

Frivillighet i Trondheim

Realistiske tiltak for en bedre studieby

Trondheim, 5. mai 2010



Skrevet av:

Linn Rasch Aune
Ragnhild Axelsen
Jon Christian Bergby
Audun Bjørkøy
Nicolas Elvemo

I samarbeid med:



Sammendrag

Trondheim skiller seg ut blant landets studiebyer ved å ha en frivillighetskultur som både omfatter en stor andel av studentene, og at kulturen har klart å fremavle større organisasjoner. Denne kulturen gjør de studentene som engasjerer seg lykkeligere, den lærer disse studentene svært mye viktig de ikke kan lære på skolebenken, og den gjør at personer i omgivelsene får det bedre. Rapportens formål er å beskrive hvordan denne avvikende studiebyen kan styrke den positive situasjonen sin, for å bli en bedre studieby.

Gjennom intervjuer med studentledere og andre, identifiserte vi hva som legger begrensninger på engasjementets positive sider. De som engasjerer seg har dårlig tid, og det er uklart hva man får igjen for å engasjere seg. Studentorganisasjonene sliter med kontinuitet, og oppfattes av flere som ekskluderende. Man vet lite sikkert om frivillighetskulturen, og den behandles som adskilt fra utdanningshverdagen. Og ikke minst lever studentfrivilligheten nær sagt helt uavhengig fra byens øvrige innbyggere.

Ut fra samtale med studentledere og personer som har innsikt i tiltakene og begrensningene rundt dem, konkluderte vi på en samling tiltak vi har tilpasset slik at vi mener de er realistisk gjennomførbare. En gjennomgangstanke er at man fremfor å gi direkte økonomisk støtte, gir hjelp til selvhjelp og spiller på nye kombinasjoner av eksisterende strukturer/funksjoner. En annen er at vi har forventet at egeninteressen vil veie tungt for alle aktører når de vurderer tiltakene, slik at alle parter et tiltak avhenger av bør oppleve en gevinst som samsvarer med kostnaden.

Vi forventer at enkelte av forslagene vil møte kritikk fra aktører i studiebyen, som vil argumentere for egne løsninger på problemene. I jakten på gjennomførbare løsninger har vi imidlertid valgt å ta inn over oss perspektivene til så mange parter som mulig. Vi vil våge å påstå at andre løsninger som ikke er basert på samme tankegang, vil forbli urealiserte i overskuelig fremtid.

Innholdsfortegnelse

1	Introduksjon.....	1
1.1	Avgrensning	1
1.2	Datainnsamling	2
1.3	Implementering	3
2	Dagens situasjon.....	4
2.1	Et avvik?	4
2.1.1	Hvordan avviker Trondheim?	4
2.1.2	Hvorfor har det blitt slik?.....	6
2.2	Noe positivt?.....	7
2.2.1	Studenten får Lykke.....	7
2.2.2	Studenten får Læring	9
2.2.3	Omgivelsene kan høste fruktene.....	12
2.3	Hva holder oss igjen?	12
2.3.1	Tid: Studenter som ”skal bare”	12
2.3.2	Kontinuitet: Å finne opp hjulet på nytt	13
2.3.3	Avkastning: Å sitte igjen med mer enn et vitemål og flaskepant.....	13
2.3.4	Ekskluderende: Er du med? ..eller mot oss?.....	14
2.3.5	Ukjent terreng: Å navigere uten kart	14
2.3.6	Skole og fritid: To adskilte verdener	15
2.3.7	Bare på besøk: Studiebyen som en by i byen.....	16
3	Anbefalte tiltak	17
3.1	Vervportalen.no	17
3.2	Kartlegging av studentfrivilligheten	18
3.3	Frivillighet med støtte fra Lånekassen	19
3.4	Kurs fra SiT Råd.....	20
3.5	Nettverks- og motivasjonsarena for organisasjonene	21
3.6	Perspektivemne om frivillighet.....	21
3.7	Krav fra økonomiske bidragsytere om smartere drift.....	23
3.8	Mentorstyre i studentorganisasjonene	23

3.9	Informasjon om utenomfaglig engasjement	24
3.10	Studiefleksibilitet for studentledere	25
3.11	Forklare ”hvorfors engasjere seg?” i studentrekrutteringen... ..	26
3.12	EiT-landsby om studiebyen Trondheim.....	27
3.13	Frivillighetssentralene tas i bruk av studenter	28
3.14	En bydag for hele studiebyen	29
3.15	Levende campus etter skoletid.....	30
4	Forfatterne	32
5	Takk til.....	33

1 INTRODUKSJON

Denne rapporten inneholder det vi har vurdert som realistiske tiltak. Hvis denne rapporten trekker opp noen første steg, hvordan ser reisens mål ut? Hva er drømmen vi har forsøkt å strekke oss etter, uten å miste bakkekontakten?

Det er vår visjon at studentfrivilligheten er anerkjent fra utdanningsinstitusjonenes side, som en vesentlig del av forberedelsene på arbeidslivet. Ved NTNU og HiST er det ikke obligatorisk å ha hatt et frivillig verv i løpet av studiene, slik det er ved Cambridge, men institusjonene anerkjenner likevel studentenes bidrag på vitnemålet. I jungelen av frivillige organisasjoner klarer alle å finne noe som passer for dem, og studenter forstår hvorfor det er så viktig at de engasjerer seg. De aller travleste studentene får støtte av Lånekassen for å kunne lære gjennom frivillig arbeid, ettersom støttesystemene rundt har gjort slike verv til en skole i samarbeid, ledelse og andre egenskaper som ikke nødvendigvis ligger i pensum.

På grunn av disse støttesystemene, som alle er utviklet basert på kunnskap om frivillighetskulturen i Trondheim, vokser studentorganisasjonene gradvis fra år til år. De blir stadig bedre på det de gjør og mer tilfredsstillende å arbeide i. Organisasjonene samarbeider stadig mer seg imellom, og den studentorganisasjon som står alene uten noe samarbeidsprosjekt er et sjeldent syn. Vordende studenter vet godt at Trondheim er særlig unik for disse mulighetene til engasjement utenfor skolen, og de som begynner på studier i andre byer, pleier å si at de skulle ønske deres studieby kunne tilby de samme mulighetene.

Det frivillige arbeidet som gjøres i Trondheim er ikke bare for studenter. Mye av det kommer også resten av byens innbyggere til gode. Til gjengjeld gjør byen sitt for at studentene skal føle seg velkomne. De bidrar til at Trondheim ikke bare er en bra by å studere i, men også en bra by å *leve* i.

1.1 Avgrensning

Prosessen begynte med å definere problemstillingen så tydelig som mulig, samt få avklart avgrensningene for prosjektet. Problemstillingen ble definert som følger: Hvordan kan man gjøre studiebyen Trondheim bedre ved å styrke studentfrivilligheten?

Sentralt for prosjektet var en pragmatisk holdning, på grunn av et uttalt mål om at alle tiltak skulle være gjennomførbare. Vi har derfor konsekvent valgt å veie kostnader og utfordringer på den ene siden, mot

aktørenes egeninteresse og tidsaspektet på den andre. Vi har ikke antatt at aktører er uvillige til å bruke ressurser som gagnar andre enn dem selv, men forventer at aktørene i utgangspunktet er ute etter å skjytte egne interesser. Vi har heller ikke antatt at aktørene er uvillige til å bidra i langsiktige prosjekter, men forventer at aktørene trenger synlige resultater på kortere sikt når kravet til ressursbruk øker. På grunn av denne tilnærmingen har de fleste av tiltakene endt opp med å ta utgangspunkt i tilpassing av eksisterende funksjoner og aktiviteter, utveksling av ikke-monetære verdier mellom partene, altså "hjelp til selvhjelp" heller enn økonomiske tilskudd.

En avgrensning for rapporten ble dermed at vi tok for oss det som var felles for store deler av Trondheims studentfrivillighet, eksempelvis ikke bare studentkulturlivet. Vi setter også opp et skille mellom medlemmer i studentorganisasjoner og de med mer omfattende verv i studentorganisasjoner. Vårt utgangspunkt er at utbyttet er et helt annet for en person som er med på å drive Samfundet eller en linjeforening, enn et medlem som bare benytter seg av arrangementer og tjenester organisasjonen tilbyr.

Med "studentfrivillig arbeid" mener vi derfor "studenter som har hatt et uegennyttig verv eller ansvarsområde i en studentdrevet forening eller organisasjon". Eksempelvis omfattes kordirigent, klassens tillitsvalgt eller fotballtrener av denne definisjonen, men ikke årlig dugnadsarbeid eller rollen som keeper på et fotballag. Som et unntak inkluderer vi her også utdanningsinstitusjonenes tillitsmannsapparat, det såkalte "studentdemokratiet", selv om enkelte i dette systemet lønnes av universitetet. Begrunnelsen er at vi mener tillitsmannsordningen i svært stor grad preges av uegennytte, i motsetning til eksempelvis en studentassistent som retter andre studenters innleveringer. At studentpolitiske ledere er valgt og ikke ansatt, er heller ikke irrelevant.

1.2 Datainnsamling

Datamaterialet til rapporten er i hovedsak intervjuer med studentledere og ressurspersoner med innsikt i ulike aspekter av studiebyen. Intervjuene varte mellom 45 minutter og halvannen time. De tok utgangspunkt i en felles intervjuguide, selv om intervjuene i seg selv var mer ustrukturerte og uformelle.

Vi gjennomførte flere runder med intervjuer: først en runde med åpne intervjuer hvor vi forsøkte å få studentlederne til å snakke åpent om det de så på som studentfrivillighetens styrker, og om hindringene for at disse styrkene kunne blomstre. Tanken var at for å kunne diskutere frem

uoppdagede løsninger med beslutningstagere, måtte vi forstå problemet godt. Samtidig var det viktig at vi ikke brukte verdifull tid på å utforske mulige tiltak som ikke var gjennomførbare fra studentorganisasjonenes side. Dette gjorde at mye av intervjuetiden ble brukt på å få tilbakemeldinger på mulige løsninger.

I andre runde presenterte vi problemene for ressurspersoner som kunne fortelle oss hva som var hindringer for gjennomføringen av de mulige løsningene, "Hva er grunnene til at dette ikke kan gjennomføres?". Vi intervjuet studentpolitikere og personer som hadde innsikt i det vi så som mulige løsninger. Eksempelvis var EiT-leder Bjørn Sortland et av intervjuobjektene. Gjennom disse samtalene ble løsningene mer raffinert og tilpasset, slik at de i større grad ble gjennomførbare. Det skjedde også at løsninger ble forkastet fordi hindringene virket å være for store (eksempelvis en EiT-landsby for yngre studenter som er engasjert i frivillige prosjekter mer enn 12 timer i uken). Flere av intervjuobjektene henviste oss videre i systemet til andre aktuelle ressurspersoner.

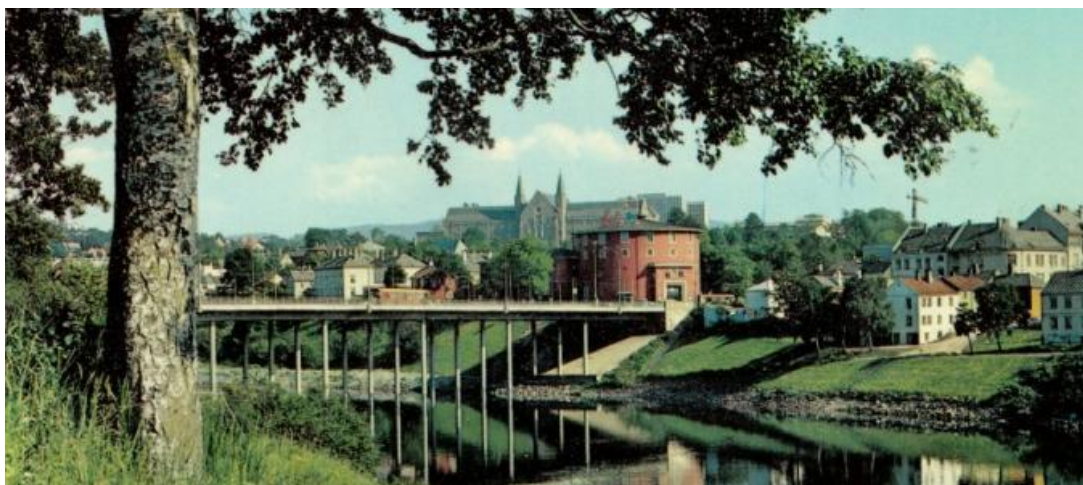
I tredje runde gikk vi tilbake til studentlederne og presenterte det vi hadde funnet av løsninger, med fokus på hva som ville stå i veien for gjennomføring sett fra deres synspunkt. I denne siste fasen ble det nødvendig med enkelte små justeringer på våre ideer. Innsikt i hvordan ideene måtte formidles for å unngå kritiske misforståelser var kanskje det mest verdifulle her.

Vi gjennomførte svært tidlig i prosessen en liten spørreundersøkelse blant en blandet gruppe organisasjoner, både private og offentlige virksomheter. Målet var å undersøke i hvilken grad frivillig arbeid er relevant i en ansettelsesprosess. Vi stilte to åpne spørsmål for å holde tidsbruken nede, og stilte noen få enkle spørsmål om virksomheten. Fordi vi ikke hadde nok informasjon til å velge en bestemt hypotese å teste, valgte vi en eksplorativ tilnærming og landet på to åpne spørsmål som kunne si oss noe om rekrutterernes syn på frivillig arbeid.

1.3 Implementering

I utgangspunktet var formålet med prosjektet at sluttproduktet i form av en rapport, skulle påvirke driftsplanene for StudiebyEn og hvordan deres samarbeidspartnere (SIT, NTNU, HiST, DMMH, Trondheim Kommune, Sør-Trøndelag Fylkeskommune) driver. I tillegg skulle den, ved å bli lest av StudiebyEn sine medlemmer og andre aktører, føre til at de foreslåtte tiltakene ble vurdert av de rette personene. Fremtiden vil vise i hvor stor grad dette har ført frem.

Proessen med å utvikle ideer og tiltak ble gjort sammen med intervjuobjektene. Denne medvirkende prosessen later til å ha ført til at enkelte av ideene allerede er i ferd med å bli implementert, fordi personer utenfor prosjektgruppen har vært med på utvikle dem og tatt eierskap til dem. De beste eksemplene på dette er NTNUs styrets ønske om å ta med frivillighet som et element i NTNUs strategiprosess, og at spørsmål om frivillig aktivitet er tatt med i Samskipnadens nasjonale helse- og trivselsundersøkelse for 2010.



2 DAGENS SITUASJON

2.1 Et avvik?

Studentene i Trondheim driver linjeforeninger og festivaler, de lager kulturtilbud og engasjerer seg politisk. I tillegg bygger de studentvelferd og forbedrer studietilbud, de setter studenter og næringsliv i kontakt med hverandre og mye, mye mer – mangfoldet er for stort til at noen kort oppsummering kan dekke alt. Men slik er det jo også i mange av landets øvrige studentbyer: Er egentlig Trondheim noe avvik på dette området?

2.1.1 Hvordan avviker Trondheim?

I 2003 mente 45 % av landets befolkning at Trondheim var landets beste studieby, mer enn Bergen, Oslo og Tromsø til sammen. 53 % mente Trondheim hadde det beste studentmiljøet. At studiebyen har et overlegent rykte sier imidlertid kun noe definitivt om at det er en allmenn oppfatning at byen skiller seg ut¹.

Et kvalifisert overslag² er at om lag halvparten av Trondheims studenter har hatt frivillige verv i løpet av studietiden. Vi har ikke klart å oppdrive

¹ Kilde: Under Dusken nr 12, 2003 og NTNUs nettsider 03.05.10

² <http://www.ntnu.no/astelish/infostudentliv/profesjonsgrad> uteksaminert i perioden 2006-2009 oppgir å ha hatt ett eller flere verv i løpet av studietiden, og vi antar tallet er noe

lignende tall for de andre studiebyene og har derfor selv måttet anslå aktivitetsnivået der på annet vis. Fordi en enkelt metode eller mål har sine mangler og direkte sammenligninger aldri vil bli perfekte, har vi benyttet oss av noen ulike måletall: usikre tall for studiebyen som helhet og noe sikrere tall for den ene mest sammenlignbare enkeltorganisasjonene i hver by.

Tabell 1: Oversikt over antall ulønnede arbeidstimer per år i store norske studentorganisasjoner³:

Studieby	Studenter	Antall studorgs	Student per organisasjon	Case-organisasjon	Ulønnede arbeidstimer / år	Uketimer per medarbeider
Oslo	60 000	460	130	Det Norske Studentersamfund	96 000	10
Trondheim	30 000	370	80	Studentersamfundet i Trondheim	435 000	13
Bergen	30 000	200	150	Kvarteret	67 500	4
Ås	3 200	70	45	Studentersamfunnet i Ås	13 500	11,5

Selv om alle tallene hver for seg er usikre og på ingen måte lar oss se det hele bildet, peker de i samme retning, og vi mener derfor at dette gir dekning for å si at Trondheim skiller seg ut. I Norge har Oslo og Trondheim flest studentorganisasjoner i absolutte tall, og Ås flest organisasjoner per student. Trondheim later imidlertid til å klare å kombinere engasjementet og arbeidsiveren i Ås med størrelsen til Bergen og Oslo. Resultatet er at noen studentorganisasjoner klarer å vokse seg større i Trondheim, i kombinasjon av kulturen og rekrutteringsgrunnlaget, mens en større underskog av mindre organisasjoner får til mer enn i de andre byene, også dette på grunn av kulturen og det store rekrutteringsgrunnlaget.

høyere blant profesjonsstudenter ved NTNU og HiST fordi linjeforeninger og engasjementet rundt dem generelt står sterkere ved profesjonsstudier. Kilde: Kandidatundersøkelsen NTNU, 2010.

³ I sammenligningen av byenes frivillighetsnivå, tok vi utgangspunkt i NTNU og UiOs lister over frivillige organisasjoner. Disse listene er ikke spesielt oppdaterte, men er brukbare utover å være sammenlignbare om man antar at de er antallet døde organisasjoner er like stort som antallet nyoppstartede. Vi anslo at engasjementet blant byenes øvrige studenter samsvarte med universitetsstudentene, og at en del av organisasjonene hadde medlemmer fra flere utdanningsinstitusjoner. De øvrige tallene er hentet fra åpne kilder og samtaler med representanter fra de utvalgte caseorganisasjonene.

2.1.2 Hvorfor har det blitt slik?

Det er vanskelig, men interessant, å gjøre en vurdering av hvorfor det har utviklet seg slik. Trolig har Trondheims isolerte geografiske beliggenhet og den nasjonale rekrutteringen gjort at studentene i stor grad måtte skape sine egne sosiale arenaer. Ved NTH og HiST har man også hatt profesjonsstudier med egne linjer hvor den faglige identiteten står sterkt, noe som har gitt grobunn for linjeforeninger, som vi mener er et viktig utgangspunkt for utviklingen av en studentkultur.

NTH og AVH (nå NTNU) har også hatt lange studieprogram, noe som sikrer kontinuitet i større grad enn ved høyskoler landet rundt. Dette muliggjør også en mer profesjonell drift av studentorganisasjonene. Det store antallet studenter som kommer til byen gjør også at flere kan finne noe som passer for seg, og at det i absolutte tall finnes flere av de mest engasjerte ildsjelene. Slike faktorer har vært med på å tilrettelegge for noen av de virkelige store studentorganisasjonene vi ser i Trondheim i dag.

Dersom vår vurdering av årsaksforholdene er riktig, går ikke trendene i Trondheims favør. Norge får stadig flere institusjoner som ønsker seg nasjonal rekruttering, universitetene har i større grad enn før profesjonsstudier, og fordi flere vil studere ved hvert kull vil antall studenter per studiested også øke. Med andre ord vil Trondheims måtte dele sine forutsetninger med flere byer enn før, og dagens situasjon blir på sikt kun et forsprang. På sikt vil dette bety at NTNU og HiST får et mindre fortrinn i rekrutteringen, mens studentorganisasjonene kan møte hardere konkurranse om for eksempel bedrifters sponsormidler og artistbookinger enn man har hatt så langt.

Historie:

"Start Norge er en studentdrevet paraplyorganisasjon for 15 lokallag, fordelt på universiteter og høyskoler i Norge, og jobber for å informere studenter om entreprenørskap. Lederen for hvert lokallag danner styret i Start Norge. Formålet er at man kan stå sammen i nasjonale saker, samt lære og dra utnytte av hverandre. Som leder i Start NTNU/styremedlem i Start Norge, fikk jeg god innsikt i hvordan studentkulturen varierer mellom byene og konsekvensene det får.

Start NTNU er sammen med Start UMB og Start BI (Oslo) de tre eldste lokallagene i Start Norge. Etter dem har flere kommet til, bl.a. Start HiST. Det skulle ikke mange styremøtene til før jeg raskt så forskjell i studentenes kompetanse og lokallagenes proffesjonalitet. Mange lokallag slet med lave medlemstall og få arrangementer. Mange hadde ikke en gang oppdatert informasjon hos Brønnøysundregisteret. Det ble raskt tydelig at frivillighetskulturen i Trondheim (NTNU og HiST) var unik. For lokallagene i Trondheim var det enklere å få nye medlemmer, og ikke minst var arbeidsinnsatsen fra medlemmene enestående i forhold til andre lokallag. Rent økonomisk kunne man se dette gjennom at Start NTNU hadde høyere omsetning (i kroner) enn alle andre lokallag til sammen.

Bedre resultater på NTNU kan skyldes mange faktorer, men i korte trekk har Trondheim en unik studentkultur og svært dyktige studenter med høye ambisjoner. Det å engasjere seg ved siden av studiene oppleves her som inspirerende, lærerikt og en arena hvor man får mange nye venner. Resultatet er et inntrykk av at studentorganisasjoner i Trondheim generelt driver mer profesjonelt og ligger et godt stykke foran resten av landet.

Audun Bjørkøy, leder i Start NTNU og styremedlem Start Norge 2007

2.2 Noe positivt?

Positivitet er ikke bare subjektivt og avhengig av svaret på spørsmålet "positivt for hvem?" - den som engasjerer seg og omgivelsene - men også "når?". Våre tre positive aspekter ved frivillig arbeid, "lykke", "læring" og "samfunnsnytte", er også i varierende grad til stede i ulike faser av studentenes liv: før man blir student, mens man er student og når man er ute i arbeidslivet.

2.2.1 Studenten får Lykke

Den vanligste motivasjonen for å engasjere seg er et ønske om moro, en fritidsaktivitet og venner. En organisert hobby gir avveksling fra skolehverdagen, utfordringer og en opplevelse av mestring, samt et tilgang til

et sosialt nettverk som gir økt styrke til å mestre generelle problemer i livet⁴.

At studenter har det bra, har selvsagt en verdi i seg selv. I tillegg er det fordelaktig for byen, utdanningsinstitusjonene og studentorganisasjonene. Lykkelige studenter gir utdanningsinstitusjonene bedre omdømme ved å promotere byen når de forteller om situasjonen sin, og øker også studentrekrutteringen. Alumni med et hjerte for studiebyen kan også på lengre sikt fungere som en ressurs for studentorganisasjoner og utdanningsinstitusjoner.

Den primære betingelsen for å oppleve lykke av frivillig arbeid er selvsagt å delta. Bare det å finne frem i jungelen av tilbud er imidlertid en utfordring, og mange går glipp av muligheter fordi de ikke får vite om dem. Usikkerheten nye studenter opplever omkring det å ha tid til å engasjere seg, gjør også at mange faller av. Og til sist er det alltid noen som forsøker å bli med i studentorganisasjoner, men etter intervjuet får beskjed om at det ikke er behov for dem.

En vesentlig betingelse for lykke for de som blir med, er at arbeidet ikke i for stor grad går ut over andre forpliktelser⁴. For studenter kan det være et stort behov for fleksibilitet fra utdanningsinstitusjonene, altså at man skal gjøre like mye som medstudenter uten verv, men gis mulighet til å flytte tidsfrister for læringen. Det viktigste for læring er ikke når man jobber med en øving eller semesteroppgave, men at man faktisk jobber med den.

Lykke og motivasjon påvirkes også av forholdet mellom størrelsen på utfordringene man står overfor, kontra egne evner (kompetanse og ferdighet) og ekstern støtte⁵. Med andre ord kan vi både gjøre arbeidsomme studenter lykkeligere og samtidig hjelpe dem med å overvinne større utfordringer, hvis vi gir dem kompetanse og støtte.

⁴ Kilde: Loga 2010 "Livskvalitet: Betydning av kultur og frivillighet for helse, trivsel og lykke. En kunnskapsoversikt", Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

⁵ Kilde: Jonathan Reams, Pedagogisk Institutt, NTNU, personlig korrespondanse 2010

2.2.2 Studenten får Læring

Utdanning har som overordnet formål å forberede mennesker til arbeidslivet. Utdanningsinstitusjonene forsøker da å gi studenter den kunnskap, de ferdigheter og de egenskaper som er nødvendige i arbeidslivet, via forelesninger og annet undervisningsopplegg. Når vervarbeid og erfaring fra frivillig arbeid verdsettes av fremtidige arbeidsgivere, er vår påstand at "dette demonstrerer eksistensen av en læringsverdi fra organisasjons-erfaring. Organisasjonsarenaen er et testlaboratorium hvor det er mulig å eksperimentere og feile på måter som "virkeligheten" i mindre grad tillater."

Inntrykket fra våre intervjuobjekter er at læringsverdien henger sammen med en rekke faktorer. Flere fremhevet at læringen var avhengig av hvilket ansvar man hadde. De mente også at det var viktig å ha noen andre å støtte seg på når man var oppe i de mest utfordrende og mest lærerike situasjonene. Evne til selvinnsikt og tid brukt på refleksjon spiller også en vesentlig rolle. For studenter er det en utfordring å sette av tid til refleksjon, og mange opplever at læringen er noe man bare sitter igjen med etter at vervperioden var over. Det sies at: "all læring kommer av erfaring, men det er ikke all erfaring man klarer omsette til læring."

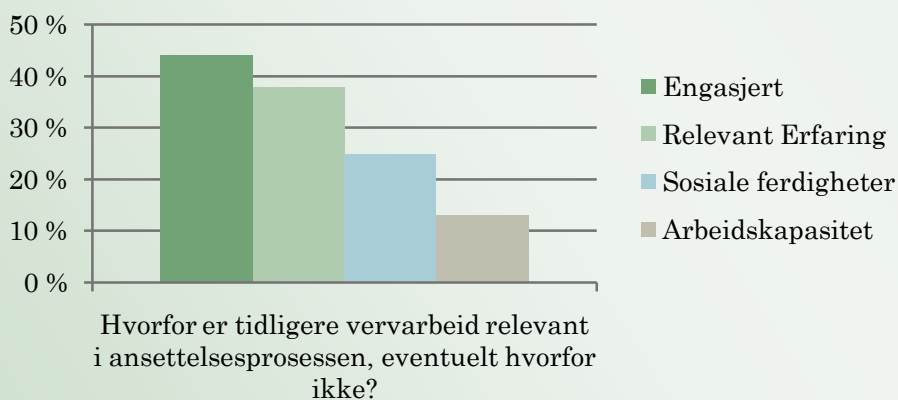
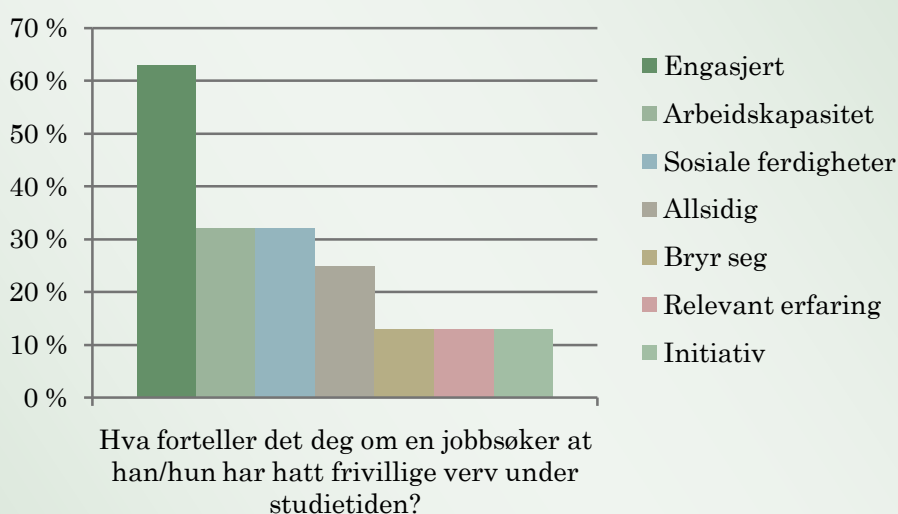
Selv om læringsaspektet anerkjennes av arbeidsmarkedet etter endt studietid, mener vi det er svært lite fokus på det overfor både vordende studenter og i liten grad overfor studentene mens de er i byen. Vi har ikke undersøkt i hvor stor grad studenter egentlig motiveres av læring, eller hvor opptatt vordende studenter er av mulighetene for læring. Imidlertid tyder intervjuene våre på at studenter flest mener læring fra frivillig arbeid er synonymt med "yrkesspesifikk erfaring", og ikke er bevisst de andre mulighetene.



- **Tidshåndtering:** man lærer å bli mer effektiv. Når man får det travelt må man kutte ut unødvendige ting, man lærer seg at ikke alle prosjekter kan gjøres på en gang. Man finner også ut hvor ens egne grenser går med tanke på forholdet mellom arbeid og ren fritid.
- **Ledelse og samarbeid i praksis:** man lærer seg verdien av å ta initiativ og å motivere andre (enda mer om man har en formell lederstilling), og man får erfaring med å ledes av både gode og mindre gode ledere. Å beordre medarbeidere er på sikt like lite effektivt i kunnskapsbedrifter som frivillige organisasjoner, noe som gjør erfaringen desto mer verdifull
- **Langsiktighet:** man lærer å samarbeide med andre om prosjekter som går over mer enn ett semester, noe som krever både god planlegging og at problemer tas hånd om tidlig fordi man ikke kan “holde pusten” til man er i mål
- **Argumentasjon og forhandling:** noe av det flotte med studentorganisasjoner er at man ofte kan bestemme mye selv. I et læringsperspektiv er det mindre viktig hva man blir enig om og mer viktig at man lærer seg å bli enig med andre. Det å kunne lytte slik at man forstår og presenterer argumenter relevante for motparten er like verdifullt som det å lære seg å ta ordet i en forsamling.
- **Organisasjonspolitik:** man lærer seg at maktspill og internpolitikk er en naturlig del i enhver organisasjon og lærer hva dette kan føre med seg. I studentpolitikken blir dette mer åpenbart enn for andre, men organisasjonspolitik er i aller høyeste grad viktig også i store organisasjoner som Samfundet
- **Yrkesspesifikk erfaring:** mye vervarbeid gir i tillegg til de ovennevnte ferdighetene, erfaring som kan være nyttig i spesifikke yrker, for eksempel yrker som er tekniske (IT/webutvikling, scenearbeid), relatert til økonomi, salg, mediearbeid eller kultur og underholdning. Selv om dette er den mest opplagte erfaringen man kan få fra frivillig arbeid, mener vi dette nok er den minst viktige, ettersom den vel så gjerne kan tilegnes gjennom studier i.

Spørreundersøkelse:

Er personer med frivillige verv attraktive fordi de har lært noe, eller hadde de verv fordi de var attraktive i utgangspunktet? Vi spurte personer med ansettelsesansvar i 16 offentlige og private virksomheter om hva som kjennetegner jobbsøkere med verv, og hva som er positivt i en ansettelsesprosess. Vår tolkning er at arbeidsgiverne i ansettelsesprosessen vektlegger egenskaper som vanligvis oppfattes som vanskelige å tilegne seg, i tillegg til den arbeidsrelevante erfaringen. Med andre ord ser de fleste bedrifter på verv som et resultat av at man er en god arbeidstager, heller enn en prosess som har gjort arbeidstageren bedre. Resultatet av dette er at studenter må hjelpes til å innse hvilke indirekte arbeidsrelevante egenskaper de har, og at de må belage seg på å selv måtte understreke overfor potensielle arbeidsgivere hvordan læringen deres er arbeidsrelevant.



2.2.3 Omgivelsene kan høste fruktene

Studentorganisasjoner eksisterer for et formål, og enten det er å gi kulturtilbud til studenter, gi medstudenter et sosialt nettverk eller samle inn penger til et humanitært prosjekt, er ikke individet som arbeider frivillig den eneste som kan høste frukter av arbeidet. Det er selvsagt stor variasjon på hvor uegennyttig arbeidet er: en linjeforeningsleder som arrangerer fest for sine medstudenter ser nok i noe større grad på arbeidet som middel for å nå et mål enn en sykepleierstudent som lager sosiale arrangement for eldre. Uten å nedvurdere det utvilsomt svært viktige arbeidet som gjøres av eksempelvis linjeforeninger, mener vi at frivillig arbeid i større og større grad er "på sitt aller beste", desto lenger utenfor individet formålet med arbeidet er forankret.

2.3 Hva holder oss igjen?

De følgende punktene er utviklet sammen med intervjuobjektene.

2.3.1 Tid: Studenter som ”skal bare”

Hindring: Et sentralt problem som går igjen i studentfrivilligheten er at mange opplever problemer med å kombinere det frivillige arbeidet med utdanningen. Dette handler ikke bare om at døgnet ikke har nok timer, men også om kapasitetsproblemer i kortere perioder, ved at ekskursjoner eller andre obligatoriske aktiviteter og frister kommer i spesielt travle perioder. Mangel på tid er den største hindringen for at frivillig arbeid skal gi lykke, samtidig som en vesentlig hindring for læring er mangelen på tid til å reflektere.

Løsninger: Et ofte gjentatt ønske fra studenter er mulighet for mer fleksibilitet, under forutsetning av at man skal jobbe like mye som sine medstudenter, bare til andre tider. Fag som muliggjør læring fra utenomfaglig erfaring, og dermed avlaster studenten noe er også mye etterspurt. Et mindre hyppig ytret ønske er tiltak som forutsetter at studenten selv er en del av problemet. Å lære seg personlig tidsplanlegging, både gjennom kurs og refleksjon på egne erfaringer, vil hjelpe mange. Mer informasjon i forkant av et engasjement vil gi bedre begrunnede og mer realistiske beslutninger. Studentorganisasjoner som tar et aktivt og ansvarlig forhold til medarbeidernes studiehverdag vil oppnå en mer bærekraftig drift enn de som driver rovdrift på frivillige. Det lave nivået på studiestøtte gjør også at lønnet arbeid blir en ikke ubetydelig tidstyv.

2.3.2 Kontinuitet: Å finne opp hjulet på nytt

Hindring: En av de viktigste forskjellene på studentfrivillighet og andre frivillige organisasjoner er utskiftningstempoet studentorganisasjonene har. Det blir vanskelig å holde kompetansen og nettverket på et høyt nivå, og mye av arbeidet



går med på løse de samme problemene som man løste for to-tre år siden. Mangel på kontinuitet flytter dermed fokus fra å løse vanskelige problemer over mot å løse enkle problemer som andre har klart å løse før, samt at organisasjonenes ineffektive arbeid gir svakere resultater i omgivelsene enn nødvendig.

Løsninger: Gjennom å lære organisasjonene effektive metoder for erfaringsoverføring blir det tid til å løse de vanskelige problemene. For å sikre kontinuitet er det nødvendig at organisasjonene lærer seg å ha et bevisst forhold rundt hvordan man bruker tidligere medlemmer, og at man lærer seg å utvikle prosesser og kulturer som unngår "alt var bedre før"-holdningen som er utbredt blant gamle travere i et stort antall organisasjoner. Et slikt konkret steg vil være å etablere mentorstyrer (am.: "advisory board") bestående av ferdigutdannede eller godt voksne.

2.3.3 Avkastning: Å sitte igjen med mer enn et vitemål og flaskepant

Hindring: Etter å ha lagt inn utallige arbeidstimer i en studentorganisasjon, sitter da studenter egentlig igjen med så mye, utover litt dårligere karakterer, gode fyllehistorier og et verv man kan nevne på CV-en? Bedriftene verdsetter engasjementet du uansett hadde i utgangspunktet, og ser først og fremst etter arbeidsrelevant erfaring. Og hvor mye man lærer av å ha et verv varierer svært mye fra person til person; som intervjuobjektene våre sa gang på gang, "det blir mest opp til deg selv hva du gjør det til."

Løsning: Vi mener et viktig utgangspunkt er å akseptere alkohol som en del av studentkulturen, og å heller sørge for at den får utløp på forsvarlig vis enn å motarbeide den. Vi mener et godt eksempel på dette er Studentersamfundets innsats i 2010 overfor den tradisjonelle russefesten som "studentgrasrota" drar i gang hvert år. Heller enn å fånyttes arbeide for at en spontanbevegelse ikke skulle avvikles, åpnet Samfundet dørene for studenter utkledd som russ, og det hele ble avviklet i relativt sømmelige forhold. Når det gjelder læring tror vi at å legge til rette for

refleksjon før, under og etter at man har hatt verv vil øke læringsutbyttet kraftig, samt øke bevisstheten om egen kompetanse. Både når det gjelder alkohol og læring trenger man studentorganisasjoner som er ansvarlige og er sitt ansvar bevisst.

2.3.4 Ekskluderende: Er du med? ..eller mot oss?

Hindring: Frivillige organisasjoner oppfatter i utgangspunktet seg selv som inkluderende og åpne, men intervjuer tyder på at organisasjonens selvbilde ikke alltid stemmer med andre studenters syn på dem. De fleste organisasjoner har en klar grense for å kunne "være med", og mens studentforeninger gjerne er åpne for alle, sier studentorganisasjonene vanligvis nei til en andel av søkerne. Vi har begrenset med data på området, men ser ikke bort fra at det å få avslag på avslag virker fremmedgjørende. En fremmedgjørende effekt vil virke negativt på de som ikke engasjerer seg. Det vil også svekke studentorganisasjonenes merkevarer overfor de avviste, noe som påvirker opplevelsen av produktet eller tjenesten organisasjonen leverer.

Løsning: Det ligger et paradoks i det faktum at studentorganisasjonenes "lim" er det samholdet som nettopp gjør at de fremstår lukket. Likevel finnes det måter å kompensere for dette på. Det aller enkleste, mener vi, er å gjøre avviste søkere oppmerksomme på hvilke muligheter de har i andre studentorganisasjoner og studentforeninger. Etter modell fra andre studentersamfunn i Norge kan man legge listen lavere for å være med og bidra (eksempelvis en kvelds arbeid i semesteret, eller i løpet av studietiden), slik at mange flere studenter får følelsen av å "være med", uten at de trenger vie livet sitt til arbeidet.

2.3.5 Ukjent terreng: Å navigere uten kart

Hindring: Det gjøres hele tiden forsøk på å forbedre studentfrivilligheten i Trondheim, men det er vanskelig å iverksette fungerende tiltak når man har en begrenset forståelse for problemet. Hvor mange studentorganisasjoner er det i Trondheim? Hvorfor velger noen å engasjere seg, mens andre lar være? Får man egentlig dårligere karakterer av å engasjere seg? Og drikkes det mer blant engasjerte studenter enn andre? Det enkle svaret på alle disse spørsmålene er "vi vet ikke". Dette overordnede problemet gjør at alle forsøk på å forbedre lykke, læring eller resultater er forbundet med større usikkerhet enn nødvendig.

Løsning: Studentfrivilligheten må kartlegges, og det må gjøres med jevnlig mellomrom slik at eventuelle negative trender kan oppdages tidlig. Det er vesentlig at man kartlegger alle områder av studentens liv, ikke bare fritid, skole eller psykososial status. Det er også vesentlig at

informasjonen blir åpent tilgjengelig for studentorganisasjoner så vel som utdanningsinstitusjonene, og så langt det er mulig må man innhente data fra de andre norske studiebyene slik at man har et relevant sammenligningsgrunnlag.

2.3.6 Skole og fritid: To adskilte verdener

Hindring: Trondheim har i dag flere aktører som fokuserer på ulike deler av studentens døgn. Fra utdanningsinstitusjonenes side stopper ansvaret ved å gi studenten kunnskap. Aktører som SiT, StudiebyEn og flertallet av studentorganisasjoner fokuserer utelukkende på studenten "etter skoletid", og i liten grad på læringsaspektet. I flere studentorganisasjoner er skoleprestasjoner et tabu, og noe organisasjonen "ikke har noe med". På enkelte områder gjør denne arbeidsdelingen at studenter stilles overfor motstridende krav (studentorganisasjon versus utdanningsinstitusjon) mens andre ansvarsområder faller mellom stoler. Ingen av aktørene tar ansvar for å strukturere og forbedre studentenes læringsutbytte fra organisasjonslivet, eller opplyser potensielle trondheimsstudenter om de faktiske læringsmulighetene som er unike for Trondheim. Slik reduseres individets lykke og læring.

Løsning: Vi mener alle som har noe å tjene på en levende frivillighetskultur blant studenter må innta en aktiv rolle til studentfrivilligheten, fremfor å passivt la den utvikle seg i en uønsket retning. Det er i liten grad strategisk å ikke aktivt forvalte sine ressurser. NTNU har nylig tatt et stort sprang ved at universitetsstyret ba rektoratet om å utrede organisasjonens strategier for frivillighet som en del av den helhetlige strategien. HiST har i utgangspunktet hatt mye lenger å gå i forhold til å støtte og legge til rette for studentfrivillighet, men bør se på dette som en inspirasjon. Mens SiT gjør mye for å støtte studentfrivilligheten, mener vi den overordnede strategien kan endres noe for å gå fra bra til fremragende.



2.3.7 Bare på besøk: Studiebyen som en by i byen



"I dag bør vel heller studentene konsentrere seg om studier framfor å svime rundt i halvfylla kveld etter kveld på "Samfundet". Eller delta i politisk arbeid i vanlige partier framfor å heve seg over den praktiske politikk i sine grønne gras og raude fronter. Eller bidra til det lokale kulturliv framfor å lukke seg inne i egne kultur-ghettoer for de mellom 20 og 25 år med fem i snitt fra artium."

Jarand Rystad, tidl. Samfundetleder og initiativtaker til ISFiT, i foredrag 24. april 1995

Hindring: I studiebyen Trondheim lever på mange måter studenten og trondhjemmerne adskilte liv som overlapper lite, og selv om studentene utgjør et stort økonomisk bidrag til byen, omtales de av enkelte som plagsomme og drikkfeldige bråkebøtter. På den andre siden er Trondheim for mange studenter bare et midlertidig stopp på veien videre. Dette er i første omgang et problem for Trondheim kommune som går glipp av mange fremtidige innbyggere og etablerere, men på lenger sikt for NTNU som rekrutterer nasjonalt: hvorfor skal Norge ha et nasjonalt teknologiuniversitet i Trondheim hvis byen utover de universitetsansatte ikke har mer teknologikompetanse enn andre byer nord for Dovre?

Løsning: Studentorganisasjoner er i svært stor grad grunnlagt på verdien "av studenter, for studenter". På grunn av dette er det et stort uforløst potensial i å la effektene av den enorme frivillige innsatsen komme flere enn bare studenter til gode. Når dagens organisasjoner primært eksisterer for å gi noe til andre studenter, mener vi dette i stor grad er et symptom på at studenter føler liten tilhørighet til Trondheim. Å hevde at studentorganisasjonene har et ansvar for å gjøre noe med dette problemet, vil i de fleste tilfeller være en påstand organisasjonene verken kjenner seg igjen i eller tar til seg. Ansvaret for å ta initiativ til endring må derfor plasseres hos den som har mest å tjene på en holdningsendring, trolig kommunen.

Manglende tilhørighet til byen er problemstillingen vi har minst konkrete løsninger på. Vi tror imidlertid løsningen er kompleks: det krever mer enn festtaler (les: penger) for å endre situasjonen - studentene må føle seg som mer enn en melkeku for utleiery og busselskap. Det er dette man må gjøre noe med for å hindre fraflytting. Vi mener et annet resultat av suksess vil være mer frivillig arbeid med formål om å forbedre byen.

3 ANBEFALTE TILTAK

3.1 Vervportalen.no

Det er vanskelig for nye studenter å finne frem i vrømmelen av studentorganisasjoner når man kommer til byen, og selv erfarne studenter kan gå en hel studietid uten å kjenne til alle mulighetene som er der. Samtidig bruker mange av studentorganisasjonene enorme ressurser på å nå ut til søkere.

En nettside med oversikt over tilgjengelige verv vil løse dette problemet og ha flere gode ringvirkninger for andre aktører enn organisasjonene. Vi ser for oss at portalen er en rekrutteringsportal for studentorganisasjonene, hvor organisasjonene lyser ut sine stillinger. Selve søknadskjemaene håndteres på organisasjonenes egne sider. Ved å gi muligheten til å søke etter arbeidsoppgave eller interessefelt og ikke bare organisasjonsnavn, kan imidlertid studenter oppdage organisasjoner de ellers ikke ville satt seg inn i. Slik kan organisasjonene nå nye rekrutteringsgrupper.

En slik portal vil tydeliggjøre for omverdenen hvor stor aktivitet som virkelig finnes i Trondheim, og kan brukes i rekruttering og markedsføringssammenheng. For å stimulere studentorganisasjonene til å bruke listen, kan SiT, HiST og NTNU kreve at organisasjonene er listet der for å få gjenytelser (økonomisk støtte, anerkjennelse overfor Lånekassen, fleksibilitet for lederne, mm.). En mulighet er at HiST, NTNU og SiT kan stille som krav at all reklame for opptak som går via deres kanaler (internsider, reklamemagasiner, SiT-sponsede plakater, osv) må benytte en vervportalen.no-adresse, for eksempel "vervportalen.no/samfundet" fremfor "samfundet.no".

For å hindre forsøpling av listene må det opprettes et organ som tar stilling til hvilke organisasjoner som skal være med i portalen, og hvorvidt de "kvalifiserer" til kravene. Prosessen bør være relativt enkel,



men allikevel se på hvorvidt organisasjonen er registrert i Brønnøysundregisteret og evaluere en årsrapport som beskriver aktivitetsnivå, økonomi osv. Et slikt organ kan drives av studenter, eksempelvis representanter valgt av Velferdstinget og fra de største organisasjonene.

Utfordringen er å sikre at portalen blir tatt i bruk, er oppdatert til enhver tid og har mange verv å velge mellom. Nøkkelen er å få med de store organisasjonene (Samfundet, UKA og ISFiT). Om disse aktørene bruker portalen vil andre, mindre organisasjoner også ta i bruk systemet for å treffe studentene. De store studentorganisasjonene får motivasjon til å bruke systemet gjennom fordeler hos lånekassen, samarbeidsforum og eventuelle andre tiltak. Etter samtaler med de største studentorganisasjonene i Trondheim, var holdningen til systemet positiv. Viktige forutsetninger er at vervportalen kan importere stillingsinformasjon automatisk fra deres nettsider, at søkere fortsatt genererer trafikk på organisasjonenes hjemmesider og at organisasjonene får fortsette å markedsføre sine egne domener overfor studentene.

Flere tekniske alternativer er mulige for å realisere en slik løsning. De opplagte alternativene er å kjøpe en løsning eller betale studenter til å gjøre det, men vi vil anbefale å jobbe videre med en løsning basert på systemet til IdéPortalen ved NTNU. De har uttrykt at de kan være interessert i et samarbeid om en slik portal, basert på deres eksisterende løsning for sommerjobber og masteroppgaver. Dette vil være positivt for begge portalene med tanke på markedsføring og stabilitet. I hvor stor grad IdéPortalens løsning er direkte overførbar til en organisasjonsportal er uvisst, men at deler av løsningen kan brukes er temmelig sikkert. Dermed bør kostnaden ved en slik løsning bli relativt lav, selv om man må utvikle løsninger som er compatible med de store organisasjonenes systemer. Domenet vervportalen.no er reservert i tilfelle dette er aktuelt å bruke.

3.2 Kartlegging av studentfrivilligheten

Som nevnt ovenfor vet man overraskende lite om studentfrivilligheten i Trondheim. Spørreundersøkelser er svært ressurskrevende å gjennomføre, og vi anbefaler derfor at man tar utgangspunkt i eksisterende undersøkelser og legger til spørsmål om frivillig aktivitet i disse. Gjennom krysskobling med andre spørsmål i undersøkelsene er det svært mange hypoteser som kan testes, blant annet relatert til helse og trivsel (SiTs Helse- og Trivselsundersøkelse), utdanningssituasjon (NTNUs Læringsmiljøundersøkelse og HiSTs Studenttilfredshetsundersøkelse) og situasjon i arbeidslivet (NTNU og HiSTs kandidatundersøkelser). Det er

alltid trangt om plassen i slike undersøkelser, og vi tror det er klokt å begrense seg til å presse inn ett slikt spørsmål om aktivitet.

Undersøkelser kan vanskelig gi oversikt over antallet organisasjoner og aktivitetsnivået deres, men her kan implementering av vervportalen spille inn. Mer kvalitative spørsmål, som hvorfor noen velger ikke å engasjere seg, hvorfor andre gjør det og så videre, må nødvendigvis håndteres med egne undersøkelser. Her kan tiltaket "EiT-landsby om frivillighet" spille inn. Vi tror at StudiebyEn kan spille en viktig rolle i koordineringen av dette tiltaket ved å ta på seg en pådriverrolle overfor de som skal gjennomføre kartleggingen.

3.3 Frivillighet med støtte fra Lånekassen

Studenter i Trondheim med tunge verv, finansierer i dag redusert studieprogresjon ved å plukke emner som krever lite arbeid å fullføre. NTNU har tatt grep for å sikre omdømme ved å forby flervalgsspørsmål som eneste evalueringsform, men så lenge det finnes enkle emner som kan gjøre Lånekassen fornøyd, forventer vi at praksisen vil bestå.

Lånekassen har imidlertid en forskrift som gjør det mulig for studentene med de aller tyngste vervene (om lag 30 timer i uken hele semesteret gjennom) å få lån omgjort til stipend. Et vesentlig kriterium er at vervet er i tilknytning til utdanningsinstitusjon eller studentsamskipnad. Dette kan tolkes som at organisasjoner anerkjent av en av disse institusjonene kan omfattes av forskriften.

Informasjon:

§27-2d i forskrift om tildeling av utdanningsstøtte 2010 & 2011: *Selv om vilkåret om fullført utdanning ikke er oppfylt, får søker som ikke bor sammen med foreldrene lån gjort om til utdanningsstipend for semestre der søkeren (...) har hatt tillitsverv på fulltid i minst tre måneder i landsomfattende elev- eller studentorganisasjon, eller i tilknytning til utdanningsinstitusjon eller studentsamskipnad.*

Fordi det er snakk om å omgjøre stipendet for studenter som i utgangspunktet ville tatt enkle emner, vil en slik ordning ikke medføre mer stipendutbetalinger fra Lånekassen, men utdanningsinstitusjoner som NTNU vil selvsagt tape på det fordi man "produserer" færre studiepoeng. Det bør imidlertid ikke være tvil om at NTNU også taper på dagens praksis, om enn på lenger sikt, på grunn av merkevareforringelse. Vårt inntrykk er derfor at NTNU og HiST vil kunne gå med på en slik ordning, så lenge de ikke trenger bruke ressurser på å godkjenne hvilke studentorganisasjoner som har tilknytning (dette kan overlates til vervportalen.no). Vurdering av timeantall vil formodentlig måtte gjøres av Lånekassen, eventuelt med attest eller lignende fra utdanningsinstitusjonen.

Merknad: Fordi forskriften er lite kjent og åpen for tolkning, har den blitt behandlet i Lånekassens fagråd, blitt sendt opp til Lånekassens styre som var delt i sin tolkning og derfor sendte den videre til Kunnskapsdepartementet. Saken var ikke ferdigbehandlet da denne rapporten gikk i trykken.

3.4 Kurs fra SiT Råd

I Oslo har SiO Studentliv som hovedmål å være et kompetansesenter for studentaktiviteter ved deres medlemsinstitusjoner. Målgruppen er både studentforeninger og enkeltstudenter. Oppgaven er kort fortalt å sette foreningene i stand til å arrangere studentsosiale aktiviteter gjennom et helhetlig oppfølgingstilbud til alle typer studentforeninger. SiO Studentliv tilbyr en rekke kurs innen regnskap, grafisk profil, ledelse, styrearbeid etc. Dessuten arrangerer de temakvelder, seminarer og veiledning, og har kåring av årets studentforening. De jobber også bredt med markedsføring av sine tilbud.

Etter samtale med ledere fra studentorganisasjonene i Trondheim, er det et helt klart ønske om et lignende tilbud fra SiT. Spesielt er kursene av stor interesse. Ut fra eksisterende avdelinger i SiT er SiT Råd den beste aktøren til å ta tak i dette. De har systemer og nok kompetanse til å bygge opp noe slikt uten veldig store ressurstilføringer. Fokuset deres er i dag på å hjelpe enkeltpersoner som har utfordringer og problemer i hverdagen. Vi mener det kan fokuseres noe mer på forebyggende arbeid framfor "brannslukking", og at tilbudet kan utvides til også å omfatte større grupper og foreninger. Tilbudet vil da typisk kunne omfatte tilsvarende kurs som i dag arrangeres ved SiO.

SiT Råd får i dag økonomisk støtte kun gjennom Velferdstinget (via semesteravgiften), og har dermed noe begrensede midler. Det bør derfor tas sikte på å utvide dagens praksis med bruk av studenter som frivillige eller symbolsk kompenserte kursholdere, forutsatt at de har tilstrekkelig med kompetanse innenfor sitt felt. Vi anslår at kostnaden ved å drive et kurstilbud etter mal fra SiO ligger omkring 50 000 kr årlig. I tillegg kommer en stillingsbrøk hos SiT Råd for koordinering, som enten må tilføres eller gjøres tilgjengelig ved å redusere enkelte av dagens aktiviteter. Størrelsen på prislappen avhenger selvsagt av antallet kurs som avholdes.

3.5 Nettverks- og motivasjonsarena for organisasjonene

Basert på våre intervjuer mener vi Trondheims studentorganisasjoner har behov for en felles arena hvor man kan bygge nettverk mellom organisasjonene og bli motivert i jobben sin. Selv om man overlater den rene kompetansehevingen til f.eks. SiT Råd og utdanningsinstitusjonene, er nettverk, motivasjon og på lengre sikt samarbeid også viktig.

For å lære av erfaringene til det nå avdøde Samarbeidsforumet, tror vi det er viktig å holde arrangementene på et høyt nivå på noen få arrangement som favner mange. Ved å samarbeide eller knytte seg opp mot f.eks. Vervportalen/StudiebyEn sikrer man kontinuitet i arrangementene.

Informasjon:

"Samarbeidsforumet for Studentorganisasjoner i Trondheim" startet opp våren 2006 for å øke samarbeidet og læringen på tvers av byens studentorganisasjoner ved å skape en møteplass for student-ledere, drevet med økonomisk støtte fra blant andre SiT. For 100 000 kr i året holdt de arrangementer for allmennheten og sosiale arrangement for en kjernegruppe av studentledere. Den største utfordringen underveis var at engasjerte studenter har en veldig travel hverdag, og i forsøket på å ha noen få høykvalitetsarrangement rettet mot mange ulike organisasjoner var det vanskelig å favne alle. Prosjektet døde på grunn av at initiativtakernes studietid var over, uten at de hadde klart å skaffe arvtagere.

Nettverksbygging fasiliteres enkelt med mat og drikke, men slikt blir fort dyrt. Sammenlignet med kostnadene på andre foreslåtte tiltak som kurs fra SiT Råd eller Vervportalen, tror vi man enten må finansiere en nettverks- og motivasjonsarena med sponsormidler eller holde kostnadene lave for å kunne gjennomføre prosjektet.

3.6 Perspektivemne om frivillighet

"Læringsmålene i EiT er langt på vei det man tilegner seg gjennom samarbeid med andre mennesker, i frivillig arbeid eller i jobbsituasjon. Den vesentlige forskjellen mellom EiT sine læringsmål og livserfaringer er refleksjonen over det man erfarer. Refleksjon og læring kan også foregå uten at det settes i system slik som i EiT, men det er ikke opplagt at det skjer. Refleksjon og læring gjennom tilbakemelding til hverandre krever et godt "klima" bygget på tillit og en felles vilje til å ta opp slike tema i gruppa."

Bjørn Sortland, leder for Ekspertene i Team, NTNU

En forutsetning for å lære mest mulig av frivillig arbeid, er muligheten og evnen til å reflektere sammen med noen over utfordringene man møter i arbeidet. Vårt inntrykk er at det meste av læringen skjer når studentene ser tilbake på erfaringene sine, ikke mens de pågår. Studentene lærer dermed mindre enn de kunne gjort fordi de ikke har tid til å stoppe opp og øke selvinnsikten. De får i tillegg ikke nytte av læringseffekten før de er på vei ut av stillingen sin.

Vi anbefaler at utdanningsinstitusjonene tilbyr studentene en slik arena



Informasjon:

Det finnes emner ved NTNU og HiST som er spesielt tilrettelagt for studentfrivillighet (Ø1000: Ledelse i praksis (LiP) og ORG2015: Praktisk organisasjonskunnskap for studenttillits-valgte). Disse er imidlertid forbeholdt spesielle studentledere, for NTNUs del tilknyttet Samfundet, UKA, ISFiT eller NTNUi, og for HiSTs del verv tilknyttet institusjonen. Vår oppfatning er at det ikke er aktuelt med noen utvidelse av LiP. Læringsmodellen emnet bruker (seminarer og semesteroppgaver) legger også lite til rette for refleksjon, og gjør at flere intervjuobjekter opplevde emnet mer verdifullt for avlastingen enn for læringen. ORG2015 er åpent for alle studenter ved HiST som har hatt verv i studietiden, men læringen baserer seg kun på å levere en stor oppgave i løpet av semesteret. Vi mener heller ikke denne modellen stimulerer nok til refleksjon.

for refleksjon. For å kunne "kjøpe fri" studentene anbefaler vi at det opprettes et emne på 7.5 studiepoeng. Den mest realistiske muligheten vi har funnet er å opprette emnet ved SVT-fakultetet, i utgangspunktet for studenter som tar en Bachelor i Livslang Læring. Dette passer etter vår mening godt med formålet for graden, samtidig som de fleste NTNU-studenter burde kunne få det godkjent som perspektivemne eller la det inngå i bachelorgraden. Emnet må selvfølgelig også inkludere en viss mengde teori for å rettferdiggjøre å gi studiepoeng ved et universitet, samt for å sikre at studenten får verktøy som kan systematisere erfaringene.

Undervisningsformen i et slikt emne bør tilpasses studentenes behov. Tilbakemeldingene vi har fått er at undervisningsformen burde være obligatoriske seminarer (på begge campuser), gjerne ukentlig og etter vanlige forelesninger. Gjennom gruppesamtaler, gjerne ledet av erfarne studentassistenter, kan man dele på erfaringer og reflektere sammen med noen andre. I motsetning til skriftlige innleveringer, vil denne undervisningsformen føre til jevn refleksjon semesteret gjennom. Uten noen vurderingsform som er mulig å påklage mener vi det er hensiktsmessig med bestått/ikke bestått som vurderingsform, under forutsetning av at det stilles reelle krav (man bør ikke kunne bestå om man ikke aktivt bidrar i gruppen). Dersom emnet får rykte på seg for å være enkelt, vil man risikere redusert utbytte for de seriøse studentene ved at studiepoengjegere bidrar mindre i gruppesamtalene.

Om ønskelig kan man innføre adgangsbegrensning, på grunn av kapasitetshensyn, for å gjøre emnet "eksklusivt" eller for å gi mer tilbake til de som er en del av vervportalen. Dette gjennomføres ved å forbeholde kurset for de som arbeider i studentorganisasjoner tilknyttet vervportalen, da disse er anerkjent av utdanningsinstitusjonene.

3.7 Krav fra økonomiske bidragsyttere om smartere drift

Kulturstyret jobber for å utvikle og øke det sosiale og kulturelle tilbudet for studenter ved å ivareta omfang, bredde og kvalitet for de tilknyttet SiT. Studentorganisasjoner kan søke SiT om støtte til sine arrangementer, og kulturstyret er ansvarlig for å fordele midlene. Per i dag stilles en del enkle krav til organisasjonene som søker støtte, i form av budsjett og en godt formulert søknad. I tillegg stilles det krav om at organisasjonen må være studentdrevet og ha studenter som fokusgruppe.

SiT har en god mulighet til å "oppdra" studentorganisasjonene gjennom denne søknadsprosessen. Man kan sette enkle krav som at organisasjonen må være registrert i Brønnøysundregistret og at organisasjonen sender inn årsrapport fra tidligere år. Dette vil medføre at de minste studentorganisasjonene blir mer seriøse og utvikler dokumenter de også kan bruke i forbindelse andre søknader. I tillegg er det viktig å forvente en viss utvikling over tid, og at man har et bevisst forhold til det å benytte seg (eller ikke) av tiltakene vi foreslår i denne rapporten, gitt at de realiseres.

Når Trondheim Kommune og utdanningsinstitusjonene gir tilskudd til studentorganisasjoner, mener vi også de burde forvente å kunne legge noen grove føringer for organisasjonene. Det er viktig at medlemmene i organisasjonene har frihet til å velge hva de skal bruke tiden sin på, og at den ikke kastes bort på nitid rapportering til bidragsyterne. Samtidig mener vi at enkelte grunnleggende prosesser er så viktige at å presse på for å få dem innført kun er å oppføre seg ansvarlig. Etersom mange studentorganisasjoner har en don't ask, don't tell-kultur til skolearbeid, burde det ikke være for mye forlangt at man ba om at studentorganisasjonen gjennomfører medarbeidersamtaler (og kurser seg i gjennomføring av dette) hvor nettopp skoleprestasjoner og egen tilfredshet med resultatene er et tema.

3.8 Mentorstyre i studentorganisasjonene

I studentorganisasjoner er stadige utskiftninger blant medlemmene et hinder for en kontinuerlig forbedring i organisasjonen. Enkelte vil hevde at å "finne opp hjulet på nytt" er nettopp det læring handler om, men vi mener det handler om læring av å samarbeide med andre mennesker. Hvis man slipper å finne opp hjulet på nytt vil man oppleve mindre frustrasjon omkring detaljer, man kan motiveres mer av det man utretter for andre, og man sitter igjen med mer praktisk kompetanse når man er ferdig.

Samfundet i Trondheim har over tid utviklet en løsning som gir dem kontinuitet. På toårstermer lar de ferdigutdannede ikke-studenter, mennesker som har arbeidserfaring og har sett en nedgangskonjunktur før, ta økonomiske beslutninger omkring driften. Dette fører til at de kan få mye kunnskap fra personer med lang fartstid i næringslivet og med store strategiske evner. Vi mener at andre og mindre organisasjoner kan bruke nøkkelpersoner fra hovedsponsorene og andre i et mentorstyre ("advisory board"). Et slikt styre kan for eksempel møte organisasjonen noen få ganger i året for å gi ledelsen uforpliktende råd og tilbakemeldinger. Etter samtaler med Næringsforeningen i Trondheim, tror vi den beste løsningen er at studentorganisasjonene selv bruker sine kontakter for å bemanne et slikt styre.

For bedrifter som er interessert i å hindre studenter i å flytte fra Trondheim, eller som ønsker å få kontakt med driftige studenter i Trondheim, bør dette være en unik mulighet. For noen timers arbeidsinnsats får de direkte kontakt med studenter i organisasjonen de støtter. Gjennom å tydeliggjøre suksesshistorier fra studentorganisasjoner som tidligere har brukt en slik løsning, kan man motivere andre organisasjoner til å gjøre det samme. Dette kan for eksempel gjøres gjennom informasjonsbrosjyrer eller en web-portal.

For Trondheim Kommune vil det være mye å tjene på å bidra med arbeidskraften fra ildsjeler i kommuneadministrasjonen. Offentlig sektor har ikke et spesielt godt rykte blant ambisiøse studenter, og å stille dyktige og engasjerte ressurspersoner til disposisjon for studentorganisasjonene vil bidra til å avkrefte disse fordommene.

3.9 Informasjon om utenomfaglig engasjement

Hvert eneste år bruker mange Trondheimsstudenter mye tid og krefter på å vurdere om de bør ta på seg et frivillig verv eller ei. En del er i tvil om det å engasjere seg frivillig, og mens noen kaster seg ukritisk i det, er det andre som venter for lenge. Prosessen med å vurdere egne styrker, svakheter og motivasjoner er unektelig en sunn læringsprosess, men kvaliteten på utfallet påvirkes blant annet av informasjonen som er tilgjengelig før beslutningen. Underveis spør de fleste usikre studenter ulike aktører om råd - venner, erfarne studenter, medlemmer av studentorganisasjonene - men tilgangen på balansert og nøytral informasjon varierer. Satt på spissen har studentorganisasjonene en "det ordner seg nok!"-holdning, mens vitenskapelig ansatte er skeptisk til alt som tar fokus vekk fra pensum og innleveringer. På grunn av de to partenes ulike perspektiver har vi vurdert å ta i bruk en tredjepart som den mest praktisk gjennomførbare løsningen.

Vi tror at Karrieretjenesten ved NTNUs sentrale Studentservice, og tilsvarende strukturer hos HiST, kan fungere godt som en slik tredjepart. Karrieretjenesten har ingen direkte incentiver knyttet til verken studieprogresjon eller aktivitetsnivå i studentorganisasjonen. De ønsker å gi studenten en så god og fullstendig forberedelse til arbeidslivet som mulig, og har kompetanse på rådgivning. De to følgende tiltakene kan blant annet formidles via vervportalen:

- For de store masser av nye studenter kan informasjonen fra studentorganisasjoner oppleves både ensidig og slitsom. Vi anbefaler derfor utdanningsinstitusjonene å aktivt gi studentene "offisiell" informasjon svært tidlig i studentens første semesteret, eksempelvis rundt immatrikulering. Man kan her opplyse studentene hva de har å tjene på å engasjere seg, hva de risikerer og hva de bør være oppmerksomme på.
- Studenter som vurderer å stille seg til disposisjon for store lederverv kan oppleve at de står ensomme foran en stor og viktig beslutning. Vi tror her at både studentorganisasjonene og utdanningsinstitusjonene har alt å tjene på at slike beslutninger fattes på best mulig grunnlag, etter grundig refleksjon. Også her tror vi at Karrieretjenesten er best utrustet til å ta på seg oppgaven det er å hjelpe studenter til å reflektere over eksempelvis motivasjon, begrensninger og konsekvenser av å ta på seg et verv. Vi mener dette kan gjøres gjennom rådgivningen Karrieretjenesten tilbyr som karriereveiledning, og i form av skriftlig materiale som kan ta opp mer konkrete problemstillinger.

3.10 Studiefleksibilitet for studentledere

Studenter som har tatt på seg store verv møter varierende grad av begeistring: der én leder for en stor studentorganisasjon får personlig gratulasjon fra sin stolte instituttleder, møtes en etterfølger av oppgitte sukk fra sitt institutt. Et ønske om fleksibilitet - å gjøre like mye som sine medstudenter, men kanskje til andre tider - er noe som går igjen blant studentledere. Å skaffe seg slik fleksibilitet gjøres ved at den aktuelle student kontakter faglærerne sine. NTNU har på toppnivå valgt å legge til rette for studenter som er toppidrettsutøvere, og gir disse fleksibilitet gjennom en rekke tiltak.



Vi vurderer det som mest hensiktsmessig at NTNU tilbyr studentledere, lik toppidrettsutøverne, en fast kontaktperson i Studentservice som kan "megle" i de tilfellene hvor faglærerene har slått seg vrang. NTNUs avtale med Olympiatoppen har vist seg å være helt nødvendig for å skaffe den nødvendige fleksibilitet. En forutsetning er da at NTNU på toppnivå gjør vedtak som kan brukes overfor fagpersonell som ikke lar seg overbevise av studenten alene. Ettersom HiST er såpass langt bak NTNU på å tilby fleksibilitet, må trolig holdningsendringer begynne på toppen av organisasjonen her også. Med 20-30 studentledere omfattet av ordningen hvert år, anslår vi at tiltaket vil bruke 15% av en rådgiverstilling (overslaget er basert på erfaringene med ordningen for toppidrettsutøvere).

Status som toppidrettsutøver gis av den eksterne partneren Olympiatoppen. Slik slipper NTNU å bruke ressurser på vurdering og godkjenning. Vi anbefaler at man forsøker noe lignende i denne ordningen, for eksempel ved at de studentorganisasjoner som er en del av vervportalen kan sende søknader til en vurderingskomité for sine aktuelle ledere eller mellomledere.

3.11 Forklare ”hvorfors engasjere seg?” i studentrekrutteringen

Studenter bør velge studieby ut fra hvor de tror de får best mulig forberedelse til et arbeidsliv de vil trives i. Her er studieretning og studiekvalitet mer avgjørende enn studiemiljø, men sistnevnte tillegges stor vekt av potensielle studenter, samt at det er ett av Trondheims store særpreg overfor de andre norske studiebyene.

Når ulike aktører promoterer Trondheims studiemiljø til potensielle studenter er det så og si utelukkende lykkeaspektet for individet (f.eks. sosialt nettverk) og nytteaspektet for omgivelsene (f.eks. kulturtilbud og

fritidsaktiviteter som idrettslag) som eksemplifiseres, med mindre man er vag og lar det bli med et intetsigende "Dette er fantastisk". Det tredje momentet - læring - blir i liten grad tydelig vektlagt.

Eksempelvis formidler både NTNU og HiST at byen har et godt studiemiljø, men det blir aldri sagt eksplisitt hvorfor dette er bra. Inntrykket man sitter igjen med er noe i retning av "Trondheim er bra fordi man har noe å fylle fritiden med." Vi mener aktørene må være tydeligere på å forklare hvorfor Trondheims levende studiemiljø er et kjempefortrinn - og at studiemiljø er mer enn lykke for individet og fritidsaktiviteter for alle.

NTNU og HiST har flere kanaler for kommunikasjon med potensielle studenter. Det er selvsagt ikke alle kanaler som har kapasitet til å formidle komplekse budskap, men vi mener man bør tilpasse innholdet der man i dag forteller om studiemiljøet. I tillegg bør man tydelig formidle mulighetene for erfaringsbasert læring i de settingene hvor man fra før fokuserer på studiekvalitet.

Uten dokumentasjon som underbygger påstandene om at Trondheim har mer studentfrivillighet og at denne har positive effekter, vektlegges fortrinnet mindre i de vordende studenters beslutningsprosess. Ved å spørre om frivillig engasjement i samskipnadens Helse- og Trivselsundersøkelse (HoT) kan forskjeller på byene avdekkes, samt koblingene til psykososialt miljø, osv. Etter det vi kjenner til er dette spørsmål som nå vil bli tatt inn i HoT-undersøkelsen for 2010.

3.12 EiT-landsby om studiebyen Trondheim

Emnet Eksperter i Team (EiT) er i dag obligatorisk for mastergradsstudenter i høyere årskull ved NTNU. En EiT-landsby består av en stor gruppe studenter med et hovedtema. Innenfor landsbyen er det mindre grupper med hvert sitt undertema. Det er per dags dato åpent for å starte opp flere landsbyer. Blant annet skal landsbyen "Positive avvik," som denne rapporten skrives for, avvikles i år.

Vi anbefaler at det etableres en ny landsby i EiT, der temaet er knyttet til "Trondheim som studieby". Vi mener en slik landsby ville gjort det mulig for studentorganisasjoner og andre å dra nytte av erfarne studenters arbeidskraft og perspektiv. Relatert til tiltaket "Kartlegging av studentfrivilligheten" er det for eksempel mulig å bruke studenter til å kartlegge studentfrivilligheten, evaluere eksisterende tilbud til/fra studenter, eller utrede organisasjonenes behov.

Tiltaket avhenger av at man har noen med kapasitet og evner til å drifte den, med enkelte forelesninger og oppfølging av studentene. For at en slik landsby skal fungere godt bør den også gjennomføres i samarbeid med en oppdragsgiver med interesse for studiebyen Trondheim, for å sikre at så mange av gruppetemaene som mulig vurderes som nyttige av en ekstern aktør. Her kan blant andre SiT eller StudiebyEn være aktuelle

3.13 Frivillighetssentralene tas i bruk av studenter

Trondheim kommune har i dag syv frivillighetssentraler. Disse fungerer som formidlere og koordinatore i nærmiljøet mellom de som trenger hjelp og de som ønsker å hjelpe andre. Typiske oppdrag vil være ledsager for eldre og funksjonshemmede i daglige gjøremål, enkle vaktmesteroppdrag, deltakelse på aktivitetsekvelder eller leksehjelp i barne- og ungdomsskolen. Mye av arbeidet er korte økter på dagtid.

Frivillighetssentralene vi har snakket med har i gjennomsnitt rundt 30-40 faste frivillige og et lite antall "spadiske" frivillige. De fleste av disse er eldre mennesker som hjelper andre eldre, mens noen er studenter. De vi har snakket med er svært positive til å få flere studenter som frivillige, og de fleste har mulighet til å utvide kapasiteten dersom de får flere frivillige.

Vi mener det ville vært positivt for alle parter om studentene involverte seg mer i frivillig/veldedig arbeid i lokalsamfunnet. Frivillighetssentralene får utvidet sin kapasitet, studentene kan oppleve både lykke og læring av å hjelpe andre, og det vil generelt kunne gi et bedre rykte til studentene i byen. Slik det er i dag er det mange som ser på studenter som "en stat i staten" som er selvdreven og ikke tilfører mye til byen. Med



et slikt tiltak gir man noe synlig og konkret tilbake til byen.

I dag kjenner få til mulighetene for å drive frivillig, kommunalt arbeid. For å øke interessen må det samarbeides mellom skoler/studenter og frivillighetssentraler. Den kanskje enkleste måten er markedsføring på campus eller via vervportalen. Det finnes flere undervisningsinstitusjoner der man kan få frivillig arbeid godkjent som et emne med studiepoeng, ofte i kombinasjonen med en erfarings- eller refleksjonsrapport som leveres inn ved semesterslutt. Dersom universitet og høyskoler i Trondheim hadde en tilsvarende ordning, ville dette kunne øke oppslutningen rundt denne typen arbeid. En slik ordning vil også kunne utvides, når den først er etablert, til å omfatte andre frivillige og veldedige organisasjoner.

3.14 En bydag for hele studiebyen

Samfundet har siden 2006 arrangert Bydagen i samarbeid med Trondheim kommune. Dette skal være en dag da studentene kan gi noe tilbake til byen, ved å gjøre noe for de andre byboerne. Typiske aktiviteter her har vært rydding og vedlikehold for kommunen. I dag begrenser deltagerne seg stort sett til aktive medlemmer ved Samfundet. Vi mener Bydagen har et stort potensial dersom den videreutvikles.

En mulig løsning er at Samfundet samarbeider med flere aktører om Bydagen, eksempelvis SiT. SiT bidrar med økonomisk støtte til mange ulike studentorganisasjoner, og her kunne de brukt dette som insentiv for å øke oppslutningen rundt Bydagen. Jamfør tiltaket "Krav fra økonomiske bidragsyttere" kunne man kreve at de som mottar støtte måtte stille opp med en viss andel av medlemmene på Bydagen. Det kan også være aktuelt å samarbeide med utdanningsinstitusjonene, da disse kunne nedlegge undervisningsstopp, dersom man velger å plassere Bydagen på en hverdag.

En mer positiv måte å øke oppslutningen på vil være gjennom å samarbeide med det lokale næringslivet som sponsorer. Ved å dele ut premier etter deltagelse eller innsats til organisasjoner og foreninger som deltar, kan man utnytte lagånden og tilhørigheten i organisasjonene slik at man sikrer økt oppslutning.



3.15 Levende campus etter skoletid

Mange av NTNUs linjeforeninger har i dag "kjellerkroer" ved Moholt studentby, i lagerrom/tilfluktsrom som de leier av SiT. Av disse er rundt 15 aktive og trekker til sammen flere hundre studenter til Moholt i forbindelse med arrangementer. Dette er til tider en kilde til forstyrrelse og forsøpling i et område hvor mange bor. For å unngå dette kan en mulighet være å flytte kjellerkroene til et område med mindre boliger i umiddelbar nærhet. Her har NTNU en gyllen mulighet til å ta ansvar ved å la alkoholkonsumet få utløp på mer harmløst vis.

Enkelte linjeforeninger, blant annet ved HiST, arkitektutdanningen og marinteknikk (NTNU), har i dag kjellere på campus, i en ordning som fungerer svært bra. Moholt-kjellerne brukes i hovedsak av sivilingeniørstudenter, som har sin campus på Gløshaugen. Dette området er sentralt plassert, men samtidig skjermet fra omkringliggende boliger. Kjellere på campus åpner også unike muligheter for bruk av lokalene til andre formål enn kun festligheter. Et godt eksempel på dette er hvordan arkitektstudentene benytter sitt lokale på Gløshaugen, hvor samlelokalet brukes til gruppearbeid både i regi av forelesere og studenter.

Det er flere utfordringer knyttet til å ta i bruk arealer ved NTNU Gløshaugen som kjellerkroer. Først og fremst er det spørsmål om tilgjengelige lokaler. Eiendomsavdelingen ved NTNU forteller om få eller ingen ledige lokaler, da NTNU i dag må leie lokaler utenfor campus for å dekke dagens behov. Vi mener likevel at dette bør undersøkes nærmere, da kravet til slike lokaler ikke er spesielt høyt og utredningene omkring overgang til internhusleie viste at det var dårlig arealutnyttelse på Gløshaugen⁶.

En annen utfordring er knyttet til brannsikkerhet. Dette vil bli ytterligere utfordrende når man tar i bruk lokaler som ikke opprinnelig er avsatt til personopphold (lager/kjeller). Generelt har forsamlings-

⁶ Lars Kristian Holgersen, Studenttinget NTNU. Personlig korrespondanse, 2010

lokaler en høyere risikoklasse enn både kontorer og lagerrom. I dagens kjellere på Moholt har derfor linjeforeningene forpliktet seg til å leie inn vektere ved store arrangementer, for å se til at brannsikkerheten ivaretas. Det måtte også blitt etablert strenge rutiner på rydding/rehold og vakthold.

Linjeforeningene vi har snakket med er stort sett positive til denne ideen. En forutsetning for flytting er likevel at lokalene er relativt samlokaliserte, slik de i dag er på Moholt. Mye av gleden ved å bruke kjellerne er det sosiale på tvers av linjeforeningene.

4 FORFATTERNE

Linn Aune - Psykologi:



Studerer Psykologi, en forskningsrettet mastergrad innen helse, organisasjon og kommunikasjonspsykologi. Uteksamineres våren 2011. Har bred arbeidserfaring innen ledelse, veiledning og konsulent virksomhet.

Ragnhild Axelsen - Rådgivning:



Studerer rådgivning. Har tidligere jobbet en del med barn og unge, både som lærervikar, barnehage og boliger. Er ellers aktiv i fritiden med trening og friluftsliv, tar utfordringer på strak arm og er positivt innstilt.

Jon Christian Bergby - Bygg- og miljøteknikk:



Studerer prosjektledelse innen bygge- og anleggsbransjen. Uteksamineres våren 2011. Har bakgrunn som håndverker, og har under studiene blant annet vært engasjert i byggstudentenes linjeforening "Århønen".

Audun Bjørkøy - Datateknikk:



Studerer Datateknikk, studieretning Data- og informasjonsforvaltning. Uteksamineres høsten 2010. Har engasjert seg aktivt i Start NTNU, og hatt flere deltidsjobber på si. Bl.a. koordinator ved IT-avdelingen på NTNU.

Nicolas Elvemo - Medisin:



Studerer medisin med forskerlinje, uteksamineres våren 2011. Har hatt verv både her og der; ved Samfundet, UKA, ISFiT, i studentpolitikken ved fakultet og sentralt, samt lokalt og nasjonalt i flere ulike studentorganisasjoner med utgangspunkt i Trondheim.

5 TAKK TIL

Vi vil rette en takk til alle som har hjulpet oss med innspill, kontakter og annen hjelp. De er selvsagt på ingen måte ansvarlige for noe av rapportens innhold og har uttalt seg som privatpersoner og ikke på vegne av organisasjonene de er tilknyttet. Men uten alle disse menneskenes hjelp - fra det lille til det store - ville den ikke vært mulig å realisere.

Leiv Erik Ødegaard, Studentersamfundet i Trondhjem
Mari Norman, Studentersamfundet i Trondhjem
Aleksander Stenerud, Studentersamfundet i Trondhjem
Torgeir Bryge Ødegården, UKA-09
Eivind Breiby, Start NTNU
Mariam Johnsen, Linjeforeningen Psi
Øyvind Aass, engasjert NTNU-alumnus
Anders Gjermstad, engasjert HiST-student
Marie Gjerde Rolandsen, engasjert NTNU-student
Bjørnar Kvernevik, engasjert NTNU-student
Århønen, linjeforening bygg- og miljøteknikk, NTNU
Lindis Burheim, Eiendomsavdelingen NTNU
Kristoffer Kåsin, NTNU Studieprogramtillitsvalgt bygg og miljøteknikk
Snorre Gylterud, Samarbeidsforumet for Studentorganisasjoner i Trondheim
Eirik Uthus, Studentparlamentet HiST
Ingjerd Lindeland, Norsk Studentunion
Anne Karine Nymoen, Norsk Studentunion
Thea Indahl Mæhlum, Velferdstinget
Margrethe Valler, NSU-Ås
Erlend Aas Gulbrandsen, Studentsamfunnet i Ås
Martin Hagen, NHHS
Torgeir Jørgensen, Det Norske Studentersamfund
Stian Dahle, Det Akademiske Kvarter
Solgunn Slåtto, Hulen
Salman Saeed, SiÅ
Anders Stenvig, SiT
Pia Helen Bjørsvik, SiT Kulturstyret
Jenny Bremer, SiT Råd
Mike Fürstenberg, SiO
Christian Frey Dahl, SiO
Kim Sørensen, StudiebyEN
Tove Lill Karlsen, StudiebyEN
Synnøve Hitland, HiST TØH
Renate L. Johansen, HiST TØH
Aamund Aarveita, Studenttinget NTNU
Lars Kristian Holgersen, Studenttinget NTNU
Morten Olimb, NTNU studentvalgt styremedlem
Julia Iablakova, NTNU studentvalgt styremedlem
Anne Ellingsen, NTNU Studentservice
Bjørn Sortland, NTNU EiT
Ole Kristen Sjøberg, NTNU, Rektors stab
Jan Erik Tangen, NTNU, Studentservice, Karrieretjenesten
Anette Lindi, NTNU Studentservice, Karrieretjenesten
Cathrine Lindheim, NTNU Rekruttering
Roger Klev, NTNU, Institutt for Økonomi og Teknologiledelse
Vigdis Moseng, Lånekassen
Nina Norberg, Lånekassen
Byåsen frivillighetssentral

Østbyen frivillighetssentral
Trygve Bragstad, Næringsforeningen i Trondheim
Elisabeth Currais, Norske Shell
Jill Loga, Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor

Skanska
NCC Construction
The Boston Consulting Group
McKinsey & Co
Accenture
Halliburton
Kunnskapsparken i Bodø
National Oilwell Varco
Geelmuyden.Kiese
Necon
Cappgemini
Hafslund
Norad
PP-tjenesten i Trondheim

Bildekreditering:

Alle bilder er lisensiert under creative commons-lisens av følgende rettighetsholdere:

Trondheim Byarkiv
aslakr (flickr.com)
lrargerich (flickr.com)
NTNU Engineering Science and Technology (flickr.com)
Fotogjengen ved Studentersamfundet i Trondhjem
namuit (flickr.com)