

Bachelor i Organisasjon og ledelse

Bacheloroppgave 30 studiepoeng

Hva motiverer?

*- En kvalitativ studie av
frivillige og ansatte i Kreftforeningen*

Høgskolen

i

Hedmark

Campus Rena

Avdeling for økonomi og
ledelsesfag.

Våren 2010

Lene Færø



Høgskolen i Hedmark

Campus Rena

Høgskolebiblioteket

Ol 212

ex 2



Forord

Å skrive denne oppgaven har vært en lang og krevende prosess. Jeg har aldri før skrevet en så omfattende oppgave. Prosessen har vært både utfordrende og lærerik.

Veileder Sigrun Odden har gjennom hele prosessen gitt meg god og konstruktiv veiledning med rask tilbakemelding. Jeg vil takke Sigrun for fantastisk god hjelp gjennom hele prosessen.

Takk til Eirik for korrektur av teksten !

En stor takk til Kreftforeningen for deres deltakelse i undersøkelsen. Jeg kunne ikke klart det uten dere!

Bergen, våren 2010

Lene Færø

Sammendrag

Det blir stadig mer utbredt med frivillig organisasjonsarbeid i Norge. I denne oppgaven har jeg valgt å ta for meg Kreftforeningen, der fokuset vil være på de frivillige og ansatte. Det som vekket interesse hos meg, var å finne ut hva som motiverer de frivillige og ansatte til å jobbe i Kreftforeningen.

Problemstillingen for oppgaven er;

Hva motiverer de frivillige og ansatte i Kreftforeningen?

For å kunne besvare problemstillingen, måtte jeg begrense begrepet motivasjon. Jeg har gjennom nøye vurdering, kommet fram til at det vil være hensiktsmessig å benytte forventningsteorien og jobbkarakteristikkmodellen om motivasjon. Teoriene tar for seg ulike aspekter ved begrepet motivasjon, jeg vil på denne måten få en bredde i motivasjons begrepet.

For å samle inn nødvendig og hensiktsmessig data har jeg valgt å benytte den kvalitative metoden. En vurdering av den kvantitative og kvalitative metoden finner sted i kapittel 4. Undersøkelsen er en tverrsnittundersøkelse, der kvalitative intervjuer blir benyttet for å samle data til analysen. Jeg valgte å intervju tre frivillige og tre ansatte i Kreftforeningen. Jeg rekrutterte informantene ved hjelp av snøballmetoden, der en leder i Kreftforeningen kontaktet de aktuelle informantene. Jeg har foretatt en rekke kvalitetsvurderinger, dette er oppgavens pålitelighet, troverdighet, overførbarhet og overensstemmelse.

Analysen har jeg delt inn i kategorier ut i fra teorien som er benyttet. Jeg kommer med konkrete sitater både fra de frivillige og de ansatte, for deretter å komme med utfyllende kommentarer til sitatene. Til slutt ser jeg dataen i lys av teori. Svaret på problemstillingen er svært interessant, der det foreligger både forskjeller og likheter blant de to gruppene. Det er viktig å se hva som ligger bak resultatet, da det er her den største forskjellen ligger.

Det er gjort lite forskning på frivillige organisasjoner og motivasjon, så her er det store muligheter for dem som er interessert.

Summary

In recent time voluntarily work in different organizations in Norway, has been growing. In this task I have focused on the volunteers and employees at Kreftforeningen. The theme I have chosen for this task is motivation. I want to find out if the volunteers and employees in the Cancer organization (Kreftforeningen) has a different kind of motivation for their work.

My way of presenting the problem, is to ask;

What motivates the volunteers and the employees in the Cancer organization (Kreftforeningen)?

To be able to answer this question, I had to delimit the concept motivation. Through much consideration I decided that it would be appropriate to use the expectation theory and the work characterization model about motivation. These theories focus on different aspects of the concept motivation. In this way I will get a width in the concept motivation.

I have chosen to use the qualitative method to collect necessary and appropriate data. In chapter 4, one can find an evaluation of both the qualitative and quantitative method. This research is a cross-section research where one use qualitative interviews to collect data for the analysis. I have interviewed three volunteers and three employees at the Cancer organization (Kreftforeningen), that I will use in this task. I recruited the informants by using the snowball method where the leader of the Cancer organization (Kreftforeningen) contacted the current informants. I have made many quality evaluations; this is the tasks reliability, trustworthy, transfer and agreement.

I have separated the analysis into different categories, based on the theories used in this task. I have used quotes from the volunteers and employees as a starting point. After that I have used the theories to comment, and analyze the answers. The answer to my main question is quite interesting, it is both differences and likeness in the groups. It is important to see the answers behind the result, its here the differences is.

I haven't found any research in the area, so here is it big opportunities for those who is interested.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning	s. 1- 4
1.1 Problemstilling	s. 1- 2
1.1.1 Begrepsavklaring og avgrensning av problemstilling	s.2 - 3
1.2 Faglig ståsted	s. 3
1.3 Oppgavens oppbygging	s. 4
2. Kreftforeningen	s. 5 - 6
2.1 Historikk	s. 5
2.2 Om virksomheten	s. 5 - 6
3. Motivasjon	s. 7 - 16
3.1 Hva er motivasjon?	s. 7
3.2 Motivasjonsteorier	s. 8
3.2.1 Kognitiv teori	s. 8 - 10
3.2.2 Jobbkarakteristikamodeller	s. 11 - 13
3.2.3 Vurdering av motivasjonsteorier	s. 13 - 16
4. Metode	s. 17 - 30
4.1 Undersøkelsens formål	s. 17
4.2 Valg av metode	s. 17
4.2.1 Kvalitativ metode	s. 18 - 19
4.2.2 Kvantitativ metode	s. 19
4.2.3 Vurdering av forskningsmetode	s. 19 - 20
4.2.4 Tverrsnittundersøkelse	s. 21
4.3 Intervju som forskningsmetode	s. 21 - 22
4.3.1 Intervjuguide	s. 22
4.3.2 Utvalg	s. 22 - 23
4.3.3 Gjennomføring av intervju	s. 24
4.4 Transkribering	s. 25
4.5 Analysemetode	s. 25
4.6 Kvalitetsvurderinger	s. 26
4.6.1 Pålitelighet	s. 26 - 27

4.6.2 Troverdighet	s. 27
4.6.3 Overførbarhet	s. 28
4.6.4 Overensstemmelse	s. 28
4.7 Etisk og juridisk ansvar	s. 29 – 30
5. Analyse	s. 31 – 49
<i>- Presentasjon av empiriske funn og tolkning</i>	
5.1 Presentasjon og drøfting av egenskaper ved selve jobben	s. 31 – 40
5.1.1 Variasjon i ferdigheter	s. 32 – 34
5.1.2 Oppgaveidentitet	s. 34 – 35
5.1.3 Oppgavebetydning	s. 35 – 37
5.1.4 Autonomi	s. 37 – 39
5.1.5 Tilbakemelding	s. 39 – 40
5.2 Presentasjon og drøfting av forventninger	s. 40 – 45
5.2.1 Subjektive forventninger	s. 41 – 42
5.2.2 Instrumentelle overveielser	s. 42 – 43
5.2.3 Valensvurderinger	s. 44 – 45
5.3 Oppsummerende konklusjon	s. 45 – 49
<i>- Hva motiverer?</i>	
6. Avslutning	s. 50
Litteraturliste	s. 51
Vedlegg 1: Maslows behovshierarki	s. 52
Vedlegg 2: Intervjuguide	s. 53 – 54

1. Innledning

Begrunnelse for valg av tema

Jeg har en litt spesiell begrunnelse for hvorfor det er akkurat Kreftforeningen jeg har valgt å skrive om. For 6 måneder siden fikk en i nær familie diagnosen akutt lymfatisk leukemi som er en type blodkreft. Dette har vært, og er en tung periode både for meg og resten av familien. Jeg vil benytte anledningen til å skrive om en organisasjon som betyr noe for meg på personlig basis.

Etter at jeg hadde lest en del om Kreftforeningen fant jeg et interessant område å forske på; motivasjon. Kreftforeningen består både av ansatte og frivillige som jobber for dem, noe som gjør de til en spesiell organisasjon i forhold til en "ordinær" organisasjon eller bedrift. Hva er det som motiverer disse menneskene? Jeg vil i denne oppgaven rette søkelyset på å avdekke motivasjon, både hos dem som er ansatt med lønnet arbeid, og de frivillige med ulønnet arbeid. Fokuset vil ligge på Kreftforeningen seksjon x. Det er ikke foretatt lignende undersøkelse av Kreftforeningen tideligere.

Jeg har valgt å ikke nevne hvilke seksjon undersøkelsen er foretatt i for å sikre informantenes anonymitet.

1.2 Problemstilling

Det finnes en rekke frivillige organisasjoner i Norge. En av dem er Kreftforeningen som denne oppgaven fokuseres på. En frivillig organisasjon som Kreftforeningen består av både ansatte og frivillige. Det som vekket interesse hos meg var å finne ut hva som motiverer de ansatte og frivillige. Hva er det som motiverer medlemmene i organisasjonen for å jobbe der? Problemstillingen for oppgaven er;

Hva motiverer de frivillige og ansatte i Kreftforeningen?

Som hjelpemiddel for å kunne besvare problemstillingen har jeg utarbeidet noen underspørsmål, de er utledet av den teorien som blir benyttet i oppgaven.

- 1) Hvilke forventninger har de ansatte og frivillige hos Kreftforeningen i forbindelse med sin jobb som motiverer?
- 2) Hvilke egenskaper ved selve jobben legger de ansatte og frivillige i Kreftforeningen vekt på som motiverende?
- 3) Vurdere forskjeller og likheter mellom de ansatte og frivillige i Kreftforeningen.

Underspørsmålene til problemstillingen er utarbeidet for å begrense problemstillingens omfang, da dette er en studentoppgave som har begrenset tid og ressurser til rådighet. I arbeidet med å finne teorier til bruk i oppgaven var jeg opptatt av å finne to teorier, som kunne gi meg mest mulig informasjon om både de frivillige og de ansatte i Kreftforeningen. Den vurderingen som er utført av de ulike teoriene blir tatt opp i kapittelet 3 motivasjon.

1.2.1 Begrepsavklaring og avgrensning av problemstilling

Problemstillingen i denne oppgaven; *Hva motiverer de frivillige og ansatte i Kreftforeningen?*, inneholder begreper som har behov for nærmere operasjonalisering. Operasjonalisering av et begrep går ut på å gi det et presist meningsinnhold, og avgrense begrepet. (Johannessen, Tufte & Kristoffersen: 2007)

"Kaufmann & Kaufmann 2003 definerer motivasjon som de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulik grad av intensitet i forhold til måloppnåelse"

Begrepet **motivasjon** er et vidt og omfattende begrep som uten videre operasjonalisering fort kan føre til forvirring, og ulik tolkning. Med motivasjon i denne sammenheng menes det *hvorfor* de ansatte og frivillige er motivert, altså hvilke faktorer som er med på å motivere, i form av indre og ytre faktorer til å utføre

jobben. Problemstillingen skal belyses ut i fra teori, det vil derfor være viktig å avgrense hvilke motivasjon det tales om i denne sammenheng. Det vil fokuseres på subjektive forventninger, instrumentelle overveielser, valensvurderinger, dette er indre faktorer som er en følger av den kognitive forventningsteorien. Det vil også omfalle følgende ytre faktorer som kommer av Jobbkarakteristikamodellen, variasjon i ferdigheter, oppgaveidentitet, oppgavebetydning, autonomi og tilbakemelding, med andre ord egenskaper ved selve jobben. Grunnlag for valg av teori blir drøftet i kapittelet om motivasjonsteori.

Med **ansatte** menes det i denne sammenheng de som arbeider i Kreftforeningen med lønnet arbeid.

Frivillige forstås som dem som arbeider ulønnet og av fri vilje i Kreftforeningen.

1.3 Faglig ståsted

Gjennom fem semestre på utdannelsen bachelor i Organisasjon og ledelse har jeg tilegnet meg bred kunnskap om organisasjoner og hvordan de fungerer og ledes. Et av fagene vi har vært gjennom i løpet av denne tiden er organisasjonspsykologi, der et av temaene var motivasjon i organisasjoner. Videre har vi også vært gjennom faget samfunnsvitenskapelige metoder som tok for seg tema som kvantitativt og kvalitativt forskningsmetode. Jeg formoder at dette gir meg et faglig grunnlag for å utføre nødvendige undersøkelser. Noe vi i liten grad har vært borti i løper av disse fem semestrene er frivillige organisasjoner, jeg ser ikke at dette skal være hemmende for arbeidet jeg utfører. Jeg har god kunnskap om både motivasjonsteorier og forskningsmetode.

1.4 Oppgavens oppbygging

Videre i oppgaven har jeg valgt å presentere og vurdere de valgene jeg tar underveis. I kapittel 2 vil jeg utføre en kort redegjørelse av hvem Kreftforeningen er, slik at dere som lesere får et vist innblikk i organisasjonen. I kapittel 3 tar jeg for meg ulike motivasjonsteorier. Jeg gir leserne et innblikk i den vurderer som er utført av hvilke som er mest hensiktsmessig å bruke videre i oppgaven. Disse vil jeg benytte for å besvare oppgavens problemstilling. Videre i kapittel 4 vurderer jeg hvilke metoder jeg vil bruke i mitt forskningsprosjekt, og skriver litt om erfaringer jeg har gjort underveis. I kapittel 5 analyserer jeg empiri og setter det inn i teoretiske rammer for å etterstrebe å besvare oppgavens problemstilling. Kapittel 6 er et avsluttende kapittel, der jeg tar for meg det som er blitt gjort i oppgaven.

2. Kreftforeningen

2.1 Historikk

Kreftforeningens historie begynte da Norsk forening til kreftens bekjempelse ble etablert i 1938. I 1948 ble kreftforeningen Landsforeningen mot kreft stiftet. De to foreningene hadde i utgangspunktet ulik ideologi men jobbet for en felles sak. Etter en brobyggingsperiode mellom de to foreningene som startet i 1980- årene resulterte dette i en sammenslåing av foreningene i 1988. Den nye foreningen etablerte seg under navnet Den Norske Kreftforening. Det var først i 2004 de formelt sett tok navnet Kreftforeningen. . *(Kreftforeningen, s.a)*

2.2 Om virksomheten

Kreftforeningen er en frivillig organisasjon for kreftarbeid i Norge. Det er en landsdekkende organisasjon som i 2005 hadde syv seksjoner rundt i landet, i tillegg til hovedkontoret. På sikt vil de etablere flere. Kreftforeningens overordnede mål er følgende; *"At færre skal få en kreftsykdom, at flere som har fått en kreftsykdom skal bli frisk og at de som lever med kreft skal ha best mulig livskvalitet"*.

Det frivillige kreftarbeidet har gjennom tiden hatt vesentlig betydning for å drive kreftforskning i Norge. Så tidelig som i 1942 ble de første stipendene bevilget til forskning.

Kreftforeningen samarbeider i dag med 12 pasientforeninger;

- Foreningen for brystkreftopererte (FFB)
- NORILCO, Norsk landsforening for Stomi- og Reservoaropererte
- Norsk Landsforening for Laryngectomerte (NLFL)
- Støtteforeningen for Kreftsyke Barn (SKB)
- Ungdomsgruppen i Kreftforeningen (UG)
- MARGEN - foreningen for stamcelletransplanterte og leukemipasienter
- CarciNor - landsforeningen for personer med nevroendokrinkreft
- Prostatakreftforeningen (PROFO)

-
- Gynkreftforeningen Lymfekreftforeningen
 - Lungekreftforeningen Hjernesvulstforeningen

De ulike pasientforeningene utfører frivillig arbeid for rehabiliteringen av kreftpasienter.

Kreftforeningens verdier er;

- Troverdighet
- Åpenhet
- Respekt
- Engasjement

Deres visjon er;

"Sammen skaper vi håp"

Arbeidet kreftforeningen utfører er basert på innsamlede midler, testamentariske gaver og tippemidler. Både støttespillere i næringslivet, medlemmer og givere støtter opp om foreningens arbeid. Denne brede støtten gjør Kreftforeningen til den ledende frivillige organisasjonen i Norge når det gjelder kreftarbeid. Støtten bidrar til at de kan drive målrettet innsats innen;

- Kreftforskning i vid forstand
- Helseopplysninger som innebærer informasjon om årsaksforhold, forebyggelse og behandling.
- Hjelp til kreftpasienter og deres pårørende
- Talerør til beste for kreftsaken
- Internasjonalt arbeid

Takket være givere, medlemmer og støttespillere får foreningen mulighet til å støtte et hundretalls forskningsprosjekter. De får også mulighet til å drive pasientrettet innsats, blant annet kurs, undervisning og samtalegrupper for pasienter og deres pårørende. Et annet viktig arbeidsområde er påvirkningsarbeid der de ser mangler i den offentlige kreftomsorgen. (*Kreftforeningen, s.a*)

3. Motivasjon

Når det i denne oppgaven skal finnes svar på hva som motiverer de ansatte og frivillige i Kreftforeningen, er det behov for å kartlegge hvilke motivasjonsteorier fokuset vil ligge på. Dette er en oppgave med begrenset tid og det er derfor nødvendig å begrense oppgavens dimensjon. I det følgende vil jeg derfor gjøre rede for de to motivasjonsteoriene jeg har valgt, og synes er mest hensiktsmessig å benytte for å besvare oppgavens problemstilling. Deretter vil jeg foreta en vurdering av fire motivasjonsteorier. På denne måten tror og håper jeg at leserne av oppgaven får den nødvendige innsikten i grunnlaget for mine beslutninger. Men først skal vi se på hva motivasjon er.

3.1 Hva er motivasjon?

Motivasjon er et sentralt begrep innen organisasjonspsykologien og kommer av det latinske ordet *movere*, som betyr bevege. Begrepet motivasjon handler om å forklare årsaken til individers atferd. For å finne årsaken er man opptatt av å kunne forklare hvilke drivkrefter som får oss til å handle. Hvorfor man går i den retningen man gjør framfor en annen. Man er da over på hva som er målet med handlingen eller hvilke hensikter man har. Og til slutt er det viktig å understreke intensitet i våre bestrebelser (Kaufmann & Kaufmann:2003).

”Kaufmann & Kaufmann 2003 definerer motivasjon som de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulik grad av intensitet i forhold til måloppnåelse”

Motivasjon er ikke bare fysiologiske og ytre forhold, begrepet er også knyttet til individets psykologiske forhold. Motivasjon betegnes dermed ikke som en, men som flere forhold. Motivasjon kan ses på som en prosess som omfatter tre steg: igangsetting, regulering og opprettholdelse av atferd. Motivasjonsbegrepet tar sikte på å avdekke årsaken til menneskers handling. (Haukedal:2005)

3.2 Motivasjonsteorier

Kaufmann & Kaufmann tar for seg fire typer motivasjonsteorier i sin bok, *psykologi i organisasjon og ledelse*. Dette er behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og jobbkarakteristikkmodeller. Teoriene er ikke gjensidig utelukkende da de tar for seg ulike aspekter ved tema motivasjon. De utfyller hverandre som delene i et stort og komplisert puslespill. På et overordnet plan kan man si at behovsteorien er opptatt av å forklare *hva* som aktiverer atferd, mens sosial teori, kognitiv teori og jobbkarakteristikkmodeller er opptatt av å forklare *hvorfor* individer handler på den ene eller andre måten. Jeg har valgt å fokusere på to teorier, da jeg oppfatter dette som hensiktsmessig i forhold til tiden jeg har til rådighet. Innen de ulike hovedteoriene finnes det flere underteorier som tar for seg aspekter innenfor hovedteoriens rammer. Vurderingen av teoriene inneholder en underteori fra hver av hovedteoriene.

Jeg har valgt å fokusere på den kognitive forventningsteorien og jobbkarakteristikkmodellen videre i denne oppgaven. Jeg vil starte med å gi en redegjørelse av hva teoriene innebærer for så å gi dere et innblikk i min vurdering av teoriene. Jeg har valgt å strukturere motivasjons kapittelet på denne måten, grunnet underspørsmålenes ”avsløring” av hvilke teorier jeg kommer til å benytte. Det ville derfor vært lite interessant å gjort rede for alle teoriene først for så å drøfte dem.

3.2.1 Kognitiv teori

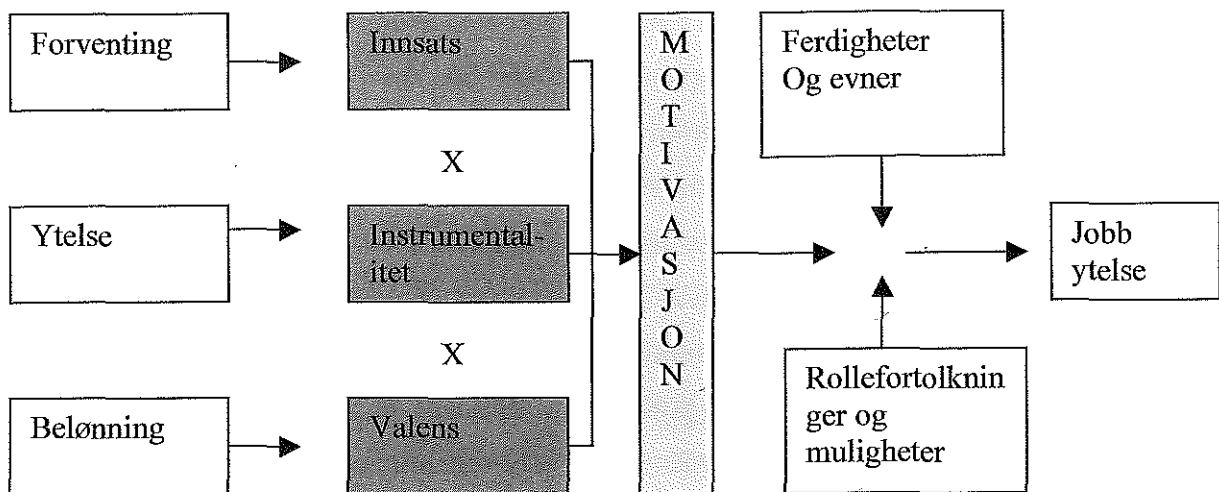
Den kognitive teorien er av den oppfatning at mennesket er rasjonelt og bevisst i sine valg. Det er nettopp rasjonelle og bevisste valg som motiverer individet. Det er et hovedanliggende innen teorien å kartlegge hvilke forestillinger og overveielser individet legger til grunn for sin innsats i jobben. Innen den kognitive teorien er forventningsteorien, kognitiv evalueringsteori og målsettingsteori de mest brukte innen organisasjonspsykologien. Det vil i denne oppgaven fokuseres på å gjøre rede for forventningsteorien.

Forventningsteorien er en teori for motivasjon i arbeidslivet. Den hevder at mennesket er motivert for å arbeide, dersom man forventer at man er i stand til å oppnå det man ønsker å få ut i fra jobben. De forventninger man har, er en bevisst anelse om hvilke konsekvenser jobben man utfører vil få for ønske om belønning, og hvor mye belønning betyr for vedkommende. I teorien brukes ordet belønning i vid forstand. Det vil si at det kan både tales om ytre belønning i form av materielle verdier og lønn, og det kan tales om indre belønning i form av indre tilfredsstillelse av å utføre jobben. Den kognitive teorien som forventningsteorien er en del av, er av den oppfatning at de handlingene man gjør er styrt av bevisste forestillinger, og rasjonelle beregninger vedrørende personlig måloppnåelse. Det er et hovedanliggende innen kognitiv motivasjonsteori å finne ut hvilke forestillinger, og overveielser individet legger til grunn for sine anstrengelser og innsats i jobbsammenheng. I kognitiv forventningsteori rettes søkelyset mot tre typer av forestillinger som er spesielt viktige.

Dette er subjektive forventninger, som går ut på at den innsatsen man gjør vil gi resultater. Instrumentelle overveielser, går ut på spørsmålet om det man yter i jobbsammenheng vil føre til belønning. Valensvurdering er den siste av de tre forestillingene, og går ut på belønningens subjektive verdi for individet.

Forventningsteori har en antagelse om at man må multiplisere de tre typene av forestillinger, subjektive forventninger, instrumentelle overveielser og valensvurderinger. Det innebærer at verdiene på de tre forestillingene må være høye for at motivasjonen skal være på topp. Det vil si at det hjelper ikke om verdiene på to av forestillingene er høye og lav på den siste, man vil da få en samlet motivasjonsverdi på null.

Kaufmann & Kaufmann framstiller den kognitive forventningsteorien på følgende grafiske måte;



Figur 2.3 Kognitiv forventningsteori. Kaufmann & Kaufmann: 2003

Modellen illustrerer et viktig poeng. Den setter nemlig fokus på at dersom man er motivert må man også ha evne, ferdigheter og kunnskap for å yte noe i jobbsammenheng. Det har lite å si om man er motivert dersom man ikke har de ovenfor nevnte forholdene på plass (grunnleggende egenskaper).

Det framkommer også av modellen at arbeidstakernes jobbprestasjoner og innsats blir påvirket av deres rolleforventninger. Med rolleforventninger menes det hva arbeidstaker selv tror at det i jobben blir forventet av vedkommende. Det kan oppstå motivasjonsproblemer, og vanskelige konflikter på arbeidsplassen, dersom det er stor uoverensstemmelse mellom individets subjektive rolleoppfatning om jobbens innhold og pålagte oppgaver. Det er dermed av vesentlig betydning at medarbeidernes og lederens rolleforventninger stemmer overrens.

Når jeg videre i oppgaven skal benytte denne teorien vil jeg fokusere på subjektive forventninger, instrumentelle overveielser og valensvurderinger, da dette er forhold som har med individets motivasjon og gjøre. (Kaufmann & Kaufmann: 2003)

3.2.2 Jobbkarakteristikamodeller

Den andre teorien jeg har valgt å benytte i oppgaven er Jobbkarakteristikamodeller. Dette er teorier som retter søkelyset på at motivasjon skylles egenskaper ved selve jobben. De mest brukte innen organisasjonspsykologien er Herzbergs tofaktorteori og Jobbkarakteristikamodellen. I redegjørelsen under vil fokuset bli lagt på jobbkarakteristikmodellen.

Jobbkarakteristikamodellen fokuserer på egenskaper ved selve jobben. Den tar sikte på å kunne måle en jobbs motivasjonspotensial, og er utviklet av Richard Hackman & Greg Oldham. Det rent praktiske med modellen er å få bedre forutsetninger for å kunne tilrettelegge arbeidsoppgaver, på denne måten blir man i stand til å stimulere medarbeidernes vekstbehov. I den sammenheng forutsettes det at ved å stimulere hver enkelt medarbeiders vekstbehov, fører det til bedre motivasjon for jobbytelse. Teorien peker på fem sentrale positive jobbkarakteristika som antas å være vesentlig for en hvilken som helst jobb.

Teorien bygger på at desto mer en jobb er preget av følgende faktorer, jo mer er jobben egnet for å engasjere individenes indre motivasjon for å utføre arbeidet. De fem sentrale trekkene er;

- 1) Variasjon i ferdigheter; Det vil si i hvilke dimensjon jobben byr på muligheter til å benytte kunnskap, forskjellige evner og ferdigheter. Antagelsen her er at jo mer en jobb er preget av variasjon i ferdigheter, jo mer motivasjonsengasjerende vil den være.
- 2) Oppgaveidentitet; Det vil si i hvilken grad man får være med på å utføre ett helt stykke arbeid eller bare deler av det. Får en medarbeider være med på hele utførelsen av en oppgave vil dette medføre stor motivasjon. Får man kun være med på å montere bilseter i en bil vil ikke dette føre til stor grad av motivasjon.
- 3) Oppgavebetydning går ut på i hvilken grad individet klarer å se en større betydning av det arbeidet vedkommende utfører. Ser man en større betydning er jobbens motivasjonspotensial stort. Dersom man ikke ser en større betydning av de oppgavene man utfører tilsier det at jobben har lavt motivasjonspotensial.

-
- 4) Det fjerde punktet er autonomi, som går ut på i hvilken grad en arbeidstaker har ansvar og kontroll over egen arbeidssituasjon. Jo mer ansvar og kontroll, jo større er motivasjonspotensialet for jobben.
 - 5) Den siste faktoren på "listen" er tilbakemelding. Her dreier det seg om man får tilbakemelding om resultatene av arbeidet man har utført og i hvilken grad av tilbakemelding. Tilbakemelding er en grunnleggende viktig faktor for motivasjon, og ikke minst en måte man kan lære av sine erfaringer på. Jo mer tilbakemelding man får, jo større er jobbens motivasjonspotensial. (Kaufmann & Kaufmann: 2003)

Teorien har fokus på å avdekke en jobbs motivasjonspotensialet. Dette ved hjelp av å tallfeste verdiene på egenskapene ved jobben. Regnestykket er som følger;

Motivasjonspotensial = (oppgavevariasjon + oppgaveidentitet + oppgavebetydning) x autonomi x tilbakemelding.

Man ser her at autonomi og tilbakemelding regnes som de to viktigste egenskapene ved en jobb som motiverer, da man her skal multiplisere og ikke addere. Det vil si at dersom man kommer dårlig ut på autonomi eller tilbakemelding går jobbens motivasjonspotensial ut i null.

Det er vesentlig å understreke at det er individets subjektive opplevelse av de ovenfor nevnte faktorene som er viktig. Ved å spørre to individer som har samme jobb kan man få ulikt svar, da deres kompetanse, evne og individuelle forskjeller i motivasjon kan være ulike, eller det kan skyldes individenes ulike referanseobjekter.

(Ibid)

Det er av betydning at man tar hensyn til individuelle forskjeller i personlige motivasjonsdisposisjoner når man skal vurdere en jobbs motivasjonspotensial. Man kan dele betydningen av individuelle forskjeller inn i tre faktorer;

- 1) *Individuelle forskjeller når det gjelder graden av vekstbehov:* Individets psykologiske behov er bestemmende for hvor mye vedkommende vil engasjere seg i en jobb preget av store utfordringer.
- 2) *Individuelle forskjeller når det gjelder jobbtilfredshet:* Forskning viser at dersom et individ i bunn og grunn ikke er fornøyd med jobben sin, vil det

være vanskelig, ja om ikke umulig å skape motivasjon som resultat av endringer i arbeidssituasjonen.

- 3) *Individuelle forskjeller når det gjelder kunnskap og ferdigheter*: For at individets indre motivasjon skal bli utløst, må vedkommende inneha de nødvendige ferdighetene, og den nødvendige kunnskapen, som trengs for å kunne beherske en jobb som krever mye selvstendighet og byr på mange utfordringer. For å illustrere dette kan man tenke seg en utvikling, der medarbeideren starter med enkle oppgaver med små krav til selvstendighet, personlig utfoldelse og frihet. Når medarbeideren har opparbeidet seg et bedre kompetansegrunnlag kan medarbeideren gå videre med jobboppbygging. Dagens samfunn blir i større og større grad preget av at kompetansenivået blant medarbeiderne blir høyere. Kaufmann & Kaufmann poengterer derfor at modellen med stor sannsynlighet, vil få økt betydning som modell for motivasjonsutvikling. (*Ibid*)

3.2.3 Vurdering og sammenfatning av motivasjonsteorier

Jeg har nå gjort rede for de to teoriene jeg har valgt å benytte videre i oppgaven, jeg synes det er viktig at leserne av oppgaven, får innblikk i hvorfor jeg har gjort de valgene jeg har gjort. Jeg vil derfor utføre en kort vurdering av 4 motivasjonsteorier. Jeg vil vurdere behovsteorien Maslows behovshierarki, den kognitive forventningsteorien, den sosiale motivasjonsteorien likeverdsteorien og jobbkarakteristikkmodellen. Når jeg nå skal foreta en vurdering av de fire motivasjonsteoriene er det viktig å vurdere ut i fra oppgavens problemstilling og formål. (Se kapittel 1.2 problemstilling)

Maslows behovsteori fokuserer på individets behov som må dekkes for at man kan være motivert. Man ser ut i fra modellen at det grunnleggende behovet fysiologiske behov omfatter behov for lønn og materielle goder (*se vedlegg 1*). Denne oppgaven fokuserer både på motivasjon hos de lønnede og de ulønnede medarbeiderne. Jeg antar at dette er et viktig behov for de lønnede, men gjerne ikke for de ulønnede. Men på en annen side er det jo viktig for alle å motta lønn fra en eller annen plass, man

trenger jo penger for å leve. De ulønnede i Kreftforeningen mottar med stor sannsynlighet lønn fra en annen jobb, eller penger i form av pensjon eller trygd. Videre i behovshierarkiet antar jeg at både de lønnede og de ulønnede medarbeiderne har behov for både en sikker arbeidsplass, tilknytning til andre mennesker, anerkjennelse, selvrespekt og behov for å realisere sine evner og sitt potensial.

Denne teorien hadde vært interessant og sett i lys av oppgavens problemstilling. Med tanke på at de frivillige mest sannsynlig får dekket sine fysiologiske behov gjennom en annen organisasjon. Dette vil antakeligvis medføre at undersøkelsen og analysearbeidet blir mer tid- og ressurskrevende. Man må jo i dette tilfellet avdekke behovtilfredsstillelse som skjer utenfor organisasjonen. Det kan også være med på at jeg lettere kan miste fokus fra det jeg egentlig undersøker.

Konkluderende vil jeg si at dette kunne vært en god, og ikke minst interessant teori å benytte seg av i oppgaven. Men på grunnlag av de ovenfor nevnte faktorene velger jeg å ikke benytte meg av denne teorien.

Den kognitive forventningsteorien fokuserer på at mennesket er motivert til å jobbe dersom man forventer at man er i stand til å få det man ønsker å få ut i fra jobben. I motsetning til Maslows behovshierarki som utelukkende fokuserer på belønning i form av lønn, taler man i forventningsteorien om belønning i videre forstand. Det innebærer at man kan snakke om ytre belønning i form av materielle verdier og lønn, og om indre belønning i form av indre tilfredsstillelse av å utføre jobben. Ett av underspørsmålene til problemstillingen går ut på at jeg vil vurdere forskjeller og likheter mellom de ansatte og de frivillige i Kreftforeningen. Jeg oppfatter denne teorien som vesentlig for å avdekke eventuelle forskjeller og likheter i form av forventninger.

Den sistnevnte antagelsen er fra meg som forsker, og er sannsynligvis påvirket av mine holdninger, oppfatninger og grunnleggende antagelser. Jeg synes det er viktig å poengtere dette, da en forskers holdninger, oppfatninger og grunnleggende antagelser både bevisst og ubevisst er med på å styre de valgene man tar.

Konkluderende vil jeg anta at dette vil være en god teori å benytte videre i oppgaven, for kunne besvare problemstillingen og dens underspørsmål .

Likeversteorien bygger på den oppfatning at individet er motivert, dersom det er likeverd mellom individets inntak og uttak sammenlignet med andre. Teorien

fokuserer utelukkende på forhold mellom menneskene i en organisasjon. Da man gjør sine vurderinger ut i fra hva andre gir og får. Dette er absolutt en teori som ville tjent til det formål å avdekke hva som motiverer de ansatte og de frivillige i Kreftforeningen.

Denne teorien er uten tvil interessant, men jeg måtte velge to teorier slik at oppgaven fikk en passe dimensjon, ut i fra de rammene som er satt, likeverdsteorien blir derfor ikke valgt å benytte videre i oppgaven.

Jobbkarakteristikamodellen fokuserer på hvilke egenskaper ved selve jobben som virker motiverende for individets indre motivasjon for jobben. Teorien består av fem sentrale jobbkarakteristika. De hevder at desto mer en jobb er preget av disse momentene, desto mer egnet er jobben til å motivere individets indre motivasjon for jobben.

Jobbkarakteristikaene er, variasjon i ferdigheter, som går ut på i hvor stor grad individet får mulighet til å benytte ulike ferdigheter, evner og kunnskap i jobben. Det neste er oppgaveidentitet som omhandler i hvilke grad individet får være med på å utføre hele arbeidet eller bare deler av det. Oppgavebetydning vil si i den grad individet ser en større mening med den jobben man gjør.

Punkt fire er autonomi og omhandler om man har ansvar og kontroll over egen jobbsituasjon. Sist men ikke minst har vi tilbakemelding. Her dreier det seg om man får tilbakemelding på resultatet av arbeidet.

Alle de fem jobbkarakteristikaene er egenskaper ved selve jobben og kan i følge teorien benyttes på en hvilken som helst jobb. Den kan brukes til å forske på både frivillige og de ansatte i Kreftforeningen. Ved bruk av denne teorien i oppgaven vil jeg kunne avdekke motivasjon knyttet til egenskaper ved selve jobben, noe som absolutt er relevant for å besvare problemstillingen.

Konkluderende er dette en velegnet teori til å bruke når det i det følgende skal undersøkes hva som motiverer de ansatte og frivillige i Kreftforeningen.

Ut i fra vurderingen av de fire motivasjonsteoriene, kom jeg fram til at forventningsteorien og Jobbkarakteristikamodellen er de mest hensiktsmessige i denne sammenheng. Det er gitt noen antagelser underveis i evalueringen av alternativene som sannsynligvis er styrt av mine holdninger, oppfatninger og grunnleggende antagelser, noe som kan ha påvirket min vurdering av teoriene.

Funnene jeg gjør i forbindelse med datainnsamlingen vil bli drøftet opp i mot de to teoriene. Jeg vil derfor gjøre kort rede for hvordan jeg vil benytte teoriene i drøftelsen.

Anvendelse av Forventningsteorien

Den kognitive forventningsteorien vil bli brukt for å besvare oppgavens problemstilling. Hovedfokuset vil bli lagt på å kartlegge de ansatte og frivillige arbeiderne i Kreftforeningen sine subjektive forventninger, instrumentelle overveielser og deres valensvurderinger. Er dette faktorer som motiverer dem? (*Ibid*)

Anvendelse av Jobbkarakteristikamodellen

Den andre teorien som vil bli brukt for å kartlegge motivasjonen til de frivillige og ansatte som arbeider i Kreftforeningen er Jobbkarakteristikamodellen. Jeg vil benytte modellen til å kartlegge de frivillige og de ansattes oppfatning om hvorvidt jobbkarakteristikaene er motiverende eller ikke, og samt å finne jobbens motivasjonspotensial. (*Ibid*)

4. Metode

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for mine metodiske valg, og vurdere alternativer underveis. Innen samfunnsvitenskapen sees metode på som framgangsmåter for å anskaffe seg den informasjonen som er nødvendig for å besvare problemstillingen. Hvilke metode man velger for å komme seg fra start til mål er avhengig av oppgavens problemstilling og formålet med arbeidet. Innledningsvis vil derfor oppgavens problemstilling og formål bli repetert. Dette skal fungere som utgangspunkt for evaluering underveis. Det er ikke noe fasit på hvilke metode som vil være den beste i gitte sammenhenger, men en av metodene vil som oftest være mer hensiktsmessig enn den andre i gitte situasjoner.

4.1 Undersøkelsens formål

Det er av vesentlig betydning å redegjøre for undersøkelsens formål før jeg begir meg ut på å velge forskningsmetode. Formålet med oppgaven angir rettesnorer til hvilke data man har behov for, for å besvare problemstillingen.

I arbeidet med å besvare problemstillingen av oppgaven, ønsker jeg å avdekke hva som motiverer de ansatte og frivillige i Kreftforeningen. Deretter ønsker jeg å bruke resultatet fra undersøkelsen til å kartlegge motivasjon, ut i fra forventningsteorien og Jobbkarakteristikamodellen innen motivasjonsteorien. *(Johannessen, Tufte & Kristoffersen: 2007)*

4.2 Valg av metode

Samfunnsvitenskapen skiller mellom kvantitativ og kvalitativ metode for forskning. Jeg vil gjøre rede for de to metodene, for så å vurdere hvilke metode som på en hensiktsmessig måte kan brukes til å samle nødvendig data.

4.2.1 Kvalitativ metode

Den kvalitative metoden innen samfunnsvitenskapen blir brukt for å forstå et fenomen. Metoden er godt egnet dersom man ønsker å gå i dybden på fenomenet. Den er spesielt gunstig dersom fenomenet man skal undersøke er komplisert, og hvis man ønsker å kartlegge og studere hendelser som man av en eller annen grunn ikke kan observere. Metoden legger som sagt vekt på å gå i dybden på et fenomen, noe som er svært tid og ressurs krevende. En kvalitativ undersøkelse innebærer vanligvis 10 – 15 informanter. I en studentoppgave som denne oppgaven, kan man begrense seg til 5 – 10 informanter, da man har begrenset tid til rådighet. I en kvalitativ undersøkelse er det ikke mulig å generalisere resultatene til populasjonen, men dette er heller ikke hensikten. Det fokuseres i stedet på at informasjon skal kunne overføres til andre situasjoner.

Det finnes ulike måter å samle data på innen den kvalitative forskningsmetoden. Man kan foreta observasjoner, dybdeintervjuer eller fokusgrupper.

Observasjonsstudier gir forskeren tilgang til informasjon som ellers ville være vanskelig å få tak i, som for eksempel samhandling og atferd. Med observasjon som metode for å innhente data er man opptatt av å se på hvordan sosiale fenomener utfolder seg, oppstår og hvordan de kan tolkes. (*Johannessen, Tufte & Kristoffersen: 2007*)

Kvalitative dybdeintervju bærer mer preg av en dialog mellom forsker og informant enn av rene spørsmål og svar. Dette er en av de hyppigst brukte metodene for å samle kvalitativ data på. Ved bruk av intervju som metode er man opptatt av å få vite mer om menneskers oppfatninger av og erfaringer med et fenomen. (*Ibid*)

Den siste metoden for å samle inn data i kvalitativ forskningsmetode på er i form av fokusgrupper. Her har forskeren en observerende rolle, der man søker å observere samhandlingen mellom en gruppe av mennesker. Her er selve samhandlingen mellom menneskene vel så interessant som de svarene man får på spørsmålene. (*Ibid*)

I kvalitativ metode består dataene av skrevne tekster, bilde eller lyd. Man etterstreber å få fram meningsinnholdet i dataen man har samlet inn. (*Ibid*)

4.2.2 Kvantitativ metode

I motsetning til den kvalitative metoden som er opptatt av dybden i et fenomen, er den kvantitative metoden opptatt av å få fram bredden ved fenomenet. Det vil si at man ved hjelp av undersøkelser, ønsker å si noe om bredden ved et fenomen ved hjelp av et representativt utvalg. Kvantitativ metode er velegnet dersom man vil finne ut hvor mange som for eksempel er motivert i en organisasjon, altså målbare data. Dette er en metode som krever betraktelig flere respondenter enn den kvalitative metoden. Man kan for eksempel undersøke et fenomen ved hjelp av et representativt antall respondenter, som gjør at man kan generalisere resultatet. I motsetning til den kvalitative metoden er det i den kvantitative metoden ønskelig å generalisere resultater fra undersøkelsen til en populasjon. Den vanligste måten å innhente data på i den kvantitative metoden er ved hjelp av spørreundersøkelser. Spørreskjema man leverer til respondentene kan ha forhåndgitte svaralternativer som det bare er til å krysse av på.

Den kvantitative metoden innen samfunnsvitenskapen tar sikte på å undersøke et fenomen (som oftest ved hjelp av) meningsmålinger der man kan tallfeste funnene. (*Ibid*)

4.2.3 Vurdering av forskningsmetode

Motivasjon er en psykologisk faktor som forklarer årsaker til individets atferd.

Ut i fra beskrivelsen av formålet ved oppgaven, ble det trukket en slutning om at hva som motivere de frivillige og ansatte i Kreftforeningen vil bli beskrevet, for så å forstå dem ut i fra to hensiktsmessige motivasjonsteorier.

Den kvantitative metoden fokuserer på bredden ved et fenomen, og er opptatt av å ha et utvalg som gjør at man kan generalisere resultatet. Ved bruk av den kvantitative

metoden i mitt arbeid vil jeg kunne kartlegge hva som motiverer hos en populasjon og se helhet i organisasjonen. Men på den andre siden, vil jeg ved denne metoden ikke få så stor innsikt i de ansatte og frivilliges meninger rundt hva som motiverer. Den kvalitative metoden tar sikte på å forstå fenomenet og gå i dybden på det, noe jeg vil si er hensiktsmessig for å besvare problemstillingen min. Videre er den kvalitative metoden hensiktsmessig dersom det fenomenet man skal studere er komplisert. Motivasjon er et komplekst begrep som krever at forskeren får innsikt i individets psykologiske og sosiale faktorer for hva som gir retning til, og opprettholder atferd. En kvantitativ undersøkelse består av forhåndsbestemte spørsmål med et sett av svaralternativer som respondenten kan krysse av på. Innen den kvalitative metoden har forskeren mulighet til å velge observasjon, intervju eller fokusgruppe der informantene får mulighet til å komme med egne innspill. Et kvalitativt intervju bærer mer preg av dialog enn av en ren spørsmål svar seanse, noe som antas å være hensiktsmessig i denne sammenhengen, med tanke på at fenomenet som studeres er nokså komplisert. I den kvantitative metoden (dersom man postsender spørreskjema) er man ikke berørt av tema som at relasjonen mellom forsker og respondent vil påvirke informasjonen man får, slik som det er i den kvalitative metoden. Den relasjonen man som forsker får til informanten ved et kvalitativt intervju vil være av vesentlig betydning for informasjonsmengden man får. Informantens evne til å huske og ordlegge seg muntlig vil være av vesentlig betydning for om man får den informasjonen man er ute etter.

Konkluderende vil jeg benytte den kvalitative metoden videre i mitt forskningsprosjekt, da denne metoden ser ut til å kunne gi mest mulig hensiktsmessig informasjon fra informantene. Den vil forhåpentligvis gi meg den dybden jeg er ute etter i fenomenet. Jeg vil etterstrebe å få så god relasjon til informantene som mulig, slik at ikke en dårlig relasjon skal hindre informasjonsmengden. Informantens evne til å huske og ordlegge seg er faktorer som er utenfor min kontroll.

4.2.4 Tverrsnittundersøkelse

Undersøkelsen jeg vil gjennomføre er en tverrsnittundersøkelse. Det innebærer at jeg utfører alle intervjuene på samme tid, og ikke gjentar dem. Denne typen kan gi meg informasjon om variasjon blant informantene på ett tidspunkt, men den kan ikke si noe om variasjon over tid slik en longitudinell undersøkelse gjør. (*Ibid*)

4.3 Intervju som forskningsmetode

Intervju er en av de mest brukte metodene innenfor den kvalitative tilnærmingen når man skal innhente data.

Et forskningsintervju er en mellommenneskelig relasjon mellom forsker og informant. Jeg vil påstå at intervju som metode for å innhente data til oppgaven er en god og relevant måte å utføre det på. Et kvalitativt intervju bærer preg av en dialog og ikke rene spørsmål – svar situasjoner. Ved hjelp av intervju som metode for å hente inn data, vil jeg få informantene til å beskrive sine meninger og tanker rundt elementene i intervjuguiden. Dette vil forhåpentligvis resultere i en god beskrivelse av hva som motiverer. (*Ibid*)

I et intervju får informanten være med på å bestemme hva som diskuteres. Forskeren får dermed god innsikt i deres oppfatninger og erfaringer. (*Ibid*) Ved hjelp av et kvalitativt intervju får forskeren tak i informantenes forståelser, kunnskap, erfaringer og samhandlinger. Det innebærer at man ved hjelp av et slikt intervju, får undersøkt et fenomen i dybden og fanget opp nyanser.

I et intervju oppstår det som nevnt en relasjon mellom partene i intervjuet, noe som er et resultat av at man benytter seg selv som redskap. Den informasjonen man får ut i fra et intervju blir påvirket av en rekke forhold. Johannessen, Tufte & Kristoffersen nevner legitimering, situasjonen rundt intervjuet og hvordan den som intervjuer oppfattes av informanten, som viktige forhold som kan påvirke intervjuet. Det blir derfor viktig for meg å tenke igjennom disse forholdene før intervjuet starter. Jeg vil legitimere prosjektet så godt jeg kan ved å ikke være for pågående. Videre vil jeg legge fokus på å finne et sted for intervjuet der informantene ikke blir avbrutt og føler

at de kan være fri til å snakke om det de ønsker. Jeg vil spørre hver informant om de har et foretrukket sted for intervjuet. Jeg vil prøve å kle meg så "riktig" som mulig i forhold til informantene for å etterstrebe å skape nærhet til dem. Klarer jeg å utføre disse forholdene på en god måte vil det være med på å øke intervjuets informasjonsverdi, og jeg vil mest sannsynlig få en god relasjon til informanten.

(Ibid)

4.3.1 Intervjuguide

En intervjuguide skal være det overordnede utgangspunktet for intervjuet. Det finnes ulike måter å strukturere en intervjuguide på. Man finner intervjuguiden fra det helt strukturerte til det ustrukturerte. En strukturert intervjuguide har fastsatte spørsmål med fastsatt rekkefølge. Dette er en strukturert og lite fleksibel form. I det andre ytterpunktet finner man den ustrukturerte intervjuguiden, som består av noen sentrale punkter for tema man ønsker å ta opp. Denne inneholder ikke forhåndsatt spørsmål, og selve intervjuet bærer preg av å være en samtale. Denne formen for intervjuguide er ikke strukturert men svært fleksibel. *(Ibid)* I denne oppgaven vil jeg velge en semi-strukturert intervjuform. Denne formen for intervju finner sted cirka midt mellom de to ytterpunktene. Noe som fører til en intervjuform med god fleksibilitet på samme tid som den bærer preg av å være strukturert. Intervjuguiden vil derfor inneholde sentrale temaer med underspørsmål for å utdype og dekke temaene. I denne type intervju kan man fint "hoppe" litt fram og tilbake fra ulike temaer. Den gir også informanten mulighet til å gå tilbake til et tidligere tema eller spørsmål med mer informasjon som man gjerne kommer på underveis. *(Ibid)*

4.3.2 Utvalg

Målgruppen er, som det kommer fram i problemstillingen, de frivillige og de ansatte i Kreftforeningen. Neste spørsmål er da å finne ut hvor mange informanter som skal delta i undersøkelsen for å samle nok data. Det mest hensiktsmessige i et kvalitativt forskningsprosjekt vil være å ha 10 – 15 informanter fra hver målgruppe, eller til man

ikke får noe ny informasjon. I forbindelse med at dette er en studentoppgave med begrenset tid til rådighet, vil jeg sette en begrensning på tre informanter fra hver målgruppe, totalt vil dette medføre seks dybdeintervjuer. Det å sette en begrensning på tre informanter fra hver målgruppe kan virke negativt på det faktum at jeg ikke vil få nok data, men som sagt er dette en nødvendig handling på grunnlag av de ovenfor nevnte forhold. (*Ibid*)

Neste spørsmål er da hvem fra målgruppen som skal delta i undersøkelsen. For å velge ut informanter på en strategisk måte vil jeg ta i bruk en kriteriebasert strategi. For å få et mest mulig hensiktsmessig utvalg av informanter blir de valgt på grunnlag av følgende kriterier; ansiennitet, alder og kjønn. Med disse kriteriene vil jeg etterstrebe å sikre spredning som kan føre til variasjon. Jeg vil ikke oppgi de konkrete kriteriene her, for å ivareta informantenes anonymitet.

Når man nå har valgt hvor mange informanter som skal delta i undersøkelsen og fastsatt strategi for utvelgelse av informanter, er neste steg å rekerutere dem. Informantene må selvsagt fylle de kravene som blir stilt, både i forbindelse med målgruppen og kriteriene som er satt. Metoden som vil bli brukt for å rekerutere informanter er snøballmetoden. I denne oppgavens tilfelle har jeg vært i kontakt med ledere i Kreftforeningen seksjon x, som vet om personer i målgruppen som kan tenke seg å stille opp. (*Ibid*)

Ved utvelgelse av informanter i den kvalitative metoden er det ikke det representative men det hensiktsmessige som er viktig. Og målet med strategisk utvelgelse av informanter er å velge ut dem som gir meg best svar på problemstillingen.

Jeg fikk ikke mulighet til å kontakte de potensielle informantene selv. Jeg var i kontakt med en leder som rekerutere informanter på bakgrunn av de kriteriene jeg hadde satt. Det viste seg at informantene hadde variasjon i både ansiennitet og alder, det var dessverre ikke spredning av kriteriet kjønn. Dette var et viktig moment for å sikre spredning på informantene, for slik å sikre variasjon. På tross av at kjønns kriteriet ikke ble oppfylt fikk jeg god spredning på de to andre kriteriene.

4.3.3 Gjennomføring av intervjuer

Et intervju er som nevnt en relasjon mellom forsker og informant. Den informasjonen man får i løpet av intervjuet vil være påvirket av relasjonene. Jeg sitter igjen med en god følelse etter å ha gjennomført intervjuene. Jeg fikk følelsen av gode relasjoner med samtlige av informantene som deltok. Jeg vil ikke si at jeg hadde en dårlig relasjon med noen av informantene, men at jeg fikk bedre relasjoner med samtlige. Jeg gjennomførte alle intervjuene i lokalene til Kreftforeningen, dette var ønske fra alle informantene. Jeg ga de mulighet til å velge sted. Jeg var litt skeptisk i begynnelsen, med tanke på at vi kunne bli avbrutt og det eventuelt kunne virke forstyrrende. Intervjuene foregikk stort sett totalt uforstyrret, i etterkant ser jeg ikke på dette som noe problem eller at det hindret informantene til å snakke fritt. Jeg merket en markant utvikling hos meg selv som intervjuer i prosessen, jeg gikk fra å være litt formell og ”stiv” til å bli mer uformell og litt løsere. Jeg føler gjerne at denne formaliteten hindret meg litt i starten, da jeg fikk en del informasjon som ikke var nyttig. Jeg fikk informasjon som var nyttig også, men etter hvert i prosessen med intervjuene følte jeg at jeg klarte å få mer målrettet informasjon ut av informantene. Dette kan ha med min evne til å ordlegge meg muntlig og den formelle jeg var i starten. Intervjuene varte i alt fra 45 min til 15 min, dette kan nok ha med meg som intervjuer å gjøre, men jeg følte også det at informantene fikk sagt det de ville. Jeg merket blant annet en markant forskjell i de frivillige og de ansatte når det gjaldt intervjulengde. Intervjuene med de frivillige varte betraktelig kortere enn med de ansatte. Som nevnt var jeg litt stiv og formell i de første intervjuene, noe som førte til at intervjuet bar mer preg av spørsmål svar enn samtalepreg. Videre i prosessen følte jeg en utvikling på dette punktet. Jeg kan ikke si at jeg hadde et intervju som kun bar preg av ren samtale. Så alt i alt var nok intervjuene mer preget av struktur enn fleksibilitet. På tross av dette føler jeg absolutt at jeg fikk en kvalitativ dybde og innsikt, men den kunne så klart vært bedre, og datamaterialet har nok potensial til mer dybde. Alt i alt føler jeg at jeg som student sitter igjen med ny kunnskap og positive og lærerike erfaringer.

4.4 Transkribering

Dette er en fase i den kvalitative forskningsprosessen der man skal klargjøre informasjonen til analyse. Det innebærer at informasjon i form av lyd gjøres om til skriftlig tekst.

Jeg gjennomførte transkriberingen rett etter intervjuene var ferdig, da hadde jeg alt friskt i minne og synes dette var en fin måte å gjennomføre transkriberingen på. Jeg fikk tillatelse av informantene til å ta intervjuet opp på lydbånd, så når transkriberingen startet hadde jeg data i form av lyd og korte stikkord jeg hadde notert underveis. Jeg skrev ikke ned noe som kunne røpe informantenes identitet, jeg fokuserte på å notere informasjon som var av relevans for oppgaven. (*Ibid*)

4.5 Analysemetode

Når man har gjennomført et kvalitativt intervju sitter man igjen med store mengder ustrukturert data. Dataen må reduseres slik at den blir håndterlig å jobbe med. Jeg har utført en transkribering av informasjonen som opprinnelig var i form av lyd, all data foreligger derfor i skriftlig format når analysen av data starter.

Viktige utgangspunkt for analysen av data er mine forståelser som forsker, og teori. I dette forskningsarbeidet blir forventningsteorien og Jobbkarakteristikamodellen for motivasjon benyttet i tolkningen. Det finnes flere måter å analysere kvalitativ data på, jeg har valgt å benytte en tverrsnittbasert og kategorisk inndeling av data. (*Ibid*)

Når man benytter en tverrsnittbasert inndeling av data er man opptatt av å sette ”merkelapper” på temaer i datamaterialet, slik at det blir mulig å finne igjen og identifisere temaer, indeksere. Koding er en teknikk som er vanlig å benytte når man skal analysere data. Hvordan man foretar kodingen er avhengig av hvordan man som forsker leser dataene. Man kan lese data ordrett, fortolkende og refleksivt. Jeg kommer til å benytte meg av sitater, for deretter å tolke data ut i fra gitte teorier (*Ibid*)

4.6 Kvalitetsvurderinger

For å styrke oppgavens gyldighet er det viktig å undersøke dataens pålitelighet, troverdighet, overførbarhet og overensstemmelse. (*Ibid*)

4.6.1 Pålitelighet

Oppgavens pålitelighet er knyttet til undersøkelsens data. For å styrke oppgavens pålitelighet vil jeg beskrive alle trinnene i forskningsprosessen slik at leserne kan følge prosessen og få tillit til måten jeg har samlet inn, analysert og tolket data på. (*Ibid*)

Jeg vil også se på intervju effekt, egenskaper som oppførsel, utseende, alder og kjønn er forhold som kan skape nærhet eller avstand mellom meg som forsker og informantene. Min uerfarenhet når det gjelder intervjutrening er en faktor som kan virke negativt på informantene.

Det er viktig å poengtere at det som kommer fram om intervju effekt er min subjektive opplevelse av egenskapene. Jeg var meget usikker på "kles koden" til informantene så jeg bestemte meg for å ikke stiv pynte meg men heller ikke gå i "slaskete" klær. Jeg oppdaget at informantene gikk i helt normale klær, og jeg følte ikke at klærne eller utseende mitt skapte noe form for avstand mellom oss, men det skapte vel ikke noen direkte nærhet heller. Det ville nok vært mer avstand dersom jeg kom stivpyntet i dress til intervjuet. Alle informantene var kvinner, jeg vil anta at det i denne sammenhengen skapte mer nærhet enn avstand mellom meg og informantene, jeg fikk en veldig god tone mellom meg og samtlige av informantene. Videre følte jeg ikke at verken min oppførsel eller alder heller skapte noe direkte nærhet eller avstand mellom meg og informantene. Det er viktig å huske at dette er min subjektive opplevelse, og at informantenes subjektive opplevelse kan være annerledes.

Selv om jeg beskriver måten jeg har samlet inn data, analysert og tolket den på, vil der fortsatt være spørsmål knyttet til oppgavens pålitelighet. Det jeg vil fokusere på er om en annen ville kommet til de samme resultatene. (?) Jeg gjør tolkninger underveis i hele prosessen, tolkningene blir gjort med bakgrunn i mine kunnskaper, erfaringer

og holdninger. Det faktum at jeg tolke underveis vil gjøre det litt vrient å konkludere med et direkte svar på om en annen ville ha kommet fram til samme resultat. Jeg går ut i fra at dersom vedkommende hadde benyttet samme intervjuguide som meg ville nok svarene blitt nokså lik. En eventuell variasjon her kan for eksempel skyldes vår ulike måte å formulere oss muntlig på. I analyseprosessen er det svært sannsynlig at våre faglige ståsted, kunnskap, erfaringer, holdninger og oppfatninger er ulik, noe som er faktorer som spiller en stor rolle i analysearbeidet. Men på tross av dette kan det være mulig at en annen ville kommet fram til samme resultat som meg, men jeg mener også at det vil være lite sannsynlig at resultatene vil være identiske. Jeg vil anta at det vil være visse ulikheter.

En siste bemerkning er at jeg føler at jeg kunne gått litt mer i dybden på enkelte temaer. Jeg synes det var litt vrient å få dybde i svarene på de punktene informantene var usikre på hva de skulle svare. Dette har nok med min uerfarenhet som intervjuer å gjøre.

4.6.2 Troverdighet

Med troverdighet innen den kvalitative metoden menes at forskerens funn skal reflektere formålet med undersøkelsen på en god måte, og at funnene representerer virkeligheten. Ved en grundig gjennomgang og beskrivelse av analyseprosessen synes jeg at prinsippet om troverdighet blir ivaretatt. Intervjuguiden som blir brukt i intervjuene er utarbeidet ut i fra oppgavens problemstilling og underspørsmål. Jeg vil påstå at denne er med på å sikre oppgavens troverdighet, da den hjelper meg å holde riktig fokus under intervjuene. Jeg vil påstå at både analysen, intervjuguiden og transkriberingen er med på å ivareta at undersøkelsen til enhver tid undersøker det den har til hensikt å undersøke. (*Ibid*)

Nå i etterkant av intervjuene og analysen ser jeg at den informasjonen jeg fikk i forbindelse med intervjuene var svært relevant for å besvare problemstillingen, ut i fra de begrensningene jeg har satt til begrepet motivasjon.

4.6.3 Overførbarhet

Med overførbarhet menes i den grad forskeren lykkes i å etablere begreper, beskrivelser, forklaringer og fortolkninger som kan være nyttig for andre mennesker i andre sammenhenger. I denne oppgaven dreier det seg spesifikt om mine tolkninger kan være relevant i andre sammenhenger. Ut i fra de resultatene jeg har kommet fram til ser jeg en svært stor likhet blant alle de ansatte og alle de frivillige som deltok i undersøkelsen. Jeg vil anta at de resultater jeg har kommet fram til vil kunne fungere som rettleiding i andre situasjoner. For eksempel i andre seksjoner innen Kreftforeningen eller andre frivillige organisasjoner. Denne overførbarheten som jeg mener kan være mulig i andre sammenhenger, har forankring i at resultatene var så like hos alle de ansatte og alle de frivillige. Det er opp til leserne å bedømme om mine funn kan fungerer som rettleiding for dem.

4.6.4 Overensstemmelse

Overensstemmelse i denne sammenheng betyr at forskerens funn ikke er et resultat av vedkommendes subjektive holdninger, men et resultat av forskningen. For at jeg skal oppnå overensstemmelse mellom resultatene og virkeligheten vil jeg beskrive og forklare alle avgjørelser i forskningsprosessen. På denne måten vil leserne kunne vurdere og følge alle avgjørelsene som blir tatt underveis. Dette vil være med på å styrke oppgavens troverdighet. (*Ibid*) Jeg vil starte med å si at alle valgene jeg tar er på en ubevisst måte styrt av min kunnskap, holdninger og oppfatninger. Så selve prosessen er nok i en eller annen grad blitt påvirket av mine subjektive holdninger. Men jeg vil ikke påstå at selve resultatet av undersøkelsen er et resultat av mine subjektive holdninger, da jeg vil si at funnene jeg gjør er et resultat av forskning.

4.7 Etisk og juridisk ansvar

Som forsker må jeg under hele forskningsarbeidet underordne meg juridiske og etiske retningslinjer. Etikk dreier seg om hva man ikke kan og kan gjøre mot hverandre, er handlingen riktig eller gal? Det juridiske ansvaret til forskeren kommer av vedtatte regler som er nedfelt i lov.

I forbindelse med intervjuene jeg skal gjennomføre for å samle inn data berører jeg informantene direkte. (*Ibid*). Jeg er dermed pliktig til å tenke gjennom tre typer av hensyn jeg som forsker må ta.

1) Retten til selvbestemmelse og autonomi

Det går ut på at de som deltar i en undersøkelse selv bestemmer over sin deltakelse. Undersøkelsen skal være helt frivillig og informantene skal på hvilke som helst tidspunkt kunne trekke seg fra undersøkelsen. I rekrutteringsfasen av informanter informerte jeg om at deltakelsen i undersøkelsen var helt frivillig, og at de kunne trekke seg fra undersøkelsen når som helst uten forklaring. Det var heldigvis ikke noen av informantene som trakk seg i løpet av undersøkelsen og alle svarte på alle spørsmålene jeg stilte.

2) Respekt for privatlivets fred

Man må som forsker ta hensyn til at informanten selv bestemmer hvem de tillater å "slippe inn" i sine liv, og hvilke informasjon de vil dele. Den enkelte informant har sin fulle rett til å nekte forskeren adgang til personlige opplysninger. Alle personlige opplysninger som kan identifisere en informant skal brukes konfidensielt dersom ikke annet er avtalt. Jeg informerte informantene før intervjuet startet at alle personlige opplysninger som kommer fram i intervjuet vil bli behandlet konfidensielt, dette var også noe samtlige la stor vekt på. Jeg oppbevarte ikke noen personlige opplysninger underveis, så jeg holdt styr på informantene ved hjelp av kodeord.

3) Vurdering av risiko for skade

Informantene som deltar i en undersøkelse skal utsettes for minst mulig risiko og belastning. I samfunnsvitenskapelig forskning betyr dette at forskeren må vurdere om

temaet kan berøre følsomme og sårbare områder, og om de eventuelt kan være vanskelig å bearbeide for informanten. Jeg vil ikke påstå at de tema som jeg tar opp berører så pass følsomme og sårbare områder at de vil være vanskelig å bearbeide. Dette er jo selvfølgelig noe jeg ikke kan vite på forhånd, da dette vil være avhengig av informantenes subjektive oppfattelse av temaene. Etter endt intervjurunde vil jeg si at den antagelsen jeg gikk inn med før intervjuet når det gjelder vurdering av risiko for skade var rett. Ingen av informantene ga uttrykk for at dette var tema som berørte følsomme og sårbare områder. Men på en annen side kan det være mulig at informantene klarte å skjule det, selv om jeg personlig oppfatter dette som tema som ikke berørte informantene på en slik måte.

5. Analyse

Presentasjon av empiriske funn og tolkning

I dette analysekapittelet vil jeg presentere de empiriske funnene som kom fram fra undersøkelsen.

De empiriske funnene jeg legger fram vil bli drøftet i lys av motivasjonsteoriene forventningsteorien og jobbkarakteristikkmodellen. Målet med denne drøftelsen er å sette informantenes svar inn i teoretiske rammer. På denne måten vil jeg etterstrebe å få svar på oppgavens problemstilling; *Hva motiverer de frivillige og ansatte i Kreftforeningen?*

Jeg har valgt å kategorisere funnene fra intervjuene med forankring i teori. Dette vil være med på å lettere kunne tolke funnene, og holde fokus på å besvare problemstillingen og dens underspørsmål.

Informantene som deltok i undersøkelsen er tre frivillige og tre ansatte ved Kreftforeningen seksjon x. Alderen på informantene er alt i fra begynnelsen av 20-årene til slutten av 60-årene, det er også variasjon i ansiennitet hos dem. Informant 1 – 3 er ansatte og informant 4 – 6 er frivillige. Jeg vil ikke oppgi hvilke seksjon som har deltatt i undersøkelsen. Dette er for å ivareta informantenes anonymitet.

5.1 Presentasjon og drøfting av egenskaper ved selve jobben

Jeg vil starte med å presentere egenskaper ved selve jobben. Jeg ser på dette som svært naturlig, da dette kom først i intervjuguiden. Jobbkarakteristikamodellen, som er utgangspunktet for denne presentasjonen, og drøftelsen legger vekt på fem karakteristika ved selve jobben. Karakteristikaene er variasjon i ferdigheter, oppgaveidentitet, oppgavebetydning, autonomi og tilbakemelding. Når det i denne sammenheng tales om egenskaper ved selve jobben er det informantenes subjektive opplevelse av egenskapene som er vesentlig. Teorien har fokus på å avdekke en jobbs motivasjonspotensialet, ved hjelp av å tallfeste verdiene på egenskapene ved jobben.

Jeg har ikke grunnlag for å bruke denne tallfestende formelen som et regnestykke, men jeg vil benytte den kvalitativt ut i fra datamaterialet.

Jeg vil både fokusere på å avdekke en jobbs motivasjonspotensial og hvilke av egenskapene de ansatte og frivillige ser på som motiverende. Jeg har fått informantene til å vurdere de ulike egenskapene og i hvilke grad de bidrar til motivasjon.

5.1.1 Variasjon i ferdigheter

Med variasjon i ferdigheter fokuseres det på å avdekke om informantene får variert bruken av sine ferdigheter i jobben. Dersom arbeidstaker får oppgaver som krever at vedkommende mobiliserer sine ferdigheter i løsningen av arbeidsoppgaven, vil vedkommende føle at arbeidet er meningsfullt (Hein:2009).

Informant 2

”Ja, i veldig stor grad. Det er en veldig variert jobb der jeg får brukt store deler av meg selv.”

Dette er et sitat som kommer fra en av de *ansatte* jeg intervjuet. Jeg fant stor likhet i svarene på dette punktet hos de ansatte. Jeg har derfor valgt å kun ta med dette ene da det gjenspeiler det alle de ansatte svarte. Man ser at alle de ansatte som deltok i undersøkelsen føler at de får variert bruken av sine ferdigheter i jobben i veldig stor grad, og at de får brukt store deler av seg selv. Med variasjon i ferdigheter mener de at man får store kontraster i arbeidshverdagen ved utføring av administrative oppgaver, eksternt samarbeid, faglige utfordringer og arbeid med prosjekter for å nevne noen forhold.

I intervjuene med de *frivillige* fikk jeg ikke informasjon som kunne gjenspeiles gjennom kun ett sitat. Her var det litt større variasjon i deres svar.

Informant 4

"Egentlig ikke, man kan jo velge å gå inn i en annen gruppe eller aktivitet, så mulighet for litt variasjon er det jo."

Informant 5

"Jeg får variert bruken av mine ferdigheter i veldig stor grad, man velger selv hvilke aktiviteter man vil være med på."

Man ser her et klart skille mellom de to *frivillige*. Informant 4 mener at man kun får variert bruken av sine ferdigheter litt, mens informant 5 mener at man får variere bruken av sine ferdigheter i veldig stor grad. Den siste frivillige informanten har svart det samme som informant 4. Det som er interessant her er at begge informantene legger vekt på at man selv får velge hvilke gruppe eller aktivitet man vil jobbe med, men at de opplever ulik grad av variasjon i ferdigheter. Informant 5 legger vekt på at man kan velge om man vil være bøssebærer, sitte i resepsjonen, koke kaffe eller steike vafler. Dette oppfatter informanten som variasjon i bruken av sine ferdigheter. Videre legger vedkommende også vekt på at det hele tiden er nye mennesker man møter og nye ting man gjennomfører. Frivillig 4 og 6 poengterer de samme aktivitetene som informant 5, men de opplever dette som liten variasjon i bruken av sine ferdigheter. Dette gjenspeiler deres subjektive opplevelse av fenomenet. Her ser man betydning av individuelle forskjeller i personlige motivasjonsdisposisjoner. Det ser ut til at deres kunnskaper og ferdigheter er noe ulik, og at informant 4 og 6 muligens synes oppgavene er for enkle. Informant 5 oppfatter oppgavene som tilfredsstillende. Videre legger alle de frivillige vekt på at dette er en faktor som de ikke ser på som motiverende i den grad den er til stede. Men heller ikke demotiverende i den grad den ikke er til stede.

Man ser også at både informant 1 (*ansatt*) og informant 5 (*frivillig*) føler at de får varierer bruken av deres ferdigheter i jobben. Informant 1 får variert bruken av ferdigheter i forbindelse med gitte arbeidsoppgaver, og informant 5 føler en variasjon i bruken av sine ferdigheter ut i fra valgte arbeidsoppgaver.

Jobbkarakteristikamodellen fokuserer på at desto mer man får variert bruken av sine ferdigheter i jobben, jo med motiveringsengasjerende vil den være. Ser man sitatene opp i mot modellen ser man at både informant 1 (som gjenspeiler alle de *ansatte*) og informant 5 (*frivillig*) vektlegger dette elementet høyt, på grunn av deres følelse av å få variert bruken av sine ferdigheter. Mens Informant 4 (*frivillig*) vektlegger disse motiveringsfaktorene en del lavere, da vedkommende opplever liten grad av variasjon i bruken av side ferdigheter.

5.1.2 Oppgaveidentitet

Oppgaveidentitet går ut på i hvilke grad informantene får være med på å utføre en meningsfull helhet, får man være med på et stykke arbeid eller bare delene av det (*Hein: 2009*).

Informant 1

"Jeg får absolutt jobbet med helheten, samtidig som jeg har en del faste delaktiviteter."

Informant 2

"Jeg får virkelig være med i helheten. Jeg liker å være med i hele prosessen, fra ideen oppstår til gjennomføring og til slutt å kunne se resultatet."

Disse to sitatene er hentet fra intervjuene med de *ansatte* og gjenspeiler det mønsteret som framkommer i datamaterialet. Alle de ansatte føler at de i stor grad får være med på et helhetlig arbeid, samtidig som det virker som at dette er viktig for dem. Man ser at det de legger i helhetlig arbeid omfatter en fase fra ide til gjennomføring og resultat. Det framkommer også at de har en del faste delaktiviteter som de jobber med, men alt i alt føler de at de er med på helheten. Noe av helheten de føler er at de er med på, er å sørge for at brukerne blir ivaretatt av systemet, og at de kan være med på å følge noe hele veien. Man ser stor likhet i de ansattes subjektive opplevelse av oppgaveidentitet.

Informant 4

"Jeg føler at jeg er med på et helhetlig arbeid, som er en del av en større sammenheng."

Dette sitatet illustrerer det de frivillige tenker rundt begrepet oppgaveidentitet. De føler i bunn og grunn at de er med på helheten i forbindelse med de aktivitetene de er med på, da de både er med på planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltakene. Jeg tolker det slik at de frivillige ser på den oppgaven de utfører som et helhetlig arbeid. Men i og med at de "kun" jobber innenfor en aktivitet eller gruppe, føler de gjerne ikke at de er med på å utføre et helhetlig arbeid i et organisasjonsperspektiv. De aktivitetene de er med på er for eksempel å arrangere sosiale hyggestunder for brukere i alle aldre, besøk på sykehus og steike vafler til brukere og pårørende for å nevne noen.

Ser man disse sitatene opp i mot jobbkarakteristikamodellen, som legger vekt på at man har høy oppgaveidentitet dersom man er med på å utføre et helt stykke ferdig arbeid, ser man det at de *ansatte* har høy grad av oppgaveidentitet. Når det gjelder de *frivillige* ser man det at de er med på et helhetlig arbeid i sin aktivitet eller gruppe, og at de føler at de er en del av en større sammenheng. Jeg vil si at de har høy oppgaveidentitet i den "nisjen" de befinner seg innenfor, men at de ikke har like "bred" oppgaveidentitet som de ansatte. De jobber med flere felt og oppgaver som har betydning for hele organisasjonen.

5.1.3 Oppgavebetydning

Med oppgavebetydning menes det i hvilke grad det arbeidet man gjør har en vesentlig psykologisk eller fysisk betydning for mennesker i eller utenfor organisasjonen (*Ibid*).

Informant 3

"Jeg ser absolutt en betydning av den jobben jeg gjør. De som søker hjelp hos oss har ikke fått det i det offentlige helseapparatet. Også ser jeg en betydning av at vi driver helsepolitisk påvirkning, noe som er veldig inspirerende."

Igjen kan jeg illustrere de *ansattes* tanker og meninger inn under et sitat. Det ser så langt ut til at deres subjektive opplevelser er ganske like på en del områder. Alle informantene ser en betydning av oppgavene de utfører. Dette gjør seg gjeldende både med tanke på at de ser en betydning av at den jobben de utfører har positiv innvirkning på brukerne, og det faktum at de får mulighet til å påvirke politisk. De er enstemmig i at de oppgavene de utfører har en samfunnsbetydning og betydning for enkeltmennesker.

Informant 4

" Det er et tiltak som hjelper dem som trenger å bygge et nettverk, å ha en plass å gå til. "

Informant 5

" Den jobben jeg utfører her gir meg input som gir meg en større mening med andre ting i livet. "

Jeg har tatt med to sitater fra de *frivillige* da jeg så en vesentlig forskjell i svarene. Informant 4 ser at den jobben vedkommende utfører har en betydning for brukerne av tiltaket. Vedkommende ser en betydning av de oppgavene vedkommende utfører, der det legges vekt på at dette er et tiltak som skal hjelpe brukerne til å bygge nettverk og relasjoner. Vedkommende poengterer at dette er et veldig viktig tiltak for de brukerne som ikke har familie eller venner i den aktuelle byen. Informant 5 ser en betydning av jobben vedkommende utfører på en mer personlig basis, da jobben gir input som gir andre ting i livet en større mening. Informanten ser en større betydning av jobben vedkommende utfører. Dette er en jobb som gir vedkommende noe mer i det daglige liv og som gir input i den vanlige jobben. Informanten eksemplifiserer dette ved å si at det har blitt lettere å sette pris på de små tingene i livet, og si til mennesker rundt seg hvor glad man er i dem.

Sett i lys av jobbkaraktistikkmodellen ser man at alle informantene ser en større betydning av den jobben de utfører. De *ansatte* ser en betydning for brukerne av Kreftforeningen, samtidig som de ser en større mening i henhold til helsepolitisk

påvirkning. Også informant 4 (*frivillig*) ser en større mening med jobben vedkommende utfører med tanke på brukerne av tiltaket. Informant 5 (*frivillig*) ser en større mening med jobben vedkommende på et litt mer personlig plan. Vedkommende får fram at jobben gir en større mening med andre ting i livet. Alle informantene ser en større mening med den jobben de utfører. Forskjellen er at de ser noe ulike meninger. Men alt i alt vil jeg si at alle informantene ser en større grad av oppgavebetydning.

5.1.4 Autonomi

Med autonomi menes det i hvilke grad medarbeidere har ansvar og kontroll for egen arbeidssituasjon, deres frihet, uavhengighet og mulighet for selv å planlegge og velge hvilke metoder man skal bruke. Tanken her er at dersom jobben inneholder høy grad av autonomi vil medarbeiderne oppleve at resultatet av arbeidet er et resultat av egen arbeidsinnsats (*Ibid*).

Informant 2

"Jeg har kontroll og ansvar for egen arbeidssituasjon. Det er et ganske selvstendig arbeid og jeg har stor innflytelse på min egen arbeidshverdag."

Dette sitatet gjenspeiler det de *ansatte* tenker rundt ansvars- og kontrollbegrepene. Sitatet gjenspeiler det faktum at de ansatte som deltok i undersøkelsen har både ansvar og kontroll for egen arbeidssituasjon. De understreker også at de underlegger seg felles strategi og mål, men ut i fra dette står de veldig fritt om hvordan man skal fylle målene. Det kommer også fram at de får mulighet til å være aktivt inne å påvirke både mål og strategi. De ansatte har en arbeidshverdag som er preget av selvstendig arbeid, da de er alene som fagperson på området, og må i løpet av dagen ta en rekke beslutninger på bakgrunn av sin kompetanse.

Informant 4

"Ja, jeg bestemmer selv når jeg vil være her og hva jeg skal gjøre."

Informant 6

"Egentlig ikke, jeg vil si at jeg har en viss grad av ansvar men ikke direkte kontroll."

Blant de *frivillige* var det litt mer variasjon i forhold til hvordan de opplevde ansvars- og kontrollbegrepene. To av informantene oppfattet at de hadde både ansvar og kontroll for egen arbeidssituasjon. Det framkommer at de er med på både planlegging, gjennomføring og evaluering, og at de gjennom denne prosessen har både ansvar og kontroll. Både informant 4 og 5 legger vekt på at man står fritt til å velge når og hvor man vil vie sin tid, noe som fører til at de har kontroll over egen arbeidssituasjon. En av informantene er ansvarlig for sin gruppe, og har på denne måten ansvar. Den andre informantene føler ansvar ut i fra det faktum at vedkommende bestemmer selv når og hvor man skal være. Informant seks derimot er litt mer kritisk til begrepene.

Vedkommende føler egentlig ikke noe særlig ansvar eller kontroll over egen arbeidssituasjon, men sier også at vedkommende føler litt grad av ansvar. Det framkommer også ut i fra intervjuet at det ikke er viktig for noen av de frivillige å ha ansvar eller kontroll, da de poengterte at dette ikke er en motivasjonsfaktor for deres innsats i Kreftforeningen.

Sett opp i mot Jobbkarakteristikamodellen er dette en av de viktigste faktorene i modellen. Alle de *ansatte* som har deltatt i undersøkelsen er enig om at de har stor grad av autonomi i sin jobb, så deres vektleggelse på autonomi vil være høy. Autonomi ser ut til å være en motivasjonsfaktor for de ansatte, da de alle er i stillinger med stor frihet. Videre ser det også ut til at dette er en egenskap ved selve jobben som er med på å motivere dem.

Ser vi på de *frivillige* er det litt større uenighet om autonomibegrepet. De frivillige ser ut til å legge ulik tolkning av begrepene til grunn, slik jeg tolker det ut i fra svarene deres. Det ser derfor ut som om de har like stor grad av ansvar og kontroll men at de legger ulik mening bak ordene. Sett i lys av teori vektlegger to av de frivillige autonomi relativt høy, mens en av de frivillige vektlegger autonomi en del lavere. Skal man lese disse resultatene ut i fra et teoretisk perspektiv fungerer autonomi som en motivasjonsfaktor for to av de frivillige. Men i intervjuet poengterte alle de frivillige at autonomi ikke er viktig for deres motivasjon, det var absolutt utenfor betydningen av motivasjon. Man ser her et avvik fra teorien som legger vekt på at dette er et av de viktigste jobbkarakteristikaene som motiverer. Jeg vil anta at dette

skylles deres frivillige engasjement i Kreftforeningen, men dette er bare en antagelse jeg som forsker kommer med.

5.1.5 Tilbakemelding

Med tilbakemelding menes det i den grad man får tilbakemelding på den jobben man gjør. Hvordan ble resultatet? Jo mer tilbakemelding man får på resultatene av den jobben man gjør, jo mer motiveringsengasjerende er den (*Ibid*).

Informant 3

"Jeg får tilbakemelding i veldig stor grad. Vi har et veldig positivt kollegium, og vi får jevnlig samtaler med lederen."

Sitatet illustrerer en felles oppfatning av begrepet tilbakemelding blant de *ansatte*. De gir uttrykk for at de får tilbakemelding på arbeidet de utfører. Alle legger også vekt på at de har et veldig positivt kollegium som er utrolig flink til å gi tilbakemelding, og at det er kjekt med et klapp på skulderen og høre at man har gjort en god jobb. Lederen er også flink til å kalle inn til medarbeidersamtaler der de legger vekt på å få ærlige og kritiske vurderinger av sitt arbeid. Det kommer også fram fra intervjuene at den tilbakemeldingen de får, er med på evalueringen av hva de kunne gjort bedre. Dette åpner et annet begrep rundt tilbakemelding, nemlig læring. Det ser ut til at tilbakemelding både fører til motivasjon og læring blant de ansatte i Kreftforeningen.

Informant 4

"Jeg får god tilbakemelding fra flere hold, noe jeg synes er veldig viktig og er glad for å få."

Det var også enstemmig blant de *frivillige* som deltok i undersøkelsen. De synes det er veldig viktig å få god tilbakemelding. De poengterte også at dette er med på å vise at ikke Kreftforeningen tar de for gitt, men at de følger med på det arbeidet de utfører og gir tilbakemelding på det. Det gir en følelse av anerkjennelse fra de ansatte.

De legger også vekt på at det å få tilbakemelding er med å motivere til å være frivillig, og de får både tilbakemelding fra de ansatte, frivillige og brukere, noe de ser på som svært motiverende.

Sett i lys av teorien kommer både de *ansatte* og de *frivillige* høyt opp når det gjelder tilbakemelding, alle føler at de får god tilbakemelding på jobben de utfører, og at de får tilbakemelding fra flere hold. Jeg vil ut i fra teorien si at tilbakemelding er en av motivasjonsfaktorene til både de ansatte og frivillige i Kreftforeningen. Videre er dette en egenskap ved jobben som øker dens motivasjonspotensial.

5.2 Presentasjon og drøfting av forventninger

Forventningsteorien er knyttet til individets kognitive forventninger om hvorvidt man er i stand til å få det man ønsker ut av jobben sin. I forventningsteorien blir tre typer av forventninger sett på som spesielt viktig. Disse forventningene er individets subjektive forventninger, instrumentelle overveielser og deres valensvurderinger. Jeg vil starte med å presentere informantenes utsagn i form av korte sitater. Sitatene vil bli presentert under de forventningene de "hører hjemme". Denne teoretiseringen av informantenes forventninger gir utgangspunktet for drøftelsen av empiri opp i mot teori. Forventningsteorien fokuserer på å tallfeste motivasjon i form av følgende formel; $\text{Innsats} \times \text{instrumentalitet} \times \text{valens} = \text{motivasjon}$. Det vil si at dersom man får null på en av forventningene blir den totale motivasjonen null. Jeg vil derimot ikke benytte teorien til å tallfeste funnene på denne måten. Jeg vil benytte teorien i et kvalitativt perspektiv. Jeg vil kartlegge hvilke forventninger som motiverer, og se om det foreligger forskjeller eller likheter mellom de ansatte og de frivillige i Kreftforeningen. Jeg vil også se på den totale motivasjonen, men jeg vil ikke tallfeste funnene på den måten teorien legger opp til. (*Kaufmann & Kaufmann: 2003*). Det jeg vil finne ut via drøftelsen av informantenes forventninger, er om dette er elementer som inngår i deres motivasjon for å jobbe hos Kreftforeningen.

5.2.1 Subjektive forventninger

Med subjektive forventninger menes det informantenes personlige tanker om i hvilken grad innsats vil føre til resultater (*Kaufmann & Kaufmann:2003*).

Informant 3

"Jeg forventer at jobben jeg utfører vil gi resultater i form av at brukerne skal finne ut av systemet, og få trøst og lindring."

Dette sitatet illustrerer godt de forventningene de **ansatte** hadde til at jobben ville føre til resultater. De fokuserte i stor grad på at resultatet av den jobben de utførte skulle være av stor verdi for brukerne. De forventer at den jobben de utfører vil føre til at brukerne av Kreftforeningen skal finne ut av systemet, og få trøst og lindring. Noen andre forventninger som ble nevnt var at de ønsket å påvirke til holdningsendringer, øke organisasjonenes troverdighet og at de skal gjøre en forskjell.

Informant 4

"Jeg forventer at den jobben jeg gjør resulterer i at brukerne koser seg og har det bra."

Alle de **frivillige** som deltok i undersøkelsen la vekt på at de forventet at deres arbeid ville komme brukerne til gode. Med dette forventer de at den jobben de utfører vil være av positiv verdi både for de ansatte i Kreftforeningen og brukerne, og at de henviser brukere videre i systemet og at de lykkes. Den jobben de utfører er stort sett sosiale aktiviteter der brukerne skal kunne danne nettverk og møte mennesker i samme situasjon. De frivillige poengterer også at de er i Kreftforeningen på frivillig basis, og at hvis ikke innsatsen hadde vært verdt "strevet", ville de ikke vært der.

Man kan se en likhet i forventningene til de **ansatte** og **frivillige**. Begge "gruppene" legger vekt på at resultatet av deres jobb skal ha en positiv verdi for brukerne. Man ser også at de ansatte har noen tilleggsfaktorer til hva de forventer i form av resultat.

Men i all hovedsak er de alle mest opptatt av å "tjene" brukerne på en god og hensiktsmessig måte.

Ser man resultatene opp i mot Jobbkarakteristikamodellen. Som fokuserer på at man har høy subjektiv forventning dersom man forventer at arbeidet er verdt strevet, og lav subjektiv forventning dersom man ikke ser at resultatet samsvarer med innsatsen. Det ser ut til at både de **ansatte** og **frivillige** forventer at den innsatsen de gjør i Kreftforeningen er verdt "strevet". Jeg vil på grunnlag av dette konkludere med at både de ansatte og de frivillige har høy subjektiv forventning. Det betyr at informantenes subjektive forventninger er en positiv motivasjonsfaktor.

5.2.2 Instrumentelle overveielser

Dette er informantens personlige tanker om hvorvidt jobbytelse vil føre til belønning. I denne sammenheng er det snakk om belønning i vid forstand, noe som innebærer både materiell og ikke materiell belønning (*Ibid*).

Informant 1

"Jeg forventer at jeg får brukt fagfeltet mitt. Dette er belønning for meg."

Informant 2

"Jeg forventer lønsmessig belønning, og at jeg får nye og større oppgaver på grunnlag av økt kompetanse og erfaring."

Man ser noe ulikheter blant de **ansatte** og hvilke belønning de forventer. Det kan tenkes at informant 1 også forventer lønsmessig belønning selv om ikke dette kom fram i intervjuet. Det er en mulighet for at dette var så opplagt for vedkommende at det ble utelatt. Hvis jeg går ut i fra at informant 1 også fokuserer på lønsmessig belønning er dette et fellestrekk for de ansatte som deltok i undersøkelsen. Det ble også lagt mye vekt på at det er en belønning å få jobbe med fagfeltet, de ansatte gav sterkt uttrykk for at de fikk jobbe med sitt fagfelt. En annen faktor som også kom fram, var at alle de ansatte poengterte at det gode arbeidsmiljøet og de flotte

kollegaene også var en belønning. Et siste moment som kom fram er at de forventet at økt kompetanse ville gi økt lønn.

Informant 6

"Jeg får igjen en del selv. Jeg får en følelse av å gjøre noe godt for andre, og det er jo belønning nok."

Alle de *frivillige* føler en belønning i form av personlig tilfredsstillelse, de fokuserer på den gode følelsen man får av å kunne hjelpe andre mennesker til å få en bedre og lettere hverdag. Det kom også fram at man får et rikere liv av å gjøre frivillig arbeid, og man får et annet syn på hvor man vil i livet. De poengterer også at de ikke forventer belønning i form av materielle goder. Dette er frivillig og ulønnet arbeid poengterer de.

Ser man de *ansatte* og *frivilliges* svar opp i mot hverandre ser man at begge "gruppene" forventer at de får belønning for jobben de utfører. Forskjellen her ligger i hva de mener med belønning. De *ansatte* fokuserer på belønning i form av å få brukt fagfeltet og lønnsmessig belønning. De *frivillige* har et annet syn på belønning i henhold til den jobben de utfører i Kreftforeningen, de fokuserer på belønning i form av den gode følelsen av å gjøre noe godt for andre mennesker.

Sett opp i mot Jobbkarakteristikamodellen ser man at både de ansatte og de frivillige er preget av at de har høye instrumentelle overveielser. Med dette menes det at de ansatte forventer lønnsmessig belønning som følger av for eksempel økt kompetanse. De frivillige har også høye instrumentelle overveielser men med en litt annen forventning om belønning. De forventer en belønning i form av indre tilfredsstillelse. Konkluderende vil jeg si at også faktoren instrumentelle overveielser er en positiv motivasjonsfaktor for de *ansatte* og *frivillige* i Kreftforeningen.

5.2.3 Valensvurderinger

Med valensvurderinger menes informantenes personlige vurderinger om hvilke verdi belønningen har for dem.

Informant 2

"Belønningen har stor verdi. Det å få lønnsforhøyelse på bakgrunn av innsats, nye ansvarsområder eller dyktighet har i stor grad en motiverende verdi."

De **ansatte** fokuserer på det at lønn er en verdi i seg selv, en pengemessig verdi som er viktig for å bringe familien inntekt. Videre kommer det fram at det å bruke kompetansen å følelsen av at jobben en gjør har betydning er av stor verdi.

Informant 6

"Jeg føler den har en stor verdi, at jeg føler at jeg kan gjøre noe og at jeg har fått tilbakemelding om at arbeidet mitt gir resultater."

De **frivilliges** utsagn kan illustreres gjennom sitatet over. Alle de frivillige legger vekt på at den belønningen de får har stor verdi, med tanke på at man føler at man gjør noe godt for medmennesker. Det kommer også fram at den belønningen de får har en svært tilfredsstillende verdi, og at det man gjør blir verdsatt.

Her ser man et klart skille mellom de ansatte og frivilliges valensvurderinger. De **ansatte** fokuserer på en pengemessig verdi og en verdi i å få benyttet kompetansen sin. De **frivillige** fokuserer på at belønningen har en personlig verdi av indre tilfredsstillelse av å gjøre noe godt for andre mennesker. Man ser at både de ansatte og de frivillige synes belønningen har en viss verdi for dem. Forskjellen også her, er hva de ligger i begrepet verdi.

Forventningsteorien poengterer det faktum at dersom man har høye subjektive forventninger og høye instrumentelle overveielser men lav valens vil belønningen få for lav valens til å virke motiverende. Man ser at belønningen de ansatte og de frivillige mottar har stor verdi for dem. Igjen ligger forskjellen på hva de legger i

ordet verdi. For de ansatte har dette en pengemessig verdi, mens for de frivillige har den en personlig verdi. Begge ”gruppene” synes belønningen de mottar har en stor verdi. Det er på grunnlag av dette jeg vil konkludere med at de *ansatte* og de *frivillige* mottar belønning med høy valens. Valens faktoren blir dermed med på å fungere motiverende for de ansatte og frivillige i Kreftforeningen som deltok i undersøkelsen.

5.3 Oppsummerende konklusjon

- hva motiverer?

Ja, nå er jeg inne i siste fase av en lang prosess med å finne svar på oppgavens problemstilling. Jeg har gjennom kvalitative intervjuer med tre frivillige og tre ansatte etterstrebet å samle data for å kunne besvare problemstillingen. Jeg har utført en rekke analyser og tolkninger underveis, og jeg har gjort så godt jeg kan med å forklare de valgene jeg har tatt underveis.

Gjennom analysen og tolkingen som ble utført i forrige kapittel kom jeg fram til en rekke konklusjoner. I dette kapittelet vil jeg samle alle funnene og på den måten skape et helhetsinntrykk. Videre vil jeg besvare oppgavens underspørsmål før jeg setter en endelig konklusjon som skal besvare oppgavens problemstilling.

Med konklusjon i denne sammenheng mener jeg å oppsummere de resultatene jeg har fått via analyse av intervjuene.

Jeg vil starte med å oppsummere det jeg kom fram til ut i fra analysen av egenskaper ved selve jobben. Jeg vil også se på forskjeller og likheter blant de frivillige og ansatte.

Hvilke egenskaper ved selve jobben legger de ansatte og frivillige i Kreftforeningen vekt på som motiverende?

Jeg kom fram til at de *ansatte* i Kreftforeningen anser variasjon i ferdigheter, oppgaveidentitet, oppgavebetydning, autonomi og tilbakemelding som motiverende. Ja, alle faktorene som inngikk i jobbkaraktistikkmodellen. Jeg vil på grunnlag av

den analysen som fant sted i kapittel 5.1 konkludere med at dette er faktorer som motiverer de ansatte i Kreftforeningen.

Videre vil jeg sette disse resultatene inn i jobbkarakteristikaperspektivet. Jeg vil derimot ikke benytte teorien til å tallfeste funnene på denne måten. Jeg vil benytte teorien i et kvalitativt perspektiv. Jobbkarakteristikamodellen har som kjent fokus på å avdekke en jobbs motivasjonspotensialet. I og med at de ansatte informantene innfrir høyt på alle faktorene som inngår i modellen vil jeg, ut i fra et kvalitativt synspunkt, konkludere med at jobbets motivasjonspotensialet er høy. Det ser ut til at deres subjektive opplevelser av jobbkarakteristikaene er nokså like.

Blant de *frivillige* var det litt større spredning i resultatene. To av informantene vektla variasjon i ferdigheter i høy grad, mens den siste vektla variasjon i ferdigheter sånn ca middels. Alle de frivillige informantene poengterer også at dette ikke har betydning for deres motivasjon. Mer enstemmig var det på oppgaveidentitet og oppgavebetydning der alle de frivillige vektla disse jobbegenskapene i stor grad. På autonomi ser man også en forskjell blant informantene. Her vektlegger to av dem relativt høyt mens den siste vektlegger autonomi en del lavere, sett ut i fra et jobbkarakteristisk perspektiv. Men de vektlegger også at dette ikke er med på motiver. På tilbakemelding er det enstemmig om at dette er en viktig faktor, og alle de frivillige vektlegger tilbakemelding høyt. Konkluderende kan man si at de frivillige er enstemmig i at oppgaveidentitet, oppgavebetydning og tilbakemelding motiverer. På tross av at to av tre vektla høyt på både variasjon i ferdigheter og autonomi legger de også vekt på at dette ikke er faktorer som motiverer i den grad de er til stede, og de er ikke demotiverende i den grad de ikke er til stede. Sett ut i fra et jobbkarakteristisk perspektiv ser man at jobbets motivasjonspotensial er null. Men er det ikke av betydning at informantene vektlegger at autonomi er uvesentlig for deres motivasjon? På tross av at teorien legger til grunn at dette er et av de viktigste jobbkarakteristikaene? Ut i fra informantenes subjektive oppfatning vil jeg si at jobbets motivasjonspotensial er høy, men sett ut i fra et jobbkarakteristisk perspektiv vil jeg konkludere med at jobbets motivasjonspotensial er null. Jeg vil konkludere med at oppgaveidentitet, oppgavebetydning og tilbakemelding er egenskaper ved selve jobben som de frivillige anser som motiverende.

Ut i fra oppsummeringen over som bygger på analysen kom jeg fram til at de *ansatte* anser alle elementene i jobbkaraktistikmodellen som motiverende. De *frivillige* der i mot anser ikke variasjon i ferdigheter og autonomi som jobbegenskaper som motiverer. Videre kom jeg også fram til at jobbets motivasjonspotensial er høyt blant de *ansatte*, men jobbets motivasjonspotensial til de *frivillige* ble null. Det som var litt interessant her var at de *frivillige* påpekte at variasjon i ferdigheter og autonomi ikke var egenskaper ved jobben som de oppfattet som motiverende.

For å få svar på oppgavens andre underspørsmål, vil jeg ut i fra den analysen og tolkningen som er gjort oppsummere dette i en konklusjon under. Jeg vil også se på forskjeller og likheter blant de frivillige og ansatte.

Hvilke forventninger har de ansatte og frivillige hos Kreftforeningen i forbindelse med jobben som motiverer?

De *ansatte* i Kreftforeningen som deltok i undersøkelsen vektlegger subjektive forventninger, instrumentelle overveielser og valensvurderinger høyt. De legger vekt på at dette er forventninger de i høy grad synes er motiverende. De vektlegger alle de tre faktorene som forventningsteorien legger vekt på med tanke på motivasjon. Forventningsteorien legger vekt på at man er motivert, dersom man forventer at man er i stand til å oppnå det man ønsker av jobben. Resultatene skal i all hovedsak tallfestes, men jeg har valgt å benytte modellen i et kvalitativt perspektiv. Utfallet av resultatene = motivasjon. Konkluderende beskriver de ansatte subjektive forventninger, instrumentelle overveielser og valensvurderinger som motiverende. Og jobben deres ser ut til å svære svært motiveringsengasjerende.

De *frivillige* som deltok i undersøkelsen vektlegger også subjektive forventninger, instrumentelle overveielser og valensvurderinger høyt. Dette er faktorer de frivillige beskriver som motiverende. Høy vektlegging på alle tre forventningene = motivasjon. Jeg vil på grunnlag av dette konkludere med at subjektive forventninger, instrumentelle overveielser og valensvurderinger er faktorer som er motiverende for de frivillige. Og at deres jobb er svært motiveringsengasjerende.

Det som er interessant er at de *ansatte* og *frivillige* legger like stor vekt på elementene i forventningsteorien. Dette kan jo bli noe overfladisk uten noen nærmere forklaring. Ser man på svarene bak resultatet ser man en markant forskjell i svarene. De *ansatte* er på et overordnet plan opptatt av resultater for organisasjonen, mens de *frivillige* er opptatt av at den jobben de utfører vil gi resultater i form av at deres arbeid vil komme brukerne til gode.

I forbindelse med belønning ser man at de *ansatte* er opptatt av å kunne få bruke fagfeltet og få lønsmessig belønning. De *frivillige* er mer opptatt av belønning i form av den indre tilfredsstillelsen man får av å gjøre noe godt for andre mennesker.

Når det gjelder belønningens verdi er det også ulikheter blant de ansatte og frivillige. Her fokuserer de *ansatte* på en lønsmessig verdi mens de *frivillige* fokuserer på at belønningen de får, har en svært tilfredsstillende verdi.

Hva motiverer de ansatte og frivillige i Kreftforeningen?

- De *frivillige* i Kreftforeningen legger vekt på at det å utføre et helt stykke arbeid, se en større betydning av arbeidet man utfører, få tilbakemelding på arbeidet, at jobben man utfører vil gi resultater, belønning og at belønningen har verdi er motiverende for deres engasjement i Kreftforeningen.
- De *ansatte* i Kreftforeningen legger vekt på følgende forhold som motiverer; at man får variert bruken av sine ferdigheter, utføre et helt stykke arbeid, se en større betydning av arbeidet man utfører, ha kontroll og ansvar for eget arbeid, få tilbakemelding på arbeidet, at jobben man utfører vil gi resultater, belønning og at belønningen har verdi er motiverende for deres engasjement i Kreftforeningen.

Det som er viktig å merke seg her er at selv om de frivillige og ansatte anser mange av de samme elementene som motiverende ligger forskjellen i hva de legger i de ulike elementene.

En overordnet og enkel oppsummering og besvarelse av oppgavens problemstilling kan illustreres på følgende måte;

Hva motiverer de ansatte og frivillige i kreftforeningen?	
<i>Ansatte</i>	<i>Frivillige</i>
<ul style="list-style-type: none">• Variasjon i ferdigheter• Oppgaveidentitet• Oppgavebetydning• Autonomi• Tilbakemelding• Subjektive forventninger• Instrumentelle overveielser• Valensvurderinger	<ul style="list-style-type: none">• Oppgaveidentitet• Oppgavebetydning• Tilbakemelding• Subjektive forventninger• Instrumentelle overveielser• Valensvurderinger

6. Avslutning

Utgangspunktet for denne oppgaven var å besvare problemstillingen; *Hva motiverer de frivillige og ansatte i Kreftforeningen?*

Hovedperspektivene som er brukt i denne oppgaven er hentet fra

Jobbkarakteristikamodellen og forventningsteorien om motivasjon. Jeg synes dette var en fin og balansert måte å studere motivasjon på, da man både får innsikt i indre og ytre motivasjon.

På tross av at det var en fin balanse mellom indre og ytre motivasjon synes jeg det var noe mangelfullt, i den forstand at jeg gjerne skulle tatt for meg flere aspekter ved motivasjon. Dette er som nevnt en studentoppgave, så på grunnlag av tid og ressurser jeg har hatt til rådighet, fikk jeg ikke mulighet til å studere flere teorier. Dette er en vei jeg vil anbefale andre å ta dersom man er interessert i å studere frivillige organisasjoner og motivasjon.

Jeg har utført litteratursøk på området motivasjon og frivillige organisasjoner med tanke på tidligere forskningsprosjekt. Jeg fant dessverre ikke noe forskning på dette området som kunne sees opp i mot forskningen jeg har utført. Så her er litt å ta tak i for dem som måtte være interessert.

Litteraturliste

Johannessen, Asbjørn, Tufte & Kristoffersen. 2007. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag

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

Hein, Helle Hedegaard. 2009. *Motivation – motivationsteori og praktisk anvendelse*.
København: Forfatteren og Hans Reitzels Forlag

Willy, Haukedal. 2005. *Arbeids og lederpsykologi*. Oslo: J.W.Cappelens Forlag a.s.

Online

Historikk

Kreftforeningen. (s.a). Lokalisert 24.mars 2010, på
http://www.kreftforeningen.no/om_kreftforeningen/historikk/tradisjon_som_p_driver_og_spydspiss_2974

Om virksomheten

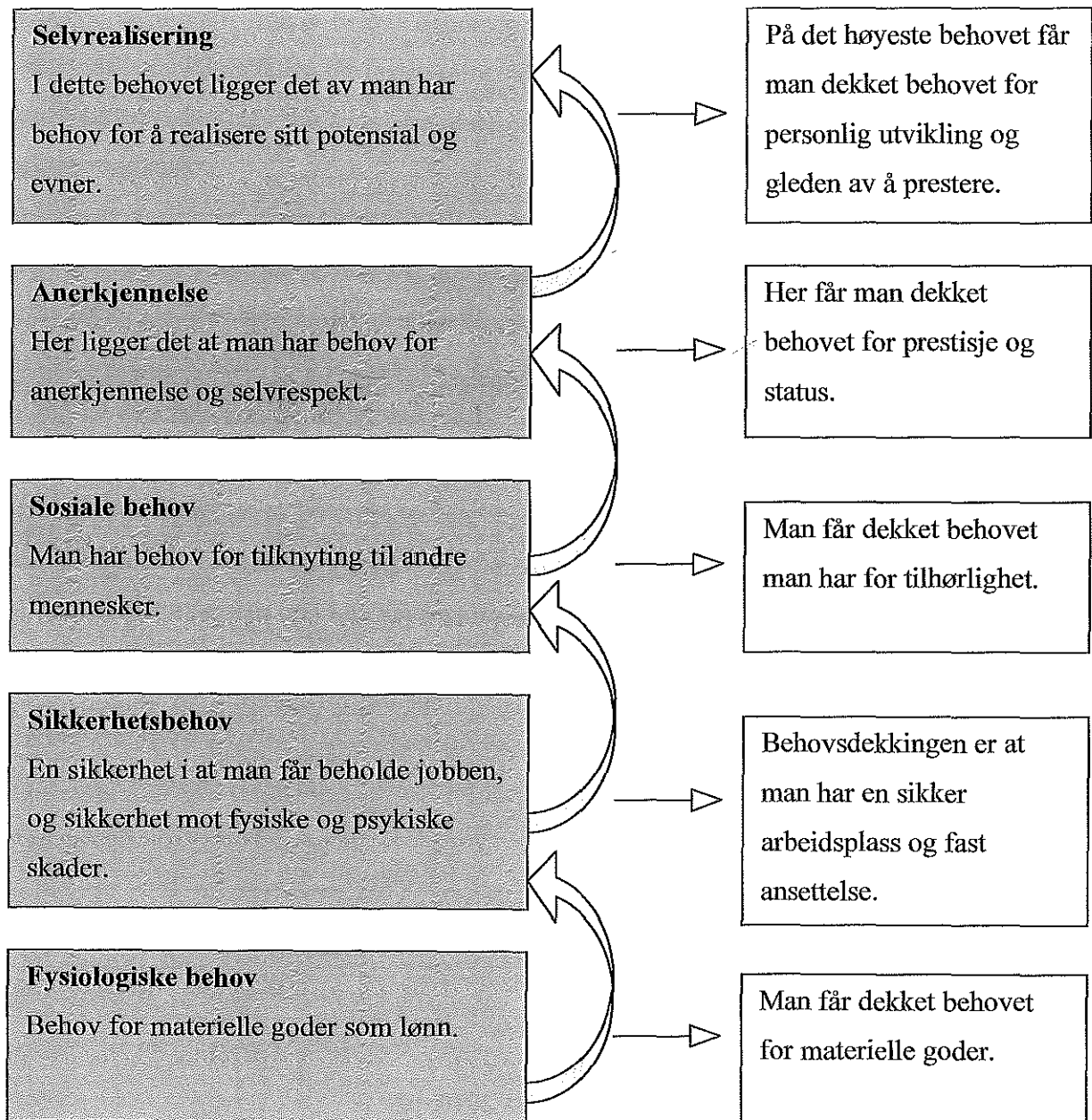
Kreftforeningen. (s.a). Lokalisert 24.mars 2010, på
http://www.kreftforeningen.no/om_kreftforeningen/organisasjon/visjon_verdier_formaal

Kreftforeningen. (s.a). Lokalisert 24.mars 2010, på
http://www.kreftforeningen.no/om_kreftforeningen/organisasjon/kort_om_virksomheten

Vedlegg 1: Maslows behovshierarki

Behov

Behovstilfredsstillelse



Modell; Maslows behovshierarki. Kaufmann & Kaufmann: 2003

Vedlegg 2: Intervjuguide

Presentere meg selv

Informere om;

Oppgavens formål og hva jeg kommer til å stille spørsmål om

Informantens etiske og juridiske rettigheter.

Har informanten noen spørsmål knyttet til undersøkelsen før den starter?

Innledende spørsmål:

Hvordan vil du beskrive jobben din?

Hoveddel:

- 1) **Hvilke egenskaper ved selve jobben din motiverer deg til å jobbe i Krefthforeningen?**

Variere bruken av dine ferdigheter

Helhetlig arbeid

Større betydning/mening av jobben du utfører

Kontroll og ansvar for egen arbeidshverdag

Tilbakemelding

2) Hvilke forventninger har du til jobben din som motiverer deg?

Forventninger til at jobben du utfører vil gi resultater?

Forventer du at din innsats i Kreftforeningen vil føre til belønning for deg?

Hvilke verdi har belønningen for deg?

Avslutning

Til slutt vil jeg høre om informanten sitter igjen med noen spørsmål, eller kommentarer som vedkommende gjerne vil få fram.