

# MASTEROPPGAVE

Emnekode: BE323E

Navn på kandidat: Malin Trymbo

---

## De usynlige hverdagsheltenes motivasjon

- Kultur, verdier eller tilfeldigheter?

---

Dato: 26.05.2021

Totalt antall sider: 140

## **Forord**

Denne masteroppgaven er resultatet av studiet Master of Business Administration ved Nord Universitet, Handelshøgskolen i Bodø. Det har vært en lang og krevende reise, men studiet har til gjengjeld gitt en dypere forståelse og innsikt i fagfeltene økonomi og ledelse. Etter tre år som deltidsstudent ønsker jeg å takke dyktige forelesere, medstudenter og ikke minst en inspirerende og motiverende veileder. Dere har alle bidratt til økt fagkunnskap og personlig innsikt og utvikling.

Arbeidet med masteroppgaven har vært både krevende og lærerikt. Motivasjon og oppmuntringen fra veileder Jan-Odvar Sørnes kunne jeg ikke vært foruten i denne prosessen, og det har bidratt til en litt annerledes masteroppgave med tanke på valgt problemstilling. Bakgrunnen for oppgaven var en fasinasjon av ja-mennesket, som alltid stiller opp og bidrar i samfunnet og privat. Er de supermennesker eller er det noen som går igjen hos dem og motiverer til å tilsynelatende nedprioritere seg selv på bekostning av andres behov og ønsker? For å prøve å finne svar har jeg vært i kontakt med mange engasjerte frivillige som var villig til å gi av sin tid, erfaring og kunnskap på feltet for at jeg skulle nøste sammen en konklusjon. Jeg ønsker å rette en kjempestor takk til alle informantene som stilte opp, uten deres bidrag hadde resultatet blitt noe svært annet.

Til slutt vil jeg også takke venner, familie og kjæreste som har vært tålmodig når det har vært nødvendig, motivert og bistått med korrekturlesing. Tusen takk til alle de fantastiske menneskene som har hjulpet meg gjennom studiet, informanter, veileder, familie, venner, og kjæreste.

Bodø 26.05.2021

Malin Trymbo

## Abstract

Today's social situation is strongly embossed by a common spirit of voluntary work, Norway and the rest of the world are in the biggest voluntary work in history so far. In this master's thesis, I will take a closer look at what motivates volunteerism and voluntary effort, what influences and changes the motivation and participation in volunteering. I take as my starting point the definition of voluntary work as voluntary, unpaid work that is performed in a group. It can be discussed whether this large-scale pandemic voluntary work is voluntary, but it has created a community across national borders and cultures. The issue addresses "*What motivates voluntary work?*". While research questions delimit the problem by taking as a starting point «is it culture, values or coincidences that lead the individual into the third sector? What does it take for volunteers to stay in an organization and maintain their commitment over time? ».

Society is constantly changing, and the voluntary sector must keep up with the change in order to maintain and create committed and dedicated volunteers. The changes have led to the emergence of a new culture where attitudes are more self-centred, and the focus is turned inwards or directed towards social media. Team Rynkeby is the result of a changing society, but with traditional values at the bottom. I have also looked at "is the motivation for the participants in Team Rynkeby comparable to the motivation for participation in voluntary organizations in general or is there something that separates motivation from organization to organization?".

The research was conducted as a qualitative study, where a case study was used as research design. Open in-depth interviews were conducted with informants within Volunteer Norway. For a broader and more complete impression of the general volunteer culture, a questionnaire was sent out to a selected group of volunteers. An interview guide was prepared and updated as the assignment developed through the interview rounds. The interviews were then transcribed and analysed using the computer tool NVivo. After completing the analysis of the raw data, I was left with four main categories that recur throughout the dissertation: motivation, personality traits, commitment and culture and change.

The interviews provided insight into how motivation and commitment are affected by our personality traits. Our personality is partly genetically determined, but we also got an insight into how we allow ourselves to be influenced by the environment and culture we grow up in.

Values are transferred and attitudes are influenced. The findings show that commitment is transmissible, which may explain why we see common features in the typical volunteer, both in terms of personality traits and life situation. Furthermore, we have seen that the most important motivating factor was self-determination, through being able to make independent choices in harmony with one's own inner values, who also created room for self-development. At the same time as the absence of self-determination in an activity was the factor that affected motivation most in a negative sense. The life situation is also a very decisive factor in whether the individual is motivated to get involved in voluntary organizations. The figures show that a large proportion of volunteers drop out when the children become adults, and no longer need parental follow-up. The life situation and needs change, and volunteering must adapt to a changing society so that the drop-out rate does not become too great. I have found that motivation is complex, and influenced by several factors such as personality, life situation and external factors such as recognition and reward. To increase participation in the voluntary sector, it is important to look at the interplay between these elements, while remembering that as many as 71% of volunteers start because someone asked and not out of an inner motivation or a burning desire to contribute. The findings indicate that there is not only one reason why the individual starts or ends the involvement in volunteering, but complex reasons such as a change in the motivation basis or changes in the life situation. Coincidences seem to play an important role when individuals are led into volunteering, but it is a combination of values and culture that determines whether they stay.

Through the empirical data and existing theory within motivation and volunteer culture, the opportunity for self-determination and self-development in the activity is emphasized as cornerstone in a community that is created within the organization. For further growth in volunteering, it is concluded that it will be important to facilitate self-determination and adaptation in the organization, so that there is room for everyone.

## Sammendrag

Dagens samfunnsituasjon er sterkt preget av en felles dugnadsånd, Norge og resten av verden er inne i den største dugnaden i historien så langt. I denne masteroppgaven ser jeg nærmere på hva som motiverer til dugnad og frivillig innsats, hva som påvirker og endrer motivasjonen og deltagelsen i frivilligheten. Jeg tar utgangspunkt i definisjonen av dugnad som frivillig, ubetalt arbeid som blir utført i et fellesskap. Det kan diskuteres hvorvidt denne storstilte pandemidugnaden er frivillig, men det har skapt et fellesskap på tvers av landegrensener og kulturer. Problemstillingen tar for seg «*Hva motiverer til frivillig arbeid?*». Mens forskningsspørsmål avgrenser problemstillingen gjennom å ta utgangspunkt i «er det kultur, verdier eller tilfeldigheter som fører individet inn i den tredje sektoren? Hva skal til for at frivillige blir værende i en organisasjon og opprettholder engasjementet over tid?».

Samfunnet er i stadig endring, og den frivillige sektoren må følge med for å opprettholde og skape engasjerte og dedikerte frivillige. Endringene har ført til en fremvekst av en ny kultur hvor holdningene er mer selvsentret, og fokuset er vendt innover eller rettet mot sosiale medier. Team Rynkeby er resultatet av et samfunn i endring, men med tradisjonelle verdier i bunn. Jeg har også sett på «om motivasjonen for deltagerne i Team Rynkeby sammenlignbar med motivasjonen for deltagelse i frivillige organisasjoner generelt, eller er det noe som skiller motivasjon fra organisasjon til organisasjon?».

Forskningen ble gjennomført som en kvalitativ studie, hvor case-studie ble benyttet som forskningsdesign. Det ble gjennomført åpne dybdeintervjuer av informanter innen frivillighets-Norge. For et bredere og mer helhetlig inntrykk av den generelle frivillighetskulturen ble det sendt ut spørreskjema til en utvalgt gruppe frivillige. En intervjuguide ble utarbeidet, og oppdatert ettersom oppgaven utviklet seg gjennom intervjurundene. Intervjuene ble så transkribert og analysert ved hjelp av dataverktøyet NVivo. Etter endt analyse av rådataen, satt jeg igjen med fire hovedkategorier som går igjen i hele avhandlingen: motivasjon, personlighetstrekk, engasjement og kultur og endring.

Intervjuene gav innsikt i hvordan motivasjonen og engasjementet påvirkes av personlighetstrekkene våre. Personligheten vår er delvis genetisk betinget, men vi fikk også et innblikk i hvordan vi lar oss påvirke av miljøet og kulturen vi vokser opp i. Verdier overføres og holdningen påvirkes. Funnene viser at engasjement smitter, noe som kan forklare hvorfor vi ser fellestrekk hos den typiske frivillige, både med hensyn til personlighetstrekk og

livssituasjon. Videre har vi sett at den viktigste motivasjonsfaktoren var selvbestemmelse, gjennom å kunne ta selvstendig valg i harmoni med egne indre verdier skapes det også rom for utvikling. Samtidig som fravær av selvbestemmelse i en aktivitet var den faktoren som påvirket motivasjonen mest i negativ forstand. Livssituasjonen er også en svært avgjørende faktor på hvorvidt individet er motivert for å engasjere seg i frivillige organisasjoner. Tallene viser at en stor andel frivillige faller fra når barna blir voksne, og ikke lengre har behov for foreldreoppfølging i idretten. Livssituasjonen og behovene endrer seg, og frivilligheten må tilpasse seg et samfunn i endring for at ikke frafallet skal bli for stort. Motivasjon er sammensatt, og påvirket av flere faktorer som personlighet, livssituasjon og ytre faktorer som anerkjennelse og belønning. For å øke deltagelsen i den frivillige sektoren er det viktig å se på samspillet mellom disse momentene, samtidig som vi husker at hele 71% av de frivillige startet fordi noen spurte og ikke av en indre motivasjon eller et brennende ønske om å bidra. Funnene peker på at det ikke bare er en grunn til at individet starter eller avslutter engasjementet i frivilligheten, men sammensatte grunner som endring i motivasjonsgrunnlaget eller endringer i livssituasjonen. Tilfeldigheter ser ut til å spille en viktig rolle når individene ledes inn i frivilligheten, men det er en kombinasjon av verdier og kultur som avgjør om de blir værende.

Gjennom empirien og eksisterende teori innenfor motivasjon og frivillighetskultur vektlegges muligheten for selvbestemmelse og utvikling i aktiviteten som grunnsteiner til et fellesskap og samhold som skapes i organisasjonen. For videre vekst innen frivilligheten konkluderes det med at det vil være viktig å legge til rette for selvbestemmelse og tilpasning i organisasjonen, slik at det blir rom for alle.

## Innholdsfortegnelse

Forord .....	i
Abstract .....	ii
Sammendrag .....	iv
Innholdsfortegnelse .....	vi
Oversikt over figurer .....	ix
Oversikt over figurer i vedlegg .....	ix
Begrepsavklaring.....	x
1.0 Introduksjon .....	1
1.1 Bakgrunn .....	1
1.2 Avgrensning.....	2
1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål .....	4
2.0 Teoretiske momenter.....	5
2.1 Motivasjon .....	6
2.2 Personlighetstrekk .....	11
2.3 Engasjement.....	14
2.4 Kultur og endring.....	16
2.5 Oppsummering teori.....	22
3.0 Metodebeskrivelse.....	22
3.1 Forskningsstrategi.....	24
3.1.1 Forskningsdesign .....	24
3.1.2 Datainnsamlingsteknikk.....	26
3.1.3 Informantene og utvalgsstrategi.....	27
3.1.4 Gjennomføring .....	28
3.1.5 Dataanalyse .....	29
3.2 Validitet og reliabilitet – fordeler og ulemper ved valgt strategi .....	30
3.3 Refleksjon.....	34
3.4 Etske problemstillinger.....	35
3.5 Oppsummering metode.....	36
4.0 Presentasjon av funn.....	37

4.1	Motivasjon .....	38
4.1.1	Indre motivasjon.....	39
4.1.2	Ytre motivasjon .....	42
4.1.3	Motivasjonen bak frivillig arbeid .....	43
4.1.4	Oppsummering motivasjon .....	44
4.2	Personlighetstrekk .....	45
4.2.1	Åpenhet .....	46
4.2.2	Samvittighetsfullhet .....	46
4.2.3	Utadvendthet .....	47
4.2.4	Omgjengelighet .....	47
4.2.5	Nevrotisisme.....	48
4.2.6	Oppsummering personlighetstrekk .....	48
4.3	Engasjement.....	49
4.3.1	Hvorfor er det færre frivillige?.....	50
4.3.2	Hvordan får vi flere frivillige? .....	54
4.3.3	Mulige virkemidler.....	55
4.3.4	Oppsummering engasjement .....	58
4.4	Kultur og endring .....	59
4.4.1	Oppsummering kultur og endring .....	60
5.0	Drøfting .....	61
5.1	Motivasjon .....	61
5.1.1	Oppsummering motivasjon .....	66
5.2	Personlighetstrekk .....	67
5.2.1	Oppsummering personlighetstrekk .....	69
5.3	Engasjement.....	70
5.3.1	Oppsummering engasjement .....	75
5.4	Kultur og endring.....	76
5.4.1	Oppsummering kultur og endring .....	82



5.5	Konklusjon.....	83
5.6	Teoretiske implikasjoner .....	85
5.7	Praktiske implikasjoner .....	88
5.8	Videre forskning.....	90
5.9	Kritiske momenter til egen konklusjon .....	91
5.10	Avslutning.....	91
	Litteraturliste .....	92
	Vedlegg .....	97
	Vedlegg 01 – Figurer.....	97
	Vedlegg 02 - Intervjuguide .....	99
	Vedlegg 03 – Informasjonsskriv og samtykkeerklæring.....	101
	Vedlegg 04 – Meldeskjema NSD.....	105
	Vedlegg 05 – Oversikt referanser fra NVivo .....	108
	Vedlegg 06 – Noder, første analyse .....	112

## Oversikt over figurer

Figur 1.1 – Forskningsmodell .....	5
Figur 2.1 - Maslows behovshierarki (Mørken et. al 2015).....	6
Figur 3.1 – Motivasjonsfaktorer (Schare, 2020, s.9).....	9
Figur 4.1- Frekvens over utførtfrivillig frivillig arbeid (Frivillighetsbarometret, 2019) .....	14
Figur 5.1- Potensielle frivillige (Frivillighetsbarometret, 2019).....	18
Figur 6.1– Rekruttering i frivilligheten det siste året (Frivillighetsbarometret, 2019) .....	18
Figur 7.1 - Oversikt over informanter og referanser .....	28
Figur 8.1 - Oversikt hoved- og underkategorier i datamaterialet fra NVivo.....	37
Figur 9.1 - Oversikt over underkategorier til hovedkategorien motivasjon.....	39
Figur 10.1 - Oversikt over underkategorier til hovedkategorien personlighetstrekk .....	45
Figur 11.1 - Oversikt over underkategorier til hovedkategorien engasjement.....	50
Figur 12.1 - Arv og miljø (Bøhle 2020) .....	68
Figur 13.1 - Faktorer som påvirker motivasjon til frivillig arbeid .....	88
Figur 14.1 – Påvirkningsfaktorer .....	89

## Oversikt over figurer i vedlegg

Figur 15.1 - Wollebæk et al. 2015 s.44 .....	97
Figur 16.1 - Wollebæk et al. 2015 s.58 .....	98
Figur 17.1 - Wollebæk et al. 2015 s.45 .....	98
Figur 18.1 - Oversikt over referanser på indre motivasjon .....	108
Figur 19.1 - Oversikt over referanser på ytre motivasjon .....	108
Figur 20.1 - Oversikt over referanser på motivasjonen bak frivillig arbeid.....	108
Figur 21.1 - Oversikt over referanser på åpenhet.....	109
Figur 22.1 - Oversikt over referanser på samvittighetsfullhet .....	109
Figur 23.1 - Oversikt over referanser på utadvendthet.....	109
Figur 24.1- Oversikt over referanser på omgjengelighet .....	110
Figur 25.1 - Oversikt over referanser på nevrotisisme.....	110
Figur 26.1 - Oversikt over referanser på personlighetstrekk.....	110
Figur 27.1 - Refleksjoner på færre antall frivillige .....	111

## Begrepsavklaring

- Dugnad:** Frivillig, ubetalt arbeid som blir gjort i et fellesskap.
- Utøves av egen fri vilje og uten lønn, «lønn» begrenses til mindre kompensasjoner eller mindre gaver. Arbeidet ganger mennesker utenfor egen familie eller husholdning.
- Engasjement:** Betyr bundethet, forbindelse eller forpliktelse. Engasjement er også forbundet med en følelsesmessig tilknytning til en sak man går sterkt inn for og er interessert i.
- Formelt frivillig:** Arbeidet er gjerne knyttet til organisasjoner.
- Individuelle utgangsbetingelser:** ser på forhold som sosioøkonomiske ressurser, familiebakgrunn, sosiale nettverk, kjønn og livsfase.
- Indre motivasjon:** Styres av interesser og ønsker, motivasjonen ligger i selve utførelsen av arbeidet.
- Kollektive frivillig:** Blir værende i samme organisasjon over tid, og er trofast og pliktoppfyllende ovenfor saken. Den tradisjonelle frivillighetstypen.
- Motivasjon:** De biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet i forhold til måloppnåelse.
- Refleksive frivillig:** Mindre knyttet til organisasjonen, fokuserer på saken og har ofte et kortere engasjement. Den moderne frivillighetstypen.
- Refleksivitet:** Et sosiologisk begrep og en metodologisk fremgangsmåte som refererer til en sirkulær relasjon mellom årsak og virkning.
- Sosial aktivisme:** Ønske om å endre samfunnet og utfordre det eksisterende, gjennom for eksempel demonstrasjoner og opprør.
- Subjektive disposisjoner:** Motivasjon og rasjonelle overveielser som er knyttet til aktivitetens kostnader og nytteverdi.

Uformelt frivillig: Arbeidet skjer utenfor organisasjoner, direkte mellom personer.

Ytre motivasjon: Styres av ytre faktorer som belønning eller et mål som oppnås, kilden ligger utenfor selve aktiviteten.

## 1.0 Introduksjon

Dagens samfunnsituasjon er sterkt preget av en felles dugnadsånd, Norge og resten av verden er inne i den største dugnaden i historien så langt. Landegrenser, infrastruktur, arbeidsplasser og det meste av aktiviteter er stengt ned med ei sterk oppfordring til hele verdens befolkning om å holde seg hjemme for å unngå spredningen av coronaviruset. På tvers av kulturer settes verdiene våre på prøve gjennom håndteringen av pandemien som Verdens Helseorganisasjon (WHO, 2020) erklærte 11.03.2020. 223 land er berørt, antall smittede og døde stiger for hver dag som går. Dugnad defineres som frivillig, ubetalt arbeid som blir gjort i et fellesskap (Nordbø, 2020). Det kan diskuteres hvorvidt denne storstilte dugnaden er frivillig, men det har skapt et fellesskap på tvers av landegrenser og kulturer. Videre forholder vi oss til Nordbøs definisjonen av dugnad som frivillig ulønnet arbeid.

### 1.1 Bakgrunn

Frivilligheten og dugnadsånden er noe som alltid har stått sterkt i den norske kulturen. I mange år har idrettslag, borettslag, festivaler og ulike samfunnsoppgaver blitt drevet fram og overlevd gjennom nettopp dugnadsånden. Ordet kommer av det gammelnorske ordet *dugnaðr* som betyr hjelp og støtte (Nordbø, 2020). I historiebøkene kan en se spor av dugnadsånden så langt tilbake som til middelalderen, mens starten på det som vi i dag betegner som frivillighetsarbeid oppstod sent på 1600-tallet (Nordbø, 2020). Utover 1850-tallet oppstod stadig flere fritidsorganisasjoner som idrettslag, korps, og kor. Fra 1980 og fram til i dag har vi sett en svekking av det verdibaserte engasjementet, mens det har vært en oppblomstring innen idrettsfeltet (Arnesen, Sivesund og Gulbrandsen, referert i Tollåli, 2019 s. 15). Frivillighetssektoren kan ses som en tredje sektor i samfunnet, i tillegg til offentlig og privat sektor (Tollåli, 2019, s. 9).

Hva er det som gjør at noen velger å benytte tiden sin for å jobbe «gratis», hjelpe til å gjøre det beste for andre? Hva er drivkraften bak engasjementene? Hva er det som gjør at noen organisasjoner overlever, mens andre bukker under? Hvor hadde verden vært uten dette engasjementet og hvem hadde det i hovedsak gått utover? Over seksti prosent av de spurte i en undersøkelse sa at de hadde bedrevet frivillig arbeid i ulik grad det siste året (Frivillighet Norge, 2020; Folkstad, Christensen, Strømsnes og Selle, referert i Tollåli, 2019 s. 9). I 2015 stod ulønnet arbeid i den frivillige sektoren for 147 788 årsverk som utgjør ca. 73,5 milliarder kroner (SSB, 2017). I 2019 steg den ulønnete sektorens bidrag til 75 milliarder (SSB, 2019).

Frivillighetsarbeid er så viktig i verdenssammenheng at 5. desember er FNs internasjonale dag for frivillighet (FN-sambandet, 2017). Dagen ble opprettet i 1985 gjennom resolusjon A/RES/40/212 (FN-sambandet, 2020).

FN med den japanske regjeringen i spissen, og med støtte av 123 land proklamerte 2001 som frivillighetens år (UN Volunteers, 2020). Det ble satt søkelys på viktigheten av frivillig arbeid og det enorme bidraget som ble tilført verdenssamfunnet innen fagfelt som sosialt, økonomisk, kulturelt, humanitært og fredsbyggende arbeid. I 2017 var det over 68 millioner registrerte mennesker på verdensbasis som var på flukt, levde i krigsherjede områder, i fattigdom eller i en hverdag uten muligheter til utvikling (FNs rapport, 2018). Uten de frivillige som stiller opp i alle verdens kroker hadde nettopp disse hatt det enda verre, de svakeste og mest utsatt i samfunnet. Hvert tredje år utarbeider FN en rapport som setter fokus på alt som er oppnådd gjennom frivillig arbeid, og hvordan best fortsette arbeidet fremover. Det er registrert en holdningsendring mellom rapportene i 2015 til 2018, frivillige regnes i større grad som en kritisk ressurs og som essensiell i det tverrfaglige arbeidet som utføres på tvers av landegrenser mot et felles mål, en bærekraftig utvikling for både menneskeheten og planten vår (FNs rapport, 2018).

Det ble i 2020 bevilget fire millioner kroner fra kultur og likestillingsministeren Abid Raja og staten for å planlegge feiringen av frivillighetens år i 2022 (Frivillighetens år, 2020). 2022 skal bli året hvor det skal være flomlys på frivillige organisasjoner og frivillighetspolitikken i Norge. Det er første gang frivillighetens år skal feires i Norge. Frivillige sjeler i hele Norge har derimot blitt hyllet og feiret med en pris på frivillighetens dag, hvert år siden 1995. En pris som har blitt delt ut i samarbeid mellom Frivillighet Norge og Norsk tipping. I 2020 vant Turid Abelsen fra Sortland for sitt brennende engasjement i lokalsamfunnet, som aktivitetsvenn, trener, styreleder og sekretær i ulike frivillige klubber.

## **1.2 Avgrensning**

I likhet med samfunnet er frivillighetsarbeidet i endring og stadig utvikling. Sosiale medier har inntatt også denne sektoren, og gjort blant annet organisering, samhold og sponsorarbeidet mer tilgjengelig. Jeg ønsker å se nærmere på motivasjonen som ligger bak frivilligheten, drivkreftene som holder hjulene i gang på et litt mer lokalt nivå enn den verdensomspennende «pandemidugnaden».

I Bodø er det mange lokale krefter i sving innen frivillighetssamfunnet til enhver tid, gjennom blant annet Røde Kors, barneidretten, Shirley Bottolfsen og Stephen Fu bare for å nevne noen. I tillegg til å ha bidratt med mengder av smittevernutstyr til det norske helsevesenet har Stephen Fu tidligere deltatt på Team Rynkeby, som jeg også ønsker å rette fokus mot videre i oppgaven. Vi kan stille oss spørsmålet hva er motivasjonen, hvorfor har han så mye å gi, og hvorfor gjør ikke alle det?

Team Rynkeby er en veldedig organisasjon som ønsker å rette oppmerksomhet mot barnekreft og andre alvorlige sykdommer, samt behovet for forskning på området. Organisasjonen fikk sin spede start i 2002, da en kameratgjeng fra Ringe i Danmark ønsket å se Tour de France. I mangel på økonomiske midler, samt at de ønsket å komme i bedre form bestemte de seg for å gjøre det hele til en tur. De gikk ut i nærmiljøet og hentet inn sponsorer til sykkelturen til Paris. Responsen fra lokalsamfunnet var enormt positiv, og da turen var gjennomført satt det igjen med et overskudd som de besluttet å gi til den lokale barnekreftforeningen. *En ide ble født, og etter hvert ble en tradisjon skapt.*

Året etter økte publisiteten omkring arbeidet som ble gjort, antall sponsorer og overskuddet steg i takt med engasjementet rundt en god sak. Siden den gang har den veldedige organisasjonen vokst, og spredt seg over landegrensene til Norge, Sverige, Finland, Tyskland, Island og Færøyene. Konseptet er noe endret siden oppstarten, alle deltagerne betaler nå hele turen med opphold, sykkel og de kostnadene som følger selv. Hele sponsorpotten går direkte til barnekreftforeningene i de representative landene. I 2019 ble det samlet inn 12,7 millioner i Norge, hvorav ca. 2 millioner ble samlet inn av Team Rynkeby Bodø. Bodø har sammen med saltenregionen hatt eget lag de tre siste årene. Den nordnorske tradisjonen med Team Rynkeby startet i 2015/16, hvor utøvere fra hele Nord-Norge samlet seg på et lag og jobbet mot et felles mål om å skape oppmerksomhet til saken. Her ser man tydelig hvordan de ulike sektorene i samfunnet arbeider sammen. Den private samfunnssektoren er en sterk bidragsyter på sponsorfronten, mens det offentlige legger til rette gjennom blant annet skoleløpet som arrangeres årlig i regi av skoler og barnehager rundt om i landet. Gjennom «dugnadspotter» og skattelette til både private og offentlige sponsorer legges det til rette for et samarbeid som ganger flere. I 2013 stod staten for ca. 23 prosent av inntektene til frivillige organisasjoner, mens reklameinntekter og sponsorbidrag utgjorde 11 prosent (Arnesen et al. referert i Tollåli, 2019 s. 17).

### 1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål

Det er fasinende at mennesker er så forskjellige, noen synes det er en selvfølge og bruker all tid og energi for å bedre verden for *alle*, og ikke bare seg selv. Mens andre igjen ikke løfter en finger uten å vite hva de selv har igjen for innsatsen. Problemstillingen gir rom for å se på flere ulike faktorer rundt temaet frivillig innsats i samfunnet. Jeg kom fram til følgende problemstilling for videre forskning:

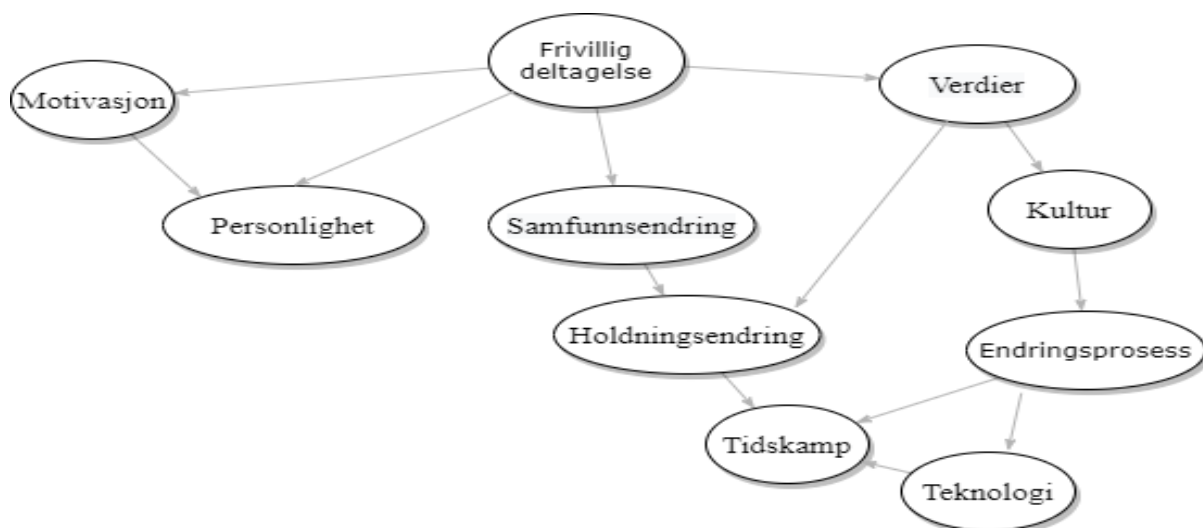
«Hva motiverer til frivillig arbeid?»

For å avgrense problemstillingen ble det utformet noen forskningsspørsmål jeg ønsker å se nærmere på for å besvare problemstillingen:

- Er det kultur, verdier eller tilfeldigheter som fører individet inn i den tredje sektoren?
  - o Motivasjon for deltagelse i frivillige organisasjoner
  - o Er det personligheten som utgjør den engasjerte frivillige, og hvilke trekk i så tilfelle?
- Hva skal til for at frivillige blir værende i en organisasjon og opprettholder engasjementet over tid?
  - o Mulige virkemidler for økt engasjement
  - o Endringer i frivilligheten og samfunnet som har påvirket antall frivillige
  - o Er frivillighet et særnorsk fenomen, eller kan vi lære noe av andre land og kulturer
- Er motivasjonen for deltagerne i Team Rynkeby sammenlignbar med motivasjonen for deltagelse i frivillige organisasjoner generelt, eller er det noe som skiller motivasjon fra organisasjon til organisasjon?

Gjennom forskningsspørsmålene ser man at begrepene engasjement, motivasjon og endring går igjen. Jeg ønsker å se nærmere på de endringen som har vært i samfunnet og hvordan de har påvirket frivilligheten, samt hvordan vi kan prøv å snu trenden og da også øke antall frivillige og engasjementet i samfunnet. Jeg har utviklet en forskningsmodell som illustrerer hvordan problemstillingen knyttes sammen med forskningsspørsmålene, samtidig som sentrale begrep blir synliggjort i figur 1.1





Figur 1.1 – Forskningsmodell

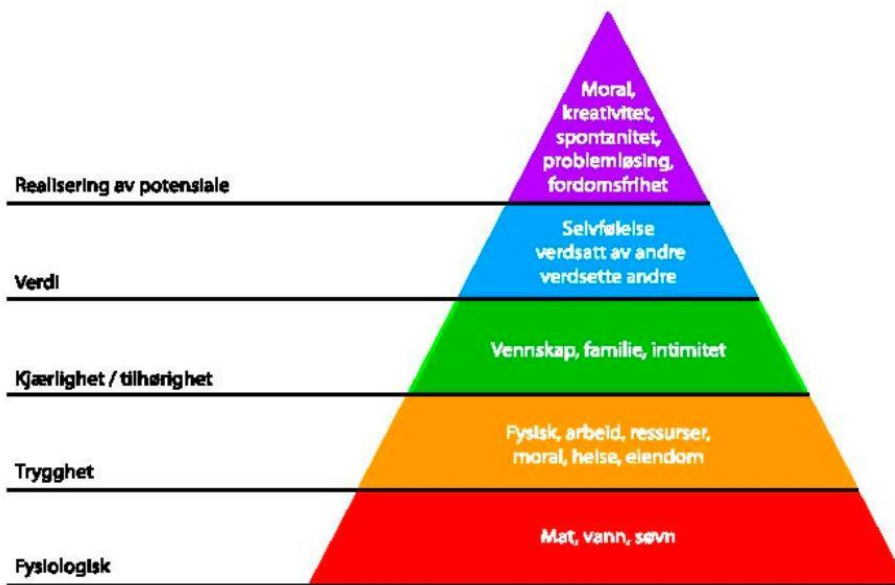
## 2.0 Teoretiske momenter

I dette kapitlet skal vi se nærmere på ulike teorier og tidligere forskning som har vært gjort på temaet frivillighet. Frivillig organisering og frivillighetsarbeid som forskningsfelt har vært i vekst siden 1990-tallet, og er under stadig utvikling (Wollebæk, Selle og Strømsnes, 2008 s. v). I rapporten fra Wollebæk et al. tar de for seg verdien av frivillig arbeid og frivillig organisering i samfunnet. De skiller mellom de økonomiske verdiene og de samfunnsmessige verdiene som skapes gjennom frivillig arbeid. Undersøkelsen deres tar for seg den frivillige sektorens omfang, struktur og type, hvor mange som engasjerer seg og hvilke organisasjonsformer som dominere, og til slutt hvordan sektoren har endret seg de senere årene. I rapporten retter de også lys på frivillig arbeid som er bra for økonomien i velferdssamfunnet, samt at det fyller en viktig rolle innen sosial integrasjon og demokrati i sivilsamfunnet (Wollebæk et al. 2008 s. 7).

Vi har allerede tatt for oss definisjonen av dugnad som frivillig, ubetalt arbeid som blir gjort i et fellesskap (Nordbø, 2020). Det skiller mellom formelt og uformelt frivillig arbeid. Formelt frivillig arbeid er gjerne knyttet til organisasjoner, mens uformelt frivillig arbeid skjer utenfor organisasjoner, direkte mellom personer (Folkestad, Fladmoe, Sivesind og Eimhjellen referert i Tollåli, 2019 s. 13). Denne studien vil primært ha søkelys på formelt frivillig arbeid. Vi kan også skille mellom frivillig arbeid og sosial aktivisme. Frivillig arbeid forbindes med opprettholdelse av samfunnet, fritidsaktiviteter, demokrati og å hjelpe mennesker. Sosial aktivisme defineres av et ønske om å endre samfunnet og utfordre det eksisterende, gjennom eksempelvis demonstrasjoner og opprør (Henriksen og Svedberg, referert i Tollåli, 2019 s.14)

## 2.1 Motivasjon

Motivasjon defineres som de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet i forhold til måloppnåelse (G. Kaufmann og A. Kaufmann, 2003 s.43). En av de tidligste og mest kjente teoriene om individuell motivasjon er Maslows behovspyramide (Mørch, 2020). De menneskelige behovene er delt inn i fem hovedkategorier, som igjen er delt i behovet for underskuddsdekning og behov for vekstmuligheter, se figur 2.1.



Figur 2.1 - Maslows behovshierarki (Mørchen et. al 2015)

Maslow så på personlighetens utvikling som en balansegang mellom behovet for å trygge sin eksistens materielt og psykologisk på den ene siden, og på den andre siden var behovet for vekst, selvtillit og kunnskapssøken (Mørch, 2020). Teorien tilsier at overskuddsbehovene aktiveres kun når underskuddsbehovene er dekket (G. Kaufmann og A. Kaufmann, 2015 s.114; Mørch, 2020). Gjennom studier har man erfart at mennesker er fleksible, det er ikke nødvendig å tilfredsstille et behov før neste aktiviseres (Maslow, 1987 s.69 referert i Å beholde på frivillige, 2017 s.10). Premisset er at et minimum av behovstilfredsstillelse på ett nivå normalt må tilfredsstilles før et behov på nytt nivå kan aktiviseres (G. Kaufmann og A. Kaufmann, 2015 s.116). Subjektive disposisjoner, individuelle utgangsbetingelser og forhold ved konteksten av selve aktiviteten påvirker behovspyramiden (Maslow, 1987, s.68-71, referert i Å beholde på frivillige, 2017 s.13).

Behovene for vekstmuligheter vil aldri bli tilstrekkelig dekt og skiller seg fra underskuddsbehovene som opphører som behov når de er dekt. Stum (2001; Å beholde på frivillige, 2017 s.10) har knyttet Maslows behovspyramiden opp mot prestasjon, og sett på sammenhengen mellom ytelse og forpliktelse gjennom fem tilsvarende nivå. Det første nivået er sikkerhet, ønsket om fysisk velvære og trygghet. Nivå to er belønning, som kan både styre og påvirke valgene og prestasjonen vår. Følelsen av å være del av noe større og føle tilknytning kan øke prestasjonen vår, som er nivå tre. Nivå fire er muligheten for vekst og utvikling. Mens det øverste nivået i prestasjonspyramiden er opplevelsen av harmoni og komplett utfyllelse av eget potensiale.

Volunteer Functions Inventory (VFI) baserer seg på en funksjonalistisk tankegang, handlinger oppstår som en funksjon av behov, begrunnelser, målsetninger og planer (Wilson 2012, referert i Wollebæk, Sætrang og Fladmoe, 2015 s.8). Teorien er videre at mennesker kan utøve samme handling med bakgrunn i ulike psykologiske funksjoner. Resultatet kan se likt ut på overflaten, men kan være begrunnet i helt forskjellige motivasjonskilder. Deci og Ryan (2017, referert i Schare, 2020 s.11) skiller mellom indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon styres av interesser og ønsker, motivasjonen ligger i selve utførelsen av arbeidet. Mens ytre motivasjon er i større grad styrt av ytre faktorer som belønning eller et mål som oppnås, kilden ligger utenfor selve aktiviteten (G. Kaufmann og A. Kaufmann, 2003 s.51). En tredje kategori er A-motivasjon, som står i sterk kontrast til indre motivasjon. Om individet ikke finner aktiviteten som skal utføres utfordrende, stimulerende eller at de ikke har noen intensjon om å utføre aktiviteten, vil individet bli a-motivert eller demotivert (Deci og Ryan, 2017 referert i Schare, 2020 s.11).

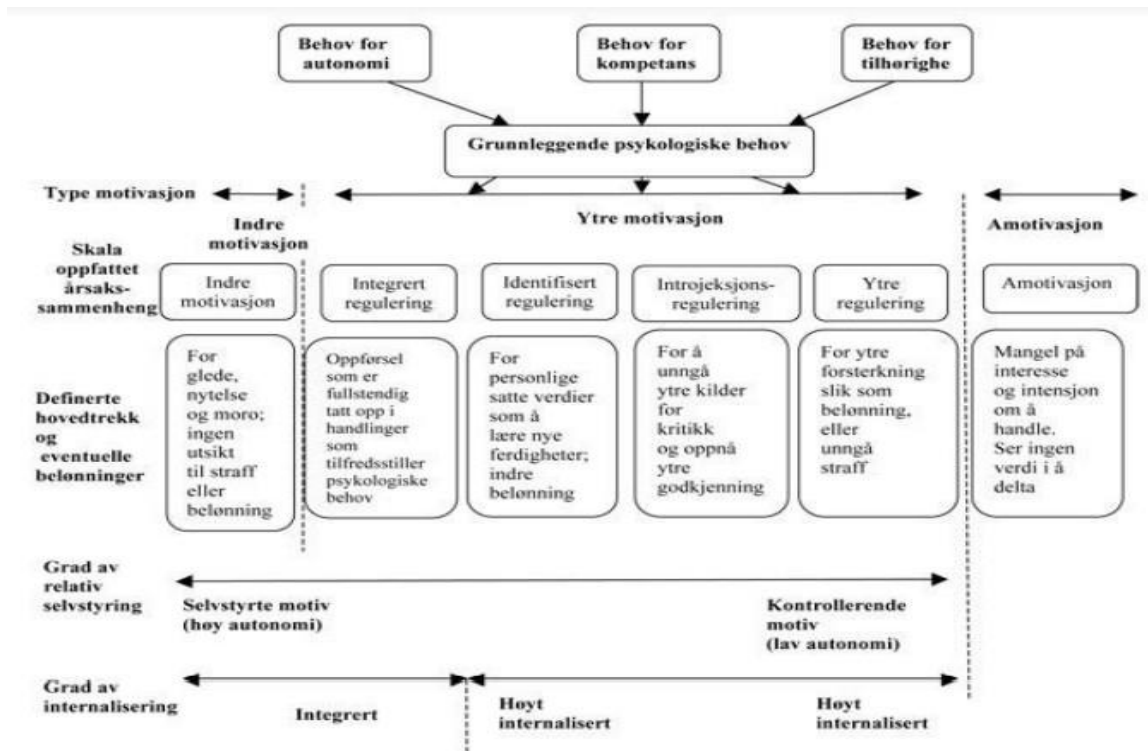
Gagné og Deci (2005) viser til at mennesker universelt sett har tre indre psykologiske grunnbehov som påvirker vår indre motivasjon, samhørighet, følelsen av å være kompetent, samt muligheten for selvbestemmelse. Behovet for kompetanse ligger til det grunnleggende behovet om å utøve og utvikle ferdighetene våre for bedre å håndtere våre omgivelser. Mennesker generelt er nysgjerrige og søker utfordringer for å øke kompetansen sin og tilegne seg nye egenskaper. Gjennom søken om økt kompetanse kan samhørighet og følelsen av å tilhøre en plass øke. Alle ønsker å høre til en plass, og føle trygghet i hverdagen er noe man kan oppnå gjennom frivillig arbeid. Selvbestemmelse gir en følelse av kontroll og er viktig for menneskers selvfølelse (Indre motivasjon, 2020; G. Kaufmann og A. Kaufmann, 2003 s.51). Indre motivasjon skapes ved at behovene tilfredstilles på best mulig måte. Deci og Ryan

(referert i Schare, 2020 s.8) regner behovet for selvbestemmelse som den faktoren med størst relevans i forhold til indre motivasjon. Blir behovene om selvbestemmelse, samhörighet og kompetansebygging ikke tilfredsstilt eller møtt, vil det kunne ha en negativ og nedbrytende effekt på den indre motivasjonen. Det kan påvirke mental helse og velvære i negativ forstand (Skaalvik og Skaalvik, 2017, referert i Schare, 2020 s.8). Mangel på selvbestemmelse i eller under en aktivitet kan føre til a-motivasjon slik at interessen forsvinner og vedkommende slutter med aktiviteten (Mehus, 2015 referert i Schare, 2020 s.11).

Ytre motivasjon bygger i stor grad på at handlingen som individet skal utøve er sentrert rundt en belønning, straff eller konsekvens (Gjerset, Haugen og Holmstad, 2006, referert i Schare, 2020 s.10). Handlingen utføres som en konsekvens av ytre stimuli, som for eksempel følelsen av press fra omgivelsene. Ytre motivasjon er en faktor som spiller inn og kan ha en avgjørende rolle i valg omkring hvorvidt man skal delta på frivillig arbeid. Hvilke motiver som ligger til grunn, påvirker også hvilken frivillighetstype man er.

Ytre motivasjon kan i likhet med indre motivasjon deles inn i underkategorier, Deci og Ryan (1985; referert i Schare, 2020 s.11; Ytre motivasjon, 2021) har delt dem inn i ytre regulering, innlemmet regulering/indre tvunget motivasjon, identifisert regulering og integrert regulering (Schare, 2020 s.11). Ytre regulert motivasjon er en vanlig form for motivasjon, spesielt i oppdragelse og skolegang. Det er krefter utenfor selve aktiviteten som setter i gang handling. Det tas i bruk belønning eller trues med straff for å oppnå ønsket resultat (Deci og Ryan, 1985; 2017 referert Schare, 2020 s.11). På sikt vil det være vanskelig å opprettholde motivasjonen ettersom handlingen ikke nødvendigvis er motivert av lyst eller interesse, men utføres på grunnlag av momentet om belønning eller straff. Indre tvunget motivasjon/innlemmet regulering føler på ytre krav om handling, selv om det ikke fullt og helt aksepterer handlingen som en del av seg selv. Handlingen opptrer som en slags indre tvang. Dårlig samvittighet, skam eller skyld truer som selvpåført straff dersom man ikke handler som forventet. Opplevelsen av regler og forventninger som press og krav gir ikke rom for selvbestemmelse (Deci og Ryan, 1985; Schare, 2020 s.11; Ytre motivasjon, 2021). Identifisert regulert motivasjon finner sted når man begynner å oppleve atferden som en del av seg selv. Det kan ses i lys av motivasjon i form av å nå egne målsetninger. Det oppleves en større grad av frivillighet og selvbestemmelse (Deci og Ryan, 1985; Schare, 2020 s.12; Ytre motivasjon, 2021). Integrert regulert motivasjon oppstår når handlingen er selvbestemt. Handlingen er i harmoni med verdier og behov (Deci og Ryan, 1985 Schare, 2020 s.12; Ytre motivasjon,

2021). Denne formen for ytre motivasjon grenser til indre motivasjon, men er i større grad preget av fornuft og at man skjønner konsekvensene av å ikke bidra. Aktiviteten er ikke preget av en oppriktig interesse for selve aktiviteten, men en ytre motivasjons faktor. Handlingen er fullt ut selvbestemt, men motivet bak handlingen er ikke motivert av indre krefter (Deci og Ryan, 1985 Schare, 2020 s.12; Ytre motivasjon, 2021). Figur 3.1 presenterer en oversikt over motivasjonsfaktorene.



Figur 3.1 – Motivasjonsfaktorer (Schare, 2020, s.9)

Funnene som er gjort gjennom tidligere forskning ved å bruke selvbestemmelsesteorien aktivt viser at man ved vektlegging og stimulering av behovene mennesker har, kan individets motivasjon endres fra ytre motivert, til indre motivasjon. Dette kan øke prestasjon, hvordan selvbilde og selvoppfatning er, og på hvilket nivå individet engasjerer seg i en gitt situasjon/aktivitet (Deci og Ryan, 2017 referert i Schare, 2020 s.13). Lines (2011) tror derimot at indre oppgavebasert motivasjon er avgjørende for verdiskaping, og at indre og ytre motivasjon ikke kan forenes på en enkel måte. Forskningen tyder også på at indre motivasjon kan påvirkes i negativ forstand av ytre motivasjon som intensiver og kompensasjoner (Lines, 2011).

Brady (1995, referert i Wollebæk et al. 2015 s.7) oppsummerer årsakene til at folk ikke deltar i frivillig arbeid slik «Because they can't, because they don't want to, or because nobody asked». For å forstå frivillig arbeid må man se på både subjektive disposisjoner, individuelle utgangsbetingelser og forhold ved konteksten aktiviteten foregår innenfor (Wollebæk et al. 2015 s.7). Med subjektive disposisjoner menes motivasjon og rasjonelle overveielser som er knyttet til aktivitetens kostnader og nytteverdi. Individuelle utgangsbetingelser ser på forhold som sosioøkonomiske ressurser, familiebakgrunn, sosiale nettverk, kjønn og livsfase. Med kontekst siktes det til hvordan det frivillige arbeidet er strukturert (Wollebæk et al. 2015 s.7). Motivasjonen er ikke enten indre eller ytre motivert, det må ses i en større sammenheng for å få konteksten (Deci og Ryan, 2017 referert i Schare, 2020 s.13). De færreste studier betrakter motivasjonen for frivillighet som et en-til-en-forhold. Beslutningen er ofte like påvirket av hva andre tenker og gjør, som hva vi selv tenker og gjør (Musick og Wilson, 1999 referert i Wollebæk et al. 2015 s.14). Gjennom å avklare hvilke forventninger som stilles til en aktivitet, enten i det frivillige eller i arbeidslivet, på forhånd kan grad av motivasjon øke (Vroom, 1964; Å beholde på frivillige 2017 s.13). Forventningen er en bevisst forestilling om hvilke konsekvenser jobben og arbeidet vil ha for ønsker om belønning, og hvor mye belønningen betyr for den enkelte. Belønning i denne sammenheng innebærer alt fra lønn og materielle verdier til tilfredsstillelse av behov for aktelse og status (Vroom, 1964; Maslow behovspyramide 1987; Å beholde på frivillige, 2017 s.14). Forventningsteorien deler forventninger inn i tre ulike undergrupper, subjektive forventninger som er de personlige tankene om innsats og resultat, instrumentelle overveielser som innebærer vurderinger av hvorvidt arbeidet fører til belønning og valensvurdering som vurderer belønningens verdi (Vroom 1964; G. Kaufmann og A. Kaufmann 2015; Å beholde på frivillige 2017 s.13). Rousseau (1989; Å beholde på frivillige, 2017 s.14) har definert en psykologisk kontrakt som et individs antakelser om det gjensidige bytteforholdet mellom en selv og organisasjonen. Om forventningene blir møtt og en relasjon skapes mellom individ og organisasjon kan det skapes en psykologisk kontrakt. Oppfatningen individet har om hvilke bytteforhold som gjelder i forholdet med den andre parten er svært subjektiv. Det vil si at det ofte er oppfatninger og forventninger som er bygget opp fra et individs perspektiver og ikke nødvendigvis med direkte tilknytning til den andre parten (Sverdrup, 2014). Uklare forventninger kan virke amotiverende over tid og føre til frafall ettersom aktiviteten vil oppfattes som lite selvbestemt og uten harmoni med egne verdier og forventninger (Deci og Ryan, 1985; Schare, 2020 s.12). Innholdet i den psykologiske kontrakten er ofte delt inn i to deler: transaksjonelle og

relasjonelle kontrakter (Rousseau 2000; Tsai og Lin 2014 referert i Å beholde på frivillige, 2017 s.14). Innen den frivillige sektoren vil det i hovedsak være snakk om en relasjonsbasert kontrakt som kan være mer immateriell, og bytteforholdet baserer seg ofte i anerkjennelse mot lojalitet (Sverdrup 2014).

## **2.2 Personlighetstrekk**

Hvorfor vi er som vi er har fasinert mennesket i flere hundre år, og har vært forsket på av mange opp gjennom tiden. Tradisjonelt sett har det eksistert tre hovedfremgangsmåter for å identifisere de viktigste personlighetstrekkene til mennesket, den leksikale tilnærmingen, den statistiske tilnærmingen og den teoretiske tilnærmingen. Den leksikale tilnærmingen involverer å analysere språket for å komme frem til viktige trekk. Innenfor den statistiske tilnærmingen er faktor analyse den mest brukte. Man tar i bruk en statistisk tilnærming for å redusere materialet man har fått gjennom den leksikale tilnærmingen. Den teoretiske tilnærmingen tar utgangspunkt i en teori i sin leting etter viktige personlighetstrekk. Teorien kan sies å fungere som et kart som sier hvor en skal lete (Sander, 2019).

Femfaktormodellen er den ledende moderne vitenskapelige tilnærmingen til inndelingen av personlighetstrekk som beskriver variasjoner i menneskers personlighet (Nordvik, 2005; Kennair, 2020). Femfaktormodellen antar at alle mennesker grunnleggende deler noen bestemte felles egenskaper, men vi kan være preget av dem i større eller mindre grad (Sander, 2019). Arbeidet med å kategorisere personlighetstrekk startet allerede på 1930-tallet da Allport og Odbert gikk gjennom ordbøker og fant 150.000 oppføringer av ulike adjektiver for menneskelige trekk. De reduserte og kategoriserte dette ned til 17.953 beskrivende ord i det engelske språket. Catell videreutviklet arbeidet og reduserte adjektivene til 35 ulike grupper. Fiske gjorde så en faktoranalyse av Catells grupper og endte opp med dagens femfaktormodell (Sander, 2019). Det er mange forskere som har etterprøvd Fiske sin faktoranalyse, og det er funnet støtte for teorien (Sander, 2019). Femfaktormodellen er funnet gyldig på tvers av kulturer og landegrensler (Nordvik 2005; Sander, 2019; Kennair 2020). Modellen deler personlighetstrekkene inn i fem hovedkategorier, som hver har seks underkategorier som beskriver trekkene mer inngående.

- Utadvendthet eller ekstroversjon beskriver hvor sosialt anlagt man er. Oppsøker eller skaper man muligheter for følelsesmessig stimulerende aktiviteter. Et høyt energi- og aktivitetsnivå som ofte er forbundet med høy produktivitet. Dette personlighetstrekket

forbindes ofte også med å være endringsorientert, liker nye utfordringer og oppsøker spenning. Men ikke minst er de relasjonsorientert med fokus på positivitet og varme følelser som gjør dem likende og vennliginnstilte. Sprudlende og entusiastiske.

- Åpenhet for erfaring/opplevelser er forbundet med at man er endringsorientert, fantasifull, og kreativitet gjenspeiler seg i at man ser nye muligheter og løsninger hvor andre kanskje ser utfordringer og problemer. De er følelsesmessig åpne, og erkjenner og bruker følelsene til sin styrke for å navigere på godt og vondt. Åpenhet som personlighetstrekk er assosiert med intelligens, med et øye for estetikk.
- Omgjengelighet eller medmenneskelighet beskriver en tilbøyelighet til å ville glede og hjelpe andre. De er empatiske av natur og har ofte en relasjonsorientert ledelse. De tror det beste om andre, og viser høy grad av tillit. Opptatt av andres velferd, og stiller opp når det trengs. Ofte er personlighetstrekket forbundet med å være ærlig, direkte og rett på sak, samtidig som de kan vær tilbøyelig for å føye seg i konfliktsituasjon for andres ve og vel. Oppfattes ofte som beskjeden og på grensen til underdanige med en stor medfølelse og sympati for andre.
- Samvittighetsfull eller planmessighet beskriver den målorienterte og pliktoppfylgende samfunnsborgeren. Arbeidet blir grundig gjennomført og er gjennomtenkt og planlagt fra start til slutt. Ryddig og velorganisert, med høye ambisjoner om å nå sine mål. Graden av selvdisiplin påvirker i stor grad sluttresultatet på alt, og den pliktoppfylgende og målrettede har ofte stor grad av selvdisiplin også.
- Nevrotisisme eller følelsesmessig ustabilitet beskriver manglende evne til å tåle stress og usikkerhet. Stressfulle situasjoner fremprovoserer angst og nervøsitet. Disse er ofte litt fiendtlig innstilt, med tilbøyeligheter for å la seg irritere, bli sint og frustrert. Selvbevissthet, sjenerthet og skam fører til at de er mer utsatte for depresjoner og følelsen av ensomhet. De er gjerne sårbare overfor stress, og har en svak evne til å kontrollere egne impulser og lyster, som for eksempel evnen til å motstå røyk, alkohol og liknende. I ettertid er handlingen forbundet med anger og et dårlig selvbilde.

De fleste av oss innehar trekk fra flere av personlighetskategoriene. Vi er ikke bare enn enkel personlighetstype, men ofte en kombinasjon av flere. Forskning tyder på at trekkene er delvis genetisk betinget (40-50%), og at trekkene i voksen alder er relativt stabile (Costa 1995; referert i Kallevik, 2009; Wollebæk et al. 2015 s.13; Sander, 2019). Personlighetstrekk kan derfor regnes som en individuell utgangsbetingelse (Wollebæk et al. 2015 s.13). Ut ifra grad av intelligens og kunnskap er mennesket i stand til å tilpasse personligheten, men det har vist



seg vanskelig å endre personlighet totalt i voksen alder. Hvilken livsfase man befinner seg i påvirker derimot valg og prioriteringer. I det moderne samfunnet skiller man mellom tre faser i livsløpet: en tidligfase som er preget av sosialisering, utvikling og utdanning. En middelfase hvor etablering av familie og hjem, samt yrkeslivet spiller sentrale roller. Den tredje fasen etter at eventuelle barn forlater hjemmet, og man blir pensjonist (Musick og Wilson, 2008 referert i Wollebæk et al. 2015 s.59). Det er et vanlig funn i forskning på frivillighetsfenomenet at omfanget av frivillighet er størst i den andre fasen, middelfasen (Wollebæk og Sivesind, 2010 referert i Wollebæk et al. 2015 s.13). Denne frivillige innsatsen er ofte forbundet med barns aktiviteter, og avtar derfor naturlig når barna vokser opp og flytter ut. I 2018 var nesten hvert fjerde frivillige årsverk for idretten (SSB, 2019). Til tross for at pensjonister kan ha bedre tid, melder det seg oftere flere barrierer på dette tidspunktet som kan begrense den frivillige aktiviteten, eksempelvis helseutfordringer og sosial isolasjon (Wollebæk et al. 2015 s.60).

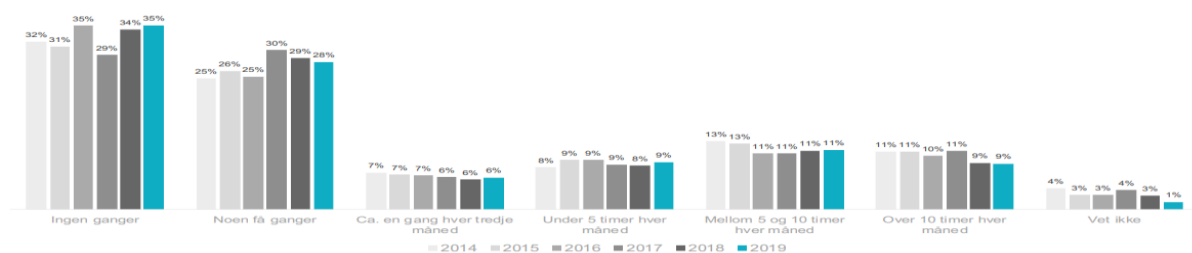
Amerikansk forskning har funnet en sammenheng mellom personlighet (sett i forhold til de fem store personlighetstrekkene) og frivillig arbeid (referert i Wollebæk et al. 2015 s.13). Claxton-Oldfield og Banzen (2010, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13) trakk fram personlighetstrekket «omgjengelighet» eller «medmenneskelig» som det personlighetstrekket som viste seg hos de fleste frivillige i undersøkelsen. De trekker fram at gruppen gjerne er tillitsverdig og sosial. Varme individer har også større sannsynlighet for å bli spurt om å stille opp, ettersom de ønsker å hjelpe og da ofte svarer ja. Trekkene «utadvendthet» og «åpenhet» viser seg også å gå igjen hos svært mange av de frivillige arbeiderne i det amerikanske samfunnet. De finner også at de som er aktive frivillige er mer følelsesmessig stabile, og i liten grad nevrotisk (Claxton-Oldfield og Banzen, 2010, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13). Hvordan vi oppfatter situasjoner og ting har med personligheten vår å gjøre (Kallevik, 2009). Refleksivitet er et sosiologisk begrep og en metodologisk fremgangsmåte som refererer til en sirkulær relasjon mellom årsak og virkning. Innen forskning benyttes termologien for å beskrive en prosess eller en vekselvirkning mellom forsker og forskningsarbeid. Innen kvalitativt forskningsarbeid anerkjennes det at forskeren påvirker og former prosessen gjennom egne synspunkt og oppfatninger (Willig, 2003). Det skilles mellom personlig og epistemologisk refleksivitet. Personlig refleksivitet innebærer at man reflektere over måter våre egne verdier, erfaringer, interesser, trosoppfatninger, målsettinger og sosiale identiteter

har formet forskningen. Denne varianten av refleksivitet krever i tillegg at det reflekteres over hvordan forskningen kan ha påvirket og mulig endret de involverte.

Epistemologisk refleksivitet drøfter muligheten for at forskningsspørsmålet kan ha vært definerende og begrensende for hvilke resultater som kan skapes fra data. Hvilke forutsetninger er gjort underveis i forskningen og hvilken innvirkning har de på forskningen (Willig, 2003). Epistemologi er en terminologi på kunnskapssynet vårt. Hva er kunnskap, hvordan presenteres den, er den påvirket av årsak-virkning, gjennom lov-påvirkning eller kunnskapsforståelse av fenomenet? Ontologi er det som påvirker vårt verdisyn, hva og hvorfor vi tror det vi gjør. Hva som påvirker virkelighetsoppfatningen vår, er det fri vilje eller er det påvirket og styrt av andre momenter? Dette vil bli reflektert nærmere over i den kritiske refleksjonen over valgt metode og design.

### 2.3 Engasjement

Engasjement betyr bundethet, forbindelse eller forpliktelse. Engasjement er også forbundet med en følelsesmessig tilknytning til en sak man går sterkt inn for og er interessert i (Nilstun, 2020). Engasjement er distinkt og et relativt stabilt kjennetegn ved de frivillige, som påvirker sannsynligheten for fortsatt innsats (Wollebæk et al. 2015 s.10). Hva som engasjerer og motiverer oss er i stor grad knyttet opp mot personligheten vår. Samfunnet er i stadig endring, det resulterer i at hva og hvilke saker som engasjerer endrer seg, og hvordan vi fremmer engasjementet vårt er i endring. Fra 1980 og fram til i dag har vi sett en svekking av det verdibaserte engasjementet, mens det har vært en oppblomstring innen idrettsfeltet (Arnesen et al. referert i Tollåli, 2019 s. 15). I 2018 var nesten hvert fjerde frivillige årsverk for idretten (SSB, 2019). Det har vært en jevn nedgang i hvor ofte det utføres frivillig arbeid fra 2014, og fram til 2019. I figur 4.1 presenteres tallene fra en undersøkelse gjort i samarbeid med Kantar og Frivillighet Norge hvor de ser på deltakelsen i frivillig arbeid i Norge fra 2014-2019 (Frivillighetsbarometeret 2019).



Figur 4.1- Frekvens over utførtfrivillig frivillig arbeid (Frivillighetsbarometeret, 2019)

Giddens (referert i Næss, 2006) er kjent for sin modernitetsteori og utviklingen av en generell analyse av moderniteten i det moderne som ble betegnet som høymodernitet eller senmodernitet. Det vises til at det ikke er noe fundamentalt brudd mellom den klassiske sosiologiens beskrivelser og moderniteten (Næss, 2006). Analysen viser til at moderniteten er en videreføring og intensivering av de prosessene som alltid har vært en del av det moderne samfunn, heller enn et brudd. I følge Giddens (referert i Næss, 2006) byr det moderne samfunnet på en større grad av individualisering og refleksivitet. Et karakteristisk trekk er at mennesket i mange situasjoner stilles overfor ulike og konkurrerende valg og handlingsalternativer. Disse baserer seg på våre kunnskaper, og individet i det høymoderne samfunnet er tvunget til å ha et bevisst og aktivt forhold til den kunnskapen som presenterer seg. Det høymoderne mennesket har utviklet en evne til å stille seg utenfor den konkrete situasjonen det befinner seg i, og å vurdere de alternativene som foreligger, for deretter å velge en løsning. Fremveksten av moderniteten har ført til en endret tankegang og nytt fokus i samfunnet.

De stadige endringene og utviklingen av både samfunn og frivillighetsarbeidet har skapt forskjellige trender, som igjen har skapt et tydeligere skille mellom den kollektive frivillige og den refleksive frivillige (Hustinx og Lammertyn, 2003 s.174). Den kollektive frivillige er opptatt av samhørighet, fellesskapet i organisasjonen. Den refleksive frivillige er mindre knyttet til organisasjonen, fokuserer på saken og har ofte et kortere engasjement enn den kollektive frivillige (Hustinx og Lammertyn, 2003 s.174). Tradisjonelt sett preget den kollektive frivillige de samfunnsengasjerte med en motivasjon preget av en større mening, eksempelvis innen religion. Det legges ned mange arbeidstimer uavhengig av personlig utbytte og type arbeidsoppgaver, organisasjonen er i sentrum (Tollåli, 2019 s. 22). Den kollektive frivillige blir også gjerne værende i samme organisasjon over tid, og er trofast og pliktoppfyllende ovenfor saken (Jakob referert i Hustinx og Lammertyn, 2003 s.174; Kvale, 2018). Det er en sentral forventning om at individets tilknytning og tilhørighet til en organisasjon styrkes over tid. Med tid og erfaring blir frivillighetsrollen en del av identiteten (Grube og Piliavin 2000; Penner og Finkelstein 1998, referert i Wollebæk et al. 2015 s. 10).

Den refleksive frivillige har vokst fram med endringene i samfunnet og formet seg etter nyoppståtte ønsker og krav om rom for spontanitet, individualisme og egenutvikling, i frivillighetsarbeidet så vel som i samfunnet. I motsetning til den kollektive frivilliges lange forpliktelsesløp er den refleksive mer flyktig og med en kortere tidshorisont på arbeidet som

utføres (Hustnix og Lammertyn, 2003 s.174). Motivasjonen til denne typen frivillighet kan ses fra to sider ifølge undersøkelser utført av Hustnix og Lammertyn (2003, s.173-175). Den frivillige benytter frivillighetsarbeidet for å håndtere sine egne problemer, men også som en mulighet til selvrealisering. Det betyr likevel ikke at denne typen frivillig bruker arbeidet for å egen vinning. Selvrealisering trenger ikke være negativt, heller ikke underforstått med egoistiske mål. Disse frivillige ønsker å kunne bidra på kortere prosjekt, med større muligheter for individuell tilpasning til eget liv framfor at livet tilpasses frivillighetsarbeidet (Kvale, 2018; Hustnix referert i Tollåli, 2019 s.23). Saken eller organisasjonen kan velges ut ifra egen interesse, hva som ser bra ut på CV-en, hva som er populært og i vinden, eksempelvis festivalfrivillige som gjerne bytter engasjementet sitt mot inngang på festivalen når man ikke jobber. Teorien om rasjonelle valg tar utgangspunkt i at mennesker er instrumentelt rasjonelle (Wollebæk et al. 2015 s.10) bygger opp under teorien om den refleksive frivillige av Hustnix og Lammertyn (2003 s.174). Deltagelse i frivilligheten er motivert av egeninteresse eller tilgang på belønning. Det tas beviste handlingsvalg ved hjelp av kost/nyttevurderinger hvor valget faller på det som er mest nyttig for å realisere egne ønsker (Aakvaag 2008, referert i Wollebæk et al. 2015 s.10). Tocqueville (referert i Wollebæk et al. 2015 s.10) presenterer en variasjon av disse motivasjonsteorien «opplyst egeninteresse», individet arbeider for felles goder slik at de selv kan nyte godt av det. En «kollektiv mestringsstro» som defineres som en felles tro på muligheten til å skape noe gjennom en kollektiv handling (Bandura 2000, referert i Wollebæk et al. 2015 s.11) er viktig for engasjementet og det frivillige arbeidet. Hager (2014, referert i Wollebæk et al. 2015 s.10) argumenterer for at mange frivilliges interesse starter med et ønske om å gjøre godt og en god ide, men at den vedvarende interessen er avhengig av private belønninger på sikt.

Formålene de frivillige er villige til å bruke tid på er mer individuelle og kobles i større grad til livssituasjonen og egne interesser enn tidligere (Wollebæk og Selle 2002, referert i Wollebæk et al. 2015 s.16). Tilknytningen til enkeltorganisasjoner blir svakere, og selve aktiviteten får større fokus (Wollebæk et al. 2015 s.16). Selle og Øymyr (1995, referert i Wollebæk et al. 2015 s.16) betegner det som en «organisert individualisme», det også kan ses i sammenheng med den refleksive frivillige definert av Hustnix og Lammertyn (2003 s.174).

## **2.4 Kultur og endring**

Endringsprosess og endringsledelse vil bli en mer sentral del av frivillighetssektoren også, for å overleve må man våge å tenke nytt. Det finnes mange ulike eksempler på selskap og

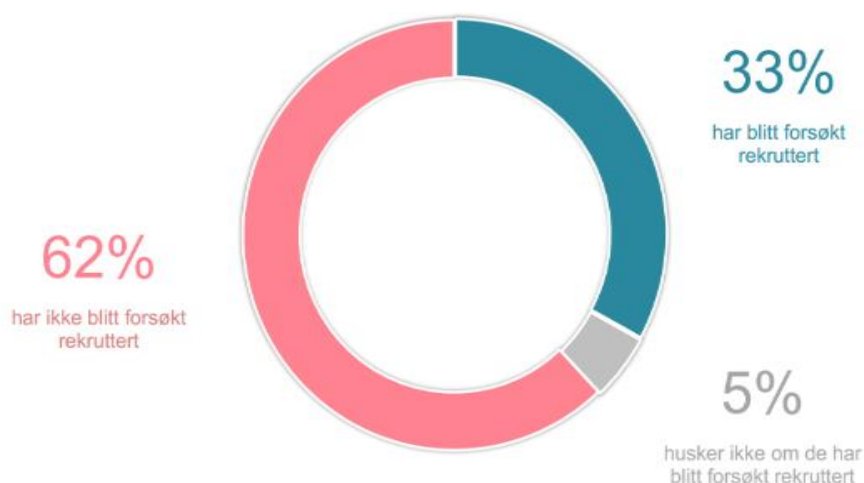
organisasjoner som ikke har tatt samfunnsutviklingen på alvor, og dermed gått konkurs. Vi kan nevne Kodak som et prakt eksempel i denne forbindelsen. I 2019 ble 6.311 bedrifter i Norge slått konkurs, noe som er bare 138 færre konkurser enn under finanskrisen i 2009 (Nervik, 2019). En del av disse konkursene kunne vært unngått om ledelsen hadde vært i forkant og kontinuerlig jobbet med forbedring og videreutvikling. Rammebetingelsene endres stadig. Endring er ikke lengre en strategi, men en del av vår kultur (Edvardsen, 2018 s. v). Motivasjonen for deltagelse i frivillig arbeid har endret seg relativt mye over ganske kort tid (Wollebæk og Sivesind 2010, referert i Wollebæk et al. 2015 s.15). Endringene skjer i samspill med overordnede endringsprosesser i samfunnet. Det er en viktig erkjennelse at mye av utskiftingen av frivillige skyldes nettopp endringer i livsomstendigheter, dette er vanskelig for organisasjonene å gjøre noe med (Wollebæk et al. 2015 s.13). 18% oppgir at de sluttet med frivillighetsarbeid fordi de ikke lengre har barn som er aktive (Frivillighetsbarometret 2019). Det er den største enkeltårsaken til at engasjementet avsluttes hos den frivillige som fremkommer av undersøkelsen gjort av Frivillighetsbarometret (2019).

De stadige endringene og utviklingen av både samfunn og frivillighetsarbeidet har skapt forskjellige trender som igjen har skapt et tydeligere skille mellom den kollektive frivillige og den refleksive frivillige (Hustinx og Lammertyn, 2003 s.174). Pliktfølelsen, som er et av trekkene som presenteres under den samvittighetsfull i de fem store personlighetstrekkene, er fremdeles til stede hos den refleksive frivillige, dog i mindre grad. Ønsket om styrket selvfølelse, muligheten for selvutvikling, læring og utfoldelse i sosialt selskap er blitt sterkere og en viktigere del av motivasjonsgrunnlaget til den engasjerte refleksive frivillige. Det sosiale har vist seg viktig gjennom rekrutteringsprosessen også. Et flertall begynner med frivillig arbeid fordi de blir spurt av noen de kjenner (Wollebæk et al. 2015 s.23; Frivillighetsbarometret, 2019). I henhold til statistikk fra Frivillig Norge (Rekruttering, 2020) ser man at 71% av de spurte ble medlem av organisasjonen fordi venner bekjente spurte og introduserte dem for saken. I samme undersøkelse gjort i regi av Frivillighetsbarometret (2019) fremkommer det at av de som ikke er frivillige i dag kunne hele 52% tenkt seg til å gjøre frivillig arbeid bare de ble spurt, som vi ser i figur 5.1.



Figur 5.1- Potensielle frivillige (Frivillighetsbarometret, 2019)

Frivillighetsbarometeret (2019) viser også til en undersøkelse som presenteres i figur 6.1 som viser at bare 33% av nordmenn ble forsøkt rekruttert til frivilligheten det siste året.



Figur 6.1– Rekruttering i frivilligheten det siste året (Frivillighetsbarometret, 2019)

Det har skjedd en utvikling fra altruisme til et mer selvcentrert og egosentrert perspektiv, begrunnelsene for valgene som tas er mer bevisste, bredere og mer sammensatte enn tidligere (Hustinx og Lammertyn, 2003 s.174; Wollebæk et al. 2015 s.16). Om dette er en følge av endringer i individuelle verdier, endringer i organisasjonene eller større samfunnsendringer er uvisst, men det er et samspill som fører til endringene. Samfunnet beveger seg fra periodevis endringer, til stadige og kontinuerlige endringer (Kotter, 1996). Den økende selektiviteten blant frivillige som vi var inne på tidligere vil få betydning for hvordan de frivillige

organisasjonene arbeider (Kvale, 2018). Nye kommunikasjonskanaler som Facebook og Teams har gitt større muligheter til å knytte medlemskap og relasjoner uavhengig av geografi, men basert på interessefelt. Kotter (1996) tar oss gjennom 8 steg for en vellykket endringsprosess, som også er gjeldene for frivillige organisasjoner endringskapasitet og suksess:

1. Skape en følelse av nødvendighet og forståelse for endring
2. Etablere en gruppe med myndighet til å gjennomføre endringen
3. Utvikle endringsvisjon og strategi
4. Kommunisere endringsvisjonene og strategien i organisasjonen
5. Fjerne hindringer for å nå visjonen
6. Synliggjør kortsiktige resultater
7. Endre systemer og atferdsmønstre som ikke er i samsvar med visjonen
8. Skape forankring i organisasjonen

Kotters teori gir en forklaring av de 8 stegene gjennom tre faser av aktiviteter som bør følges opp i en endringsprosess, samt en hensiktsmessig rekkefølge på utførelsen. Disse tre fasene er inspirert av Lewins (1997) oppdeling gjennom fasene opptining, gjennomføring og nedfrysning. Kotters fase en omhandler punkt en til tre, og går ut på å skape et klima for endring i organisasjonen. Den andre fasen handler om å skape engasjement og handling innad i organisasjonen gjennom punkt fire til seks. Punkt fem og seks er den siste fasen som omhandler implementering av endringen i organisasjonen og opprettholde den. Kotter har i senere tid observert organisasjoner som implementerte 8-stegsmodell. Her fant han bevis for at verden forandret seg raskere enn den gjorde tidlig på 1990-tallet da modellen først ble utviklet. Han observerte også at endringstakten i verden økte, og at vår evne til å endre oss ikke økte i samme takt (Kotter, 2012). Kotter oppdaterte rammeverket sitt gjennom artikkelen *Accelerate!* (Kotter, 2012) og deretter boken *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster Moving World* (Kotter, 2014). I den oppdaterte versjonen av de åtte stegene viser han til at stegene bør kjøres på samme tid og hele tiden. Det er ikke lengre sett på som en sekvensiell fase, men et kontinuerlig og fleksibelt arbeid.

«Det finnes ingen andre land i verden som har et slik dypt festet frivillighetsideal som USA», sa David Eisener (tidligere direktøren for Corporation for National and Community Service referert i Libell og Haugersveen, 2012). USAs frivillighetshistorie strekker seg tilbake til 1800-tallet og nybyggerperioden hvor det amerikanske samfunnet ble bygget opp på

dugnadsånd i fellesskap. Amerikanere legger årlig ned fem millioner frivillige årsverk, og i 2010 gav de 290 milliarder dollar til veldedige formål og organisasjoner (Libell og Haugersveen, 2012). De fleste store arbeidsgiverne i amerikansk næringsliv oppfordrer sine ansatte til å jobbe frivillig, mot eksempelvis bonus eller frikjøpt tid. Corporate Social responsibility (CSR) har ifølge Carson (2015) sin opprinnelse fra USA på 1950-tallet, og er et begrep som beskriver bedriftens samfunnsansvar. Carson (2015) mener begrepet passer best inn i en amerikansk kontekst, noe som begrunnes med den med lave reguleringen av arbeidsmarkedet og lave skattenivåer. Det har igjen ført til høye forventninger til at bedrifter bidrar frivillig til samfunnstjenlige formål. Konsekvensen av dette er at amerikanske bedrifter har påtatt seg et større ansvar for frivillige samfunnsoppdrag og har kommunisert til omverden hvordan de tolker sitt samfunnsansvar (Carson, 2015). I Europa, og Skandinavia spesielt, har samfunnsansvaret i mye større grad blitt fulgt opp gjennom offentlig reguleringer, og bedrifter har ikke kjent på det samme samfunnsansvaret som næringslivet i USA. Det er også store forskjeller i det politiske systemet med hensyn til maktfordelingen. Det europeiske markedet er i større grad enn det amerikanske statsstyrt, noe som gir de amerikanske bedriftene større forhandlingsrom (Waage og Westby, 2018).

På 1990-tallet da det ble utviklet metoder for å sammenlikne det frivillige bidraget på verdensbasis ble det klart at USA ikke var så unik og heller ikke best i klassen på frivillighet (Sokolowski referert i Libell og Haugersveen, 2012). Frivilligheten er størst (sett i forhold til innbyggertall) i Sverige, Nederland og Norge, med USA på 6.plass (Sokolowski referert i Libell og Haugersveen, 2012). Wollebæk (referert i Libell og Haugersveen, 2012) poengterer at om man kun ser på middelklassen i USA er resultatet noe jevnere på frivillig innsats i samfunnet. Generelt ser man at det er høyere deltagelse i frivillig arbeid jo høyere utdanning og lønn individet har (Libell og Haugersveen, 2012; Smith 1994; Verba et al.1995; Musick og Wilson 2008 referert i Wollebæk et al. 2015 s.11; Frivillighetsbarometeret 2019).

Undersøkelser i Norge og Skandinavia viser at menn får forespørsel om å delta på frivillighetsarbeid oftere enn kvinner, og høyt utdannede får flere forespørsler en lavt utdannede (Wollebæk et al. 2015 s.24). Amerikanske studier viser derimot at kvinner oftere blir spurt en menn, noe som trolig bunner ut i ulik sammensetning av de frivillige sektorene i de respektive landene (Wollebæk et al. 2000, referert i Wollebæk et al. 2015 s.39). I likhet med arbeidslivet generelt er det også innen frivilligheten flest menn som sitter i styreverv, dette er gjeldene både i Amerika og Skandinavia (Wollebæk et al. 2015 s.39).



Det å bli spurt, er som vi tidligere har vært inne på den største utløsende faktoren for å starte med frivillig arbeid (Freeman, 1996; Bryant, 2003; Musick og Wilson, 2008 referert i Wollebæk et al. 2015 s.24). En personlig invitasjon kan senke barriere for deltagelse, redusere usikkerhet knyttet opp mot det sosiale og eventuelle krav til kompetansenivå, det kan også ha en smigrende effekt som igjen kan virke motiverende for deltagelse (Musick og Wilson, 2008 referert i Wollebæk et al. 2015 s.24). Vi bryr oss i større grad hva våre sosiale forbindelser mener og tenker om oss, derfor er sannsynligheten for suksess større ved rekruttering gjennom bekjentskap enn av totalt fremmede (Musick og Wilson, 2008 referert i Wollebæk et al. 2015 s.24). Personlig kontakt med frivillige aktører øker sannsynligheten for at man selv fatter interesse for frivillighet, og for at man blir spurt om å delta (Sundeen og Raskoff, 2000; Forbes og Zampelli, 2014 referert i Wollebæk et al. 2015 s.55). Rekruttering gjennom det sosiale nettverket er også i større grad preget av pliktfølelsen, og innsatsen viser seg ofte å være større enn ved rekruttering uten personlige bånd. I USA er det en uskrevet lov om at de store arbeidsgiverne 'i bytte mot' lave skatter bør gi penger til selvvalgte gode formål. Velstående mennesker som skyter inn store beløp i private stiftelser eller ideelle formål, har en lang tradisjon i USA (Libell og Haugersveen, 2012).

Motivasjonen for frivillighetsarbeid kan også knyttes opp mot primærsosialisering, erfaringer og kulturen individet vokser opp rundt påvirker valgene vi gjør senere i livet (Wollebæk et al. 2015). Erfaringer gjort både i form av eget engasjement, aktive og engasjerte foreldre eller dugnadskulturen i lokalsamfunnet. En rekke studier bygger opp under teorien om at vi er sterkt påvirket av miljø, og at det har en innvirkning på omfanget av frivillighet i voksenalder (Frederiksen og Møberg, 2014; Astin, Avalos og Sax 1999; Janoski og Wilson 1995; Sundeen og Raskoff 1994, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13/62). Janoski, Musick og Wilson (1998, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13) har argumentert for at det skjer en positiv verdioverføring fra foreldre som er aktiv i frivillige organisasjoner til barna, det fremmer betydningen av et aktivt medborgerskap og altruisme. Bourdieu (1994, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13) mener erfaringer som gjøres gjennom oppveksten gjør at frivillighet i varierende grad, blir en del av individets naturlige væremåte. Frivilligheten blir en selvfølge, noe man «bare gjør». Det er en tydelig tendens til at de som har vokst opp med frivillighet, oftere er aktiv innen frivillige organisasjoner i voksenalder, enn de som har vokst opp uten dette engasjementet rundt seg (Wollebæk et al. 2015 s.63). Sosiale forventninger og påvirkninger viser seg som en avgjørende faktor på det frivillige engasjementet og motivasjonen som ligger til grunn (Wollebæk et al. 2015 s.63).

## **2.5 Oppsummering teori**

For organisasjoner som ønsker å rekruttere så effektivt som mulig vil det være interessant å se nærmere på sammenhengen mellom motivasjon og endringene i de individuelle holdningene (Wollebæk et al. 2015 s.17). Teorien til Hustinx og Lammertyn (2003 s.173-175) tar utgangspunkt i at den kollektive og tradisjonelle frivillige i stadig større grad beveger seg i en refleksiv og moderne retning hvor en økning i antall motiver viser seg. Motivasjon er både sammensatt og kompleks, og forskningsmaterialet som ligger til grunn for teoriene og rapportene som er presentert baser seg i stor grad på det amerikanske samfunnet. Hvor påvirket er vi av kultur og miljø? En undersøkelse gjort av Frivillighetspanelet (Wollebæk et al. 2015 s.44) tar for seg kostnad/nytteverdien forbundet med frivillig arbeid. Hele 64% av respondentene mener at frivillig arbeid er tidkrevende (Vedlegg 1 – Figur 15.1). Det er likevel ikke slik at det er de med mest ledig tid som utfører mest frivillig arbeid, andelen som utfører flest frivillige dugnadstimer er den gruppen som er moderat opptatt (Wollebæk et al. 2015 s.58, Vedlegg 1 – Figur 16.1). Dette indikerer at det er knapphet på tid for den yrkesaktive. For de som har havnet utenfor arbeidslivet er det ikke knapphet på tid som er barrieren, men en opplevd form for isolasjon fra omverden og det sosiale (Wollebæk et al. 2015 s.58). Nytteverdien av frivillig arbeid er litt mer nyansert, og oppleves som viktig, givende og tilfredsstillende (Vedlegg 1 – Figur 17.1). Nytteverdien må vurderes som større enn kostnadene ved frivillig arbeid for at det skal være sannsynlig at man stiller opp. Er det en klar sammenheng mellom tidligere forskning sett opp mot funnene gjort her? Er det en like tydelig dreining mot den refleksive frivillige? Vil det vise seg en forskjell på motivasjonsfaktorene til de frivillige i Team Rynkeby mot de andre informantene i de mer kollektive og tradisjonelle organisasjonene?

## **3.0 Metodebeskrivelse**

Bakgrunnen for studien er å finne ut mer om motivasjonen og behovet for endring i det frivillige arbeidet for å beholde gnisten og givergleden i dagens samfunn. Hvordan skal det frivillige arbeidet henge med i samfunnsendringene.

Det skilles mellom naturvitenskaplig forskning som i større grad tar for seg fenomener som atomer, gener, dyr eller planter som utføres på laboratoriet og samfunnsforskning.

Naturforskeren er tilskuer, og observerer det som studeres (Johannessen, Christoffersen og Tufte, 2011 s. 34-35). Samfunnsforskning har utviklet seg til et bredt studiefelt, hvor mennesker med deres meninger og oppfatninger er under lupen. Det finnes like mange ulike meninger om en sak som det er spurte individer, noe som gir et voldsomt mangfold i resultatene som oppnås. Det er derfor viktig med en tydelig avgrensning og en klar forskningsstrategi for å oppnå resultater i studien. Samfunnsforskeren er en deltager i samfunnet, og ikke bare en tilskuer til studieobjektet (Skjervheim, referert i Johannessen et al. 2011 s. 35). Forskeren blir delaktig i studiet på ulike måter, og det er viktig å være bevisst om og hvordan man påvirker studieobjektene gjennom egne meninger, hvordan spørsmålene stilles og formuleres, det samme gjelder hvordan funne tolkes i etterkant.

Det er to ulike metoder som benyttes i den samfunnsvitenskapelige metodelæren, kvantitative og kvalitative metoder (Johannessen et al. 2011, s. 35). Metoden velges blant annet ut fra problemstilling og tidsperspektiv på studiet, og er et verktøy for å håndtere informasjon og svakheter som kan knyttes opp mot hverdagerfaringer som preger oppfatningene våre. Gjennom forskningsprosessen er det derfor svært viktig å være bevisst ontologi og epistemologi som påvirker resultatene. Disse momentene vil bli diskutert nærmere i validitetskapitlet. Kvantitativ metode har en matematisk og tallpreget tilnærming til studiet. Det blir utarbeidet spørreskjemaer, hvor svaralternativene blir tilegnet tallverdier som behandles som statistikk. Fokuset er å få et tall på fenomenet, slik at man får kartlagt omfanget (Johannessen et al. 2011, s. 35). Denne metoden har flere fellestrekk fra naturvitenskaplig metode, samtidig som den er tilpasset et menneskelig studieobjekt. Kvalitativ metode innhenter datamateriale i form av tekst, verbalt eller audiovisuelt. Når det finnes lite bakgrunnskunnskap om fenomenet som det forskes på, er den kvalitative metoden en hensiktsmessig fremgangsmetode (Johannessen et al. 2011 s.36).

Forskningsprosessen består gjerne av fire faser:

- Forberedelse
- Datainnsamling
- Dataanalyse
- Rapportering

Forskning er ikke et lineært arbeid, fasene skli over i hverandre og det arbeides på kryss og tvers gjennom prosjektet noe som også er viktig å hensynta i analysen av funnene.

### **3.1 Forskningsstrategi**

Gjennom funn som er gjort fra relevant informasjon i artikler, tidligere forskningsrapporter, masteroppgaver og faglitteratur er det lagt ned forberedelse i utformingen av strategien videre. Motivasjonen for frivillig arbeid og behovet for endring i kulturen og organisasjonsarbeidet er et fagfelt under utvikling, noe som gjør at det er noe begrenset med bakgrunnskunnskap og informasjon på feltet, og det er derfor hensiktsmessig å gå for en kvalitativ metode.

Tidsperspektivet for gjennomføringen av undersøkelsen gjør det også hensiktsmessig med dette metodevalget. Innen forskning benyttes forskningsdesign som en betegnelse på hva eller hvem som undersøkes og beskrivelsen av hvordan forskningen skal gjennomføres (Johannessen et al. 2011 s. 77). Forskningsstrategien blir rapportens design.

#### **3.1.1 Forskningsdesign**

På et enkelt nivå, uavhengig av om det er valgt metode, kan det skilles mellom tre design (Johannessen et al. 2011 s. 77). Eksplorativt design som er utforskende problemstilling, deskriptiv design som er beskrivende fremtoning av rapporten og kausal design som baserer seg på en årsak-virkning-studie. Et kausalt design krever hypoteser og testing av hypotesene før man kommer fram til en årsak, og ser på virkningene i sammenheng med funnene som blir gjort underveis.

På et mer avansert nivå kan gjennomføring av undersøkelser i forbindelse med forskning klassifiseres i noen generelle kategorier, tversnittundersøkelser, longitudinelle undersøkelser, eksperimenter, kvasieksemperimenter, evalueringer, simuleringer, fenomenologi, etnografi, grounded theory og case-undersøkelser (Johannessen et al. 2011 s. 77). På dette nivået har valgt metode en innvirkning på videre design.

Innen kvantitativ metode kan man ta for seg tverrsnittsundersøkelser som benytter data fra et bestemt tidspunkt eller en avgrenset kort periode. I denne typen undersøkelser oppnår man et øyeblikksbilde av fenomenet som studeres. Det gir begrensninger i forhold til avdekking av årsakssammenhenger mellom fenomener og utvikling av fenomenet over tid. For å få en bedre forståelse av fenomenet man studere kan man benytte seg av longitudinelle undersøkelser som samler inn data over flere tidspunkt eller perioder. Det skilles mellom tre ulike typer longitudinelle undersøkelser, tidsreiseundersøkelser, panelstudier og kohortundersøkelser. Tidsreiseundersøkelser undersøker samme tema gjennom flere tidsepoker, vanligvis med ulike deltagere, gjennom studien enten ved populasjonsstudier hvor man studerer en hel

befolkning over tid eller ved en serie tverrsnittundersøkelser. Panelstudier utføres på to eller flere tidspunkt med de samme deltagerne. Denne undersøkelsesformen gir rom for å plukke opp endringer over tid hos deltagerne. Kohortundersøkelser gjøres av en gruppe som deler en felles livsbegivenhet, eksempelvis er de født i samme år, generasjon eller fra samme geografisk område. Gjennom eksperiment ser man på effekten av et tiltak eller endring som er utført på deltagerne. Innen samfunnsforskningen er det knyttet en del praktiske og etiske problemer med gjennomføringen av eksperiment. Kvasieksperiment byr på samme utfordringene, og i likhet med eksperiment, panelundersøkelser og kohortundersøkelser er de svært tid- og ressurskrevende (Johannessen et al. 2011 s. 78-83).

Det eksisterer mange valgmuligheter innen kvalitativ design som denne oppgaven baserer seg på. Fenomenologi er «læren om det som viser seg», den umiddelbare oppfatningen av et fenomen eller en begivenhet. Forskeren prøver å finne «meningen» gjennom forsøksgruppen. Grounded theory tar utgangspunktet i å utvikle nye teorier og det ved å finne ny innsikt på et felt, med utgangspunkt i innhentet datamateriale. I et etnografisk design tar forskeren for seg en kultur, subkulturer, en sosial gruppe eller et system (Creswell referert i Johannessen et al. 2011 s. 88). Case-studie er inspirert av litt av alt, her tar forskeren for seg noen få eller et tilfelle som en bedrift eller en veldedig organisasjon. Det innhentes mye informasjon fra noen få deltagere over et kortere eller lengre tidsrom (Johannessen et al. 2011 s. 86-91).

De usynlige hverdagsheltene, som for øvrig har blitt ett av de mest populære ordene i norske sosiale medier det siste året med pandemidugnaden, er en case-studie. Den ble gjennomført ved åpne dybdeintervjuer av informanter innen frivillighets-Norge. For et bredere og mer helhetlig inntrykk av den generelle frivillighetskulturen sendes det ut spørreskjema til en utvalgt gruppe frivillige med spørsmål. Ved å få tilbakemelding fra andre frivillige gjennom spørreskjemaet vil man få en kontroll på dybdeintervjuene, og et bredere perspektiv på frivillighetskulturer og motivasjonen som ligger bak arbeidet. Ønsket er å opparbeide seg en bred og allmenn tilnærming på temaet, samtidig som man ser om det er noe som skiller Team Rynkeby-kulturen og motivasjonen fra andre veldedige organisasjoner.

Yin (2007, referert i Johannssen et al. 2011 s. 90-91) er en av forskerne som har satt sitt preg på metodikken som benyttes i en case-studie. Det er fem elementer i fokus ved gjennomføring av en caseundersøkelse:

- Problemstilling: hentes fra praksis, og har generell interesse for forskeren og omverden. Hva motiverer til frivillig arbeid? Er det kultur, verdier eller tilfeldigheter som fører individet inn i den tredje sektoren? Og hva skal til for at de blir værende og opprettholder engasjementet?
- Teoretiske antagelser: forskeren gjør seg noen antagelser etter at problemstillingen er formulert som danner grunnlaget for den videre undersøkelsen. Er det spesielle egenskaper som går igjen hos det frivillige og engasjerte individet? Hva påvirker valgene om å delta og trekke seg ut av det frivillige? Er dyktig og inspirerende lederegenskaper avgjørende for varigheten og opprettholdelsen av den frivillige innsatsen? Jeg antok at det var en kombinasjon av tilfeldigheter og verdier som ligger til grunn, samt at inspirerende ledere er nøkkelen til vedvarende engasjement.
- Analyseenheter: etter å ha definert problemstillingen, gjøres det en avgrensning og begrepsdefinisjon.
- Den logiske sammenhengen mellom data og antakelsene: to ulike analysestrategier, teoretiske antagelser eller en beskrivende studie. Yin anbefaler en teoristyrte analyse, antakelsene er gjort i punkt to og teorien er redegjort for i kapittel to.
- Kriterier for å tolke funnene: tolkes opp mot eksisterende teori. I rapportdelen kan man trekke slutninger om å beholde eksisterende teori, modifisere og videreutvikle eller bygge opp en helt ny teori på bakgrunn av funnene.

### **3.1.2 Datainnstillingsteknikk**

Det er vanligvis to ulike metoder som benyttes innen det kvalitative designet for å innhente data, enten gjennom observasjon eller ved intervju. Benytter forskeren seg av observasjon bygger dataen på forskerens sanseinntrykk av omgivelsene og samhandlingene i situasjonen som observeres. Gjennom intervju baserer forskeren seg på informasjon gjennom samtalen. Det er ikke et absolutt skille mellom observasjon og intervju, forskeren vil også under intervjuet observere forskerobjektet, omgivelsene og samhandlingene som finner sted under undersøkelsen (Johannessen et al. 2011 s. 108).

Videre i denne studien vil det bli benyttet intervju for å samle inn data fra objektene. Det ble utarbeidet en intervjuguide med semistrukturert innhold for å gi rom til studieobjektene for å komme med egne meninger og trekke frem det de selv mener er av viktighet for valgt problemstilling og tema.

For en kontroll opp mot hovedstudieobjektet ble det sendt ut en spørreundersøkelse med samme spørsmålene som intervjuobjektene fikk. Spørreundersøkelsen ble sendt til en mindre gruppe med engasjerte frivillighetsarbeider. Det ble gjort en taktisk vurdering på å ikke legge begrensning på kjønn, alder, yrke, eneste kravet er at informantene er aktive innen frivillig arbeid eller tidligere har vært aktiv. En kvoteutvelgelse av informanter ble gjort slik at det oppnås ønsket fokus på valgt problemstilling i funnene. Gruppen spørreundersøkelsen ble sendt til kunne ha et langt større omfang enn den gruppen som ble dybdeintervjuet. Størrelsen på informantgruppen var vanskelig å definere før arbeidet var påbegynt, mange forskere mener det bør gjennomføres intervjuer helt til forskeren oppnår metning og ikke får hentet inn ny informasjon (Seidmann 1998; Kvale og Brinkmann 2009, referert i Johannessen et al. 2011 s. 108). I mindre prosjekter som dette er det vanlig med et utvalg på 10-15 personer.

Hensikten med studien er å få mest mulig informasjon om fenomenet frivillighetsarbeid og hva som motiverer den enkelte, det er derfor ikke inkludert gruppen med mennesker som ikke gjør dugnadsarbeid, eller stiller på frivillighetsoppdrag i informantgruppen. Dette er en bevisst strategi av utvelgelsesgruppen som er hensiktsmessig for den videre studien av casen. Ønsket er å få avdekket likhetstrekk eller forskjeller i motivasjon for deltagelsen i veldedig arbeid, og på denne måten danne seg et inntrykk av hva som skal til for å øke antall aktive frivillige.

Forskningsdesign og utvelgelse må gjennomføres etter gehør. Forskeren må tillate at designet utfolder og utvikler seg gjennom prosessen (Johannessen et al. 2011 s. 115). Teorier og hypoteser kan utvikles og endres på grunnlag av nyoppdaget informasjon og innsikt som oppstår gjennom datainnsamlingsprosessen og analysen. Arbeidet er en sirkulær prosess.

### **3.1.3 Informantene og utvalgsstrategi**

Jeg benyttet meg av det sosiale nettverket mitt for å komme i kontakt med informanter til studien. Deltagerne i hovedstudien ble kontaktet personlig for dybdeintervjuer. I forkant av intervjuet ble samtykkeskjemaet (Vedlegg 3) oversendt, det gav informantene et innblikk i prosjektets innhold og deres rett til anonymitet og muligheten for å trekke seg gjennom hele prosessen. Det ble deretter avtalt tidspunkt for utførelse av intervjuet, de av informantene som ønsket å være forberedt fikk oversendt intervjuguiden i forkant av gjennomføringen.

Kontrollutvalget ble kontaktet per e-post, rekrutteringen skjedde i stor grad ved hjelp av snøballmetoden og eget nettverk. Her var jeg tidlig i kontakt med lederen av bedriftsidretten i

Nordland, og fikk en liste med frivillige i organisasjonen som jeg kunne ta videre kontakt med. Også deltagerne i kontrollutvalget fikk oversendt samtykkeskjemaet med tilhørende informasjon. Flere av de frivillige innen bedriftsidretten viste seg å være veldig engasjerte, og stilte gladelig til intervju for å utdype svarene fra spørreundersøkelsen. Figur 7.1 viser en oversikt over informantene som ble dybdeintervjuet, kun begrenset informasjon vises for å bevare deres anonymitet.

Navn	Alder	Antall organisasjoner man er aktiv i	Yrke	Engasjert familie	Deltatt på		Antall referanser	
					TR - Antall år ved Ja	Antall koder		
Kvinne	70+	Tidligere aktiv i flere	Pensjonist	Ja	Nei		43	112
Kvinne	30-50	1	Akademisk utdannet		Nei		10	13
Kvinne	30-50	3 eller flere	Akademisk utdannet	Ja	Nei		74	154
Kvinne	70+	3 eller flere	Pensjonist	Ja	Nei		27	47
Mann	30-50	3 eller flere	Akademisk utdannet	Ja	Ja, 6 år		86	232
Mann	70+	2	Pensjonist	Ja	Nei		68	120
Mann	50-70	3 eller flere	Akademisk utdannet		Ja, 3 år		49	89
Kvinne	50-70	Tidligere aktiv i flere	Akademisk utdannet		Nei		26	37
Kvinne	30-50	1	Akademisk utdannet	Ja	Nei		48	95
Kvinne	50-70	2	Akademisk utdannet	Ja	Nei		74	149
Mann	50-70	3 eller flere	Vidregående	Ja	Nei		53	106

Figur 7.1 - Oversikt over informanter og referanser

### 3.1.4 Gjennomføring

I forberedelsesfasen til prosjektet utarbeidet jeg en intervjuguide (Vedlegg 2), med generelle spørsmål som belyser oppgavens problemstilling og forskningsspørsmålene. Det ble valgt å utføre semistrukturerte dybdeintervju, både rekkefølge på spørsmål og tema varierte, spesielt ettersom noen er deltagere i Team Rynkeby og andre ikke. Det har vært søkelys på en og en informant gjennom intervjurunden. Denne formen for intervju gir rom for fleksibilitet, og informantene hadde mulighet til å by på egne synspunkter. Det viste seg nyttig for arbeidsprosessen og nye innfallsvinkler dukket opp gjennom intervjuene. Intervjuguiden ble oppdatert med nye spørsmål som er lagt til i *kursiv* (Vedlegg 2). De informantene som alt var intervjuet, fikk en runde med oppfølgingsspørsmål i etterkant av ferdigstilt intervjurunde for å sikre at funnene ikke ble mangelfulle som følge av en videreutvikling av intervjuguiden. Under selve utførelsen av intervjuene er det enten benyttet diktafon på telefonen eller opptak ved hjelp av en digital plattform (Teams). Grunnet pandemien er de fleste intervjuene foretatt digitalt, både med og uten kamera, noe som har ført til at deler av observasjonen hvor man



kunne tilegnet seg ytterligere informasjon utover det som formidles ved tale er gått tapt, som mimikk og kroppsspråk. Etter 11 dybdeintervju, og svar på spørreskjema som var utsendt, anså jeg at metningspunktet sett opp mot tidsperspektivet for gjennomføringen av studiet var nådd. Det dukket ikke opp nye synspunkter for videre forskning, og det var på tide å starte med dataanalysen av materialet.

### **3.1.5 Dataanalyse**

Det ble utført en tversnittundersøkelse av 11 informanter, i den forbindelse analyseres og fortolkes intervjuene. I første omgang reduseres dataen, og irrelevant informasjon i forhold til problemstillingen sorters ut. Deretter ble teksten kategorisert og behandlet i henhold til innhold og tema. Teorien kobles så opp mot funnene gjort gjennom analyseprosessen. I bearbeidelsen av tekstene og analyseprosessen er det også skilt ut sitat som bygger opp under teorien som fremlegges under funnene, drøftingen og konklusjonen. Intervjuene ble transkribert og lagt inn i NVivo, som er et dataverktøy for å analysere de kvalitative dataene som er innhentet gjennom intervjuene og spørreundersøkelsene. Transkriberingen ble gjort kontinuerlig og tett etter utført intervju for best mulig å ta vare på inntrykk og data.

Åpen koding innebærer å møte datamaterialene med et åpent sinn, en åpen holdning til hva datamaterialet forteller deg (Nilsen, referert i Brodersen 2017 s. 72). Hvilket innebærer at transkribering og koding av intervjuene i første omgang skjer uten teorien som hovedfokus når det kommer til kategoriseringen av innholdet. Ved å ha en åpen tilnærming og prøve å forholde seg objektivt til informasjonen som ble presentert, kan man oppdage ulike synsvinklinger på frivillighetskulturen uten påvirkning av tidligere presentert teori. Johannessen et al. (2011) beskriver at datamaterialet må systematiseres, før analyse og tolkning gjennomføres. Materialet ble oppdelt i relevante temaer, også kalt noder. Deretter ble det kategorisert i mindre deltemaer. I neste fase koblet man informasjonen opp mot teori og så etter sammenhenger på tvers av informantene som var relevant i forhold til problemstillingen, samt fellestrekk og avvik i funnene.

Det ble satt av rikelig med tid til denne prosessen, slik at datamaterialet ble grundig gjennomarbeidet. Etter en objektiv gjennomlesning og koding, var det gjennomlesning på en fortolkende måte for å forstå hva som har påvirket informantene gjennom miljø, verdier og synsvinkel med en påfølgende tolkning og koding av materialet. Jeg startet med 21 noder (Vedlegg 6) etter første analyse av datamaterialet. Kategoriseringen av nodene skjedde

deretter på bakgrunn av teori og sammenhenger og avvik som viste seg i funnene. Etter sammenslåing og systematisering av noder, og analyse opp mot teorien satt jeg igjen med 4 noder med 11 tilhørende underkategorier som presenteres nærmere i kapittel 4.0 Funn som redegjør for empirien. Analyseprosessen skjer parallelt med innsamlingsprosessen, og gir rom justeringer og tilpasning av intervjuguiden ettersom det kan fremkomme interessante og nye vinklinger enn først tiltenkt. Når man kommer til det punktet at informasjonen er mettet og det ikke blir bragt ny informasjon på banen, kan man endre fokus i intervjuet eller si seg fornøyd med informasjonsmengden som er innhentet og funnene som er gjort gjennom prosessen.

### **3.2 Validitet og reliabilitet – fordeler og ulemper ved valgt strategi**

Det er fordeler og ulemper med alle strategier, ellers hadde alle gått for samme løsning. For best mulig resultat er det viktig å se sammenhengen mellom problemstilling, tilgjengelig ressurser og tid for utførelse av studien opp mot fordeler og ulemper ved ulike strategier.

Fordelen med valgt design og direkte kontakt med informantene er at en kan benytte seg av hjelpemidler i intervjuet, får observert situasjonen, plukket opp eventuelle misforståelser og rettet opp i dem. På den andre siden er dette en veldig tidkrevende prosess, og kan kreve både reise og betydelige kostnader. Sosiale mediers plass i samfunnet har forenklet denne prosessen, både med hensyn til tidsbruk og økonomien i det. Plassen sosiale medier har fått har derimot ikke endret faren for at det kan oppstå uheldig kjemi mellom informant og forsker som kan farge prosessen og funnene. Benytter forskeren seg av telefon/digital plattform er det tidsbesparende og kostnadseffektivt i forhold til personlig oppmøte. Det kan være vanskeligere å få en informant til å stille opp, om det ikke er avklart på forhånd. Ved å benytte litt tid på hver informant i forkant for å avtale intervju, øker sannsynligheten for at de deltar i studiet. For å myke opp og få informanter til å åpne seg under selve intervjuet finnes det ulike tilnæringsmetoder som kan benyttes. Å starte med løst prat og skryt kan lette stemningen og åpne opp for de dype og gode svarene som forskeren er ut etter. Gjennom et semistrukturert intervju er det åpninger for oppfølgingsspørsmål som ofte fører til en ny innsikt på fenomenet gjennom større variasjon i svarene. Ved å sende ut mail eller benytte seg av andre former for sosiale medier for å nå informantene kan det være effektivt med hensyn til tidsbruk og økonomi, men det kan også gjøre det vanskelig å få de gode samtalene og dype svarene ettersom man mangler noen sanser og ikke får gjort de samme observasjonene som ved et

intervju ansikt til ansikt. Observasjon er et godt supplement til intervju og kan gi tilleggsmateriale som viser seg å være essensiell for vinklingen til valgt problemstilling og forskningsspørsmål.

Strategisk utvalg medfører enn viss fare ettersom man risikerer å gå glipp av vesentlig informasjon i undersøkelsen, siden informantene er kvotert inn på bakgrunn av en felles interesse. Det blir ikke belyst noe omkring temaet hva som kunne motivert dem som ikke driver med frivillighetsarbeid, eller sett på hvorfor disse individene ikke stiller opp, om det er enkle tiltak eller endringer som må til for å øke deltagelsen? Det kan ligge verdifull informasjon hos potensielle deltagere som ikke ble intervjuet (Johannessen et al. 2011 s. 113).

Datamaterialet som samles inn gjennom intervju og observasjoner, gjøres i samhandling med at respondentene representerer *en* virkelighet, men dette er ikke en absolutt sannhet. Empirien vi innhenter er påvirket av flere faktorer, blant annet forskerens fokus som kan være påvirket av utdanning, interesser, forståelse av temaet, venner, kollegaer, sosiale media, erfaringer og verdier, i tillegg vil alle disse underliggende faktorene påvirke studieobjektene også (Johannessen et al. 2011 s. 113). Perspektivet forskeren og studieobjektene har på virkeligheten virker inn på resultatene, og kan fremheve og avgrense studien på ulike måter. Det vil derfor være viktig med en tydelig avgrensning og definerings av begrep slik at forsker og alle studieobjektene har samme forståelse av temaet som studeres. Denne seleksjonen påvirker resultatet av studien, og gjør at en annen forsker kan komme fram til ulike konklusjoner med samme problemstilling. Det vil være viktig å være bevisst hvilke forutinntatte synsvinkler og verdier som påvirker studien og resultatene og benytte disse faktorene for å bedre forståelse av kompleksiteten og nyansene i oppdagelsene som gjøres. Gjennom å være transparent i prosessen, hvordan datainnsamlingen blir utført, utvelgelsesprosessen, hva som ligger til grunn for studien, bakgrunn og forståelse av tematikken vil det muliggjøre for andre forskere å tolke og benytte funnene i påfølgende studier.

Hensikten vil være å identifisere det som påvirker de fysiske elementene som omgivelsene, det intellektuelle og rasjonelle i forbindelse med de kognitive elementene som påvirker avgjørelsene til informantene, de emosjonelle og følelsesmessige påvirkningene i prosessen og hvilke atferdsmessige elementer og handlinger har innvirkning på valgene som tas (Johannessen et al. 2011 s.245). Det vil være viktig at forskeren ikke bli for pågående under intervjuet, men gir rom til informanten slik at det ikke oppleves for dominerende og

trengende slik at den dype og oppriktige samtalen flyter og resultatene blir ekte og ikke fremprovosert. Det vil også være viktig å vurdere utsagnene til informantene, er det sannferdige og pålitelige uttalelser? I en kvalitativ undersøkelse kan det være vanskelig å vurdere påliteligheten til respondentene. Samtidig som forskeren ikke kan unngå å påvirke informanten, enten bevisst eller ubevisst (Patel og Davidson, referert i Johannessen et al. 2011 s.245).

Reliabilitet knytter seg til undersøkelsens data, hva benyttes, hvordan skjer innsamlingen og hvordan dataen bearbeides (Johannessen et al. 2011 s. 243). Det finnes ulike måter å teste nøyaktigheten til dataen på. Test-retest-reliabilitet hvor undersøkelsen gjentas etter et visst intervall, ved likt resultat er det et tegn på høy reliabilitet. Det andre alternativet er interreliabilitet hvor flere forskere ser på samme fenomen og kommer til samme slutning (Johannessen et al. 2011 s.244). Etersom alle forskere og studiegrupper påvirkes av ulike erfaringer og verdier er det vanskelig å måle reliabilitet i en kvalitativ undersøkelse.

Intervjuene og observasjonene som gjøres er verdiladet og kontekstavhengige, og ofte ikke strukturerte som i en kvalitativ undersøkelse som er lettere sammenlignbar og uavhengig av personlige faktorer. Siden jeg skal undersøke et ganske abstrakt fenomen og svarene som blir gitt i stor grad basere seg på subjektive meninger, og er i den grad pålitelig bare dersom vi går ut ifra at informantene svarer ærlig. Reliabilitet i kvalitativ forskning anses ikke som like hensiktsmessig, fordi funnene ofte baserer seg på subjektive data hvor samtalen styrer datainnsamlingen (Johannessen et al. 2011 s.244). Gjennom grundig beskrivelse og en transparent prosess kan det styrke påliteligheten og bekreftbarheten til studien (Johannessen et al. 2011, s.244). Det vil være viktig med sporbarhet og en detaljert dokumentasjon gjennom hele prosessen, vedlegg 2, 5 og 6 gir innsikt i arbeidsprosessen som er utført her.

Påliteligheten kan også økes ved større fokus på kriterier for evalueringen, validiteten.

Definisjonen av validitet innenfor kvantitative undersøkelser kvalifiserer ikke kvalitative undersøkelser som valide ettersom de ikke har målbare resultater. Validitet i kvalitative undersøkelser dreier seg om i hvilken grad forskerens fremgangsmåter og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten (Pervin, referert i Johannessen et al. 2011 s. 244). Redegjørelse for validiteten til en undersøkelse gjøres gjennom en transparent og grundig beskrivelse av datainnsamlingen, intervjumetode og gjennomføringen av analysen (Postholm, referert i Johannessen et al. 2011, s. 244). Det er viktig å være obs på at det er ulike former for skjevheter eller metodefeil som kan forekomme

under kvalitativ undersøkelse (Wilkinson; Moyles; Robson; Shaughnessy et al.; Cohen et al. referert i Johannessen et al. 2011, s.245):

- Publiseringsskjevhet: det er lettere å få publisert artikler med positivt resultat, enn rapporter med sjokkerende og kontroversielle resultater. Dette kan medføre at forskere er selektive i rapporteringen sin, i et ønske om å bli publisert enten bevisst eller ubevisst. Når resultatene av studiene analyseres vil det være viktig å ikke forkaste det som ikke er mainstream, men å hensynta det i resultatet og ta det med i vurderingen.
- Utslagsskjevhet: skjevheter i informantutvalget påvirker resultatene forskeren oppnår. Dette kan også være bevisst eller ubevisst, og ha sammenheng med et ønsket resultat. Forskere må ha fokus og være bevisst på variasjon for å unngå underrepresentasjon og skjevhet i utvalget for et mest mulig valid resultat.
- Klassifiseringsskjevhet: oppstår når informantene ikke er de som er best egnet til å belyse problemstillingen. Ved et styrt og strategis utvalg slik som her, hvor ulike kriterier ligger til grunn for utvelgelsen minimeres problemet.
- Intervjuskjevhet eller intervju effekt: oppstår om ikke alle informantene behandles og informeres på likt grunnlag. Det er et vanligere fenomen ved gruppeintervju der det er flere momenter som spiller inn. I denne studien utføres det personlig intervju som reduserer faren for at intervjuskjevhet oppstår.
- Hukommelsesskjevhet: hukommelsen er aldri 100%, og blir utsatt for påvirkning, spesielt over tid. Minner påvirkes av ulike faktorer, det vi opplever, husker og evaluerer er ikke nødvendigvis det samme. En faktor som ikke kan gjøres noe med i sosialvitenskaplig forskning, bare tas med i sluttevalueringen av resultatene.
- Frafallsskjevhet: oppstår om ikke alle som var tiltenkt den strategisk utvalgte studiegruppen gjennomfører. Vanskelig og uforutsigbar faktor som forskeren ikke har kontroll over, men med et godt utvalg i grunn blir konsekvensene av frafall mindre. Den strategiske tiltenkte gruppen var større en utvalget som ble intervjuet, slik at om det hadde oppstått frafall hadde konsekvensene vært marginale. Dette var også en sikkerhet sett opp mot at de er vanskelig å definere når metningspunktet for ny informasjon inntreffer.
- Kognitiv skjevhet: kan opptre i mange ulike former, gjennom tolkninger som bare understøtter egne teorier og meninger, eller ved at forskeren unngår informasjonen og funn som motsier eksisterende teorier og antagelser. Ved at studieobjektene overvurderer egne evner og ferdigheter. Eller ved å respondere på en sosialt

preakseptert måte, framfor bygge opp sannheten og gi rom for endringer samt la seg påvirke av omgivelsene. Jeg som forsker må vurdere troverdigheten i informasjonen som blir presentert og se på det totale bildet uten forutinntatte meninger og teorier.

Lincoln og Guba (1985, referert i Johannessen et al. 2011 s.247) viser til to ulike metoder som kan benyttes for å minimere skjevhetene som kan oppstå. Det ene er vedvarende observasjoner som er vanskelig å få gjennomført med den tidshorizonten som ligger til grunn for denne studien. Gjennom metodetriangulering hvor det benyttes ulike metoder i feltarbeidet, som intervju og observasjon samt benyttelsen av ei referansegruppe for ekstra troverdighet av funnene som blir gjort. Ved benyttelse av en kontrollgruppe øker det overførbarheten til andre liknende fenomener, og skjevhetene i undersøkelsene blir minimert gjennom tiltaket.

Teorier kan være generelle eller ha begrenset gyldighet, de kan styres av en gjeldene situasjon, og kan da ikke benyttes i alle situasjoner (Johannessen et al. 2011 s.247). Ved å ha innhente informasjon fra en kontrollgruppe i tillegg informantene vil teorien få en generell gyldighet, og ikke bare være situasjonsbestemt. Relabiliteten til studien viser til hvor troverdig resultatene forskeren kommer fram til er, gjentas studiet vil man komme fram til det samme resultatet? Utføres undersøkelsene på andre studieobjekter med like forutsetninger som i nåværende studie, vil det gi samme resultat? Hvis forskeren eller ulike forskergrupper får et gjentagende resultat i studien viser det til pålitelighet og gir studien større troverdighet. Teorier som er almene eller som bidrar til ei forenkling av teorien eller fenomenet gjennom bekræftelse av regelmessigheter eller et mønster bidrar til økt relabilitet (Johannessen et al. 2011 s.247). Samhandlingene i prosessen gir rom for tilpasninger, endringer og videreutvikling underveis om forskeren ser det hensiktsmessig.

### **3.3 Refleksjon**

Forskning dreier seg om å undersøke sammenhenger, årsak – virkning (Johannessen et al. 2011, s.316). Det har vært en lærerik prosess hvor man er blitt utfordret på problemstilling i forhold til forskbarhet, hvorvidt den er gjeldene i flere sammenhenger og har verdi for samfunnet, og hvilke tidligere funn og teorier som gjør seg gjeldene innenfor temaet.

En faktor ved kvalitative data, i motsetning til kvantitative data er mangelen på struktur i innsamlingen og informasjonens spredning som kan føre til endringer underveis i studien.

Nye teoretiske begreper kan oppstå, problemstillingen og intervjuguiden kan utvikles og endres gjennom informasjon, observasjonen og tolkningene som gjøres. (Wadel, referert i Johannesen et al. 2011). Før intervjuene startet ble informantene gjort kjent med gjeldene definisjon av ordet dugnad (Nordbø, 2020), som bidro til en gjensidig begrepsavklaring og reduserte eventuelle uklarheter omkring teamet. Utover definisjonen på begrepet dugnad, ble det ikke lagt noen føringer for intervjuene, dette for å oppnå subjektive og ærlige tilbakemeldinger fra intervjuobjektene.

I analyseprosessen stilles det større krav til fortolkningen av resultatene, enn ved en kvantitativ metode. Fordelen er at det er lettere å se sammenhengen mellom fenomenene som er under lupen, og det gir muligens en bedre innsikt i det sosiale fenomenet frivillig arbeid. I følge Yin (referert i Johannesen et al. 2011 s. 90) er et kriterium for å tolke funnene som er gjort, for validering, å sammenlikne mot eksisterende forskning på feltet. Det er vanskelig å generalisere resultatene i casestudie, men det kan ses sammenhenger og likhetstrekk til ulike studier. Ved bruk av intervju og observasjon som innsamlingsmetode for datamateriale, hvor fortolkningen handler om en forståelse av konteksten og setting, kan funnene bli farget av forskerens oppfatning. Som eneste forsker på prosjektet er det viktig å være ekstra oppmerksom på dette, ettersom det ikke er noen å diskutere prosessen med.

Metodetriangulering som kombinerer bruken av kvalitativ og kvantitativ metode kan gjøre det lettere å se fenomenet fra flere perspektiver (Johannesen et al. 2011 s.247), og minimere risikoen for at forskeren farger funnene gjennom egne oppfatninger. Om de ulike tilnæringsmetodene gir samme resultat styrker det tilliten til resultatene. Oppstår det avvik mellom resultatene i de ulike metodene kan det være med å skape ny teori, tolkninger og forklare bakgrunnen for forskningsspørsmålene (Johannesen et al. 2011 s.247).

### **3.4 Etiske problemstillinger**

I likhet med resten av samfunnets virksomheter, finnes det også ulike regler og retningslinjer som skal hensyntas og følges under forskning. Gjennom forskningsstudier vil forskeren kunne møte på ulike etiske problemstillinger, det kan omhandle personvern hvorvidt det er greit å benytte seg av informasjonen man har fått tilgang på, hvor man har fått den fra, er den innhentet med samtykke fra alle parter? I en slik prosess vil det være viktig med selvbestemmelse og autonomi for informantene, det skal gjennom hele prosessen være mulig å trekke seg og avslutte uten at materialet da benyttes i den videre studien. I denne studien er

tema for studien først presentert for informantene, deretter er det innhentet samtykke (Vedlegg 3) til gjennomføring av intervju. Informantenes identitet er anonym i studien, og datamaterialet innhentet gjennom intervju og spørreundersøkelse slettes etter endt forskningsprosjekt. Disse hensynene var avklart i forkant av datainnsamlingene, og informantene var gjort kjent med deres rett til å trekke seg fra studien.

### **3.5 Oppsummering metode**

I kapitlet metode er det blitt gjort rede for valg av kvalitativ metode som forskningsdesign. Det ble valgt å benytte et eksplorativt design, med en tverrsnittsundersøkelse av 11 informanter, samt et kontrollutvalg som fikk tilsendt spørreskjema (Vedlegg 2). Gjennom casestudien ble det samlet inn informasjon om et avgrenset fenomen, motivasjonen som ligger til grunn for dugnadsarbeid og frivillighetsarbeid. Etter transkriberingen av intervjuene startet prosessen med å systematisere og analysere datamaterialet gjennom programmet NVivo. Dette var en tidkrevende prosess, spesielt siden jeg jobber alene og det ble noen runder fram og tilbake med analysering. Første runde av analyseringen ble materialet vurdert uten teorien som bakteppe, med en åpen innfallsvinkel på funnene. I neste omgang av analyseringen ble teorien brukt aktivt i systematiseringen av datamaterialet og antall noder ble redusert fra 21 ned til fire hovedkategorier med 11 underkategorier.

I forhold til oppgavens validitet og reliabilitet, har jeg forsøkt å være kritisk til eget forskningsarbeid. Gjennom å ha et bevisst forhold til min rolle som forskere, og muligheten for å være farget av egne erfaringer. Informantene har gjennom hele datainnsamlingsprosessen blitt vurdert med tanke på pålitelighet på dataen som har fått presentert, samtidig som at jeg har vært bevisst over at det er et smalt og spisset utvalg i forhold til omfanget i den tredje sektoren, frivillighetssektoren. Reliabiliteten ble økt gjennom bruk av diktafon og opptak under intervjuene. I forhold til de forskningsetiske retningslinjene, ble det sørget for å informere informantene godt om anonymitet, forskningsområdet og rammene for intervjuet, samtidig som at det var mulighet til å kunne trekke sin deltakelse fra studien når som helst. I neste kapittel presenteres funnene gjort gjennom de semistrukturerte dybdeintervjuene gjennom de fire hovedkategoriene som fremkom av analysearbeidet.



## 4.0 Presentasjon av funn

Metode og fremgang for innhenting av rådata gjennom intervju og observasjon er beskrevet nærmere i metodekapitlet. Intervjuene ble transkribert, for deretter å bli kodet i NVivo opp mot problemstillingen og temaene som har pekt seg ut gjennom arbeidet med rapporten. Jeg startet med 21 noder og jobbet meg gjennom rådataen og endte med 4 hovedkategorier, samt en samling sitater. En oversikt over referanser gjort per kategori er presentert i Vedlegg 5. Avslutningsvis i hver hovedkategori presenteres funnene gjort av informantene fra Team Rynkeby, hvor de ses opp mot de øvrige funnene. Ut ifra den bearbejdede problemstillingen, hovedtema, teori og intervjuguide ble kategoriene som følger, og presenteres i figur 8.1.

1. Motivasjon
2. Personlighetstrekk
3. Engasjement
4. Kultur og endring



Figur 8.1 - Oversikt hoved- og underkategorier i datamaterialet fra NVivo

Kategoriene motivasjon og personlighetstrekk viste seg naturlig fra starten, sett ut fra problemstillingen og forskningsspørsmålene. Problemstillingen tar for seg motivasjonen som ligger til grunn for frivillig arbeid, mens avgrensningen gjort ved hjelp av forskningsspørsmålene ser på en nærmere sammenheng mellom personlighetstrekk og motivasjon. Hvem er den engasjerte frivillige, kommer personligheten og motivasjonen av verdier, kultur eller tilfeldigheter? Kategorien personlighetstrekk ser nærmere på hvem den typiske frivillige er gjennom de personlige egenskapene som blir presentert under intervjuene, både gjennom samtalen og observasjon av informantene. Kategorien engasjement tar for seg dilemmaet omkring trenden med stadig færre frivillige, endringene i samfunnet vårt, samtidig som jeg ser litt mot veien videre og mulige virkemidler. Den siste kategorien kultur og endring ser nærmere på dugnad som et særnorsk fenomen, eller om det er kultur for dugnad og frivillighet i andre land enn Norge. Denne kategorien utpekte seg i større grad enn de andre gjennom at det var intervjuobjektene selv som tok opp ulike kulturer og tilnærminger til frivillig arbeid. Med en semistrukturert strategi for gjennomføringen av intervjuene var det rom for innspill fra informantene.

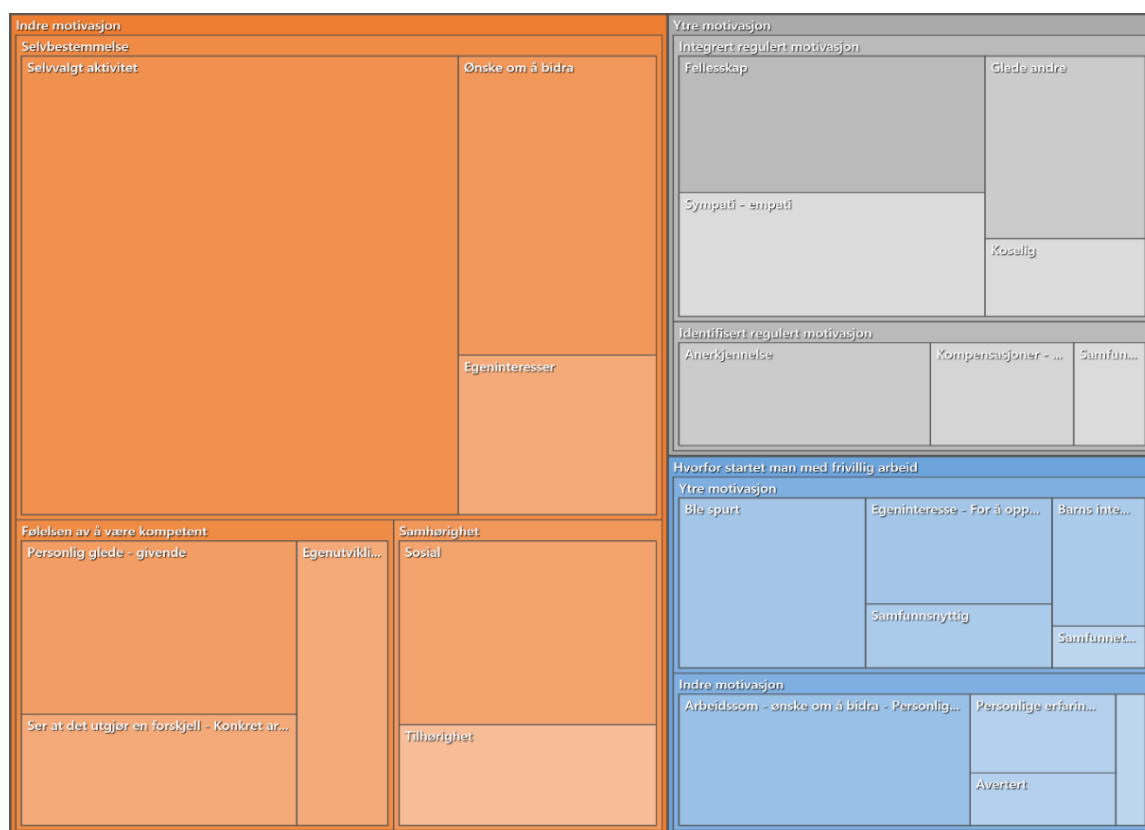
Videre i dette kapitlet ønsker jeg å presentere de fire hovedkategoriene nærmere, samt en kort presentasjon av underkategoriene. Kategoriene har en viss sammenheng med hverandre, noe som gjorde at det tidvis var vanskelig å plassere funnene i bare en kategori. Både funn og sitater fra intervjuene kan derfor finnes igjen i flere av kategoriene, hvor de belyser problemstillingen og temaene som tas opp på ulike måter. Funnene vil innledningsvis presenteres kort ved hovedteorien som ligger til grunn for kategoriseringen, før empirien bli presentert gjennom sitater fra informantene og analysen som er gjort. De deler av intervjuene som er sitert i oppgaven, er tilpasset skriftlig fremstillingsform uten at meningsinnholdet er forandret. I kapittel fem vil funnene bli drøftet grundigere opp mot litteraturen som ble presentert i kapittel to.

#### **4.1 Motivasjon**

I dette kapitlet presenteres motivasjonsfaktorene som gikk igjen hos intervjuobjektene. Fra teorien har vi tidligere nevnt at Deci og Ryan (2017; Schare, 2020 s.12) skiller mellom indre og ytre motivasjon, som viste seg som en naturlig inndeling av underkategoriene. Den siste underkategorien tar for seg hvorvidt motivasjonen som ligger til grunn for den frivillige aktiviteten hos informantene er basert på indre eller ytre motivasjonsfaktorer.

Underkategoriene til motivasjon er presentert i figur 9.1.

- Indre motivasjon
- Ytre motivasjon
- Motivasjon bak frivillig arbeid



Figur 9.1 - Oversikt over underkategorier til hovedkategorien motivasjon

#### 4.1.1 Indre motivasjon

Motivasjonen ligger i selve utførelsen av arbeidet, men hva som motiverer er ulikt fra person til person. Det dukket opp en rekke begreper som motiverte informantene, som egenutvikling, personlig glede ved gjennomføring, se at man gjør en forskjell, ønske om å bidra, følelsen av tilhørighet og samhold. I denne underkategorien er motivasjonsfaktorene delt inn etter de tre indre psykologiske grunnbehovene selvbestemmelse, samhörighet og følelsen av å være kompetent (Gagné og Deci, 2005; Deci og Ryan, 2017).

*«Jeg er aktiv i ett felt, det er fordi jeg er engasjert i temaet og finner arbeidet lystbetont og gøy. Da oppleves ikke frivilligheten tung og arbeidsom. Jeg er villig til å sitte å skrive på søknader og rapporter til langt ut på natten fordi jeg synes det er givende, og ikke fordi jeg må.» (Informant 1)*

Arbeidet oppleves lystbetont og givende når det er selvbestemt, og ikke tvunget eller pålagt av andre forteller Informant 1 om de mange nettene som benyttes til frivillig arbeid. Informantene har på ulikt vis trukket fram viktigheten av selvbestemmelse i den frivillige aktiviteten de benytter tiden sin på. Selvbestemmelse i form av å selv avgjøre hvilken organisasjon og aktivitet man benytter tiden sin på, og ikke minst hvor mye tid de legger ned i aktiviteten. Flere av informantene trekker fram hvordan interesser endrer seg over tid. På samme måte endres også hvor man ønsker å legge ned energi og krefter, og da hvilke organisasjoner og saker informantene brenner for. De 11 informantene som er intervjuet er/har vært aktiv i 18 ulike aktiviteter eller organisasjoner, samt at 7 er aktive i ulike styreverv og 2 er aktive innen politikken. Vi er alle forskjellige, men like på samme tid i form av at vi har behov. Informant 6 nevner at da det frivillige engasjementet oppstod sent i ungdomsårene var fokuset i stor grad rettet mot natur og ungdom. Ettersom han ble eldre og stiftet familie endret interessene seg, og også hvor han ønsket å bruke tiden sin. Det gikk fra fokus på FAU og barneidrett til at barna ble voksne, og egen helse kom i fokus gjennom deltagelse på Team Rynkeby hvor han opplever trening med mening. Muligheten for selv å bestemme og avgjøre hva man benytter fritiden sin på er en avgjørende faktor for et vedvarende engasjement. Informant 1 er inne på at selv å sitte oppe til sent på natt for å skrive rapporter og søknader er noe hun finner givende, nettopp fordi hun selv har valgt å bruke tiden på dette og ønsker å gjøre det. Hun poengterer også at det er ikke noe hun kunne gjort og funnet givende uavhengig av type organisasjon eller aktivitet. Det er viktig å finne sin plass, også når det kommer til frivilligheten og valg av organisasjon(er) og hjertesak.

*«Det er veldig viktig at dugnad skal være artig. Har jeg vært med på noe jeg ikke synes er gøy, har jeg sagt ifra i etterkant at dette ikke er for meg og ikke gjentatt det.» (Informant 7)*

I hverdagens evige tidskamp er det viktig med selvbestemmelse, slik at fritiden blir brukt på riktig måte for hver enkelt av de frivillige ser vi av funnene. Flere av informantene trekker fram at det er viktig for engasjementet og motivasjonen at de føler de har noe igjen for innsatsen de legger i aktiviteten. Det kan vise seg i at de ser effekten av søknadene og rapportene som leveres, i fellesskapet som oppstår eller gjennom smilet som møter dem hver

gang de stiller opp. Følelsen av å være kompetent, utgjøre en forskjell, sette et fotavtrykk og å bidra i samfunnet er motivasjon for svært mange av informantene og et tema som går igjen. Behovet for kompetanse ligger til det grunnleggende behovet om å utvikle ferdighetene våre for bedre å håndtere våre omgivelser. Det er flere av informantene som trekker frem at de sitter igjen både med en følelse av å ha bidratt til noe viktig og at de gjennom det frivillige arbeidet utvikler seg selv både mentalt og fysisk. Bruker man av egen tid på frivillig arbeid er det viktig å noe igjen for innsatsen som legges ned, en følelse av at man bidrar og ikke bare kaster bort tid som kunne vært brukt mer fornuftig eller på betalt arbeid. Egenutvikling er en viktig kilde til motivasjon for flere av informantene viser det seg gjennom intervjuene.

*«Jeg må ha litt igjen for det, mentalt sett. Det er tidkrevende, og ingen liker å gjøre ting som er helt uten mening for en selv.» (Informant 7)*

*«Organisasjonene er en kilde til kompetanse og læring som styrker både enkeltmennesket og samfunnet.» (Informant 10)*

*«Det må være en mening med det jeg gjør. Det må gi meg noe tilbake, en form for egenutvikling.» (Informant 6)*

Arbeid i frivillige organisasjoner kan være en plattform for læring og utvikling. Gjennom selvvalgte aktiviteter i organisasjoner som er i harmoni med egne verdier, hvor medlemmene har rom til å utvikle seg og skape noe sammen skapes det ofte en samhørighet i gruppen. En følelse av tilhørighet, som også er trukket fram som en viktig motivasjonsfaktor for at man blir værende i en frivillig organisasjon. Informant 4 kommenterer at både hun, og resten av familien har som følge av det allsidige frivillige engasjementet deres et stort nettverk i dag. Informantene trekker også fram at samhørigheten som oppstår i en selvvalgt organisasjon er noe helt eget. Her møter man en rekke unike og ulike individer som samles med ett felles mål de jobber for. Flere av informantene trekker fram at fellesskapet som oppstår ikke kan sammenliknes, verken med fellesskapet som finnes innad i familien, vennegjengen eller mellom kollegaer på arbeidsplassen.

*«Jeg har aldri tenkt at man burde få noe igjen for det arbeidet som ble lagt ned, utover gleden av å gjøre det. Jeg synes jeg har hatt mye igjen for det i form av det sosiale.» (Informant 2)*

Flertallet av informantene trekker fram at de er svært sosiale av seg. De trives godt i selskap sammen med andre, og finner motivasjon i samhørigheten som oppstår i samspill med

organisasjonsarbeidet. Det er kun en av informantene som betegner seg selv som litt usosial, og atypisk mot de andre informantene i gruppen og kontrollutvalget. Ut ifra dette funnet kan det legges til grunn at det sosiale og samhørigheten som oppstår spiller en sentral rolle for den indre motivasjonen til de frivillige.

#### 4.1.2 Ytre motivasjon

Ytre motivasjon oppstår når en handling utføres etter press fra andre eller seg selv. Handlingen utføres for å oppnå noe som ligger utenfor selve aktiviteten, som en belønning eller anerkjennelse (Deci og Ryan, 1985; Schare, 2020 s.12). Det ble gjennom analysearbeidet delt inn i fire underkategorier, definert av Deci og Ryan (1985).

Det er flere av informantene som har stilt opp som instruktør og organisator innen ulike barneaktiviteter, med motivasjonen at barna deres skulle ha et tilbud som da blir en belønning for arbeidet som legges ned. I avgrensningen av oppgaven ble det gjort klart at dette er en viktig frivillighetstype og motivasjonsfaktor som ligger til ytre regulert motivasjon, men ikke hovedfokuset for oppgaven. Flere av informantene trekker også frem viktigheten av å føle seg sett og hørt gjennom det frivillige arbeidet. Det er viktig at organisasjonene tar vare på de frivillige, og setter pris på dem. Informant 7 trekker frem at det er viktig å «fore» de frivillige, i form av anerkjennelse, julebord, klær eller noe så enkelt som en takk etter utført arbeid.

*«Det handlet om å bli sett, og føle seg nyttig - anerkjennelse.» (Informant 6)*

Det blir trukket fram av alle de kvinnelige informantene at de til stadighet føler på samvittigheten. Dårlig samvittighet i forhold til at de ikke strekker til, at det blir hastverksarbeid og at du burde prestert og levert bedre i forhold til egne forventninger. Handlinger kan føles presset fram av dårlig samvittighet, og kan også opptre som følge av manglende anerkjennelse for jobben som er utført. Empati og sympati for sine medmennesker kan bygge opp under dårlig samvittighet og viser seg å være en ytre motivasjonsfaktor som går igjen hos de fleste informantene.

*«Jeg sitter stort sett med en følelse av at jeg aldri presterer godt nok, ting blir tatt litt på sparket, det blir litt førstehåndsarbeid. En konstant gnagende dårlig samvittighet, om at det kunne vært gjort bedre, kunne klart mer.» (Informant 4)*

Flere av informantene kommenterer at det er en selvfølge at de skulle stille opp, det var andre i samfunnet som hadde det verre enn dem og trengte en hjelpende hånd. Informantene deltar

på selvvalgte aktiviteter for å glede andre, og ut fra et fornuftig ståsted er det det riktige å gjøre.

*«Det var ingen andre som pleide å besøke disse barnehjemmene eller barna, de var helt alene.» (Informant 2)*

*«Jeg synes det er veldig tungt å tenke på at det er mange her og i resten av landet som ikke har noen.» (Informant 3)*

Handlingen er fullt ut selvbestemt, men motivet bak handlingen er ikke bare motivert av indre krefter. Dette ser man gå igjen hos flere av informantene, samtidig som det kan være vanskelig å skille mellom indre og ytre styrte motiver. Videre ser vi litt nærmere på hvorvidt det er indre eller ytre motivasjonsfaktorer som ligger til grunn til hvorfor man startet med frivillig arbeid.

#### **4.1.3 Motivasjonen bak frivillig arbeid**

Motivasjon er sammensatt og komplekst, og det er tidvis både vanskelig og banalt og skulle skille hva som ligger bak motivasjonskreftene som driver informantene og mennesker generelt i en retning. Gjennom analysen har jeg prøvd å skille mellom indre og ytre motivasjon som ligger til grunn for at man startet med frivillig arbeid.

Det ganske jevnt fordelt mellom indre og ytre motivasjonsfaktorer som ligger til grunn for engasjementet til informantene og hvorfor de ble frivillige aktører i samfunnet. Det er gjort litt flere referanser til ytre motivasjonsfaktorer, flere av informantenes engasjement startet gjennom barna deres og deres ønsker om å delta på en aktivitet. En annen tungtveiende grunn er så enkel som at man ble spurt om å delta og stille opp, som igjen går litt inn under barnas interesser. Barna spør foreldrene om å delta og hjelpe dem å være aktiv, og de stiller opp. Informant 6 nevner at han ble med i politikken, Team Rynkeby og DNT nettopp fordi han ble spurt. Det samme gjelder for flere av informantene som også startet fordi de ble spurt, og etter hvert fant egen motivasjon for å fortsette. En av informantene har en todelt motivasjon bak sitt engasjement, hvor den ene er styr av en indre motivasjon om sjelefred og et ønske om å bidra til en bedre verden. På den andre siden har han ytre motivasjonsfaktorer hvor han ønsker å profilere bedriftene sine som samfunnsengasjerte og beviste gjennom å bidra som frivillig aktør og sponsor til ulike veldedige organisasjoner som Kirkens Bymisjon og Barnekreftforeningen.

*«Ønsket er å gi noe tilbake, og det er noe jeg har fått inn med morsmelka.» (Informant 3)*

Det er flere av informantene som har personlige erfaringer som har påvirket deres syn på samfunnet. De har sett viktigheten av å ha et støtteapparat rundt seg når man er sårbar og svak, og ønsker å gi tilbake når de er i posisjon til det. Motivasjon fra personlig erfaringer viste seg å være større hos informantene fra Team Rynkeby enn i andre frivillige organisasjoner. Et flertall av informantene har selv opplevd kreft på nært hold, og ønsker nå å hjelpe andre ved å øke fokuset og samle inn forskningsmidler. De indre motivasjonene som ligger til grunn for frivillig arbeid, kan ses opp mot informantenes personlighetstrekk som presenteres i kapittel 4.2.

#### **4.1.4 Oppsummering motivasjon**

Motivasjon er komplekst og tidvis sammensatte følelser, men helt avgjørende for utvikling både på personlig plan og i samfunnet. Den ytre motivasjonen virker til å være sterkest og mest til stede hos informantene, men veldig sterkt påvirket av indre motivasjonsfaktorer. Det ble registrert tilnærmet like mange funn i begge kategoriene. Knut Roppestad (2021) mener opplevelser og meninger motiverer i større grad enn å nå mål. Ser vi motivasjonen hos informantene i Team Rynkeby opp mot de andre informantene, er det en gjenganger at treningen er selve motivasjonene for den frivillige innsatsen som legges ned. Treningen skaper et sterkt fellesskap, hvor ingen er sterkere enn det svakeste leddet og alle må dra i samme retning for å unngå velt i feltet. Et enormt fellesskap kommenterer en informant, hvor deltagerne er bundet sammen og motivert av sterke personlig historier i en sammensatt og unik gruppe. En gruppe med et felles mål, å øke oppmerksomheten og bidra med midler til forskning på kritiske barnesykdommer.

*«Til syvende og sist er det motivasjonen som avgjør hvor godt du presterer og hva du klarer.» (Informant 4)*

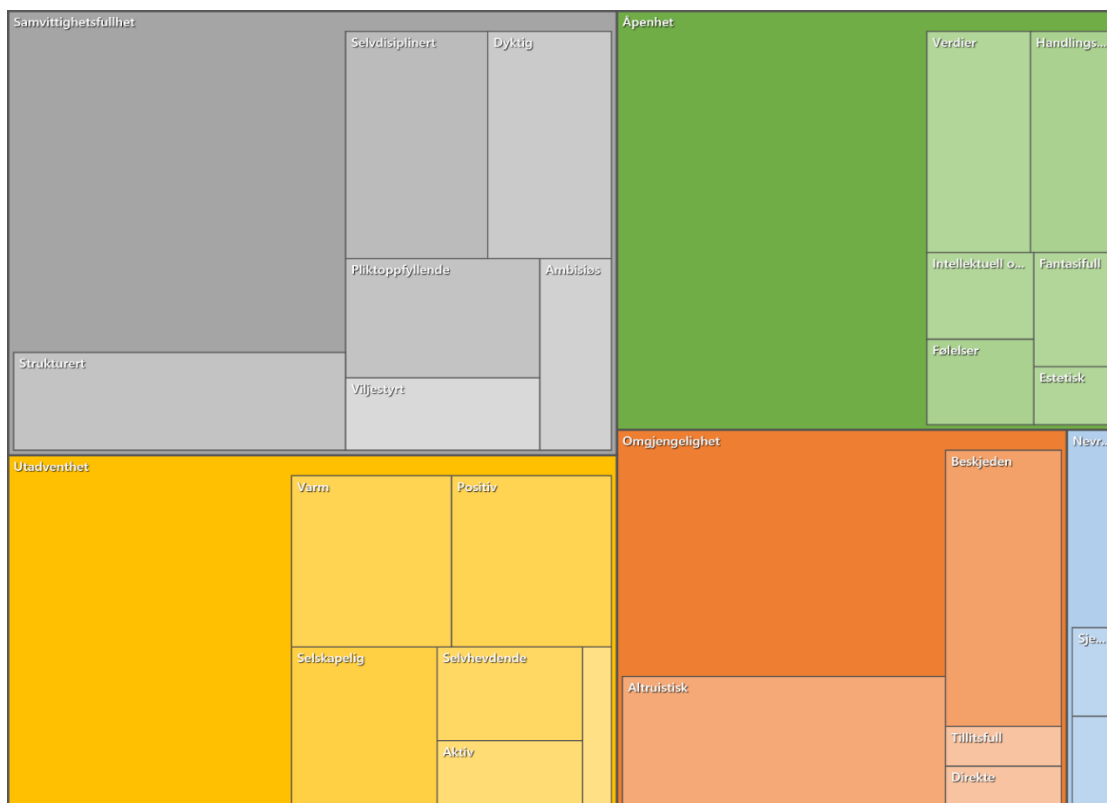
Indre motivasjon er viktigere enn ytre motivasjon i det lange løp. Deci (2017) mener også de med indre motivasjon presterer bedre enn ytre motiverte personer, og de har det samtidig vesentlig bedre med seg selv også. Vi har fått et innblikk i informantenes motivasjon, og skal se nærmere på personlighetstrekk og hvordan de påvirker den frivillige.



## 4.2 Personlighetstrekk

I dette kapitlet skal vi se nærmere på personlighetstrekkene til informantene, om det er noe som går igjen hos flere som kan kjennetegne den typiske frivillige. Det har vært forsket mye på personlighet, hvor kommer den fra, hvilken betydning og konsekvenser har den for oss som individer. Er personligheten vår preget mest av arv eller miljø? Stadig flere studier trekker fram kultur og miljø som viktige faktorer for hvordan personligheten vår blir. Fra teorien fikk vi definert «de fem store» personlighetstrekkene (McCrae og Costa, 1995; McCrae og John, 1992 referert i Nordvik, 2005) som jeg har benyttet som underkategorier til hovedkategorien personlighetstrekk. Figur 10.1 viser en oversikt over referanser til følgende underkategorier:

- Åpenhet
- Samvittighetsfullhet
- Utadvendthet
- Omgjengelighet
- Nevrotisisme



Figur 10.1 - Oversikt over underkategorier til hovedkategorien personlighetstrekk

#### 4.2.1 Åpenhet

Flere av informantene har uten tvil verdier som er samfunnsnyttige. De ser verdien av å stille opp for andre, til tross for at man ikke får noe materialistisk igjen for tiden som blir lagt ned. Alle informantene, samt kontrollgruppen er eller har vært aktive innen frivillighetsarbeid ettersom det er et strategisk utvalg av engasjerte frivillige som har stilt opp til studien. Informantene med flerkulturell bakgrunn har et litt bredere nedslagsfelt, og viser en større grad av åpenhet for nye impulser.

*«Jeg tror jeg har en fordel med å være internasjonal, jeg begrenser meg ikke til et område eller et sted. Hele verden ligger for våre føtter.» (Informant 9)*

Åpenhet for erfaring har seks underkategorier som tar for seg individenes intelligens, kreativitet, følsomhet og åpenhet for ideer og erfaringer samt evnen til estetisk nytelse. To av informantene skilte seg ut og scoret høyt på trekkene for åpenhet gjennom deres nytenkning og kreativitet, kombinert med intelligens. Begge har vært med å bygge både bedrifter og organisasjoner opp fra bunnen, på dette viset tok de ansvar og fylt et opplevd tomrom i samfunnet.

#### 4.2.2 Samvittighetsfullhet

De seks underkategorien til samvittighetsfullhet eller planmessighet tar for seg individers grad av ryddighet, struktur, organisatoriske evner, hvorvidt de er til å stole på og ambisjonsnivået. Samvittighetsfulle individer er mer forutsigbare enn spontane og impulsive mennesker, og gjør i stor grad det de skal og burde gjøre. Funnene viser at en overvekt av informantene er svært samvittighetsfulle, disiplinerte, strukturerte og ambisiøse. Det er en høy grad av gjennomføringsevne, det som blir planlagt blir utført.

*«Jeg liker å være organisator, planlegge slik at ting blir gjennomført.» (Informant 5)*

*«Jeg er en gjennomfører, jeg får ting gjort. Det er for mange langt mellom planlegging og gjennomføring, men uten gjennomføringen blir alt bare tankespinn og prat, vi får ingen utvikling. Det bunner rett og slett ut i personlighet.» (Informant 4)*

*«Jeg liker å tenke løsninger, fremfor å problematisere.» (Informant 1)*

Selv om informantene fremstår som samvittighetsfulle opplevde en av informantene en brå overgang fra arbeidslivet til frivillighetsarbeidet når det kom til gjennomføringsevnene og

pliktoppfyllenhet hos flere andre frivillige. I møte med frivillighetskulturen måtte forventningen endres, det var langt fra alt som ble avtalt som ble utført til riktig tid. Fra å ha innstillingen «dette er avtalt, og anses som utført» til «vi er frivillige, og ting tar tid ettersom det gjøres på fritiden mellom alle andre forpliktelser.» Det finnes flere som er mer ambisiøse enn de er disiplinerte og gjennomføringsdyktige, men det er verken tilfellet blant informantene som ble intervjuet eller i kontrollgruppen. Personligheten er som motivasjonen, sammensatt og kompleks.

#### **4.2.3 Utadvendthet**

Personlighetstrekket beskriver grad av sosial orientering, hvorvidt man trives og oppsøker sosiale sammenhenger. Positive følelser og interessen for samvær, samt hvorvidt man hevder seg sosialt. I likhet med personlighetstrekkene åpenhet og samvittighetsfull er det gjort mange funn hos informantene på utadvendthet. En av informantene nevner ved flere anledninger at hun liker og alltid har likt å være sammen med andre, uavhengig av alder, yrke og bakgrunn. Gjennom arbeidet på et barnehjem i Rawalpindi møtte hun barn forlatt på gaten, med funksjonshemninger og uten et felles språk de kunne kommunisere på, men hun fant en glede i å kunne være der for dem og gi dem trygghet og litt stabilitet i hverdagen.

*«I frivilligheten møter man mennesker man får brynet seg på, som man nok aldri hadde truffet ved andre anledninger. Den allsidige fine gjengen som man er blitt en del av er helt unik.»*  
(Informant 6)

I likhet med at mange av informantene trakk fram den indre motivasjonsfaktoren samhørighet som et viktig element for det frivillige arbeidet som ble utført, er det et flertall av informantene som scorer høyt på disse trekkene. Dette kan forstås slik at viktigheten av å føle samhørighet og et fellesskap gjennom organisasjonsarbeidet kan knyttes opp mot personlighetstrekket utadvendthet. Flertallet av informantene setter pris på fellesskapet og oppsøker sosiale sammenhenger for å få dekt et behov for sosialisering.

#### **4.2.4 Omgjengelighet**

Altruisme er synonymt med den engasjerte frivillige, uselvisk og med et etisk handlingsmønster som tjener andre enn en seg selv eller samfunnet som helhet. Omgjengelighet eller medmenneskelighet som omfatter grad av sjenerøsitet, tillit, empati, varme og imøtekommenhet. Forskning viser at dette er svært ettertraktede egenskaper som

folk ser etter hos en langvarig partner (Kennair, 2020). Flere av informantene har personlighetstrekk som havner i denne kategorien, samt beskjeden og ydmyk. De er av oppfatningen at det er en selvfølge å handle ut av det beste for andre, og bruk egen tid til det beste for de som er dårligere stilt i samfunnet, samtidig som de ikke krever noe igjen fra noen. *«Det kunne alle gjort, ikke noe å være imponert over.»* Uttaler en av informantene etter å ha fortalt hvordan hun i en alder av 18 var med på å starte sin første organisasjon for å fremme afrikansk kultur og miljø, og senere var hun med å starte kvinnenettverket Noor som bidra til å utvikle og styrke kvinner, med hovedfokus på de med etnisk minoritetsbakgrunn.

*«Jeg har aldri tenkt at jeg burde fått noe igjen for tiden jeg brukte på frivillighetsarbeidet. Jeg synes innerst inne at jeg hadde mye igjen for det, selv om det ikke gav penger i banken.»*  
(Informant 2)

*«Takknemligheten og ansiktsuttrykkene til de trengende er mer enn god nok betaling for meg, og det har det alltid vært.»* (Informant 3)

Flere av informantene nærmest oser av sjenerøsitet, varme, omtenkksomhet, empati og ikke minst imøtekommenhet gjennom hele intervjuet. Oppriktig interesse og ønske om å hjelpe meg videre med oppgaven ved å gi av deres tid og gjennom innsatsen de legger ned i deres selvvalgte frivillige organisasjoner.

#### **4.2.5 Nevrotisisme**

Dette personlighetstrekket ser på graden av psykisk ubehag, negative følelser inkludert engstelige og depressive følelser. Kanskje ikke overraskende, men det personlighetstrekket med færrest referanser hos informantene. De funnene som ble gjort tilegnes en sjenert og litt usosial informant, og en tidvis impulsiv, men også handlingssterk informant.

#### **4.2.6 Oppsummering personlighetstrekk**

I likhet med motivasjon er personligheten vår sammensatt og et produkt av ulike faktorer fra både arv, natur, miljø og kultur. Informantene har ikke bare et konkret personlighetstrekk, men er en blanding av flere forskjellige. Med unntak av personlighetstrekket nevrotisisme, er antall referanser veldig jevnt (Vedlegg 5). Personlighetstrekkene funnet hos informantene fra Team Rynkeby skiller seg ikke i nevneverdig grad fra de resterende informantenes trekk. I stor grad er også disse frivillige samvittighetsfulle, omgjengelige, utadvendte og åpne

individer. Grunnet personlige opplevelser og tragedier er det noe høyere score på nevrotiske trekk som kan tilskrives et personlig traume, enn hos de resterende informantene. Det å oppleve et kjært familiemedlem eller en venn få kreft, setter spor og kan påvirke personligheten også i voksen alder.

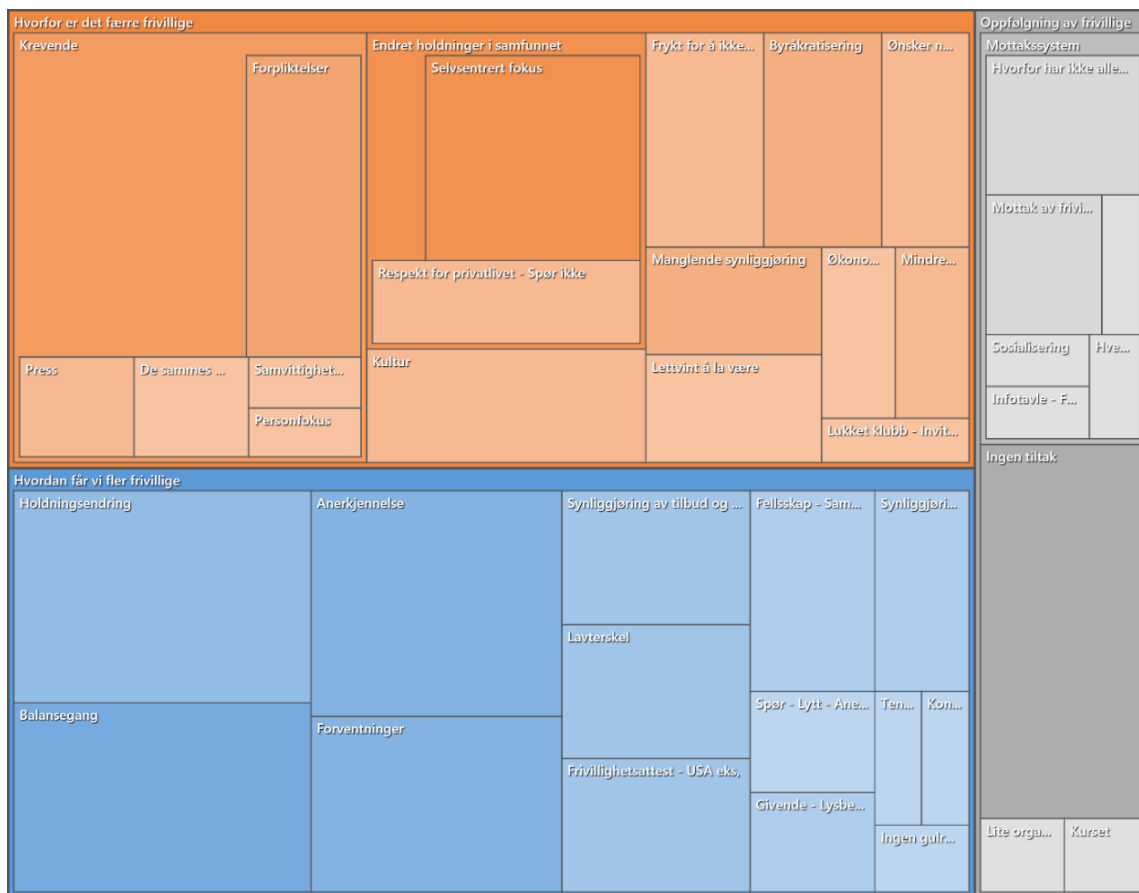
Vi ser også at flere av informantene er en del av en motivert og engasjert familie eller kom fra en engasjert familie. «Engasjementet kom inn med morsmelka». Ut ifra dette kan man anta at også kultur og oppvekst spiller en sterk rolle i hvordan personligheten vår utvikler seg og hvilke verdier man tar til seg og bygger videre på. Det er ikke bare et personlighetstrekk som definerer den kjernegod og engasjerte frivillige, de er mange og sammensatte. I neste kapittel ser vi nærmere på engasjementet og hvordan det er blitt påvirket, blant annet av motivasjonen og personlighetstrekkene våre.

### **4.3 Engasjement**

I dette kapitlet presenteres engasjement og underkategoriene som er med på å påvirke engasjementet til de frivillige, både i positiv og negativ forstand. Det har over lengre tid vært en reduksjon av det verdibaserte engasjementet, mens det har vært en oppblomstring innen idrettsfeltet (Arnesen et al. referert i Tollåli, 2019 s. 15). Jeg ønsker å se nærmere på hvordan vi kan få flere til å bidra som frivillige innen den verdibaserte sektoren, og da også i sammenhengen med årsaker til at det er færre frivillige og hvilke virkemidler som kan tas i bruk for å øke engasjementet og deltagelsen.

Hver av de tre underkategoriene har igjen tilhørende underkategorier som tar for seg ulike mindre temaer. I figur 11.1 får vi en oversikt over hovedkategorien engasjement, med underkategorier og tilhørende temaer. Jeg kom fram til tre underkategorier etter kodingen, med tilhørende underkategorier. Det er ikke alle underkategoriene som vil bli beskrevet i detalj, men det vil bli presentert et utdrag fra dem. Underkategoriene er listet opp etter størrelse, hvor den største kategorien presenteres først.

- Hvorfor er det færre frivillige?
- Hvordan får vi flere frivillige?
- Mulige virkemidler



Figur 11.1 - Oversikt over underkategorier til hovedkategorien engasjement

### 4.3.1 Hvorfor er det færre frivillige?

Hvorfor det blir færre som stiller som frivillige i samfunnet vårt er like sammensatt som motivasjonen er for å stille som frivillig. Det var ikke alle informantene som hadde merket seg nedgangen i antall frivillige, mens andre hadde kjent på belastningen av at færre stiller opp. Funnene tyder på et skille mellom frivillighetskulturen i små lokalsamfunn og de større byene. Samfunnsendringene og trendene kommer først til storbyene, og farger kulturen der før det spres til distriktene. Selv om noen av informantene ikke personlig hadde merket noe til nedgangen, hadde alle en formening om hvorfor utviklingen er som den er. Det ble gjort flest funn knyttet opp mot at det er krevende å være frivillig, både i form av at det tar tid, energi, det er ofte økonomisk belastende, det er press om å prestere og å forplikte seg over tid. En av informantene reflekterer over at folk jevnt over er mer villig til å gå inn i frivillige verv om de har noe igjen for det selv, som i DNT der de får en turopplevelse og muligheten for billig eller gratis overnatting på hyttene deres omkring i landet. «*Alt er en kamp om tid, alt krever tid, og spesielt frivillig arbeid.*» Flere av informantene reflekterer over at det burde være en

organisasjon som fenger enhver i dagens samfunn, med alle mulighetene som er til stede. Antall frivillig burde øke i takt med antall organisasjoner, ikke minske. Tendensen er derimot at antall frivillig i verdibaserte organisasjoner synker.

*«Fritiden er blitt mer hellig, man er mer opptatt av å følge med på tv, Facebook og slikt enn å bruke tiden på andre.» (Informant 7)*

*«Folk engasjerer seg mindre, og krever mer tilpasning og egentid.» (Informant 5)*

Det er enighet blant informantene om at holdningene i samfunnet er endret, og fokuset er blitt mer selvsentrert enn tidligere. En av informantene er fotballtrener for bedriftsidretten og har merket seg holdningsendringene. Hun opplever at det er krevende å få lagkameratene til å stille på fellestreninger, som er en selvvalgt fritidsaktivitet. Behovet for tilpasning og tilrettelegging har økt. Stadig flere organisasjoner tilbyr å kjøpe seg fri fra den tradisjonelle dugnaden, det koster mer å delta, men du trenger ikke stille med kake, i kiosken eller på kjøring og liknende. Den store oppblomstringen av treningssenter som er ubemannede og døgnåpne er enda et tydelig produkt av den etterspurte friheten, muligheten til å trene når man vil, uten andre forpliktelser enn regningen.

*«Folk ønsker det rett og slett lettest mulig, de ønsker ikke å være avhengig av avtaler og forpliktelser.» (Informant 4)*

Sosiale medier får en stadig større plass i hverdagen, både på godt og vondt. På den ene siden er det mye lettere å komme i kontakt med andre, nå ut til spesifikke målgrupper alt er bare ett par tastetrykk unna. Mens det på andre siden er enda et moment som konkurrerer om tid og oppmerksomhet i samfunnsbildet. En av informantene reflekterer over at han ved siste opptelling hadde omentrent 500 navn på listen over dommere i kretsen, men etter å ha prøvd å få tak i dem over tid på både Facebook, mail og/eller melding for å få satt kamprotasjonen var det 170 som ikke gav lyd fra seg. Og majoriteten som slettes er de unge som er som limt til mobilen.

*«Jeg tror garantert vi bruker med tid på sosiale medier nå enn tidligere. Men jeg tror også jevnt over folk bruker mer tid på sofaen også, enn det de bruker på dugnad.» (Informant 4)*

Det er enkelt og behagelig å gjøre det som passer deg, når det passer deg og dine uten noe planlegging og tilrettelegging. Butikkene, treningssentrene og i stor grad er også arbeidslivet blitt slik at vi er «på» og tilgjengelig hele tiden. Informant 8 kommenterte at kona knapt

kjente han igjen da han ble pensjonist og ikke satt klistret med mobil og pc gjennom ettermiddagene og på «fritiden» deres. Forventningene som stilles både i arbeidslivet og i frivilligheten kan oppleves krevende og altopplukende, spesielt om man ikke har havnet på rett hylle.

*«Alle må finne sitt kall, sin nisje. Det er ett felt jeg er aktivt i, det er fordi jeg er engasjert i disse sakene og finner dette arbeidet lystbetont og gøy. Da er ikke frivilligheten tung, og arbeidsom. Jeg er villig å sitte å skrive på søknader og rapporter til langt ut på natten, fordi jeg synes det er gøy og ikke fordi jeg må.» (Informant 1)*

Selv om man finner sin nisje er det flere av informantene som trekker fram at det av og til blir for krevende, og at presset blir for stort. I slike situasjoner er det nok mange som gir seg, og trekker seg ut og tenker det ikke er for dem. Skilnaden på hvem som blir værende, og de som forsvinner ut ligger til personlighetstrekkene er flere av informantene enige om.

*«Dugnad handler om å presse seg. Det hender ofte at det frister mest å ligge på sofaen, ikke å dra ut å montere klatrevegg eller være fotballtrener. Men det er en drive eller guts som driver engasjementet videre, og drar noen opp av sofaen selv om det ikke er det som frister.» (Informant 4)*

Frivillig innsats og det å stille opp for andre ser ikke lengre ut til å være en selvfølge for flere i samfunnet, med mindre man har noe igjen for arbeidet trekker flere av informantene fram. Informant 9 forteller om en episode noen år tilbake. «Jeg kom bort til krysset med rundkjøringen, det var vinter og snø. Det kjøet seg opp, så ser jeg at det var ei jente som skulle dytte en annen jente over gangfeltet i rullestol. Det var masse snø og brøytekanter, og helt klart tungt og vanskelig å skulle få rullestolen over. De som var lengre fram i bilkøen bare stod der, og fløytet på de stakkars jentene som skulle over. Ingen gikk ut for å hjelpe. Så jeg bare kjørte SUV-en min forbi og opp på fortauet, gikk ut og hjalp dem over. Hva slags mennesker er det som gjør noe slikt?!» Det har også vært flere reportasjer i lokalavisen Avisa Nordland som omtaler liknende hendelser, bilbrann på 4-felten ut av Bodø hvor ingen stoppet for å sjekke hvordan det gikk og om de trengte hjelp. En eldre mannen i Steigen endte opp med å gå 15km fordi bilbatteriet og mobilen var døde da han kom av bussen, og ingen stoppet for å ta med en haiker. Er respekten for andres privatliv blitt så stor at vi ikke lengre kan gi en hjelpende hånd og stille opp når det trengs reflekterer flere av informantene.



*«Det å kjenne på ansvarsfølelsen, og være bevist at om man ønsker en endring må man gjøre noe selv. Ikke bare vente på å få serverte løsninger, man må handle, utføre og engasjere seg selv. Vi er oppdratt med slike holdninger, så det er nok medvirkende til at vi er blitt så engasjerte.» (Informant 1)*

Byråkratisering av frivillighetsarbeidet gjør prosessene tyngre og mer kompliserte på den ene siden, mens de på den andre siden trykker samfunnet og frivilligheten. Trykker i form av at det nå finnes regler for gjennomføring, krav om politiattester ved arbeid med barn og fastsatte rutiner som skal følges.

*«Det er mye mer byråkrati rundt det å være frivillig, og stadig større krav stilles. Det er ikke bare å være engasjert lengre. Forventninger, regler og byråkrati. Man kan ikke bare gjøre noe og være litt engasjert.» (Informant 6)*

Som følge av byråkratiseringen er det mange mindre organisasjoner som sliter med å strekke til, de mangler kompetanse og ressurser for å klare å opprettholde og gjennomføre alle påleggene. Flere av informantene trekker fram at det finnes mye tilgjengelige midler for frivilligheten i samfunnet, men det er en krevende prosess å finne tak i midlene, søke, dokumentere tenkt bruk av midler og deretter følge opp med faktisk bruk og dokumentasjon. Flere av funnene bygger opp under at de vet det er tilgjengelige midler, men det må gjøres enklere å benytte dem.

*«Organisasjonene mangler ofte kompetansen og ressursene som det kreves for å søke de offentlige midlene som er tilgjengelige. Det betyr ikke at de ikke ville benyttet midlene på en god og fornuftig måte, bare at systemet er for tungvint. Her tenker jeg at det er en unødvendig utfordring i systemet, som burde vært politisk tatt tak i.» (Informant 1)*

I likhet med at hva som motiverer ulike personligheter, er det også ulike grunner til at man mister motivasjonen eller at noen ikke har den i utgangspunktet. Vi er alle forskjellige, og trigges av ulike momenter.

*«Jeg tror ikke det er ei «gulrot» man kan vifte foran alle for å engasjere, fordi det er ikke noe som fenger alle.» (Informant 4)*

Videre skal vi se på hva informantene tenker skal til for å øke engasjementet og antall frivillige. Er det ei gulrot som trigger engasjementet slik at flere ønsker å stille oppe i samfunnet og bidra til en positiv utvikling?

### 4.3.2 Hvordan får vi flere frivillige?

Hvilke virkemidler har vi tilgjengelig for å øke engasjementet og den frivillige deltagelsen? Hvis vi benytter oss av virkemidler for å økte motivasjonen er det fremdeles frivillig arbeid eller havner man i ei gråsoner? Informantene er samstemte om at det mest virkningsfulle verktøyet de frivillige organisasjonene har for å øke deltagelsen er å synliggjøre seg selv som organisasjon, hva de står for og hva de bidrar med, men viktigst av alt er at man må tørre å spørre. Hele 8 av de 11 informantene startet med frivillig arbeid nettopp fordi de ble spurt om å delta.

*«Man må spørre folk, for å få dem med. Ikke ha så stor respekt for privatlivet at man ikke tør å spørre. Det verste man kan få er et nei.» (Informant 7)*

En av informantene trekker frem et viktig poeng, som ikke bare omhandler frivillig arbeid, men hvor det kan trekkes likehetstrekk til arbeidslivet. Det er viktig med balanse i alle forhold, uavhengig om det er private forhold eller arbeidsrelasjoner i privat, offentlig eller frivillig sektor for at det skal føles givende og gi mersmak og motivasjon til videre innsats.

*«Man må få flere inn i frivilligheten, ofte tror jeg det blir for mye ansvar og arbeid på de få som er engasjerte. For å beholde de som er engasjerte, trenger vi flere engasjerte inn i organisasjonene. Det er ikke det at engasjementet dør ut, men man kjenner på at man ikke kan holde på i samme tempoet og driven over lengre tid uten selv å brenne ut. Derfor slutter man på et tidspunkt. Flere må bidra og være med.» (Informant 1)*

Funnene peker mot at flertallet av informantene er opptatt av at det må være en balanse mellom forventninger og faktisk arbeidsmengde. Blir man forespeilet et par timer i uka, men ender om med at det krever et par timer om dagen harmonerer det ikke med forventningene og engasjementet vil ikke vare. Viktigheten i å få bidra på egne forutsetningers grunnlag er også avgjørende, blir du satt til å følge opp fotballklubben uten å være interessert er det ofte en kortvarig affære. Det er viktig å skape rom for alle, både i form av hvilke aktiviteter som tilbys, men også med tanke på tidsbruk.

*«Det er viktig å tenke lavterskel når det kommer til frivillighetsarbeid. Det må bli større rom for de mindre forpliktelsene, at man kan stille opp når det passer og ikke hele tiden. Belastningen blir fort stor på dem som sier ja.» (Informant 5)*

På veien videre vil det være viktig å følge samfunnsutviklingen og som en av informantene sier «*tør å tenke nytt, ta nye arenaer.*» Det er like viktig at frivillige organisasjoner er med på endringen som det er i offentlig og privat sektor. Knut Roppestad uttalte i et foredrag «*vær med på reisen, endringer er kommet for å bli.*» I neste avsnitt ser vi nærmere på de virkemidlene som er kommet opp som alternativer for å øke den ytre motivasjonen for frivillig deltagelse i håp om at det skal sette i gang og øke den indre motivasjonen.

### 4.3.3 Mulige virkemidler

I følge Giddens (referert i Næss, 2006) byr det moderne samfunnet på en større grad av individualisering og refleksivitet. Fremveksten av moderniteten har ført til en endret tankegang og nytt fokus i samfunnet.

*«Alt er en kamp om tid, alt krever tid, og spesielt frivillig arbeid.» (Informant 8)*

Et naturlig tema når motivasjonen til frivillige diskuteres er hvorfor det er blitt færre aktive frivillige aktører, hvordan man skal snu trenden og hvilke virkemidler kan man ta i bruk i kampen om tiden og oppmerksomheten til de mange potensielle frivillige der ute. Flere forslag ble bragt på banen av informantene gjennom intervjuene. Gjennom analysen er de blitt kategorisert i fire undergrupper. Annerkjennelse for jobben som gjøres og innsatsen som legges ned er det som utpeker seg som det viktigste virkemidlet for å engasjere. Ti av informantene trekker anerkjennelse og belønning fram som et viktig virkemiddel til motivasjonen for å fortsette det frivillige arbeidet. Vi ønsker å føle oss sett og hørt gjennom arbeidet vi gjør.

*«Frivillige burde belønnes, i form av takk, klær, festligheter eller annet som styrker fellesskapsfølelsen og styrker følelsen av at det vi gjør er viktig og blir satt pris på.» (Informant 7)*

Både de frivillige organisasjonene og resten av samfunnet burde nok bli flinkere til nettopp dette, å si takk og anerkjenne jobben som er utført. Det koster så lite, og betyr så mye. Et annet virkemiddel som kan vise seg å være både enkelt og nyttig, er hvordan de frivillige følges opp i møte med organisasjonen. I likhet med å være ny på en arbeidsplass gir det trygghet å bli møtt av noen som kan fortelle om rutiner, «*what to do, and not*». Det som er en selvfølge for de som har vært frivillig eller ansatt i mange år, er ikke en selvfølge for dem som er nye i miljøet og ukjent med kulturen. Inkludering i organisasjonskulturen er viktig for

å føle seg som en del av fellesskapet. Samhørigheten og fellesskapet trekkes fram som en av de viktigste kildene til motivasjon for frivillig arbeid av de fleste informantene.

Av intervjuene kommer det fram at bare en av organisasjonene informantene er aktive i har innarbeidet rutiner på hvordan man tar imot og følger opp nye frivillige. Det er også den organisasjonen som over lang tid har hatt jevn tilstrømning av nye frivillige, medlemmer og økonomiske bidragsytere. Røde Kors er en stor og synlig organisasjon som er bidrar på mange områder i samfunnet, både i inn- og utlandet. Informanten fra Røde Kors forklarer at de er en relativt stor organisasjon, med flere faste ansatte og bare i Bodø-regionen har de 500-600 frivillige. De har prioritert å ansette en frivillighetskoordinator som følger opp nye frivillige, introduserer dem til deres «arbeidsgruppe», setter opp aktuelle kurs og passer på at det blir gjennomført. Men han poengterer at det er både tid- og resurskrevende, og kan nok oppleves vanskelig å få gjennomført for mindre organisasjoner med færre tilgjengelige midler. Det var en av de andre informantene som trakk fram Røde Kors som et godt forbilde, med gode rutiner og jevn tilstrømning av frivillige. Det førte til et nytt funn i studien, hvor vi ser viktigheten av en god medlemsstrategi for organisasjonene slik at de klarer å opprettholde antall engasjerte frivillige og medlemstallene.

*«Det er masse som burde vært gjort, og ikke nok tid, ressurser eller kompetanse til å få gjort alt man ønsker. Da må man prioriterer. Å bygge medlemsrelasjoner burde helt klart prioriteres i større grad enn det gjøres, det er nok det som skiller de gode og velfungerende organisasjonene med høyt medlemstall og de små organisasjonene som sliter med å skrape sammen nok frivillige fra år til år. Etter hvert som organisasjonen utvikler seg, får man også støttemedlemmer. En god strategi kan få disse medlemmene fra passive støttemedlemmer, til aktive og gode ressurser og støttespillere. Man må jobbe aktivt med dem og engasjere dem. Det krever tid og ressurser, så vi er tilbake til prioriteringer.» (Informant 1)*

Kompensering, intensiver og tilrettelegging av og i samfunnet er ønskede og kanskje nødvendige tiltak for å øke engasjementet. Men frivilligheten beveger seg muligens inn i ei grå-sone. Dugnad defineres som frivillig, ubetalt arbeid som blir gjort i et fellesskap (Nordby, 2020). Det kan diskuteres hvorvidt det er frivillig arbeid om det skal kompenseres for av samfunnet, men det er enighet blant informantene at det er viktig med tilrettelegging for den frivillige sektoren.

*«Det burde legges mer til rette for frivillighet, også av arbeidsplass gjennom politiske føringer.» (Informant 1)*

*«Det må kompenseres for innsatsen som legges i frivilligheten. Samtidig er det livsfarlig å begynne å kompensere for denne innsatsen. For da måles det i en verdi eller sum, og man ser hva det er verdt. Er arbeidet vi gjør så lite verdt for samfunnet? For man klarer aldri få råd til å betale de frivillige det innsatsen er verdt.» (Informant 6)*

*«Samfunnet må bli bevisste på verdien av det frivillige arbeidet som legges ned, og legge til rette for det frivillige arbeidet. Lettere og mer tilgjengelig informasjon om hva som finnes av midler, lokaler ol.» (Informant 8)*

Flere av informantene poengterer at det bør anerkjennes og legges til rette for videre verdiskapning også i den frivillige sektoren, som er ansvarlig for et stort bidrag samfunnsøkonomisk sett. Det reflekteres også over faren ved kompensering, bidraget til samfunnet er så stort at det vil gi enorme konsekvenser om det skal kompenseres krone for krone. Men da er vi tilbake til definisjonen av dugnad og frivillig innsats, som er ubetalt arbeid, og vi er inne i ei grå-sone som det påpekes av flere av informantene. Motivasjonen for det frivillige arbeidet hos informantene ligger ikke i lønn eller kompensasjoner, men i de indre motivasjonsfaktorene som selvbestemmelse, ønske om økt kompetanse og samhørighet som ble trukket fram som de viktigste årsakene for den frivillige innsatsen. Informantene er til tross for indre motivasjon enige om at det er krevende å være frivillig, arbeidstaker og familiemedlem, og tidvis er det noe som må ofres for å få kabalen til å gå opp.

*«Jeg har brukt veldig mye tid på andre gjennom frivillig arbeid, som jeg helt klart kunne brukt på meg selv i stedet. Så på et vis kan jeg forstå at noen velger å ikke stille som frivillig, det er krevende og «stjeler» tid fra alt annet som også burde vært gjort. Hadde jeg kanalisert all energien som har vært nedlagt i de ulike styrevervene og aktivitetene jeg har stilt opp på hadde det nok vært mer synlig hva jeg har utrettet. Men ettersom jeg har vært med på så mye forskjellig, på så mange ulike plasser blir det litt mindre synlig.» (Informant 4)*

Engasjement er givende og krevende på samme tid, prioriteringer må til i kampen om tid og ressurser. Tiden som blir benyttet på frivillig og ubetalt arbeid kunne vært benyttet for til å styrke egen økonomi og vekst. Flere av informantene trekker fram nettopp dette momentet, det kreves en god personlig økonomi for å kunne prioritere frivillig arbeid. Deltagelse i Team Rynkeby koster omentrent 25.000kr i året, og i tillegg kommer alle timene som legges ned i

dugnad, trening og forberedelse til turen. Å være frivillig koster, og det er på bekostning av egen økonomi som flere av informantene trekker fram. Motivasjon og personlighetstrekk er med på å definere og forme prioriteringene vi gjør og hvorvidt frivillig arbeid er en prioritet. Motivasjon kan påvirkes gjennom ytre faktorer, som virkemidler. Et virkemiddel som ble trukket fram av en av informantene var at frivillighetsånden måtte i større grad vektlegges ved søknader på skoler, universitet og i arbeidslivet. I USA er det nesten å anse som en selvfølge at en dyktig student som skal inn på en høyt anseende skole også driver med frivillig arbeid, det samme gjelder toppstillingene i næringslivet. Der må du kunne vise til noe mere enn «bare» gode karakterer når det søkes opptak. Da USA ble bygget opp på dugnadsånd, alle med en hjelpende hånd var det ikke gitt at det fremdeles i 2021 skulle være en viktig byggestein for å komme seg opp og fram i samfunnet. Ideen tar oss videre til neste kapittel som tar for seg kultur og endringer, både i inn- og utland.

#### **4.3.4 Oppsummering engasjement**

Engasjementet har i likhet med samfunnet endret seg over tid, viljen til å stille opp for andre uten ytre motivasjon er avtagende. Engasjementet er tett forbundet med motivasjonen, og påvirkes av personlighetstrekkene våre. Hovedfunnene til hvorfor det er færre frivillige knyttes opp mot at det er krevende å være frivillig, både i form av at det tar tid, energi, det er ofte økonomisk belastende, med press om å prestere og å forplikte seg over tid. Det strategiske utvalget med informanter er engasjerte i ulike organisasjoner, og bidrar på hver sin unike måte til et bedre samfunn for fellesskapet. Belastningen blir større på de engasjerte som stiller opp med et dalende antall frivillige, noe flere av informantene kjenner på. Det trekkes fram at det igjen må bli rom for alle innen frivilligheten, ikke bare de overengasjerte. Ved å etablere og åpne opp for et mer lavterskeltilbud for de som ønsker å være frivillig og bidra, men ikke har muligheten til å forplikte seg 100% til en organisasjon. Byråkratiseringen har bidratt til økt tidsbruk på den ene siden, mens de på den andre siden trygger det organisasjonene og samfunnet gjennom lover og regler. Flere av informantene trekker fram at de offentlige midlene må gjøres mer tilgjengelige for de frivillige, det burde ikke kreve en master for å søke om midler for å bedre samfunnssituasjonen for de som trenger det mest. Ved å bevege seg over til ei grå-sone inne frivilligheten trekkes kompensasjon og bruk av intensiver fram som effektive virkemidler for å øke deltagelsen og engasjementet. I neste kapittel ser vi nærmere på frivillighetskulturen og endringene som har vært i samfunnet, både her til lands og i et større perspektiv.

#### 4.4 Kultur og endring

Det trekkes fram at det finnes en rekke organisasjoner som kan kontaktes om man ønsker å arbeide som frivillig utenfor Norges grenser, som Solidaritetskorpset, Projects abroad, FN Voluntør, Fredskorpset og Røde Kors (Flere informanter; Unginfo, 2021). Frivillig arbeid i organisasjoner som dette gir innblikk i andre kulturer og samfunn. I kapitlet om mulige virkemidler ble det nevnt at USA i stor grad ble bygd på dugnadsånd, så å kalle dugnad for et særnorsk begrep vil ikke bli korrekt selv om flere av informantene tenker det er nettopp det. Den voldsomme oppslutning omkring dugnaden som gjøres i og for idrettslag er nok i større grad særnorsk, mener flere av informantene. Ulike land har ulik kultur, også når det kommer til praksisen ved frivillig arbeid og holdninger til temaet. Flere av informantene trekker fram Russlands manglende forståelse av dugnad, og verdiskapning frivilligheten har for samfunnet.

*«Norge er flink når det kommer til frivillighetsarbeid. I hvert fall i forhold til andre land, bare se til Russland der finnes ikke frivillighetskulturen.» (Informant 6)*

*«Jeg har stusset litt på hvorfor idrettsskolen og kulturskolene ikke er likestilte i Norge? I min ungdom var jeg i Sovjet på studietur, og der var skolene likestilte. Begge hadde lønnede ansatte. Mens her i Norge er det bare kulturskolen som har lønnede ansatte, mens idrettsskolene må leve av frivillige ildsjeler.» (Informant 4)*

*«Dugnadsinnsatsen i Norge er enorm i forhold til mange andre land. For eksempel russerne skjønner ikke betydningen av ordet dugnad. Vi hadde besøk fra St. Petersburg, og de kunne ikke skjønne hvorfor vi stiller opp gratis og at så mye kunne arrangeres på dugnad via idrettsklubber. I Russland er alle betalt, og ingen gjør noe gratis. De kunne ikke begripe den norske frivillighetsånden, gratis og frivillig arbeidskraft.» (Informant 7)*

Holdningene i Norge er i endring, og det er også frivillighetskulturen. En av informantene er inne på at det er et skille mellom idrett og kultur, hvor kulturarbeidere i mye større grad er betalt for samme jobben som utføres som dugnad i et idrettslag. Trendene er også som vi har vært inne på at stadig flere idrettslag betaler seg ut av dugnaden, selv om trenere og instruktører stort sett stiller frivillig for barneidretten. En av de andre informantene nevner at det er har vært en debatt i media omkring forskjellene iblant annet jente- og guttefotball. 80% av trenere for gutter 15 er betalte, mens 80% av trenere for jente 15 er frivillige, i ulønnede «stillinger». Stadig flere ønsker noe igjen for tiden og innsatsen som legges ned, noe som

gjenspeiler seg i større og større grad i den frivillige sektoren. Det var ett av funnene som ble gjort under kapittel 4.3.1. hvorfor det er færre aktive frivillige i Norge.

*«Etter å ha startet to organisasjoner, samt vært medlem i flere så vet jeg hvor sårt man trenger folk som engasjerer seg og stiller opp for å få det til å gå rundt. Det er ofte mange som står rundt og heier, men man trenger flere som er villig til å være med å dra lasset og bære byrden som det faktisk er å ofre de timen det tar. Man må få flere inn, jeg tror det blir for mye ansvar og arbeid på de få som er engasjerte. For å beholde de engasjerte, trenger vi flere engasjerte inn i frivilligheten. Det er ikke det at engasjementet dør ut, men at man kjenner på at man kan ikke holde på i samme tempoet og driven over lengre tid uten selv å brenne ut. Derfor slutter man på et tidspunkt.» (Informant 1)*

For å beholde de engasjerte frivillige, må det flere frivillige til for å dele på byrdene. Funnene gjort gjennom intervjuene tyder på at holdningene til frivillighet må endres. Samfunnet styres mot et mer selvsentrert fokus, hva kan man vise til, hva har man oppnådd og hvilke materielle goder kan man skryte av. Flere av informantene mener holdningen til frivillighetsarbeid må snus, dugnad er blitt et negativt ladet ord i mange kretser. Ordet dugnad forbindes med krevende og kjedelig pliktarbeid, som er i samsvar med funnene gjort under hvorfor det er færre frivillige. Flere av informantene har vært inne på at frivilligheten må fremsnakkes som et positivt bidrag til samfunnet, en lystbetont og morsom aktivitet som skaper fellesskap og samhold.

*«Frivilligheten har alltid vært fremsnakket i familien vår, det har alltid vært en positiv holdning til temaet.» (Informant 1)*

Flertallet av informantene i studien er fra en engasjert familie, og har vokst opp med positive holdninger til frivillig arbeid. Dette tyder på at verdier og holdninger preger personligheten vår og former valgene vi tar. Endringer er ikke enkelt, det er en prosess som tar tid og krever bearbeidelse. Flere av informantene trekker fram at vi er aldri sterkere enn det svakeste leddet, så alle burde jobbe for et bedre og sterkere fellesskap. De selvsentrerte holdningene som i stadig større grad styrer samfunnet må snus.

#### **4.4.1 Oppsummering kultur og endring**

Funnene peker oss i retning av at en endring er i vente, for å beholde de som er frivillige og øke engasjementet må det en holdningsendring til. Endring er ikke enkelt, men det er



nødvendig for en videre utvikling i samfunnet. Frivillighetskulturen i USA bygges i utgangspunktet på ytre motivasjonsfaktorer, de som viser engasjement belønnes ved opptak på studier og i arbeidslivet. Veldedighetsorganisasjonen Team Rynkeby er en forholdsvis nyetablert organisasjon som feirer 20-års jubileum i år (2021). Motivasjonen for etableringen av organisasjonen var kombinert av indre og ytre faktorer. Ønsket om å oppleve Tour de France og komme i bedre form var ytre motivasjonsfaktorer som satte prosessen i gang. Mens ønsket om å skape større fokus og bevissthet rundt barnekreftsaken var en indre motivasjon som vokste fram av de ytre drivkreftene. Det er de indre motivasjonsfaktorene som har fått organisasjonen til å vokse fra en liten gjeng med kollegaer til en europeisk bevegelse med omentrent 2700 medlemmer, og enda flere støttespillere.

## **5.0 Drøfting**

I dette kapittelet ønsker jeg å koble funnene presentert i kapittel fire opp mot teorien som ble presentert i kapittel to. På denne måten kan vi finne sammenhenger og avvik mellom empirien og teorien. Teorien som ble presentert i kapittel to er grunnlaget for drøftingen og har vært med på å legge rammeverket for forskningen. I likhet med at funnene tidvis har et uklart skille og glir litt over i hverandre, ser vi samme tendensen i drøftingen. Et funn kan støtte flere teorier, og dermed bli presentert flere ganger i ulike deler av kapitlet. Drøftingen blir presentert via de samme hovedkategorier som funnene i kapittel fire, med en oppsummering til slutt. Nilssen (2014, s.65-66) beskriver drøftingsprosessen slik: «Tolkning innebærer å forklare og ramme inn ideene i relasjon til teori, annen forskning og vise hvorfor funnene er viktige og gjøre dem forståelige». Noe som innebærer at teorien kan skape en større forståelse av funnene, og betydningen av dem. Gjennom drøftingen bruker jeg teorien for å forklare funnene som er analysert, samt at de vil bli knyttet opp mot data fra intervjuene og spørreundersøkelsen for å skape en innsikt og transparens i forskningen. Resultater fra tidligere forskning vil også bli benyttet for å se på mulige sammenhenger og avvik som viser seg gjennom drøftingsprosessen. Avslutningsvis presenteres konklusjonen, samt oppgavens praktiske og teoretiske implikasjoner før vi ser mot veien videre.

### **5.1 Motivasjon**

Problemstillingen jeg ønsket å besvare fokuserte på hvordan motivasjonen som ligger til grunn for den frivillige innsatsen. Forskningsspørsmålene ser nærmere på hvilke faktorer som spiller inn på valget om å stille opp for andre eller å la være, og om vi er mottakelig for

påvirkning. Motivasjon defineres som de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet i forhold til måloppnåelse (G. Kaufmann og A. Kaufmann, 2003 s.43). Gjennom funnene som ble presentert i forrige kapitel erfarte vi at motivasjonsgrunnlaget for informantene var komplekst, men helt avgjørende for innsatsen som blir nedlagt i det frivillige arbeidet. En av de tidligste og mest kjente teoriene om individuell motivasjon er Maslows behovshierarki (Mørch, 2020). De menneskelige behovene er delt inn i fem hovedkategorier, som igjen er delt i behovet for underskuddsdekning og behov for vekstmuligheter. Teorien tilsier at overskuddsbehovene aktiveres når underskuddsbehovene er dekket (G. Kaufmann og A. Kaufmann, 2015 s.114; Mørch, 2020). Gjennom studier har man erfart at mennesker er fleksible, det er ikke nødvendig å tilfredsstille et behov før neste aktiviseres. Premisset er at et minimum av behovstilfredsstillelse på ett nivå normalt må tilfredsstilles før et behov på nytt nivå kan aktiviseres (G. Kaufmann og A. Kaufmann, 2015 s.116; Mørch, 2020). Funnene i studien tyder på at så lenge de fysiologiske behovene er dekt kan frivillig innsats være aktuelt. Flere av informantene finner trygghet og sikkerhet i det frivillige arbeidet, hvor de også får dekt de sosiale behovene. Vi ser flere av de grunnleggende behovene blir dekket gjennom frivillig innsats. I likhet med at overskuddsbehovene kan dekkes gjennom at det oppnås økt selvtillit og selvrealisering gjennom innsatsen i frivilligheten, som også er trukket fram som viktige kilder til motivasjon av informantene. Stum (2001; Å beholde på frivillige, 2017 s.33) presenterte en prestasjonspyramide sett opp mot Maslows behovspyramide, hvor motivasjonen og prestasjonen økte i takt med at behovene ble dekt. Ønsket om lykke er en motivasjonsfaktor, og Maslow hevdet at for å oppnå virkelig lykke i livet måtte man våge seg oppover stigen, og ut av komfortsonen (Mørch, 2020).

Motivet for deltagelse i frivillige aktiviteter var begrunnet i både biologiske faktorer som selvfølgelighet og at det kom inn med morsmelka, psykologiske begrunnelser som hvordan aktivitetene gir noe tilbake til den enkelte og fellesskapet, tilknytningen og samhørigheten som oppstår er av sosial motivasjonsfaktor som vi også finner igjen i Maslows behovspyramide og Stum (2001; Å beholde på frivillige 2017 s.34) prestasjonspyramide. Volunteer Functions Inventory (VFI) baserer seg på en funksjonalistisk tankegang, handlinger oppstår som en funksjon av behov, begrunnelser, målsetninger og planer (Wilson 2012, referert i Wollebæk et al. 2015 s.8). Teorien er videre at mennesker kan utøve samme handling med bakgrunn i ulike psykologiske funksjoner. Resultatet kan se likt ut på overflaten, men kan være begrunnet i helt forskjellige motivasjonskilder. Jeg erfarte tidlig at

det var en engasjert og motivert gruppe med informanter som stilte opp. Motivasjonen for å stille opp viste seg forskjellig for flere av deltagerne, men resultatet var det samme, jeg hadde en flott og variert gruppe med informanter til studien min. Informantenes motivasjon for å starte med frivillig arbeid viste seg gjennom funnene å være både sammensatte og forskjellige, men med likt resultat på overflaten i tråd med teorien presentert av Wilson (2012, referert i Wollebæk et al. 2015 s.8).

Deci og Ryan (2017; Schare, 2020 s.12) skiller mellom indre og ytre motivasjon. Som presentert i funnkapitlet, legges denne teorien til grunn for inndelingen av funnene gjort på de ulike motivasjonsfaktorene som ligger bak den frivillige innsatsen hos informantene. Gagné og Deci (2005) viser til at mennesker universelt sett har tre indre psykologiske grunnbehov som påvirker vår indre motivasjon, samhørighet, følelsen av å være kompetent, samt muligheten for selvbestemmelse. Informantene trekker fram viktigheten i samholdet som skapes gjennom de frivillige organisasjonene og arbeidet som legges ned der. Det sosiale bidrar til en lyst og motivasjon til stadig å vende tilbake, i stedet for at arbeidet oppleves som krevende og tungt. Å drive med veldedig arbeid er ingen selvfølge eller et krav, men en selvbestemt handling av informantene. Flere av informantene trekker fram at selvbestemmelsen er en viktig faktor for motivasjonen, det er ikke alle organisasjoner som er i harmoni med indre verdier og skaper motivasjon for videre arbeid, det er derfor viktig å finne riktig organisasjon og aktivitet for deg. Harmoni med indre verdier er øverste nivå i prestasjonspyramiden, og gir gunstige forhold for motivasjon til videre innsats ifølge Stum (2001; Å beholde på frivillige, 2017 s.10). Behovet for kompetanse ligger til det grunnleggende behovet om å utøve og utvikle ferdighetene våre for bedre å håndtere våre omgivelser (G. Kaufmann og A. Kaufmann, 2003 s.51). Utviklingsbehovet ligger på toppen i Maslows behovspyramide og prestasjonspyramiden (Stum, 2001; Å beholde på frivillige, 2017 s.11), og anses som et behov som ikke dekkes, men hvor individet stadig ønsker påfyll og selvutvikling (Å beholde på frivillige, 2017 s.11). Samtlige av informantene og kontrollgruppen poengterer at de føler en personlig utvikling gjennom arbeidet og utfordringene de får gjennom organisasjonsarbeidet, og uten denne egenutviklingen hadde motivasjonen for frivillig arbeid vært lavere. De trekker fram egenutvikling gjennom økt kompetanse og kursing, ved å strekke seg etter nye mål og samarbeid innad i organisasjonen. Indre motivasjon skapes ved at behovene tilfredsstilles på best mulig måte. Deci og Ryan (referert i Schare, 2020 s.8) regner behovet for selvbestemmelse som den faktoren med størst relevans i forhold til indre motivasjon, noe som er i samsvar med funnene i studien.

Blir behovene om selvbestemmelse, samhörighet og kompetansebygging ikke tilfredsstillt eller møtt, vil det kunne ha en negativ og nedbrytende effekt på den indre motivasjonen. Mangel på selvbestemmelse i eller under en aktivitet kan føre til a-motivasjon slik at interessen forsvinner og vedkommende slutter med aktiviteten (Mehus, 2015 referert i Schare, 2020 s.11). Ettersom studien baserer seg på et strategisk utvalg med engasjerte informanter ble det ikke gjort noen funn direkte knyttet opp mot manglende interesse og a-motivasjon opp mot deres frivillige innsats. Det ble derimot trukket fram at om aktiviteten informantene drev med ikke hadde vært selvvalgt ville motivasjonen dalt, og endt i fravær av engasjement og gjennomføringsvilje. Selvbestemmelse er den sterkeste indre motivasjonsfaktoren for å frivillig innsats (Deci og Ryan referert i Schare, 2020 s.8), fravær av selvbestemmelse vil da være den faktoren som påvirker a-motivasjon i størst grad.

Ytre motivasjon bygger i stor grad på at handlingen som individet skal utøve er sentrert rundt en belønning, straff eller konsekvens (Gjerset et al. 2006, referert i Schare, 2020 s.10).

Gjennom studien ble det gjort nesten like mange funn knyttet opp mot ytre motivasjonsfaktorer, som til de indre verdiene. Deci og Ryan (1985; Schare, 2020 s.12) har delt de ytre motivasjonsfaktorene inn i fire underkategorier, ytre regulering, innlemmet regulering/indre tvunget motivasjon, identifisert regulering og integrert regulering (Schare, 2020 s.11; Ytre motivasjon, 2021). Ytre regulert motivasjon er en vanlig form for motivasjon, krefter utenfor selve aktiviteten setter i gang handling. Det tas i bruk belønning eller trues med straff for å oppnå ønsket resultat (Deci og Ryan, 1985, 2017 referert Schare, 2020 s.11). Alle informantene kan vise til handlinger som er motivert gjennom ytre reguleringer. Flere av informantene stilte som instruktør slik at barna deres skulle få et fritidstilbud, mens en av informantene stilte som fotballtrener slik at hun og resten av laget skulle ha et treningstilbud. På sikt vil det være vanskelig å opprettholde motivasjonen ettersom handlingen ikke nødvendigvis er motivert av lyst eller interesse, men utføres på grunnlag av momentet om belønning eller straff. Når barna ikke lengre er aktive eller fotballinteressen har lagt seg er det ikke lengre noe moment om belønning eller straff, og motivasjonen som lå til grunn for handlingen er borte. 18% oppgir at de sluttet med frivillighetsarbeid fordi de ikke lengre har barn som er aktive (Frivillighetsbarometret 2019). Funnene viser at svært få av informantene valgte å fortsette frivillighetsarbeidet i en klubb barna hadde vært aktiv i, som støtter funnene gjort i undersøkelsen utført i regi av Frivillighetsbarometret (2019) og at det er vanskelig å opprettholde motivasjonen over tid når forutsetningene for belønning og straff endres (Deci og Ryan, 1985; 2017 referert Schare, 2020 s.11). I 2018 var nesten hvert fjerde frivillige

årsverk for idretten (SSB, 2019), og det har vært trenden i mange år og gjenspeiles i funnene i denne studien også gjennom informantenes deltagelse i idrettssamfunnet. Belønning ligger til det andre nivået i prestasjonspyramiden (Stum, 2001; Å beholde på frivillige, 2017 s.11) og bygger opp teorien om at ytre belønning har effekt. Gjennom forventningsteorien (Vroom, 1964; Å beholde på frivillige, 2017 s.13) redegjøres det for viktigheten av at forventningene til innsats og belønning og/eller straff må avklares på forhånd for å påvirke motivasjonen til deltagerne. Avklaringer i forhold til forventningene er noe flere av informantene etterlyste, og bemerket at det påvirket motivasjonen i negativ forstand når det oppstod «miss-match».

Indre tvunget motivasjon/innlemmet regulering føler på ytre krav om handling, og opptrer som en slags indre tvang. Dårlig samvittighet, skam eller skyld truer som selvpåført straff dersom man ikke handler som forventet. Opplevelsen av regler og forventninger som press og krav gir ikke rom for selvbestemmelse (Deci og Ryan, 1985; Schare, 2020 s.11; Ytre motivasjon, 2021). Flere av informantene kjenner seg igjen et handlingene er styrt av dårlig samvittighet og selvpålagt press. Hvor påvirkelig informantene er i forhold til dårlig samvittighet ser vi i sammenheng med hvilke personlighetstrekk de innehar, i neste kapittel ser vi nærmere på sammenhengen mellom motivasjon, påvirkning og personlighetstrekk opp mot teorien. Som tidligere nevnt er selvbestemmelse et grunnleggende behov, og viktig for motivasjon og opprettholdelse av engasjementet over tid. En handling styrt av indre tvunget motivasjon vil være tung å opprettholde over en lengre periode.

Identifisert regulert motivasjon finner sted når man begynner å oppleve atferden som en del av seg selv, og grenser til indre motivasjon. Det kan ses i lys av motivasjon i form av å oppnå egne målsetninger. Informantene fra Team Rynkeby trekker fram at det gjennom hele året settes opp delmål, samle inn x-antall sponsorer, få x-antall påmeldt til skoleløpet og sykle x-antall mil før turen til Paris starter. For hvert delmål som nås øker motivasjonen, og lysten for videre innsats opprettholdes og/eller stiger. Kotter (1996) er en av de store innen endringsledelse og hvordan lykkes med gjennomføringer av endringer. Gjennom de åtte stegene for en vellykket implementering av endringsledelse trekkes viktigheten av delmål fram. For å skape og opprettholde motivasjon er det viktig å synliggjøre delmål som er oppnådd. I likhet med i private og offentlig organisasjoner, er dette gjeldene for den frivillige sektoren og arbeidet som nedlegges her. Motivasjonen stimuleres gjennom måloppnåelse, samtidig som det synliggjør at arbeidet som utføres har progresjon og effekt i organisasjonen og samfunnet gjennom anerkjennelse av oppnådde mål. Det oppleves en større grad av

frivillighet og selvbestemmelse, og handlingen er i harmoni med egne verdier og behov (Deci og Ryan, 1985; Schare, 2020 s.12; Ytre motivasjon, 2021). Flere av informantene trakk fram at det var en selvfølge å stille opp og bruke av sin tid på andre. Denne formen for ytre motivasjon grenser til indre motivasjon, men er i større grad preget av fornuft ved at man skjønner konsekvensene av å ikke bidra. Handlingen er fullt ut selvbestemt, men motivet bak handlingen er ikke motivert av indre krefter (Deci og Ryan, 1985 Schare, 2020 s.12; Ytre motivasjon, 2021). Motivasjonen som ligger til grunn for flere i det amerikanske samfunnet kan se ut til å være indre regulert, handlingen er selvbestemt, men ikke motivert av indre krefter. Det ligger en ytre motivasjonsfaktor i fordelene som oppnås ved opptak på studier og i arbeidslivet. Handlingen er også i tråd med sosiale forventinger i den amerikanske kulturen i henhold til Musick og Wilson teori om at hva andre tenker om oss påvirker valgene vi tar (1999; referert i Wollebæk et al. 2015 s.14). Informantene trekker fram at de synes det er tungt og trist å tenke på at så mange i samfunnet ikke har noen rundt seg, derfor stiller de opp. Handlingen er selvvalgt, men påvirket av ytre faktorer som dårlig samvittighet og kunnskap om konsekvensene av at de ikke stiller opp. I FN's rapport (Overview, 2018 s.viii) oppsummerer de fordelene av frivillig arbeid slik «Volunteerism enables individuals to work together, shaping collective opportunities for dealing with risk and connecting individuals and communities with wider systems of support. Volunteerism as a universal social behaviour is therefore a critical resource for community resilience» og kan forklare flere av informantenes dårlige samvittighet som motivasjonsfaktor. Det er ofte de svakeste i samfunnet som nyter godene av frivillig innsats, og også dem som får kjenne på konsekvensene av fraværet av frivillighetsånden.

### **5.1.1 Oppsummering motivasjon**

Motivasjonen er ikke enten indre eller ytre motivert, det må ses i en større sammenheng for å få konteksten (Deci og Ryan, 2017 referert i Schare, 2020 s.13). Funnene gjort i denne studien styrker teorien fra Deci og Ryan, motivasjonene for deltagelse i frivillig arbeid er sammensatt og preget av både indre og ytre faktorer. De færreste studier betrakter motivasjonen for frivillighet som et en-til-en-forhold. Beslutningen er ofte like påvirket av hva andre tenker og gjør, som hva vi selv tenker og gjør (Musick og Wilson, 1999; referert i Wollebæk et al. 2015 s.14). Flertallet av informantene startet sin frivillige karriere fordi de ble spurt, for så å bli indre motivert til videre frivillig innsats. Kanskje motivasjon ikke er så viktig på startpunktet? Personligheten som vi ser nærmere på i neste kapittel spiller en sterk rolle på hvorvidt man

stiller opp eller ikke når man blir spurt. Men for et vedvarende engasjement er motivasjon essensiell, som vi ser i henhold til funnene i denne studien og fra tidligere studier (Deci og Ryan, Gagné og Deci, G. Kaufmann og A. Kaufmann, Musick og Wilson, Schare og Wollebæk).

## **5.2 Personlighetstrekk**

Motivasjonen preges av personlighetstrekkene våre, men er det noen trekk som går igjen hos den typiske frivillige som alltid stiller opp? I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan funnene vi gjorde i forhold til informantenes personlighet passer med tidligere funn og studier på teamet.

Femfaktormodellen er den ledende moderne vitenskapelige tilnærmingen til inndelingen av personlighetstrekk som beskriver variasjoner i menneskers personlighet (Nordvik, 2005; Kennair, 2020). Femfaktormodellen antar at alle mennesker grunnleggende deler noen bestemte felles egenskaper, men vi kan være preget av dem i større eller mindre grad (Sander, 2019). Modellen deler personlighetstrekkene inn i fem hovedkategorier, som hver har seks underkategorier som beskriver trekkene mer inngående. Gjennom studien fant vi trekk hos informantene som kunne linkes opp mot alle de fem ulike kategoriene, men i varierende grad. Amerikansk forskning har funnet en sammenheng mellom personlighet og frivillig arbeid (referert i Wollebæk et al. 2015 s.13). Claxton-Oldfield og Banzen (2010, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13) trakk fram personlighetstrekket «omgjengelighet» eller «medmenneskelig» som det personlighetstrekket som viste seg hos de fleste frivillige i undersøkelsen. Funnene gjort her støtter forskningen til Claxton-Oldfield og Banzen (2010). Alle informantene scoret høyt på dette trekket, både gjennom informantenes egne vurderinger og gjennom observasjonene som ble gjort i forbindelse med intervjuene. Typisk for dette trekket er at de er tillitsverdige og sosiale individer. Varme, medmenneskelige individer har også større sannsynlighet for å bli spurt om å stille opp, ettersom de ønsker å hjelpe og da ofte svarer ja (Claxton-Oldfield og Banzen, 2010, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13). Dette støtter opp under teorien om at personlighetstrekkene våre er med på å avgjøre hvorvidt vi engasjerer oss og er mottakelig for nye impulser, fra for eksempel frivillig arbeid. Trekkene utadvendthet og åpenhet viser seg også å gå igjen hos svært mange av de frivillige arbeiderne i det amerikanske samfunnet. Vi kan helt klart trekke likhetstegn til funnene i denne studien og funnene i den amerikanske studien. Det ble registrert noen høyere score på trekkene åpenhet

og samvittighetsfull, enn på omgjengelighet i denne studien, men alle informantene scoret høyt og jevnt på alle fire personlighetstrekkene. I studien ble det registrert veldig lav score på de nevrotiske personlighetstrekkene som også er i samsvar med den amerikanske studien hvor de finner at de som er aktive frivillige er mer følelsesmessig stabile, og i liten grad nevrotisk (Claxton-Oldfield og Banzen, 2010, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13). Blir behovene om selvbestemmelse, samhörighet og kompetansebygging ikke tilfredsstilt eller møtt, vil det kunne ha en negativ og nedbrytende effekt på den indre motivasjonen, samt påvirke mental helse og velvære i negativ forstand (Skaalvik og Skaalvik, 2017, referert i Schare, 2020 s.8). Lav score på de nevrotiske trekkene indikerer at informantene er indre motivert og de grunnleggende behovene er dekt.

Forskning tyder på at personlighetstrekkene er delvis genetisk betinget (40-50%), og at personlighetstrekkene i voksen alder er relativt stabile (Costa 1995; referert i Kallevik, 2009; Wollebæk et al. 2015 s.13; Sander, 2019; Bøhle, 2020). Ettersom dette er en tverrsnittsundersøkelse er det ikke grunnlag for å bekrefte påstanden om at personlighetstrekk er delvis genetisk betinget, men studien bygger opp under teorien med at flertallet av informantene enten kommer fra eller har en engasjert familie. Personlighetstrekkene er mer eller mindre arvelige, men blir modifisert av miljøet rundt oss (Bøhle, 2020). Et godt eksempel på dette fra planteverden kan vises gjennom et forsøk med et løvetannfrø fra en og samme plante, som havner i ulike miljøer. Det ene frøet havner i asfalten, mens det andre havner i godt jordsmonn. Utgangsbetingelsene er like for begge, men de ulike miljøene påvirker plantene til å utvikle seg forskjellig (Bøhle, 2020) i likhet med oss mennesker.



*Figur 12.1 - Arv og miljø (Bøhle 2020)*

Hvilken livsfase man befinner seg i påvirker også personligheten og de valg og prioriteringer som gjøres. Personligheten er som vi har vært inne på, mest påvirkelig når vi er unge. I de



senere livsfasene er personlighetstrekkene mer satt, og det er i større grad ytre påvirkning som miljø som virker inn på valgene som tas. Flere av informantene trakk fram at interessene endret seg i takt med alderen og da også gjennom livsfasen de befant seg i. Det er vanlig å skille mellom tre faser i livsløpet: en tidligfase som er preget av sosialisering, utvikling og utdanning. En middelfase hvor etablering av familie og hjem, samt yrkeslivet spiller sentrale roller. Og den tredje fasen etter at eventuelle barn forlater hjemmet, og man blir pensjonist (Musick og Wilson, 2008 referert i Wollebæk et al. 2015 s.59). Det er et vanlig funn i forskning på frivillighetsfenomenet at omfanget av frivillighet er størst i den andre fasen, middelfasen (Wollebæk og Sivesind, 2010 referert i Wollebæk et al. 2015 s.13). Funnene i denne studien støtter den tidligere forskningen som er gjort, engasjement er størst i middelfasen av livet. Av informantene i denne studien befinner 8 av 11 seg i middelfase av livet, mens tre av informantene er blitt pensjonister. I kontrollgruppen er det også en overvekt av informanter i middelfasen av livet. Denne frivillige innsatsen i middelfasen av livsløpet er ofte forbundet med barns aktiviteter, og avtar derfor naturlig når barna vokser opp og flytter ut. I 2018 var nesten hvert fjerde frivillige årsverk for idretten (SSB, 2019). 18% oppgir at de sluttet med frivillighetsarbeid fordi de ikke lengre har barn som er aktive (Frivillighetsbarometret 2019) som bygger opp under teorien.

### **5.2.1 Oppsummering personlighetstrekk**

Personligheten er sammensatt og bærer preg av både arv og miljø. I denne studien har jeg tatt for meg femfaktormodellen som antar at alle mennesker grunnleggende deler noen bestemte felles egenskaper (Sander, 2019). Gjennom femfaktormodellen så jeg nærmere på de ulike personlighetstrekkene, og hvordan de preger oss og frivilligheten. Informantene scoret høyt i fire av kategorien åpenhet, samvittighetsfullhet, utadvendthet og omgjengelighet. Studier gjort i USA støtter teorien om at det er noen personlighetstyper som utpeker seg, og oftere er å finne i frivillige organisasjoner og verv. Varme, medmenneskelige individer har større sannsynlighet for å bli spurt om å stille opp, ettersom de ønsker å hjelpe og da ofte svarer ja (Claxton-Oldfield og Banzen, 2010, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13), noe som støttes av funnene gjort i denne studien. Det ble gjort få funn knyttet opp mot nevrotisme, som også er i henhold til tidligere forskning på frivilliges personlighetstype. Hvordan personligheten vi har påvirker motivasjonen og engasjementet vårt ser vi nærmere på i neste kapittel.

### 5.3 Engasjement

I dette kapitlet ser vi nærmere på hvordan engasjementet kan påvirkes, både av personlighetstype og gjennom ytre motivasjonsfaktorer. Engasjement er et distinkt og relativt stabilt kjennetegn ved de frivillige, som påvirker sannsynligheten for fortsatt innsats (Wollebæk et al. 2015 s.10). Hva som engasjerer og motiverer oss er i stor grad knyttet opp mot personligheten vår som vi var inne på i forrige kapitel. Varme personlighetstyper har større sjans for å bli spurt om å stille opp, og er derfor også oftere å finne i frivillig arbeid.

Samfunnet er i endring, det viser seg gjennom hvilke saker som engasjerer, og hvordan vi fremmer engasjementet vårt. Fra 1980 og fram til i dag har vi sett en svekking av det verdibaserte engasjementet, mens det har vært en oppblomstring innen idrettsfeltet (Arnesen et al. referert i Tollåli, 2019 s. 15). I 2018 var nesten hvert fjerde frivillige årsverk for idretten (SSB, 2019). Flertallet av informantene har stilt som frivillig innen idretten som engasjerte foreldre og bidratt til oppblomstringen på feltet. Den jevne nedgang i hvor ofte det utføres frivillig arbeid fra 2014, og fram til 2019 (Frivillighetsbarometeret 2019) har flere av informantene kjent på kroppen gjennom økt belastning innen frivilligheten. Det er færre som stiller opp og drar lasset, og da blir det mer arbeid på de som er igjen trekker en av informantene frem. Hun poengterer at hun tror ikke det er engasjementet som dør ut, men med økt belastning kan man ikke holde på i samme tempoet og driven over tid uten selv å brenne ut. Den svekkede oppslutning rundt det verdibaserte engasjementet truer frivillighets-Norge, og en endring må til mener flere av informantene.

I følge Giddens (referert i Næss, 2006) byr det moderne samfunnet på en større grad av individualisering og refleksivitet. Et karakteristisk trekk er at mennesket i mange situasjoner stilles overfor ulike og konkurrerende valg og handlingsalternativer. Flere av informantene trekker fram den evige tidskampen i dagens samfunn, hva prioriterer vi å bruke tiden vår på når det finnes et ukjent antall muligheter. Individet i det høymoderne samfunnet er tvunget til å ha et bevisst og aktivt forhold til den kunnskapen og de mulighetene som presenterer seg (Giddens, referert i Næss, 2006). Det høymoderne mennesket har utviklet en evne til å stille seg utenfor den konkrete situasjonen det befinner seg i, og å vurdere de alternativene som foreligger, for deretter å velge en løsning (Giddens, referert i Næss, 2006). En av informantene trekker fram at kunnskapsbaserte valg gir andre resultater enn valg basert på følelser og tradisjon, som er i tråd med utviklingen av det høymoderne mennesket.

Fremveksten av moderniteten har ført til en endret tankegang og nytt fokus i samfunnet som frivilligheten må inkludere i sin strategi for fremtidig utvikling og vekst.

Utviklingen i samfunnet har skapt et tydeligere skille mellom den kollektive og den refleksive frivillige. Den kollektive frivillige er opptatt av samhørighet, fellesskapet i organisasjonen (Hustinx og Lammertyn, 2003 s.174). Funnene fra denne studien tyder på at samhørighet og fellesskap fremdeles er viktige motivasjonskilder for den frivillige innsatsen som legges ned av informantene. Tradisjonelt sett preget den kollektive frivillige de samfunnsengasjerte med en motivasjon preget av en større mening, eksempelvis innen religion. Det legges ned mange arbeidstimer uavhengig av personlig utbytte og type arbeidsoppgaver, organisasjonen er i sentrum (Stum, 2001; Å beholde på frivillige, 2017 s.11; Tollåli, 2019 s. 22). Flere av informantene trekker fram personlig utbytte gjennom frivillighetsarbeidet som en viktig motivasjonsfaktor for engasjementet. Frivilligheten må i større grad enn tidligere gi noe tilbake til den engasjerte frivillige for at organisasjonen skal få deres dedikasjon. Personlig utbytte kan vise seg gjennom indre motivasjonsfaktorer som egenutvikling og kompetansebygging, eller gjennom ytre verdier som turtilbud, reduserte priser på overnattinger eller liknende godtgjørelser og belønninger for innsatsen som legges ned, som også anses som en viktig motivasjonskilde av Stum (2001; Å beholde på frivillige, 2017 s.11). Den kollektive frivillige blir gjerne værende i samme organisasjon over tid, og er trofast og pliktoppfyllende ovenfor saken (Jakob referert i Hustinx og Lammertyn, 2003 s.174; Kvale, 2018). Behovet for tilpasning er økende, og det vises gjennom at færre og færre ønsker å knytte seg opp og forpliktes til en organisasjon over et langt tidsrom. De tradisjonelle holdningene knyttet til frivilligheten er i endring, og funnene i studien er i samsvar med denne utviklingen som viser seg i samfunnet og beskrives av Hustinx og Lammertyn (2003). Det er en sentral forventning om at individets tilknytning og tilhørighet til en organisasjon styrkes over tid (Grube og Piliavin 2000; Penner og Finkelstein 1998, referert i Wollebæk et al. 2015 s. 10), de nye forventningene som fremkommer av funnene i studien viser seg å gå mer i retningen at gjennom erfaringer og tid utvikles informantene og andre behov og prioriteringer oppstår.

Den refleksive frivillige har vokst fram med endringene i samfunnet og formet seg etter nyoppståtte ønsker og krav om rom for spontanitet, individualisme og egenutvikling, i frivillighetsarbeidet så vel som i samfunnet. Funnene i studien er i samsvar med utviklingen av den refleksive frivillige. I motsetning til den kollektive frivilliges lange forpliktelsesløp er

den refleksive mer flyktig og med en kortere tidshorisont på arbeidet som utføres (Hustnix og Lammertyn, 2003 s.174; Kvale, 2018). En kortere tidshorisont harmonerer med verdiene til den refleksive og spontane frivillige, som i stor grad ønsker selvbestemmelse og egenutvikling ifølge funnene. Flere av informantene trekker fram at frivilligheten kan føles krevende, spesielt med tanke på tidsbruk. Funnene viser at jo større selvbestemmelse det er i forhold til aktiviteten, jo høyere er engasjementet og motivasjonen for fortsettelse. Flere av informantene trakk fram at forventningene til det å være frivillig, og hvilke krav som stilles bør avklares og formidles på en tydeligere måte slik at man kan ta valg og prioritere på rett grunnlag også påvirker motivasjonen. Rousseau (1989; Å beholde på frivillige, 2017 s.14) har definert en psykologisk kontrakt som et individs antakelser om det gjensidige bytteforholdet mellom en selv og organisasjonen. Med andre ord avklaring omkring forventningene som stilles mellom den frivillige og organisasjonen, eller mellom en arbeidstaker og arbeidsgiver. Om forventningene ikke avklares er de påvirket av subjektive oppfatninger og blir farget av individets bakgrunn, framfor det som er realiteten og de faktiske forventningene til aktiviteten (Vroom, 1964; Å beholde på frivillige, 2017 s.13). En av informantene kommenterte at ved oppstart av hver sesong avholdt han alltid et møte med fotballaget og de foresatte for å avklare forventinger til innsats, både av spillere og foreldre på dugnadsfronten. En definert psykologisk kontrakt med konkrete forventninger til alle deltagerne, som gjennom flere år har vist seg å fungere og støtter opp om å avklare forventninger på forhånd gir økt tillit, tilfredshet og engasjement (Zhao et. al 2007, referert i Sverdrup 2014). Vrooms (1964; Å beholde på frivillige, 2017 s.13) kognitive forventningsteori bygger også opp under at motivasjonen for arbeid og innsats øker når forventningene er klart definerte slik at man har et konkret mål å jobbe mot. Konkrete mål og delmål så vi også var en viktig del av Kotter (1996) steg mot en vellykket endringsprosess, som igjen er i tråd med funnene i denne studien.

Motivasjonen til denne typen reflektiv frivillighet kan ses fra to sider ifølge undersøkelser utført av Hustnix og Lammertyn (2003, s.173-175), og får støtte fra funnene gjort hos informantene i denne studien. Den frivillige benytter frivillighetsarbeidet for å håndtere sine egne problemer, men også som en mulighet til selvrealisering (Hustnix og Lammertyn, 2003, s.173-175). Spesielt hos deltagerne fra Team Rynkeby ser vi denne todelte motivasjonen for den frivillige deltagelsen. På den ene siden har flere av deltagerne opplevd personlige tragedier, noen med heldig utfall andre med fatale følger. De benytter deltagelsen i veldedighetslaget Team Rynkeby for både å bearbeide egne problemer og sorg, men også for

å gi tilbake til samfunnet og hjelpe gjennom en form for selvrealisering. Det betyr ikke at denne nye typen frivillig bruker arbeidet for å egen vinning. Selvrealisering trenger ikke være negativt, heller ikke underforstått med egoistiske mål (Hustinx referert i Tollåli, 2019 s.23). Disse frivillige ønsker å kunne bidra på kortere prosjekt, med større muligheter for individuell tilpasning til eget liv framfor at livet tilpasses frivillighetsarbeidet (Kvale, 2018; Hustinx referert i Tollåli, 2019 s.23). Ønsket om at frivilligheten tilpasses eget liv, framfor at livet må tilpasses frivilligheten svarer til funnene gjort om at holdningene er blitt mer selvcentrerte og man ønsker større rom for selvbestemmelse i aktivitetene man velger å delta på. Formålene de frivillige er villige til å bruke tid på er mer individuelle og kobles i større grad til livssituasjonen og egne interesser enn tidligere (Wollebæk og Selle 2002, referert i Wollebæk et al. 2015 s.16). Tilknytningen til enkeltorganisasjoner blir svakere, og selve aktiviteten får større fokus (Wollebæk et al. 2015 s.16). Selle og Øymyr (1995, referert i Wollebæk et al. 2015 s.16) betegner det som en «organisert individualisme», det kan også ses i sammenheng med den refleksive frivillige definert av Hustinx og Lammertyn (2003 s.174). Flere av informantene trekker fram at det er viktigere for motivasjonen at aktiviteten gir noe tilbake, enn hvilken organisasjon de er tilknyttet. Flere av informantene er enige og det bygger opp under teorien om organisert individualisme og den refleksive frivillige.

På den andre siden ser Hustinx og Lammertyn (2003 s.175) at aktiviteter og organisasjoner velges ut ifra egen interesse, hva som ser bra ut på CV-en, hva som er populært og i vinden, eksempelvis festivalfrivillige som gjerne bytter engasjementet sitt mot inngang på festivalen når man ikke jobber. Ingen av informantene i denne studien faller inn under denne kategorien med frivillige, men flere har byttet engasjementet sitt i kortere perioder mot å stille som frivillig. Flere av informantene har stilt opp som trener i barneidretten, slik at barna deres skulle få et variert og godt tilbud. Typisk for denne frivillighetstypen er et kortvarig engasjement, som er regulert gjennom den ytre motivasjonsfaktoren om belønning. Flere av informantene påpeker at når momentet om belønning ikke lengre er en faktor i likningen opphører engasjementet, ettersom aktiviteten ikke er forbundet til en indre motivasjon eller lyst. For et vedvarende engasjement trekker både flere informanter fram hvor viktig det er å finne den aktiviteten eller organisasjonen som er i harmoni med egne verdier. Belønning er det nest laveste nivået som motiverer ifølge teorien om prestasjonspyramiden (Stum, 2001; Å beholde på frivillige, 2017 s.11).

Funnene som er gjort gjennom tidligere forskning ved å bruke selvbestemmelsesteorien aktivt viser at man ved vektlegging og stimulering av behovene mennesker har, kan individets motivasjon endres fra ytre motivert, til indre motivasjon (Deci og Ryan, 2017 referert i Schare, 2020 s.13). En tverrsnittundersøkelse gir ikke rom for å teste teorien, men flere av informantene sier det handler om å tørre å prøve, våge å spørre og delta for å finne den indre lysten til å gi av egen tid for å jobbe frivillig. Flere av informantene var inne på ytre motivasjonsfaktorer som virkemiddel for å øke antall frivillige. Det ble nevnt kompensasjon, intensiver og større tilrettelegging i samfunnet for det frivillig som vi var inne på i funn kapitlet. Å kompensere for frivillig innsats er muligens ei grå-soner i forhold til selve definisjonen av frivillig arbeid som betegnes som ulønnet arbeid, utført i fellesskap og for fellesskapet. I 2019 var den ulønnete sektorens bidrag til det norske samfunnet på 75 milliarder kroner (SSB, 2019). Kanskje en liten kompensasjon som ytre motivasjon ikke koster så mye, og kan utvikle den indre motivasjon når man bare blir presentert for muligheten?

Brady (1995, referert i Wollebæk et al. 2015 s.7) oppsummerer årsakene til at folk ikke deltar i frivillig arbeid slik «Fordi de ikke kan, fordi de ikke vil, eller fordi ingen spurte».

Informantene er samstemte om at det mest virkningsfulle verktøyet de frivillige organisasjonene har for å øke deltagelsen er å synliggjøre seg selv som organisasjon, hva de står for og hva de bidrar med, men viktigst av alt er at man må tørre å spørre. Forsvaret har merket en stor økning av søkere etter at populære serier som «Førstegangstjenesten» og «Kompani Lauritsen» har rullet over skjermene og satt søkelyset på dem som organisasjon og deres tilbud (Hareland, 2021). Hele 8 av de 11 informantene startet med frivillig arbeid nettopp fordi de ble spurt om å delta. I henhold til statistikk fra Frivillig Norge (rekruttering, 2020) ser man at 71% av de spurte ble medlem av organisasjonen fordi venner eller bekjente spurte, og introduserte dem for saken. I samme undersøkelse gjort i Frivillighetsbarometret fremkommer det at av de som ikke er frivillige i dag kunne hele 52% tenkt seg til å gjøre frivillig arbeid (Figur 2.2, s.18).

Tidligere forskning viser til godt lederskap og god organisering som et verktøy for å skape tilfredse frivillige (Wollebæk et al. 2015). Flere av informantene trakk fram manglende organisering og oppfølging av ny frivillige til å være en medvirkende årsak til et dalende antall engasjerte frivillige. Spesielt hos flere av de mindre organisasjonene mangler det strukturerte ledere og en klar strategi på hvordan de frivillige skal følges opp slik at de får utnyttet potensialet som ligger hos hvert enkelt medlem, som støtter teorien om at godt

lederskap er viktig for tilfredse frivillige. Byråkratiseringen av prosessene i den frivillige sektoren gjør det vanskeligere å balansere ressursbruken, slik at de ikke får fulgt opp nye frivillige som de ønsker trekker en av informantene fram.

Lederstilen kan brytes ned til to typer, personorientert og oppgaveorientert (Å beholde på frivillige, 2017 s.16). Oppgaveorientert lederstil setter søkelyset på oppgaven og resultatene som skapes. I det frivillige er det ikke like stor oppmerksomhet rettet mot resultatet, ettersom formålet med aktiviteten ikke er egen eller organisasjonens profitt, men en samfunnsøkonomisk vinning. Personorientert ledelse fokuserer på relasjoner og fellesskapet, som ble trukket fram som viktige motivasjonsfaktorer for alle informantene i studien. Det er viktig at den enkelte skal utvikle seg og trives i organisasjonen og aktiviteten som utføres som også er i tråd med informantenes ønske om kompetanseutvikling på linje med utviklingen av den reflektsive frivillige av Hustnix og Lammertyn (2003 s.174). Dersom en velger en lederstil som blir for personorientert kan det føre til at alle koser seg, men lite blir gjort. Blir en derimot for oppgaveorientert kan medarbeiderne mistrives og til slutt falle fra. Arnulf (2012, s.58-59; Å beholde på frivillige, 2017 s.16) hevder at en kombinasjon av disse to typene vil være å foretrekke. Balansegangen som ved flere tilfeller blir trukket fram av informantene viser seg igjen som et viktig verktøy for å beholde engasjerte frivillige og opprettholde motivasjonen. Spesielt hos informantene fra Team Rynkeby trekkes det sosiale fram, det skal ikke bare være fokus på oppgaven som er å samle inn midler til kreftforeningen de skal også trene og kose seg. Men uten målet om å øke bevisstheten og samle inn midler til kreftforeningen hadde Team Rynkeby bare vært et sykkellag med ambisjoner om et lavterskeltilbud for alle, noe som fører til at det er opptil 50% utskiftning på laget fra år til år. Utskiftningen av medlemmer skaper rom for å hente inn flere sponsorer gjennom nye relasjoner og nettverk som dannes, utviklingen som vi ser her er i tråd med fremveksten av den reflektsive frivilliges korte engasjementsperiode. Hvor stor utskiftningen er avhenger av hvor mange som søker fra år til år, og skal ikke overstige 50% for samtidig å beholde kontinuitet i organisasjonen.

### **5.3.1 Oppsummering engasjement**

For å forstå frivillig arbeid må man se på både subjektive disposisjoner, individuelle utgangsbetingelser og forhold ved konteksten aktiviteten foregår innenfor (Wollebæk et al. 2015 s.7). I likhet med motivasjon og personlighet er engasjementet svært sammensatt og

påvirkes av mange faktorer. Funnene gir støtte til teorien til Hustinx og Lammertyn (2003 s.174) om utviklingen av den refleksive frivillige som følge av samfunnsutviklingen. Frivilligheten er påvirket gjennom et sterkere ønske om spontanitet, selvbestemmelse, individualisme og kortere tidsperspektiv på engasjement enn hva vi tidligere så. Utviklingen kommer til syne både gjennom hvordan vi nå fremmer engasjementet vårt og i hvilken type organisasjoner vi bruker tiden på. Tilknytningen til enkeltorganisasjoner blir svakere, og aktiviteten får større fokus (Wollebæk et al. 2015 s.16).

I 2019 var den ulønnete sektorens bidrag til det norske samfunnet på 75 milliarder (SSB, 2019), hvor en fjerdedel gikk til idretten. Engasjementet er ikke borte, men holdningene og verdiene bak engasjementet er gjennom en endringsprosess. Vi ser i neste kapittel nærmere på kulturen og endringen samfunnet har gjennomgått, både i Norge og i et bredere perspektiv utenfor våre grenser.

#### **5.4 Kultur og endring**

Historien tilsier at endring vil bli en enda mer sentral del av frivillighetssektoren, for å overleve må man våge å tenke nytt. Kreativitet og åpenhet for nye ideer er noen av trekkene som tilskrives det åpne individets personlighet (Nordvik, 2005; Kennair, 2020) Åpenhet var det trekket med høyest score hos flest av informantene, og det å våge å tenke nytt ble flere ganger et tema under intervjuene. Endring er ikke lengre en strategi, men en del av vår kultur (Edvardsen, 2018 s. v). For å oppnå endring må frivilligheten våge å tenke nytt, og utenfor de tradisjonelle rammene samtidig som det er rom for den kollektive frivillige i endringene. Utviklingen skal ikke ekskludere noen frivillighetstyper, men gi rom og inkludere alle trekkes det fram av flere av informantene. Motivasjonen for deltagelse i frivillig arbeid har endret seg relativt mye over ganske kort tid (Wollebæk og Sivesind 2010, referert i Wollebæk et al. 2015 s.15). Frivilligheten har endret seg og skapt et skille fra den tradisjonelle kollektive frivillige og mer i retning av den refleksive frivillige (Hustinx og Lammertyn, 2003 s.174). Funnene tyder på at informantene er av den refleksive typen, men at noen av kjerneverdiene til den kollektive frivillige som ønsket om samhold og fellesskap fremdeles er viktig for motivasjonen deres. Pliktfølelsen, som er et av trekkene som presenteres under den samvittighetsfull i de fem store personlighetstrekkene (Nordvik, 2005; Kennair, 2020), er fremdeles til stede hos den refleksive frivillige og alle informantene fremstod som samvittighetsfulle med en sterk gjennomføringsevne. Ønsket om styrket selvfølelse, muligheten for selvutvikling, læring og utfoldelse i sosialt selskap er blitt sterkere og en



viktigere del av motivasjonsgrunnlaget til den engasjerte refleksive frivillige (Hustinx og Lammertyn, 2003 s.175) som er i full harmoni med funnene i studien.

Det sosiale har vist seg viktig gjennom rekrutteringsprosessen også. Et flertall begynner med frivillig arbeid fordi de blir spurt av noen de kjenner (Freeman, 1996; Bryant, 2003; Musick og Wilson, 2008 referert i Wollebæk et al. 2015 s.24; Frivillighetsbarometret, 2019). Åtte av 11 informanter (72%) startet med frivillig arbeid fordi en venn eller bekjent spurte om de kunne hjelpe til, som støttes av tall fra Frivillig Norge (rekrutering, 2020) hvor 71% startet sin frivillige karriere fordi de ble spurt. En personlig invitasjon kan senke barriere for deltagelse, redusere usikkerhet knyttet opp mot det sosiale og eventuelle krav til kompetansenivå, samt det kan ha en smigrende effekt som igjen kan virke motiverende for deltagelse (Musick og Wilson, 2008 referert i Wollebæk et al. 2015 s.24). Vi bryr oss i større grad hva våre sosiale forbindelser mener og tenker om oss, derfor er sannsynligheten for suksess større ved rekrutering gjennom bekjentskap enn av totalt fremmede (Musick og Wilson, 2008 referert i Wollebæk et al. 2015 s.24). Suksessen støttes av funnene gjort i forbindelse med hvorfor informantene startet med frivillig arbeid, og teorien om at holdningene i samfunnet er blitt mer selvsentret støtter at det kan være fordi vi er opptatt av hva andre tenker om oss. Personlig kontakt med frivillige aktører øker sannsynligheten for at man selv fatter interesse for frivillighet, og for at man blir spurt om å delta (Sundeen og Raskoff, 2000; Forbes og Zampelli, 2014 referert i Wollebæk et al. 2015 s.55). Rekrutering gjennom det sosiale nettverket er også i større grad preget av pliktfølelsen, og innsatsen viser seg ofte å være større enn ved rekrutering uten personlige bånd. Rekrutering gjennom personlige bånd øker også den psykologiske kontrakten som etableres mellom de frivillige for videre engasjement og motivasjon (Rousseau, 1989; Å beholde på frivillige, 2017 s.15). Det kan tekkes slutninger til at dette er tilfelle i informantgruppen også, som scoret høyt på de samvittighetsfulle trekkene og stort sett er personlig rekruttert inn i frivilligheten. Men for et vedvarende engasjement trekker informantene fram at det er viktig å finne en aktivitet som er i harmoni med personlige verdier, i likhet med trekkene som har vist seg hos den refleksive frivillige (Hustinx og Lammertyn, 2003 s.173-175).

Motivasjonen for frivillighetsarbeid kan også knyttes opp mot primærsosialisering, erfaringer og kulturen individet vokser opp rundt påvirker valgene vi gjør senere i livet. En rekke studier bygger opp under teorien om at vi er sterkt påvirket av miljø, og at det har en innvirkning på omfanget av frivillighet i voksen alder (Frederiksen og Møberg, 2014; Astin et al. 1999;

Janoski og Wilson 1995; Sundeen og Raskoff 1994, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13/62). Erfaringer gjort både i form av eget engasjement, aktive og engasjerte foreldre eller dugnadskulturen i lokalsamfunnet påvirker holdningene våre, noe som gjenspeiles i at flertallet av informantene enten kommer fra eller er del av en engasjert familie. Flere av informantene er vokst opp med en positiv holdning til dugnad og frivillighet, gjennom engasjerte foreldre. En av informantene mener å ha fått engasjementet inn med morsmelka. Janoski, Musick og Wilson (1998, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13) har argumentert for at det skjer en positiv verdioverføring fra foreldre som er aktiv i frivillige organisasjoner til barna, det fremmer betydningen av et aktivt medborgerskap og altruisme. Bourdieu (1994, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13) mener erfaringer som gjøres gjennom oppveksten gjør at frivillighet i varierende grad, blir en del av individets naturlige væremåte. Frivilligheten blir en selvfølge, noe man «bare gjør». Det er en tydelig tendens til at de som har vokst opp med frivillighet, oftere er aktiv innen frivillige organisasjoner i voksen alder, enn de som ikke har vokst opp rundt dette engasjementet (Wollebæk et al. 2015 s.63).

Teorien om rasjonelle valg tar utgangspunkt i at mennesker er instrumentelt rasjonelle (Wollebæk et al. 2015 s.10) og bygger opp under teorien om den refleksive frivillige av Hustnix og Lammertyn (2003), samt funnene i denne studien. Deltagelse i frivilligheten er motivert av egeninteresse eller tilgang på belønning. Det tas beviste handlingsvalg ved hjelp av kost/nyttevurderinger hvor valget faller på det som er mest nyttig for å realisere egne ønsker (Aakvaag 2008, referert i Wollebæk et al. 2015 s.10). Tocqueville (referert i Wollebæk et al. 2015 s.10) presenterer en variasjon av disse motivasjonsteorien «opplyst egeninteresse», individet arbeider for felles goder slik at de selv kan nyte godt av det. En «kollektiv mestringsstro» som defineres som en felles tro på muligheten til å skape noe gjennom en kollektiv handling (Bandura 2000, referert i Wollebæk et al. 2015 s.11) er viktig for engasjementet og det frivillige arbeidet. Deltagelsen i Team Rynkeby kan i stor grad skrives til en kollektiv tro om at gjennom å samle inn midler og skape oppmerksomhet omkring arbeidet som utføres av Barnekreftforeningen vil vi til slutt løse gåten, og klare å redde alle barna som rammes av sykdom. Hager (2014, referert i Wollebæk et al. 2015 s.10) argumenterer for at mange frivilliges interesse starter med et ønske om å gjøre godt og en god ide, men at den vedvarende interessen er avhengig av private belønninger på sikt. Argumentet får støtte gjennom observasjonene informantene har gjort om holdningsendringen blant de frivillige og potensielle frivillige, til syvende og sist ønsker de fleste å sitte igjen med en form for belønning for innsatsen som legges ned.

Utvikling fra altruisme til et mer selvcentrert og egosentrert perspektiv gjennom fremveksten av den refleksive frivillige, hvor begrunnelsene for valgene som tas er mer bevisste, bredere og mer sammensatte enn tidligere (Hustinx og Lammertyn, 2003 s.174; Wollebæk et al. 2015 s.16) vises også gjennom motivasjonen som ligger til grunn for frivillig innsats hos informantene. Om dette er en følge av endringer i individuelle verdier, endringer i organisasjonene eller større samfunnsendringer er uvisst, men det er et samspill som fører med seg endringene. Det er konsensus blant informantene om at holdningene har endret seg, men svarene er på hva dette kommer av er mer sprikende. Samfunnet beveger seg fra periodevise endringer, til stadige og kontinuerlige endringer (Kotter, 1996). Beskrivelsen Kotter gav av endringer i 1996 er gjeldende den dag i dag, og får bred støtte fra både informantene og forskningssamfunnet (Hustinx og Lammertyn, 2003; Wollebæk og Sivesind 2010; Wollebæk et al. 2015; Edvardsen, 2018 s. v). Det er en viktig erkjennelse at mye av utskiftingen av frivillige skyldes nettopp endringer i livsomstendigheter, dette er vanskelig for organisasjonene å gjøre noe med (Wollebæk et al. 2015 s.13). 18% oppgir at de sluttet med frivillighetsarbeid fordi de ikke lengre har barn som er aktive (Frivillighetsbarometret 2019). Det er den største enkeltårsaken til at engasjementet avsluttes hos den frivillige som fremkommer av undersøkelsen gjort av Frivillighetsbarometret (2019). Funnene hos informantene tyder på at flere av dem startet med frivillighet på grunn av barnas interesser, men da barna ble eldre hadde informantene funnet en verdi i å stille opp for samfunnet. Informantene *endret* fokus til selvvalgte aktiviteter, hvor motivasjonen for innsats var større i stedet for å trekke seg ut av frivilligheten og øke prosentandelen som slutter.

Flere av informantene trakk fram andre land og deres frivillighetskulturer, og USA utpekte seg i positiv retning hos flere. «*Det finnes ingen andre land i verden som har et slik dypt festet frivillighetsideal som USA*», sa David Eisener (tidligere direktøren for Corporation for National and Community Service referert av Libell og Haugersveen, 2012). Er løsningen å se til andre land og kulturer som har en sterkere frivillighetskultur enn Norge og implementere endringen i norsk frivillighetskultur?

USAs frivillighetshistorie strekker seg tilbake til 1800-tallet og nybyggerperioden hvor det amerikanske samfunnet ble bygget opp på dugnadsånd i fellesskap. Amerikanere legger årlig ned fem millioner frivillige årsverk, og i 2010 gav de 290 milliarder dollar til veldedige formål og organisasjoner (Libell og Haugersveen, 2012). I USA er det en uskrevet lov om at de store arbeidsgiverne 'i bytte mot' lave skatter bør gi penger til selvvalgte gode formål.

Velstående mennesker som skyter inn store beløp i private stiftelser eller ideelle formål, har en lang tradisjon i USA (Libell og Haugersveen, 2012). De fleste store arbeidsgiverne i amerikansk næringsliv oppfordrer i tillegg sine ansatte til å jobbe frivillig, mot eksempelvis bonuser eller frikjøpt tid. I likhet med at arbeidsgiverne oppfordrer til frivillig arbeid, har frivillig innsats lenge blitt vektlagt også ved inntak på høyere studier. En av informantene trekker fram nettopp denne trenden som et mulig virkemiddel for å påvirke og øke den frivillige innsatsen også i Norge. Et samfunn som er bevisst og anerkjenner den enorme verdien frivilligheten tilfører fellesskapet i samfunnet vil kunne øke den ytre motivasjonen for deltagelse mener flere av informantene. Ett år i førstegangstjenesten blir belønnet med tilleggs poeng ved søknad på høyskole eller universitet, det samme blir ett år på folkehøyskole. Innsatsen som blir nedlagt i frivillighet blir i beste fall belønnet med et anerkjennende nikk eller et klapp på skulderen ved søknad på studie eller i arbeidslivet. Informantene trekker fram at gjennom en ordning der også frivillig innsats blir belønnet med tilleggs poeng, vil motivasjonen og antall frivillige kunne øke samtidig som noe av presset for å prestere på karakterfronten reduseres. Sosiale forventninger og påvirkninger viser seg som en avgjørende faktor på det frivillige engasjementet og motivasjonen som ligger til grunn (Wollebæk et al. 2015 s.63). Det gir grunn til å tro at om de sosiale forventningene er å stille som frivillig for å få tilleggs poeng på studier og et fortrinn i arbeidslivet, vil det gi økt motivasjon og påvirke flere til å være frivillige i samfunnet. Tidligere forskning støtter at ytre motivasjon kan endres, og føre til økt indre motivasjon og flere frivillige også på sikt. Funnene fra tidligere forskning tyder på at ved å bruke selvbestemmelsesteorien viser man at ved vektlegging og stimulering av behovene mennesker har, kan individets motivasjon endres fra ytre motivert, til indre motivasjon. Dette kan øke prestasjon, hvordan selvbilde og selvoppfatning er, og på hvilket nivå individet engasjerer seg i en gitt situasjon eller aktivitet (Holm, 2015; Deci og Ryan, 2017 referert i Schare, 2020 s.13). Som igjen er i henhold til teorien presentert ved Maslows behovspyramide (Mørch, 2020), hvor motivasjonen øker etter hvert som behovene dekkes.

Det at frivilligheten er størst (sett i forhold til innbyggertall) i Sverige, Nederland og Norge, med USA på 6.plass (Sokolowski referert av Libell og Haugersveen, 2012), kan få en til å stille spørsmål ved verdien av å vektlegge frivillig innsats i studie og arbeidsliv. Wollebæk (referert av Libell og Haugersveen, 2012) poengterer derimot at om man kun ser på middelklassen i USA er resultatet noe jevnere på frivillig innsats i samfunnet. USA har en langt større arbeiderklasse enn hva vi ser i Sverige, Nederland og Norge. I likhet med USA

har også Russland en større andel av befolkningen som er under fattigdomsgrensen, lavt lønnet og uten høyere utdanning enn i Norge. I Norge har vi en egalitær kultur, og forskjellene i samfunnet og økonomien er forholdsvis små sett mot andre land (NITO, 2021). Denne likhetskulturen som har vokst fram siden 1930-tallet har dannet grunnlaget for et tillitsbasert samfunn, som scorer høyt i de fleste undersøkelser gjort med hensyn til levekår, lykkenivå og en velfungerende samfunnsøkonomi (NITO, 2021). Tillitten som er etablert i samfunnet gir en frihet som ikke er en selvfølge i alle land. Denne friheten fører til muligheten til selvbestemmelse i eget liv, og muligheten for å oppnå oppriktig lykke i henhold til Maslows teori (Mørch, 2020).

Russland ble trukket frem av flere av informantene i motsatt ende av skalaen til USA og Norge, med deres manglende forståelse av frivillighetskulturen. En av informantene hadde besøk av en delegasjon fra St. Petersburg som ikke kunne begripe hvorfor mange i Norge stilte opp gratis og jobbet frivillig for organisasjoner og klubber, mens andre fikk betalt for samme jobben. Denne holdningen kan ses i sammenheng med det russiske lovverket. I 2006 ble det vedtatt en lov som gav den Russiske staten kontroll over store deler av organisasjonslivet, og gjorde det svært vanskelig å etablere nye organisasjoner (Aftenposten, 2005; Wikipedia 2021). Prosessen ble byråkratisert til en økonomisk dyr og voldsom papirmølle av dokumentasjonsarbeid, og hver minste feil kan føre til tvangsoppløsning av organisasjonen. Til tross for regelverket er det vært en svak oppblomstring innen frivilligheten i Russland (Solydus, 2021). Fra 2002 til 2018 har det vært en enorm nedgang av antall fattige i Russland, fra 24,6% til 12,6% (World bank group, 2021). Nedgangen av antall fattige kan tilskrives at det tok tid å få på plass den moderne markedsøkonomien etter Sovjetunionens fall i 1991 (Wikipedia, 2021), og kan samtidig forklare deler av endringen som foregår innen frivilligheten i Russland. Stadig flere får dekt grunnbehovene i Maslows behovspyramide, og det gir rom for utvikling og selvrealisering gjennom frivillig innsats. Generelt ser man at det er høyere deltagelse i frivillig arbeid jo høyere utdanning og lønn individet har (Libell og Haugersveen, 2012; Smith 1994; Verba et al. 1995; Musick og Wilson 2008 referert i Wollebæk et al. 2015 s.11; Frivillighetsbarometeret 2019), som kan forklare forskjellene og bygge opp under teorien om at vektlegges frivillig innsats vil engasjementet øke på sikt. Putin erklærte 2018 som frivillighetens år i Russland, og anerkjente viktigheten av frivillig innsats. Tidligere har vi sett at anerkjennelse av arbeidet som gjøres av de frivillige er viktig for motivasjonen for videre innsats, noe som også kan ha påvirket deltagelsen i det russiske frivillighetsmiljøet positivt. Det russiske bedriftssamfunnet, i likhet med det

amerikanske, har lenge vært oppfordret til å donere penger til ideelle organisasjoner. Gjennomsnittlig doners mellom 11 og 17% av bedriftenes overskudd til veldedighet (Wikipedia, 2021).

Undersøkelser i Norge og Skandinavia viser at menn får forespørsel om delta på frivillighetsarbeid oftere enn kvinner, og høyt utdannede får flere forespørsler en lavt utdannede (Wollebæk et al. 2015 s.24). Amerikanske studier viser derimot at kvinner oftere blir spurt en menn, noe som trolig bunner ut i ulik sammensetning av de frivillige sektorene i de respektive landene (Wollebæk et al. 2000, referert i Wollebæk et al. 2015 s.39). Funnene i denne studien støtter opp at flertallet av de som er aktive frivillige har høyere utdanning, men kjønnsfordelingen er som i amerikanske studier med en overvekt av kvinnelige informanter. Sett i sammenheng med deltagerne i kontrollgruppen blir kjønnsfordelingen jevnere, men med en svak overvekt av kvinner. I likhet med arbeidslivet generelt er det også innen frivilligheten flest menn som sitter i styreverv, dette er gjeldene både i Amerika og Skandinavia (Wollebæk et al. 2015 s.39). Funnene i denne studien tyder også på at det er flere menn enn kvinner som sitter i styreverv, men deltagelsen blant kvinnene i studien er svært høy noe som trolig kan tilskrives et selektivt utvalg informanter.

#### **5.4.1 Oppsummering kultur og endring**

Motivasjonen for deltagelse i frivillig arbeid har endret seg relativt mye over ganske kort tid (Wollebæk og Sivesind 2010, referert i Wollebæk et al. 2015 s.15). De kontinuerlige endringene i samfunnet påvirker også de ulike frivillighetstypene og hvordan vi engasjerer oss. Det har vokst fram et skille fra den tradisjonelle kollektive frivillige og mer i retning av den refleksive frivillige (Hustinx og Lammertyn, 2003 s.174). Informantene i studien har en overvekt av refleksive trekk, og har i så måte vært med på utviklingen. Baksiden som i større og større grad viser seg gjennom utviklingen er en mer selvsentrert holdning som fører med seg et dalende engasjement, med mindre man får noe igjen for innsatsen viser det seg gjennom studien. Funnene er ikke direkte koblet til informantene, men til observasjoner de har gjort seg gjennom deres posisjon innen frivilligheten. Et flertall begynner med frivillig arbeid fordi de blir spurt av noen de kjenner (Freeman, 1996; Bryant, 2003; Musick og Wilson, 2008 referert i Wollebæk et al. 2015 s.24; Frivillighetsbarometret, 2019). I likhet med flertallet i studien (72% av informantene), samt 71% i tidligere forskning startet sin frivillige innsats fordi de ble spurt (rekrutering, 2020).

Frivillighet, dugnad og engasjement viser seg på ulike måter i ulike kulturer, det samme gjør hvilke verdier og forventninger som er forbundet med temaet. Tidligere forskning viser at Sverige, Nederland og Norge er de tre «flinkeste» landene i kategorien frivillighet (Sokolowski referert av Libell og Haugersveen, 2012), til tross for et dalende engasjement her til lands (Frivillighetsbarometeret 2019). USA har en sterk frivillighetskultur, som også ble trukket fram av en av de innovative og nytenkende informantene. Det frivillige engasjementet vektlegges både ved søknad på høyere studie og for å få innpass i arbeidslivet, og slik fremmes engasjement og samfunnsinnsats gjennom en ytre motivasjonsfaktor. Funnene fra tidligere forskning tyder på at ved å bruke selvbestemmelsesteorien viser man at ved vektlegging og stimulering av behovene mennesker har, kan individets motivasjon endres fra ytre motivert, til indre motivasjon (Holm, 2015; Deci og Ryan, 2017 referert i Schare, 2020 s.13). En frivillig med indre motivasjon har større sannsynlighet for å holde engasjementet oppe over tid, enn en frivillig som «bare» stilte opp fordi den ble spurt selv om det kan være veien inn.

## 5.5 Konklusjon

Samfunnet er i endring, noe som påvirker oss både som individer og gjennom vår tilknytning til private, offentlige og frivillige organisasjoner. Verdier, samfunnsoppfatningen og holdningene er i et skifte, og vi har sett på hvordan dette har påvirket de frivillige organisasjonen og innsatsen som nedlegges. Det har gjennom flere år vært en nedgang i antall frivillige, mens antall organisasjoner og tilbud har økt. Naturlig nok fører dette til mer press og økt arbeidsmengde på de frivillige som står igjen med ansvaret. Frivilligheten står enda sterkt i Norge, og det er fullt mulig å snu trenden som har ført med seg frafall i medlemstallene. Men hvis vi ikke vet hvorfor vi har en negativ utvikling, er det vanskelig å gjøre noe med problemet.

Gjennom en analyseprosess av rådata fra intervjuene og spørreskjemaene endte jeg opp med fire hovedkategorier som belyser de ulike funnene som påvirker den frivillige innsatsen. Hovedkategoriene presenterer et helhetlig bilde av hva som påvirker den frivillige innsatsen, og er grunnlaget for videre drøfting og konklusjon av oppgaven. I lys av problemstillingen «*hvordan motivere til frivillige arbeid?*» peker funnene på verktøy som kan bidra til å styrke motivasjonene og øke antall frivillige, samtidig som det framkom faktorer som oppfattes som hemmende for utviklingen. Kategoriene er knyttet sammen og påvirker hverandre,

personligheten påvirker både motivasjon og engasjementet. Gjennom kategorien kultur og endring så jeg nærmere på hvordan personlighet, motivasjon og engasjementet påvirkes av kultur og samfunn på tvers av landegrensene, og kategoriene og funnene knyttes sammen. Vi har sett at noen personlighetstrekk finnes i større grad hos de som stiller opp for andre gjennom frivillig arbeid, enn hos de som ikke er frivillige. De er varme og omgjengelige, med ønske om det beste for andre og har nettopp derfor vanskelig for å si nei når de blir spurt om å stille opp. Både gjennom denne studien og tidligere forskning har vi sett at den utløsende faktoren for å starte med frivillig arbeid er fordi de ble spurt om å delta, gjerne gjennom eget nettverk. Terskelen for å spørre om hjelp er lavere når man vet man får et ja, og det er en relasjon mellom partene. Vi har også sett at det er i middelfasen av livet de fleste er aktive innen frivilligheten, og flertallet av de frivillige er godt utdannet med stabile rammer rundt seg som gjør det enklere å stille opp for andre. Det fremkommer av studien at det kan være både økonomisk belastende å stille som frivillig, samt tidkrevende, og ofte må det prioriteres på bekostning av andre aktiviteter og lyster som kan forklare at andelen aktive frivillige er størst blant høyt utdannede i middelfasen av livet. Byråkratiseringen av prosessene i det frivillige har ført til merarbeid, og skaper større press på de frivillige for å prestere og levere, også i denne sektoren. Prosessen trekkes frem som en negativ utvikling, men med gode hensikter om trygge rammer og riktig bruk av offentlige midler som deles ut til den frivillige sektoren.

Subjektive dispensjoner, individuelle utgangsbetingelser og sosial kontekst bidrar til å forklare hvem som deltar i frivillig arbeid, men hvordan øker vi deltagelsen og motivasjonen? Ytre motivasjon kan påvirkes gjennom selvbestemmelse, og med tiden oppleves som indre motivasjon. Indre motivasjon er idealet for en langsiktig motivasjonskilde, som gir tilbake til individet gjennom økt selvfølelse og egenutvikling. Flere ytre motivasjonskilder ble presentert gjennom funnene, og drøftet opp mot tidligere funn og forskning på området. Ved å bevege seg inn i ei grå-sone av frivilligheten hvor vi ser mot land som USA, som har ulike kompensasjonsordninger og godtgjørelser for de aktive frivillige. Innsatsen anerkjennes og verdsettes ved søknader til studie og i arbeidslivet, og det er sosialt forventet at man bidrar til fellesskapet. Utviklingen av den selvsentrerte holdningen og det økende ønske om tilrettelegging for eget liv, framfor å tilpasse seg et mangfold og fellesskap kan kanskje snus ved større anerkjennelse av viktigheten av den frivillige innsatsen. Ser vi til Russland har de hatt en økning av antall frivillige etter at økonomien stabiliserte seg og Putin anerkjente frivillighetens store og viktige samfunnsbidrag.



Motivasjon er sammensatt, og påvirket av flere faktorer som personlighet, livssituasjon og ytre faktorer som anerkjennelse og belønning. For å øke deltagelsen i den frivillige sektoren er det viktig å se på samspillet mellom disse momentene, samtidig som vi husker at hele 71% av de frivillige startet fordi noen spurte og ikke av en indre motivasjon eller et brennende ønske om å bidra. Motivasjonen er sammenliknbar fra organisasjon til organisasjon, det er verdiene og kulturen som er variablene i motivasjonsgrunnlaget for den engasjerte frivillige. Funnene peker på at det ikke bare er en grunn til at individet starter eller avslutter engasjementet i frivilligheten, men sammensatte grunner som endring i motivasjonsgrunnlaget eller endringer i livssituasjonen. Selvbestemmelse er den viktigste faktoren for motivasjonen, uavhengig om det er innen frivillig arbeid eller andre sektorer. Gjennom selvbestemmelse er det rom for endring og utvikling av individet, og tilpasning til livssituasjonen. Tilfeldigheter ser ut til å spille en viktig rolle når individene ledes inn i frivilligheten, men det er en kombinasjon av verdier og kultur som avgjør om de blir værende.

## **5.6 Teoretiske implikasjoner**

Yin (2007, referert i Johannssen et al. 2011 s. 90-91) er en av forskerne som har satt sitt preg på metodikken som benyttes i en case-studie. Et av de fem elementene i fokus ved gjennomføring av en caseundersøkelse var å gjøre en teoretisk antagelse i startfasen av studiet. Jeg som forskeren gjorde noen antagelser etter at problemstillingen var formulert som dannet grunnlaget for den videre undersøkelsen. Er det spesielle egenskaper som går igjen hos det frivillige og engasjerte individet? Hva påvirker valgene om å delta og trekke seg ut av det frivillige engasjementet? Er dyktig og inspirerende lederegenskaper avgjørende for varigheten og opprettholdelse av det frivillige? Jeg antok at det var en kombinasjon av tilfeldigheter og verdier som ligger til grunn, samt at inspirerende ledere er nøkkelen til vedvarende engasjement.

Endring er ikke lengre en strategi, men en del av vår kultur (Edwardsen, 2018 s. v). For å oppnå endring må frivilligheten våge å tenke nytt, og utenfor de tradisjonelle rammene samtidig som det er rom for den tradisjonelle frivilligheten i endringene. Utviklingen bør ikke ekskludere noen frivillighetstyper, men gi rom og inkludere alle. Motivasjonen for deltagelse i frivillig arbeid har endret seg relativt mye over ganske kort tid (Wollebæk og Sivesind 2010, referert i Wollebæk et al. 2015 s.15). Frivilligheten har endret seg og skapt et skille fra den tradisjonelle kollektive frivillige og mer i retning av den refleksive frivillige (Hustinx og

Lammertyn, 2003 s.173-175). Funnene tyder på at informantene er av den refleksive typen, men at noen av kjerneverdiene til den kollektive frivillige som ønsket om samhold og fellesskap fremdeles er viktig for motivasjonen deres. Pliktfølelsen, som er et av trekkene som presenteres under den samvittighetsfull i de fem store personlighetstrekkene, er fremdeles til stede hos den refleksive frivillige og alle informantene fremstod som samvittighetsfulle med en sterk gjennomføringsevne. Funnene gjort i denne studien harmonerer ikke helt med tidligere forskning av Claxton-Oldfield og Banzen (2010, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13) som tyder på at omgjengelighet er det personlighetstrekket som er sterkest hos den engasjerte frivillige. Informantene i denne studien scoret høyest på åpenhet og samvittighetsfullhet. Begrenset antall informanter kan ha påvirket utfallet av studien, samt at avviket ikke var stort mellom kategoriene. I likhet med tidligere studier scoret derimot alle informantene lavt på de nevrotiske trekkene, og støtter dermed teorien om at frivillige er balanserte og harmoniske (Claxton-Oldfield og Banzen 2010, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13).

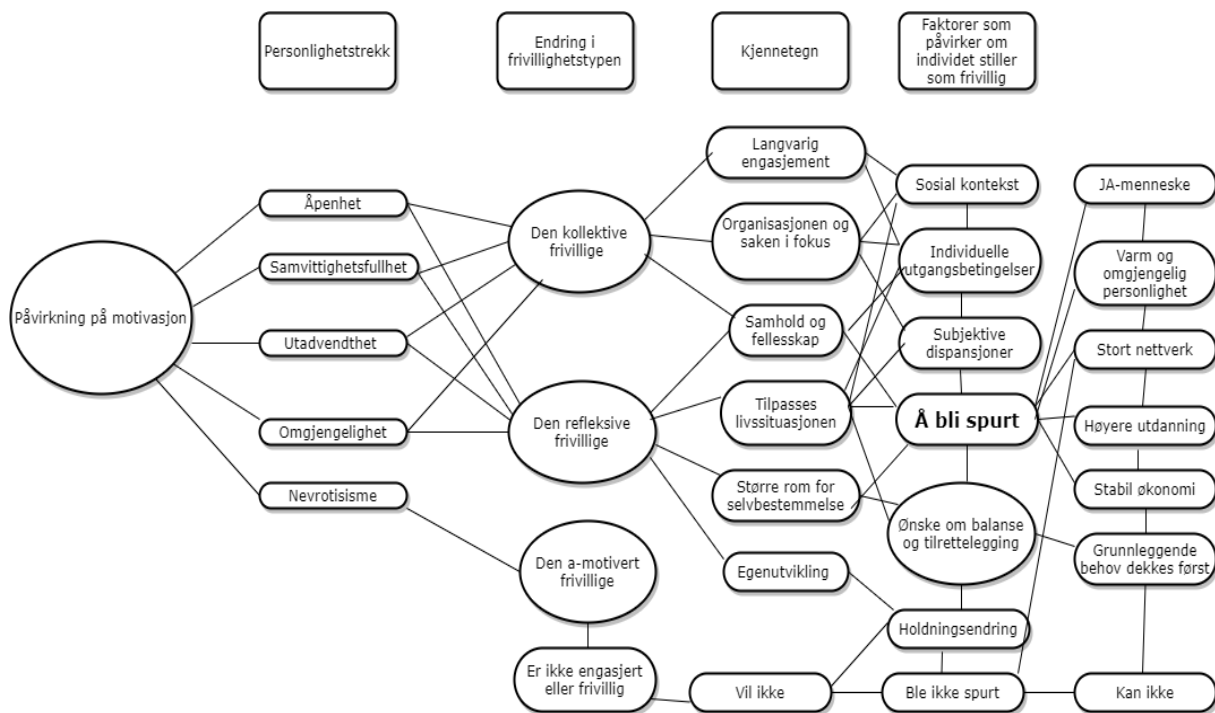
Ønsket om styrket selvfølelse, muligheten for selvutvikling, læring og utfoldelse i sosialt selskap er blitt sterkere og en viktigere del av motivasjonsgrunnlaget til den engasjerte refleksive frivillige som er i full harmoni med funnene i studien. Selvbestemmelse er den sterkest indre motivasjonsfaktoren for å frivillig innsats (Deci og Ryan referert i Schare, 2020 s.8), som er i samsvar med funnene gjort her. Fravær av selvbestemmelse vil da være den faktoren som påvirker a-motivasjon i størst grad. Frivillig innsats kan ikke tvinges eller pålegges, men ytre motivasjonsfaktorer som belønning kan påvirke motivasjonen for å starte med frivillig arbeid og med tid utvikle seg til en indre motivasjon når individet blir trigget på et personlig plan gjennom å føle på de indre motivasjonsfaktorene som selvbestemmelse, kompetanseutvikling og samholdet som oppstår i denne unike situasjonen. Lines (2011) tror også at indre motivasjon er avgjørende for verdiskapningen i samfunnet, men tror derimot at indre og ytre motivasjon ikke kan forenes på en enkel måte. Funnene i denne studien tyder på invers kausalitet, indre og ytre motivasjonsfaktorer opptrer i et tett samspill og er tidvis vanskelig å skille. Hager (2014, referert i Wollebæk et al. 2015 s.10) argumenterer for at manges frivillige interesse starter med et ønske om å gjøre noe godt, men at den vedvarende interessen er avhengig av belønninger på sikt. Dette motstrider forskningen til Lines (2011). Forskningen til Lines (2011) tyder på at indre motivasjon kan påvirkes i negativ forstand av ytre motivasjon, som intensiver og kompensasjoner, noe funnene i studien til en viss grad støtter opp under. Grå-sonen med å øke motivasjonen gjennom intensiver og kompensasjoner

er vanskelig, ettersom man ikke kan kompensere krone for krone og fremdeles falle inn under frivillig arbeid.

Både subjektive dispensjoner, individuelle utgangsbetingelser og sosial kontekst bidrar til å forklare hvem som deltar i frivillig arbeid (Wollebæk et al. 2015 s.72). Funnene gjort gjennom dybdeintervjuene bygges opp av rapporten fra Wollebæk et al. (2015 s. 72) om at den avgjørende faktoren for å drive frivillig arbeid, er å bli spurt. Samtidig ser vi at hvem som blir spurt om å være frivillig går igjen, de er gjerne høyt utdannede med bred sosial krets og med trekk fra den varme og omgjengelige personlighetstypen. Dette funnet støttes også opp av Wollebæk et al. (2015 s.72). I en undersøkelse gjort i regi av Frivillighetsbarometret (2019) fremkommer det at av de som ikke er frivillige i dag kunne hele 52% tenkt seg til å gjøre frivillig arbeid bare de ble spurt (Figur 5.1. s.18), og bare 33% av nordmenn ble forsøkt rekruttert til frivilligheten det siste året (Figur 6.1. s.18). Varme, medmenneskelige individer har også større sannsynlighet for å bli spurt om å stille opp, ettersom de ønsker å hjelpe og da ofte svarer ja (Claxton-Oldfield og Banzen, 2010, referert i Wollebæk et al. 2015 s.13). Dette støtter opp under teorien om at personlighetstrekkene våre er med på å avgjøre hvorvidt vi engasjerer oss og er mottakelig for nye impulser, fra for eksempel frivillig arbeid.

Årsakene til at folk ikke deltar i frivillig arbeid baserer seg på tre utgangspunkter; Fordi de ikke kan, fordi de ikke vil eller fordi de ikke ble spurt (Brady, 1995 referert i Wollebæk, 2015). Wollebæk peker videre på fem faktorer som i stor grad forklarer tilfredshet og vilje til å fortsette med det frivillige arbeidet; arbeidsoppgaver, organisering, lojalitet, engasjement og tilhørighet. I deres studie kommer det frem at lojalitet og tilhørighet er å regne som de viktigste faktorene for viljen til å fortsette (Wollebæk, 2015). Denne studien viser også til forventninger, psykologisk kontrakt og ledelse som avgjørende faktorer for videre innsats.

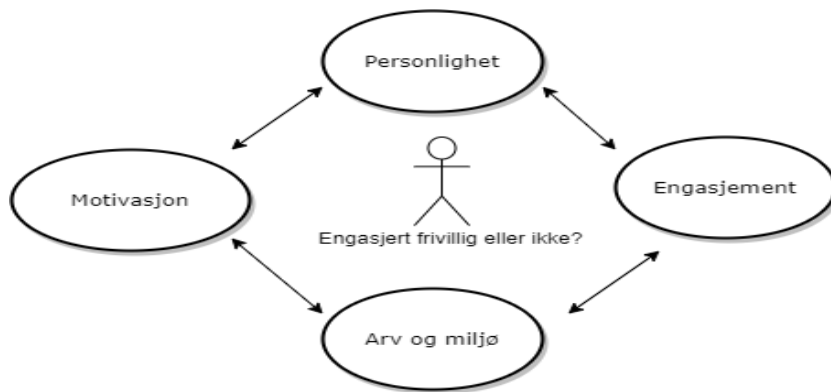
Figur 13.1 viser kompleksiteten og sammenhengen mellom kjernefaktorene som påvirker motivasjonen for frivillig innsats. Gjennom studien kommer det også frem at motivasjonen for å begynne med frivillig arbeid, ikke nødvendigvis er den samme som for viljen til å fortsette med det frivillige arbeidet. Som regel er det livssituasjonen som avgjør (Wollebæk, 2015), noe som får full støtte fra informantene. Det er ikke alle deler av livet det er like enkelt å prioritere andre og samfunnets beste. Maslows behovspyramide (Mørch, 2020) og Stum (2001; Å beholde på frivillige, 2017 s.11) prestasjonspyramide støtter også funnet gjennom teorien at de grunnleggende behovene må dekkes før vekstbehovene prioriteres.



Figur 13.1 - Faktorer som påvirker motivasjon til frivillig arbeid

## 5.7 Praktiske implikasjoner

Gjennom studien har vi sett på ulike faktorer som påvirker motivasjonen, og da rettet mot motivasjon for frivillig innsats i samfunnet. Med tanke på ekstern validitet har forskningsprosessen blitt gjennomført så transparent som mulig, gjennom vedlegg 2 og 6 presenteres den stegvise prosessen av analysearbeidet slik at resultatene kan benyttes av andre eller til videre forskning på frivillighetsfenomenet «*hvorfor har noen så mye å tilby fellesskapet, mens andre bare ser seg selv og sitt*». Problemstillingen sammen med forskningsspørsmålene har vist at det er et samspill mellom motivasjon, personlighet og engasjement som igjen påvirkes av kulturen og miljøet omkring oss som figur 14.1 viser. Det kan ikke pekes på en konkret og spesifikk handling eller belønning som vil øke motivasjonen for frivillig deltagelse hos alle, vi er alle unike og motivasjonen påvirkes av forskjellige elementer. Disse funnene er ikke begrenset til å gjelde bare innen frivilligheten, men kan finnes gjeldene for motivasjon på generelt grunnlag.



Figur 14.1 – Påvirkningsfaktorer

Det som er spesielt for motivasjonen som ligger til grunn for flere av de frivillige er det genuine ønsket om et bedre samfunn for alle, og ønske om å bidra der hvor man kan for å få dette til å skje til tross for kompromissene og prioriteringene som gjøres på egen bekostning. Men man kan også se saken fra en annen vinkel ved å spørre seg om motivasjonen og engasjementet er genuint eller om det bygger på ytre motivasjonsfaktorer. Det kan være ytre faktorer som hvordan vi blir oppfattet i og av samfunnet, eller at vi ønsker noe igjen for innsatsen. Varigheten og størrelsen til denne studien gjør at det ikke er sett nærmere på problematikken, og svarene til informantene har framstått som troverdige og genuine. Det amerikanske samfunnet oppfordrer sterkt til frivillig innsats, og belønner arbeidet ved opptak til studie og i arbeidslivet som gjør at motivasjonen for innsatsen i minste fall er delvis ytre motivert, om ikke helt. I Norge er det per i dag lite tilsvarende anerkjennelse for frivillig arbeid, som også støtter opp om at indre motivasjon ligger til grunn for innsatsen.

Funnene har videre vist at det er noen personlighetstrekk som går igjen hos den engasjerte frivillige, de er varme og sosiale ja-mennesker som alltid stiller opp, gjerne med høyere utdanning og stabil inntekt. Personligheten kan vi i svært liten grad endre på, men frivilligheten kan bli flinkere å lage plass til alle og legge til rette, ikke bare for de med høyere utdanning og stabil inntekt. Funnene viste at mangel på oppfølging og organisering innad i organisasjonene opplevdes som tungt, og lite motiverende for videre innsats. Gjennom å etablere en strategi for hvordan møte og ivareta de frivillige som kommer til, bedrer organisasjonen forutsetningen for at motivasjonen opprettholdes over tid. Det skaper også en følelse av at arbeidet og hver enkelt frivillig er viktig gjennom anerkjennelse av innsatsen. Anerkjennelse er viktig for motivasjonen og kan skape videre lyst og innsats. Informantene trakk også fram at det kunne føles både tidkrevende og økonomisk belastende å stille som

frivillig. Ved å skape rom for alle, og etablere et lavterskeltilbud blir antallet potensielle frivillige betraktelig høyere, og da gjenstår det bare å spørre.

## **5.8 Videre forskning**

Funnene i denne studien støttes i stor grad av tidligere forskning. Videre kunne det vært interessant å se på muligheten for et lavterskeltilbud, hvor kravene for deltagelse og forpliktelse er mer i tråd med den refleksive frivillige. Utfordringen i et slikt tilbud vil være usikkerhetsmomentet hvorvidt man har noen som stiller som frivillig fra dag til dag. Men med rom for både den tradisjonelle kollektive frivillige som ønsker å forplikte seg til saken over tid, og den refleksive frivillige som er mer spontan og kortvarig i engasjementet sitt kunne det være en mulighet.

En annen vinkling for videre forskning er å se nærmere på hvorfor vi ikke er flinkere å spørre om folk stiller opp. Både denne studien og tidligere undersøkelser viser til at 71% av de frivillige startet nettopp fordi de ble spurt. Og når vi har fått tak i engasjerte og motiverte frivillige, hvordan skal vi beholde dem? Skal de frivillige organisasjonene endre seg i takt med medlemmene eller la dem vokse og skifte fokus til andre organisasjoner, mens de venter på neste bølge? Flere av informantene pekte mot å etablere en strategi for hvordan frivillige møtes og følges opp i organisasjonen som et tiltak mot frafallet og et alternativ til å vente på neste bølge med frivillige. Hvorvidt etableringen av en slik strategi og ledelse av frivillige organisasjoner hadde fungert i praksis kunne vært interessant å forske videre på. Flere av informantene ble også interessert i ideen om å anerkjenne og belønne den frivillige innsatsen ved opptak på studie og i arbeidslivet gjennom en liknende ordning som i USA, og på lik linje med deltagelse i førstegangstjenesten og på høyskole. En slik ordning ble poengtert at det i tillegg til å endre holdningene til frivillig arbeid, også kunne redusere presset om karakterer på skolen. Vi har også vært inne på at gjennom selvbestemmelse kan ytre motivasjon som tilleggspoeng og anerkjennelse ved opptak på skole, gå over i indre motivasjon og videre lyst til å bidra i samfunnet.

En avsluttende tanke for å øke antall frivillige er et samarbeid med NAV, hvor de som har litt kapasitet kan stille som frivillig uten at det går på bekostning av avklaringspenger, dagpenger og liknende tiltak. Det kunne gi rom for mestringfølelse og egenutvikling i et fellesskap, og i beste fall være en vei tilbake til arbeidslivet. Det er allerede noen organisasjoner som har slike tiltak og tilrettelegging for dem som har havnet utenfor samfunnet, men et samarbeid mellom

sektorene kunne bidratt til at flere fikk sjansen til å finne sin indre motivasjon og samtidig økt deltagelsen i det frivillige.

## **5.9 Kritiske momenter til egen konklusjon**

Det vil finnes forskningsmessige svakheter i enhver rapport, også i denne:

- Konklusjonen er i hovedsak basert på informantenes kunnskap og erfaringer, noen av funnene kunne vært bedre dokumentert med teori og tidligere forskning.
- Studien har tatt for seg en strategisk utvalgt gruppe med informanter, som medfører at noe informasjon kan gå tapt. Alle informantene er engasjerte frivillige, og studien tar bare for seg denne synsvinkelen.
- Et lengre tidsperspektiv kunne gitt mer dybde og kunnskap om temaene, samtidig som det kunne styrket konklusjonen.
- Ved å arbeide i en gruppe kunne flere momenter og innfallsvinkler dukket opp, og faren for personlig og epistemologisk refleksivitet i oppgaven hadde vært redusert.
- Motivasjon viser seg å være sammensatt og kompleks, og konklusjonen blir dermed ikke entydig.

## **5.10 Avslutning**

Det har vært en lang, men lærerik reise fra faget anvendt metode til denne avslutningen. Studiens sirkulære prosess har ført til et noe endret fokuset for oppgaven fra starten, ved å følge funnene gjort gjennom informantene ble teori og bakgrunn for oppgaven justert litt underveis. Å skrive masteren på egenhånd har vært givende med tanke på at jeg har fått utfordret meg selv, samtidig som jeg fikk skrive om et fenomen som engasjerte og fasinerte meg. På den andre siden har det også vært både tungt og krevende å motivere seg gjennom alle arbeidsprosessene alene, spesielt prosessene med intervjuer og transkribering kunne med fordel vært utført i fellesskap. Et samarbeid kunne vært til ekstra motivasjon gjennom forventningene som stilles til hverandre, fordeling av oppgaver og muligheten for diskusjoner og utvikling av ulike perspektiver på problemstillingen og temaet motivasjon for frivillig innsats. For å understreke funnene i oppgavene ser jeg at selvbestemmelse var den viktigste motiverende faktoren, og det som var avgjørende for at jeg valgte å skrive alene. Til tross for at det sosial og fellesskapet var fraværende gjennom arbeidsprosessen, leveres oppgaven med en følelse av å ha oppnådd egenutvikling og mestring.

## Litteraturliste

### Bøker

- Andersen (1997) *Endringsledelse – En praktisk forbedringsprosess*, Oslo: Cappelen Akademiske Forlag AS
- Arnulf, Jan Ketil. 2012. *Hva er ledelse?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Carson, S. G. (2015) *Etikk for beslutningstakere*. Oslo, Cappelen Damm akademisk.
- Gagné, M & Deci, L.E. (2005). *Self-determination theory and work motivation*. *Journal of Organizational Behavior*
- Johannessen, Christoffersen og Tufte (2011) *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*, Oslo: Abstrakt forlag AS 3 utg.
- G. Kaufmann og A. Kaufmann (2003) *Psykologi i organisasjon og ledelse*, Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS 3 utg.
- Kotter (1996) *Leading Change*, Cambridge: Harvard Business Review Press
- Kotter, J. P. (2014) *Accelerate (XLR8): Building Strategic Agility for a Faster Moving World*, Boston: Harvard Business Review Press.
- Lewin, K. A. L. (1997) *Field Theory as a Basis for Scholarly Consulting*, Boston: The Society for the Psychological Study of Social Issues, Harvard University
- Nilssen (2014) *Analyse i kvalitative studier: Den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget AS
- Rousseau, D. M. (1989). *Psychological and implied contracts in organizations*. *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), s.121-139.
- Stum, David L. (2001). *Maslow revisited: Building the employee commitment pyramid*. *Strategy & Leadership*, 29(4), s.4-9.
- Vroom, Victor Harold. 1964. *Work and motivation*. New York: Wiley.



Willig (2003) *Introducing Qualitative Research in Psychology. Adventures in theory and method*. Berkshire: Open University Press. 3. utg.

### Artikler

Brodersen (2017) *Falsk trygghetsfølelse*,

[https://nord.instructure.com/courses/12870/files/412818?module\\_item\\_id=118052](https://nord.instructure.com/courses/12870/files/412818?module_item_id=118052)

Edwardsen (2018) *Endringsledelse i offentlig og privat sektor. En sammenlikning av hvordan endring i ledes i skole og industri*,

<https://oda.hioa.no/nb/item/asset/dspace:26643/Edwardsen.pdf>

FNs rapport, 2018, *The thread that binds, volunteerism and community resilience*

[51692\\_UNV\\_SWVR\\_2018\\_WEB.pdf \(unv-swvr2018.org\)](https://www.unv-swvr2018.org/51692_UNV_SWVR_2018_WEB.pdf)

FNs rapport – overview, 2018 *The thread that binds, volunteerism and community resilience*

[51692\\_UNV\\_SWVR\\_2018\\_WEB\\_OVERVIEW.pdf \(unv-swvr2018.org\)](https://www.unv-swvr2018.org/51692_UNV_SWVR_2018_WEB_OVERVIEW.pdf)

Hustinx og Lammertyn (2003) *Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective*, <https://www.deepdive.com/lp/springer-journals/collective-and-reflexive-styles-of-volunteering-a-sociological-GwEXJBsC0C?>

Häggstad (2018) *Välgörenhet, svett och tårar*, <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1228575/FULLTEXT01.pdf>

Kotter, J. P. (2012) “Accelerate!” Harvard Business Review, Nov 2012, Vol.90(11), s.44-58

<https://hbr.org/2012/11/accelerate>

Lines (2011) *Forskningsbasert viten om motivasjon av kunnskapsarbeidere*, [101267 GRTID](https://www.grtid.no/101267)

[Magma 1103.indb \(nhh.no\)](https://www.nhh.no/1103)

Næss (2006) *Det moderne prosjekt: Å finne seg selv*, [http://www-](http://www-bib.hive.no/tekster/studoppg/sa/2006/naess-v06.pdf)

[bib.hive.no/tekster/studoppg/sa/2006/naess-v06.pdf](http://www-bib.hive.no/tekster/studoppg/sa/2006/naess-v06.pdf), Tønsberg: Høgskolen i Vestfold

Schare (2020) *Hvordan skape indre motivasjon hos håndballspillere, ifølge spillerne selv, og hva som trener gjøre for å skape/endre denne motivasjonen?*

[no.ntnu:inspera:55711860:17833568.pdf](https://www.ntnu.no/inspera/55711860:17833568.pdf)

Sverdrup, Therese E. 2014. *Psykologisk kontrakt*. Magma, (5) s.64-71.

<https://www.magma.no/psykologisk-kontrak>

Tollåli (2019) *Fem typer frivillige arbeidere*, <http://hdl.handle.net/11250/2617955>

Waage og Westby (2018) *Samfunnsansvar: Partnerskap mellom næringsliv og frivillige organisasjoner*, [Samfunnsansvar: Partnerskap mellom næringsliv og frivillige organisasjoner \(nord.no\)](http://www.samfunnsansvar.no/Samfunnsansvar-Partnerskap-mellom-næringsliv-og-frivillige-organisasjoner-nord.no)

Wollebæk, Selle og Strømsnes (2008) *Endringsprosesser i norsk frivillighet: En kunnskapsoversikt*, <http://hdl.handle.net/11250/2628279>

Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015) *Betingelser for frivillig innsats, motivasjon og kontekst*, <http://hdl.handle.net/11250/2442819>

Årsrapport for Barnekreftforeningen 2018, 2020 s.9

[https://www.barnekreftforeningen.no/sites/default/files/2019-08/A%CC%8Ar rapport\\_2018.pdf](https://www.barnekreftforeningen.no/sites/default/files/2019-08/A%CC%8Ar rapport_2018.pdf)

Å beholde på frivillige, 2017 [BCR3102\\_1235.pdf \(unit.no\)](http://www.bcr.no/BCR3102_1235.pdf)

### Internettkilder

Aftenposten, 2005 [Ny lov truer frivillige organisasjoner i Russland \(aftenposten.no\)](http://www.aftenposten.no/Ny-lov-truer-frivillige-organisasjoner-i-Russland)

Avisa Nordland, 2016, *Informant 9 fikk tøff start på kostskole som fireåring*, [Avisa Nordland - Informant 9 fikk tøff start på kostskole som fireåring](http://www.avisanordland.no/Informant-9-fikk-tøff-start-pa-kostskole-som-firearing)

Bøhle, 04.03.2020 [Naturfag - Vi er formet av arv og miljø - NDLA](http://www.ndla.no/Naturfag-Vi-er-formet-av-arv-og-miljo)

FN-sambandet, 2017 *FN-dager*, <https://www.fn.no/Om-FN/FN-dager>

FN-sambandet, 2020, [Internasjonal dag for frivillig arbeid \(fn.no\)](http://www.fn.no/Internasjonal-dag-for-frivillig-arbeid)

Frivillighet Norge, 2020 <https://om.frivillig.no/sporsmaal>

Frivillig Norge rekruttering, 2020 <https://om.frivillig.no/hvordan-rekruttere-frivillige>

Frivillighetens år, 2020 [Om organiseringen — Frivillighetens år 2022 \(frivillighetensar.no\)](http://www.frivillighetensar.no/Om-organiseringen---Frivillighetens-ar-2022)

Hareland, 14.04.2021 *Rekordmange vil studere i Forsvaret – rektor mener grunnen skyldes to ting* [Søkerrekord hos Forsvarets høgskole – rektor mener førstegangstjenesten kan være årsaken – NRK Troms og Finnmark – Lokale nyheter, TV og radio](#)

Holm, 09.10.2015 *Nøkkelen til god motivasjon* [Nøkkelen til god motivasjon \(psykologisk.no\)](#)

Indre motivasjon, 2020 <http://www.elevsiden.no/motivasjon/indre-motivasjon/>

Kallevik, 05.10.2009 *Jakten på personligheten* [Jakten på personligheten | Tidsskrift for Norsk psykologforening \(psykologtidsskriftet.no\)](#)

Kennair, 15.11.2020 *Femfaktormodellen* [femfaktormodellen – Store norske leksikon \(snl.no\)](#)

Kvale, 01.06.2018 *Norsk frivillighet har endret seg* [Norsk frivillighet har endret seg \(forskning.no\)](#)

Libell og Haugersveen, 09.10.2012 *Dugnadssupermakten(e)* [Dugnadssupermakten\(e\). | Aftenposten Innsikt](#)

Nervik, 20.11.2019 *Antall konkurser i Norge øker* <https://www.nettavisen.no/okonomi/antallet-konkurser-i-norge-oket---naermer-seg-nivaet-under-finanskrise/3423880728.html>

Nilstun, 18.07.2020 *Engasjement* [engasjement – Store norske leksikon \(snl.no\)](#)

Nordbø, 09.01.2020 *Dugnad* <https://snl.no/dugnad>

Nordvik, 01.11.2005, *Personlighetstrekk: deres art og antall* [Personlighetstrekk: deres art og antall | Tidsskrift for Norsk psykologforening \(psykologtidsskriftet.no\)](#)

NRK, 03.04.2020, *Kunne hatt smittevernutstyr langt tidligere* [Kunne hatt smittevernutstyr langt tidligere – nå får de ikke alt de trenger – NRK](#)

Mørch, 14.07.2020 [Abraham Maslow – Store norske leksikon \(snl.no\)](#)

Mørken, Sølna og Villanger, 04.2015 *Hvordan skaper vi gode betingelser for læring?* [Hvordan skaper vi gode betingelser for læring? - Nr 04 - 2015 - Uniped - Idunn](#)

Sander, 24.09.2019 *De fem store – femfaktormodellen for personlighet* [De Fem Store - femfaktormodellen for personlighet \(The Big Five\) \(estudie.no\)](#)

- SSB, 12.10.2017 *Frivillig innsats* <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/frivillig-innsats-tilsvarende-74-milliarder>
- SSB, 13.11.2017 *Organisasjonsaktivitet, politisk deltagelse og sosialt nettverk, levekårsundersøkelsen* [https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/statistikker/orgakt?fbclid=IwAR0oh9KdLVICyP8tFTphoAsIUFVcRw0F1LfOX9E\\_bFEyY0GPUielU64G9ls](https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/statistikker/orgakt?fbclid=IwAR0oh9KdLVICyP8tFTphoAsIUFVcRw0F1LfOX9E_bFEyY0GPUielU64G9ls)
- SSB, 15.11.2019 *Frivillig innsats* <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/frivillige-utforte-142-000-arsverk>
- Solydus, 2021 [Årets frivillige år vil gi impuls til utviklingen av frivilligbevegelsen i Russland. Frivillig aktivitet \(solydus.ru\)](#)
- UN Volunteers, 2020 [International Year of Volunteers 10th Anniversary | UNV](#)
- WHO, 24.03.2020 *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic* <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Wikipedia, 16.04.2021 [Russland – Wikipedia](#)
- World bank group, 2021, Poverty headcount ratio [Poverty headcount ratio at national poverty lines \(% of population\) - Russian Federation | Data \(worldbank.org\)](#)
- Ytre motivasjon, 2021 [Ytre motivasjon – elevsiden](#)

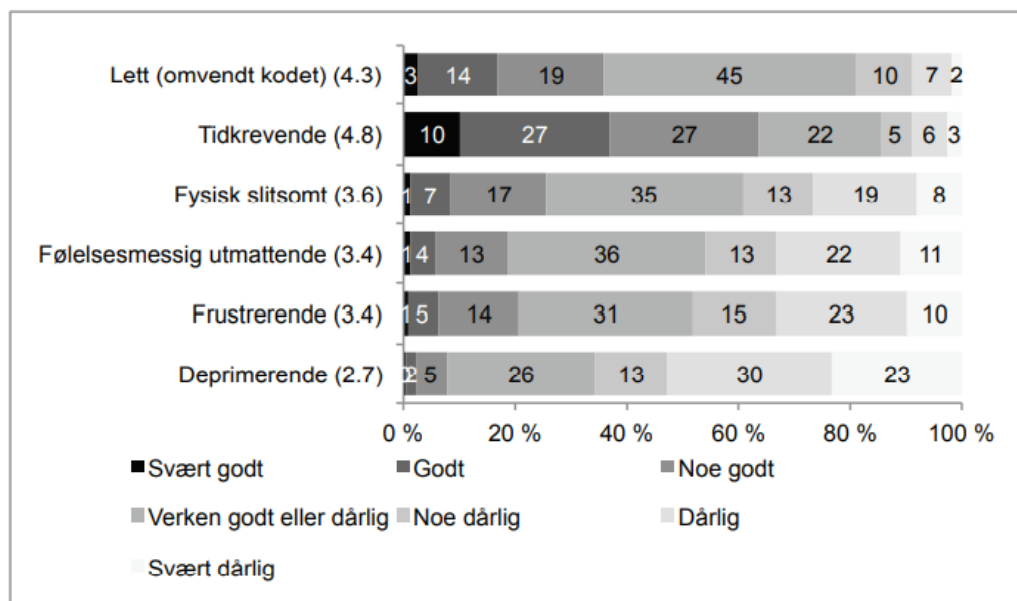
### Videoklipp

- NITO, 20.05.2021 Harald Eia: Mysteriet om Norges utrolige suksess <https://youtu.be/AyGwY5FTqUE>

## Vedlegg

### Vedlegg 01 – Figurer

Figur 9: Kostnader forbundet med frivillig arbeid. Prosent (gjennomsnitt på skalaer 1-7 i parentes).

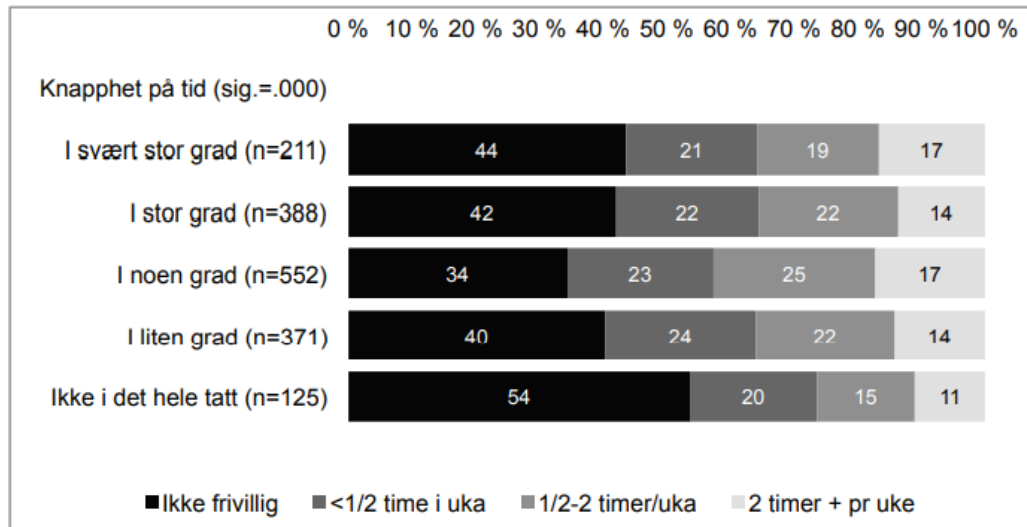


Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.

NOTE: Spørsmålsformulering: «Om du tenker på hvordan du ser på frivillig arbeid, hvor godt eller dårlig synes du disse beskrivelsene passer?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n) varierer mellom 1452 og 1491.

Figur 15.1 - Wollebæk et al. 2015 s.44

Figur 19: Knapphet på tid og omfang av frivillig arbeid. Prosent.

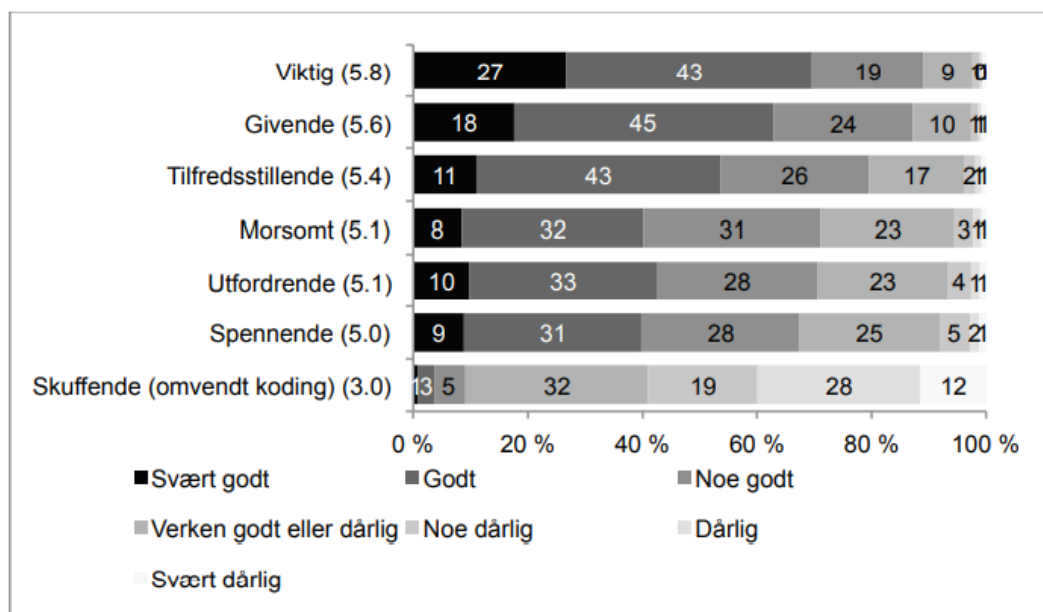


Kilde: Frivillighetspanelet, 2014.

NOTE: Spørsmålsformulering: «I hvilken grad vil du si at du har knapphet på tid?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Figur 16.1 - Wollebæk et al. 2015 s.58

Figur 10: Nytteverdier forbundet med frivillig arbeid. Prosent (gjennomsnitt på skalaer 1-7 i parentes).



Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.

NOTE: Spørsmålsformulering: «Om du tenker på hvordan du ser på frivillig arbeid, hvor godt eller dårlig synes du disse beskrivelsene passer?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n) varierer mellom 1452 og 1491.

Figur 17.1 - Wollebæk et al. 2015 s.45

## Vedlegg 02 - Intervjuguide

- Ustrukturert intervju, hvor håpet er at objektene er åpne og fortellerlysten om sine erfaringer, tanker og samfunnsbidrag
  - Objektene er rekrutterte, og alle er eller har vært aktive innen frivillig arbeid av ulikt slag og omfang
  - Nye spørsmål som kommer opp underveis i prosessen føres inn i *kursiv*
1. Fortell litt om deg selv?
    - a. Alder
    - b. Sivilstatus
    - c. Yrke
    - d. Hva benytter du helst fritiden din til?
  2. Hvordan vil venner/bekjente beskrive deg, 3 egenskaper/personlighetstrekk
  3. Hva har du gjort nå og tidligere av frivillig arbeid
    - i. Frivillig arbeid er definert som ubetalt arbeid som i hovedsak utføres i eller av et fellesskap
  4. Hva fikk deg til å starte med frivillig arbeid?
    - i. *Hva er motivasjonen din? Hvorfor gjør du dette?*
  5. Er du aktiv i flere organisasjoner?
    - a. Styreverv, veldedige organisasjoner/tiltak
    - b. Hvis flere, er det en sak du brenner ekstra for eller stiller alle likt?
  6. Hvor lenge har du vært engasjert?
  7. Hva tror du er grunnen til at noen er så engasjerte, mens andre ikke ar tid til sitt og seg selv?
  8. Hva skal til for å beholde engasjerte sjeler over tid? Hvordan holde trykket oppe?
  9. *Tror du måten man møter nye frivillige er med på å avgjøre hvor lenge de blir? Hvordan ble du møtt? Har dere noe rutine på hvordan dere møter nye frivillige og følger dem opp? Eller er det mer spør og finn ut på egenhånd?*
  10. Har du merket samfunnsendringene gjennom endringer i hvordan det frivillige legges opp?
    - a. Med tanke på hvordan man benytter seg av sosial medier?
    - b. Endring av verdier?
    - c. Tilgjengeligheten, alt er et tastetrykk unna
  11. *I USA blir deltagelse i ulike frivillige organisasjoner ansett som en viktig del av CV, både ved inntak på skole og når man søker på høyere stillinger. Tror du om vi hadde vektlagt dette i større grad gjennom skole og jobbsøknadsprosessen i Norge også, at vi ville fått et større frivillig engasjement i samfunnet?*
    - i. *Kunne dette vært et steg mot økende og varig engasjement?*
  12. Er det noe du ønsker å trekke fram som er sentralt i forhold til frivillig arbeid, noe du anser som viktig å ta med seg på veien videre?

Ekstra spørsmål til deltagere i Team Rynkeby, både tidligere og nåværende deltagere

1. Er du med som service eller rytter?
2. Har du vært med flere ganger?
3. Hva fikk deg til å melde deg på? Hva er motivasjonen din?
  - a. Hvor hørte du om organisasjonen for første gang?
  - b. Er det noe som påvirker motivasjonen din i positiv/negativ forstand?
  - c. Beste minne
  - d. Verste minne
  - e. Tenker du å delta flere ganger?
4. Hvordan burde fokuset fremover være for å beholde engasjementet for saken og øke deltagelsen i organisasjonen, både på lokalt nivå og i en større sammenheng
5. Noe mere du ønsker å trekke fram, da spesielt med Team Rynkeby som veldedig organisasjon og arbeidet som gjøres her



## Vedlegg 03 – Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet

### ***De usynlige hverdagsheltene – kultur, verdier eller tilfeldigheter?***

**Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se på motivasjonen bak frivillig arbeid, hva engasjerer og hvorfor? Og hvorfor engasjerer ikke alle seg? I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.**

#### **Formål**

Det er forsket lite på motivasjonen bak det frivillige arbeidet, hvorfor det engasjerer noen mens andre ikke vurderer det en gang. I denne masteren og undersøkelsen ønsker jeg å sette søkelys på motivasjonen som ligger bak alt det harde arbeidet som i 2019 gav samfunnet et bidrag på 75 milliarder kroner i ulønnet arbeid. Er det kultur, verdier eller tilfeldigheter som fører individer inn i det frivillige? Og hva skal til for å behold de engasjerte gjennom år? Undersøkelser viser at det er færre som rekrutteres til frivillige prosjekter og organisasjoner hvert år, hvordan skal man snu trenden?

Svarene som utredes her, vil ikke bli benyttet til noe mer en masteroppgaven.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Nord Universitet, avd. Bodø er ansvarlig for prosjektet.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Kontrollert utvalgt, hvor aktive eller tidligere aktive innen frivillige organisasjoner kontaktes.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Datainnsamlingen foregår gjennom et intervju. I hovedsak undersøkes objektets tilknytning til frivillige organisasjoner og motivasjonen som ligger bak engasjementet. Intervjuene vil bli tatt opp, for så å bli transkribert. Etter transkribering slettes lydfilen. Transkriberte intervju vil

ikke bli vedlagt masteroppgaven, de benyttes kun for analyse og funn delen. Ingen vil bli nevnt ved navn i masteroppgaven eller andre personopplysninger.

Hvis du velger å delta i prosjektet innebærer det et intervju som vil ta mellom 1-2 timer å gjennomføre.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Nord universitet vil under arbeidet med masteren ha tilgang til de opplysningene som er gitt under intervju.

Etter at lydfilene er transkribert vil de bli slettet, det er ingen andre som vil ha tilgang til disse.

Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

I publikasjonen vil det ikke inngå navn eller personopplysninger om intervjuobjektene. Det vil kun bli publisert relevant informasjon for studien med hensyn til motivasjonsfaktorer, personlighetstrekk og liknende.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 26.mai 2021.

Lydfiler og personopplysninger vil da bli slettet, og intervjuobjektene vil ikke bli gjenkjent i materialet som publiseres.

## **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene, å få rettet personopplysninger om deg, å få slettet personopplysninger om deg, og å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

## **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Nord universitet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

## **Hvor kan jeg finne ut mer?**

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Nord universitet ved professor Jan-Oddvar Sørnes

[Jan-oddvar.sornes@nord.no](mailto:Jan-oddvar.sornes@nord.no)

Student Malin Trymbo

[maltry@nfk.no](mailto:maltry@nfk.no)

905 88026

Vårt personvernombud: Toril Irene Kringen, [toril.i.kringen@nord.no](mailto:toril.i.kringen@nord.no) eller

[personvernombu@nord.no](mailto:personvernombu@nord.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

*Prosjektansvarlig*

(Forsker/veileder)

*Eventuelt student*

Malin Trymbo

---

-----

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [*sett inn tittel*], og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 04 – Meldeskjema NSD

21.1.2021

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

# NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

### NSD sin vurdering

#### Prosjekttittel

De usynlige hverdagsheltenes motivasjon - kultur, verdier eller tilfeldigheter?

#### Referansenummer

407069

#### Registrert

14.01.2021 av Malin Jeanette Trymbo - malin.j.trymbo@student.nord.no

#### Behandlingsansvarlig institusjon

Nord Universitet / Handelshøgskolen / Marked, organisasjon og ledelse

#### Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Jan-Oddvar Sørnes, jan-oddvar.sornes@nord.no, tlf: 90839821

#### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

#### Kontaktinformasjon, student

Malin Trymbo, maltry@nfk.no, tlf: +4790588026

#### Prosjektperiode

17.08.2020 - 26.05.2021

#### Status

19.01.2021 - Vurdert

### Vurdering (1)

#### 19.01.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg 19.01.2021. Behandlingen kan starte.

#### DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på "Del prosjekt" i meldeskjemaet.

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å

melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

[https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 26.05.2021.

#### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

#### PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

#### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

#### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Dersom du benytter en databehandler i prosjektet må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

21.1.2021

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5ff1286-4127-4388-e871-9cf3d1c44aba>

3/3

## Vedlegg 05 – Oversikt referanser fra NVivo

Indre motivasjon		0	0
Name	Files	References	
Følelsen av å være kompetent	10	10	20
Samhørighet	8	8	17
Selvbestemmelse	10	10	27

Figur 18.1 - Oversikt over referanser på indre motivasjon

Ytre motivasjon		0	0
Name	Files	References	
Ytre regulert motivasjon	4	4	7
Integrert regulert motivasjon	8	8	26
Indre tvunget motivasjon	1	1	1
Identifisert regulert motivasjon	8	8	13

Figur 19.1 - Oversikt over referanser på ytre motivasjon

Motivasjon bak frivillig arbeid		0	0
Name	Files	References	
Indre motivasjon	8	8	14
Ytre motivasjon	8	8	19

Figur 20.1 - Oversikt over referanser på motivasjonen bak frivillig arbeid



Åpenhet		9	26
★ Name	Files	References	▼
Verdier		1	5
Handlingsbredde		2	4
Fantasifull		1	2
Følelser		2	2
Intellektuell orientering		1	2
Estetisk		1	1

Figur 21.1 - Oversikt over referanser på åpenhet

Samvittighetsfullhet		9	23
★ Name	Files	References	▼
Selvdisiplinert		6	7
Strukturert		5	7
Dyktig		4	6
Pliktopplyllende		5	5
Ambisiøs		3	3
Viljestyrt		2	3

Figur 22.1 - Oversikt over referanser på samvittighetsfullhet

Utadventhet		9	20
★ Name	Files	References	▼
Positiv		4	6
Varm		4	6
Selskkelig		5	5
Selvhevdende		3	3
Aktiv		2	2
Spenningsøkende		1	1

Figur 23.1 - Oversikt over referanser på utadventhet

○	Omgjengelighet	9	16
★	Name	Files	References
○	Altruistisk	4	9
○	Beskjeden	5	7
○	Direkte	1	1
○	Tillitsfull	1	1
○	Ettergivende	0	0
○	Sensitiv	0	0

Figur 24.1 - Oversikt over referanser på omgjengelighet

○	Nevrotisisme	2	2
★	Name	Files	References
○	Impulsiv	1	1
○	Sjenert	1	1
○	Deprimert	0	0
○	Engstelig	0	0
○	Fiendtlig	0	0
○	Sårbar	0	0

Figur 25.1 - Oversikt over referanser på nevroisisme

Personlighetstrekk		Search Project	
★	Name	Files	References
+	○ Åpenhet	9	26
+	○ Samvittighetsfullhet	9	23
+	○ Utadventhet	9	20
+	○ Omgjengelighet	9	16
+	○ Nevrotisme	2	2

Figur 26.1 - Oversikt over referanser på personlighetstrekk

Hvorfor er det færre frivillige		0	0
Name	Files	References	▽
Krevende	5	23	
Endret holdninger i samfunnet	6	13	
Kultur	2	5	
Byråkratisering	3	4	
Frykt for å ikke strekke til	2	4	
Lettvint å la være	1	3	
Manglende synliggjøring	3	3	
Ønsker noe igjen for innsatsen	2	3	
Mindre engasjement	2	2	

Figur 27.1 - Refleksjoner på færre antall frivillige

## Vedlegg 06 – Noder, første analyse

De usynlige hverdagsheltenes motivasjon

Nodes

Name	Description	Files	References
Sitat		1	1

Nodes\\Aktiv organisasjoner

Hvor mange organisasjoner er objektet aktiv i

Name	Description	Files	References
1		1	1
2		2	2
3 eller flere		5	5
Tidligere aktiv		2	2

Nodes\\Aktiviteter

Name	Description	Files	References
Aktivetsvenn		1	1
Besøksbaby		1	1
Organisasjonsarbeid for samfunnet		1	2
Baking - matservering		1	1
Barnehjem		1	1
SOS barnelandsbyer -støtte		1	1
Dans		1	1
FAU - Skoledugnad ol.		1	1

Name	Description	Files	References
Hjemmebesøk		1	1
Musikkstund		1	1
Natteravn		1	1
Natur og klima		1	1
Politisk engasjert		1	1
Styreverv		7	12
Trener - Instruktør		6	6
Barneidrett		1	3
Bedriftidrettslag		1	1
Lagidrett		1	1
Uteaktiviteter		3	4
Vitenstøtte		1	1
Ærender		2	2

#### Nodes\Andre land og kulturer

Name	Description	Files	References
Ikke særnorskt		2	2
Danmarkog Nederland - sosialt internasjon		1	1
Norge er lite internasjonal		1	1
Utbedring og utbygning av lokalsamfunn		2	2

Name	Description	Files	References
Mangel på Frivillighetskultur		1	1
Norge		1	1
Russland		3	3
Negativ - Holdning og kultur		0	0
Norge - betaler skatt, det rekker lenge		1	1
Positiv - Holdning og kultur		0	0
Chile - hjelpene lokalsamfunn		1	1
Kina - kostskole og høye krav fra tidlig alder		1	1
USA - fundraising		1	2
Danmark - fundraising		1	1
Skole og bedriftsstyrt frivillighet		0	0
Danmark		1	1
Nederland		1	1
USA	"krav" om deltagelse/engasjement ved søknad til høyere utdanning og prestisjefylte jobber	3	6
Statsstyrt frivillighet		1	1
Kina		1	1

Name	Description	Files	References
Norge		1	1
Russland		1	1
Særnorskt		0	0
Dugnad for idrettslag voksen og barn		1	1

#### Nodes\\Bakgrunn - Utdannelse

Name	Description	Files	References
Akademisk utdannet		7	9
Dame		2	2
30-50		1	1
50+		1	1
Fra engasjert familie		3	3
Mann		2	2
50+		3	3

#### Nodes\\Belønning

Name	Description	Files	References
Anerkjennelse		2	3
Mangel på anerkjennelse		1	2
Offentlig anerkjennelse		2	2
Egeninteresser		1	1

Name	Description	Files	References
Glede andre		1	1

#### Nodes\\Definisjoner

Name	Description	Files	References
Frivillighet		1	2

#### Nodes\\Endringer

Name	Description	Files	References
Deltagertall vs. engasjement		2	5
Ekstra oppfølging og støtte		2	2
Kamp om tid		3	5
Kompensasjon for merarbeid		2	7
Goodwill-regnskapet		1	1
Intensiver		1	4
Samfunnsgoder - Samfunnsletter		3	3
Tilrettelegging i arbeidslivet		3	6
Krav		2	3
Krav om tilgjengelighet av arbeidsgiver		1	1
Merarbeid		2	3



Name	Description	Files	References
SOMEs inntog i hverdagen		4	10
Synlighet		3	3
Tilgjengelighet		3	4

#### Nodes\\Engasjementets start

Name	Description	Files	References
Barns interesser		1	1
Endres over tid		1	2
Familiestiftelse		1	1

#### Nodes\\Historie TR

Name	Description	Files	References
Deltager land 19-20 Sesongen		1	1
Deltagere 19-20 sesongen		1	1
Resultat av TR		1	1

#### Nodes\\Hva skal vi endre- Hvordan får vi mer engasjement

Name	Description	Files	References
Anerkjennelse		5	9
Verdsatt og ivaretatt		2	2
Balansegang		5	8

Name	Description	Files	References
Fellsskap - Samhørighet - Sosialt		2	4
Forventninger		4	6
Frivillighetsattest - USA eks,		3	4
Givende - Lysbetont		1	1
Holdningsendring		4	10
Ingen gulrot er for alle		1	1
Inkludering i samfunnet		2	2
Kontinuitet - Smørbrøddliste		2	2
Krav		1	1
Lavterskel		2	3
Medmennesklighet		1	1
Mottak av frivillige - Oppfølging		2	3
Spør - Lytt - Anerkjenn		2	3
Synliggjøring		4	5
Synliggjøring av tilgjengelige midler		2	3
Tenk nytt		1	1
Tåle å presse seg		1	1

Nodes\\Hvordan ble du møtt og fulgt opp

Name	Description	Files	References
Ingen tiltak		7	10
Kurset		1	1
Lite organisasjon - alle kjenner alle		1	1
Mottakssystem		1	1
Hvem sitt ansvar skal oppfølgingen være		1	1
Hvorfor har ikke alle mottakssystem		2	4
Infotavle - Felles platform på SOME ol.		1	1
Sosialisering		1	1
Spør for å få svar		1	1

Nodes\\Hvorfor er det færre frivillige i dag

Name	Description	Files	References
Byråkratisering		3	3
Endret holdninger i samfunnet		1	2
Frykt for å ikke strekke til		2	4
Krevende		5	12

Name	Description	Files	References
De sammens om stiller opp på alltid		1	2
Forpliktelser		2	2
Personfokus		1	1
Press		1	1
Samvittighetsnag		1	1
Ønsker ikke ansvar og forpliktelser		2	2
Kultur		2	5
Lettvint å la være		1	3
Lukket klubb - Inviteres inn		1	1
Manglende synliggjøring		3	3
Mindre engasjement		2	2
Respekt for privatlivet - Spør ikke		2	4
Selvsentrert fokus		6	8
Økonomisk privilegert		1	2
Ønsker noe igjen for innsatsen		2	3

Nodes\\Hvorfor startet man med frivillig arbeid

Name	Description	Files	References
Arbeidssom - ønske om å bidra		3	4

Name	Description	Files	References
Avertert		2	2
Barns interesser		2	2
oppfølging av barn		1	1
Ble spurt		4	8
Personlig rekrutering		1	1
Egeninteresse - For å opprettholde tilbudet		4	5
Finne sin rolle		2	2
Personlige erfaringer, tragedie, opplevelser		2	3
Personlighetstype		2	2
Samfunnsnyttig		3	3
Samfunnsoppfatning	Endre eller påvirke samfunnsoppfatning av bedriften i positiv forstand	2	2
Selvfølgelighet		4	4
Ufarlig - Enkelt - Mange muligheter		1	1

#### Nodes\\Motivasjonsfaktorer

Name	Description	Files	References
Anerkjennelse - ønske om å bli sett		2	3
Dyrker egen interesser		3	5
Egenutvikling		4	5

Name	Description	Files	References
Kompetanse og utvikling		1	1
Fellesskap		8	10
Glede andre		4	6
Kompensasjoner - Intensiver		3	4
Koselig		2	3
Miljøperspektiv		1	1
Negativt		0	0
Dårlig samvittighet		1	1
Frykt		1	1
Ingen fremgang		2	2
Manglende oppfølging - Manglende rutiner		1	1
Tunge krevende prosesser		1	1
Økonomisk vinning		1	1
Personlig glede - givende		7	11
Planer - Konkrete mål		2	2
Ser at det utgjør en forskjell - Konkret arbeid - Målrettet		4	5
Sjelefred		1	1
Sosial		6	11

Name	Description	Files	References
Sympati - empati		2	9
Tidsbruk		4	9
Bakgrunn til økt tidsbruk		1	1
Tilhørighet		2	6
Uten baktanke eller ønske om egen vinning		2	2
Ønske om å bidra		8	12

#### Nodes\\Personlige interesser - Frittidsbruk

Name	Description	Files	References
Familie og venner		4	4
Helst ikke dugnad		1	1
Hus og hage		1	1
Lesing ol.		1	1
Organisasjonsarbeid - Frivillig arbeid - Dugnad		2	2
Organisert idrett ol.		1	2
Reise		1	1
Tur og trening		6	7
Tv, data , netflix ol.		1	1

#### Nodes\\Personlighetstrekk

Name	Description	Files	References
Ansvarsfull		4	5

Name	Description	Files	References
Bevist		2	2
Blid		2	2
Dårlig strateg - personlig plan		1	1
Engasjert		5	5
Gemyttelig - Grei å ha med og ha med å gjøre		2	2
Gjennomføringsvilje		4	5
Gode samfunnsborgere		3	3
Halvbyråkrat, offentlig ansatt med høyre utdanning		1	1
Idealist - Ideologisk		1	5
Innovativ		1	1
Løsningsorientert		1	1
Modig		2	2
Målbevisst		2	2
Omsorgsfull		2	2
Organisator - Planlegger		1	1
Personlig utvikling		1	2
Perspektiv - Verdenssyn		3	3
Positiv		3	3
Pågangsvilje - Pågangsmot		3	4
Pålitlig - Stiller opp		3	3



Name	Description	Files	References
Raus		1	1
Rett fram - Går ikke rundt grøten		1	1
Rolig		1	1
Snill		1	1
Spontan		1	1
Sterk - oppfatning av objektet		2	2
Usosial		1	1
Uten begrensninger		1	1
Ydmyk - oppfatning av objektet		5	7
Åpen		1	1

#### Nodes\\Sitat

Name	Description	Files	References
Endring må til - Tenk nytt		1	1
Engasjement - Hvem stiller opp		1	2
Ens egen lykkessmed		1	1
Forskjellig støpt		1	2
Gjør frivilligheten enklere		1	1
Gråsonen av frivillighet		1	1
Gulrot		1	1

Name	Description	Files	References
Ildsjeler		1	2
Kamp om tid		1	1
Manglende engasjement, men høye krav til de engasjerte		1	1
Motivasjon		1	1
Skille klinten fra hveten		1	1
Spør - det værste som skjer er et nei		1	1
Verve frivillige		1	3

#### Nodes\\TR deltagelse

Name	Description	Files	References
Antall år		2	2
Rekrutering		1	1

#### Nodes\\TR motivasjon

Name	Description	Files	References
Engasjement		1	2
Fellesskap		1	2
Bredde - Allsidighet		1	2
Personlig tragedie eller opplevelse		1	1
Trening med mening		1	1
Vakum		1	1

## Nodes\\Velferdsstaten Norge

Name	Description	Files	References
Fremsnakk frivillighet- og dugnadsarbeid		2	3
Kjenn din plass		2	2
Offentlige tilskudd og midler		1	1
Engangsstønnad - Ikke bare positivt		1	1
Tilrettelegging		2	2
Viktigheten av frivillighet		7	13
Økonomisk frihet		3	3

## Nodes\\Økonomi

Name	Description	Files	References
Skille mellom ulønnet og lønnede innad i en org.		3	3
Økonomi	Innsamlede midler	0	0
Innsamlede midler 19-20 Sesongen		1	2
Rekord 18-19 Sesongen		1	1
Rekord deltagere 20-21		1	2
Rekord sponsorantall 19-20 Sesongen		1	1
Sponsorer		1	2

Name	Description	Files	References
Årsak til resultat 19-20 Sesongen		1	3
Økonomisk påvirkning på frivilligheten		1	1