederne først og fremst kan ses på som indre motiverte for sine handlinger. Jeg vil her gjøre rede for hva arbeidet informantene har lagt ned for klubben har gitt dem tilbake i form av hva de satt igjen med, hadde tilegnet seg og lignende. Sagt med andre ord – hva som var deres belønning for gjennomførte handlinger og vervet i seg selv. Her kommer nyansene i ledernes motivasjoner noe tydeligere frem, for selv om de i utgangspunktet så på seg selv som indre motiverte, kan det tolkes, ut i fra hva informantenes svar, at graden av selvbestemmelse i informantenes atferd og handlinger kan variere.

Så vel som i svar på tidligere spørsmål, la også flere av informantene i denne sammenhengen vekt på indre motivasjonsfaktorer, blant annet i form av erfaringen ledervervet hadde gitt dem:

Jeg har jo fått lov å bli kjent med veldig mange artige mennesker, og så får jeg jo lov til å oppleve utrolig mye (...) Jeg sitter jo på veldig mange erfaringer, og har blitt mange erfaringer rikere. Og jeg føler at jeg har fått mye kompetanse tilbake. Og det er det som er viktigst for meg da, at jeg føler at på en måte har jeg lært mye.

– Informant A

Jeg får ... Erfaringen. Du blir en bedre leder da (...) Du må håndtere ledelsesmessige ting ofte. Du får venner og nettverk til senere. Du snakker da gjerne med andre ledere i organisasjonen, som kan være viktig senere. Og ikke minst den følelsen av at du faktisk får gitt noe tilbake til skolen da, som du har gått på en stund og som har gitt deg veldig mye. Det er også veldig viktig. I tillegg til at du kan se på det litt som en investering for fremtidig jobb. Den bonusen. Informant D

Det er jo erfaringa, og bekjentskap og ja (...) Men kanskje mest erfaringa.
– Informant I

Det er erfaringen da. Og for min egen del at jeg lærer litt om hvordan jeg synes det er å være leder som egentlig er hovedgrunnen til at jeg ville bli det. Også selvfølgelig er det fin CV-pynt som sikkert gjør det lettere å kunne få andre jobbmuligheter. Men hovedsakelig tror jeg det er erfaringen. Og det sosiale. At du tjener mye på det.
- Informant C

Informant H velger å vektlegge det å få jobbe med idrett som sin belønning, og beskriver å ha en stor personlig interesse for arbeidet:

Jeg får jobbe med idrett (...) Jeg legger mer av sjela mi ned i dette arbeidet enn det jeg gjør på min deltidsjobb, helt klart. Og der får jeg jo betalt. Jeg tror ikke penger for meg er så viktig. Jeg må ha nok til å dekke dagens, altså vanlige regninger som kommer hver dag, men når det er gjort så trenger ikke jeg å ha fet Ferrari i garasjen. Da synes jeg det er bedre at jeg har hatt det godt på kveldstid og gjort den biten jeg har lyst å gjøre selv, rett og slett.

Samtidig som informantene trekker frem erfaring, personlig interesse, læring, det sosiale og oppnåelsen av venner og nettverk som en viktig del av belønningen, nevner også noen av informantene at det kan være «fin CV-pynt» og at man kan se på arbeidet som en «investering for fremtidig jobb». Dette kan tolkes dithen at gjennomførte handlinger og vervet i seg selv har vært basert på personlige mål og interesser som både kan ses på som lite kontrollerte av ytre belønninger, men også at ytre belønninger kan spille inn som en faktor for deres motivasjon. Dette gjelder også for informant F som blant annet trekker inn CV i sitt svar, og i tillegg poengterer at belønningen også handler om å bli lagt merke til på skolen, og å være «den som ordner for folk», noe som kan ses på som en belønning i form av status:

Jeg tror det er mye dette med at du kan ha det på CV-en senere, og også at jeg synes det er gøy fordi jeg er med på aktivitetene selv og det har veldig mye å si for mitt

studentliv. Men også veldig mye det der med at folk på skolen vet hvem du er, tar kontakt med deg hvis det er noe de lurer på. At du liksom er den som ordner for folk da, samtidig som at du også blir lagt merke til blant de som jobber her på skolen, og blir spurt om å være med på ting fordi de kjenner til deg som person. Så sånn sett at jeg føler at jeg får litt igjen for det da.

Som i sitt svar på spørsmålet om styresamarbeid, skiller Informant E seg ut fra mengden også i forbindelse med dette temaet. På spørsmålet om hva leder sitter igjen med eller har tilegnet seg i ledervervet, avviker Informant Es svar stort fra alle de andre informantene:

[Jeg sitter igjen med] ingenting. Jeg kunne egentlig vært foruten det siste året (...) Altså, det har kanskje ikke vært bortkasta for klubben, men det har vært veldig stressende for meg.

Informant E skulle altså ønske å ha vært foruten sitt lederverv, noe som kan ses i sammenheng med det informantene forteller tidligere angående det problematiske samarbeidet med styret og undergruppene i klubben. Informanten utdyper også videre litt av grunnen for følelsen av å sitte igjen uten noe som helst:

Det året her har egentlig bare vært preget av at det har vært veldig tungt. Det har vært mye forandringer i klubben, og ikke til det gode liksom. Så det har vært et veldig vanskelig år. Litt tøft (...) I det du spurte, eller det første som dukket opp var at det egentlig ikke dukket opp noe som på en måte var det beste eller som jeg satt igjen med. Men jeg har jo lært veldig mye da. Både om selve organisasjonen, om meg selv, også tror jeg kanskje det beste er at jeg har fått møtt mange fine mennesker da. Både i klubben og andre idrettslag. Jeg har vært på samlinger og kurs da, så det. Jeg tror kanskje det er det. Å liksom møte studentidrettsverden da.

Men til tross for alt det tøffe informant E synes å ha opplevd, poengterer informantene fortsatt ønsket om å hjelpe klubben videre:

Jeg har jo lært veldig mye. Og jeg vil på en måte at ikke all kunnskapen jeg har lært skal forsvinne. Og jeg vil jo kanskje gjøre det lettere for at kanskje flere vil fortsette i styret framover, sånn at det ikke blir sånn at man på en måte har ett styre ett år om gangen, og så forsvinner alle, fordi man mister jo veldig mye underveis hvis folk ikke fortsetter. Ja, så selv om det har vært tungt, så vil jeg på en måte hjelpe for at andre ikke skal ha det like tungt da, som jeg.

Som i delkapittelet omhandlende indre og ytre motivasjon for ledervervet, viser også empirien her en draging mot indre motivasjon, da mange av informantene nevner erfaring som en

viktig belønning for jobben. Samtidig snakker også informantene om jobb, CV og det å bli lagt merke til i miljøet som sine belønninger, slik de også gjør i det nevnte delkapittelet. Her fremheves i midlertid de ytre motivasjonene noe mer, og informant Es svar kan vise en dragning mot mangel på motivasjon, altså amotivasjon. Samtidig er det viktig å påpeke at informanten fortsatt fremhever ønsket om å hjelpe klubben videre, til tross for sin tøffe og utfordrende opplevelse av vervet.

5 Diskusjon

I dette kapittelet vil jeg diskutere og drøfte oppgavens empiri opp mot mitt valgte teoretiske grunnlag, samt annen tidligere forskning nevnt i oppgaven. Temaet og formålet med studien var å finne ut hva som motiverer en person til frivillig ledelse av et studentidrettslag. Ut fra dette formålet, valgt teoretisk grunnlag og tidligere forskning ble oppgavens problemstilling, så vel som fire avgrensede hovedpunkter relatert til temaet utviklet. Det første omhandlet hvorvidt studentidrettslederne kunne karakteriseres som indre eller ytre motiverte for ledervervet. Det andre undersøkte om en studentidrettsleders motivasjon påvirkes av sosialt miljø og kontekst. Det tredje tok for seg ledernes ytre motiverte handlinger, mens det siste ville fremheve graden av selvbestemmelse i studentidrettsledernes atferd og handlinger. Presentasjonen av diskusjonskapittelet er delt opp etter de nevnte hovedpunktene, og hvert punkt forsøkes besvart ved hjelp av empirimaterialet, de ulike mikroteoriene som selvbestemmelsesteorien bygger på, og annen relevant litteratur nevnt i innledningen av oppgaven.

5.1 Indre og ytre motivasjon for ledervervet

I dette delkapittelet vil jeg gå gjennom informantenes svar på spørsmål angående deres motivasjon for ledervervet og sammenligne disse med hva selvbestemmelsesteorien og annen tidligere forskning beskriver og fremhever når det kommer til indre og ytre motivasjon.

Intervjuene gjort i denne studien viser at alle informantene først og fremst nevner indre motivasjonsfaktorer når det kommer til deres motivasjon for lederjobben. Ryan og Deci (2000a; 2000b) definerer indre motivasjon som gjennomføringen av en aktivitet for ens egen skyld og tilfredshet, og peker på at en indre motivert person blir motivert til en handling med bakgrunn i utfordringen eller fornøyelsen som den innebærer. Informantenes svar omhandlende det å ha en sterk lyst, ønsker om å bidra og å gjøre en god ting for klubben, og det at de synes det er gøy og utfordrende kan i henhold til teorien ses på som indre motivasjonsfaktorer. Ledernes svar retter seg i stor grad mot at de valgte å ta på seg jobben for sin egen del og fremhever at de ser på utfordringen som lederjobben innebærer som gøy. Disse funnene støttes også opp av Clary og Snyder (1999), som i sin forskning på hva som motiverer personer til frivillig arbeid blant annet vektlegger det sosiale aspektet, vekst og personlig utvikling.

Videre nevner også noen av informantene at vervet kan være fint å ha med tanke på CV og fremtidige jobber. Teorien fremhever at dersom en handling blir gjennomført for å oppnå et visst resultat, som en belønning eller anerkjennelse, kan den ses på som ytre motivert (Ryan & Deci, 2000b). Anledningen for å skrive ned vervet på en CV og mulighetene for fremtidig arbeid, samt muligheten for skryt og anerkjennelse, kan ses på som belønninger for det frivillige vervet, og dermed også karakteriseres som ytre motivasjonsfaktorer. I Wollebæk et al. (2015) viser funn at arbeidsmarkedsgrunner fremstår som de minst viktige motivasjonene for frivillig arbeid. Det at noen av informantene i denne studien nevner nettopp fremtidig arbeid som motivasjon for vervet, kan dermed synes å utfordre funnene gjort av Wollebæk et al. (2015). På den andre siden nevner Bussell og Forbes (2002) at personers motiver for frivillig arbeid kan være svært forskjellige, og fremhever at mange frivillige handler ut fra ytre motiver, som det å tilfredsstille sosiale og psykologiske mål. Informantenes vektlegging av CV og fremtidig arbeid som en del av deres motivasjon, føyer seg dermed bedre inn under denne beskrivelsen av frivilliges ulike motiver.

Resultatene fra denne studien kan vise til en retning om at studentidrettslederne først og fremst kan karakteriseres som indre motiverte for ledervervet, da samtlige informanter nevner motivasjonsfaktorer som ses i sammenheng med indre motivasjon. Enkelte av informantene viser også dragninger mot å være ytre motiverte for vervet, da de ser for seg at å sette ledervervet opp på en CV kan ha noe å si i forbindelse med jobbsøking i fremtiden. Både at vervet ser fint ut på en CV og også kan bidra til jobb, kan ses på som en belønning for arbeidet. Som én informant nevner, kan det å være leder av et studentidrettslag føre med seg at «alle vet hvem du er, og alle snakker med deg», noe som helt klart kan forbindes med anerkjennelse som teorien nevner som en del av ytre motivasjon. Det er likevel viktig å poengtere at de som nevner CV og jobb, også nevner indre motivasjonsfaktorer og synes å fremheve disse som viktigere enn de ytre. Dette kan vise til en retning hvor de ytre motivasjonene kommer i andre rekke. Til tross for dette, spiller arbeidsmarkedsgrunner en større rolle for informantene i denne studien enn det funn gjort i rapporten av Wollebæk et al. (2015) viser til. En forklaring på dette kan være at rapporten omhandler frivillige generelt – ikke bare innenfor for eksempel idrettssektoren. En annen forklaring kan ses i sammenheng med statistikk av Folkestad et al. (2015), som viser til at personer med barn har dobbelt så høy sannsynlighet til å utføre frivillig arbeid for en idrettsorganisasjon som personer uten barn. Kanskje er en av grunnene til at ytre motivasjoner i form av arbeidsmarkedsgrunner er viktige for studentidrettslederne, handler om investeringen de gjør i seg selv. De investerer ikke i

egne barn, men heller i egen fremtid i form av hva vervet kan føre med seg av belønninger når det kommer til kompetanse og fremtidig arbeid.

5.2 Studentidrettsledernes sosiale miljø og kontekst

I forrige delkapittel vises det til retninger hvor lederne først og fremst så på seg selv som indre motiverte for ledervervet. I dette delkapittelet blir motivasjon fremstilt videre, og funn når det kommer til i hvilken grad det sosiale miljøet og konteksten som en studentidrettsleder befinner seg i påvirker lederens motivasjon, vil bli diskutert.

Ifølge selvbestemmelsesteoriens mikroteori om de grunnleggende psykologiske behovene – behovene for kompetanse, autonomi og tilhørighet, må disse være oppfylt for at indre motivasjon skal kunne oppstå (Ryan & Deci, 2002). Videre kan mikroteorien kognitiv evalueringsteori ses på som en videreføring av de psykologiske behovene. Teorien ble introdusert for å spesifisere faktorer i sosiale kontekster og miljø som kan legge til rette for eller hindre indre motivasjon. Også her vektlegges behovene for og følelsen av kompetanse og autonomi, og til dels tilhørighet, som faktorer som kan forbedre indre motivasjon dersom de tilfredsstillles, og føre med seg negative konsekvenser dersom de hindres (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b).

Først og fremst viser informantenes uttalelser at de så på seg selv som kompetente for jobben, enten fra start av, eller etter å ha fått hjelp og støtte fra andre med erfaringer fra vervet. Informantene mente de mestret arbeidet, og trakk frem det at andre spurte dem om hjelp og at de var trygge nok på egen kunnskap til å kunne hjelpe, førte til en høyere følelse av kompetanse og mestring. Informantenes svar kan ses i forbindelse med det psykologiske behovet for kompetanse, som relateres til effektivitet i handlinger, samt å mestre nye ferdigheter og oppleve muligheter til å uttrykke ens kapasiteter. Kompetanse handler også om en oppnådd følelse av selvtillit i det man gjør (Ryan & Deci, 2002; Sheldon et al., 2003). Forskning av Clary og Snyder (1999) viser til at det sosiale aspektet er viktig for frivilliges motivasjon. I forbindelse med behovet for kompetanse innen kognitiv evalueringsteori fremhever også Ryan og Deci (2000a; 2000b) sosiale faktorer, blant annet tilbakemeldinger, kommunikasjon og optimale utfordringer. Disse kan lede til følelser av kompetanse, og dermed øke indre motivasjon for handlinger. Som informantenes uttalelser viser, føler de seg

altså kompetente i sitt arbeid. Videre fikk lederne bekreftelse på sin kompetanse blant annet gjennom andres tilbakemeldinger og forespørsler om hjelp og støtte, og fikk også vist sine kapasiteter som leder. Dette nevnte informantene som positivt og mente det økte deres effektivitet og mestringsfølelse i jobben.

De fleste av informantene nevnte videre at miljøet innad i hovedstyret var positivt og at samarbeidet dem i mellom var godt. Ryan og Deci (2002) sier at også behovet for autonomi må være oppfylt for at indre motivasjon skal oppstå. Autonomi refererer til det å være skaper av, eller i det minste eieren av ens egne valg. Handlinger kan bli influert utenfra, men en autonom person vil føle både initiativ til og verdi av de aktuelle handlingene (Ryan & Deci, 2002; Sheldon et al., 2003). I tillegg vil valg, anerkjennelse av følelser og muligheter for selvbestemmelse forbedre indre motivasjon da dette gir en økt følelse av autonomi (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci 2000b; Ryan & Connell, 1989). De fleste av informantene påpeker som sagt at samarbeidet innad i deres hovedstyre var godt, og trekker for eksempel frem at de stoler på at til tross for at de ikke selv har mulighet til å være til stedet eller ta valg, har de kompetente medarbeidere som de vet bidrar og gjør jobben. Informantene føler også at egen kompetanse blir bekreftet gjennom andres tilbakemeldinger og at deres styremedlemmer kommer til dem for hjelp hvis det trengs. Dette kan vise til at lederne har en indre oppfattet plassering av kausalitet, altså at man ser på seg selv som opphavet til drivkraften heller enn at den er betinget av ytre faktorer. Dette kan tyde på at både leder, så vel som andre i styret, har mulighet for selvbestemmelse, kan handle fra egne interesser og ta egne valg.

I motsetning til de andre informantene, så Informant E på samarbeidet med hovedstyret som mer problematisk og utfordrende, noe som førte til at informanten aldri kunne valgt å stille som leder igjen. Som nevnt over, må de psykologiske behovene for kompetanse og autonomi være tilfredsstillende for at indre motivasjon skal oppstå (Ryan & Deci, 2002). I dette tilfellet kan man si at negative tilbakemeldinger fra andre i klubben, og dårlig kommunikasjon og samarbeid innad i styret kan føre til at negative konsekvenser. Dette kan hindre leders tilfredsstillende av behovene for kompetanse og autonomi, og dermed også lederens indre motivasjon.

Også det siste behovet, behovet for tilhørighet, kan i informant Es tilfelle sies å være noe redusert. Behovet handler om å føle seg i tilknytning til andre, og følelsen av å være en del av et trygt fellesskap (Ryan & Deci, 2002; Sheldon et al., 2003), Med bakgrunn i at informanten

uttrykker at andre i styret ikke gjør jobben sin godt nok og videre beskriver at enkelte i klubben er negative til hovedstyrets arbeid, kan det virke som om følelsen av å være en del av et trygt fellesskap er redusert for informanten. Som det nevnes i teorien, vil det føre med seg negative konsekvenser når ett eller flere av de tre psykologiske behovene er hindret (Ryan & Deci, 2002). I midlertid spiller tilhørighetsbehovet en distansert rolle innenfor kognitiv evalueringsteori, men det påpekes at ved enkelte tilfeller vil tilhørighet være avgjørende for å opprettholde indre motivasjon (Ryan & Deci, 2002). Informant E poengterer å aldri kunne valgt å stille som leder igjen. Dette utsagnet er ganske sterkt, og kan i stor grad relateres til en hindring av behovet for tilhørighet, og dermed også hindring av indre motivasjon. Utsagnet kan også ses i sammenheng med Clary og Snyder (1999) som i sin forskning nevner at en av motivasjonene for frivillig arbeid er det å redusere negative følelser. I informant Es tilfelle forsterkes i stedet de negative følelsene av det sosiale miljøet informanten er en del av, noe som også kan sies å bidra til en hindring av indre motivasjon.

Som teorien sier, må altså behovene for kompetanse, autonomi og til dels behovet for tilhørighet være oppfylt for at indre motivasjon skal oppstå. I tillegg kan sosiale og miljøfaktorer legge til rette for eller hindre indre motivasjon. Empirien og diskusjonen over kan vise til en retning hvor samtlige, med unntak av én informant, føler at behovene for kompetanse, autonomi og også tilhørighet er oppfylt. Studentidrettslagenes sosiale miljø og kontekst i form av posisjoner, roller og menneskene som lederne samarbeider med, skaper selvtillit og selvbestemmelse for lederne, og en følelse av å være en del av et trygt fellesskap med åpen kommunikasjon og effektivitetsfremmende tilbakemeldinger. På motsatt ende av skalaen finner man informant E, som ut fra egne beskrivelser av miljøfaktorene i klubben aldri kunne stilt til valg igjen, og gjerne kunne vært foruten vervet. Her er behovet for kompetanse delvis dekt, da lederen føler seg kompetent for jobben, men behovene for autonomi og tilhørighet kan sies å være delvis hindret på grunn av dårlig samarbeid og kommunikasjon innad i styret, så vel som negative tilbakemeldinger fra andre i idrettslaget. Dette kan forsterke informantens egne negative følelser, noe som kan hindre indre motivasjon. Ut fra dette kan man si at funn gjort i denne studien støtter teorien, og at en studentidrettsleders indre motivasjon i stor grad synes å påvirkes av sosialt miljø og kontekst. Først og fremst legger det sosiale miljøet til rette for indre motivasjon, men hindrer delvis indre motivasjon i informant Es tilfelle.

5.3 Ytre motiverte handlinger

Alle handlinger og aktiviteter som en studentidrettsleder gjennomfører kan ikke ses på som like interessante, og i dette delkapittelet vil jeg diskutere handlinger og aktiviteter som gjennomføres på grunn av deres instrumentelle verdi. Dette refererer til ytre motivasjon, som er en konstruksjon som gjelder når en aktivitet gjennomføres for å oppnå et delt utfall, som tilfredsstillende av sosiale og psykologiske mål i form av for eksempel belønninger eller anerkjennelse, heller enn for ens egen skyld og tilfredshet (Ryan & Deci, 2000b; Bussell & Forbes, 2002).

Selvbestemmelsens mikroteori organismisk integrasjonsteori tar for seg ulike former for ytre motivasjon, og rangerer motivasjonsformene i et kontinuum med hensyn til i hvilken grad en handling er autonom. Amotivasjon og indre motivasjon er de to ytterpunktene i kontinuumet, og mellom disse finner man internaliseringsprosessene for ytre motivasjon (Ryan & Deci, 2000a; Ryan & Deci, 2000b). For studentidrettsledere er administrative oppgaver en del av ledervervet, men noe som flere av informantene nevner som kjedelige, da all tiden det tar går ut over andre ting de heller skulle ha gjort, som å bruke mer tid på undergrupper og deres ledere. Lederne gjennomfører de administrative oppgavene fordi de er pålagt å gjøre dem, og de vet at dersom det ikke blir gjort vil de selv sitte med hovedansvaret for konsekvensene. Disse nevnte kjedelige handlingene kan sammenlignes med den minst autonome formen for ytre motivasjon, ekstern regulering. Reguleringsformen refererer til det å være motivert for å oppnå belønninger eller unngå straff. Ekstern regulering oppstår når handlingsårsaken er å tilfredsstille en ekstern etterspørsel (Ryan & Deci, 2000b; Ryan & Deci, 2002), noe som kan sies å samsvare med at administrative oppgaver blir gjennomført for å unngå konsekvenser eller straff.

Studentidrettslederne har hovedansvaret for driften av idrettslaget og resten av styret i klubben, og som noen av informantene trekker frem, synes de det er kjedelig å måtte mase på andre for at de skal gjøre jobben sin. Lederne må også ta hensyn til tilbakemeldinger og klager fra andre i og rundt klubben, og iverksette tiltak som konsekvenser av klagen. Det å konstant måtte mase på andre kan ses i sammenheng med ytre motivasjon og ekstern regulering da leder til syvende og sist vil måtte ta konsekvensene dersom andre ikke gjør det de er satt til å gjøre. Å hele tiden motta klage på klage og prøve å ordne opp kan også ses på

som handlinger som informantene synes er kjedelige og eksternt regulerte da de blir utført for å tilfredsstillere en ekstern etterspørsel.

To av informantene nevner at de ikke liker å skuffe andre, og at de ønsker at andre skal synes de gjør en god jobb, til tross for begrensninger i form av tid og tilgjengelige ressurser. Dermed er de veldig opptatte av å tilfredsstillere andres ønsker, å hjelpe til, og at andre skal være fornøyde med arbeidet de legger ned. Disse utsagnene kan ses i sammenheng med introjeksjonsregulering - den andre reguleringsformen for ytre motivasjon. Her poengteres det at handlinger blir gjennomført for å unngå følelser av skyld eller skam, eller for å oppnå forbedringer av egoet eller stoltheten (Ryan & Deci, 2000b; Ryan & Deci, 2002). Også Bussell og Forbes (2002) viser i sin forskning til at mange frivillige handler ut fra egoistiske motiver for å tilfredsstillere egne mål. Informant A er opptatt av å tilfredsstillere ønsker som kommer, og informant D omtaler seg selv som en «people pleaser» som ønsker at andre skal synes godt om informantene og jobben som gjøres. Handlinger som gjennomføres sett ut i fra disse utsagnene kan relateres til introjeksjonsregulering, da informantene ikke vil være skyldig i at andre ikke får tilfredsstillt sine ønsker, og bryr seg mye om hva andre tenker og mener. Dermed synes de å prøve å unngå handlinger eller aktiviteter som kan skade deres egen stolthet.

En handling som alle studentidrettslederene nevnte som en del av deres arbeid var å promotere studentidrettslaget sitt for å rekruttere nye medlemmer, enten ved å stå på stands og/eller via sosiale media som Facebook og Instagram. Målet med promoteringen av idrettslaget var flere aktive medlemmer, noe som kan føre til økt kjennskap til og større promotering av klubben, så vel som økt støtte fra for eksempel universitetet eller høyskolen som lagets medlemmer er en del av. Handlinger av slik karakter kan ses på som ytre motiverte da handlingene gjennomføres for å oppnå et visst resultat, i dette tilfellet flere medlemmer. Handlingene kan rette seg mot identifisert regulering, som karakteriseres av betraktelig mer selvbestemmelse enn andre reguleringsformer, og er en til dels autonom form for motivasjon. Individet innenfor denne reguleringen er bevisst på og i enighet med verdier og mål med en handling (Ryan & Deci, 2002). Studentidrettslederene i denne studien ser verdien av å promotere idrettslaget, og nevner som sagt at det kan føre til høyere medlemsmasse, noe som er ønskelig for alle lagene. På samme tid er informantene bevisste på at flere medlemmer skaper mer blest om idrettslaget og også øker mulighetene for økt økonomisk støtte utenfra.

Samtidig nevner informantene at dårlig hall- og banekapasitet, samt tøff konkurranse med andre idrettslag fører til at de må avvise personer som ønsker å være en del av studentidrettslaget. Ingen av lederne har lyst å avvise potensielle medlemmer som uttrykker et ønske om å være en del av og å bidra i klubben, men i mange tilfeller må de gjøre nettopp dette – si nei. Handlinger som man ikke har lyst å gjennomføre, men likevel gjør fordi man må, kan sammenlignes med amotivasjon. Amotivasjon er en tilstand som preges av mangel på intensjon og selvbestemmelse til å gjennomføre en handling. Man vil velge å handle passivt, altså gjennomføre handlingen, men uten intensjon. Teorien påpeker at denne tilstanden kan stamme fra det å for eksempel ikke se verdien i aktiviteten (Ryan & Deci, 2002). Teorien omhandler amotivasjon synes å stemme godt overens med det informant B nevner angående avvisning. Det er trist, kjedelig og tøft å måtte si nei, og ikke noe informanten har lyst å gjøre. Amotivasjon kan forklare hvorfor handlingen fortsatt blir gjennomført, til tross for mangel på ønsker og intensjon om å gjennomføre den.

Som en oppsummering kan man se at ulike former for ytre motivasjon, som eksempelvis ekstern regulering, introjeksjonsregulering, identifisert regulering og amotivasjon, kan brukes for å forklare en studentidrettsleders motivasjoner for gjennomføring av handlinger som de i utgangspunktet kanskje ser på som tøffe, kjedelige eller ikke spesielt givende eller interessante for dem personlig. De ulike handlingene som trekkes frem og eksemplifiseres er forskjellige når det kommer til i hvilken grad de er integrert hos informantene. De mest utfordrende og kjedelige handlingene som å måtte si nei til nye medlemmer eller å gjennomføre administrative oppgaver, blir sett på som amotiverte eller eksternt regulerte, altså de minst integrerte handlingene. På den andre siden vil det å jobbe med rekruttering av nye medlemmer kunne synes å være mer autonome og delvis integrerte handlinger for informantene, til tross for at de fortsatt gjennomføres for å oppnå et visst utfall. Dette gjenspeiles i motivasjonskontinuumet (se figur 1), hvor handlinger basert på identifisert regulering eller integrert regulering er de mest autonome formene for ytre motivasjon, mens ekstern regulering er den minst autonome reguleringsformen.

5.4 Grad av selvbestemmelse

Dette delkapittelet vil ta for seg studentidrettsledernes grad av selvbestemmelse, basert på empiri fra forrige kapittel. Selvbestemmelse konkretiseres i Deci og Ryans (1985) kausalitetsorienteringsteori, som beskriver individuelle forskjeller i personers orientering mot atferd og sosialt miljø, og dermed graden av selvbestemmelse i deres atferd. I dette tilfellet blir mikroteorien anvendt med bakgrunn i informantenes utsagn omhandlende deres belønning for arbeidet lagt ned i vervet, da flere nyanser ved ledernes motivasjoner kom frem i dette punktet.

Kausalitetsorienteringsteorien deles inn i tre orienteringer som skiller seg fra hverandre med tanke på i hvilken grad de representerer selvbestemmelse. Autonomiorientering har den høyeste graden, kontrollert orientering noe mindre, og upersonlig orientering liten grad av selvbestemmelse (Ryan & Deci, 2002). Tidligere i denne drøftingen har det blitt vist til at de aller fleste av informantene hadde en indre oppfatning av kausalitet når det kom til ledervervet, altså at de synes å se på seg selv som opphavet til drivkraften heller enn ytre faktorer. De uttaler at de hadde muligheter for selvbestemmelse, og å handle ut fra egne interesser når det kom til ledervervet. Det har også blitt vist til i denne drøftingen at studentidrettslagenes sosiale miljø legger opp til og fører til tilfredsstillelse av behovene for kompetanse, autonomi og tilhørighet hos de fleste av informantene. Graden av selvbestemmelse for informantene med bakgrunn i denne nevnte empirien og teorien vist tidligere i kapittelet, kan dermed sies å være stort sett svært høy. Til tross for dette, viser funn gjort i forbindelse med spørsmålet angående hva lederne fikk tilbake for arbeidet de la ned i klubbene, større forskjeller på informantene og deres grad av selvbestemmelse, noe jeg også ønsker å utdype videre.

Som svar på spørsmål om hva informantene ser på som sin belønning for arbeidet, altså hva de sitter igjen med eller har tilegnet seg i løpet av ledervervet, svarer flere av lederne at de ser på erfaring som det viktigste de har tilegnet seg. Deci og Ryans (1985) første kausalitetsorienteringsteori, autonomi, vektlegger at personer med høyt nivå av autonomi ofte er mer indre motiverte, og vil være mindre kontrollert av ytre belønninger da disse kun oppleves som bekreftelser på personens kompetanse eller effektivitet (Deci & Ryan, 1985). Som svar på spørsmål angående hva de sitter igjen med svarer som sagt flere av informantene at erfaringen er deres belønning. Disse svarene kan vise til retninger mot at lederne er

autonomiorienterte og at deres arbeid førte til personlig utvikling. Også informant H, som trekker frem at å få lov til å jobbe med idrett er belønningen for utført arbeid, og som bryr seg mer om sitt frivillige arbeid for idrettslaget enn sin deltidsjobb, kan sies å rette seg mot en autonomiorientering da dette kan ses opp mot personlig interesse. Svarene kan også ses opp mot og støttes av tidligere funn gjort av Wollebæk et al. (2015), som sier at personers viktigste motivasjoner for frivillig arbeid er verdi og læring. Lederne som i denne studien ses på som autonomiorienterte, og dermed innehar høy grad av indre motivasjon, nevner punkter som kan ses opp mot både verdi og læring.

Noen av ledene som nevner erfaringen som lønn for arbeidet, nevner i tillegg at vervet kan være «fin CV-pynt» og en «investering i fremtidig jobb», som kan ses på som ytre motivasjonsfaktorer. Dette kan tyde på at de innehar en viss grad av autonomiorientering med tanke på at de trekker frem erfaringsbiten, men at de også retter seg mot den andre orienteringsformen, kontrollorientering. Det påpekes i teorien at denne orienteringen korrelerer med den tidligere nevnte formen for ytre motivasjon, introjeksjonsmotivasjon (Ryan & Deci, 2002; Sheldon et al., 2003), og ytre faktorer som blant annet belønninger og status i forbindelse med jobb, spiller en større rolle for en persons atferd enn den gjør innenfor autonomiorienteringen (Deci & Ryan, 1985). Dette kan tyde på at belønninger ikke nødvendigvis bare ses på som bekreftelser på deres kompetanse som muligens vil kunne hjelpe dem i fremtiden, men at de allerede nå mener det er viktig og tenker over CV og fremtidige jobber som belønning. Disse funnene utfordrer den tidligere nevnte rapporten til Wollebæk et al. (2015), hvor arbeidsmarkedsgrunner fremstår som minst viktig for frivilliges motivasjon. I denne studien fremhever informantene at fremtidig arbeid er en viktig belønning for arbeidet de legger ned i studentidrettslaget og dermed også for deres motivasjon.

Informant F skiller seg litt ut fra mengden i sitt utsagn angående belønning for arbeidet. Informanten viser til at det vil kunne se fint ut på en CV, men også at arbeidet fører til at lederen blir lagt merke til på skolen og er den som ordner opp i saker og ting. Svarene her kan også sammenlignes med kontrollert orientering. Informant F peker på punkter som helt klart kan ses på som en type belønning som korrelerer med status, i form av at informanten blir lagt merke til på skolen og får forespørsler om å være med på ting, noe som gir lederen en følelse av å få noe tilbake for vervet.

En som skiller seg enda mer ut fra mengden i sitt svar på hva som er belønningen for arbeidet, er informant E, som enkelt og greit svarer «ingenting». Den siste kausalitetsorienteringen, upersonlig orientering, innebærer et fokus på ineffektivitet og relateres til amotivasjon og mangel på forsett i handlinger. Orienteringen kan også sies å være et resultat av at ikke alle de tre psykologiske behovene er oppfylt (Ryan & Deci, 2002; Sheldon et al., 2003). Det nevnes tidligere i denne drøftingen at i informant Es tilfelle er ikke alle tre psykologiske behovene oppfylt, noe som hindrer indre motivasjon. At informanten selv mener å heller ikke sitte igjen med noen som helst form for belønning for sitt lederverv, kan støtte opp om en upersonlig orientering, som påvirker denne personens motivasjon negativt. I midlertid utdyper informant E sitt «ingenting»-svar og fremhever å ha lært mye, både om klubben og seg selv. Lederen tilføyer også ønsket om at læringen ikke skal være bortkastet, og vil hjelpe til og gjøre det lettere å lede og sitte i styret i idrettslaget for de som kommer etter. Dette kan referere til autonomiorienteringen, da ønsket om å bidra til at andre skal få en bedre opplevelse kan ses på som selvbestemt og indre motivert, og som en handling basert på personlige mål og interesser, heller enn for eksempel en ytre belønning.

Oppsummert kan man si at til tross for at de fleste informantene ble sett på som indre motiverte og å inneha en høy grad av selvbestemmelse i sine handlinger i tidligere delkapittel i denne drøftingen, kan man her se en retning om at på spørsmålet om hva lederne sitter igjen med som følge av ledervervet sitt, varierer svarene i litt større grad.

Kausalitetsorienteringsteori påpeker at personer antas å til en viss grad inneha alle tre orienteringene (Ryan & Deci, 2002). Teorien sett opp mot konteksten hvor den er brukt i denne oppgaven, kan støtte opp om at personer til en viss grad innehar flere enn bare en orientering, som for eksempel informant E. Man kan fortsatt se på majoriteten som autonomiorienterte, og dermed at de også innehar en høy grad av selvbestemmelse, men samtidig ser vi også innslag av de to andre kausalitetsorienteringene. Informantene som nevnes innenfor disse to orienteringene kan sies å ha en noe lavere grad av selvbestemmelse.

6 Oppsummering og konklusjon

Fenomenet som har blitt undersøkt i denne oppgaven er motivasjon, og det har blitt anvendt på frivillige ledere innenfor studentidretten. Motivasjon er et av mange fenomen som har blitt forsket på, og som fortsatt forskes på sett i sammenheng med frivillighet, men samtidig er det ikke like mye forskning som fokuserer på ledelse innenfor frivillig arbeid (Boezeman & Ellemers 2014). Jeg har ikke klart å finne tidligere forskning som anvender studentidrett som innfallsvinkel for å undersøke motivasjoner for frivillig ledelse, noe som gjør at studentidretten kan karakteriseres som en relativt ny innfallsvinkel for å se på motivasjon i kontekst av frivillig ledelse. Basert på en gjennomgang av frivillig arbeid innenfor idretten, tidligere forskning på motivasjon for frivillighet og tilknytningen til og viktigheten av frivillighet innenfor norske studentidrettslag og deres ledelse, lød oppgavens problemstilling som følger:

Hva motiverer personer til å drive med frivillig ledelse av et studentidrettslag?

For å kunne svare nærmere på problemstillingen ble det lagt vekt på tidligere forskningslitteratur om motivasjon og frivillighet, og ut fra dette avgrenset oppgaven seg til å se nærmere på indre og ytre motivasjon for ledervervet, og rollen sosialt miljø og kontekst kan spille for å legge til rette for eller hindre indre motivasjon. Avgrensningene handlet også om å se på studentidrettsledernes ytre motiverte handlinger, og å prøve å synliggjøre graden av ledernes selvbestemmelse.

Oppgavens funn og drøfting angående ledernes motivasjon for vervet viser til en retning om at studentidrettsledere først og fremst kan ses på som indre motiverte for sitt frivillige verv, men at det likevel finnes eksempler på at også ytre faktorer spiller inn på informantenes motivasjoner. Disse ytre faktorene spiller i midlertid en mer distansert rolle enn de indre faktorene, og kan ikke ene og alene forklare hvorfor informantene valgte å bli leder av sitt studentidrettslag, da de supplerer indre motivasjonsfaktorer som det å ha lyst, ønsker om å bidra, å gjøre en god ting for klubben, og det at jobben ses på gøy og utfordrende.

Videre kan funn vise til en retning om at informantenes behov for kompetanse, autonomi og tilhørighet er oppfylt, og at det sosiale miljøet og konteksten legger til rette for indre motivasjon. Dette eksemplifiseres ved at de gode relasjonene med personer som

studentidrettslederne samarbeider med, fører til selvtillit og høyere grad selvbestemmelse for lederne. Dette leder også opp mot følelsen av å være en del av et trygt felleskap, hvor informantene vektlegger god kommunikasjon og tilbakemeldinger fra sine styremedlemmer som viktige faktorer. Empirien viser i tillegg unntak for oppfyllelse av behov og at det sosiale miljøet legger til rette for indre motivasjon, da en av informantene legger frem eksempler fra sitt lederverv som kan sies å hindre informantens følelse av autonomi og tilhørighet.

Oppgavens funn omhandlende behov og sosialt miljø støtter i stor grad teorien som sier at indre motivasjon påvirkes av kontekst og miljø, både positivt og negativt, og at oppfyllelse av behov fører til indre motivasjon, mens en hindring fører med seg negative konsekvenser.

Studentidrettsledernes gjennomføring av mindre interessante, tøffe og kjedelige handlinger ble også vektlagt i oppgavens empiri og drøfting. Det fremgikk at de ulike handlingene kunne ses i sammenheng med de forskjellige reguleringsformene for ytre motivasjon, hvor de kjedeligste handlingene korrelerte med amotivasjon og ekstern regulering. Handlinger som ble sett på som mindre tøffe eller utfordrende, men som fortsatt ikke appellerte til informantenes indre motivasjon, kunne ses på som delvis integrerte og autonome og korrelerte med blant annet identifisert regulering.

Oppgavens siste punkt, om grad av selvbestemmelse sett i sammenheng med hva studentidrettslederne selv mente de satt igjen med som lønn for arbeidet, kan vise til litt større variasjon når det kommer til hvorvidt lederne kunne ses på som indre eller ytre motiverte. Der hvor tidligere drøfting viste at lederne først og fremst var indre motiverte for sitt verv og at mange hadde høy grad av selvbestemmelse i sine handlinger, viser funn fra dette temaet en større variasjon i informantenes svar. Majoriteten av lederne kunne først og fremst ses på som autonomiorienterte, og dermed inneha en høy grad av selvbestemmelse og indre motivasjon for sine handlinger. Samtidig viser drøftingen av empirien innslag av de to andre gradene av selvbestemmelse, i form av kontrollert orientering og upersonlig orientering, hos noen av informantene. Disse informantene kan synes å ha lavere grad av selvbestemmelse i sine handlinger, og dermed også en lavere indre motivasjon.

Tidligere forskning på hva som motiverer personer til frivillig arbeid har i stor grad rettet seg mot at frivillige kan motiveres av både indre og ytre faktorer (Bussell & Forbes, 2002). Funn i denne oppgaven støtter denne forskningen da empirien og drøftingen viser til at informantene har innslag av faktorer som kan kategoriseres som både indre, ytre og også amotiverte i sine

svar. På den andre side skiller også studien seg fra tidligere forskning, som blant annet Wollebæk et al. (2015), hvor arbeidsmarkedsgrunner fremstår som den minst viktige motivasjonen for frivillig arbeid. Informantene i denne oppgaven fremhever muligheter for fremtidig arbeid som en av sine viktige motivasjoner, og ser på arbeid som en mulig belønning for sine verv. Frivillige ledere i studentidretten skiller seg ut fra frivillige også på andre punkter. Blant annet er lederne en del av de 17 prosentene uten barn (Folkestad et al., 2015) som utfører frivillig arbeid for en idrettsorganisasjon - de representerer altså mindretallet av idrettsfrivillige. Dette betyr at de ikke investerer tid og energi for å støtte og hjelpe egne barn eller nær familie, men heller at deres motivasjon i stor grad handler om dem selv.

Denne oppgavens funn synes å vise at svaret på spørsmålet om hva som motiverer personer til frivillig ledelse av et studentidrettslag består av flere deler og i stor grad handler om i hvilken kontekst man ser på spørsmålet. I noen tilfeller fremhever informantene selv indre eller ytre motivasjon som bakgrunn for sin atferd og sine handlinger, men ved de fleste tilfellene viser drøfting basert på teori og empiri til dragninger mot indre, ytre eller amotivasjon for informantenes forklarte atferd og handlinger. Sammendraget av oppgavens funn ovenfor kan vise til en retning hvor informantene først og fremst kan ses på som indre motiverte for vervet, at miljø og kontekst videre fremmer den indre motivasjonen, og at lederne har stor grad av selvbestemmelse i atferd og handlinger. Samtidig trekkes det også frem at ytre motivasjon spiller en rolle for vervet, og at miljø og kontekst i enkelte tilfeller kan hindre indre motivasjon. Noen av informantenes handlinger er ytre motiverte, og blir gjennomført på grunnlag av egoistiske motiver. Fokuset på ytre motivasjoner i enkelte handlinger og atferd for informantene fører også til en lavere grad av selvbestemmelse. Dermed kan man si at basert på oppgavens empiri og drøfting motiveres studentidrettsledere av både indre og ytre faktorer, og kontekst og omgivelser spiller en avgjørende rolle for hvorvidt indre eller ytre motivasjoner fremheves.

6.1 Implikasjoner

Indikasjonene i denne oppgaven bygger på eksisterende forskning og litteratur, og danner et bilde av norske studentidrettslederers ulike motivasjoner for sitt lederverv. Oppgavens funn stemmer i stor grad overens med eksisterende litteratur og teorier, men det er samtidig viktig å

påpeke at på grunn av oppgavens omfang er det faktorer som er utelatt, som kunne ha bidratt til et annerledes bilde av norske studentidrettsledere, og svar på problemstillingen. Likevel vurderer jeg at punktene og faktorene som er valgt å se på i oppgaven er viktige og sentrale for å forstå lederens motivasjoner.

Noen aspekter ved oppgaven er tydelige for studentidrettsmiljøet. Først og fremst kan studien hjelpe studentidrettslag med å forstå hvorfor personer ønsker å bidra ledelsesmessig i klubbene, og personer som er interesserte i å ta på seg et verv i et studentidrettslag kan få et innblikk i en studentidrettsleders hverdag. Også NSI kan dra nytte av oppgaven, da de fremhever at de ønsker å utdanne fremtidens idrettsledere. De kan få innblikk i hva idrettslederne selv ser på som positive og negative sider ved arbeidet, og kan ta hensyn til dette i videre ledelsesarbeid.

6.2 Oppgavens svakheter og forslag til videre forskning

Denne oppgaven er en kvalitativ oppgave, og oppgavens funn er gjort med bakgrunn i et begrenset utvalg studentidrettsledere, og med begrenset tid og økonomiske ressurser. Dermed kan oppgaven kun vise til hva motivasjon for studentidrettsledere kan inneholde, men ikke si noe om utbredelse av innholdet. Med andre ord kan funnene ikke brukes for å generalisere, noe som heller ikke har vært et mål for denne studien. Videre hadde svarene og indikasjonene som kommer frem i oppgaven kunne vært annerledes dersom det hadde blitt valgt å se på andre aspekter ved motivasjon, eller brukt et annet teoretisk grunnlag. Svarene og punktene som fremheves i oppgaven kunne også sett annerledes ut dersom det hadde blitt brukt andre informanter enn det som er gjort, eller om utvalget hadde bestått av flere studentidrettsledere enn de ni som oppgaven baserer seg på.

Med tanke på videre og fremtidig forskning, kan et interessant tema være å se nærmere på tidligere studentidrettsledere, og hva de sitter igjen med i ettertid som følge av vervet, og om dette har hatt noe å si for videre karriere og valgt arbeid. Det hadde også vært interessant å gjennomføre en kvantitativ undersøkelse med et lignende tema som i denne oppgaven. I en kvantitativ undersøkelse vil man kunne ta for seg et mye større utvalg enn i dette tilfellet, og benytte seg av allerede utviklede forskningsskalaer for motivasjon og frivillig arbeid.

7 Litteraturliste

- Arnesen, D. (2015): *Undersøkelsene om frivillig innsats 1998–2014. Dokumentasjonsrapport* (3). Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M., & Hofmans, J. (2013). Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: A self-determination theory approach to volunteerism. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 24(1), 32-47.
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2014). Volunteer leadership: The role of pride and respect in organizational identification and leadership satisfaction. *Leadership*, 10(2), 160-173.
- Bussell, H., & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International journal of nonprofit and voluntary sector marketing*, 7(3), 244-257.
- Clary, E.G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer; Theoretical and practical considerations. *Current directions in psychological science*, 8(5), 156-159.
- Cuskelly, G., Hoye, R., & Auld, C. (2006). *Working with volunteers in sport: Theory and practice*. London: Routledge.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The General Causality Orientations Scale: Self-Determination in Personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109-134.
- Folkestad, B., Christensen, D, A., Strømsnes, K. & Selle, P. (2015). *Frivillig innsats i Noreg 1998–2014: Kva kjenneteikner dei frivillige og kva har endra seg?* (Rapport 2015:4). Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Hafsahl, M. (2014, 5.12). *Frivillighetserklæringen – et løft for norsk idrett*. Hentet fra <https://www.idrettsforbundet.no/Nyhet/frivillighetserklæringen---et-loft-for-norsk-idrett/>
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2012). Self-determination theory as a framework for exploring the impact of the organizational context on volunteer motivation: A study of Romanian volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 1195-1214.
- Ingebrigtsen, J. E. (2012). *Ungdomsidrett i endring - tallenes tale om norsk ungdomsidrett 2006-2011*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS, Senter for idrettsforskning.
- Innledende bestemmelser. (2016). *Lov for Norges Studentidrettsforbund av 05. Desember 1913*. Hentet fra <http://www.studentidrett.no/om-nsi/nsis-lover>

- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Justesen, L., & Mik-Meyer, N. (2010). *Kvalitative metoder i organisations- og ledelsesstudier*. Hans Reitzels Forlag.
- Lepper, M. R., Sethi, S., Dyaldin, D., & Drake, M. (1997). Intrinsic and Extrinsic Motivation: A Developmental Perspective. I S. S. Luthar, J. A. Burack & D. Cicchetti (Red.), *Developmental Psychopathology: Perspectives on Adjustment, Risk, and Disorder* (s. 23-50). New York: Cambridge University Press.
- NESH (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Hentet fra <https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/>
- Norges studentidrettsforbund (2016). *Norsk studentidretts strategidokument 2016-2018*. Hentet fra <http://studentidrett.no/om-nsi/strategi-2016-2018>
- Norges studentidrettsforbund. (2017a). *Bli med du også!* Hentet fra <http://www.studentidrett.no/rekruttering2/rekrutteringsarbeid/bli-med-du-ogsaa>
- Norges studentidrettsforbund. (2017b). *Studentidrettslag*. Hentet fra <http://studentidrett.no/studentidrettslag>
- Oostlander, J., Güntert, S. T., Van Schie, S., & Wehner, T. (2014). Leadership and volunteer motivation: A study using self-determination theory. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(5), 869-889.
- Ringuet-Riot, C., Cuskelly, G., Auld, C., & Zakus, D. H. (2014). Volunteer roles, involvement and commitment in voluntary sport organizations: evidence of core and peripheral volunteers. *Sport in Society*, 17(1), 116-133.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived Locus of Causality and Internalization: Examining Reasons for Acting in Two Domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749-761.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Ryan R.M., & Deci, E. L. (2002). An Overview of Self-Determination Theory: An Organismic-Dialectical Perspective. I E. L. Deci, & R. M. Ryan (Red.), *Handbook of Self-Determination Research* (s. 3-33). New York: University of Rochester Press.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2010). *Motivation in Education: Theory, Research and Applications: International Edition*. USA: Pearson Prentice Hall.

- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (2003). Applying Self-Determination Theory to Organizational Research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 23, 357-393.
- Snyder, M. & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1-36.
- Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (2012). Intervjuet. I Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (Red.), *Kvalitative metoder. Empiri og teoriutvikling* (s. 17-45). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Wollebæk, D., Sætrang, S., & Fladmoe, A. (2015). *Betingelser for frivillig innsats. Motivasjon og kontekst*. (Rapport 2015:1). Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

8 Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

HOVEDTEMA	HOVEDTEMA	UNDERSPØRSMÅL/ NOTATER
Innledning og info (5 min.)	Presentere meg selv	- Ragni, 25 år, studerer LIM
	Forklare studiet	- motivasjon for frivillig ledelse av studentidrettslag - interessert i dette da jeg selv har vært en del av stud.idrettsmiljøet i mange år og har selv vært nestleder i klubb - ønsker å snakke med informant ang tanker og meninger angående temaet
	Taushetsplikt og anonymitet	- Studiet er godkjent av norsk senter for forskningsdata - Jeg, sammen med veileder har taushetsplikt - personlig info om informant vil bli lagret under passordbeskyttet PC - Dersom du forteller ting/historier som kan føre til gjenkjenning etc, vil dette bli endret på/sensurert slik at det ikke skal gjøre deg gjenkjennelig - alt datamateriale som inneholder personopplysninger o.l vil bli slettet etter innlevering av oppgaven
	Lydopptak	- det tas lydopptak av intervjuet som deretter transkriberes over til tekst - Opptak og transkribering lagres på PC med passordbeskyttelse - informant må samtykke til at alt høres greit og til opptak
	Trekning Spørsmål	- informant har når som helst mulighet for å trekke seg fra intervju - spørsmål?
Bakgrunn (5-10 min.)	Informantens Bakgrunn	-Fortell litt om hvem du er: hvor gammel er du og hva studerer du? -Fortell om hvorfor og hvordan du begynte i idrettslaget ditt? - Hvor lenge har du vært leder for idrettslaget? - Hvordan fikk du jobben som leder for idrettslaget? Fortell om prosessen og utdyp gjerne
Hovedspørsmål (20-30 min.)	Motivasjon	- Hva legger du i ordet/begrepet motivasjon? - Hva var dine motivasjoner for å takke ja til lederjobben i idrettslaget? - Når du ser tilbake på de motivasjonene du nevnte som viktige for å ta jobben, er det de samme motivasjonene du har nå, eller har motivasjonene endret seg etter du har vært i jobben en stund? – hvilke motivasjoner er viktige for deg nå?

		- Er du motivert for videre arbeid/skal du fortsette som leder fremover? (hvorfor/hvorfor ikke)
	Behov, kontekst og miljø	- Hva er det beste/viktigste med jobben din som leder? - Hva er det verste? - Hvordan er idrettslaget bygd opp? – er det mange i styret, mange undergrupper, medlemmer totalt etc..? - fortell litt om hverdagen din som leder for idrettslaget? – hva består en vanlig uke i dette idrettslaget av for deg – hva er dine oppgaver/plikter/ansvar etc? - Føler du deg kompetent i jobben? Altså, gir den deg mestringsfølelse, selvtillit, effektivitet etc? - Har du muligheten til å ta egne valg/initiativ, altså handle fra egen interesse/verdier? - Hvem samarbeider du med, altså hvem påvirker jobben/de valgene du må ta? - Føler du at du er en del av et fellesskap? Gir dette deg trygghet eller usikkerhet
	Frivillighet	- Denne jobben er frivillig – hva gir jobben deg, mtp at du for eksempel ikke mottar lønn for arbeidet? - Hva tenker du om frivillighet innenfor studentidretten i Norge? - Statistikk viser at idretten rekrutterer flest frivillige på landsbasis, men samtidig synker antallet barn og unge som driver med idrett. NSI har som mål å være bindeledd mellom ungdoms- og voksenidrett. Hva skal til for å få dette til? Nevn de to-tre viktigste tingene for deg
Oppsummering og avslutning (5 min.)	Kort gjennomgang	- har vært innom din bakgrunn, motivasjon for jobben osv, og frivillighet til slutt - er det noe jeg er usikker på/kan ha misforstått? - Er det noe informanten er usikker på/har misforstått?
	Tillegg	- er det noe du ønsker å legge til i intervjuet? - er det greit om jeg kontakter deg i ettertid dersom jeg ønsker å spørre om noe mer/er usikker på noe?
	Avslutning	- avslutte lydopptaket - takke så mye for intervjuet

Vedlegg 2: Godkjenning fra NSD



Anne-Grete Sandaunet

9404 HARSTAD

Vår dato: 08.02.2018

Vår ref: 58838 / 3 / STM

Deres dato:

Deres ref:

Forenklet vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 31.01.2018.
Meldingen gjelder prosjektet:

<i>58838</i>	<i>Motivasjoner for frivillig ledelse av studentidrettslag</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>UiT Norges arktiske universitet, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Anne-Grete Sandaunet</i>
<i>Student</i>	<i>Ragni Strand Hågensen</i>

Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet med vedlegg, vurderer vi at prosjektet er omfattet av personopplysningsloven § 31. Personopplysningene som blir samlet inn er ikke sensitive, prosjektet er samtykkebasert og har lav personvernulempe. Prosjektet har derfor fått en forenklet vurdering. Du kan gå i gang med prosjektet. Du har selvstendig ansvar for å følge vilkårene under og sette deg inn i veiledningen i dette brevet.

Vilkår for vår vurdering

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet
- krav til informert samtykke
- at du ikke innhenter [sensitive opplysninger](#)
- veiledning i dette brevet
- UiT Norges arktiske universitet sine retningslinjer for datasikkerhet

Veiledning

Krav til informert samtykke

Utvalget skal få skriftlig og/eller muntlig informasjon om prosjektet og samtykke til deltakelse.

Informasjon må minst omfatte:

- at UiT Norges arktiske universitet er behandlingsansvarlig institusjon for prosjektet
- daglig ansvarlig (eventuelt student og veileder) sine kontaktopplysninger
- prosjektets formål og hva opplysningene skal brukes til
- hvilke opplysninger som skal innhentes og hvordan opplysningene innhentes

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

- når prosjektet skal avsluttes og når personopplysningene skal anonymiseres/slettes

På nettsidene våre finner du mer informasjon og en veiledende mal for [informasjonskriv](#).

Forskningsetiske retningslinjer

Sett deg inn i [forskningsetiske retningslinjer](#).

Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringskjema.

Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Ved prosjektslutt 01.06.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Gjelder dette ditt prosjekt?

Dersom du skal bruke databehandler

Dersom du skal bruke databehandler (ekstern transkriberingsassistent/spørreskjemaeverandør) må du inngå en databehandleravtale med vedkommende. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se [Datatilsynets veileder](#).

Hvis utvalget har taushetsplikt

Vi minner om at noen grupper (f.eks. opplærings- og helsepersonell/forvaltningsansatte) har [taushetsplikt](#). De kan derfor ikke gi deg identifiserende opplysninger om andre, med mindre de får samtykke fra den det gjelder.

Dersom du forsøker på egen arbeidsplass

Vi minner om at når du [forsker på egen arbeidsplass](#) må du være bevisst din dobbeltrolle som både forsker og ansatt. Ved rekruttering er det spesielt viktig at forespørsel rettes på en slik måte at frivilligheten ved deltakelse ivaretas.

Se våre nettsider eller ta kontakt med oss dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Vennlig hilsen

Marianne Høgetveit Myhren

Sri Tenden Myklebust

Vedlegg 3: Informasjonsbrev

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet «Motivasjoner for frivillig ledelse av studentidrettslag»

Bakgrunn og formål

Dette forskningsprosjektet er en mastergradsoppgave som gjennomføres ved Handelshøgskolen på Universitetet i Tromsø. Formålet med denne masterstudien er å få mer kunnskap om og større innsikt i hva som motiverer personer til å lede studentidrettslag i Norge på frivillig basis. Studiet retter seg mot ledere av studentidrettslag og deres personlige motivasjoner for å lede det aktuelle laget. Dette er en forespørsel til deg som leder av et norsk studentidrettslag om du kunne tenke deg å delta i studiet og dele dine erfaringer og tanker omhandlende temaet med meg. Studiet finner sted våren 2018 og gjennomføres av Ragni Strand Hågensen, masterstudent i ledelse, innovasjon og marked underlagt fakultetet for biovitenskap, fiskeri og økonomi ved UiT.

Hva innebærer deltakelse i studiet?

Deltakelse i dette studiet vil foregå ved hjelp av et intervju, hvor overnevnte tema og relevante spørsmål vil bli stilt, og hvor du vil ha mulighet til å dele dine erfaringer, tanker og meninger. Det er ønskelig å gjennomføre intervjuet ansikt til ansikt, men det er også muligheter for gjennomføring over Skype eller telefon.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Det vil bli tatt lydopptak av intervjuet og deretter vil dette transkriberes. Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og navn/andre gjenkjennende opplysninger vil oppbevares på en nettverkstilknyttet PC hvor en kode knytter deg til dine opplysninger via en navneliste. Det er kun meg som student og min veileder som vil ha tilgang til datamaterialet, og ved prosjektslutt i juni 2018 vil opplysningene bli slettet. Det skal ikke være muligheter for å direkte kunne identifisere deg i studiet når dette publiseres. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Frivillig deltakelse

Det er viktig å påpeke at det er frivillig å delta i studien, og at du når som helst kan trekke ditt samtykke uten å oppgi grunn for dette. Dersom du trekker deg i løpet av studiet vil alle opplysninger om deg bli slettet.

Dersom dette høres interessant ut for deg og du ønsker å delta eller har spørsmål til studiet, vennligst ta kontakt med meg på e-post eller telefon. Det er også mulig å kontakte min veileder, Anne-Grete Sandaunet (anne-grete.sandaunet@uit.no), dersom dette er ønskelig.

Med vennlig hilsen
Ragni Strand Hågensen
TLF: 962 37 051
E-post: rha079@post.uit.no

(Samtykkeerklæring finnes på neste side)

Samtykke til deltakelse i studien

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)