



# Bacheloroppgave 2011

Bachelor i Reklame og Merkebygging

**Innleveringsdato:**

08.06.2011

**Lvert av gruppe:**

Student nr:

36002965

Student nr:


979739



Hvilke motivasjonsfaktorer og kompetanse har de frivillige i Film fra Sør festivalen og hvordan bruke denne kunnskapen som et bidrag til å styrke organisasjonen?

Hvilke motivasjonsfaktorer og kompetanse har de frivillige i Film fra Sør festivalen og hvordan bruke denne kunnskapen som et bidrag til å styrke organisasjonen?

Hvilke motivasjonsfaktorer og kompetanse har de frivillige i Film fra Sør festivalen og hvordan bruke denne kunnskapen som et bidrag til å styrke organisasjonen?



Denne Bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdanningen ved Markedshøyskolen ved Campus Kristiania. Markedshøyskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultat, konklusjon eller anbefalinger

## Forord

Denne oppgaven er skrevet som en avsluttende del av utdanningen innen Reklame og Merkebygging på Markedshøyskolen ved Campus Kristiania.

Denne oppgavene har krevd mye av oss, men også vært svært givende. Vi kan se tilbake på dette som en lærerik prosess der vi har utfordret oss på mange områder.

Vi valgt å legge tyngden i grunnleggende motivasjonsteorier, og for å rette dette mot oppgavens betydning har vi også sett på nyere forskning rundt motivasjon og frivillighet.

Vi håper denne oppgaven kan belyse viktig områder rundt de frivillige ressursene i Film fra sør som vi håper kan være til nytte.

Vil benytte anledningen til å takke alle våre informanter som har bidratt med informasjon som denne oppgaven ikke kunne vært foruten. Videre vil også takke veilederen vår Rune Bjerke som har kommet med sine perspektiver på problemstilling og har inspirert oss i arbeidet underveis. Vi har også vært i kontakt med Erling Dokk Holm og Line Kristoffersen som også har kommet med sine tanker og synspunkter. Vi takker dem for deres tid og for deres nyttige innspill.

Til slutt må vi takke Heidi Sandberg og Pia Ilonka fra Film fra sør for deres engasjement og støtte i denne oppgaven. Uten deres hjelp hadde ikke oppgaven blitt den samme.

## Sammendrag

Denne bacheloroppgaven omhandler motivasjon, behov og prosesser for hvordan ledelsen i Film fra Sør kan legge til rette for at engasjementet og motivasjonen hos de frivillige er optimal, og at nytten av denne uvurderlige ressursen blir tatt vare på og brukt som en bidrag til å gjøre festivalen til en dynamisk og nytenkende organisasjon. Vår problemstilling for denne oppgaven blir derfor: *Hvilke motivasjonsfaktorer og kompetanse har de frivillige i Film fra Sør festivalen og hvordan bruke denne kunnskapen som et bidrag til å styrke organisasjonen?*

Som vi ser i den siste delen av problemstillingen tar den for seg prosessen etter at man har kartlagt motivasjonsfaktorene, der det på slutten av oppgavene vil komme forskjellige anbefalinger der kan være et bidrag til forbedringer for frivillige arbeidere som til slutt kan resultere i en styrket organisasjon.

Metoden vi brukte for å innhente informasjon var kvalitative intervjuer. Dette var spennende semi- strukturerte samtaler, der teoretiske påstander ble bekreftet i forskjellig grad. Vi gjorde funn på antakelsene om at sosiale funksjoner er en av de viktigste motivene for frivillig arbeid i Film fra Sør. Allikevel var det spennene å se i praksis at verdien av denne funksjonen var subjektiv i forhold til indre og ytre faktorer mot forventning og mål. Heller ikke overraskende var interessen for film den gjennomgående felles plattformen for de frivillige informantene.

Vi fikk også bekreftet at ressursene ikke har fått utnyttet sin kapasitet, men ser også i en praktisk virkelighet at koordineringen og en tilfredsstillende av alles behov for å vise sin kompetanse, er et stort og hårete mål. Det er derfor viktig, for å oppnå en størst mulig grad av dialog, involvering og delaktighet, å gi alle en følelse av at "mitt hode er viktig".

<b>Forord</b> .....	<b>1</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>2</b>
<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>5</b>
1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling: .....	5
1.2 Problemstilling og analysespørsmål.....	5
1.4 Begrensninger og forutsetninger .....	6
2.1 Filmfestivaler .....	7
2.2 Om Film Fra Sør - festivalen .....	8
2.3 Litt historikk.....	8
2.4 Fremtidsutsikter.....	9
2.5 Frivillig arbeid i Norge .....	10
2.6 De frivillige i Film fra Sør .....	13
<b>3.0 Teori</b> .....	<b>15</b>
3.1 Innledning: .....	15
3.2 Motivasjon.....	16
3.3 Motivasjon og behov .....	17
3.5.1 Forventningsteori .....	23
3.5.2 Målsettingsteori.....	26
3.5.3 Hertzbergs to- faktorteori.....	27
3.7 Motivasjon og nyskapning.....	31
<b>4.0 Metode</b> .....	<b>32</b>
4.2.1 Analyse spørsmål.....	32
4.3 Teoretiske antagelser .....	33
4.4 Analyseenhet.....	33
4.6 Forskningsstrategi .....	34
4.7 Metode for analyse .....	34
<b>5.0 Analyse</b> .....	<b>37</b>
5.1 Innledning:.....	37
5.2 Kriterier for å tolke data .....	37
5.3 Analysespørsmål .....	37
5.3.1 A 1: Hvilke forventninger og mål finner vi hos de frivillige i Film fra Sør?.....	37
5.3.2 A 2: Hvilken kunnskap sitter de frivillige med?.....	38
5.3.3 A 4: Hva har sosial tilhørighet å si for de frivillige i Film fra Sør?.....	39
5.3.4 A 5: Hva har de ytre belønninger å si for de frivillige i Film fra Sør?.....	40
5.3.5 A 6: Er selvutvikling en viktig faktor for å jobbe som frivillig i Film fra Sør?.....	40
5.3.6 A 7: Føler de frivillige seg motivert til å gi tilbakemelding om egne synspunkter og forbedringer? .....	41
5.3.7 A 8: Hva mener de frivillige om organiseringen av de frivillige ressursene? .....	42
<b>6.0 Tolkning</b> .....	<b>42</b>
<b>7.0 Konklusjon og anbefalinger</b> .....	<b>48</b>
7.2 Konklusjon .....	48
7.2.1 Tettere samhold.....	49
7.2.2 Utnyttelse av kunnskap .....	49
7.3 Tiltak:.....	50
7.3.1 De frivillige ressursene.....	50
7.3.2 "Din jobb er viktig" .....	50
7.3.3 Gode ledere.....	50

7.3.4 Nytting informasjon.....	51
7.3.5 Lidenskaplig aktivisering .....	51
7.3.6 Engasjere og inspirere .....	51
7.3.7 Dele kunnskap .....	51
7.3.8 "Leke" sammen.....	51
7.3.9 "The winner is....."	52
7.3.10 Kreative utfoldelse .....	52
7.3.11 Ta med en venn.....	52
<b>8.0 Litteraturliste .....</b>	<b>53</b>

## 9.0 Vedlegg

Vedlegg 1: Organisasjonskart Film fra sør

Vedlegg 2: Intervjuguide frivillige

Vedlegg 3: Transkriberinger

### Figurer:

Figur 1: Graf: 1 Betalte og frivillige årsverk etter aktivitet 2007 Grindheim, Jan Henrik, *Stat & Styring*, 2010

Figur 2: Modell: Maslows behovspyramide

Figur 3: Modell: Kognitiv forventning (*Kaufmann; Kaufmann 2009: 98*)

Figur 4: Hertzberg's hygiene og motvasjonsfaktorer (*The Performance Juxtaposition Site*)

Figur 5: Maslows behovspyramide delt inn i Motivators og Dissatisfiers

## 1.0 Innledning

### 1.1 Bakgrunn for valg av tema og problemstilling:

Film Fra Sørs kjerne styrkes fra 4 til rundt 100 personer under festivalperioden. Disse er noen av de omlag 150 frivillige som melder seg hvert år for å gi bort arbeidskraft. Slike mennesker er en uvurderlig ressurs som Film Fra Sør, og flere andre kulturarrangementer og organisasjoner er avhengig av frivillige for å i det hele tatt å kunne gjennomføres. Dette er mange mennesker med forskjellig bakgrunn, kvalifikasjoner og kompetanse, med annen jobb som velger å bruke ca. 20 timer på å jobbe veldedig for en filmfestivalen. Det som er interessant er å se på er de frivilliges kapasitet, deres motiver for å jobbe og hvordan ledelse kan legge til rette for å ta i bruk denne arbeidskraften mer produktivt.

Bøker omhandlende psykologi, ledelse og motivasjon fra blant annet Kaufmann og Kaufann (09) og Haukedal (10), samt flere relevante forskningsartikler, er her tatt som utgangspunkt for å skrive denne oppgaven som omhandler den praktiske virkelighet.

Oppdragsgiver for dette caset er Film fra Sør som i dette øyeblikk utlyser en stilling innen kommunikasjonsrådgiving. Vi så på dette som en spennende og dagsaktuell utfordring der vi med vår kompetanse kan bidra til å bygge et merke gjennom menneskelige ressurser.

### 1.2 Problemstilling og analyse spørsmål

Vi har formulert følgende problemstilling:

**Hvilke motivasjonsfaktorer og kompetanse har de frivillige i Film fra Sør festivalen og hvordan bruke denne kunnskapen som et bidrag til å styrke organisasjonen ?**

Analyse spørsmålene skal ut i fra analyse svare på problemstillingen:

A 1: Hvilke forventninger og mål finner vi hos de frivillige i Film fra Sør?

A 2: Hvilken kunnskap sitter de frivillige med?

A 3: Hva har sosial tilhørighet å si for de frivillige i Film fra sør?

A 4: Hva har ytre belønninger å si for de frivilliges motivasjon i Film Fra Sør?

A 5: Er selvutvikling en viktig faktor for å jobbe som frivillig i Film fra Sør?

A 6: Føler de frivillige seg motivert til å gi tilbakemelding om egne synspunkter og forbedringer?

A 7: Hva mener de frivillige om organiseringen av de frivilliges ressurser og hvordan har dette en innvirkning på deres motivasjonen?

### **1.3 Formål med oppgaven**

Film Fra Sør har 140 søkere til frivillig arbeid hvert år. Av disse er det noen få praktkanter som også jobber frivillig gjennom hele året. Det er tydeligvis ikke rekrutteringen som er problemområde, da 1/3 av søknadene avslås fordi det ikke er behov for dem. Derfor er formålet å komme frem til hvordan man best kan utnytte seg av kompetansen som de frivillige besitter, gjennom å involvere og motivere til engasjement, samt hvordan dette til slutt kan bidra til å styrke Film fra Sør gjennom forbedringer og nyskapning av festivalen.

### **1.4 Begrensninger og forutsetninger**

- Begrensninger i forhold til utvalget av respondenter. Dette blir nærmere beskrevet i kapitlet om mangler ved informasjonsinnhenting.
- En forutsetning for at vi skulle få tak i informanter var at forespørselen til undersøkelse kom fra Film Fra Sør.

## **2.0 Casebeskrivelse**

Film Fra Sør får som nevnt inn rundt 150 henvendelser om frivillig arbeid til festivalen. Spørsmålet her er ikke å få fatt i flere frivillige, men finne viktige faktorer som styrker motivasjon i frivillig arbeid, kartlegge organiseringen og hvordan dra mest mulig nytte av denne kompetansen disse menneskene sitter inne med. I og med at dette er en filmfestival og ikke et rent etisk og humanistisk konsept som Røde Kors, Mot, eller dyrevern, legger vi her vår hypotese på at det ikke dreier seg i stor grad om altruisme.

Altruisme er en grunnleggende idé i filosofien om at ethvert menneske har et moralsk mål om å hjelpe andre, uten tanke på egeninteresse (*Martinsen Vegard 2005*). Vår tanke er at det er en forventning bak ved å melde seg frivillig til en filmfestival, om kanskje ikke av egoistisk verdi men noe man kan dra nytte av i en eller annen form.

## 2.1 Filmfestivaler

En filmfestival er kort sagt en festival der det blir vist flere filmer etter generelle eller spesialiserte utvalgs-kriterier, der filmene ofte konkurrerer om flere priser. Den kjente festivalen i Cannes, samt ”erfarne” og etablerte festivalene i Berlin og Venezia hører til kategorien, generell, der det blir tatt imot spillefilmer fra hele verden. Andre festivaler er mer spesialiserte som Clermont- Ferrand (Kortfilm), Chicago( barnefilm) , Créteil (kvinnofilm) og Bologna (restaurert film). Film fra Sør hører til i denne gruppen som i en nisje i ikke- vestlig film.

Den eldste filmfestivalen skriver seg tilbake til 1931 og er Venezia- festivalen. Men det var ikke før etter andre verdenskrig tanken om film og festival fikk sitt gjennombrudd med etableringen av Cannes- festivalen i 1946 og Berlin Festivalen i 1951. Disse blir i dag regnet som de mest betydningsfulle internasjonale filmfestivalene og det ligger stor prestisje i prisene som deles ut her. Cannes i mai har den velrenommerte ”Gullpalmen og Berlin som holdes i februar har Gull- og Sølvbjørnen.

Antallet filmfestivaler i Norge har i de siste årene vært økende. I Norge ble den første filmfestivalen arrangert i Drøbak i 1973 etter initiativ fra Norsk kino- og filmfond. ”Den Norske Filmfestivalen”/ The Norwegian International Film Festival, holdes årlig i Haugesund hver august der det fokuseres på nordisk film med innspill fra hele Europa. Kortfilmfestivalen i Grimstad med Gullstolen- prisen holdes hvert år i juni. Folk reiser til Tromsø for å delta på Tromsø International Film Festival, som har vært arrangert årlig siden 1991. Festivalen har oppnådd å bli noe av det som er spesielt med byen, en merkevare med klare nordiske assosiasjoner.

*(Svendsen, Trond Olav 2011)*

Blant Oslos mylder av kulturtilbud har vi Oslo International film Festival (OIFF) og Film Fra Sør som de største i filmkultur- bildet. Som vi har sagt tidligere, legger FFS



seg som en nisje i spesifiserte kategorier, samtidig som de har events i samhandling til film hele året.

## 2.2 Om Film Fra Sør - festivalen

Film fra Sør er navnet på festivalen som over 10 dager i oktober viser 100 filmer fra Asia, Afrika og Latin Amerika. Det internasjonale navnet på festivalen er "Films from the South", og står som en undertittel til det norske.

Festivalen har nylig hatt 20 års jubileum, og ønsker, i samarbeid med World Cinema Foundation (WCF) å styrke det internasjonale filmspråket. Nærmere beskrevet, en hyllest til bevaringen av forsømte filmer fra hele verden, der ikke helt nødvendigvis hopper ut fra 40ende etasje med det amerikanske flagget som fallskjerm, ikledd smoking og RayBans, der han på hengende håret har reddet vår vestlige sivilisasjon fra total ødeleggelse. Med andre ord; en motpol til det kommersielle Hollywood.

Filmene på forskjellige språk, tar opp temaer gjennom filmatisering og dokumentarer om mennesker i situasjoner knyttet til deres kultur. En historie om og fra et folk fortalt med egne stemmer og sett gjennom deres egne øyne. Film Fra Sør er blitt omtalt som den største og viktigste festivalen i landet. Det var direktør for Oslo kino, Geir Bergkastet som også trekker fram hvor viktig jobb de gjør i å speile verden med både humor, alvor og satire . (Rogne, May Synnøve 2009)

Festivalen har siden 2008 utviklet seg til å bli et helårsprosjekt, med arrangementer og førpremierer over hele landet. For eksempel arrangerer FFS "Arabiske Dager" den 30 april 2011 i samarbeid med Babel Filmklubb og Fritt Ord på Filmens Hus. Her tar de opp aktuelle temaer, og setter utfordringene vesten har med den arabiske verden på dagsorden. En av filmene som vises er for eksempel "Me and My Agenda som ble filmet under 2011-revolusjonen i Kairo, Egypt (*Filmfrasor.no*)

## 2.3 Litt historikk

Film Fra Sør ble startet på Blindern Universitet i 1991 av gründeren Dag Asbjørnsen, med en visjon om å vise fram film fra Asia, Afrika og Latin Amerika. Til tross for en stor og mangfoldig filmproduksjon har denne typen filmer en sjelden gang, eller aldri nådd ut på norske kinoer og den kommersielle arena. Det begynte tregt med kun en gjeng filmfreaks som publikum, men i 1993 fikk de pengestøtte av NORAD, samtidig som de fikk innpass på Klingenberg Kino og dermed muligheten til å nå ut til et

bredere publikum. Mellomårene 1993 til 1995 ble brukt til å bygge opp en identitet på Klingenberg, noe som ble sett på som et lenge etterlengtet fotfeste i Oslo. Gjennombruddet mener de kom i 1996, da Kulturslottet Soria Moria ble etablert og festivalen fikk sitt nye hovedsete. Festivalen ble organisert som en stiftelse og fikk kontor på Filmens Hus.

## 2.4 Fremtidsutsikter

Film Fra Sør møter 2011 med å legge ned terskelen og å åpne dørene for å kunne nå et bredere publikum der den tidligere klubben ble avviklet i mars 2011 og erstattet med en Facebookgruppe. Film fra Sørs kunstneriske leder, Lasse Skagen, sier på nettsiden: ”Det ga mye mening å tenke medlemsklubb når nye strategier for å ta vare på festivalens mest trofaste tihengere ble diskutert i 2007. Festivalens helårsprosjekt *Klubb Sør*; med førpremierer, egen klubbside, diskusjonsforum og andre medlemsfordeler ble etablert i 2008. Klubben blei dannet for å skape et felleskap og et nettverk mellom dem som var glad i festivalen og programmet vi presenterte. Tiden er nå moden for å integrere klubben i et mye større nettverk, der de aller fleste av våre medlemmer og mange flere kommuniserer kontinuerlig”. (*Ishak, André Jamal 2011*)

Festivalens særegne identitet er dog noe som står høyt og det er ikke noe ønske om å gå for bredt ut. I en artikkel i Dagsavisen 7 februar 2011 går Oslo Kino ut med tanken om å skape en stor filmfestival i Oslo der alle de små filmfestivalene skal slås sammen til en. Disse er Oslo internasjonale filmfestival (OIFF), BollywoodFest, Film fra Sør, Øyakino, Skeive dager og Eurodok. Til debatten, med overskriften: “Vil være for seg selv”, sier Skagen: “..men Film fra Sør kommer ikke til å bli en integrert del av en slik festival. Vi er en institusjon som spiller på flere strenger enn bare film, og vi samarbeider med flere kulturinstitusjoner i Oslo. Om Tom Cruise hadde gått ned den røde løperen, ville det tatt all oppmerksomheten”, sier han, og legger til at det å lage en stor festival, også krever mye penger.

Dette passer med informasjon fra vårt første møte med daglig leder Heidi Sandberg og Skagen der dette ble poengtert i forhold til spørsmål om kommersialisering og mainstream- tanken. Film fra Sør’s brukere og målgruppe er i dag voksne mennesker med høyere utdanning som er opptatt av kunst og kulturelle uttrykk.

## 2.5 Frivillig arbeid i Norge

*”Frivillig arbeid er motoren i mange ideelle organisasjoner. Uten frivillige vil mange organisasjoner med humanitære, kulturelle og samfunnsnyttige formål stoppe opp.”*  
(Aktiv i Oslo)

*Frivillighet for alle* er et senter for forskning på sivilsamfunnet og frivillig sektor i Norge.

Senteret åpnet i oktober 2008, og har allerede markert seg med en rekke rapporter om frivillighet og frivillige organisasjoner. Sommeren 2010 kom rapporten *Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009*, av Dag Wollebæk og Karl Henrik Siversind.

Wollebæk og Siversind er to av de mest internasjonalt anerkjente frivillighetsforskere i Norge i dag. I denne rapporten viser det blant annet at det skjer en omfattende endring når det kommer til omfang, form og innhold som for eksempel frivillighet knyttet til internett og sosiale medier. Disse nye deltakelsesformer, som frivillighet uten medlemskap og frivillighet på nett (virtuell frivillighet) vil ifølge rapporten øke i omfang.

Virtuell frivillighet er frivillig arbeid for sosiale nettsamfunn som moderering av diskusjonsgrupper, veiledning av nye medlemmer og lignende, der det særlig er unge menn som er spesielt representert. Det er 7 % av disse mellom 16-24 år som har gjort slikt arbeid, sier Sivertsind.

Ser man nærmere på organisasjonslivet er dette sterkt preget av organisert individualisme enn det var tidligere. Båndet mellom organisasjonen og deltager blir færre og løsere, frivillig arbeid blir mer uforpliktende og motivasjonsgrunnlaget blir mer knyttet til selvutvikling og individuell selvrealisering, som å øke egne kvalifikasjoner eller styrke selvfølelsen. Man ser også at kollektive identiteter er svekket.

Norge har likevel høyt antall organisasjonsmedlemskap sammenlignet med andre land. Tidligere var de frivillige organisasjonene bredt sammensatte folkebevegelser,

mens i dag er de langt mer spesialiserte og høystatusprofilerte. Man ser i stor grad at medlemmene deltar for å oppnå noe selv eller for sine egne, og det er sterkere fokus på den innsatsen enn medlemskapet i seg selv. Wollebæk og Siversind finner bakgrunn for dette i følgende tre forhold:

- inspirasjon fra utviklingen i andre land
- endringer i folks motivasjon og kapasitet
- organisasjonenes tilpasning til det de oppfatter potensielt frivillige vil ha

(Frivillighet Norge)

### Betalte og frivillige årsverk etter aktivitet. 2007



Kilde: SSB

Fig: 1 *Betalte og frivillige årsverk etter aktivitet 2007* Grindheim, Jan Henrik, *Stat & Styring*, 2010

Dette er en illustrasjon som viser antall av frivillige årsverk sammenlignet med forskjellige sektorer. Et årsverk er det resultatet en arbeidstaker klarer å gjøre på et år. Det er her sektoren; kultur og fritid som i vårt tilfelle er interessant der vi kan se sammenligningen til andre sektorer. Her ser vi hvor mange fler som deltar i kulturarrangementer, men at forholdstallet mellom betalt og frivillig ikke er unikt ("Utvikling og bolig").

Disse resultatene presenteres også i rapporten *Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009*.

Rapporten henter også fram at:

- frivillighet handler i økende grad om individuell selvrealisering
- virtuell frivillighet har vokst frem som en ny deltagelsesform

Til tross for at det er en lavere andel som utfører frivillig arbeid, er antallet timer utført likevel stabilt og Norge er fortsatt på verdenstoppen i frivillighet.

Den høye andelen av frivillig deltakelse i rekordåret 2004 skyldtes et blaff av korttidsfrivillighet 1997-2004, som nå har normalisert seg, sier Wollebæk.

Men frivillighetens kjernetropper krymper også; det er færre som gjør omfattende frivillig arbeid i dag enn for fem og 12 år siden, da var det lavstatusgrupper som deltok mest. Dette henger sammen med mer individualistisk deltakelse, forteller Sivesind.

36 % av minoriteter med bakgrunn Asia og Afrika utfører frivillig arbeid i løpet av et år. Til tross for at disse er underrepresentert er denne andelen så høy at Norge fortsatt ville vært på verdenstoppen i frivillighet, om dette var hele befolkningen – da hadde vi stilt på samme nivå som Danmark. Ser man på hvilke aktiviteter minoriteter er i, er det spesielt rettferdighetsarbeid, religiøse organisasjoner og de er også mer aktive enn etniske nordmenn innen velferd. De er lite representert når det kommer til kultur – og fritidssektoren. Ut i fra dette ser man at det er ikke store forskjeller mellom majoritets- og minoritetsbefolkningens frivillige deltagelse.

Denne undersøkelsen inkluderer innvandrere som har bodd i Norge i mer enn fem år og behersker norsk. 16 juni 2010 ble disse resultatene presentert på et seminar, der generalsekretær John Peder Egenæs i Amnesty International ga et innblikk i Amnesty arbeid med sine frivillige aksjonister.

Øya-festivalen i Oslo er en av de mest kjente kulturarrangementene, og er en av over hundre festivaler i landet som er totalt avhengig av frivillig innsats for å kunne gjennomføres. Tusenvis av nordmenn deltar på disse festivalene og er for mange høydepunktet for sesongen. Det er ikke bare innholdet på arrangementet som får folk til å ta del på disse festivalene, men det er også stemningen rundt hele arrangementet. Her treffer man likesinnede mennesker hvorav deltagelsen blir en felles plattform.

*(Dagsavisen 5aug 2011; Støre, Jonas Gahr, 2010)*

## 2.6 De frivillige i Film fra Sør

Vi hadde et møte (3 mai, 2011) med festivalprodusent og ansvarlig for de frivillige, Pia Ilnes. Dette var så klart viktig for å kartlegge prosedyren og organiseringen av de frivillige for å ha en innsikt i prosessen før vi tok for oss intervjuer med disse.

Pia starter med å understreke at organiseringen av Film fra sør festivalen baserer seg på frivillig engasjement, og uten dette hadde festivalen vært vanskelig å gjennomføres. I fjor vart det ca. 140 søkere hvorav 90 av disse blir tatt inn. Da prioriterer de hovedsakelig de som har jobbet for festivalen før og dem man vet gjør en god jobb. Det er ca. 1/3 av de frivillige som engasjerer seg hvert år, og noen av disse har også vært med fra festivalens start. Det er noen få praktikantplasser som går gjennom hele året. Dette er også ulønnet og er ofte studenter som vil samle erfaring.

Behovet for frivillig deltagelse blir fordelt ut på informasjonsstands, praktisk gjennomføring av åpningsfest og avslutningsfest, gjesteguides, skribenter, web redaksjon, fotografer og distribusjon av reklamemateriell. Tidligere ble det ansatte 4- 5 koordinatorene i forkant av festivalen. Dette var betalte stillinger som gikk på begrensede kontrakter ut ifra ansvarsområder. Kontrakten varierer for hver enkelt, både når det kommer til lønn og hvor mange arbeidstimer som var påkrevd. I år (2011) er dette forandret og disse oppgavene skal nå baseres på frivillig engasjement som gruppeledere.

Alt av planlegging og organisering blir utført av festivalprodusent og gruppeleder. Aldersgruppe er ikke definert blant de frivillige derav alle aldre er representert, men den største gruppen er unge jenter - gjerne studenter, sier Pia. Noe som også er klart representert er mennesker med flerkulturell bakgrunn, dette er noe også som blir lagt vekt på ved utvelgelsen av de frivillige. Disse jobber som oftest som gjesteguides, hvor forskjellige språkkunnskaper er viktig.

I begynnelsen av juni starter rekruttering av de frivillige, dette foregår ved å sende ut e-poster til de som har vært frivillige tidligere, til alle medlemmene og facebookmedlemmer. Her blir det lagt ved en skjema hvor de kan melde sin interesse, med utfyllelse av ut navn, alder, utdanning, språk, førekort og eventuelle ønsker for arbeidsområder. Gruppeledere blir rekruttert først, slik at disse kan være med på utvelgelsen av de frivillige til sin gruppe. Alle de frivillige får en skriftlig kontrakt der de binder seg til 20-25 timers arbeid. Noe som også er spesifisert i kontrakten er hva det frivillige engasjementet inneholder av arbeidsoppgaver, betingelser og belønning. Et

engasjement innholder: informasjonsmøte, evt. gruppemøte, en bli-kjent fest for alle frivillige og en avslutningsfest som blir holdt på Filmes hus. Det er en enkel servering med snacks og en ølbong. På denne festen deltar også noen fra ledelsen.

I forkant av festivalen holdes det et felles infomøte for alle frivillige, dette holdes i slutten av august. Her blir det delt ut en frivilligmappe med informasjon om festivalen samt festivalprogrammet. Her presenterer kreativ leder og festival produsent seg selv og kommer med noen sine forventninger for årets arrangement. Etter dette blir det igjen et møte med gruppelederne der de for en del praktisk informasjon. Disse skal igjen holde et møte med sine grupper der de skal formidle nødvendig informasjon og bli kjent med hverandre. Organisasjonsstrukturen har endret seg i år (2011), tidligere var det frivillighetskoordinator. I år er det festivalprodusent og markedsjef som kommer til å ha kontakt med gruppelederne. (Se org. Kart.)

Hver gruppeleder får utdelt oppgaver som igjen skal fordeles på frivillige. Det er også disse som skriver attesten.

Etter hele festvalen blir det sendt ut en mail til alle som har engasjert seg, der det kommer med en personlig takk fra ledelsen og hvorav de frivillige kan komme med eventuelle tilbakemeldinger. Det er få som kommer med tilbakemeldinger, -seks stykker i fjor, sier Pia.

En liste over hva de frivillige får er fra 2010 og er hentet fra nettsiden til Film Fra Sør med informasjon til dem som vil melde seg. Belønningene er de samme for 2011.

- \* Festivalpass til en verdi av 950 kr som gir adgang til alle filmer under festivalen
- \* Møte mange spennende mennesker i et engasjerende miljø
- \* Informasjonsmappe med sniktitt i programmet allerede i september
- \* Mulighet til å se filmer fra festivalprogrammet i forkant av festivalen
- \* Gratis kinovisning av et av programmets høydepunkter i forkant av festivalen
- \* Invitasjon til åpnings- og avslutningsfest
- \* Invitasjon til to frivilligfester med gratis snacks og drikke
- \* Festivalens t-skjorte
- \* Attest som dokumenterer din innsats

*(<http://filmfrasor.no/no/search?query=frivillige>)*

## 3.0 Teori

### 3.1 Innledning:

Følgende kommer teori der vi har trukket ut det som måtte ha relevans til vår problemstilling. Teorien er et verktøy for utforming av den kvalitative spørreundersøkelsen der vi skal kartlegge hvilke faktorer som motiverer de frivillige arbeiderne i Film Fra Sør, og hvordan denne relasjonen kan bli mer næringsrik i forhold til ytelse, engasjement og nyskapning. Da vår oppgave omhandler ulønnet frivillig arbeid og lik belønning for alle, vil noen punkter som for eksempel definerer jobb- karakteristika for motivasjon, ikke være like relevante i praksis.

Artikkelen til Houle m.fl (05) viser til forskning som er gjort på området der sier at frivillige viser sterke tendenser til å skille mellom oppgaver i forhold til hvilke motiver og behov de tilfredsstiller

Innledningsvis tar vi opp motivasjon og behov med Abrahams Maslows behovshierarki som et utgangspunkt. Deretter definerer vi ytre og indre behov ved hjelp av teoretikere som Bård Kuvaas og Deci og Ryan. Prosessteoriene innledes med Deci og Ryans grunnleggende behov for at indre motivasjon skal kunne vokse, som her er kompetanseopplevelse og selvbestemmelse over egen deltakelse og jobbsituasjon. Disse vil bli nærmere utberedet senere når vi snakker om Hertzbergs tofaktormodell og forskjellige jobb- karakteristika.

I forhold forskning av Wollebæk og Sivertsind (2010) med seneste trender innen frivillig arbeid, der viser at frivillige tenker i større grad på utfallet av deltakelsen, snakker vi om forventningsteori der indre motivasjonsfaktorer er styrt av overveielser om verdien av belønningen.

Målsettingsteorien er en variant av forventningsteorien, der man fokuserer på målets subjektive betydning som motivasjonsfaktor. Her snakker vi om viktigheten av tydelige, konkrete og aksepten av mål som må finne sted for å være funksjonell, men også målsetting på individuelt plan.

Til slutt vil vi se på motivasjon og nyskapning i forhold til bruke sine menneskelige ressurser på en effektiv måte. som vil være en viktig del av tiltak og sluttanalysen.



## 3.2 Motivasjon

Brocks- Haukedal definerer motivasjon som ”psykologiske prosesser som igangsetter, regulerer og opprettholder atferd.” (:109) En slik definisjon viser oss at motivasjon er psykologi og kognitive prosesser, og ikke bare ytre forhold som det søkende behovet etter mat, vann og verdier av mer størrelse som status. Samtidig forteller den oss at motivasjon legges i flere ting; for å igangsette noe, regulere situasjonen og opprettholde atferden, alle med et mål og en forventning for øyet. (Kaufmann 09)

Det er vanlig å skille mellom to kategorier som er **innholds- og prosessteorier**. Innholdsteoriene er grunnlagt av Abraham Maslow og hans behovshierarki, og handler om **hva** som motiverer mennesker til ytelse og bygger på ideen om at alle har de samme behovene. Behovsteorier er atferd motivert av ulike typer grunnleggende behov eller læring over tid. Her kan som eksempel nevnes at når man ”mangler noe” får man motivasjon til å gjøre noe med det, som om man føler man mangler eller ønsker seg mer sosial status og iverksetter dermed tiltak for å oppnå dette målet. Her har vi ovenfor allerede snakket om motiver i form av å få noe ut av arbeidet for å kunne dekke behovet.

I prosessteori dominerer kognitive teorier der fokus er på forståelsen av **hvordan** mennesker tenker om sitt arbeid og hvilke **mål** som motiverer mennesker til å yte maksimum. Den går ut på hvordan mennesker motiveres som tenkende, overveiende subjektive individer, mot innholdsteoriens fokus på at alle er styrt av samme behov. Vi ser på begge disse typene der vi skal finne ut hvilke faktorer som motiverer de frivillige, og bruke denne informasjonen til å legge en strategi for hvordan man kan få maksimal ytelse av frivillige. (Kaufmann 09), (Haukedal 2010)(Vaagan, Robert W. 04)

I vår oppgave snakker vi om frivillige mennesker, psykologisk atferd og behov. Mennesker er ikke fysiske roboter som forklares i systematiske lovmessigheter, men subjektive og unntaksmessige vesener der vi ved hjelp av teori prøver å kartlegge forholdet i form av sannsynlig atferd.

Noe som er typisk for ”not for profit” organisasjoner som Film Fra Sør, er den begrensede beholdningen til å kunne gi sine frivillige materielle belønninger for deres arbeid under festivalen. Dog er det en allmenn oppfattelse at frivillige jobber for ”saken”, eller for de immaterielle godene mer enn den økonomiske. Men er frivillighet i

en kulturell filmfestival drevet av altruisme? Det finnes ifølge artikkelen til Samuel Shye (2009) forskning på disse to konseptene for motivasjon; altruisme og egoisme. Egoisme dekkes av definisjonen; ”the volunteer, according to this view, expects to gain something out of his or her volunteering activity. In this case the natural question arises, what are the benefits of volunteering.”

Vi skal se nærmere på dette i teorien om ytre og indre motivasjonsfaktorer, med grunnlag i det Shye skriver om ”benefits” (belønning/fordel) enten det er i ytre eller indre form. Dag Wollebæk både sier og beskriver dette som bekrefter at mennesket er drevet av noe vi kan karakterisere som egoisme, med en forventning om en ”benefit” eller en fordel. Egoisme vil i denne forstand altså ikke være i hedonistisk øyemed, men virke i det sett at ytelsen gagnar personen selv i en eller annen form.

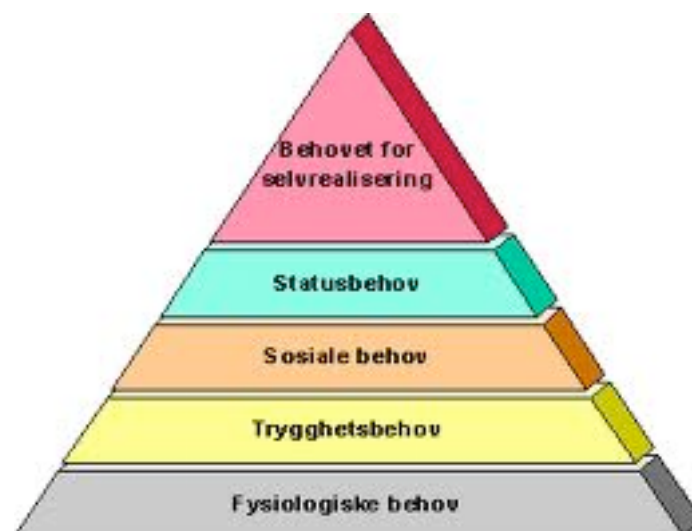
Hvorfor folk engasjerer seg i frivillig arbeid tas også opp i rapporten til Houle m.fl. (2005) Her sier forskningsresultater at man velger oppgaver ut i fra hvilke motiv man har med arbeidet og hvilke behov arbeidet tilfredsstiller. Identiske oppgaver kan også resultere i forskjellige oppfattelser på grunn av de forskjellige motivene man måtte ha. Alle utfører samme oppgave, for eksempel jobb på info stand, men føler forskjellig engasjement og verdi av arbeidet man utfører, og dermed ulik tilfredsstillelse. Med dette i tankene er det ifølge disse resultatene i rapporten klart at disse menneskene befinner seg på forskjellig behovsnivå, og viser dermed til Maslows behovhierarki som vi tar opp mer konkret i neste kapittel om motivasjon og behov.

### 3.3 Motivasjon og behov

Behov oppstår når noe er i ubalanse, der ønsket om å få dette tilfredstilt fungerer som motivasjon for å kunne gjøre noe med saken og for å komme i balanse igjen, der det er belønningen av ytelsen som tilfredsstiller behovet. Denne tankegangen om at mennesket er drevet av lyster har sitt utspring fra hedonismen, der gir assosiasjoner til det primitive og urasjonelle mennesket. Gjennom dette kan vi se at behov er en form for drivkraft, en trigger til å tilta til en spesifikk atferd for å fjerne behovet. Dog kan ikke behov alene vise til atferd, ei heller vise til hvilken atferd som er motivert av hvilke behov. Flere behov kan realistisk sett være aktive samtidig og behov kan bli tilfredstilt om hverandre på forskjellige nivå med forskjellig styrke. Gjennom subjektiv tolkning og persepsjon vil behov og atferd ikke kunne settes i noen

oversikt, men det som er sikkert er at behov igangsetter en eller annen atferd filtrert gjennom disse.

Som et utgangspunkt har vi allerede nevnt Abraham Maslow. Han er grunnlegger av behovshierarkiet som legger alle menneskelige behov inn i et ordnet system. Han deler inn menneskelige behov i fem hovedkategorier: Fysiologiske behov, trygghetsbehov, tilhørighets/ sosiale behov, behov for anerkjennelse og status og til slutt behovet for selvrealisering. Disse kan igjen deles inn i to kategorier som er behovene for primære behov, eller underskuddsdekning og behovet for vekstmuligheter. Det er en systematisk rangering der man starter på det laveste nivået og beveger seg mot det høyeste der man oppnår et behov om selvrealisering, der en grunnleggende tanke i teorien er at de laveste og underliggende behovene må tilfredsstilles før de i den høyere orden; overskuddsbehovene, kan bli oppfylt.



*Fig: 2 Maslows behovspyramide*

### **3.3.1 Definisjon av begrepene:**

- Fysiologiske behov; Karakteriserer de menneskelige drifter som ligger i bunn av pyramiden, og er de grunnleggende behovene en trenger for å overleve som mat, luft og husly. I arbeidssammenheng kan dette være riktige lønnebetingelser i forhold til arbeidsmengde
- Trygghetsbehov; Sikkerhet mot fysisk og psykisk skade. I arbeidssammenheng kan dette være sikkerhet i fast jobb og inntekt.
- Sosiale behov; Behovet for å formidle og motta støtte og aksept fra kolleger og venner. Her kan ledelsen gjøre mye, og er en stor og viktig del av en persons

motivasjon i jobb. (Kaufmann 2009: 95) Et eksempel kan være å se på hvor mye bedrifter legger i HR aktiviteter for å kartlegge og koordinere de sosiale forholdene hos sine medarbeiderne.

(Berg, Bodil Marie 2004, HR Norge)

- Behovet for status, anseelse og selvrespekt er det første steget i pyramiden som ikke handler om å dekke underskuddsbehov. Det handler her om en persons videreutvikling og personlig vekst, der man føler at ens arbeidsoppgaver blir verdsatt. Selvrespekt er et viktig mål i oppnåelsen på dette nivået og er her knyttet opp mot i forholdet til andre i form av status og anseelse i det sosiale rom . - Behovet for selvrealisering er det høyeste nivået i Maslows behovspyramide og kan bli oppfylt om de nederste behovene er tilfredstilt. Når man søker dette behovet har man fått dekket de understående behovene og søker en videre selvutvikling som tar sikte på å bruke sitt talent, egenskaper og de ervervede evner man har oppnådd på forhånd. Behovet er spesielt typisk for folk innen skapende og kreativt arbeid, der man er avhengig av at man til en viss grad er selvbestemmende over egen arbeidssituasjon. Det er her viktig å understreke at selvrealisering er subjektivt. Det som selvrealisering betyr for en person trenger ikke bety det samme for en annen, der noen også kan ha vanskelig for å finne ut av eget talent og hva en virkelig brenner for. Selvrealisering trenger heller ikke å være knyttet opp mot jobbsammenheng, men kan også for eksempel være møtet med mennesker som bidrar til en persons selvutvikling.

(Kaufmann 2009), (Rudolf Steinerhøyskolen)

Kritisk forskning har innvendt at det dog er urimelig å tro at disse nivåene ikke kan overlappe hverandre i enkelte sammenhenger. Som for eksempel at sikkerhets behov som sikkerhet kan bli mindre viktig for en person fordi lønnen er høy. Et annet eksempel i vårt henseende kan være selvaktualisering i form av å føle at man er en del av en sosial kontekst, en tilhørighet der man føler en utfoldelse i form av å få brukt sine personlige egenskaper, kunnskap og engasjement. Dog er det enighet om at det må i det minste finnes et minimum av tilfredsstillelse av et underliggende nivå for å kunne bevege seg mot et høyere. Blant disse stegene av orden har vi flere faktorer som spiller inn. Der blant Porter har en studie basert på Maslows teori, der han viser at folk som jobber på et lavt nivå i organisasjonen stort sett bare er i stand til å få tilfredstilt sine underskuddsbehov. (Kaufmann 09) Dette beror på faktorer som individet sitter med selv som hans kompetanse og evner, eksempelvis om denne

personen har kompetanse til å oppnå det han ønsker. Denne kompetanseopplevelsen er som nevnt viktig når det kommer til indre motivasjon.

### 3.4 Ytre og indre faktorer til motivasjon

Belønning fører til motivasjon. Vi har tidligere definert motivasjon som psykologiske prosesser som igangsetter en atferd. Som vi kommer inn på senere i forventningsteori, er dette ofte i sammenheng med en forventning om et mål, med andre ord, som ved gjennomførelse av en oppgave gir avkastning i form av en ytre eller indre belønning. Vi snakker her om ytre og indre motivasjon som ved belønning i den forstand kan komme i forskjellige varianter, størrelser og ha forskjellig subjektiv verdi, og det er i realiteten ofte vanskelig å sette et klart skille om denne avkastningen tilfredsstillende ytre eller indre faktorer. Et eksempel her kan være en frivillig som er motivert av alle menneskene han møter (indre), der også hjelper han å plassere seg selv i det sosiale rom (ytre instrumentell verdi). I teorien vi har brukt må definisjonene til ytre og indre motivasjon derfor karakteriseres som ekstremiteter og ikke tas for bokstavelig.

Professor Bård Kuvaas (2005) definerer ytre motivasjon som:

*”...situasjoner hvor vi gjør jobben vår utelukkende for å oppnå ytre belønninger som lønn, bonus, frynsegoder eller en forfremmelse”.*

Det er, blant flere, de amerikanske forskerne E.L Deci og R.M Ryan (1985) som skiller mellom disse to motivasjonssystemene. Ytre motivasjon er belønning ofte i materielle utgaver, slik som økonomiske insentiver, frynsegoder, - som tilgang til jobbhytta på Norefjell, stillingsopprykk, bonuser og andre former for utfallsavhengige belønninger. Dette er ytre triggere til motivasjon siden belønningen, i den forstand, ligger utenfor selve utførelsen av jobben som blir gjort, og er i stedet knyttet til resultatet som følger av den. I motsetning er indre motivasjon noe som ligger i selve jobbutførelsen, den ideelle motivasjonen.

Kuvaas (2005) definerer indre motivasjon som:

*”..atferd utført med bakgrunn i indre belønninger som tilfredshet, interesse, glede eller velbehag knyttet opp mot de oppgaver vi utfører”.*

Ganske klisjé kan man si at det er gleden ved jobben som driver deg framover og kan derfor oppnå maksimal ytelse. Det første som faller en inn her i sammenheng med frivillighet kan være behovet til å hjelpe andre i nød, jobben er morsom eller møtet med andre mennesker. Det vil være naturlig å se disse to typene motivasjon opp mot hverandre og studere hvilke type motivasjon som vil være mest effektiv i arbeidssammenheng. Kuvaas (2005) trekker her frem at forskjellen mellom arbeidsoppgavene vil være avgjørende. Han mener at indre motivasjon vil kunne være mest effektivt på arbeidsoppgaver som omhandler kvalitet, forståelse, læring, utvikling og kreativitet. I motsetning vil ytre motivasjon være best egnet for arbeidsoppgaver som er enkle og standardiserte, hvor målet er å få jobben gjort med et tilfredsstillende resultat, samt at det ikke forventes positive langtidseffekter på atferd eller holdninger. Sagt på en annen måte kvalitet vs. kvantitet.

I rapporten til Degli Anton Deci "Intrinsic vs. Extrinsic Motivations to Volunteer and Social Capital Formation" (2009) innleder han med følgende sitat av Deci angående indre motivasjon; "that one is intrinsically motivated to perform an activity when one receives no apparent reward except the activity itself" (Deci, 1971, p.105).

I følge Deci og Ryan, sitert i Kaufmann (09), er det to grunnleggende behov for at denne indre motivasjon kan finne sted. Det er kompetanseopplevelsen og selvbestemmelsen. Følelsen at man evner og takler den situasjonen man er satt i og det å kunne bestemme over egen arbeidssituasjon. I et realistisk syn er dette ikke noe som lett lar seg gjøre i stor grad på enkelte arbeidsplasser, som for eksempel på en byggeplass der HMS og konstruksjonsplanlegging er lovpålagt og nøye fulgt opp. I festivalsammenheng kan dette bli en utfordring ettersom det er flere stillinger som har tydelige ansvarsrammer og tilsatte arbeidsoppgaver. Dog kan disse grunnleggende behovene fungere som et mål der man i størst mulig grad prøver å finne en balanse i å kunne gi kompetanse og selvbestemmelse.

Denne type motivasjon kan ellers fremme selvutvikling og kreativitet som bidrar til innovasjon og et mulig konkurransefortrinn for organisasjonen. Professor Bård Kuvaas og Anders Dysvik (2008) ved Handelshøyskolen BI har også sett på virkningene av indre motivasjon, og finner en større lyst hos ansatte til å hjelpe andre medarbeidere, ta fatt i oppgaver utenom vanlig praksis, og hjelpe andre medarbeidere i sine oppgaver. I tillegg er det gjort nye funn på at tilbud om opplæring fra organisasjonen øker ansattes produktivitet og tilknytning, der dette gav høyest utslag hos dem med en høy indre motivasjon.

Det er viktig å nevne at det kan oppstå et usunt konkurranseforhold mellom ytre og indre faktorer om de ikke blir sett i forhold til hverandre. I Kuvaas (1999) sin artikkel ”*riktig belønning, gir rett motivasjon*” hevdes det at enkelte belønninger kan ødelegge den indre motivasjonen hos et individ. Likevel poengterer han i ”*belønning og motivasjon*” (2005) at ytre incentiver faktisk kan øke den indre motivasjonen dersom belønningsmottakeren tolker belønningen som et resultat av egen kompetanse. Utfordringen i denne situasjonen vil oppstå når fokuset blir flyttet fra arbeidsoppgavene til belønningen, noe som gjør at arbeidet oppleves som et middel for å nå målet.

Vi er nå inne på belønning som en driver til motivasjon. Hva en belønning er for hver enkelt er i frivillig arbeid resultatet av ytelsen, i ytre eller indre form, og kan ha flere funksjoner.

### 3.4.1 Psykologiske motivasjonsfaktorer

Forskningsrapporten til Phillips og Phillips (2010) og Houle m.fl (2005) viser til forskning av Clary et.al (1998) og Anderson og Moore (1978) som har undersøkt det de kaller psykologiske motivasjonsfaktorer for frivillig arbeid. Dette finner vi også i rapporten til Houle m.fl. (2005) der de karakteriserer begrepene som ”Volunteering Functions”. Vi er her innom både ytre og indre motivasjonsfaktorer.

- social (spending time with friends and gaining approval of admired individuals)
- career (job-related benefits or advancement, “stepping stones” to employment)
- understanding (learning or practicing skills or abilities, self development)
- values (expressing altruistic or humanitarian concern)
- protective (reducing guilt over feeling more fortunate than others or escaping personal problems)
- enhancement (gaining satisfaction from personal growth or esteem)

Her skrives det om både indre og ytre behov som søker tilfredsstillelse .

Motivasjonsfaktorer gjeldende for eksempel karriere er, som vi kan lese av definisjonene til Kuvaas i neste avsnitt, uten tvil ytre motivert og vil være et instrumentelt engasjement. Når det gjelder den sosiale funksjonen har Houle m.fl. (2005) definert det som et press fra sine venners sosiale norm (ytre), eller at man har et ønske om å bli kjent med fler av dem man anser som sin referansegruppe (indre). En slik definisjonen er også meget lik det Smith et. al (1956) og Francies (1983) i

rapporten til Houle m.fl (2005) sier at man justerer seg etter sin referansegruppes forventninger, til de eksterne sosiale motiver. Om man skulle se sosiale faktorer etter dette synet ville funksjonen kun handlet om ytre motivasjon. Igjen nevner vi det diffuse skillet mellom ytre og indre faktorer, slik som her i form av ytre sosiale påvirkninger, eller av indre motivasjon der det dreier seg mer om ønsket om å føle tilhørighet med dem man anser som sine egne.

Vi vil her ta utgangspunkt i de seks funksjonene frivillig arbeid fyller og trekker ut det vi mener har relevans i forhold til kulturelle arrangementer. Dette vil spesielt være kategorier som sosiale kriterier, jobb og karriere, forståelse og bruk av kompetanse og selvutvikling, vekst og selvrealisering. Vi vil ut i fra innhentet empiri finne ut hvilke kategorier som er relevante i forhold til å jobbe som frivillig for Film fra Sør.

### 3.5 Prosessteorier og indre faktorer

- tar utgangspunkt i problemstillinger relatert til hvordan mennesker motiveres.

#### 3.5.1 Forventningsteori

En av de store teoretikerne innen forventningsteori er Victor H. Vroom (1995:20).

Han definerer forventning som:

*”a momentary belief concerning the likelihood that a particular act will be followed by a particular outcome”.*

Definisjonen ligger også tydelig i ordet alene, der det er resultatet av individets forventninger om måloppnåelse, belønning, ytelse og en evaluering av motivasjonskilden som avgjør hvor mye engasjement man legger i ytelsen. Teorien går ut på at mennesker er rasjonelle tenkere og utfører handlinger i tråd med forventning og en belønning, altså handling som en kognitiv prosess. Boken til Kaufmann (2009) beskriver teorien som hvordan mennesker behandler informasjon og bruker informasjon som grunnlag for sine handlingsvalg. Teorien beskrives som den sentrale driveren i menneskers atferd, i motsetning til Freud psykoanalyse, og Maslow, der handling for det meste er bestemt av dyptsittende behov som styrer oss uten at vi har en klar bevissthet om hvorfor vi handler som vi gjør.

Mennesker er motiverte når de forventer at de får den belønningen de ser for seg skal



komme ut av arbeidet de gjør. Dermed viser den tydelige elementer fra grunnleggende økonomisk teori der mennesket blir karakterisert som egoistisk i sin handlemåte som gjør overveiende og rasjonelle valg ut i fra hva han får til gjengjeld av ytelsen.

Kaufmann (09) beskriver kognitiv forventningsteori som:

1) handlinger som gjøres betraktes som styrt av bevisste forestillinger og rasjonelle kalkyler med hensyn til personlig måloppnåelse. 2) At arbeidet man utfører fungerer som et verktøy mot oppnåelsen av belønninger knyttet til behov og ønsker. Belønning kan være så mangt, i form av ytre verdier som økonomiske godtgjørelser og andre materielle verdier, men også i form av aktelse og anerkjennelse fra det sosiale rom. Et eksempel i det sosiale rom kan være konstruksjon av sosiale nettverk som en trigger til motivasjon, som å få flere venner og skape tilhørighet eller om mer målrettet som å skaffe seg kontakter ut mot et større arbeidsmarked.

Nevnt innledningsvis var den store teoretikeren innenfor motivasjonsteori, Victor H. Vroom. Han utviklet den første forventningsteorien kalt VIE- modellen og er derfor viktig for faget. (*Vroom 1964: Haukedal*) VIE står for: Valens, Instrumentalitet og forventninger (Expectancy), og er viktig å nevne når man snakker om forventningsteorier og ytelse. I boka til Haukedal (2010) går han grundig inn på Vrooms forventningsteori, noe vi ikke ser som veldig relevant i forhold til vår oppgave siden modellen er mer en detaljert prosess for å få ønsket ytelse mer enn en teori som gir "svar" på hvor motivasjonen kommer fra. Dog velger vi å gå mer inn på Kaufmanns versjon, som tydelige har brukt Vrooms VIE- modell som grunnlag, men som er litt forenklet. I sammenheng med denne teorien har Bratton et al. (2010) i nyere tid definert forventningsteori som:

*"a motivation theory based on the idea that work effort is directed towards behaviors that people believe will lead to desired outcomes."*

Kaufmann og Kaufmann (2009) peker på tre type forestillinger og overveielser som er viktige for motivasjonen i jobbsammenheng:

1) Subjektive forventninger vil gi resultater 2) Vurderinger om i hvilken grad arbeidet fører til belønning (instrumentelle vurderinger), og 3) valensvurderinger, som handler om hvor stor verdi denne belønningen har for hvert individ.

Disse tre forestillingene er ofte noe man sitter med før et arbeid skal utføres.

Om en av dem uteblir, for eksempel om arbeidet du gjør gir konkrete og bra resultater, og belønningen er en utfyllende og personlig attest og ros om hvor dyktig

en var i å formidle informasjon til publikum. Når det her kommer til din egen oppfatning synes man at arbeidet var lite meningsfylt der forventningen er å bidra mer, samtidig som man sitter med en ledende stilling i sin faste jobb slik at attesten har lite funksjon, kan det si seg at valensen av belønning ikke gir en stor avkastning. Motivasjonen for arbeidet kan da synke eller utebli. Dette kalles subjektiv forventning. Det vi er ute etter her er hvilken verdi, eller valens, en belønning får under subjektive vurderinger. Vroom (49, p. 15) definerer valens i artikkelen til Behling og Starke (1973) som "the affective orientation toward particular outcomes." Han understreker her, sammen med flere andre forventnings-teoretikere, viktigheten av å ikke bare ta med resultatet av arbeidet i konsiderasjonen av valens, men også verdien i å bli sett for arbeidet som blir gjort. Sagt med andre ord; fikk jeg ros for arbeidet jeg gjorde?

Figur 3 fra Kaufmann og Kaufmann (09) beskriver enkelt denne prosessen der disse resultatene leder til motivasjon. Som vi tidligere har nevnt i avsnittet om faktorer til indre motivasjon, er egen kompetanse og evner en påvirkende faktor på motivasjon, i tillegg til rolleoppfatninger der de subjektive forventningene til sin rolle i jobben må stemme overens til oppgavene en blir satt til å gjøre. Disse indre og ytre faktorene vil påvirke motivasjonen som dernest vil ha sitt å si på jobbytelsen slik det fremgår i modellen under.

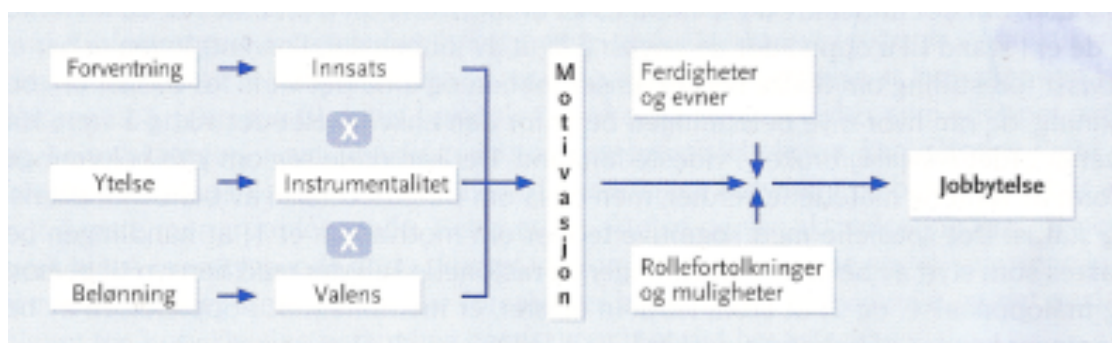


Fig: 3 Kognitiv forventning (Kaufmann; Kaufmann 2009: 98)

Artikkelen til Behling og Starke (1973) setter en kritisk skulder mot forventningsteori til å alene kunne si hvor mye ytelse man vil legge inn i et arbeid ved hjelp av forventningene i forkant. Den tar for eksempel ikke opp problematikken til vanskelighetene som ved å sette et mål når man ikke har nok informasjon. Utfallet av

utførelsen vil da være likegyldig. Man vet rett og slett ikke hva man skal forvente. I sammenheng med frivillighet og motivasjonen gir denne kritiske undersøkelsen oss grunnlag til å vise hvor viktig informasjon og involvering kan være når det kommer til de frivilliges forventede målsetting.

### 3.5.2 Målsettingsteori

Mål, eller goals, blir av Austin og Vancouver (1996 s. 338) i rapporten til Bagozzi mfl. (2003) definert som ” internal representations of the desired states, where states are broadly constructed as outcomes, events or processes.” Målsettingsteori er blant psykologer regnet som de mer anvendbare og gyldige teoriene innen motivasjon. Når en organisasjon setter en visjon, skal denne være et mål å strekke seg etter, et mål som aldri helt kan bli oppnådd men som utfordrer mentaliteten og driven mot det perfekte. (Bjerke og Ind 2007) Vi snakker her om målets betydning som motivasjonsfaktor.

Forskning viser at ukonkrete mål, som ”gjør så godt du kan” har liten virkning til å få et individ til å fremme maksimal ytelse. ”Slik teori om målsetting ble først utviklet av den amerikanske organisasjonspsykologen Edwin Locke i samarbeid med Gary P. Latham (2002), som betraktes som en variant av kognitiv forventningsteori der man fokuserer på målets betydning som motivasjonsfaktor.” (Kaufmann : 100) I tillegg til at målet skal være konkret, er det også vist at hårete og vanskelige mål har større motiverende effekt enn lett oppnåelige mål, og at en tilbakemelding på resultat og analyse også trigger til motivasjon. Innenfor dette kommer viktigheten av å involvere sine medarbeidere, som å være med på å utvikle mål sammen med informasjon om for eksempel bedriftens posisjon, utvikling og fremtidsplaner. Uten aksept er det lite motivasjon å hente, og det understrekes at motivasjons moderes av om medarbeiderne føler seg forpliktet til målet, samtidig som individets subjektive mestringsevne, om man føler seg kompetent i forhold til de oppgavene som skal utføres. Men målsetting settes i realiteten i det små oftere på det individuelle plan, der et personlig mål er en indre driver på motivasjon. I rapporten til Houle m.fl (2005) viser det en tendens til at frivillige skiller mellom arbeidsoppgaver basert på hvilke motiv og funksjon de tilfredsstillter. Rapporten viser her til de funksjoner frivillig arbeid menes å ha i følge forskerne, som står i kapittelet om ytre og indre motivasjon. Når vi her snakker om

målsetting kan det vise seg at dess mer man er motivert av de forskjellige funksjonene jo viktigere er det å ha en relatert oppgave for å motivere den enkelte frivillige.

Å bruke målsettingsteori som et verktøy innen frivillig arbeid og motivasjon kan i praksis fungere ved å kjenne til de frivilliges forventninger med engasjementet. Ved å kjenne til denne kunnskapen kan ledelsen i større grad plassere frivillige i ønskede arbeidsoppgaver som vil være av mer verdi siden dette har en sammenheng mot målet til den enkelte.

Her ser vi også verdien av et felles mål for festivalen, som samtidig skaper samhold og kollektivism. Dette kan være en felles visjon om en rikere publikumsopplevelse eller større kjennskap blant utenforstående. Her vil tilbakemelding ha en stor verdi for begge parter for å kunne evaluere i hvilken grad målet er nådd.

### **3.5.3 Hertzbergs to- faktorteori**

Frederick Herzberg ved Pittsburg University er en av foregangsmennene innen motivasjonsteori. Han utviklet en teori som beskriver motiveringsfaktorer som skyldes egenskaper ved selve jobben. Disse delte han inn i to dimensjoner; Hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer. Hygienefaktorene kan vi se på som ytre motivasjonsfaktorer fordi motivasjonen blir dannet på bakgrunn av ytre påvirkninger, i stedet for at den blir dannet på bakgrunn av individet eller arbeidet i seg selv.

Ifølge teorien må disse være til stede for å ikke skape mistrivsel og misfornøyde medarbeidere, og vil alene skape en nøytral innstilling til jobben. Disse er ifølge illustrasjonen kalt "Dissatisfiers" og viser til eksempler som blant annet lønn og sikkerhet, forhold til ledelsen, status, jobbkultur, arbeidsforhold og sikkerhet.

## Herzberg's Hygiene and Motivational Factors



(The Performance Juxtaposition Site)

Fig: 4: Hertzberg's hygiene og motivasjonsfaktorer (The Performance Juxtaposition Site)

I sammenligning til Maslows behovspyramide kan hygienefaktorene sees på som de tre nederste primære behovene et individ trenger å få oppfylt for å kunne komme seg oppover i hierarkiet, og dermed bevege seg mot vekst som oppnåelse av status/anseelse og selvaktualisering som her utgjør motivasjonsfaktorene.

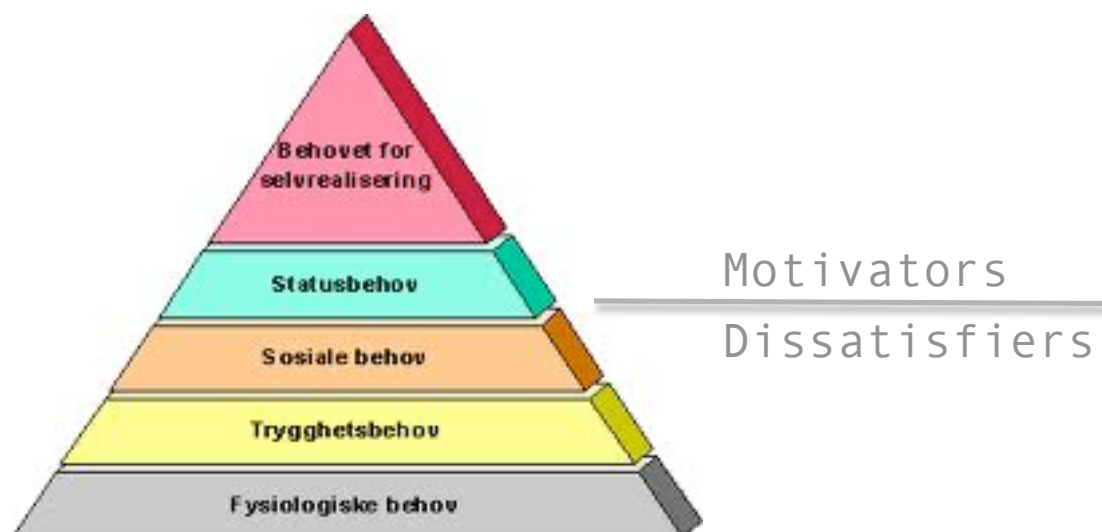


Fig: 5 Maslows behovspyramide delt inn i Motivators og Dissatisires

Motivasjonsfaktorene kan først oppstå når hygienefaktorer er på plass og kan sees på som indre motivasjonsfaktorer fordi motivasjonen oppstår på bakgrunn av individet og arbeidet i seg selv. Det er disse faktorene som er viktige å legge inn i de enkelte arbeidsoppgavene for å sikre motiverte medarbeidere med overskuddsatferd som fleksibilitet, ytelse og innovasjon. Ifølge Herzberg oppstår det ikke mistriivsel om disse ikke er til stede, i motsetning til hygienefaktorene som må være til stede for å ikke å skape mistriivsel. I illustrasjonen over er ”Motivators” eksemplifisert som blant annet vekst, ansvar, utfordring, måloppnåelse og anerkjennelse.

I forskningsrapporten til Wollebæk og Sivertsind (2010) mener de å ha funnet at motivasjonsgrunnlaget til frivillighet har blitt mer knyttet til selvutvikling og individuell selvrealisering, som å øke egne kvalifikasjoner eller styrke selvfølelsen. Dette kan tyde på at Hertzbergs motivasjonsfaktorer, spesielt i vårt tilfelle som en filmfestival, er de faktorene som er gjeldende for å kunne styrke potensialet av frivillighetsressursene. Dette bekreftes av McLelland (1987) i artikkelen av Bagozzi m fl. (2003) at folk flest deler de samme funksjonelle behovene, men der behovet over disse; behovet for selvanseelse og statusbehov er mest gjeldende i jobb sammenhenger.

Hertzbergs tofaktorteori har fått kritikk for metoden som er benyttet ved innsamling av data der det kun ble testet på ingeniører og regnskapsfolk, men har allikevel fått en viktig plass i motivasjonsteorier. Den signaliserer at det er viktig å gjøre noe med arbeidsinnholdet, samt forholdene rundt for å kunne sikre motiverte og tilfredse medarbeidere. (Kaufmann 2009) De sentrale trekk i arbeidsinnhold og indre motivasjon kommer vi til i neste avsnitt.

### 3.6 Jobbkarakteristika- modellen og motivasjon

Vi er nå inne på ytre faktorer som påvirker indre motivasjon.

Hackman og Greg Oldman (1980) har tatt den foregående teorien til Herzberg som utgangspunkt for sin teori der modellen forsøker å vise hvordan man kan bygge opp en jobb på en slik måte at den gir best mulig arbeidsmotivasjon. Den har som mål å kategorisere elementer som kan måle en jobbs motivasjonspotensial for å best mulig kunne stimulere til vekstbehovet hos hver enkelt individ i en arbeidssituasjon.

I vår oppgave som omhandler ”ulønnet” arbeid, ser vi at enkelte punkter vil være mer relevante enn andre. Vi mener allikevel modellen har en verdi for å videre se på tiltak som kan tilrettelegges for å kunne gi alle muligheten til å bidra med mest mulig potensial, til festivalens beste og deres egne behov og vekst.

Følgende kommer sentrale trekk som ifølge teorien antas å være relevante i jobbsammenheng, der de to siste regnes som meget viktige. Jo mer en jobb er preget av alle disse trekkene, dess mer er det regnet at jobben engasjerer individets indre motivasjon i arbeidet.

- 1) Variasjon i ferdigheter: i hvilken grad byr jobben på bruk av forskjellige ferdigheter, evner og kunnskaper. Er det monotont arbeid eller kan man spille på flere strenger?
- 2) Oppgaveidentitet: Går ut på om man får muligheten til å være med og komme med innspill gjennom prosjektet. Får man ta del i organisasjonen av hele festivalen, eller er man kun satt til å klippe billetter ved kinoinngangen uten videre innsikt?
- 3) Oppgavens betydning: I hvilken grad individet ser en mening med arbeidet. Et eksempel her kan være om man ser en større mening med sitt frivillige arbeid, som å engasjere til et multikulturelt samfunn, forståelsen til andre kulturer i Oslo eller at man føler at man kan gi et bidrag til forbedringer av festivalen som helhet.
- 4) Autonomi: Handler om i hvilken grad individet ser seg selv som kontroll over egen stilling og arbeidssituasjon. Dette punktet er viktig i forhold til indre motivasjon, men kan være vanskelig i forhold der man i festivalsammenheng ledelsen må ha kontroll over mange som skal utføre spesifikke oppgaver for at i det hele tatt festivalen skal fungere organisert. Dette er også tatt opp tidligere i forhold til Deci og Ryans (1985) to grunnleggende behov om indre motivasjon der selvbestemmelsen over arbeidet er den ene.
- 5) Tilbakemelding: I hvilken grad man får tilbakemelding og får ta del i evalueringen av arbeidet som utføres og er blitt utført. Dette skaper motivasjon ved at man kan sammen se oppnåelsen av delmål og lære av egne og andres erfaringer. (*Kaufmann : 111, 112*) Dialog, delaktighet og involvering av medarbeidere er nøkkelord som hører hjemme i dette punktet om tilbakemelding, noe som vil komme opp senere i oppgaven.

Det er referert til Hackman og Lawler (1971) og Hackman og Oldman (1980) i artikkelen til Bagozzi m.fl (2003) at disse fem karakteristika- trekk påvirker personens

psykologiske oppfattelse av den opplevde meningen med arbeidet, ansvar av resultatet av arbeidet, og kunnskap om det faktiske resultatet av sitt eget arbeid.

Kritikk kan rettes også her, ved at det klart finnes individuelle forskjeller. Noen føler ikke behov for å vokse, og kan for eksempel være fornøyd med å henge opp jakker i garderoben. I en annen setting kan noen føle seg truet av for mye selvstendighet i jobben, man føler mistriksel men blir i jobben pga ytre faktorer som lønn og sosial status, eller ikke er åpen for utviklingen som arbeidsplassen tilbyr fordi man motsetter seg og ikke har fått tatt del i endringer ledelsen har foretatt seg. Man kan også føle at ledelsen presser på med høyere arbeidsinnsats uten å kompensere med høyere lønn, og vil dermed føle seg utnyttet og dårlig behandlet. Gjennom dette ser vi at det ofte ikke kan være nok å tilføre slike faktorer om jobberikelse inn i et arbeidsforhold. Det er allikevel en gjennomsnittlig oppfatning at slik jobberikelse, som vi finner i jobbkarakteristika modellen sammen med målsetting, utgjør de mest effektive virkemidlene for å oppnå ytelse gjennom motivert innsats.

### **3.7 Motivasjon og nyskaping**

En organisasjon er menneskene, og produktet. Motivasjon fungerer som en driver for innovasjon i menneskelige ressurser

Motivasjon kan fremmes av flere faktorer. Som vi har snakket om tidligere kan motivasjonsfaktorer også avhenge av et individs følelse av å bli hørt, forstått og det å kunne bidra i tankeprosesser i organisasjonssammenheng. Ut i fra dette genereres innovasjon og nyskaping som igjen vil kunne gi organisasjonen en fordel. Her gjelder det å tenke strategi for å kunne ta mest mulig nytte av de menneskelige ressursene man har, ved å legge til rette og motivere dem til å bidra til en enda sterkere organisasjon.

Kreativitet er en skapende evne, det vil si oppfinnsomhet, idérikdom som kan føre til at man lager eller finner på noe nytt. Dette kan like gjerne være i forhold til produktutvikling eller nye former for organisasjonsstrukturer og ledelse. Kreativitet er avgjørende for å løse problemer og utfordringer innen alle fag og situasjoner for å skape forandring og fornyelse. Ideer er ofte en tanke og forblir ofte med å være en individuell tanke. Idégenerering går ut på å dele tankene om nye ”oppfinnelser”, fordi mange ideer kunne vært levedyktige om de hadde fått tre fram i lyset og blitt



systematisert. Innovasjon betyr på latin; fornyelse gjennom forandring, som vil si videreutvikling av noe bestående men i en ny retning eller på en ny måte. En innovativ løsning har som regel utgangspunkt i en idé, som videre utvikler seg til å skape en forbedring i markedet, med økonomisk fortjeneste. (*Spilling 2006*), (*Forelesning McHenry, Joyce 13jan 11*)

I vår kontekst av frivillig arbeid og idégenerering er tanken bak denne teorien å kunne utvikle tiltak og anbefalinger som skal bidra til å styrke festivalen. Her kan en involvering av engasjerte og motiverte frivillige bidra med sine ideer og kompetanse som kan bidra til å styrke festivalen i kulturbildet.

## 4.0 Metode

### 4.1 Innledning:

Vi vil i dette kapittelet gjøre rede for hvilke forskningsmetode vi har brukt i vår undersøkelse, hvordan vi har gått fram samt hvilke begrensninger vi har hatt.

### 4.2 Problemstilling:

Hvilke motivasjonsfaktorer og kompetanse har de frivillige i Film fra Sør festivalen og hvordan bruke denne kunnskapen som et bidrag til å styrke organisasjonen ?

#### 4.2.1 Analyse spørsmål

A 1: Hvilke forventninger og mål finner vi hos de frivillige i Film fra Sør?

A 2: Hvilken kunnskap sitter de frivillige med?

A 3: Hva har sosial tilhørighet å si for de frivillige i film fra sør?

A 4: Hva har ytre belønninger å si for de frivilliges motivasjon i Film Fra Sør?

A 5: Er selvutvikling en viktig faktor for å jobbe som frivillig i Film fra sør?

A 6: Føler de frivillige seg motivert til å gi tilbakemelding om egne synspunkter og forbedringer?

A 7: Hva mener de frivillige om organiseringen av de frivilliges ressurser og hvordan har dette en innvirkning på deres motivasjonen?

### 4.3 Teoretiske antagelser

Indre faktorer er driverne som gjør at mennesker handler ut i fra hva de forventer skal komme ut av arbeidet man gjør. Ut i fra Vrooms forventningsteori påstås det at dette er den sentrale driveren i menneskers atferd. Kaufmann og Kaufmann (09) beskriver forventningsteori som handlinger styrt av bevisste forestillinger om hvilke mål man måtte ha og at dette arbeidet fungerer som et verktøy mot å nå dette målet.

Jobbkarakteristika- modellen til Hertzberg sier videre noe om hygienefaktorene som må være til stede for å ikke mistrives, samt hva som må, eller burde være til stede for å oppnå den indre motivasjonen opp mot mål om sosial anseelse og selvrealisering.

Gjennom dette kan vi blant annet finne ut hvilke forventninger de frivillige sitter med og hva som ligger bak motivasjonen for å melde seg som frivillig for Film fra Sør.

Gjennom våre analyser skal vi teste disse teoretiske antakelsene og se i hvilken grad dette stemmer når det gjelder de frivillige i Film Fra Sør.

### 4.4 Analyseenhet

Analyseenheter kan være individer eller sosiale kontekster, som organisasjoner, grupper og lokalsamfunn (Johannessen m fl. 2010). Vi har valgt informanter ut i fra hva hvilket problemområde som skal studeres, som er de frivillige og motivasjon. Vi har i vår undersøkelse en analyseenhet som er de frivillige arbeiderne i Film fra Sør. Dog disse ikke er jevnt fordelt over arbeidsoppgaver, derav nesten 80% av de spurte jobbet på informasjonsstand. Allikevel kan utvalget vi har fått representere den frivillige populasjonen siden det er røft denne fordelingen som finnes i realiteten. Det vil være én analyseenhet fordi det trekkes data ut i fra respondentenes holdninger og oppfattelse av det å være frivillig, og er derfor ikke delt opp i grupperinger i forhold til type arbeid.

### 4.5 Formålutvelgelse

Film fra Sør sliter ikke med rekrutteringen av frivillige medarbeidere. Det er som sagt rundt 140 som melder seg opp til arbeid under festivalperioden hvert år, da bare 90 av disse blir brukt. Utfordringen blir derfor å komme med forslag til hvordan disse ressursene kan utnyttes bedre også til områder innen markedsføring, organisering og nytenkning. Vi har derfor intervjuet ti informanter som har jobbet frivillig for Film fra Sør – festivalen.

## 4.6 Forskningsstrategi

Ifølge Morse (1994) etter Mehmetoglu (2004) er en forskningsstrategi et verktøy forskeren bruker som best mulig kan belyse problemstillingen. Forskningsstrategien kan i forskjellig grad legge et rammeverk for hele forskningsprosessen, som foreslår formulering av problemstilling, forskningsspørsmål, datainnsamlingsmetoder og analyseteknikker. Johannessen m.fl (2010) trekker frem fire forskjellige forskningsdesign som er oftest brukt innen økonomisk- administrative fag. Disse er fenomenologi, etnografi, grounded theory og casedesign. Vår metode er et casedesign. Case- metoden er en undersøkelse av et begrenset system eller et case (og cases) i en begrenset tid og rom. Casedesign kan også være undersøkelse av flere cases og kan foregå over en periode. Vårt enkelt casedesign har basert seg på en tverrsnittundersøkelse med de frivillige i Film Fra Sør – festivalen, der detaljert og grundige data er blitt samlet inn gjennom casestudiens premisser. I slike studier hvor det handler om et spesifikt fenomen (frivillighet) i sitt case (Film fra Sør) kan det være vanskelig å generalisere, eller at selve caset blir sekundært. Det er fordi det er størst fokus på selve fenomenet og er derfor ikke nødvendigvis representativt for andre lignende caser (Mehmetoglu 2003). For eksempel kan dette være å sammenligne Film fra Sør – caset med et case omhandlende frivillighet i Røde Kors. Til tross for at det omhandler frivillighet, er det her basert på forhold som forskjellen mellom kunstneristiske og humanistiske verdier.

En caseundersøkelse betyr altså å samle så mye informasjon som mulig om et om et avgrenset fenomen. Johannessen m.fl definerer fire hovedkarakteristikker som kjennetegner case- design metoden. Disse er eksplorative, beskrivende, forklarende forstående og vurderende . Vår undersøkelse finner seg inn under den eksplorative metoden der vi skal finne mer ut om forhold som man vet lite om fra før av. (Johannessen m.fl, 2010)

## 4.7 Metode for analyse

I casestudier finner man oftest slik data ved hjelp av kvalitative teknikker for å nettopp kunne finne ut av noe. For å analysere de kvalitative data tar vi i bruk Yins (1989) mønstertilpasningsteknikk der utfordringen blir å relatere biter av empiriske

data inn i kategorier som skal svare på våre teoretiske antakelser. Om dette mønsteret av informasjon samsvarer med våre teoretiske antakelser vil det ifølge Yin (2003) foreligge høy grad av det som kalles mønstermatching. ( Johannessen m.fl. 2010 )

#### 4.8 Rekruttering

Måten de frivillige ble rekruttert på var gjennom festivalprodusent Pia Ilonka som i første omgang sendte mail med en forespørsel om intervju til femten av hennes kontakter. Disse femten var de hun mente med størst sannsynlighet ville gi respons. For å få mer respons ble det i midten av uke nitten også sendt ut forespørsel om intervju gjennom Film Fra Sørs nyhetsbrev på nett. Her ble det gitt ut litt informasjon om oppgaven og hvem vi er. Vi fikk til slutt gjennomført ti dybdeintervjuer med registrerte frivillige i Film fra Sør. Disse har vært engasjert alt fra gjennom flere års engasjement til de som kun har jobbet i fjor. Som en belønning ble de som stilte opp på intervju tilbudt to gratis kinobilletter til årets festival, noe som var meget hjelpsomt. Allikevel setter dette sine begrensninger i forhold til total anonymitet, nettopp fordi navn av de som stilte måtte oppgis for at de skulle få motta sin belønning.

#### 4.9 Intervjuguide

Intervjuguiden ble utformet på bakgrunn av de teoretiske antagelsene som omhandler faktorer som sees på som viktige innenfor de frivilliges motivasjon. Vi operasjonaliserer innsamlet data inn i kategoriene kompetanse, kommunikasjon, tilfredshet, mål, sosiale faktorer samt hvilke forhold de har til produktet og belønning.

Kvalitative intervju vil gi oss best mulig svar på vår problemstilling og analyse spørsmål. Slik metode avdekker oppfatninger, meninger og holdninger og svarer på data av typen ; hva, hvorfor og hvordan. Metoden brukes når man ønsker å forstå et fenomen og som i dette tilfelle berører motivasjonsmønsteret til en utvalgt gruppe frivillige.

Intervjuet er semi- strukturt, det vil si at man følger en intervjuguide med en oversikt over de problemområder man vil ha svar på. Ved å bruke en slik metode kan man legge til og trekke i fra spørsmål ut i fra hva respondentens svarer.

Her er det viktig å ikke stille ledende spørsmål, men som en gjensidig dialog med spørsmål formet i ; hva, hvordan og hvorfor for å få tak i det bakenforliggende svaret på det man vil ha tak i. (Kvale og Brinkmann 2009)

#### 4.9.1 Gjennomføring av intervju

Alle henvendelse til intervju ble avtalt via mail eller telefon. Her ble det gitt ut informasjon om oppgaven og en kort presentasjon av oss. Her ble det også avtalt tid og sted for intervjuet. Siden det er frivillig å stille på disse intervjuene hadde vi stor fleksibilitet, hvorav respondenten fikk komme med forslag til tid og sted.

Litteraturens Hus, Blindern og Cafe Sør var steder intervjuet ble gjennomført.

Lengden på intervjuet varierte fra tjuefem minutter til en time, dette grunnet hvor mye respondenten hadde å si og hvordan kjemien var mellom respondent og intervjuer.

Hvis vi skulle ha noe å utsette på gjennomføringen av intervjuene må det bli at støynivået på Cafe Sør var noe høy, utover dette gikk alt som skulle.

#### 4.10 Eventuelle svakheter ved informasjonsinnhenting

Vi har noen begrensninger i informasjonsinnhenting. De vi har snakket med er nok personer som kan vise seg å være over gjennomsnittlig interessert i produktet ettersom man er villig til å bruke fritid på et intervju om deres frivillige arbeid i festivalen. På en annen side kan det vise seg at man også vil snakke med oss grunnet noe man er misfornøyd med og vil bidra til å gjøre noe med det. Allikevel er dette en begrensning, og det beste hadde vært å også snakket med de som ikke er med lenger grunnet lav motivasjon og hva dette kom av, eller lettere sagt hva som manglet av motivasjonsfaktorer for at de skulle fortsette å bidra med sitt frivillig engasjement. Disse "uinteresserte" menneskene får vi ikke tak i, og som heller kanskje ikke lenger leser nyhetsbrevet der også forespørselen om intervju ble lagt ut. Derfor er vi avhengig av kontaktene til Pia, siden vi ikke kan ta kontakt med mulige respondenter på egenhånd.

De 10 som møtte opp til intervju hadde hovedsakelig jobbet på stand og var 80% kvinner. Vi innser her at utvalget var lite representativt i forhold til stillinger som blir besatt, men at kjønnsfordelingen er allikevel noe lik den som er i den frivillige populasjonen i Film fra Sør.

Vår oppgave omhandler frivillige i Film fra Sør. Våre funn kan derfor ikke generaliseres til å omhandle frivillige i andre organisasjoner. Om kanskje kun andre lignende organisasjoner med et lignende produkt, som her er ukommersiell film.

## 5.0 Analyse

### 5.1 Innledning:

Vi skal nå se på om det finnes noen sammenheng i innsamlet data og om disse samsvarer med våre teoretiske antagelser. Dette kalles som nevnt mønstermatching. (Yin 2003, i Johannessen m fl. 2010 ) Vi har valgt å kategorisere empirisk informasjon ut i fra analyse spørsmålene der vi har nøkkelord som kompetanse, sosiale forhold, ytre insentiver, forventning, behov, involvering og evaluering.

### 5.2 Kriterier for å tolke data

Kompetanse og kunnskap: innen felt som web, skriving, reklame, HR etc

Interesser: for spesielle filmer og temaer

Sosiale faktorer: viktig for alle, men i forskjellig grad

Mål og forventning: i forkant arbeidet, som ikke bare er instrumentelle, men også indre faktorer som selvrealisering.

Tilbakemelding: her inngår involvering, hvor mye engasjerer personen seg og føler de seg involvert i evaluering og organisering.

### 5.3 Analyse spørsmål

#### 5.3.1 A 1: Hvilke forventninger og mål finner vi hos de frivillige i Film fra Sør?

Vi spurte om informantene om hvilke forventninger de hadde i forkant av å melde seg som frivillig. Da svarte ti av ti at mye av grunnen til dette var at de ville se mye film. En annen forventning som alle informanten var enige om var at de ville møte andre mennesker som delte deres interesse for nettopp film. Av alle informantene var det åtte av disse som ønsket å møte evnetulle nye venner gjennom sitt frivillige

engasjement. To av disse igjen ønsket kanskje å møte en eventuell partner. Noe som gikk igjen hos ni av informantene var det å møte mennesker fra forskjellig land og kulturer. Her ble også nevnt av to informantene at de ønsket å lære seg språk. Da vi spurte om de hadde noe mål ved å jobbe som frivillig i film fra sør, svarte tre av informantene at de så på dette som en jobberfaring som skulle ta med seg videre. To av disse ville skaffe seg kontakter og jobbet målrettet for å komme seg inn i filmbransjen eller jobbe seg opp i Film fra sør. En av informantene har fått jobb i Film fra sør og overtrer i stillingen som redaktør for filmmagasinet. To av informantene som hadde mål å jobbe i filmbransjen og et ønske om å kunne vise sine egne verker på festivalen. Det kom også frem at det å møte filmskaperne så de på som en ekstra verdi. Når det gjelder attesten man får i etterkant, ble det plukket opp at dette var viktig i forhold til jobb i andre frivillige organisasjoner. Et par av informantene hadde også en målrettet mening med arbeidet der de hadde et ønske om å jobbe med film på et senere tidspunkt, og så derfor stor verdi i å få attest og et punkt til på cv'en. Her ble det spesielt satt pris at denne var utformet personlig av koordinator eller ledelse.

### **5.3.2 A 2: Hvilken kunnskap sitter de frivillige med?**

Vi har kartlagt kunnskapen til informantene ved å se på utdanning, jobberfaringer, interesser og annet frivillig arbeid. Her ser vi et klart mønster der alle informantene har minimum tre års høyere utdanning. En utdannelsene som gjentar seg hos tre av informantene er sosialantropologi, ellers er det alt fra markedsførings utdanning, sykepleier til forfatter. En av informantene jobbet som filmprodusent og har jobbet med produksjoner over store deler av verden. Ut i fra intervjuene kommer det frem at ni av ti informanter har jobbet eller jobber med annet frivillig arbeid. Her ser vi at fem av informantene har engasjert seg i andre kulturfestivaler. Tre av disse har også jobbet for Oslo filmfestival og en informant jobber som praktikant i Film fra sør. Ellers er det organisasjoner som Røde Kors, Redd barna og Kirkens Bymisjon som gjentar seg. Alle informantene har tydelig en stor interesse for film, fire av disse var spesielt opptatt av klippingen, oppbyggingen og gjennomføring av filmene og så på dette som et kunstverk. Etersom interessen for produktet er høy, viste det et mønster at flere savnet informasjonen som ble gitt og det møte med regissører, anmeldere og forfattere i forkant av filmen, siden de var knyttet til sine arbeidsoppgaver.

Det viser seg også at informantene tar stor del i musikk kulturen, hvorav syv av ti informanter ofte deltar på konserter og andre musikk arrangementer. Reising og interesse for både kultur og språk går igjen hos ni av informantene, hvorav tre av disse snakker mer enn fire forskjellige språk. Det kommer også frem at åtte av disse var spesielt opptatt av et land eller område, der de også kom opp med eksempler på filmer og regissører fra disse landene. Det viser seg også at de som har jobbet frivillig i Film fra Sør i foregående år, følte at de mye av informasjonsmøtet var unødvendig da dette var tilment de helt nye.

#### **5.3.3 A 4:Hva har sosial tilhørighet å si for de frivillige i Film fra Sør?**

På spørsmål om hvorfor de meldte seg som frivillig i Film fra Sør, sier mange at det var for å møte likesinnede mennesker så man kan diskutere film på et dypere plan. På spørsmål om miljøet blant de frivillige svarte syv av ti at de var fornøyd med dette. Et mønster vi ser her at alle som sa de var fornøyde, var dem som jobbet på stand. En av informantene mente at de sosiale settingene kunne vært bedre organisert, mer imøtekomende, der informanten selv tror dette kanskje kunne være fordi informanten ikke fikk ta del i det sosiale arbeidet ute på stand, men følte seg isolert fra de andre inne på kontoret. En av informantene følte seg litt gammel i forhold til de andre frivillige og synes det var vanskelig å danne et godt miljø. Om de deltok på festene som holdes for de frivillige før og etter festivalen, svarte syv av ti har deltatt på disse en eller annen gang hvis de har hatt anledning til det. Det som kom frem her er at halvparten av informantene mente at det var vanskelig og å bli kjent med de andre frivillig. Dette var fordi de følte det var mange nye å forholde seg til på en gang og det allerede var dannet flere sosiale grupperinger blant de frivillige som gjorde det vanskelig å komme inn. Vi spurte også om de deltok på filmkvelder og andre arrangementer som Film fra Sør holder i forkant av festivalen som for eksempel fakkeltøget. Her kommer det fram at åtte av ti deltar på noen av disse arrangementene og er veldig fornøyd med dette tilbudet. De som ikke deltar på dette var de som nettopp hadde begynt som frivillig og ikke hatt tid å være med eller hadde ingen å gå med. Videre spurte vi informantene om var mange i dere vennekrets var engasjerte seg i noe form for frivillig arbeid. Da svarte syv av ti at mange av deres venner jobbet som frivillig en eller annen form og at dette var et vanelig femomen i deres vennekrets. Til



tross for at informantene selv hadde en lidenskap for film, var det allikevel ikke et betydelig antall av deres vennekrets som var like interesserte. De sa at de som oftest så på film alene eller at man hadde én person å gå med.

Om de fått noen nye bekjenskaper gjennom det frivillige engasjementet i Film fra sør, sa åtte av ti at de ikke hadde møtt noen de anser som venner utenfor festivalen. De som hadde møtt noen har jevnlig kontakt, der de møtes over en kopp kaffe eller vin for å snakke om blant annet film. En av informantene svarte at han/hun fått god kontakt med festivalprodusent Pia og de treffes jevnlig.

#### **5.3.4 A 5: Hva har de ytre belønninger å si for de frivillige i Film fra Sør?**

Her spurte vi informantene om de var fornøyd med den belønningen som blir gitt for det frivillige engasjement, der hele ti av ti at de var veldig fornøyd med dette. Her viser det seg at passet er en viktig del av belønningen men også festene anser informantene som bra insentiv. To av informantene forteller at de fikk med seg flere filmer de årene de ikke jobbet som frivillig, å prøvde derfor å gjennomføre vaktene i forkant av festivalen. En annen viktig faktor ved belønningen var attesten som man får i etterkant av festivalen, dette anser tre av informantene som en stor del av belønningen. De hadde ikke noe å utsette på de ytre incentivene.

*Belønning Film fra sør, se side 14*

#### **5.3.5 A 6: Er selvutvikling en viktig faktor for å jobbe som frivillig i Film fra Sør?**

Vi har i teorien definert punktet om selvrealisering der det fortelles at dette kan oppleves og ha forskjellig innhold fra person til person. I forhold til vår oppgave om frivillighet, der de frivillige oftest blir plassert i de stillinger det er behov for å fylle, har vi valgt å kategorisere punktet om selvrealisering opp mot egen utvikling når det kommer til det sosiale og hvilke krav man stiller seg til arbeidsoppgavene for å bruke sin ervervede kunnskap og evner. Her kommer det fram at syv av ti opplyste om at de var fornøyd med arbeidsoppgavene som var tildelt. En informant med kompetanse innen markedsføring og kommunikasjon følte det var for lite gjøre og ville bidra mer med sin kunnskap innen sitt felt. To informanter hadde et sterkt mål å bygge karriere innen filmbransjen, men følte her at engasjementet gav dem mye i form av å komme nært inn på filmskaperne. Man kan her se en klar sammenheng i engasjementet hos

de informantene som hadde som mål å bruke sitt frivillige arbeid til fremtidig karrierebygging. Her kommer det frem at disse i større grad er mer opptatt av at arbeidsoppgavene skulle være tilfredsstillende ut i fra hvilke kvalifikasjoner de besitter. De informantene som hadde som mål å møte nye bekjentskaper hadde ingen spesifikke forventninger når det kom til arbeidsoppgavene, der de var stort sett fornøyd med det de fikk utdelt. Når man ser på selvutvikling på sosiale plan, kommer det frem at informantene ønsket å møte mennesker som er likesinnede og komme seg innenfor et filmmiljø.

### **5.3.6 A 7: Føler de frivillige seg motivert til å gi tilbakemelding om egne synspunkter og forbedringer?**

Syv av ti opplyste om at de var stort sett fornøyd med tilbakemeldingen fra ledelsen. Dette var for det meste en felles takkemail, og de syntes ikke deres arbeidsutførelse trengte noen nærmere begrunnelse. De tre som hadde noe i tilføyte på tilbakemeldingen mente at dette kunne vært forbedret da de synes at en felles mail til alle frivillige med takk for innsatsen, ikke var godt nok der de følte at de ikke ble sett for det arbeidet de utførte. De kunne videre tenke seg mer tilbakemeldinger og oppfølging underveis. Noe som også kom frem her, var at de få som svarte på evalueringsskjema fikk ingen tilbakemelding på dette eller så noen forbedring på punktet. Fire av ti visste ikke om evalueringsskjema, og gav derfor ingen tilbakemelding, noe som kan eksemplifiseres med missnøye til organiseringen og orden i vaktlistene som allikevel ikke ble rapportert videre.

En av informantene sa at han/hun følte at man ikke ble hørt, som medførte at informanten sluttet å svare på evalueringene. Det et tilfelle der en informant ble tatt vekk fra sin stilling det følgende året og ønsket seg en begrunnelse på hvorfor dette skjedde, noe han ikke fikk. Det ble nevnt i to tilfeller at de hadde gitt en konstruktiv og konkret tilbakemelding om egne synspunkter angående organiseringen. Dette fikk de ikke svar på, og den ene trodde dette kunne være fordi informanten var den eneste som kom med dette forslaget og informanten da gikk ut i fra at innholdet ikke hadde stor nok betydning for ledelsen. De informantene som var fornøyd med tilbakemeldingene var de som jobbet som guide eller skribenter. De følte at de fikk god oppfølging underveis og at de fint kunne komme med innspill på eget arbeid.

### 5.3.7 A 8: Hva mener de frivillige om organiseringen av de frivillige ressursene?

Da vi spurte informantene om de var fornøyd med organiseringen av de frivillige var åtte av ti stor sett fornøyd med dette. En var meget fornøyd og overasket over god og oversiktlig organisering og informasjonstilgang. To av informantene mente at dette kunne vært bedre og argumentet for dette var noen episoder der hvor vaktlisten var rotete og informasjonen om arbeidsoppgaven var dårlig. Et par stykker ble også satt opp på flere vakter enn det som var ment opprinnelig, men sa seg ikke negativt til dette. En annen ting som dukket opp var informasjonsmøte i forkant av festivalen, der hvor de som hadde jobbet i mange år på rad følte at dette var unødvendig å få samme informasjon år etter år. Når det kommer til opplæring av de frivillige, svarte syv av ti at dette var bra. De mente at de lærte det de trengte å vite i forkant av festivalen, hvorav eget initiativ stod høyt. De som ikke var fornøyd med opplæringen følte at det kunne vært klarer retningslinjer i arbeidsoppgavene og at koordinator kunne brukt litt mer tid på hver enkelt. En av informantene syntes at sin koordinator var veldig dyktig til å gi ros og var alltid tilgjengelig på mail.

## 6.0 Tolkning

### 6.1 Innledning:

I tokningen av analysen skal vi drøfte funn opp mot teori og forskning. De faktorer som her er aktuelle i empiri, vil vi ta med til videre anbefalinger for å kunne øke produktiviteten av de ressursene man her innehar.

### 6.2 Kunnskap og forventning som motivasjonsfaktor

Ut i fra de analyser vi har gjort om kunnskapen og kompetansen til de frivillige, kan vi se at det ikke er noe spesielt type yrke som går igjen. Vi ser alt fra IT konsulenter, sykepleiere, lektorer, film og folk innen kommunikasjons- og markedsføringsbransjen. Det tenderer i at de med utdanning eller jobb som hadde relevans for festivalens gjennomføring, i større grad hadde behov for utnyttelse av sin kompetanse. Når forventningen om å kunne bidra ikke kommer til stede, kan valensen av ytelsen lav. Et eksempel her er en informant med høy kompetanse innen kommunikasjon og markedsføring, med en forventning til mye arbeid og det å kunne

bidra med sin kunnskap. Informanten ble gående rastløs i mangel av gjøremål, og lette etter flere arbeidsoppgaver som kunne tilfredsstillte hans/ hennes behov. Det kan her kun argumenteres vagt for Maslows nivå om status og selvrespekt, ettersom personen kjedet seg og ville gjøre noe mer matnyttig, men det kan også tolkes som en versjon av status siden man ville ha anerkjennelse for et arbeid man selv kunne være stolt av. Opp mot Kaufmanns definisjon av forventningsteori, kan vi lese at det er forventningen til resultatet som leder til motivasjon. Om vi ser på modellen i Fig: 3 er det her en uoverensstemmelse mellom ferdigheter og evner og personens subjektive rolleoppfatninger angående innholdet i jobben. Dog er dette vridd andre veien enn eksempelet Kaufmann nevner, der det i vårt tilfelle er for lite arbeid og for liten grad av utfordring i forhold til oppgaver der det var en forventet forestilling om å bruke disse ferdighetene i den rollen man skulle inntre i. Siden vi ikke har mulighet til en evaluering av arbeidet til den enkelte frivillige, kan vi derfor bare anta at ytelsen i arbeidsoppgavene ikke var maksimal, men kan fastslå gjennom empiri at verdien av denne ytelsen ikke motiverte til videre engasjement.

Dette funnet gir en pekepinn mot at kartlegging av forventningen til oppgavene sammen med kunnskapen til den frivillige er viktig for å oppnå maksimal ytelse på et område.

### **6.3 Sosiale funksjoner og forventning som motivasjonsfaktor**

Den sosiale funksjonen er den første av de seks funksjonene Phillips og Phillips (2010) trekker fram for motivene innen frivillig arbeid. Gjennom våre undersøkelser ble det klart bekreftet at dette var en viktig funksjon ved å jobbe som frivillig i Film fra Sør. ”Møte likesinnede” og ”diskutere film på et dypere plan” var noen av forventningene som ble nevnt til hvorfor man meldte seg som frivillig. Dette karakteriserer vi som indre faktorer til motivasjon fordi det ikke har noen klar instrumentell verdi. Det at informantene har behov for å møte slike likesinnede kan tyde på at det ikke er mange i sitt eget miljø som er like interessert i film. Det er en mangel på sosial utfoldelse og kan sees på som en mangel på underskuddsbehovene der sosiale behov er en viktig motivasjonskilde mot å være frivillig i en slik organisasjon. Her får personen formidlet meninger og mottar forståelse og støtte fra andre med samme interesse. Vi har tidligere sagt at Maslows nivåer kan overlappes, noe vi også her kan diskutere da vi kan tenke oss at en person kan ha forskjellig behov

avhengig av kontekst. Et eksempel kan være en høyt respektert professor som kjenner en høy grad av status ved universitetet, men som søker tilhørighet og miljø gjeldende sine hobbyer. Selv om det for de fleste frivillige, der ikke har et sterkt karrieremål med arbeidet, er den sosiale funksjonen som teller mest i motivasjon, er det allikevel tegn på at et eventuelt mål som en anskaffelse av likesinnede venner, ikke er oppfylt. Dette kan vi anta når åtte av ti opplyser at de ikke tilbringer tid med noen av de andre frivillige utenom festivalperioden.

Festene og sammenkomstene som ble holdt for de frivillige var noe de var fornøyd med. Allikevel finnes det misnøye og at terskelen for å gå på disse er ganske høy, nettopp fordi man ofte i begynnelsen må gå alene. Det ble opplyst om at det var for mange ukjente på en gang og at det ofte også hadde dannet seg grupperinger som var vanskelig å komme inn i. Norsk kultur og norm forteller oss at det er uvanlig og at man er mindre vellykket om man går på kino eller er ute å spiser alene. At det må være noe galt med denne personen! Denne oppfattelsen kan vi se litt igjen hos de frivillige, til tross for at det for mange er nettopp det sosiale man er ute etter.

Utfordringen kan her ligge i å så fort som mulig få hver enkelt til å føle seg trygg. Grupperinger, spesielt i begynnelsen, er ikke noe negativt der man finner sin kjerne av venner der skaper trygghet.

#### **6.4 Sosiale funksjoner og instrumentell forventning som motivasjonsfaktor**

Vi finner tre informanter i vår undersøkelse med tydelig hadde karrieremål, som er den andre funksjonen Houle m.fl (2005) skriver i sin rapport. Målene hadde en klar relasjon til film fra Sør- festivalen der dette var innen filmproduksjon, klipping av film og skribentarbeid innen filmkultur. Ifølge Maslows behovspyramide kan vi plassere disse menneskene inn i den øvrige delen som omhandler behovet for vekstmuligheter. Disse viste en over gjennomsnittlig positiv entusiasme under intervjuet angående deres frivillige arbeidet og festivalen. En av disse, som det gjengis i analysen, skal i disse dager inntre i fast stilling i Film fra Sør. Våre antakelser i forhold til sosial funksjon blir her, at spesielt disse informantene med klare og riktig tilsiktede mål i forhold til valg av organisasjon, er at de er sterkt ytre motivert av sosiale faktorer, der de ser omgivelsene som en mulighet til personlig vekst. De får her, også ut fra egne initiativ ved å prate med de rette menneskene og vise ekstra engasjement, en belønning og resultat med subjektiv valens. Det at de ser en valens i resultatet er noe som antas siden de var ivrige til å gjenta engasjementet.

Deres instrumentelle forventninger til at arbeidet skulle gi et resultat med en subjektiv verdi virker å ha blitt besvart, og bidrar dermed å dekke behovene for vekstmuligheter. Slik vi tolker Maslows behovshierarkiet ut mot frivillig arbeid i Film fra Sør, er dette veien til selvrealisering. Dette er en klar indikator på det Wollebæk og Siversind legger frem i rapporten *Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009 (2010)* der de mener frivillighet har blitt mer knyttet til selvutvikling og selvrealisering.

Når det gjaldt de indre sosiale faktorene, som Houle m.fl (2005) definerer med et eksempel som at man har et behov om å bli kjent med flere i samme interessegruppe, var det ikke lagt stor tyngde på dette hos disse tre med tydelige vekstbehov. Dette antas når de forteller om kontaktene de fikk som hvilke regissører og forfattere de snakket med og den nære kontakten med ledelsen i FFS. De hadde ikke noen mening om festene som blir holdt, og kan tolkes som at de ikke involverer seg mye utenom hva produktet angår.

Disse menneskene med "festivalrelevante" mål, altså angående områder der utføres i festivalens gjennomføring, er en viktig ressurs for FFS, og det er derfor viktig for festivalens fremtid at disse blir sett, evaluert og plassert på områder der de føler arbeidsoppgavene gir noe tilbake.

## 6.5 Organisering som motivasjonsfaktor

Det ble nevnt av en informant at han/hun var meget overrasket over hvor godt organiseringen av alle de frivillige fungerte, noe hun ikke hadde forventet siden det det er mange på en gang som skal organiseres og koordineres. Dette var samme personen som nevnte navnet til sin koordinator opptil flere ganger i løpet av intervjuet.

Flere nevnte at de var satt opp på vakter kun i forkant av festivalen for å kunne se mye film, ble spurt i etterkant om de kunne ta ekstra vakter. Dette hadde de vært positive til og stilte opp siden de hadde allikevel hadde tatt seg fri disse dagene. Det ble allikevel ikke oppgitt noen missnøye angående dette noe som kan tyde på høyt indre engasjement.

Grunnen til at denne misnøyen med organiseringen ikke ble tatt med i tilbakemeldingen, kan vi anta var fordi det enten ikke var gitt klar nok beskjed om ønsket til egne synspunkter til evaluering i etterkant, at ikke misnøyen var i så stor grad at det var verdt å si fra om, eller at man kanskje hadde en forståelse for at det ble

uorganisert. Temaet om organisering tar opp det Hertzberg kaller hygiene faktorer, som er ytre motivasjonsfaktorer fordi disse motivasjonen blir dannet på bakgrunn av ytre påvirkninger. Disse punktene informantene tar opp er arbeidsforhold, og er noe som ifølge teorien må være til stede for å ikke skape misnøye. I og med at dette er en frivillig organisasjon, kan det her hende at de frivillige har en større toleranse for å se mellom fingrene enn det man kanskje ville hatt i en betalt jobb som går over en lengre periode. Allikevel er det her viktig å poengtere at om slike tilfeller med mangel av grunnleggende behov som organiseringen av deres ressurser viser tendenser til å gjenta seg, kan motivasjonsfaktorene for engasjementet utebli.

### **6.6 Evaluering, involvering og tilbakemelding som motivasjonsfaktor**

Som en innledning til dette punktet, var det fire av ti som ikke visste om tilbakemeldingsskjema og hva dette angikk. Her finner vi en glipp i viktig informasjon både fra ledelsen og gruppeleder/ koordinator. I hvilken grad man får tilbakemelding er i følge Hackman og Oldman viktig for å føle at man får ta del i arbeidet som blir og er utført. Dette er karakterisert som en motivasjonsfaktor for de arbeidende, men er i likt henseende like viktig, kanskje mer, i forhold til ledelsen siden denne informasjonen er en viktig kilde til eventuelle forbedringer og nyskaping. I vår sammenheng er det allerede nevnt dialog, delaktighet og involvering noe dette punktet handler om i praksis. Dialog er som kjent to- veis kommunikasjon, noe som er en utfordring når det er så mange mennesker organisert på en gang. Dialogen er også en respons og involvering ved at man gir den enkelte følelsen av å være delaktig. Det er for eksempel blitt oppgitt ved et par tilfeller at de fikk en personlig takk og at dette hadde stor verdi for dem det gjaldt. I en perfekt verden der hver frivillig fikk en konstruktiv tilbakemelding om det meste som angikk deres arbeid, ville dette i følge rapporten til Bagozzi m.fl (2003) kunne bidra positivt til personens psykologiske oppfattelse av den opplevde meningen med arbeidet, et følt ansvar over resultatet av arbeidet, og kunnskap om det faktiske resultatet av sitt eget arbeid. Det kan i praksis være vanskelig for noen å finne en mening der det ofte i frivillig arbeid er ingen relevant referanse til kompetanse eller mål. Her kan det være viktig av ledelsen å få fram en forventning om å bidra til forbedringer, noe som i seg selv kan gi en større mening og verdi av engasjementet. Dette vil vi mene er metoden for å best mulig oppfylle de fem jobbkarakteristika som er bidragsyttere til de frivilliges indre motivasjon.

## 6.7 De ytre incentivene som motivasjonsfaktor

De ytre incentivene er gitt, det er noe alle frivillige får uansett stilling eller ytelse. Gjennom våre undersøkelser viser det seg at festivalpasset, frivillighetsfestene og attesten er klart det som er av mest verdi for våre informanter, da disse også klart er det gjeveste av dem på listen. Disse incentivene bidrar til ytre motivasjon, men det kan som nevnt gi verdi av både ytre og indre faktorer. Et eksempel er festene der en enten kan spise seg mett og se den nyeste filmen gratis, eller man ser på det som en gylden mulighet for å finne likesinnede mennesker som man kan dele sine tanker om film med de menneskene man vil karakterisere som sin egen type.

Professor Bård Kuvaas (2005) definerer ytre motivasjon som; situasjoner hvor vi gjør jobben vår utelukkende for å oppnå ytre belønninger som lønn, bonus, frynsegoder eller en forfremmelse. I denne forstand vil disse belønningene til våre frivillige gå under frynsegoder. Hvor mye verdi disse frynsegodene har for de frivillige viser seg å være subjektivt da noen av våre informanter som nevnt ikke fikk se like mye film som de opprinnelig hadde forventet. Verdien av passet ble her ikke like stor som man nok hadde trodd i utgangspunktet. Vi nevnte også under den sosiale funksjonen, at de fleste ofte ser på film alene og at flertallet ikke hadde fått venner de treffer utenom det frivillige engasjementet i festivalperioden. Ut i fra dette kan vi tolke det som at ønsket om likesinnede venner som også skulle være meget interessert i film, ikke ble oppfylt ettersom det kom fram at de fortsatt ikke hadde fått seg noen venner som de kunne se på film sammen med. Disse indre faktorene bidrar til at valsen av passet kanskje ikke fikk maksimal uttelling.

Det samme problemet angår også frivillighetsfestene. De som mente noe om incentivet syntes at dette er en fin mulighet til å bli kjent med de andre frivillige. Til tross for positiv innstilling til tiltaket virket det ikke om at noen oppnådd noe de anså av verdi ut i fra disse festene. Noen opplyste at de gikk på dette om de hadde tid, noe som viser at de ikke hadde lagt denne sosiale sammenkomsten inn i prioriteringene. Hvorfor dette kan være snakker vi om i den sosiale funksjonen i foregående avsnitt. Verdien av attesten var meget individuell. En informant visste ikke en gang om dette incentivet. Tre av informantene opplyste at de så attesten som en viktig del av pakka, noe som kan tyde på at de så dette engasjementet av instrumentell verdi til noe man ville gjøre senere. Det kan vise tendenser til at flertallet av de frivillige har faste jobber som et følge av deres utdannelse, og at attesten man får kun er av verdi for



eventuelle andre frivillige engasjement. De som syntes å føle sterk tilhørighet med dem de jobbet sammen med og mente selv de gjorde en god jobb utover det normale, viser tendenser til at disse satt spesielt pris på om attesten var personlig utformet. Da dette var et faktum var denne skrevet av koordinator som hadde jobbet nært med informanten som mente selv at dette nok var grunnen til at dette var mulig.

## 7.0 Konklusjon og anbefalinger

### 7.1 Problemstilling:

**Hvilke motivasjonsfaktorer og kompetanse har de frivillige i Film fra Sør festivalen og hvordan bruke denne kunnskapen som et bidrag til å styrke organisasjonen ?**

### 7.2 Konklusjon

Det viser seg ikke uventet at den sosiale funksjonen er en av de viktigste motivasjonsfaktorene for frivillig arbeid i Film fra Sør, men på forskjellig nivåer og til ulik hensikt.

Grunnlaget for disse menneskene er naturlig nok den felles interessen for film og det er den eneste faktoren som går igjen hos alle informantene som vi derfor antar er gjeldende for alle de frivillige. Den overhengende felles forventningen blir derfor å dyrke interessen for dette og se mye film. De ytre incentivene, spesielt festivalpasset, er derfor for mange et godt startargument for å engasjere seg. Allikevel antas det at disse ytre belønningene kunne vært av større verdi når vi etter hvert ser dette i sammenheng med andre faktorer.

Relevant kunnskap og kompetanse er noe flere sitter inne med, men det er i realiteten ikke mulig å her ta i bruk alle. Vi må her tenke på den enkeltes følelse av å bidra og følelsen av å være involvert og delaktig. Her kommer den uvurderlige viktigheten av tilbakemelding og dialog mellom ledelse og frivillige der det er blitt opplyst på forhånd, og vist seg gjennom analyse, er en mangel i dag.

De fleste ser på engasjementet som en mulighet til selvutvikling, men også her på forskjellig nivå til forskjellig nytte innen karriere og spesielt sosiale funksjoner . Wollebæk og Sivertsind (2010) får rett i sine funn der de mener frivillighet i dag er mer knyttet opp mot egosentriske verdier enn tidligere. Denne kartleggingen av hvilke

motiver de frivillige har vil derfor kunne føre til tiltak som vil kunne bidra til en mer effektiv bruk av de frivillige ressursene.

Ut i fra dette anbefaler vi å tilrettelegge for mer sosiale aktiviteter der man fokuserer på å skape samhold blant de frivillige. Vi vil også legge frem tiltak som skal involvere og engasjere de frivillige i gjennomføringen og organiseringen av festivalen, som igjen er med på å styrke opplevelsen av det frivillige engasjementet.

### **7.2.1 Tettere samhold**

Utfordringen ligger her i de frivillige til å føle seg trygg. Grupperinger burde være et sosialt delmål, der det senere er lettere å trekke disse gruppene inn mot hverandre. Som tidligere nevnt, er det spesielt de nye i Film fra sør som opplyser at de kvier seg for å gå på sosiale arrangementer fordi de ikke kjenner noen. Dette kan skyldes at gruppeleder ikke har fokusert på å samholdet blant de frivillige eller at organiseringen ikke var lagt opp godt nok for å være dekkende nok for sosiale funksjoner.

### **7.2.2 Utnyttelse av kunnskap**

I realiteten kan jo ikke alene få gjøre det de ønsker i forhold til hvilke mål de har i livet og hva de måtte ha som interesseområder. Allikevel kan man delegerer oppgaver ut ifra kompetanse eller interesseområde så godt det lar seg gjøre, der den enkelte kan få en følelse av tilfredsstillelse som igjen skal bidra til økte jobbytelsen.

Et viktig punkt er evaluering og tilbakemelding der at man prøver å hente ut forbedringspotensiale. Her bør man oppfordre de frivillige til å komme med tilbakemeldinger når det kommer til arbeidsoppgavene, henvendelser fra publikum eller ting de føler bør forbedres etc. For å gjøre terskelen lavere for å komme med tilbakemeldinger, er det viktig at ledelsen/gruppeledere formidler at de frivilliges kunnskap er viktig for organisasjonen. Om det skal være mulig å gjennomføre dette i praksis, vil det klart være nødvendig å delegerer ansvar til gruppeledere. Deres jobb blir å samle ut den informasjonen som er av verdi for ledelsen. En grundig opplæring og gjerne erfaring er her nødvendig for at en slik prosess skal fungere.

## 7.3 Tiltak:

### 7.3.1 De frivillige ressursene

Vi anbefaler å utvikle et kompetansekart av de frivillige, der man kartlegger grunnleggende informasjon som kjønn, alder, etnisitet osv. og deretter se på deres interesser, utdanning og jobberfaring, styrker og svakheter, og til slutt for bør man kartlegge deres forventning og mål med deres engasjement i Film fra Sør og fremtidsutsikter. Dette er et verktøy for ledelsen slik at de bedre kan få maksimal utnyttelse av de frivillige ressursene og gi de frivillige arbeidsoppgaver som er tilfredsstillende. Dette kan igjen bidra til økt motivasjon som kan bidra til et enda sterkere engasjement. Her anbefaler vi å opprette en frivillighets- database hvor det skal være enkelt å kategorisere søk etter hva man måtte ønske. Eksempel på dette: Alle som har kunnskap innen webdesign.

### 7.3.2 "Din jobb er viktig"

Trappe opp informasjon fra ledelsen til frivillige om hva de forskjellige stillingene går ut på, slik at de skal bli trygge i utførelsen av arbeidet. Her bør også Film fra Sør legge mer vekt på å informere om viktigheten av deres arbeid, for at den frivillige skal se mer verdi i arbeidsoppgavene de blir satt til. Her bør man også legge ansvar på frivillige, hvor eget innspill er viktig for at de skal føle en viss involvert og delaktighet i gjennomføringen av festivalen. Man bør også oppfordre de frivillige til å komme med innspill og tilbakemeldinger underveis og i en evaluering i etterkant av festivalen, her er må man informere om viktigheten av deres meninger og som Film fra sør kan bruke til å bli en bedre organisasjon.

### 7.3.3 Gode ledere

Et annet viktig tiltak er opplæring av gruppelederne, der man fokuserer på viktigheten med det å være en god leder som lytter, inspirer og motiverer de frivillige. Her bør gruppeleder bli kjent med de frivilliges kompetansekarte, hvor han/hun bruker dette til å delegere oppgaver til "riktig" person. Videre må også gruppelederne informere de frivillige om viktigheten av deres arbeid som skal føre til at den frivillige skal se mer verdi i arbeidsoppgavene som de utfører.

#### **7.3.4 Nytting informasjon**

Tilrettelegge informasjonsmøte slik at de som har vært frivillig i Film fra sør fra tidligere, ikke trenger all den grunnleggende informasjon om engasjementet. Et forslag her er at deler holder informasjonsmøte i to deler, hvor den første delen er med de nye frivillige og den siste delen er for alle. Dette gjør at de som har vært frivillig tidligere ikke føler at de får unødvendig informasjon.

#### **7.3.5 Lidenskaplig aktivisering**

Danne diskusjonsgrupper i forkant av festivalen rundt temaer som omhandler for eksempel oppbygging og klipping av filmer. Man kan også opprette grupper basert på interesseområder, hvorav hver og en gruppe representerer de forskjellige landene som det blir vist på festivalen. For å lede disse diskusjonsgruppene kan man rekruttere en frivillige som har kompetanse, kunnskap eller har en tilknytting til tema. Dette er et tiltak som ikke krever mye fra ledelsen sin side, hvorav det er lederen for gruppen som styrer denne aktiviteten.

#### **7.3.6 Engasjere og inspirere**

Arrangere en kveld i forkant av festivalen der produsenten for filmen kan komme å si noen ord om sitt verk. Her kan de frivillige komme med spørsmål, meninger og tanker rundt filmene. Dette er for å åpne dialogen mellom produsenter og de frivillige for å engasjerer og inspirere til diskusjon eller til eget arbeid.

#### **7.3.7 Dele kunnskap**

Opprette et ekspertpanel/ forum på nettsiden der man har mulighet til å få brukt flere av de frivillige ressursene som melder seg. Dette kan betegnes som virtuell frivillighet. Her kan det sitte mennesker som har mye kunnskap og/ eller interesse innen et område/tema/ felt hvor publikum kan komme med spørsmål eller synspunkter eller innlede til diskusjoner.

#### **7.3.8 "Leke" sammen**

Arrangere en konkurranse i god tid før festivalen der hvor de som ønsker å lage egne filmer kan prøve seg. Noen måneder før festvalen arrangerer man en filmkveld der man viser kortfilmene som også er åpent for publikum. Her kan publikum stemme frem den beste filmen som resulterer i for eksempel tre nominasjoner. Videre går

disse til finalen der en fra ledelsen og en anerkjent produsent kårer en vinner. Her er ideen å danne grupper/team blant de frivillige for å skape samhold og en følelse av å være en del av noe.

#### **7.3.9 "The winner is....."**

Etter festivalen arrangeres det en felles samling, der man presenterer de filmene som er nominert og til slutt viser filmen som vant konkurransen. Som premie for dette kan man dele ut en pris for beste amatørfilm for dette året i regi av Film fra Sør og evt. noen frynsegoder som for eksempel gratis kinotilgang for et år. Her finnes også en fin anledning til å komme med synspunkter om gjennomføringen av festivalen og hvilket inntrykk de frivillige sitter igjen med. Dette er for å skape en åpen dialog mellom Film fra Sør og de frivillige.

#### **7.3.10 Kreative utfoldelse**

Sette i gang en konkurranse blant de frivillige, der de kan få sende inn forslag til for eksempel plakater, flyers eller forside til Film Magasinet. Dette for å utnyttet seg av de kompetansen de frivillige sitter med, ved å engasjere og involvere de frivillige i arbeidet rundt festivalen.

#### **7.3.11 Ta med en venn**

Som en tiltak når det kommer til belønning er et forslag her å gi de frivillige rabattkuponger eller et begrenset antall gratisbilletter. Dette for at de frivillige kan ta med seg venner og familie til festivalen som igjen kan føre til å øke publikums arenaen og flere tilhengere.

## 8.0 Litteraturliste

### Bøker:

Bjerke, Rune og Nicholas Ind. 2007. *Organisasjonsdrevet merkebygging*. Oslo: Cappelen akademisk

Bratton, John. Carolyn Forshaw, Militza Callinan Sawchuk og Martin Corbett, “*Work and Organizational Behaviour: Understanding the Workplace*” 2010, Palgrave Mcmillan

Brochs- Haukedal William, *Arbeids og lederpsykologi*, 8 utg, 1 opplag Cappelen Akademiske forlag 2010

Deci, E.L og Ryan, R.M 1985, *Intrinsic motivation and self determination in human behaviour*. New York, NY: Plemmer

Hackman, J. og G.R Oldman 1980, *Work Design*. Cambridge, MA: Addison- Wesley.

Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte, og Line Kristoffersen. 2005. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. 2. utg. Oslo: Abstrakt forlag.

Kaufmann og Kaufmann, *Psykologi i Organisasjon og Ledelse*, 4 utg, Fagforlaget, 2009

Kuvaas, Bård, "Hvordan kan frynsegoder bli belønning?", utgitt av Cappelen Akademisk Forlag, 2005.

Mehmeoglu, Mehmet, *Kvalitativ Metode for Merkantile Fag*, 2004, Fagbokforlaget

Spilling, Olav R. *Entreprenørskap på Norsk*, 2 utgave 2006, Fagbokforlaget

Yin, Robert. K. (2003) *Case Study Research, 3rd edn*. London, England: Sage Publications.

### Forskningsartikler:

Antoni, Giacomo Degli, *Intrinsic vs. Extrinsic Motivations to Volunteer and Social Capital Formation* (aug 2009)

Bagozzi, Richard P, Luigi Leone, Massimo Bergami, *Hierarchical Representation of Motives in Goal Setting*, 2003. *Jurnal of Applied Psychology*. Vol 88, No. 5, 915-943 (<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=10986399&site=ehost-live&scope=site>)

Behling, Orlando og Frederick A Starke, *The Postulates of Expectancy Theory*,

Academy of Management Journal, vol 16 number 3, 1973

(<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=4297474&site=ehost-live&scope=site>)

Houle, Barbara J, Brad J. Sagarin, og Martin F. Kaplan, "*A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Reference?*" 2005, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

*Permalink:*

(<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=18796588&site=ehost-live&scope=site>)

Kuvaas, Bård, *Riktig belønning gir rett motivasjon* (1999)

<http://www.ledernett.no/id/4657.0>

Kuvaas, Bård, *Belønning og Motivasjon* (2005) fra; Hvordan kan frynsegoder bli belønning?

Kuvaas, Bård og Anders Dysvik, The Relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes. *International journal of Training Development*, 12, 138- 157

Locke, E.A og G.P Latham 2002, Building a practically useful theory of goal setting and task motivation- A 35- year odyssey. *American Psychologist*, 57, 705- 717

Phillips, Laura C. og Mark H. Phillips., *Volunteer Motivation and Reward Preference: An Empirical Study of Volunteerism in a Large, Not-For-Profit Organization*, SAM Advanced Management Journal — Autumn 2010

(<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=58714667&site=ehost-live&scope=site>)

Shye, Samuel, *The motivation to Volunteer: A systematic Quality of Life Theory*, Publisert online 5 nov 2010

Wollebæk, Dag og Karl Henrik Sivertsind, *Fra folkebevegelse ti Filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997- 2009*. Utgitt ved Senter for Forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor, 2010

#### **Nettsider:**

Aktiv i Oslo. For folk i Oslo og Akershus.

<http://www.aktivioslo.no/frivillig-arbeid.php> (lesedato: 20mars 2011)

Berg, Bodil Marie, 2004, HR Norge,

[http://www.hrnorge.no/Nyheter/Nyheter\\_2006/Hva+er+egentlig+HR.9UFRvQ2V.ips](http://www.hrnorge.no/Nyheter/Nyheter_2006/Hva+er+egentlig+HR.9UFRvQ2V.ips)

Evans et al 2000 kap.12-13, (jf. Johansen & Pors kap. 1,2,4 og 5 samt gjesteforelesninger; Kaufmann 2003, Bergen:Fagbokforlaget

[http://www.jbi.hio.no/bibin/Robert/BoS31/bibled/Motivasjon\\_ledelse.htm](http://www.jbi.hio.no/bibin/Robert/BoS31/bibled/Motivasjon_ledelse.htm) (lesedato: 14april 2011)

Film fra Sør

[www.Filmfrisor.no](http://www.Filmfrisor.no)

Frivillighet Norge

[http://www.frivillighetnorge.no/no/Om\\_Frivillighet\\_Norge/](http://www.frivillighetnorge.no/no/Om_Frivillighet_Norge/) (lesedato: 20 mars 2011)

Grindheim, Jan Henrik, Stat & Styring, 26 aug 2010

[http://www.statogstyring.no/index.php?option=com\\_content&view=article&id=67:aktuell-forskning-frivillig-sektor&catid=1:nyheter&Itemid=55](http://www.statogstyring.no/index.php?option=com_content&view=article&id=67:aktuell-forskning-frivillig-sektor&catid=1:nyheter&Itemid=55) (lesedato: 21mars 2011)

*Ishak, André Jamal, 2011*

<http://filmfrisor.no/no/nyheter/2011/03/ffs-apner-dorene> (lesedato: 15mars 2011)

*Martinsen, Vegard, Filosofi. En Innføring, 3 utgave. 2005*

<http://filosofi.no/etikk/altruisme> (lesedato: 15mars 2011) Vaagan, Robert W, HIO,

Rogne, May Synnøve 2009, Aftenposten Oslopuls

<http://oslopuls.aftenposten.no/film/article275084.ece> (Lesedato: 15 mars 2011)

Rudolf Steinerhøyskolen 2004

<http://www.daria.no/skole/?tekst=3432> (lesedato; 14april 2011) Støre, Jonas Gahr, Dagsavisen 5 august 2010, etter Jan Henrik Grindheim

[http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/aktuelt/taler\\_artikler/utenriksministeren/2010/frivillighet.html?id=612811](http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/aktuelt/taler_artikler/utenriksministeren/2010/frivillighet.html?id=612811) (lesedato: 21 mars 2011)

Trond Olav Svendsen, Store Norske Leksikon, "Festivaler" 2011

<http://www.snø.no/filmfestival> (lesedato 15mars 2011=

Wollebæk, Dag og Karl Henrik Sivesind 16 juni 2010, Senter for forskning på sivilsamfunn & frivillig sektor



<http://www.sivilsamfunn.no/Info/Aktuelt/Nedgang-i-frivillig-innsats> (lesedato: 21mars 2011)

**Annet:**

Anderson og Moore 1978, referert i artikkelen til Houle m.f

Forelesning Joyce McHenry 13 jan 2011)

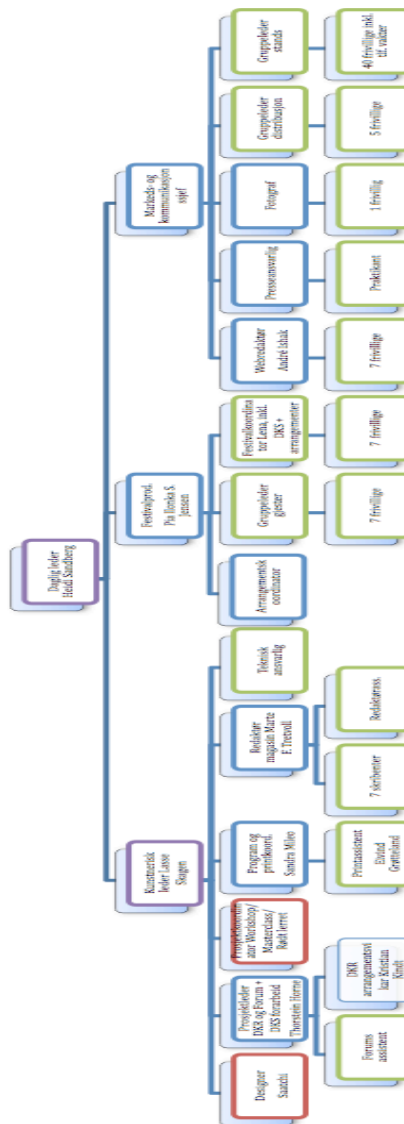
Vroom, V. H. *Work and Motivation* (New York: Wiley, 1964),

Fig: 4: The Performance Juxtaposition Site

<http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/history/herzberg.html> (lesedato 2mai 2011)

## 9.0 Vedlegg

### Vedlegg 1 Organisasjonskart Film fra sør



## Vedlegg 2 Intervjuguide

### **Intervjuguide**

Presentasjon av intervjuet

Informasjon om oppgaven vår

Garantere en grad av anonymitet

Personlig informasjon

- Kjønn
- Alder
- Utdanning
- Nåværende jobb
- Hvor mange år har du jobbet som frivillig i FFS?
- Har / har du jobbet for andre organisasjoner før? Evnt. hvilke ?
- Deltok du på festivalen før du ble frivillig?
- Interesser
- Hvilke stillinger har du hatt tidligere i FFS?
- Hvor mange filmer så du i fjor under festivalen?

Hvorfor er du frivillig?

Hvordan kom du på ideen om å melde deg som frivillig i FFS?

Hvilke forventninger hadde du før du meldte deg frivillig i FFS?

### **Sosiale faktorer:**

Kan du fortelle oss litt om miljøet blant de frivillige?

--> fått mange nye "venner" ( eks: ringer på fritiden), holder gruppene seg meste for seg selv?

Er det mange du kjenner fra før, mennesker i din omgangskrets som har jobbet eller jobber som frivillig i en eller annen organisasjon?

### **Grunnleggende faktor for motivasjon**

Hva synes du om organiseringen av de frivillige?

### **Jobbkarakteristika spørsmål:**

Hva synes du om de arbeidsoppgavene du har fått tildelt?

Hva er dine mål med ditt engasjement?

Føler du at du har mulighet til å utvikle deg gjennom jobben du utfører? Evnt på hvilken måte? Eks: gruppeleder, personalansvar...

Har du kommet opp i situasjoner der du har blitt usikker på arbeidet du skal gjøre?

Føler du at du er delaktig i planleggingen når det gjelder organiseringen av festivalen (oppgaveidentitet)

Hvordan føler du at du har mulighet til å påvirke dine arbeidsoppgaver? Komme med forslag som kan forbedre arbeidssituasjonen

Har du opplevd å få ris og ros på arbeidet du gjør fra andre frivillige og ledere? Nevne eksempler

Har du noen gang gitt ris og ros til andre frivillige og ledere?  
- Tilbakemelding i etterkant av festivalen

### **Motivasjon:**

Hva ser du frem til i forkant av festivalen?

Hva synes du FFS står for? Hvordan kan du relatere deg til dette?

### **Belønning:**

Hva synes du om de belønningene du får for ditt engasjement?

Føler at disse belønningene har noe å si for de frivilliges engasjement?

## Vedlegg 3 Transkriberinger

### Informant 1

Mann, 65 år. Utdanning – hovedfag . Jobber på høyskolen i Oslo og underviser og forsker i barnevern. Jeg er litt usikker på hvor lenge jeg har jobbet ..... det vel i seks/syv år i strekk bortsett fra i fjord.... Pga. jeg var litt misfornøyd på slutten... men jeg var veldig fornøyd før det synes jeg. Jeg kuttet det ut i fjord.... Har ikke fått noe spørsmål om jeg skal engasjere meg i år..... men det er vel litt tidlig ennå.... Tror det blir send ut seinere ja... slutten av mai, begynnelsen av juni tenker jeg. Jobbet i andre org. tidligere: litt småteri her og der, ikke noe org. Jeg har kan absolutt si at jeg har jobbet som frivillig... men det er heller på kultur siden, inne musikk og film. Ikke noe humanitært. Det var vel helst i tjuårene jeg var mest delaktig. Var du publikum på festivalen før du meldte deg som frivillig? Ja en gang... eller et år var jeg på festivalen. Andre interesser? Jeg pleier å nevne disse to tingene... men utover dette er det skrivingen som tar mye av min tid. Skriver bøker. Bøkene omhandler om barnevern og ting rundt dette. Skriver bøker og kronikker og den slags. Hvilken stilling har du jobbet i FFS? Jeg har jobbet mange år i stand... under forestillinger ( info) og noen i forkant. Det er vel nesten bare det jeg har gjort. Var nede i spikersuppa på en infostand i forkant. Forsommeren – reklamere for ffs. Har også skrevet omtaler om filmer. Har også skrevet noen for Oslo filmfestival. Litt usikker på om det er OSF eller FFS som man alltid for se filmene ... det er vel faktisk OSF som man alltid for se filmene man skal omtale . For FFS har jeg i noen tilfeller bare måtte gått ut i fra info jeg fant på nettet. Tror jeg stort sett har sett filmene ... litt usikker på dette. Det er det som greie her egentlig...har jobbet da seks år på stand og så spurte jeg om jeg kunne bytte over til å skrive omtaler. Ble flyttet over på denne gruppen og var fornøyd med det! Året etter ble jeg flyttet tilbake på stand – synes dette var undelig. Etter så mange år på stand og gjort en god jobb og da kunne få lov til å bytte til noe annet. Man stiller likt som alle andre og jeg synes at etter så mange år med engasjement burte man få uttelling for dette på noe vis. Synes man kna ha litt utvikling her... men jeg har ikke lyst å være grinebitter her... det har vært veldig mange fine opplevelser. Og det er viktig med slike filmopplevelser. At det er andre typer filmer. Andre interesser: Liker å reise , er veldig opptatt av andre kultur og mennesker. Har stort nettverk i jobben i mange land, men det er ikke først og fremst kulturer jeg er opptatt av - men det er mennesker innen for mitt felt som gjør dette spennende. FFS gir masse innputt nettopp på dette. Det er det som er så fantastisk at når man ser at man ser og lærer om andre mennesker. Jeg kan godt se sciencefi filmer, men jeg liker heller å se film med vanlige mennesker. Mennesker er like men allikevel så forskjellig pga. kultur. Gjennom et lang liv for man jo kontakter og bekjente i andre land, da er det artig å se fil derifra. Denne koblingen. Jeg har reist ganske mye i Argentina. Kjenner igjen steder og man kan se ” Der har jeg vært”. Hva fikk deg til å blir frivillig? Tja, egentlig var en grunn og finne et miljø. Liker film og jeg var medlem av den gamle Oslo filmklubb – denne eksisterer ikke lenger. Jeg husker dette fra jeg var i begynnelsen av tjuårene. Husker dette veldig godt – alle filmvisningene. I min alder er man ikke lenger inne i studentmiljøene – jeg ser jo studenter pga. min jobb. Men selvfølgelig ikke på samme måte som tidligere. Jeg ville ha et miljø. Nå bor jeg i Moss men kommer opprinnelig fra Oslo – i Moss er det absolutt et mindre miljø for slikt. Det Har egentlig slått til – dette grunnet alder bandt de frivillige. Jeg er vel en av

de får som er over femti, det er vel noen andre man er på å hils med, men aldri blitt noe miljø av dette. Jeg hadde dette som en liten forventning i forkant, men jeg hadde også den forventning å se mye film. Begge disse tingene var grunne til jeg meldte meg som frivillig i FFS. Ikke tenk på dette med miljø... men det er vel mye av grunnen. Da jeg gikk på videregående var det film jeg ville jobbe med, men det ble noe annet. Så kom det andre ting i livet – familie og barn og dette ble langt på hyllen, men nå som barna er stor kan man jo ta opp dette igjen, men da på hobby basis. Da hadde miljø vært fint. Har ikke fått noen ordenlig venner gjennom dette, kan ikke ringe disse på fritiden. Møtes på arrangementer. Møtes også på visninger. Jeg var med i klubben – ikke så mye som foregår der og det er ikke alltid man har tid. Stand er veldig fint – uansett hvem man sitter med er det spennende og bli kjent – drikker kaffe og deler interesser. Møtt mennesker fra forskjellige land – veldig spennende. Eksempel bra å dårlig arbeidsopplevelse: Hvis jeg skal si noe er det å sitte på stand er det å møte mennesker og få i gang en diskusjon. Må forberede seg selv og lese om filmene i forkant. Det har også vært flere visninger/ DVD kvelder i forkant på filmens hus – veldig fint. Man må sette seg inn i dette selv og dette er vel forventet. Saver at ledelsen kunne komme med noen tids om forskjellige saker man kunne se på. Det var et gode. Det dårlige: er vel at når man har vært med i så mange år at man blir tatt litt mer vare på – tatt inn i familien. Dette har jeg også jeg skrevet på evalueringer. Å sitte på de samme møtene hvert eneste år sammen med helt nye frivillige. Få samme info om og om igjen – dette kunne man kanskje unngått. Helt grei, man kanskje tatt mer hensyn og ta vare på de som er gjengangere. At de som er trofaste ikke trenger å gå igjennom samme utvelgings prosessen hvert år. At når man for utdelt oppgaver man liker og har god kompetanse for at man for beholde dette – eller i hvert fall få en forklaring på hvorfor man ikke får dette igjen. Det ligger enormt mye kompetanse blant de frivillige. De menneskene som er aktive er ofte aktive på forskjellige områder. Både studenter og frivillige etc. Er det miljø for frivillig arbeid i din vennekrets? Ikke det jeg kommer på – kanskje litt der jeg bor nå – det går på kultur: musikk og kunst. Jeg vanker med folk som er interessert i kulturting. Jeg har ikke noen intuisjon om å søke på noe koordinator stilling ( som nå er gruppeleder ). Har sett på det, men det har jeg ikke tid til. Tidsgreie. Hvis jeg skal være med på dette må jeg holde av dette i timeplan. Høres veldig spennende ut, men jeg prioriterer ikke dette. Men her er det absolutt mulighet for å få et godt miljø. Føler du at du for være delaktig i planleggingen/ org? Nja, ikke noe direkte påvirkning. Jeg kommer med evaluering , men dette er ikke blitt tatt tak i – dette med misfornøyd med arbeidsoppgaver. ( skriv mer) Føler ikke at dette blir hørt – har også nevnt at etter så mange år som frivillig hadde blitt tatt opp i familien – men ikke blitt noe videre! Ikke noen tilbake meld på dette. Vi får en felles tilbakemelding og takk. Det er det vi får – men jeg er ikke avhengig av hele tiden tilbakemeldinger – når jeg gjør en jobb er jeg 100% og er fornøyd og trygg på dette. Mer på det at jeg kan gjøre de tingene som faktisk interesserer meg og god på. Jeg har levert alltid til tiden og etter mitt skjønn gode ting. Det er rart at man ikke får noe svar på dette. Kanskje man kunne vært mer proffe på å drive den frivillig delen. Mer at jeg sier bitte litt... synes det skal være amatør aktig. Men selvfølgelig proffe på at filmen blir vist i tide og man tar imot folk fra utlandet ( produsenter ) men ha en særpreg og amatør over seg er viktig her. Styre de frivillige burde være litt bedre. Har snakket med Pia tidligere – hun har vært en av kontaktpersonene tidligere. Ikke snakket direkte med Lasse. Bare hilst. Hadde en fast kontaktperson tidligere og da Pia innimellom. All kontakt har stort sett forgått på mail. Hva synes du om belønning? Helt bra – du før se film og fester også. De t – skjortene er ikke de fineste . hehe. Men fornøyd med belønning. Har vært med på en

del av disse festene – veldig fornøyd dette. Tenger ikke noe mer av dette! Har sansen for at det ikke skal være for mye belønning – ”det er min mening da” .

Avslutter: Kommer du til å være frivillig i år? Hvis jeg tar meg tid til dette – det får jeg se på. Kommer det en trøtt felles mail på om at de søker frivillig: er jeg usikker på om jeg gidder!? Fyller ut på skjema at hva man ønsker. Har vært fornøyd med stand – man det var et år de trengte flere til å skrive og jeg tenkte. ” Ja, det kan jeg” . Da ble jeg flyttet over på denne gruppen. Året etter ble jeg plassert på stand igjen. Skrev mail på dette å sa at jeg var i den andre gruppen? Fikk vel en tilbakemeld at de skulle se ann om det dukket opp noe, men jeg hørte aldri noe! Det er demotiverende. At man viser så engasjement burde man blitt prioriter mye bedre. På liste 1. Jeg ville gjort det slik. Burde fått et lite signal om dette og litt mer forpliktende. De som har vært før burde kanskje ikke gått gjennom samme prosess som de nye – kanskje blitt tatt opp med en gang og samlet til n filmkveld bare for disse og ikke gjennom hele samme prosessen som hvert år. Dette hadde også skap mer samhold og miljø. Trenger ikke klapp på kinnet – men blitt mer lagt merke til . bare bittlitt!!!!

## **Informant 2**

Akkurat blitt Redaktør for Programavis.

Frivillighet fører til noe mer, at man kan jobbe seg oppover!

Alder: 26

Master til Høsten, jeg jobber fremdeles på institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, deltid 20% Studieadm. Jobber i FFS som praktikant. Mellom stasjon mellom frivillig og ansatt. Først året som frivillig jobbet jeg i webredaksjonen. Dekket festivalen.

Gruppe på 10 personer. Publiseringsplan på hva som skulle publiseres. I fjord jobbet jeg å skrive filmomtaler om alle filmene. Jeg har ikke journalist erfaring, men jeg har mye skrive erfaring fra div tidsskrifter på Blindern. Tror det spilte inn på at jeg fikk jobbe med dette. Har jobbet som frivillig i 2 år. Søkte tre praktikant stillinger: jeg søkte for de er en veldig proff organisasjon og de tar vare på sine frivillige. Dette appellerte veldig til meg. Jeg har deltatt på festivalen i mange år før jeg begynte som frivillig. Kanskje 3-4 år før jeg engasjerte meg. Jeg har også en samboer som også er veldig glad i film. Jeg kjente festivalen godt fra før, min samboer er ikke frivillig, dette for han jobber veldig mye. Jeg var inne på intervju på praktikant stillingen, og da hadde de egentlig bestemt seg for at de ville ha meg. Det hjalp at jeg hadde vært frivillig tidligere. Praktikant er ulønnet, men jeg vil ha med meg erfaringen. Fin å ha med meg på CV. Som praktikant jobber jeg en gang i uken..... det jeg gjør her er å forbereder den jobben jeg skal jeg har fått fra 1 juli. ( betalt ) Jeg har jobbet mye med frivillighet tidligere, som nevnt i flere tidsskrifter ( ideelt arbeid) har også vært frivillig i redbarna. Jeg jobber ikke lenger med dette. Jeg jobber med å skrive og kunne være kreativ, det er det jeg liker å gjøre. Ikke det at man skal kalkulere alt man skal gjøre... men dette er litt mer relevant med det jeg skal jobbe med fremover. Ting har en egen egenverdi og trivdes veldig med å jobbe som leksehjelp. Jeg hadde jobbet i mange år.... men når jeg sluttet ville jeg rette frivilligheten mot mer relevante oppgaver. Det er vanskelig å få jobber... og så det som en unik mulighet å få jobbet i FFS. Hadde ikke så mye erfaring med skriving på den måten.... så så dette som en unik mulighet å samle erfvaring. Sier ikke at de har en lav terskel på hva de tar inn..... men jeg sier at

de gir folk en kjangse til å få prøve seg. De har et system som virker opplærende der det er en redaktør som sitter med redigeringen i etterkant. De er også flinke på tilbakemeldinger. Fått mye tilbakemeldinger, men jeg jobber med noe konkret. Så det er gjør det lettere å gi tilbakemeldinger på dette, enn det det er å jobbe på stand osv. Det er jo en like viktig jobb, men ikke like lett å gi konkrete tilbakemeldinger på. Jeg har også jobbet med å skrive filmomtaler for oslo film festival. Der merket jeg at de ikke er like flinke med å ta vare på de frivillige. Mer usystematisk der. Det er mye av min lyst kommer nettopp av dette hos FFS, at de legger merke til de enkelte. Du etterlyse deg året etter og gir inntrykk for at de er fornøyd med meg å vil ha meg tilbake. Jeg søkte på en jobb i fjord på FFS, den fikk jeg ikke, men Pia sa at jeg skulle ta kontakt med redaktøren. Det gjorde jeg ikke, men jeg hørte heller fra henne. Jeg er veldig glad i Film fra Sør. Jeg hadde igjen ting med andre å gjøre enn web gruppa... der jobber man alene. Men man har jo de festene der man møter alle.... men første prioritet for er å jobbe er å gjøre en god jobb. Jeg er ikke så opptatt av det sosiale egentlig. Men jeg har deltatt på festene... kunne vært mer delaktig... man kan hvis man vil! Jeg har sagt til mine venner at det er fine muligheter i FFS. Vennene min er veldig engasjerte, alle mine venner jobber med noe form for frivillig arbeid. Jeg liker å prate, har sittet å jobbet med oppgaver i hele dag... hahah! Ja jeg føler meg delaktig i arbeidet. Kreativt spillerom, komme med forslag. Det er jeg opplever med det jeg har jobbet med. Godt proff miljø, men jeg er ikke med for det sosiale, med man blir jo kjent når man har vært med noen ganger. Jeg har blitt tatt med i familien og det er vel for jeg veldig engasjert. Men det var en strategi fra min side da jeg var på intervju.... skulle se om det fungerte og det gjorde det. Fikk tilbake melding etter intervjuet der de sa nettopp dette at jeg var utrolig engasjert! Dette var til praktikant stillingene.... på bakgrunn av dette ble jeg spurt om å jobbe som redaktør for programavisa. Jeg viste skikkelig at jeg ville jobber der! Jeg var vel litt som halvveis inne i varmen før jeg fikk denne jobben. Håper jeg kunne være behjelpelig. Håper jeg kan se oppgaven når den er ferdig!

### **Informant 3**

Alder 25 år og studere journalistikk.

Fransklærer ved siden av i Sonans i Drammen. Har jobbet som frivillig i FFS fra 2006. Jobbe med litt forskjellig frivillig arbeid. Jobbet i et utvekslingsprogram i Eu i litt forskjellig grupper. Jobbet som flykninger hjelp i røde kors. Jeg har vært det tidlige. Ja, jeg har vært publikum i mange år før jeg meldte meg. Andre interesser er vel musikk og trening. Liker også å reise. Jeg har jobbet på stand og jobbet i webredaksjonen. Jeg er mye motivert av at det gratis pass, men jeg kunne jo også jobbet mer som spansklærer for å få råd til pass. Men det er et god miljø i FFS og det er gøy. Jeg har noen venner som jeg har fått gjennom dette... men der er spesielt en som jeg anser som en god venn. Jeg er veldig interessert i film og det at man kan møte andre likesinnede som man kan diskutere film med. Det er veldig moro! Møter ikke akkurat på utsiden. Men jeg han en kjæreste som er webredaktør der... da før jeg sosialiser gjennom han. Man blir veldig sosialisert på stand... men man før kanskje ikke akkurat like mye sosialt gjennom å skrive, men da før man møte mang av ressisørene. Det er noen av mine som jobber som frivillig – kanskje 50%. Det er alt fra musikk til humanitært arbeid. Jeg er veldig inponert hvordan de er klart å



markedsført seg. De er en liten festival som klarer det å være synlig, bare hvordan de klarer å engasjere studenter ( Blindern). Se i forhold til andre film festivaler som Oslo film festival som har en helt annen strategi. FFS er flink til å sette opp diskusjonsforumer - de synes jeg er veldig bra tiltak som jeg benytter meg av. Vært mye på det kritiske rom. Ledelsen er veldig flinke til å gi tilbakemeldinger. Selv om jeg har sittet på stand har de vært flinke til å komme med tilbakemeldinger. Husker første gangen jeg satt på stand, da ko Pia bort å sa at vi gjorde en god jobb og at det er viktig den jobben vi gjør. Slev om jeg ikke føler dette er den viktigste jobben – er de flinke til å vise at vi blir satt pris på. Dette skaper god stemmning. Jeg bleier å få med meg de fleste filmene. Når jeg begynte hadde jeg jo en helt annen karriere vei en den jeg har i dag...jobbe som lærer. Men i dag som jeg studere journalistikk er jeg jo nærmere det jeg kommer til å jobbe med enn jeg var da.... Så da jeg meldte meg som frivillig var det mer av interesse for film enn det det var karriere rettet. Ja føler jeg kan være kreativ og utfolde meg med det jeg skriver... selvfølgelig blir det lest korrektur, men de har ikke forandret noe på det man skriver. Så jeg føler absolutt jeg for sagt og ment det jeg gjør, Ja, jeg tror jeg skal jobbe som frivillig i år... kommer veldig an på hvordan jeg ligger an med studiene. Belønning er jeg fornøyd med... kanskje ikke t skjorten...heheh. Jeg er fornøyd. Har ikke noen fremtidig planer om å jobbe i FFS , det kommer jo av at min kjæreste jobber i webredaksjonen.

#### **Informant 4**

Stand: Alder 3 år, jeg har en bachelor i sykepleier og jobber som det nå. Har vært frivillig i et år eller lettere sagt jobbet på festivalen i fjord. Jeg tror jeg skal jobbe i år også. Jeg har jobbet i røde kors ungdom i noen år, det var sånn jeg begynte frivillig. Jobbet med litt forskjellige der. Jeg meldte meg som frivillig i FFS for jeg har vært publikum på festivalen i mange år og jeg er interessert i film – det er ikke akkurat dumt å få festivalpasset. Jeg ser faktisk ferre filmer nå enn heg gjorde før jeg meldte meg. Man får jo vite mer om filmene. Jeg har ikke deltatt så mye på de frivillige festene. Jeg hadde ikke så mye forventninger i forkant av mitt engasjement, kanskje møte noen nye gutter meg samme interesse...hahaha. Jeg gledet meg til å se på festivalen fra innsiden. Hvis man blir kjent med noen der er det jo selvfølgelig positivt. Dele interesse og kunnskap. Har ikke så mye kontakt med disse utover festivalen, men det var en dame på 60 år som jeg jobbet på stand med i fjord. Hun og jeg fant tone – vi likte selvfølgelig film, interessen for mat (vegetarianere) og livet. Jeg var med å rigge på Vika, den første filmen . Da merket jeg at det var litt lite organisert. Jeg kom dit å viste ikke hva jeg skulle gjøre?! Det var Pia som organiserte dette. Men jeg synes det var helt greit, vi fikk jo være med på bestemme litt her da. Sånn som opplæring ser det helt greit, man må jo lese mye selv og det er jo helt forventet. Det er skinnsykt mange filmer, så man rekker ikke å se alle. Jeg var mye på Vika og da var det mange som kommer å spør om hvor de kan kjøpe billetter, da peker jeg til høyre eller venstre. Det kommer jo også noen spørsmål om filmene..... jeg svar på de jeg har sett eller har lest om. Og man kan diskutere filmene med publikum, det liker jeg. Synes vi absolutt gjør en viktig jobb på festivalen, det er viktig å være synlig og kunne svare på spørsmål, selv om dette er helt enkle spørsmål til tider. Vi blir et ansikt utad. Vi her og kan hjelpe deg! Jeg var ikke nye med på disse sosiale samlingene. Jeg var på infomøtene, men jeg tror ikke det var noe sosialt etter det. Ser jeg på vennen mine er det veldig få som er medlem av noen organisasjoner, en gjeng med uengasjerte folk...hahaha! Jeg så vel 5 og 10 filmer, tror jeg faktisk ser

mer film når jeg ikke var frivillig! Målet med mitt engasjement er vel det jeg snakket litt om tidligere, møte folk og få pass men også det å få være med på helheten og være en del av det. Jeg har vel ikke sånn veldig ambisjon om å jobbe i FFS, men det hadde vær morro å lage en film. Jeg er jo blant annet vært med å start og er med i styre i Lillestrøm filmklubb – det er også frivillig. Jeg er veldig interessert i film og ser veldig på hvordan filmer klippet – det er jo mye filmen. Har ikke vært på noen før premierer i år. Det veldig mye film på denne festivalen – ikke alle er like bra. Men i det store å det hele er de bra. Jeg liker ikke å vite så mye om filmen på forkant – men man skaper jo alltid en viss forventning i forkant uansett. Jeg synes tilbakemeldingene underveis var lite, men i etter kant fikk vi en mail og en takk. Det er ikke på navn med de frivillige, men det kanskje for det er veldig mange. Det kan vel hende at de som har vært med i mange år er noe annet.

## **Informant 5**

Stand: Jeg er 35 år og studert sosialantropologi og nå det parktiske. Kursleder for humanistisk person og litt leirer og skolebesøk. Spesialisert meg på slike ting. Har en veldig flexitid - veldig sesong arbeid. Gir meg muligheten til å reise og gjøre andre ting. Jeg har bare jobbet i ett år på stand – spre det gode ord og informasjon. Jeg satt stort sett på filmens hus. Jeg hadde vel tre/ fire vakter – ca 20 timer. Jeg ikke vært å sett filmer før jeg begynte som frivillig – kjente litt til festivalen , men ikke mye. Men etter jeg har begynt har jeg selvfølgelig fått en mye større interesse. Jeg har vært mye innen for musikk, jobbet med muikkfestivaler. Men ville kanskje bare skifte litt beite...hehehe...litt roligere med film. Jeg jobbet på Slottsfjellfestvalen blant annet.... Skal jobbe der i år også. Jeg hadde selvfølgelig litt forventninger før jeg startet i FFS, jeg hadde ryddet av tid til dette. Vanligvis pleier man å reise i når man har fri, men nå ville jeg bruke Oslo og få være close på kulturlivet. Det er urolig stort kulturliv i byen – nesten for mye...hehehe. Jeg synes miljøet blant de frivillige er bra, noen er mer sosiale enn andre. Synes det er veldig hyggelig å møte mennesker fra forskjellige nasjonaliteter. At man kan se film og diskutere disse i etterkant. Jeg gikk på mange filmer i fjord, men jeg kunne fint gå på film alene - man må det vis man skal få med seg ”alt”. Det er relativt mange i min krets som er medlem av forskjellige organisasjoner. Det kan være alt fra Røde kors til kulturarrangementer. Jeg synes i sin helhet at organiseringen av festivlen er proff.... Det eneste jeg kan usette på dette er vel at under en film at det ble satt på feil film og at lyden ble borte – men det kan jo skje den beste. Det tror jeg også har vært stedet sin feil. Jeg synes at vi som frivillig blir tatt godt i mot – har deltatt på de frivilligefestene. Jeg kom ganske sent inn på banen – det var ikke sikkert det var plass..... men jeg kom med da! Da fikk jeg blant annet mange mail og man blir bedt på forskjellige filmer og arrangementer. Fikk blant annet billett til operaen der det ble sent et stykke - det var moro. Der møtte jeg flere av ressisørene. Har også vært på et seminar på Filmes hus som var veldig spennende. Jeg kom jo ganske sent inn så mange av jobbene var allerede tatt – men jeg synes det er veldig grei med en sånn type jobb som på stand. Min personlig mening er at det er alt for mange filmer, man rekker ikke å se halvparten. Synes de kan kutte ned programmet og heller kvalitetsikkert noen. Jeg kan absolutt tenke meg å jobbe med film..... det er ikke noen direkte mål, men kunne vært spennende. Men synes det er veldig fint å jobbe som jeg gjør nå - bare få lov til å være med i kulissene. Synes FFS er flinke med sine frivillige – de har vel lagt det opp sånn at de ikke trenger å

kommunisere så mye. Jeg føler at jeg kunne kommet med innspill hvis jeg hadde sett eller følt at det var behov, men de ser ut til å ha kontroll. Men jeg kunne vel absolutt sagt ifra. Det jo en evaluering man kan komme med innspill. Jeg er kjempe fornøyd med belønningen – og har allerede lagt inn høstes festival i min kalender. Jeg er stort sett fornøyd! Jeg har jobbet på flere filmfestivaler tidligere og synes at FFS er veldig proffe i forhold til mange av disse. Jeg liker film og så ca. 20 filmer i fjord. Jeg har ikke skap det største nettverket gjennom festivalen, men jeg på hils med flere. Jeg takknemlig for at jeg får være en del av FFS.

## **Informant 6**

Jeg er 40 år gammel og har studert sosial antropologi. Nå jobber jeg i filmindustrien. Har akkurat begynt med det her i Norge. Jeg opprinnelig fra Mexico. Jeg har jobbet 13 år med film, men har akkurat begynt her – pga av at jeg måtte lære meg Norsk. Jeg Jobbet lenge som innspillingsleder, produsent og jeg egne filmer. Jobbet i FFS i to år. Jeg har jobbet som frivillig i Mexico i World Wide fondashion. Jobbet også som en assistent til en biolog i seks mnd. Jeg skrev rapporter om jobben han utførte. Jeg deltok ikke på festivalen før jeg meldt meg. Jeg jobbet på stand på Vika og Parkteateret. Jeg jobbet ca. 20 timer totalt over 5 dager. Jeg liker å hjelpe og jeg liker film og jeg kan treffe folk i filmindustrien. Jeg kommer jo fra Mexico og synes det hadde vært fint å skaffe meg et nettverk. Jeg synes det er spennende og møte mennesker fra andre land. Ja det er godt miljø og har møtt mange interessante venner. Jeg har møtt flere som jeg anser som venner i dag. Jeg synes organsideringen er bra de tar godt vare på sine frivillige. Jeg kan komme med et eksempel: Jeg jobbet mine fire timer og da vekten var ferdig var det fortsatt jobb som skulle gjøres... jeg liker å jobbe og ville gjerne jobbe mer, men da sa de at jeg bare skulle dra hjem og at jeg vare ferdig vekten. Men jeg insistere og da var det greit. Jeg er vant til jobb mye og jeg liker å jobbe mye. Jeg synes det er det er litt dumt at de ansetter nye mennesker hvert år og synes at det til tider litt rotete med vaktlisten. Det var veldig uoversiktlig og jeg kom for sent to ganger. Dette synes jeg er veldig ubehagelig. Jeg har tatt dette videre med Pia. Fikk ikke sett så mye film i fjor pga av to jobber, så ca fem filmer. Året før så jeg faktisk 20 filmer. Jeg håper at i år jeg kan se flere. Jeg kommer til å jobbe i år også men da kanskje som en guide. Dette har vært en av målene mine med arbeidet i FFS. Et annet mål er at jeg kan vise filmene mine det hadde vært drømmen. Har snakket med Pia om det men bare som en venn. Jeg føler meg veldig trygg på kunne snakke med FFS hvis det er ting som jeg mener kunne vært bedre. De gir oss en notatbok der vi kan notere hvis der er noe vi lur på. Jeg er har ikke vært veldig delaktig på disse filmkveldene, men jeg har prøvd å være med på festene. Belønningen er veldig bra, det som betyr mest for meg da er jo CV man får. Dette er jo bra form meg siden jeg er ny i landet. Passet er jo fint, men ikke alt. Festene er også bra, der jeg kan møte mennesker i bransjen jeg vil inn i. Jeg jobber med å snakke Norsk for dette er viktig for å få jobb. Jeg flyttet til Norge pga min mann. Jeg jobber jo freelanse så jeg kan jo jobbe fra hele verden – jeg vil tilbake til Mexico når min mor blir gammel. Andre interesser: musikk er viktig for meg. Er mye på konserter. Er opptatt av film og kultur → og se på forskjeller her. Har lagd en slik film som tok 4 år. Når jeg kom til Norge begynte jeg å jobbe i barnehage bare for å tjene penger. Men jeg klarte ikke bare å jobbe for å jobbe → jeg må lage filmer!

## **Informant 7**

20 år gammel kvinne fra Oslo.  
Skal ta kunstkultur til nest neste år på Blindern.  
Sommerjobber, bensinstasjon på Røa. Har akkurat begynt på Rimi. Har bare jobbet der en gang i fjor.

Var med i standgruppen. Har lyst til å jobbe der igjen. Har jobbet på Vegetarfestivalen. Meldt meg på Ultimafestivalen, samtidsmusikk. Interesser er film selvfølgelig. Interessert i kunst, tok billedkunst på vg. Litteratur, lese, trene, også glad i hund, passer på en valp til en dame som jeg møtte tilfeldigvis. Glad i å reise også, så da blir det vanskelig med hund.

Ble frivillig fordi broren min jobbet i FFS fra før av. To år før meg. Da jobbet han som fransk tolk. Reiseguide. Nå lærer han seg arabisk. Broren min er veldig filminteressert, så jeg tror jeg nok har fått mye av interessen av han. Også tror jeg nok at siden jeg har vokst opp i Oslo har jeg likom lagt mere til Film Fra Sør. Faren min er ganske filminteressert. Vennene mine er ikke så inni frivillig engasjement. Føler det er mest broren min er veldig sånn som jobber frivillig for festivaler og sånn, så jeg tror det er der jeg har fått det meste av engasjementet. Men jeg har jo venner som er veldig filminteressert. En jeg gikk på vgs med tror jeg studerer regissør. Faren er regissør og moren er skuespiller på det norske teater. De har en vegg full av dvdér så har sett mye film hos henne. Miljøet jeg er i er veldig kulturinteressert enten det er musikk, kunst eller litteratur. Jeg gikk på Steinerskolen. Det var en jeg kjente som skulle begynne der, men et var tilfellig. Var steiner skolen jeg følte at jeg hørte hjemme. Ville være mer rundt kunst og kultur interesserte mennesker. Ved siden av fare og broren min

Forventningene jeg hadde var først og fremst pga filmen. Kjente ingen fra før av. Men jeg ble jo kjent med mange mennesker. Man sitter alltid med en annen på stand. Så det er veldig sosialt og man blir kjent med mange mennesker. Synes ikke det er så mange unge egentlig. Fikk inntrykk av at det var flest rundt 25 år. Møtte ike så mange som var 20 da. Men trodde det var flere som ikke hadde begynt studere ennå kanskje. De fleste studerte. de har jo sånne frivillighetsfester, men sist satt jeg egentlig bare hjemme med kjærsten min. Hvis je skal melde meg en gang til skal jeg bli med på festen. Før var det sånn at jeg dro på sånne ting alene, og da ville jeg heller være hjemme å se på film med han. Det var jo mange hyggelige mennesker derså netse gang skal jeg bli med. Selv om jeg følte at jeg var sosial da jeg var der, siden jeg stod på stand som er sosialt i seg selv. Det var så hyggelig da, å man burde kanskje benytte sjansen mer, for å ha dte enda mer hyggelig for si det sånn. Kommer ikke til å melde meg på nå, men har veldig lyst til å melde meg på igjen fordi alle menneskene der er kanskje samme type mennesker som meg og vi har masse å snakke om. Deilig å se masse film over en periode som er veldig fint. Jobbet i hvertfall 4 ganger. Så ca 3 filmer. Når f eks alle filmene går på et tidspunkt kan den ene gå å se film. Men hele filmer og noen halve.

Ved innmelding; hadde egentlig lyst til å jobbe som skribent å skrive i avisen. Faren min er journalist. Skrev en sykkelbok til faren min. Skrevet dagbok i mange år. Skrev i norsktimene. Ikke i skoleavisa, det hadde vi ikke. Men uansett fikk jeg den stand jobben og var egentlig ganske fornøyd med det. Sa egentlig ingenting om det, det eneste var vel at jeg skrev det som første prioritet på skjema. Men vist jeg skal søke

en gang til vil jeg stå på stand. Vatr morsomt å være til hjelp til folk, anbefale filmer, det er veldig morsomt. Da har man mye mer, måtte lese hele programmet da, og da fikk man en fin oversikt over alle filmene som gikk og hvem man hadde lyst til å se. Har ikke noe spesielt favoritt land, men Iran spesielt, og Midtøsten. Har ikke vært der, men veldig lyst til å dra dit. Synes Iran er et veldig fascinerende land, hele historien. Men leers ikke noe spesielle kontinenter. Og ellers litt sånn psykologiske filmer. Underholdning også kan være morsomt. Filmer som har en større mening, som får en til å tenke litt.

Tilbakemelding, vi skulle sikkert si noe tilbake. Man måtte kjøpe et festivalpass, og amn kunne ikke se noen filmer uten passet. Synes at man kunne se en film i hvertfall. Men ellers er det bare positivt egentlig.

## **Informant 8**

Jeg er 38 år, mann. Sivilingenør i data. Ved NTNU. Ferdig i jan 2000. Jobbet hvert år som frivillighet siden 2004.

Har jobba med Attack, det er en politisk organisasjon. Jobber mot skatteparadiser. O skatter mot finansorganisasjoner. Jobber mot mere demokrati og mindre makt til markedet for å si det kort. Vært med der side 2003. Hat en del nestleder verv i Tekna. Vært leder for en bedriftsforening i den forrige jobben. Var leder der. Nå jobber jeg i Norconsult i Sandvika. Der er vi 7- 800 stykker.

Jeg var publikum på festivalen neon år før. Også så jeg at de spurte etter frivillige. Tror ikke jeg kjente men som jobba der nei, men fordi at jeg likte festivalen og synes det var bra filmer ja. Husker ikke helt forventningene den gangen , men nå er det kanskje også det å finne likesinnede. Møter gamle folk og nye folk. Men motivasjonen om jobben i 2004 regner jeg med at det var for å møte lit likesinnede forlk ja.

Jeg har sittet på info stand. Sitti å informert om filmene på kinoen, billetter og sånne ting. Også har jeg også jobba litt med promotering i forkant. Etter som jeg har fått mer og mer erfaring har jeg fått oppgaver sånn ellers i året da. Har ofte fått unnagjort frivillighetsjobben før selve festivalen da. Så da har jeg vært med å promotere festivalen på Mela festivalen, African History, satt på stand her. Noe arrangementer i samarbeid med Latin Amerika gruppa og sånne ting. Det var på stand, det er det jeg liker best. I starten satt vi opp til 4 på stand. Det funker best med to. Ofte folk som ikke dukka opp når vi var mange fordi folk ikke følte ansvar for å komme. Også er det lettere for det er ikke så mange å koordinere. Har ikke hatt en lederrolle selv. Må ofte ordne opp i ting, for eksempel om det er levert feil film på kinoen, det er jo hundre filmer som skal koordineres,. I fjor var det er ny maskinist på Vika, da ble det en del rot med lyden og filmer og sånn. Da må jeg ordne opp da, gå inn i salen og så beklage på vegne av FFS, eller ringe noen i ledelsen å informere om hva som har skjedd. Det gjør jeg på sparket. Bare tar ansvar, ingen har spurt.

Tilbakemeldingen: fått veldig positive tilbakemeldinger på den jobben jeg har gjort. Har også , i fjor ble jeg og en annen frivillig tatt med i møte sammen med de som har bestemte verv da, for en oppsummering av festivalen. Og da fikk 2 av de frivillige være med for å komme med forslag til forbedringer. De var vel frivillige de andre også men de var koordinatore. Det var veldig fint, fikk også middag der på filmens hus. Veldig inkluderende miljø sånn. Nå begynner jeg å kjenne dem ganske godt, som Pia, Lasse og de andre der.

Ei jeg møte der i 2004 er en av mine beste venninner da, hun traff jeg senest igår. Så

det er faktisk noen av mine nærmeste venner har jeg truffet gjennom festivalen. Noen av de jeg har møtt i det miljøet er i min omgangskrets ja.

Organisering; Ville ikke hatt en annen rolle i festivalen. Har ikke tid, mye å gjøre på jobb. Liker best den stand jobben. Kunne sikkert spurt om det, men har jo mange andre verv og fullt kjørt på jobben. De har ikke spurt meg, men skriver jo dte i skjema hva man vil, og forespørslser om koordinatorjobber.

Ser mer film når jeg har tatt mange av vaktene på forhånd. Så kanskje 12 eller no sånt filmer kanskje. Festivalpasset er derfor viktig. Har en del t skjorter. Men det økonomiske er jo ikke derfor grunnen. Det ar det kanskje mer i 2004 da jeg var arbeidsledig. Det er ikke min motivasjon. de som går inn med den motivasjonen, de har jo også mindre engasjement da. De deltar også mindre på sosiale arrangementer også. Men det er jo klart det å få sett mye filmer er jo fint da.

I forfjor skulle vi stemme på den beste frivillige , da vant jeg jo den prisen.

Avslutningsfest på Innvik, da vant jeg i alle fall den prisen. Og gratisbiletter på konsert på oslo world festival. Så det var kjempe artig.

Inntrykk av ytre mot faktorer? Ja det er en del av de, de blir ofte ikke så mye en del av miljøet. De gjør ofte en såppas dårlig jobb også og er ofte bare med en gang. For eksempel var det en jeg skulle stå på vakt. Med. Kom 1,5 time for sent, i bakrus og stutt bakerst i salen på en stol. Så det , da er man vel bare med pga den billetten og ikke noe engasjement for festivalen da.

Hva festivalen står for; synes det er interresant med film fra Sør Korea. Ikke vært der selv, også fra Asia og Thailand. Thailand har jeg vært i . Kjenner meg ikke igjen , men det er interresant siden det er noe annet enn det man får se som turist da, siden man får oppleve andre sider av et land eller kultur enn det man får se som turist hvis man ikke kjenner noen som bor der. Som de filmene fra Sør korea. De kan også bli sett på som ganske sære også der. En regissør fra SK ; Kin Kiduk som jeg liker veldig godt, har utdannelse fra Frankrike. Ellers prøver å se fra alle kontinenter, men har mest sansen fra SK. Har også sett filmer derfra utenom festivalen. Og japan, kinesisk og... ikke vært i sør amerika heller.

Har fått inntrykk at de prøver å få med flere av de som er med fra år til år da. Så dt er ganske mange dem jeg kjenner igjen fra år til år. Så under festivalen prates vi da.

Den evalueringen vet jeg ikke om jeg får være emd på i år. Men fikk en ordentlig personlig henvendelse fra Pia da. Og det synes jeg var fint.

## **Informant 9**

33 år kvinne, bachelor i kommunikasjon, en i reklame, mba i business mgnt fra London. Jobbet i reklamebyrå. Jobber nå i event byrå, ansvarlig for det tyske markedet med salg og markedsføring. Er nå i mammafermisjon.

Begynte som frivillig i fjor. Stilling var informasjonsansvarlig. Sitter på kontoret og svarer på spørsmål over telefon. Jobbet bare et par- tre dager under festivalen. Var en stilling jeg ble satt i . Fylte ut skjema med informasjon om kompetanse i kommunikasjon og markedsføring. Følte ikke at det hadde noe å si. Hadde mer å bidra med. Har jobbet for Røde Kors. Gikk på FFS før. Liker at de viser filmer fra Sør Amerika. Kommer selv fra Peru. Hørte at de trengte frivillige, og synes det er viktig å støtte det. Det er en god sak. De viser et initiativ som jeg synes er veldig viktig, filmer som ikke viser på vanlige kinoer. Får fram det interkulturelle i kino. Sett noen filmer fra Peru. Synes filmene representerte peru på en troverdig måte. Men de viser bare fattigdom. Er jo en del av peru men ikke den delen jeg er en del av. trist men

troverdig. Har jobbet i tyskland, kan flytende tysk. Flyttet deretter til Norge alene pga jobb. Kjente ingen her.

Helt alene på kontoret. Fortelle hvor filmen skal vises. Veldig enkel jobb. Trodde det skulle være mer krevende enn det var. Meldte meg som frivillig fordi jeg synes FFS er et veldig interessant konsept. Trenger frivillige fordi de ikke har penger. Mener ideen og det flerkulturelle bør støttes. Er selv veldig interessert i film. Kjente ingen der fra før av. Hadde ingen forventninger før jeg meldte meg. Trodde det skulle være veldig hektisk. Fordi det er så få dager og så masse filmer. Da jeg var frivillig var jeg permitert. Så jeg hadde fri. Bodde ikke i oslo, men jeg sa at hvis de trenger meg kan jeg komme inn å jobbe imorgen. Så ble det bare tre dager. Når det gjelder det sosiale, merket jeg lite av miljøet hos de frivillige. . Var ikke på frivillighetsfestene . Pia snakket jeg mye med. Hun kan spansk og jeg har spansk som morsmål. Så hun er veldig snill. Selvom jeg hadde dialog med pia, hun har mye å gjøre! Hjalp henne etterhvert med å feks å lage flyers etter eget initiativ. Følte nesten at jeg maste litt om å få gjøre mer. Litt rastløs.

Har ingen familie her. Har 4 venninner som jobber som frivillige. Røde kors, andre etiske organisasjoner.

Organiseringen av filmfestivalen. Tror at det er altfor mange filmer for såppas kort tid. Ikke alle er interessert og ha muligheten til å se på filmene. Burde vær mer reklame forhånd. Jeg synes de trenger mer reklame da. Mange som jobber der er veldig unge. Så jeg regner med at de trenger mer erfaring. Og kanskje en attest. Burde ansette flere. De som jobber der har altfor mye å gjøre. På selve festivalen. En jeg kjenner hadde mange forskjellige jobber. Biletter, info og plutselig hente gjester på Gardermoen. Så bare en film i fjord. Før jeg ble frivillig så jeg kanskje 4 på en uke.

Mitt mål med mitt engasjement er filmene, det er bra å søtte en god ide som dette, dette konseptet.

Påvirkning av arbeidsoppgaver. Har gitt tilbakemelding. Har snakket litt om pia med andre arb oppgaver etter festivalen, sa selvfølgelig og skulle se hva hun kan gjøre. Har jo ikke gjort noe særlig, så ikke fått noen annen tilbakemelding enn takk for hjelpen, som alle andre. Jeg ville gjerne jobbet med noe der jeg kunne bidratt mer. Liksom "tusen takk for at du tok telefonen" det er ikke . ja..

synes belønningene er bra. Jeg så jo flere filmer året før når jeg ikke var frivillig, så passet har ikke hatt stor betydning for meg. Synes det er bra motivasjon. synes at de som har jobbet mye kan få et sertifikat, et bevis på at de har jobbet med festivalen. Siden det er mange unge som jobber der, det er jo bra å ha det på cvén. Fikk ikke noen forespørsel om attest. Visste ikke noe om det. Kanskje det var fordi jeg jobbet så få dager. Jeg vet ikke..

--> *En høyt utdannet kvinne med grader innen reklame og kommunikasjon. Føler hun har mye mer å bidra med i festivalen. Hun forteller om Pias travle festivalplanlegging, der hun lett kunne, og synes å ville kunne ta noe av ansvaret. Hun er dedikert i produktet, har en ekte interesse, siden hun også er fra Sør Amerika, i temaene og problemsstillingene filmene tar opp. Mener det er viktig å støtte slike initiativ, og meldte seg som frivillig for dette alene. Når det kommer til det sosiale, som vi på forhånd trodde hadde mye å si for engasjementet, er dette fraværende. Det var ikke for å skape nettverk, eller fordi vennene hennes var med at hun meldte seg. Forventet seg en hektisk arbeidsperiode, men den ble relativt kjedelig, rolig uten*

*utfordringer og måtte selv ta initiativ til annet arbeid. Tilbakemeldingen på arbeidet var en typisk felles ” godt jobba!” Syntes tydeligvis ikke selv det var så godt jobba siden det kun gikk ut på å svare på telefonen. ”Jeg har så mye mer å bidra med!” Hun visste ikke mye om belønningene kan det virke som, bl.a visste hun ikke at man fikk attest, og gikk derfor ut fra at dette var fordi hun bare jobbet i 2 dager.*

## **Informant 10**

Kvinne 31 år

Jobber i Storebrand og har diplomoppgave i operativ ledelse med vekt å coaching ledelse i praksis, grunnfag i psykologi på Blindern. Fikk bra karakter i den kliniske delen, men metodedelen dro litt ned da. Måtte ha litt mer disiplin og rutiner. Markedsføring og salgsledelse.

Har jobbet i fjor for første gang, var publikum før. Er kjempe interresert i film, og da får jeg se litt alternative filmer som ikke vanligvis går på norske kinoer. Da tok jeg meg fri fra jobb og kjøper det der passet og ser så mange filmer som mulig. Da jeg jobbet i fjor sto jeg å stand. Egentlig skule jeg bare jobbe i forkant av festivalen. Men så lurte de på om jeg ville stå på stand, og da hadde jeg jo tatt meg fri de ti dagene uansett. Sa da begynte vaktene mine sånn i ett tiden, da var jeg utplassert på Vika Kino, Til 5-6 tiden, og så så jeg en eller to filmer når vaktene var ferdig. Jobben går ut på å stå ved et bord med aviser med info og lommeprogram og flyers med de forskjellige filmene, og ellers gi infor til de som lurert på noe. Men de spurte meg og jeg ville stå rive billetter en gang da de hadde for få personer, også kunne vi få en beskjed av koordinatoren vår om vi kunne gå inn å informere om for eksempel folk kunne bli sittende igjen litt etter filmen . ofte så fikk vi en mail av kinoen, eller koordinatoren fikk. Vi samarbeidet godt med kinoen. Underveis hvis det var noen endringer fikk vi beskjed om å sette opp plakater . også gikk vi i sånn fakkeltog til Fugazi første dagen på åpningssermonien for da var det sånn reggiekonsert der. Og da fikk vi beskjed av koordinatoren om det var noen som unne gå i fakkeltog fra vika kino for eksempel og ned til Fugazi. Det var i regi av FFS. Vi hadde delt inn i 4 5 forskjellige. ”Navn” som jeg hadde som koordinatore . Hun hadde med alle standene å gjøre med å sende ut informasjon til alle de som jobba med stand. Han ene som jobba med arrangement og jobba med festene å gjøre var han som sendte meg mail om dette.

Forventningene på forhånd var i utg punktet filmene og dette festivalpasset. Jeg bruker jo 1000kr på dette passet uansett. Også så jeg at man kunne jobbe dagvakter så man allikevel kunne få med seg de filmene som gikk på kvelden. Det var egentlig mye bedre oppfølging enn det jeg trodde det skule være da, siden det er så mange frivillige. Sånn med sende ut informasjon og oppdatere og sånn. Jeg kjente ingen fra før av. Nå har jeg kontakt med hun ene jeg satt på stan sammen med. Nå bor hun i spania. Vi har kotakt på facebook og sånn. På det første møtet der vi fikk t skjorter og sånn var det egentlig alt for mange til at man kunne bli kjent med nen egentlig. Der var det vel nærmere 40 stk. Jeg tro r at de forskjellige møter for de forskjellige gruppene var dekt opp.

På de festene , på åpningsfesten fikk vi bonger, men så begynte jeg å snakke litt med de jeg gikk i fakkeltog med, og da snakket vi litt sammen og sånn. Og da dro jeg og han jeg snakket med og to andre jenter og stakk innom festen. Og hver gang de var å så en film på vika så kjente jeg dem igjen. Så vi var jo litt på hills. Men de som drev



med arrangement og de som sto på stand . de var jo aldri på kinoen så sånt sett fikk vi ikke møtt hverandre. Men den åpningsfesten, der alle skulle bli kjent på en måte, fikk ikke jeg vært på fordi jeg også jobber deltid som barsjef på oslo spektrum. Så det er vel derfor jeg ikke ble kjent med så veldig mange.

Vennekretsen min, de fleste vennene mine jobber for en org. Jeg jobber også for Kirkens Bymisjon. Jeg har en kamerat som er leder for skjev ungdom, og andre barneorg, og sånn alene foreldre organisasjoner. Joda jeg har det hehe. Jeg har en kamerat som er filmreggisør og han jobbet for FFS for lenge siden en gang.han kunne også kunne tenke seg det passet da. Når det gjelder attesten man får er det fint å ha referanser når man skal jobbe for andre org, som for eks da jeg jobbet i sommerleir for blinde. Da sendte jeg referanser for kirkens bymisjon, da hadde kanskje ikke FFS attesten så mye relevans. Da sa jeg at de godt kunne ringe hun Brita som jeg sto med. Jeg har ikke snakket med Pia, men tatt alt gjennom Brita. Og en eller annen Torbjørn som jobbet med markedsføring. Det jeg lurte på var jo praktiske ting med standen og da var det ”navn” jeg tok kontakt med.

Jeg synes det var kjempe greit å stå på stand. Da jeg fylte ut skjema, jeg hadde jo aldri jobbet der før , så egentlig var det hipp som happ hva jeg ble satt til å gjøre, men jeg tror jeg krysset av på både arrangement og stand, også tror jeg de trengte folk på stand. Og at det var fult på arrangement biten og at det var grunnen. Ringen Klingenberg og cinemateket, så flesteparten ble plassert der tror jeg. Hun og jeg ”nina” som jeg satt med mest hun og jeg gjord en sånn greie på det da, og kjøpte godteri og kos som vi hadde å bordet. Ofte så leste jeg om filmene på nettet sånn at jeg unne anbefale filmer til folk og si om de hadde vunnet noen priser og sånn. Tok også opp det passet man måtte ha i tillegg til billetten, kostet 70 kroner. Bortsett fra i fjor hadde de det passet til 70 kroner. Jeg sendte mail om dette i etterkant av festivalen fordi de ba om en tilbakemelding.. Når man skal se bare en film er det litt mye å betale 130 kroner på en kinobilett.

Hun, koordinatoren, hadde vært å sett på mange andre stander og så at vi hadde den fineste standen, at vi var veldig imøtekommende med kundene, jeg snakket bl annet med en freelance journalist i en time kanskje. For han var jo kjempe interresert i film. Og hun jeg satt med og hadde jobbet før var veldig inn i spanske filmer, så vi gjorde litt ekstra ut av det og siden vi kunne gi tilbakemeldig der og da. På attesten fra koordinatoren sto det også at jeg hadde gjort mer enn de forventet da, som var personlig til meg. Vi ble ganske godt kjent da.

Jeg kunne kanskje tenke med en viktigere rolle, men er det med tid. Jeg møtte kjæresten min i ffs i fjor. Han og noen andre er med å arrangerer Bollywood festivalen sp vi har stand på hverandres festivaler. Der møtte jeg han. Jeg har jo fast jobb så jeg har jo ikke tid. Har hørt at de trenger markedsansvarlig og hadde dette vært på kvelden så kanskje... men man må jo jobbe på dagen der. Hun koordinatoren jobbet der for å få erfaring, hun har en jobb som har noe med prosjektledelse å gjøre. Eventuelt måtte jeg tatt permisjon fra Storebrand. Det er jeg ikke helt klar ennå.

Kjæresten min mente at dette måtte være noe for meg siden jeg elsker å jobbe med film. Han var å så en afghansk film sammen med meg i fjor.

Nevnte mange navn på filmer som hun hadde sett...

Delaktighet, nei forsåvidt ikke. Var ikke veldig mange som gav tilbakemeldig. Jeg fikk en mail av koordinatoren med oppsummering. Jeg regner med at hun tok dette opp med ledelsen. Husker ikke helt om jeg fikk tilbakemelding, jeg sa jo noe om dette passet. En gang var det en klasse på kanskje 25 stykker der. Og læreren lurte på om de kunne slippe å kjøpe det 70 kroners passet. Da ringte jeg en som var over meg og da fikk de lov til å slippe. Også var det en pensjonist en gang som lurte på om de

kunne få honnør rabatt. Tror ikke det var nok personer som meldte tilbake om dette så dette hørte jeg ikke mer om. Jeg følte at jeg ble hørt, men akkurat det der, om det var fler som lurte på det samme hadde det vært greit å vite svaret på det. Jeg og "navn" syntes at det burde vært noe rabatt for grupper og pensjonister ihvertfall. Har bare snakket med "navn", hun jeg stod med. De har ikke gjort noe med det, som jeg har fått beskjed om ihvertfall. Jeg er jo inne på nettsiden og sjekker jevnlig for jeg har lyst til å jobbe igjen i år. men den påmeldingen er ikke åpnet ennå. jeg skal nok sende en mld til "navn" å høre om hun skal jobbe i år også. For det var kjempe hyggelig å jobbe sammen henne. Hun var veldig utadvent, man fikk lett kontakt med henne. Man sitter jo den personen i 5 6 timer.

Ris/ ros; koordinator var jo innom og gav ros på standen. Vi fikk jevne mellomrom med takk fra Brita, bra jobbet og stiller opp på kort varsel. Uten meg så hadde hun jo sittet der alene eller med en annen koordinator ute i Lørenskog. Det var i samarbeid med Bollywood. Vi måtte jo låne en tv og kjørte reklame med film fra sør. Mye fysisk arbeid men det var hyggelig.

Jeg synes "Navn" var veldig flink. Litt sjenert med en gang man møtte henne. Fin balanse med å være chatty og rolig. Man kunne ta opp hva som helst. Hadde orden på ting og passe autoritær. Man fikk en tilbakemelding når man spurte om ting.

Jeg føler at de fleste de jeg kom i kontakt med under festivalen var masse studenter som var veldig interessert i film. Bortsett fra meg og et par andre, mange studerte film også. Og da jobbet de kanskje mest pga det passet, eller komme kontakt med andre med samme interesse. Som meg selv liker jeg å sitte å diskutere film på et litt høyere nivå. Vennene mine ser mye på film. Det var kanskje i utg. Pkt var det det passet, også tenkte jeg at om det er flere som jobber på stand, eller går på samme filmer kommer man i kontakt med de da. Jeg så kanskje 18 filmer iløpet av festivalen, de fleste sammen med venner. Vi ble jo litt kjent med de i kiosken og sånn da, og en gang fikk jeg to gratisbiletter til meg og en venninne, hvis det ikke var stappfullt i salen da. De var ikke så nøye på det da.

Jeg synes ffs tar ofte opp aktuelle temaer, som undertrykkelse av kvinner, barnmemishandling, land som er veldig fjernt fra vår virkelighet, tyrkia og sånne steder. Jeg fikk ikke vært med på noen av de talene før eller etter filmen,. Men da kunne man være igjen å stille spm til reggisøren. Også kanskje talenter som er skjult for det norske publikum som blir vist her. De har jo ofte et budskap i tillegg til underholdningsverdi.

Jeg ser egentlig på alle filmer. Og amerikanske, britiske, kinesiske, indiske. Bortsett fra noen få store går ikke på kinoer eller på dvd. Vil gjerne se en film som overrasker meg litt. Ledelsen reiser jo rundt for å håndplukke filmer som skal vises her. Gir meg mer en å se kommersielle storfilmer fra USA. Mange av filmene er det hendelser og ting man lærer noe av. Selv om det er fiction er tema relevant. Så sånt sett, man blir mer oppmerksom på temaer man eller ikke vet noe om.

Om det er noe som skulle vært bedre, kanskje man kunne hatt mindre møter , ikke en stor fest, men mindre sammenkomster med gruppene. Da blir man ikke kjent med de andre utover gruppene. De som har tidligere erfaringer kunne man utveksla meninger til andre i forkant. Dette har jeg ikke sagt til noen. Bare når du sa det tenkte jeg at det hadde vært greit. Ofte når man står på stand, er det praktiske ting som dukker opp og som man legger merke til. Det kan kanskje gå begge veier, om koordinatoren sier whatever, var det sikkert ikke noe verdi i det jeg sa. Man må jo bli hørt men også komme med noen fornuftige forslag. Når det er delt opp sånn da blir det kanskje lettere å bli hørt. Alle koordinatorene var jo tilgjengelig på mail hele tiden. jeg tror det ikke er så mange 20 åringer som er interessert i sånne filmer egentlig. De fleste

vennene mine som jeg invitert, de er de som også liker å gå på theater. Hun som jeg pleide å gå med er i mammaperm. Den siste var Ibsen maskinen, men nå skal jeg samle en gruppe å se Othello.