



UNIVERSITETET I
NORDLAND

MASTEROPPGAVE

Hva motiverer og demotiverer frivillige ledere?

Frode Vikhals Fagermo

Master i Personalledelse
Fakultet for Samfunnsvitenskap
Høst 2013



Forord

De fire siste årene av min yrkeskarriere har jeg jobbet i frivillige organisasjoner. I 2010 og 2011 jobbet jeg som frivillighetskoordinator i Røde Kors. I august 2011 begynte jeg som daglig leder for fylkeskontor Nordland, Troms og Finnmark i Nasjonalforeningen for folkehelsen. Jeg har lenge latt meg fascinere av personer som arbeider frivillig og særlig av de som påtar seg verv som ledere i frivillige organisasjoner. Ofte opplever jeg at de jobber i motvind og må selv påta seg mange av de oppgavene som må gjøres i organisasjonen. På tross av dette virker det som mange trives svært godt med arbeidet og rollen som leder. En annen årsak til at jeg ønsker å se nærmere på lederne i det frivillige arbeidet er at jeg i mitt daglige arbeid ofte møter ledere og andre medlemmer som sier at det er vanskelig å finne nye medlemmer som er villig til å påta seg verv og oppgaver i lokallaget. Jeg håper og tror at gjennom denne studien vil jeg finne frem til enkeltfaktorer som er avgjørende for ledernes motivasjon, og faktorer som er avgjørende for deres demotivasjon. Gjennom å arbeide med disse faktorene vil Nasjonalforeningen for folkehelsen og andre frivillige organisasjoner etter hvert være i stand til å rekruttere nye medlemmer som vil påta seg verv i lokallagene.

Arbeidet med oppgaven har vært interessant og ganske så slitsomt, jeg har en jobb der jeg reiser en del og bor på hoteller rundt omkring i Nord-Norge. Store deler av oppgaven er skrevet på diverse hotellrom, uten at jeg tror det har gått ut over kvaliteten.

Dette har vært et stort studie med mange respondenter, familiemedlemmer er blitt trukket inn i prosessen som konvoluttbrettere og pakkere. Mange av mine kollegaer har stilt opp med svar på mangt et spørsmål som jeg har hatt om organisasjonen.

Men mest honnør av alle skal min kjære kone Kari ha. Hun har stått igjen med til tider fire barn som skal på trening, i barnehage, på skole eller andre aktiviteter mens jeg har dratt på kontoret for å skrive masteroppgave.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	side 1
1.1	Oppgavens tema og bakgrunn	side 1
1.2	Problemstillingen og forskningsspørsmålene	side 2
1.3	Begrepsavklaringer	side 4
1.4	Oppgavens struktur	side 5
2	Teoretiske perspektiver	side 7
2.1	Frivillig arbeid i Norge og resten av verden	side 7
2.2	Motivasjon	side 10
	2.2.1 Maslows Behovsteori	side 11
	2.2.2 Equityteori	side 12
	2.2.3 Moralsk plikt eller idealisme	side 13
	2.2.4 Demotivasjon	side 14
2.3	Oppsummering	side 15
3	Metode	side 17
3.1	Anvendelse av kvantitativ metode	side 17
3.2	Forskning i egen organisasjon/Etiske vurderinger	side 19
3.3	Validitet	side 20
3.4	Reliabilitet	side 21
3.5	Beskrivelse av oppgavens case, Nasjonalforeningen	side 22
3.6	Presentasjon av utvalget	side 25
3.7	Utarbeidelse av spørreskjema	side 25
3.8	Gjennomføring av undersøkelsen	side 26
4	Analyse, Hvem er lokallagslederne?	side 27
4.1	Alder og tilhørighet til Nasjonalforeningen	side 27
4.2	Utdanning	side 28
4.3	Forskjell mellom helselag og demensforening	side 29
4.4	Tidsbruk til frivillig arbeid	side 32

5	Analyse, motivasjons- og demotivasjonsfaktorer	side 34
5.1	Hva motiverer	side 34
5.2	Hva demotiverer	side 42
6	Konklusjon	side 48

Vedlegg 1: Brev fra NSD som bekrefter at studiet ikke er meldepliktig

Vedlegg 2: Spørreskjema som ble sendt ut

1. Innledning

1.1 Oppgavens tema og bakgrunn

Arbeidet i de frivillige organisasjonene er i kontinuerlig endring. Empiriske studier viser at det i dag er flere personer som gjør en innsats i frivillige organisasjoner, men hver og en bruker færre timer i løpet av året på frivillig arbeid (Sivesind, 2007 og Wollebæk & Sivesind, 2010). I dette studiet ønsker jeg å finne ut hva som motiverer og hva som demotiverer frivillige ledere. Som case har jeg valgt å undersøke lokallagsledere i Nasjonalforeningen for folkehelsen.

Nasjonalforeningen for folkehelsen (heretter «Nasjonalforeningen») er en av Norges største humanitære frivillige organisasjoner. Nasjonalforeningen har ca 32 000 medlemmer fordelt på 513 lokallag. Det finnes to typer lokallag, helselag og demensforening. Nasjonalforeningen startet sitt arbeid i 1910 under navnet Den Norske Nationalforeningen mot Tuberkulosen og hadde da arbeidet mot tuberkulose som sitt hovedfelt. Etter hvert ble tuberkulosen bekjempet og man har endret navn noen ganger til det som i dag er Nasjonalforeningen for folkehelsen. Helselagene er etterkommerne av tuberkuloseforeningene, man finner disse for det meste ute i bygder og spedt bebygde strøk. Helselagene jobber for den generelle folkehelsen gjennom en rekke aktiviteter som jeg vil komme tilbake til senere i oppgaven. Demensforeningene jobber for rettighetene til dem som har en demenssykdom og deres pårørende. I tillegg jobber de med aktiviteter for å bedre hverdagen til den demenssyke og dens pårørende, disse vil jeg også komme tilbake til senere i oppgaven.

Gjennom dette kvantitative studiet ønsker jeg å se nærmere på hvilke faktorer som er mest avgjørende for ledernes motivasjon og demotivasjon. Dette undersøker jeg gjennom spørreskjema til alle lokallagsledere i Nasjonalforeningen. Jeg har valgt å fokusere på lederne fordi jeg tror det som påvirker dem i deres frivillige aktivitet også kan overføres til resten av det frivillige apparatet.

1.2 Problemstillingen og forskningsspørsmålene

Mitt hovedfokus i denne oppgaven vil være ledere i Nasjonalforeningens lokallag. Som nevnt i innledningen finnes det to typer lokallag, helselag og demensforeninger. Finnes det også to forskjellige typer ledere? Oppgaven vil blant annet forsøke å svare på dette, men oppgavens hovedproblemstilling er definert til følgende:

Hva er de viktigste faktorene som motiverer og demotiverer frivillige ledere?

Jeg vil forsøke å belyse dette spørsmålet gjennom en kvantitativ studie av ledere i Nasjonalforeningen. Gjennom denne analysen vil jeg blant annet forsøke å svare på følgende spørsmål: Hva er de viktigste faktorene å arbeide med for å motivere de frivillige lederne i Nasjonalforeningen? Hva er de viktigste faktorene for å forebygge demotivasjon? Jeg arbeider med motivasjon og demotivasjon som to adskilte og uavhengige variabler. Det er ikke gitt at fravær av en motivasjonsfaktor nødvendigvis gir demotivasjon. For eksempel hvis du motiveres av at det serveres gode kaker på styremøtene er det ikke gitt at du blir demotivert dersom det ikke serveres kaker. På samme måte er det med faktorene som fører til demotivasjon, det er ikke gitt at fravær av en demotivasjonsfaktor fører til at du som leder blir motivert. For eksempel hvis du blir demotivert av at et styremedlem alltid klager på forslagene som legges frem så er det ikke gitt at dersom dette medlemmet slutter så blir man motivert. Det er også slik at det som enkelt ledere anser som motiverende vil andre ledere anse som demotiverende. Engasjementet til ansatte i organisasjonen kan av enkelte tolkes som svært motiverende, mens andre tolker dette som mas og dermed demotiveres av dette.

Frivilligheten og organisasjonslivet er i endring, de store organisasjonene mister medlemmer, mens små autonome grupperinger der medlemmene har en særlig egeninteresse av medlemskapet dukker opp. Dette kan være et tegn på at motivasjonen for å delta i frivillighetsarbeidet er endret. Medlemmene i organisasjonene motiveres kanskje i større grad av egeninteresser, mens de tidligere hadde en mer altruistisk tilnærming til det å drive frivillig arbeid. Hvordan påvirker dette Nasjonalforeningen? Hvilken betydning får dette for hvordan man legger til rette for lederne og medlemmene i lokallagene? Oppgaven vil nok ikke gi et fullverdig svar på disse spørsmålene, men den vil forhåpentligvis være med på å peke ut en retning videre for frivillig arbeid.

Min hypotese er at frivilligheten er særlig avhengig av motiverte medarbeidere, i motsetning til i arbeidslivet så er det ingen som tar frivillige oppgaver og verv som er økonomisk forpliktet eller avhengig av det de jobber med. Dersom man ikke lenger føler at det er morsomt eller givende i det frivillige arbeidet så kan man bare gå. Det har i de fleste tilfeller ingen store konsekvenser for deg som menneske. Hvis man derimot gjør noe slikt på en arbeidsplass så har man til dels store personlige konsekvenser, tapt inntekt, kontraktsbrudd med risiko for anmeldelse i tillegg til andre faktorer som spiller inn.

Gjennom å stille flere demografiske spørsmål i spørreundersøkelsen håper jeg å kunne si noe om hvem lokallagslederne er. En utbredt oppfatning blant personer jeg har snakket med i forbindelse med utarbeidelse av spørreskjema, er at lederne i lokallagene er eldre damer med liten utdanning. Det er også min hypotese og denne har lagt føringer for hvordan selve spørreundersøkelsen har blitt gjennomført. Dette er ikke en demografisk studie av lederne, men jeg anser det som viktig informasjon om lederne, det er også viktig informasjon i den grad man skal lete etter forskjeller mellom ulike typer ledere.

Samtidig håper jeg å kunne finne faktorer som er viktig for den fremtidige lederen i Nasjonalforeningen. Disse faktorene vil jeg å finne ved å spørre hvor lenge de har vært medlem og hvor lenge de har vært leder. Personer med kort fartstid både som leder og medlem mener jeg er representative for den kommende generasjon ledere i Nasjonalforeningen. Er det en spesiell gruppe ledere som peker seg ut med kort fartstid? Jeg har en hypotese på at demensforeningslederne faller inn under disse kriteriene, disse lederne kan i så tilfelle være representative for fremtidens lokallagsledere.

Motivasjon av medarbeidere er viktig. *Dette er særlig sterkt uttrykt blant norske ledere i offentlige byråkratier, som rapporterer at det å støtte, motivere og utvikle medarbeiderne utgjør et av de viktigste kravene til dem selv, men det er dette de er minst dyktige til å gjøre (Solstranddata) (T. Strand, 2007:267).* Det er ingen grunn til å tro at ikke de samme utfordringene som man finner i offentlig sektor er å finne i frivillig sektor. Derfor tror jeg at gjennom å tilrettelegge for motiverte frivillige vil man skape en robust organisasjon.

1.3 Begrepsavklaringer

En vanlig definisjon av motivasjon er: *psykologiske prosesser som igangsetter, regulerer og opprettholder atferd* (Bjørvik & Haukedal 2001). Dette forteller at motivasjon er sammensatt av flere forhold, det er ikke bare en faktor som spiller inn. I organisasjons- og arbeidslivet er man opptatt av personers motivasjon til å utføre sitt arbeid. Man mener at motiverte arbeidere vil gjøre en bedre jobb. Problemet med denne tilnærmingen er at man egentlig er opptatt av personens ytelse og prestasjon og ikke motivasjonen. God motivasjon alene kan ikke gjøre deg til en god lokallagsleder, man trenger også kompetanse, lederevner, gode verktøy og andre faktorer må være på plass for å kunne prestere som lokallagsleder. Dersom for eksempel ikke lover og regler for organisasjonen er på plass er det vanskelig å lede medlemmene i lokallaget. Motivasjon er en viktig del av personers kompetanse, dersom ikke personen ønsker å være leder i lokallaget hjelper det ikke om den ellers har alle andre forutsetninger for å gjøre en god jobb som leder (Skorstad 2008).

Motivasjon kan deles inn i to: indremotivasjon og ytre motivasjon (Skorstad 2008)

Indremotivasjon kjennetegnes ved at personen opplever ren nytelse av arbeidet sitt, man opplever at det å utføre oppgavene en sann glede og man trenger ingen annen belønning enn selve følelsen. Med indremotivasjon kan man tenke seg faktorer som handler om å utføre oppgaver fordi det betyr noe for en som individ. For eksempel kan man motiveres av å være til hjelp og støtte for mennesker som er i en vanskelig livssituasjon. Ytre motivasjon handler på mange måter om det motsatte, personen motiveres av ytre faktorer som lønn, positive tilbakemeldinger og sosial status. Utrykket "What's in it for me?" passer for å beskrive denne type motivasjon. Her kan man tenke seg at man motiveres til frivillig innsats av faktorer som gir fordeler for en selv. For eksempel kan man motiveres for frivillige oppgaver dersom man vet at dette har positiv betydning for ens rolle i arbeidslivet.

Ledere i frivillige organisasjoner føler kanskje på et tidspunkt at det er deres tur, dette er et kjent begrep for foreldre i skolen og barnehagen. Den vanskelige stunden på foreldremøter når man skal velge foreldrekontakt. Når den pinlige stillheten senker seg og alle håper at noen andre skal kjenne på plikten man som foreldre har. Er det også slik blant lederne i de frivillige organisasjonene? Føler man en moralsk plikt til å delta, siden mor og bestemor har hatt vervet som leder, må vel også jeg når min tid kommer.

Det er gjennomført flere store undersøkelser i Norge vedrørende frivillig arbeid. En av disse undersøkelsene ble gjennomført i 1997 og resulterte i boka *Frivillig innsats* (Wollebæk et al 2000). Denne første undersøkelsen het *Undersøkelse om frivillig arbeid* og var en landsdekkende spørreundersøkelse om nordmenns forhold til frivillig innsats. Disse dataene ble oppdatert i en undersøkelse i 2004 og en ny undersøkelse ble gjennomført i 2009. Under alle disse studiene ble frivillig arbeid definert som:

”Med frivillig arbeid mener vi arbeid du utfører for andre enn familie og nære venner, uten at du får vanlig lønn for dette. Her spørres det bare om frivillig, ulønnet arbeidsinnsats for frivillige organisasjoner, samt kultur- og velferdstjenester drevet av frivillige organisasjoner. Vi regner arbeidet som ulønnet selv om du får en viss godtgjørelse for utgifter eller har mottatt en mindre symbolsk betaling. Regn ikke med vanlig medlemsaktivitet, som deltakelse på trening, øvelser, medlemsmøter og lignende” (Wollebæk 2010:21)

Ser man på tallene fra disse undersøkelsene viser de at vi i Norge, kanskje sammen med svenskene, er verdensmestere i frivillighet, men man ser en endring i frivillig sektor. Tallene viser at det var et særlig oppsving i andelen som deltok i frivillig arbeid i 2004, mens tallene for 2009 er noe lavere. Disse undersøkelsene viser at det er flere personer som gjør en frivillig innsats, men innsatsen er over en kortere tidsperiode. I Norge var det i 2009 48 % av befolkningen som hadde utført frivillig arbeid i løpet av det siste året. Dette er mest i verden sammen med Sverige. Særlig høyt er tallet for de som gjør under 30 minutter frivillig arbeid i uka. I 2004 svarer hele 24 % av befolkningen at de hadde utøvd en innsats som tilsvarte mindre enn 30 minutter frivillig arbeid ukentlig. Men tallet var også høyt i 2009, med 16 % (Wollebæk 2010:25). Dette er en klar indikasjon på at stadig flere investerer litt tid til frivillig arbeid, mens andelen som investerer mye tid holder seg relativt konstant. I denne sammenhengen snakker man gjerne om den nye frivilligheten. Kortidsfrivillighet kan tolkes som overgangen fra kollektiv til refleksiv frivillighet skriver Wollebæk & Sivesind (2010:25). Jeg har valgt å kalle dette for aksjonsfrivillighet, fordi de frivillige trekkes til enkeltsaker som betyr mye for dem. Vi skal se nærmere på dette senere i oppgaven.

1.4 Oppgavens struktur

Oppgaven er delt opp i seks kapitler. I det første kapitlet gir en liten innføring i problemstillingen og begrepene som oppgaven skal omhandle. I neste kapittel vil jeg presentere teoretiske aspekter rundt frivillighet og motivasjon. I det tredje kapitlet vil jeg presentere caset som er Nasjonalforeningen for folkehelsen. Jeg vil presentere forskningsopplegget og metoden jeg har benyttet, samt å argumentere for og imot mitt valg. Deretter vil jeg bruke det neste kapitlet til å presentere data som viser hvem lederne i Nasjonalforeningen er, hvor gamle de er, hvilken utdanning de har og en rekke andre demografiske faktorer. I femte kapittel vil jeg presentere og diskutere hvilke faktorer som motiverer og demotiverer lederne i Nasjonalforeningen. I det siste kapitlet vil jeg drøfte og konkludere på hvilke motivasjons- og demotivasjonsfaktorer som sentrale deler av Nasjonalforeningen bør jobbe med for å ha motiverte lokallagsledere. Jeg vil også diskutere forskjellene mellom ulike grupper innenfor Nasjonalforeningen.

2. Teoretiske perspektiver

I dette kapitlet omtaler jeg en del teoretiske begreper knyttet til frivillighet, motivasjon og demotivasjon. Kapitlet er oppdelt i tre hoveddeler, den første omhandler teori på frivillig arbeid, blant annet med henvisninger til tidligere studier. Den neste hoveddelen omhandler teorier rundt motivasjon og demotivasjon. Denne delen omtaler den klassiske Maslow teorien, equity-teori og aspekter rundt pliktfølelsen som en del frivillige føler når de tar på seg verv og andre forpliktelser. Jeg har også med en del hvor jeg diskuterer begrepet demotivasjon. Til slutt i dette kapitlet har jeg en oppsummeringsdel hvor jeg sier noe om hvilken betydning jeg tror teoriene vil ha for resultatet, dersom de forskjellige teoriene stemmer.

2.1 Frivillig arbeid i Norge og resten av verden

«FNs håndbok for nasjonalregnskapene definerer frivillig arbeid (volunreering) som "work without monetary pay or legal obligation provided for persons living outside the volunteer's own household"»(FN 2003,51 sitert i Wollebæk & Sivesind 2010)

Frivilligheten og organisasjonslivet er i endring, man ser en dreining hvor de store organisasjonene stadig mister medlemmer og modellen med hovedkontor, regionledd og lokallag forsvinner sakte, men sikkert (Røiseland 2006). Isteden ser man at det dukker opp flere små autonome grupper som jobber for klart definerte saker hvor medlemmene har en stor egeninteresse av å være med. Mens de store samfunnsmessige påpasserorganisasjonene forsvinner. I kjølevannet av dette gis media en sterkere makt til å være samfunnskritikeren (Røiseland, 2006).

Et eksempel på dette så man våren 2013. Den 22. februar skrev NRK om demenssyke Ole Fyrand som fikk medisinsk behandling på sykehjemmet uten at familien ble informert. I kjølevannet av denne episoden ble det i media uttrykt sterk kritikk ovenfor behandlingen av pasienter på norske sykehjem. Dagen etter kom det et nytt oppslag i NRK, dette oppslaget handlet om at det var startet en Nasjonal pårørendeforening for sykehjemsbeboere. Tall fra Nasjonalforeningen tyder på at ca 80 % av beboerne på norske sykehjem har en eller annen form for demenssykdom. Det kan derfor anses som naturlig at Nasjonalforeningens demensforeninger og deres demensforbund er talerør for sykehjemsbeboerne. På tross av Nasjonalforeningens kompetanse ble allikevel den nye foreningen startet. Dette ga masse spalteplass i media, sannsynligvis mye mer enn hvis veletablerte Nasjonalforeningen hadde

gått ut og utalt seg på vegne av de pårørende til sykehjemsbeboerne. Dette er et tydelig eksempel på endringene i frivillig sektor. Etter å ha søkt informasjon på internett finner jeg ingenting som tyder på at Nasjonal pårørendeforening for sykehjemsbeboere er en veletablert organisasjon i dag.

Som nevnt i innledningen av oppgaven er det gjennomført tre stor undersøkelser i norsk frivillig sektor i 1997, 2004 og 2009 (Wollebæk & Sivesind, 2010:5). I det videre arbeidet i denne oppgaven vil jeg bruke mye av dette materialet for å belyse endringene i norsk frivillighet og hvilke konsekvenser dette eventuelt har for arbeidet i Nasjonalforeningen.

Et resultat man finner i disse undersøkelsene er at det er en stadig større andel høyt utdannede som tar på seg verv som frivillige. I Norge er det bare 34 % av de med grunnskoleutdannelse som arbeider frivillig, mens tallet for de med universitetsutdannelse er 54 %. Til sammenligning er de tilsvarende tallene fra Sverige på 41 og 55 %. Om denne store forskjellen i deltakelse i frivillig arbeid skyldes at det stadig stilles større krav til frivilligheten er uvisst (Wollebæk & Sivesind 2010:44). Det kan også tenkes at det å inneha verv innenfor frivillige organisasjoner er med på å øke ens sosiale status og gir en fordel på arbeidsmarkedet. Dersom det stemmer at frivillig engasjement gir positive ringvirkninger i arbeidslivet blant høyt utdannede personer, kan det være grunnen til at enkelte påtar seg disse vervene. Denne utviklingen er igjen med på å øke forskjellene som man allerede i dag finner innad i befolkningen. Hvor man ser at de med lav utdannelse og lav inntekt blant annet har vesentlig dårligere helse enn de med høy utdannelse og god inntekt. Historisk sett har en rekke organisasjoner hatt som målsetning å være talerør for de svakere gruppene. Dette gjelder særlig pasientgrupper og sosiale humanitære organisasjoner. Hva skjer i samfunnet når disse organisasjonene er med på å skape forskjellene istedenfor å utjevne dem? Ofte er det slik at personer med lav utdannelse er lite sosialt integrert, samtidig som denne gruppen mennesker har et stort behov for å være en del av fellesskapet (Wollebæk et al 2000). Hvilken betydning får dette for Nasjonalforeningen som man antar består for det meste av eldre husmødre uten mye utdannelse, hvordan skal de forholde seg til de nye frivillige? Hvordan skal man åpne dørene for alle?

Dersom man bruker inntekten som indikator på sosial status, og deler befolkningen i fem like store kvintiler ser man tendensen til at samfunnets vinnere er de som deltar mest enda tydeligere. I 1997 var det 51 % av de med lavest inntekt som utførte frivillig arbeid, mens

dette tallet bare var 34 % i 2009. For de med høyest inntekt var tallet 62 % i 1997 og 56 % i 2009 (Wollebæk, Sivesind 2010). Wollebæk og Sivesind (2010) har også undersøkt hvorfor respondentene ikke deltar i det frivillige arbeidet. Blant de med lavest inntekt oppgir så mange som 25 % at de ikke vet hvor de skal starte, mens dette tallet bare er 15 % blant de med høyest inntekt. 36 % av de med lavest inntekt oppgir helseproblemer som en årsak til at de ikke deltar i frivillig arbeid, dette tallet er bare 12 % for de med høyest inntekt. For å delta i frivillig arbeid trenger de fleste å bli spurt om å delta, når så mange av de med lav inntekt svarer at de ikke vet hvor de skal starte eller de har helseproblemer så er det kanskje slik at de ikke er blitt spurt om å delta?

De senere årene har det også dukket opp en ny type frivillighet, gjerne omtalt som «virtuelt frivillig arbeid». Denne typen arbeid finnes det lite historiske data på, da dette er definert som en relativt ny type frivillighetsarbeid. Frivillighet av denne typen kan for eksempel være det å arbeide som moderator på diskusjonsforum, vedlikehold av nettsider og veiledning av nye medlemmer (Wollebæk, Sivesind 2010:59). Denne typen frivillighet er liten sett i nasjonal sammenheng, bare 2,1 % av den norske befolkningen svarer at de har drevet med denne typen frivillighet. Selv om tallet er lavt i den totale sammenhengen ser man at for gruppen under 25 år er det 7 % av befolkningen som svarer at de har gjort frivillig arbeid av denne typen. Den typiske virtuelle frivillige er en ung mann som bor i en by, han kan gjerne være av etnisk opprinnelse og han er høyst sannsynlig trygdet. Dette er en gruppe personer man finner lite av i den tradisjonelle frivilligheten.

Årsaken til at personer tegner medlemskap i en frivillig organisasjon kan være så mangt, materielle fordeler, følge opp barna, sosial møteplass, religiøs overbevisning, at venner/familie er medlem, ønsker å påvirke samfunnet eller andre årsaker. Gjennom undersøkelsen i 1997 fant Wollebæk et al (2000) tall på hvorfor man begynte med frivillig arbeid. Undersøkelsene deres viser at for de som engasjerer seg i sosiale og humanitære organisasjoner svarer så mange som 72 % at det er viktig for dem å kunne gjøre noe konkret for saker som opptar dem (Wollebæk et al 200:133). Bare 11 % av personene i de sosiale og humanitære organisasjonen svarer at det er bra å ha en attest på at man har jobbet frivillig. Til sammenligning svarer bare 50 % av de frivillig innen idretten at det er viktig for dem at de får gjort noe konkret for saker som opptar dem. Av de frivillige innenfor sosiale og humanitære organisasjoner svarer 52 % at det er viktig å lære mer om det de arbeider for, mens 34 % svarer dette innenfor idretten.

Hele 70 % av de over 67 år svarer at det er viktig for dem å gjøre noe konkret for saker som opptar dem, dette tallet er 51 % for gruppen 16-24 år. Så mange som 53 % av de over 67 år svarte at det er viktig å vise medfølelse med verre stilte, bare 32 % svarte dette i gruppen 16-24 år, og for gruppen 25-49 år var tallet så lavt som 20 %. Blant de som arbeidet i sosiale humanitære organisasjoner var det 44 % som mente det å vise medfølelse med verre stilte var viktig, mens gjennomsnittet for alle respondentene var på 28 %. Dette kan være indikasjoner på at gruppen som arbeider frivillig i sosiale humanitære organisasjoner som for eksempel Nasjonalforeningen i hovedsak består av eldre. Gruppen over 67 år har andre preferanser for sitt frivillige arbeid enn resten. De er mer opptatt av verdien av arbeidet, det å hjelpe andre som er verre stilt. De er ikke fullt så opptatt av å lære gjennom det frivillige arbeidet. De er tydelig påvirket av sosiale forventninger, så mange som 54 % svarer at de har venner som jobber frivillig, mens gjennomsnittet er bare 27 %. I gruppen over 67 år svarer 32 % at de er blitt oppfordret til å delta frivillig (Wollebæk et al 2000:135).

Disse undersøkelsene viser at det er en endring i frivillig sektor, stadig flere trekkes til frivillighetsarbeidet av aksjonsårsaker. Man ønsker å støtte opp om barnas idrettskarriere, påvirke rettighetene til sin syke slektning eller andre årsaker. Stadig færre arbeider frivillig fordi de ønsker å bidra til et bedre samfunn for alle, men til et bedre samfunn for noen. Det er derfor min hypotese at de frivillige lederne i Nasjonalforeningens helselag er fra den «gamle» generasjonen, jeg kaller dem for samfunnsfrivillige. Mens ledere i demensforeningen består av den nye generasjonen frivillige, jeg kaller dem som sagt aksjonsfrivillige.

2.2 Motivasjon

Motivasjon kan som tidligere nevne defineres som «*psykologiske prosesser som igangsetter, regulerer og opprettholder atferd*» (Bjørvik, Haukedal 2001, sidetall). Det finnes en rekke teorier om motivasjon. Jeg vil videre i denne delen av oppgaven redegjøre for noen av disse som jeg mener er relevant for personer som utøver frivillig arbeid. Jeg vil også redegjøre for vår moralske pliktfølelse, i tillegg er det en del om demotivasjon som begrep.

2.2.1 Maslows behovsteori

En av de klassiske motivasjonsteoriene er Maslows behovsteori. Maslow klassifiserer behovene til mennesket i fem kategorier: Fysiologiske behov, Trygghetsbehov, Tilhørighetsbehov, Behov for anerkjennelse, Behov for selvaktualisering (Bjørvik, Haukedal 2001). Maslow plasserte behovene i en hierarkisk pyramide med de fysiologiske behovene som sult, tørst og seksuelle behov nederst og behovet for selvaktualisering øverst slik som vist i figur 1. Han mente at hvert lag måtte ha en viss tilfredsstillelse før man opplevde behov høyere i pyramiden. Med dette mener han at dersom man ikke hadde tilgang på mat og drikke vil man ikke føle behov for anerkjennelse og tilhørighet, men man vil først og fremst søke å tilfredsstille de fysiologiske behovene. Maslows behovshierarki handler om hvordan individet forholder seg til seg selv. Teorien bygger på hva som er viktig for enkeltmennesket.



Figur 1 (Conecto.no)

Mange vil hevde at frivillig arbeid handler om å tilfredsstille det øverste nivået i Maslows behovshierarki, behovet for selvaktualisering. Flere av de frivillige i Nasjonalforeningen er husmødre som ikke har andre sosiale arenaer å treffe mennesker på. Gjennom dette vervet får de altså tilfredsstilt behovet for trygghet og sikkerhet gjennom å skaffe seg et nettverk. For det har de kanskje ikke hjemme, med en mann som jobber på båt, som du ikke vet om kommer hjem (her snakker vi om situasjonen for noen tiår tilbake). I lokallaget blir også behovet for tilhørighet tilfredsstilt og ikke minst behovet for anerkjennelse. Hvis mannen er ute på havet er det jo ingen som ser hvor bra man har stelt i huset, men sammen med de andre husmødrene får man anerkjennelse og positive tilbakemeldinger. Det er derfor min påstand at å være med på frivillig arbeid langt fra bare handler om selvrealisering, men at det er en rekke faktorer i Maslows behovshierarki som blir tilfredsstilt gjennom frivillig arbeid

2.2.2 Equity-teorier

Equity teorier bygger på at mennesker er opptatt av likhet og rettferdighet. I motsetning til Maslow behovshierarki som handler om enkeltmennesket så bygger equityteori på hvordan enkeltmennesket forholder seg til omverden. Equityteori er gjenstand for en rekke konflikter både i arbeidslivet og ellers i samfunnet. Det engelske ordet equity som benyttes som navn på disse teoriene er vanskelig og oversette, det betyr noe som ligger en plass mellom likhet og rettferdighet (Bjørvik, Haukedal 2001). Dersom man for eksempel som leder for lokallaget opplever at man må gjøre nesten alle oppgavene, mens resten av styret ikke bidrar. Derimot opplever man at resten av styret soler seg i glansen på medlemsmøter når de andre medlemmene skryter av arbeidet som er utført. Equityteoriene mener da at lederen vil justere sin arbeidsinnsats ned mot nivået til resten av styret slik at ingen får noe glans og skinne i. Dette vil føles mer rettferdig for lederen.

I jobbsammenheng kan man blant annet observere dette fenomenet hvis man betrakter hva arbeidstakeren mottar i lønn for arbeidet sitt. Dersom arbeidstakeren opplever at man ikke mottar så mye i lønn som man synes man fortjener vil arbeidstakeren i følge teorien justere ned innsatsen. Dersom arbeidstakeren mottar høyere lønn enn man synes man fortjener vil man justere opp innsatsen, men dog ikke like mye som man justerer ned i motsatt fall.

Equityteori består av følgende elementer:

- 1. Mennesker danner seg oppfatninger av hva som er rettferdig lønn.*
- 2. Mennesker sammenligner sin uttelling med andres.*
- 3. Ved ulikheter motiveres vi til å gjøre noen med det. (Bjørvik, Haukedal 2001)*

Equityteori handler altså utlukkende om personens subjektive meninger i forhold til hva som betyr noe. Med dette menes det at selv om jeg i mitt arbeid mener at jeg gjør en god nok jobb til å fortjene lønnsøkning så er det ikke gitt at min leder er enig. Hvis jeg da opplever dette som urettferdig, eller at jeg mener mine kolleger får bedre betalt enn meg for likt utført jobb, kan dette motivere meg til å nedjustere min innsats slik at jeg opplever at det er likevekt. Et annet tilfelle kan være at jeg ser at jeg har samme lønn som mine kolleger, men jeg opplever at deres innsats og kunnskap i jobben er mye større, på tross av at den objektivt sett ikke er det. Da kan jeg motiveres til å yte ekstra for å kompensere for min manglende kunnskap og innsats.

Denne subjektive preferansen kan settes opp i en brøk som viser hvordan dette fortoner seg for mennesket:

$$\frac{\text{Mitt eget utbytte}}{\text{Min egen innsats}} \begin{matrix} > \\ = \\ < \end{matrix} \frac{\text{Andre personers utbytte}}{\text{Andre personers innsats}}$$

Figur 2, Fritt etter Bjørvik, Haukedal (2001)

Denne oppstillingen viser hvordan man vil tenke gitt equityteori. Altså hvis man sammenligner sitt eget utbytte i forhold til ens egen innsats så får man ut et hvis forhold. Når man da sammenligner dette med andres utbytte i forhold til deres innsats får man et forholdstall. I equityteori vil man hele tiden søke å få dette til å være likt.

Jeg vil eksemplifisere dette med å se nærmere på eksempelet med lønn mot innsats og kunnskaper. En person har en lønn på 400 000 og etter egen mening kunnskaper og arbeidsinnsats til en karakter 80 på en skala fra 1-100. Dette gir personen et forholdstall på 5000. En kollega har en lønn på 500 000 personen mener at også han har en innsats og kunnskapsnivå på 80, dette gir han et forholdstall på 6250. I følge equityteori vil da personen regulere sin innsats slik at han får samme forholdstall, personen vil dermed senke sin innsats til 64 på skalaen.

2.2.3 Moralsk plikt eller Idealisme

I samfunnet er det en oppfatning om hva som driver frivilligheten, mange mener vi tar på oss frivillige oppgaver mer eller mindre av ren pliktfølelse. Tidligere i oppgaven ble den pinlige stillheten i barnehagen når foreldrerepresentanter skal velges tatt frem som eksempel. De aller fleste som tar denne type oppgaver tar dem fordi de føler en viss plikt til å påta seg oppgavene. «Jeg har barn her og det er min tur til å bidra» tror jeg er noe de fleste tenker når de tar slike oppdrag.

Den moralske plikten en føler til å påta seg oppgaver handler om hvilke etiske prinsipper man har. Hva slags etisk bagasje har man med seg når man gjør sine valg og handlinger. Et viktig prinsipp for etiske handlinger handler om hvem som skal tjene på handlingene. Tar man valg

på et rent egoistisk grunnlag eller et helt altruistisk grunnlag (wikipedia.no). Svært få (om noen) tar vel egentlig valgene sine basert bare på egoisme eller bare på altruisme. De fleste valg og handlinger tas basert på en blanding av egoisme og altruisme. Men basert på hvor sterkt den ene eller andre faktoren påvirker tar man forskjellige valg. Mange setter gjerne i gang tiltak eller aktiviteter i sitt nærmiljø eller på arbeidsplassen fordi de selv ønsker å få en aktivitet igang. Kanskje starter man en trimgruppe fordi man selv ønsker å komme i bedre form, etter hvert utvikler dette seg til å bli en større forening som trenger styre, leder, kasserer og en rekke andre funksjoner. Da opplever ofte initiativtakeren til aktiviteten en plikt til å påta seg noen av disse vervene på tross av at man egentlig ikke ønsker det, man vil bare gå på tur.

Det finnes en rekke teorier og definisjoner innenfor etikken, jeg skal ikke gå inn på alle her. Etter min mening er den retningen som passer best for personer som påtar seg verv og oppgaver innenfor det frivillige systemet utilitarisme (wikipedia.no). Handlinger som gjøres og valg som tas gjøres på bakgrunn av at man ønsker å oppnå høyest mulig grad av lykke for hele samfunnet eller menneskeheten. Med dette som grunnlag for sine handlinger vil det være naturlig å påta seg oppgaver innenfor frivilligheten fordi dette vil gagne hele samfunnet. Man stiller opp på arrangement og aktiviteter fordi hele samfunnet totalt sett vil oppleve en større grad av lykke når dette skjer.

2.2.4 Demotivasjon

«Du behøver ikke motivere dine ansatte, du trenger bare slutte å demotivere dem, skriver Harvard Management Update.» (hrnorge.no). Dette står i artikkelen til HRNorge, her tar de utgangspunktet at de fleste arbeidstakere blir mer og mer demotivert i sitt arbeid etter hvert som tiden går. Artikkelen definerer ikke begrepet demotivasjon, men ut fra artikkelen tolker jeg det som mangel på motivasjon.

I sitt masterstudie undersøkte Gjerde motivasjons og demotivasjonsfaktorer blant helsepersonell ved et av universitetssykehusene i Norge. De mest demotiverende var konflikter, å ikke bli lagt merke til, møter, snakke negativt om andre og ikke levere alt man ønsker i jobben. Samtidig som enkelte meldte at møter kunne være motiverende. Gjennom dette studiet fant han også en rekke andre underkategorier som virket demotiverende på helsearbeiderne. En del av disse mener jeg har stor overføringsverdi til frivillig sektor, jeg vil trekke frem manglende informasjon, ikke tid til opplæring, ikke bli verdsatt for å gjøre en god

jobb og bruke mye tid på unødvendig koordinering. Dette er alle faktorer som er gjenkjennbare for de som involverer seg i frivillig arbeid.

2.3 Oppsummering

Hvis Maslow har rett så vil man ikke yte frivillig innsats før en del andre forutsetninger er tilfredsstilt. I følge Maslow så gjør man også frivillig innsats for å tilfredsstille seg selv og ens egne behov, teorien bygger på at man søker tilfredsstillelse på forskjellige nivå ut fra sitt eget behov. Mange vil hevde at det å yte frivillig innsats er tilfredsstillelse av nivå 5 «selvrealisasjon», jeg har tidligere argumentert for at det å yte frivillig innsats ikke nødvendigvis handler om å realisere nivå 5. Dersom påstanden om at frivillig arbeid bare handlet om realisering av nivå 5, mener jeg at svært få ville utført frivillig arbeid. I Norge utføres det frivillig arbeid tilsvarende en verdi på 62 milliarder kroner (Wollebæk&Sivesind 2010:14). Dersom det er slik at vi yter bare frivillig innsats for å tilfredsstille selvrealiseringen så betyr det, på bakgrunn av hvor mange som utøver frivillig arbeid, at minimum 52 % av den norske befolkningen føler seg fullt ut tilfredsstilt på nivå 4 (sosial status). Dersom Maslow har rett yter vi frivillig innsats bare for å tilfredsstille oss selv, ikke for andre sin skyld. Som resultat i undersøkelsen skal man da finne at ingen motiveres av å hjelpe andre, eller å motta tilbakemeldinger fra andre.

Dersom equityteori stemmer vil man se andre faktorer som motiverer. Avhengig av hvem lederne sammenligner seg med vil man få forskjellige resultater. Dersom de sammenligner seg med andre frivillige ledere så vil dette gi andre utslag enn dersom de sammenligner seg med resten av styret. Jeg har ingen forutsetninger til å påstå noe om dette, men det mest nærliggende er at de sammenligner seg med resten av styret. Det er også dette undersøkelsen bygger på. Hvis equityteori stemmer motiveres de av de andre styremedlemmene, de bør også motiveres av tilbakemeldinger fra resten av organisasjonen. Dersom equityteorien stemmer vil de også regulere sin innsats i forhold til hvilken innsats de andre styremedlemmene viser. De vil ikke stå på og yte ekstra for å holde liv i laget dersom ingen andre bidrar.

Jeg tror at i besvarelsene fra lokallagslederne vil man finne at både equityteori og Maslow omtaler faktorer som er med på å motivere og demotivere lederne. Jeg tror også at en rekke av lederne i Nasjonalforeningen føler på den moralske plikten, denne pliktfølelsen er avgjørende for hvorfor en rekke av lokallagslederne står på i sitt lokalmiljø for å sørge for at helselaget

eller demensforeningen består og kanskje til og med blomstrer. Uten den moralske pliktfølelsen i mennesket er min påstand at frivilligheten ikke ville bestått. Frivillig arbeid handler om valg basert på altruisme og utilitarisme, man gjør gode handlinger fordi det fører til større lykke i hele menneskeheten ikke nødvendigvis hos enkeltindividet.

3. Metode

Oppgavens hovedspørsmål, «Hva motiverer og demotiverer frivillige ledere?» åpner for å velge alternative forskningsmetoder. Ved å velge en kvalitativ studie vil man kunne komme godt inn på personene man undersøker, man vil kunne få utdypinger på svar og man kan forklare spørsmålene man stiller. I en kvantitativ studie kan man bedre finne ut om det er forskjell på grupper innenfor en populasjon. Gjennom dette studiet ønsker jeg å undersøke om det er generelle forskjeller mellom frivillige ledere. Dersom jeg benytter en kvalitativ metode ville jeg risikere og for eksempel bare intervjuer en mann under 50 år og det er ikke sikkert han er representativ for denne gruppen. Derfor benytter jeg kvantitativ metode for å sikre at jeg kan si noe om hva som gjelder generelt for gitte grupperinger i dette studiet.

Dette kapittelet er oppdelt i 8 underkapitler, innledningsvis vil jeg si noe om det å bruke kvantitative metoder og om det å forske på egen organisasjon. Jeg har valgt en kvantitativ studie innenfor egen organisasjon og vil argumentere for og imot dette, og begrunne mine valg. Jeg vil også diskutere studiets validitet og reliabilitet for så å konkludere i forhold til om studiet måler det jeg ønsker at det skal måle.

Caset i dette studiet er lokallagslederne i Nasjonalforeningen, det er min oppfatning at noen av resultatene kommer frem fordi studiet gjennomføres i Nasjonalforeningen. Derfor velger jeg å presentere Nasjonalforeningen grundig i dette kapitelet, dersom leseren har med seg historien inn i analysedelen vil nok denne forklare en del av resultatene.

Til sist i kapitelet vil jeg presentere utvalget til studiet samt argumentere for utarbeidelsen av spørreskjemaet og det praktiske rundt selve gjennomføringen av undersøkelsen, blant annet hvilke valg som ble tatt for å sikre høy svarprosent.

3.1 Anvendelse av kvantitativ metode

«Kvantitativ forskning er en samlebetegnelse for studier der problemfeltet som oftest defineres ved hjelp av spesifikke variabler og der det anvendes standardiserte metoder for datainnsamling (for eksempel ved pedagogisk-psykologisk måling/testing). Variablene kan dermed uttrykkes i tallverdier, og dette datamaterialet kan deretter beskrives og analyseres ved hjelp av statistiske metoder.» (Befring, 2009)

Den vanligste formen for kvantitativ forskning er bruken av spørreskjema, så også i dette studiet. I undersøkelsen benyttes et spørreskjema som bare gir muligheten til å svare ved å sette ett kryss på hvert spørsmål. Respondentene gis ingen mulighet til å utdype sine svar i form av at det er satt av plass til utdyping, dette kan være et rom for feilkilder og misforståelser. Dersom ikke spørsmålene og alternativene er godt nok stilt risikerer man at informantene svarer ut fra hva de tror er det «normale» eller at de bare setter et vilkårlig kryss. Med denne tilnærmingen i spørreskjemaet mister jeg også muligheten til å få besvarelser med dybde.

Ved utarbeidelsen av spørreskjema skal man passe seg for å lage spørsmål som er ledende eller gir respondenten en følelse i en eller annen retning. Stiller man for eksempel spørsmål om «hvor fornøyd er du med...» har man satt som premiss at respondenten er fornøyd, man har gitt en retning for svaret. Spørsmålet åpner ikke for at man kan være misfornøyd (InMente, 2008).

Man skal være oppmerksom på språket man benytter når man utarbeider spørreskjemaet, de fleste grupperinger innenfor en organisasjon har et eget internt språk (riksrevisjon.no). Det er lett å havne i fella, slik at man benytter et «stammespråk» i utarbeidelsen av spørreskjemaet. Derfor må man unngå interne formuleringer, men bruke et språk som er forståelig for respondenten. Ved bruk av spørreskjema har man ikke samme mulighet som man har i intervjusituasjoner til å utdype hva man mener med spørsmålet. I andre tilfeller kan det derimot være nødvendig å bruke et internt språk. Dersom man for eksempel skal sende spørreskjema til helsepersonell, må man ha nok kunnskap om deres begrepsapparat for at mottakeren skal forstå spørsmålet.

En annen utfordring ved spørreundersøkelsen er at man stiller sammensatte spørsmål. Det vil si at man stiller to spørsmål i samme spørsmål. Man skal være oppmerksom hvis man oppdager en «og» i spørsmålet (InMente Ressurs, 2008). Dette betyr ofte at man egentlig stiller flere spørsmål, for eksempel hvis man spør «Er du enig i at firmaets årsmelding og regnskap er vanskelig å forstå?». Det kan godt være at respondenten er enig i dette, men det kan også være at denne respondenten er utdannet regnskapsfører og ikke synes regnskapet er vanskelig å forstå, årsmeldingen derimot er vanskelig å forstå. I dette tilfellet bør man først spørre om årsmeldingen er vanskelig for deretter å spørre om regnskapet.

3.2 Forskning i egen organisasjon/Etiske vurderinger

Oppgavens problemstilling er motivasjon og demotivasjon blant frivillige ledere. Som case til oppgaven har jeg valgt å studere de frivillige lokallagslederne i Nasjonalforeningen for folkehelsen, en nærmere presentasjon av Nasjonalforeningen er gitt i kapittel 3.5. Selv jobber jeg som daglig leder for fylkeskontoret i Nordland, Troms og Finnmark. I mitt distrikt er det for tiden 89 lokallag, ingen av disse er med i undersøkelsen. Gjennom nærhet til utvalget har jeg kompetanse på hvordan jeg kan tilnærme meg respondentene. Jeg har også 8 kolleger som har samme stilling som meg andre steder i landet, og dette igjen gir en unik mulighet til å tilnærme meg respondentene på beste måte. De andre daglige lederne har gitt meg tilbakemeldinger på spørreskjema og utformingen av dette, i tillegg har de kommet med tips og råd i forhold til selve utføringen av undersøkelsen. Mine kolleger har også vært behjelpelig med å spre budskapet blant lokallagslederne om at det er viktig å besvare spørreskjema som er sendt ut. Dette mener jeg har vært med på å øke svarprosenten.

I følge Repstad (2007) er forskning i egen organisasjon ikke å anbefale. Dette fordi det gir en risiko for at en mister den akademiske distansen og en får personlige interesser for det som skjer i feltet - "to go native" (bli en av de innfødte) (Repstad, 2007:39). Repstad tar i hovedsak for seg kvalitative studier, men problemstillingen mener jeg blir noe av det samme i kvantitative studier. Man stiller spørsmål og utarbeider skjema ut fra hvilke hypoteser man har som en del av organisasjonen. Jeg som ansatt i en frivillig organisasjon har det som min daglige oppgave og holde en viss avstand til de frivillige. Denne egenskapen kan jeg ta med meg i forskningen og dermed skille meg fra respondentene. Jeg mener at jeg som har jobbet i frivillige organisasjoner i noen år nå har opparbeidet meg kunnskaper om frivilligheten som er en fordel for meg. Jeg anser heller ikke faren for å «go native» som veldig stor da jeg har god trening i å skille meg fra arbeidet og prosessene i den frivillige delen av organisasjon. Derfor velger jeg på tross av Repstads anbefalinger å studere min egen organisasjon, fordi jeg mener jeg drar flere fordeler enn ulemper med dette valget

Oppgaven er ikke en bestilling fra Nasjonalforeningen, det er jeg som privatperson som holder på med masterstudiet som utfører oppgaven uten økonomisk eller annen støtte fra organisasjonen. Jeg får selvsagt svar på spørsmål og hjelp med å hente ut opplysninger fra datasystemer, men utover dette er det opp til meg selv. Jeg må selv dekke alle kostnader til porto, konvolutter og annet utstyr. Jeg benytter heller ikke noe av min arbeidstid til

besvarelsen av oppgaven. Når besvarelsen er ferdig er det jeg selv som fullt og helt eier resultatene. Jeg har derfor ingen grunn til å føle noen forpliktelse ovenfor Nasjonalforeningen til eventuelt å pynte på noen av resultatene.

Flere jeg har snakket med har erfart at det ofte er vanskelig å få tilbakemeldinger i frivillige organisasjoner, derfor ser jeg på min nærhet mest av alt som en stor fordel i studiet. Men jeg er samtidig klar over og oppmerksom på at nærheten kan skape situasjoner som påvirker mine resultater og hvordan jeg skriver teksten. Som en del av organisasjonen som studeres er det vanskelig ikke å mene eller synes noe om utviklingen i organisasjon. Jeg som ansatt har selvsagt mine tanker om hva jeg tror og mener er bra, og ikke minst hva jeg tror og mener om lederne. Det er derfor en utfordring for meg å forholde meg nøytral til de resultatene som kommer frem. Dette løser jeg blant annet ved at jeg benytter hjelpere utenfor organisasjonen til å lese gjennom teksten og kommentere forbedringsmuligheter.

3.3 Validitet

«Validitet betyr rett og slett gyldighet» (Skog, 2004:87) det finnes flere typer validitet. Man snakker gjerne om målingens validitet, om designets følsomhet, designets evne til å påvise sammenhenger og om det lar seg gjøre å generalisere resultatene. I omtalen av en studies validitet undersøker man gjerne hvilke fallgruver som finnes og hvor stor faren er for at respondentene går i dem.

Oppgavens hovedproblemstilling er «hva er det som motiverer og demotiverer frivillige ledere?» med lokallagsledere i Nasjonalforeningen som case. Hvordan måler man motivasjon og demotivasjon? I spørreskjema gis respondentene 20 utsagn som i forarbeidet har blitt omtalt som faktorer som motiverer og demotiverer. Dersom de ikke er enig i utsagnet, hvordan forholder informanten seg til det da? Krysser de 1, ingen betydning, unnlater de å svare eller krysser de 3 som kan ses på som en hverken eller kategori? Til de få som har spurt har jeg svart at de skal svare 1, ingen betydning og jeg antar at de som ikke har spurt har forstått det samme.

Vil alle informantene forstå at de skal svare på spørsmålene ut fra deres subjektive oppfatning og den påvirkningen som det har på dem som enkeltmenneske? En av fallgruvene kan være at enkelte av informantene oppfatter dette som et skjema der de skal krysse av for om de er enig

eller uenig i påstandene, noe som ofte er vanlig. En av demotivasjonsfaktorene er «Det er vanskelig å rekruttere nye medlemmer». I og med at Nasjonalforeningen jobber med en rekrutteringsstrategi (samtale med medlem av komiteen) så vil jeg anta at mange er enig i dette utsagnet. Men om dette påvirker deres personlige motivasjon i arbeidet som lokallagsleder er derimot ikke sikkert. For å unngå denne fellen har jeg gjentatt flere ganger i spørreskjemaet at de skal svare ut fra egne preferanser. Det er på tross av dette fare for at enkelte av respondentene vil krysse for at dette demotiverer på bakgrunn av at de er enig i utsagnet. Jeg velger på å tolke alle data som om at alle respondentene har forstått at de skal svare ut fra personlig preferanse.

3.4 Reliabilitet

Reliabiliteten til en undersøkelse sier noe om at resultatet vil bli det samme hver gang undersøkelsen gjennomføres. Reliabiliteten kan testes på flere måter, enten ved bruk av test-retest teknikken (Ringdal, 2013:97). Teknikken går ut på at man måler samsvar og korrelasjon mellom to gjentatte målinger av samme variabel. Problemet med teknikken er at man da må sende ut samme spørreskjema på nytt til de samme respondentene. Det må være nært i tid, hvis ikke kan andre faktorer endre utfallet. For denne undersøkelsen ville dette vært tilnærmet umulig, det er ikke rimelig å anta at informantene ville svart på det samme skjema en gang til. I tillegg var Nasjonalforeningen valgt som mottaker av den årlige TV-aksjonen på NRK i oktober 2013, med all medieoppmerksomhet som dette gir, derfor ville man ikke fått samme resultater.

Til denne undersøkelsen vil det være mer naturlig kritisk å vurdere de spørsmålene som er stilt og de faktorene som trekkes frem. For så å gjøre en vurdering på hvorvidt noen av delene i spørreundersøkelsen gir muligheter for feil eller unøyaktigheter.

Totalt er det 513 lokallag i Nasjonalforeningen, spørreskjema ble sent ut til 424. Gjennom samtaler med ansatte i organisasjonen ble jeg gjort oppmerksom på at det ofte var vanskelig å få svar på utsendelser. På tross av dette har jeg oppnådd en svarprosent på 65 %, noe som er høyt for slike spørreundersøkelser. Men spørsmålet blir likevel, hvem er det som ikke svarer? Dette kan testes da jeg har opplysninger fra den opprinnelige populasjonen. Gjennom medlemsregistrene til Nasjonalforeningen vet jeg hvor mange helselag/demensforeninger det er. Dette kan jeg teste mot besvarelsene. Alder på informantene kunne også vært testet, men

på bakgrunn av at disse dataene ifølge systemansvarlig hos Nasjonalforeningen er for usikre kan ikke disse brukes. I undersøkelsen måles respondentenes motivasjon og demotivasjon, en fare ved undersøkelsen er at lederne som trives minst og er lite motiverte for jobben som lokallagsleder ikke svarer. Mens de som ser fremover og ønsker det beste for organisasjonen og deres eget lokallag er de som er mest ivrige på å svare.

Respondentene skal ut fra personlige preferanser gradere hvor motivert eller demotivert de blir av de forskjellige faktorene. Da er det en fare for at de benytter forskjellige skalaer, det er ikke gitt at grad 2 er det samme for alle respondentene. Det er kanskje også slik at de som liker vervet som leder generelt svarer mer positivt på motivasjonsfaktorene i forhold til de som ikke liker vervet. Dette er kanskje naturlig, da de nok er motivert for oppgaven. Likevel så skal de svare ut fra hvordan det påvirker dem som person. Jeg antar at disse problemstillingene er marginale og tror ikke de påvirker resultatet.

3.5 Beskrivelse av oppgavens case, Nasjonalforeningen

Oppgavens case er Nasjonalforeningen for folkehelsen. For å kunne forstå og analysere resultatene som er kommet frem i undersøkelsen vil det være avgjørende med kunnskap og forståelse av organisasjonen. Derfor vil jeg i denne delen presentere historien og nåtiden i organisasjonen.

Nasjonalforeningen for folkehelsen er en frivillig humanitær organisasjon som startet etter initiativ fra den norske lægeforening i 1910 for å bekjempe tuberkulosen i Norge. Da organisasjonen er startet av legeforeningen har den i alle år hatt tradisjoner og regler for å ha helsepersonell i sin ledelse. «*Flere hundre lokale tuberkuloseforeninger ble dannet i foreningens første år. Disse hadde som hovedoppgave å utdanne og holde sykepleiere*» (nasjonalforeningen.no). Tuberkulosen var en sykdom som spredte seg fort og den var særlig et problem blant fiskere og i bygdesamfunnet. Derfor finner man mange helselag i bygdene, siden helselagene er etterkommerne etter tuberkuloseforeningene. Ved 50 års jubileet i 1960 hadde organisasjonen 200 000 medlemmer fordelt på 1400 lokallag (Grindheim, 2010). I dag er dette tallet kraftig redusert da en rekke av lagene er slått sammen eller nedlagt, ofte fordi det ikke bor nok mennesker i bygda til å opprettholde aktiviteten. Helselagene har en generell folkehelse fremmende funksjon i lokalsamfunnet. Dette opprettholdes gjennom aktiviteter som gågrupper, hjertemarsjer, politisk påvirkning, kafedrift, sykehjems aktiviteter og andre

aktiviteter som gir fysisk og psykisk velvære. I tillegg jobber helselagene med inntektsskapende aktiviteter slik som loddsalg, loppemarked, bøsseinnsamlinger, kafedrift og alle andre inntektsgivende aktiviteter. I de senere årene er det få helselag som har startet opp, men svært mange som er lagt ned.

Nasjonalforeningen har som mange andre organisasjoner vært foregangsfigurer for det offentlige. Blant annet ved at de i 1937 startet opp med helsestasjoner for gravide, spedbarn og små barn. Helsestasjonene ble overtatt av det offentlige i 1974 og på det tidspunktet fantes det 430 helsestasjoner i landet (nasjonalforeningen.no). På 1950 tallet var tuberkulosen i all hovedsak utryddet i Norge og det foregikk diskusjoner innad i Nasjonalforeningen i forhold til hvilken retning man skulle ta videre. I 1952 ble det på landsmøtet vedtatt «*Å rette oppmerksomheten mot sykdomsgruppen hjerte- og karsykdommer*»(nasjonalforeningen.no). Man startet med innsamling av penger for å forske på disse sykdommene og man satte også i gang med aktiviteter for å forebygge og bekjempe disse sykdommene. I følge årsmeldingen for 2012 var det 32 stipendiater og to postdoktorer som ble lønnet for sin forskning på hjerte- og karsykdommer.

I 1987 ble TV-aksjonen tildelt Nasjonalforeningen og organisasjonen fikk inn 115 millioner kroner som på den tiden var rekordinnsamling. Pengene førte til at man kom i gang med en rekke nye aktiviteter. Fordelingen av pengene viser mangfoldet som var på denne tiden. 60 millioner til Hjerte- og karsaken, 10,5 millioner til Eldresaken, 10 millioner til familiesaken, 2 millioner til tuberkulosesaken, 2 millioner til rådet for belastningslidelser. De resterende 21 millionene til diverse småprosjekt (Grindheim 2010). På det meste hadde Nasjonalforeningen fem hovedsatsningsområder. Dette var hjerte- og karsykdommer, mor & barn, belastningslidelser, demenssykdommer og tuberkulose (Grindheim, 2010). De fleste av disse sakene er forlatt og i dag er det to kjernesaker igjen, hjerte- og karsykdommer og demenssykdommer.

I de senere årene har det vært vekst i antall demensforeninger i Nasjonalforeningen, samtidig som det totalt sett har vært nedgang i antall medlemmer og lag. De første demensforeningene ble stiftet i 1993 (nasjonalforeningen.no). Demensforeningene er interesseorganisasjon for personer med demens og deres pårørende, demensforeningene er organisert gjennom et demensforbund i tillegg til å være en del av Nasjonalforeningen. Demensforeningene jobber med aktiviteter for personer med demens og deres pårørende gjennom for eksempel

demenskafe, mimrestunder og andre sosiale sammenkomster. I tillegg jobber de med sikring av rettighetene til personer med demens og deres pårørende, blant annet gjennom politisk påvirkning og synliggjøring av problemer. Informasjonsarbeid og holdningsskapende arbeid er også en del av aktiviteten i demensforeningene. Nasjonalforeningen forsker også på demens. I følge årsmeldingen for 2012 var det to stipendiater som var lønnet i sin forskning på demenssykdommer.

Nasjonalforeningen er organisert som en tradisjonell demokratisk organisasjon. Hvor landsmøtet som avholdes hvert fjerde år er organisasjonens høyeste organ. I tillegg til landsmøtet har man Landsstyret og Sentralstyret som bestemmer i perioden mellom hvert landsmøte. Hvert fylke har også sitt eget fylkesstyre, som alle lokallagene er tilsluttet.

Lokallaget styre har i oppgave å bidra til å realisere organisasjonens handlingsprogram og vedtak, i samråd med fylkesstyret (Nasjonalforeningen, 2012:37). De skal sørge for opplæring av tillitsvalgte og medlemmer, protokollføre alle vedtak, fører tilsyn med all medlemsaktivitet og sørger for at denne er underlagt Nasjonalforeningens regler. Lederen av lokallaget er den som representerer lokallaget når ikke styret er samlet. Det er lederen som er bindeleddet mellom lokallaget og resten av organisasjonen. Lederen som er ansvarlig for innkalling til styremøter og for at laget følger vedtatte planer og vedtekter. I tillegg har lederen også ansvar for å holde seg oppdatert på lagets økonomi. Sist, men ikke minst skal lederen «Stimulere alle deler av lokallaget til innsats»(Nasjonalforeningen 2012:38) Andre i styret som har definerte oppgaver er nestleder, sekretær, kasserer og revisor. Sekretæren skal føre protokoller og holde orden i alle papirer som tilhører laget. Nestlederen er den som skal bistå lederen i dens arbeid. Kassereren skal føre regnskapene, foreta økonomiske disposisjoner etter vedtak i styret og rapportere jevnlig til styret om lagets økonomi. Revisor skal revidere regnskapene og komme med forslag til økonomiske disposisjoner som forbedrer lagets økonomi.

I dag foregår det en endringsprosess innad i Nasjonalforeningen. Sist gang det ble vedtatt en organisasjonsforandring var i 1947 (nasjonalforeningen.no). Da ble det vedtatt at det skulle være et fylkestyre i hvert fylke. Landsstyret skulle ha to representanter fra hvert fylke, i tillegg hadde man et sentralstyre bestående av tolv personer. Dette er lik dagens organisering.

3.6 Presentasjon av utvalget

Nasjonalforeningen for folkehelsen har i dag 513 registrerte lokallag, i utgangspunktet ønsket jeg å sende spørreskjema til alle lokallagslederne i landet. Jeg utarbeidet derfor et spørreskjema som jeg sendte til sentralstyret i Nasjonalforeningen for godkjenning til utsendelse. Sentralstyret godkjente denne undersøkelsen, men ønsket ikke at jeg sendt skjemaet ut i fylkene Nordland, Troms og Finnmark da de mente at jeg hadde for nær tilknytning til disse. Ut fra argumentasjonen tidligere om forskning i egen organisasjon er dette en rimelig og fornuftig avgrensing. Det totale utvalget består da av 424 lokallagsledere i 16 av 19 fylker i landet.

3.7 Utarbeidelse av spørreskjemaet

Spørreskjemaet består av flere delspørsmål og ligger vedlagt (vedlegg 1) til oppgaven. De første spørsmålene er demografiske faktorer rundt kjønn, alder, tilknytning til Nasjonalforeningen og frivillighet generelt. De neste spørsmålene tar sikte på å redegjøre for respondentens forhold til resten av organisasjonen. Her har det også vært tatt en del vurderinger og jeg har rådført meg med andre innenfor organisasjonen på hva som skal tas med. Det var viktig her at det ikke ble for mange faktorer da dette fort kunne forvirre informanten. I siste del av undersøkelsen skal informanten rangere en rekke utsagnene ut fra hvordan de påvirker respondentens motivasjon og demotivasjon.

Siden undersøkelsen ikke skulle sendes ut til lederne i Nordland, Troms og Finnmark fikk jeg muligheten til å sende skjemaet på testing til en del av disse. Da jeg har kjennskap til flere av lederne her kunne jeg benytte meg av deres kompetanse. Jeg sendte skjemaet til 7 stykker som en pilotundersøkelse. Jeg ba om tilbakemelding på hvordan de syntes det var å fylle ut og hvor relevant de syntes spørsmålene var. Jeg har også testet spørreundersøkelsen på de andre daglige lederne for å få uttalelser fra dem. Flere har vært opptatt av at det er så mange forskjellige løsninger og engasjement rundt omkring, derfor burde jeg sette av godt med plass under hvert spørsmål til en skriftlig utdyping. Jeg har valgt og se bort fra dette og ikke sette av plass til å skrive kommentarer eller utdype svarene sine. Dette fordi at jeg ikke vil ha tilbake 424 forskjellige meninger og utdypinger, noe som ville gjort gjennomgangen av skjemaene langt mer tidkrevende. Men også fordi det skulle være lett for informantene å svare på spørreskjemaet. Jeg er sikker på at de som føler behov for å utdype eller forklare noen av svarene sine vil finne plass på arkene for dette.

3.8 Gjennomføring av undersøkelsen

Jeg har valgt en anonym spørreundersøkelse uten bruk av navnelister og koder for å kjøre målrettede purringer. Jeg har sendt spørreskjema til Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjenester og de har bekreftet at undersøkelsen ikke er meldepliktig da den ikke inneholder personopplysninger. Brevet fra NSD som bekrefter dette finnes som vedlegg til besvarelsen (vedlegg 2).

Undersøkelsen er på 8 sider inkludert en informasjonsside. Det ble gjort en del vurderinger i forhold til hvordan dette skulle sendes ut. Ut fra opplysninger fra ansatte på medlemsregisteret ble jeg gjort oppmerksom på at en mange av informantene var godt voksne pensjonister med til dels dårlig kunnskap om data. Av den grunn valgte jeg å lage et skriftlig spørreskjema som jeg sendte med posten. En rekke vurderinger i forhold til selve utsendelsen ble også gjort. Papir, skrifttype og andre faktorer ble vurdert for å sikre høy svarprosent før det endelige formatet var klart.

I forkant av selve utsendelsen ble det sent en epost til alle respondenter med epostadresse registrert i medlemsregistrene til Nasjonalforeningen. I denne ble de opplyst om at de i løpet av de nærmeste dagene ville motta en spørreundersøkelse om lederne i Nasjonalforeningen og de ble oppfordret til å svare. Etter utsendelse ble alle daglige ledere i organisasjonen informert og oppfordret til å motivere lokallagslederne i sitt distrikt til å svare. Når det nærmet seg svarfrist ble alle lokallagsledere kontaktet på sms med oppfordring om å huske å sende inn besvarelsen. Jeg tok imot besvarelser 1 uke utover svarfristen. Etter at jeg sluttet å registrere besvarelsene er det kommet inn 8 stykker, i tillegg er 3 stk kommet i retur.

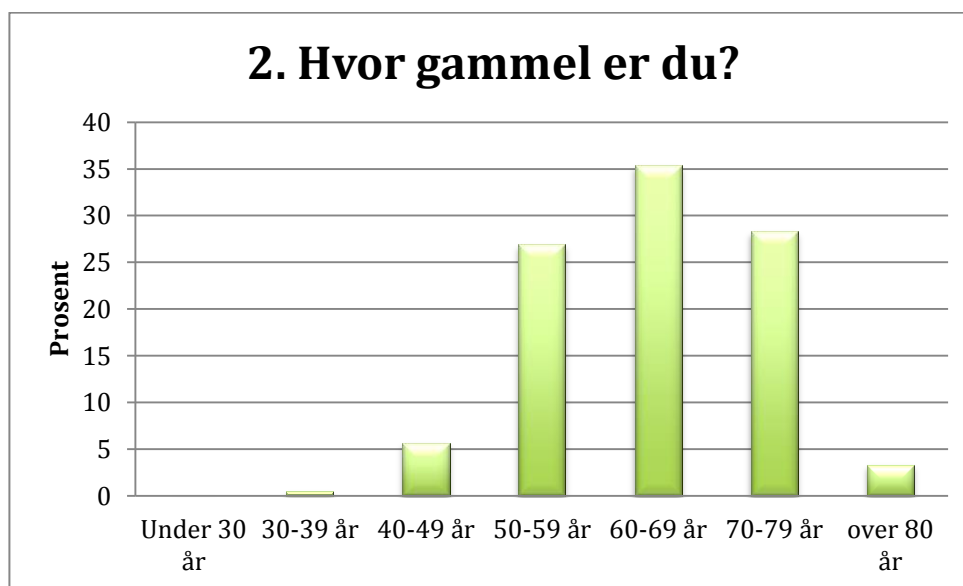
4. Analyse, Hvem er lokallagslederne

I de to neste kapitlene vil jeg presentere dataene fra undersøkelsen, alle figurer som brukes viser respondentenes svar med prosentfordeling. I det kapittel fire vil jeg presentere lokallagslederne, hvilken alder, utdanning og tilhørighet de har til Nasjonalforeningen. Jeg vil også se på forskjeller mellom helselag og demensforeninger. Til slutt i dette kapitelet vil jeg se litt på tidsbruken lederne har til det frivillige arbeidet.

4.1 Alder og tilhørighet til Nasjonalforeningen

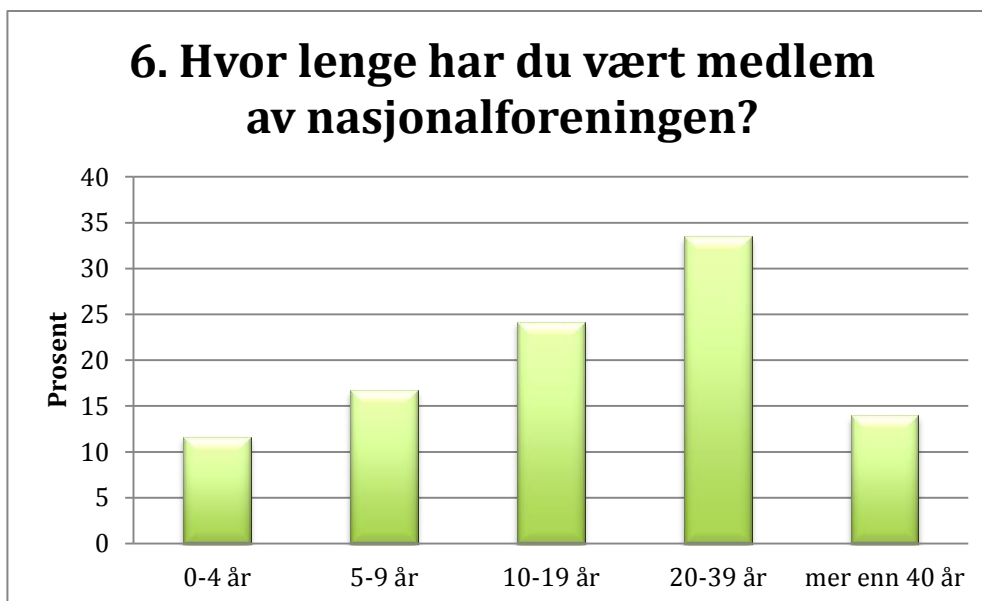
Besvarelsene bekrefter langt på vei hypotesene om at de frivillige lederne er gamle damer med lav utdanning som har sittet lenge som lokallagsleder. Men på langt nær fullt og helt. Figur 3 viser fordelingen på alderen til informantene, figuren viser at 66 % av lokallagslederne er over 60 år gamle. Disse dataene bekrefter påstanden om at lederne i Nasjonalforeningen har en relativt høy gjennomsnittsalder.

Figur 3, viser fordelingen på alle besvarelsene til spørsmål 2



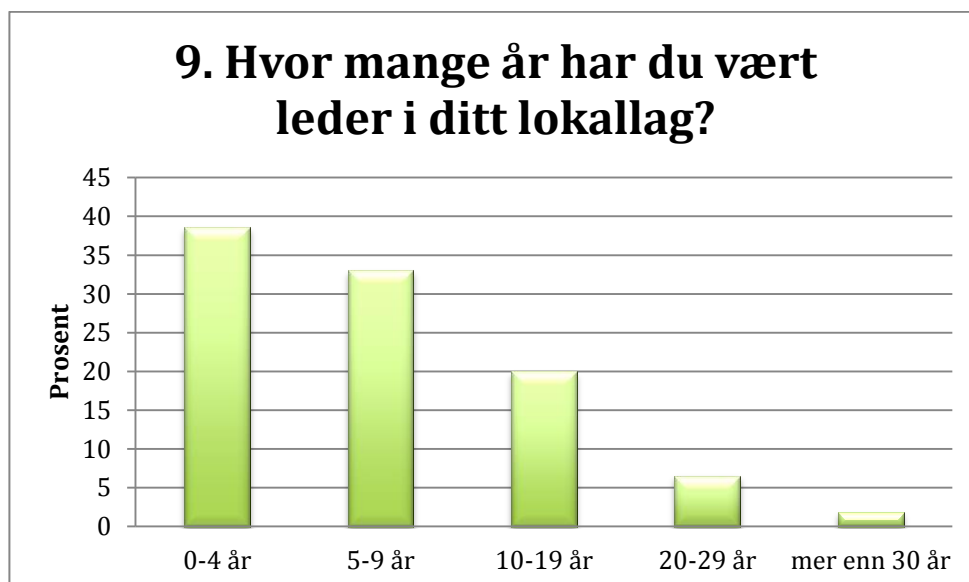
Hvis vi ser på hvor lenge informantene har vært medlem ser man at nesten 50 % av lederne har vært medlem i over 20 år. Faktisk så har så mange som 14 % vært medlemmer i mer enn 40 år. Figur 4 viser prosentfordelingen av respondentene på spørsmålet om hvor lenge de har vært medlemmer.

Figur 4, viser fordelingen for alle besvarelsene til spørsmål 6



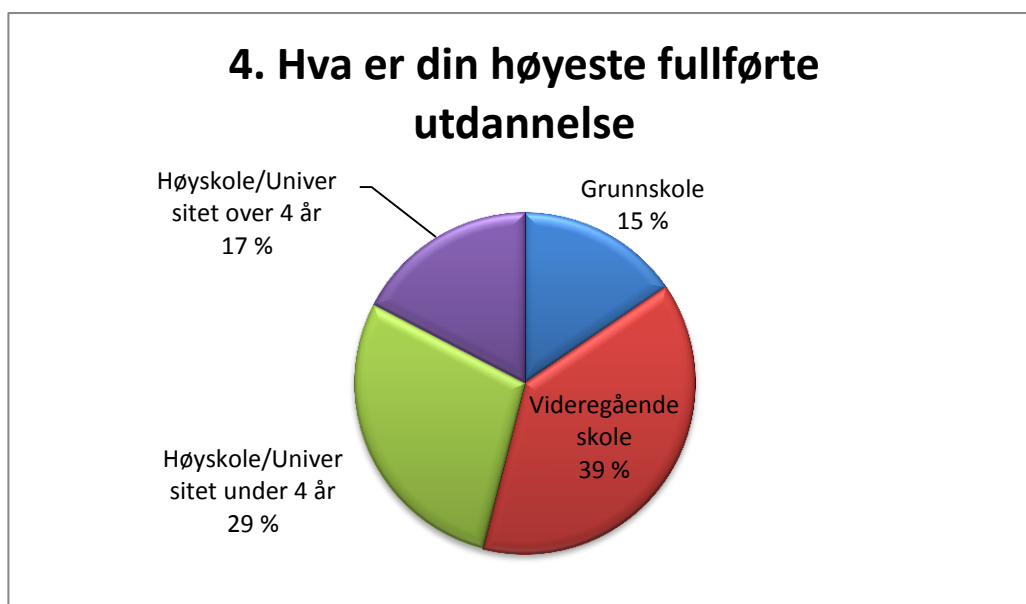
En hypotese er at de som sitter som ledere i lokallagene har vært lenge i sine posisjoner, dette ser ikke ut til å være helt tilfelle. Som man kan lese av figur 5 svarer hele 39 % at de har vært leder i mindre enn 5 år. Men likevel så er det ca 10 % som har vært leder av lokallaget i over 20 år.

Figur 5, viser fordelingen for alle besvarelsene for spørsmål 9



4.2 Utdanning

Figur 6 viser hva som er ledernes høyeste fullførte utdanning. Figuren viser at 46 % av respondentene svarer at de har tatt en høyskole/universitetsutdanning. Bare 15 % svarer at de har grunnskoleutdanning som høyeste utdanningsnivå, på landsbasis var dette tallet 28 % i 2012 i følge SSB. Dette på tross av at 89 % av respondentene er kvinner og hele 66 % er over 60 år gamle. Respondentene kommer fra en generasjon kvinner som har vært hjemmeværende husmødre. Tallene avkrefter hypotesen om at lederne i Nasjonalforeningen har lav utdanning. Samtidig som de bekrefter funnene til Wollebæk & Sivesind om at personer med høy utdanning er mest aktive i frivillig sektor. I følge statistisk sentralbyrå har i underkant av 30 % av alle personer i landet over 16 år høyere utdanning. Mens blant lederne i Nasjonalforeningen er det 46 % som har høyskole eller universitetsutdanning. Av de som har svart svarer 52 % at de ikke er yrkesaktive i dag, dette harmonerer bra med tanke på at 66 % av respondentene er over 60 år.



Figur 6, viser fordelingen av alle besvarelsene for spørsmål 4

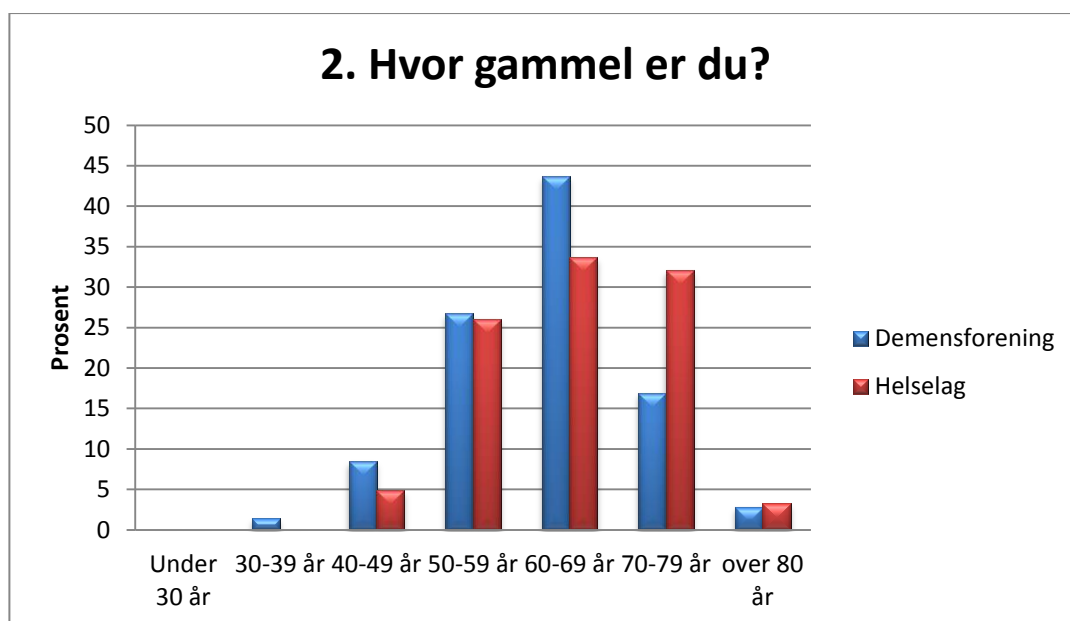
4.3 Forskjell mellom helselag og demensforeninger

Av de som har svart sier 72 prosent at de er leder for et Helselag, mens 28 % svarer at de er leder for en demensforening. Disse tallene stemmer veldig godt med tallene for hele populasjonen. Det er 513 registrerte lokallag i landet og 27 % av disse er demensforeninger.

Dette tolker jeg til at frafallet er jevnt fordelt mellom demensforeninger og helselag. I lys av dette antar jeg at svarene er representative for hele populasjonen basert på denne variabelen.

Aldersmessig er det forskjell på lederne i helselag og demensforeninger, Figur 7 viser hvilken aldersgruppe informantene har svart at de tilhører. Som man ser av figuren er lederne i helselagene betydelig eldre enn lederne i demensforeningene. Dette kan være et signal om at demensforeningene etter hvert overtar som den lokallagstypen det vil være flest av, mens helselagene etter hvert dør ut. Eller det kan komme av at det er pårørende (barna) til personer med demens som har ledervervet og at de derfor er yngre enn lederne i helselagene.

Figur 7, viser aldersfordelingen for besvarelsene fordelt for demensforeninger og helselag



Tabell 1 viser utdanningsnivå og tilhørigheten til ledere i helselag og demensforeninger. Tabellen viser at lederne i demensforeningene har betydelig høyere utdanningsnivå enn lederne i helselagene. Som figur 7 viser så er de også yngre enn lederne i helselagene. Utdanningsnivået i Norge øker, at lederne i demensforeningene har høyere utdanning kan komme av at de er fra en yngre generasjon enn heleslagslederne, eller det kan være fordi det er personer med faglig tilknytting til demenssykdommen. Forskjellen i utdanning er særlig stor for de med høyest og lavest utdanning, bare 6 % fra demensforeningene har grunnskole som høyeste oppnådde skolegang, mens dette tallet er 19 % for lederne av helselagene. I andre enden ser man at 15 % av lederne i helselagene har høyskole-/universitetsutdanning over fire år, mens tallet er 21 % for lederne i demensforeningene.

Tabell 1: Viser i prosent utdannelsesnivå og organisasjonstilhørighet til lederne

Hva er din høyeste utdanning?			Hvor lenge har du vært medlem av nasjonalforeningen			Hvor lenge har du vært leder av ditt lokallag?		
	Helselag	Demensforening		Helselag	Demensforening		Helselag	Demensforening
Grunnskole	19	6	0-4 år	7	25	0-4 år	33	59
Videregående skole	39	44	5-9 år	13	30	5-9 år	34	30
Høyskole/Universitet under 4 år	28	30	10-19 år	21	31	10-19 år	24	10
Høyskole/Universitet over 4 år	15	21	20-39 år	40	11	20-29 år	8	0
			mer enn 40 år	19	3	mer enn 30 år	2	1

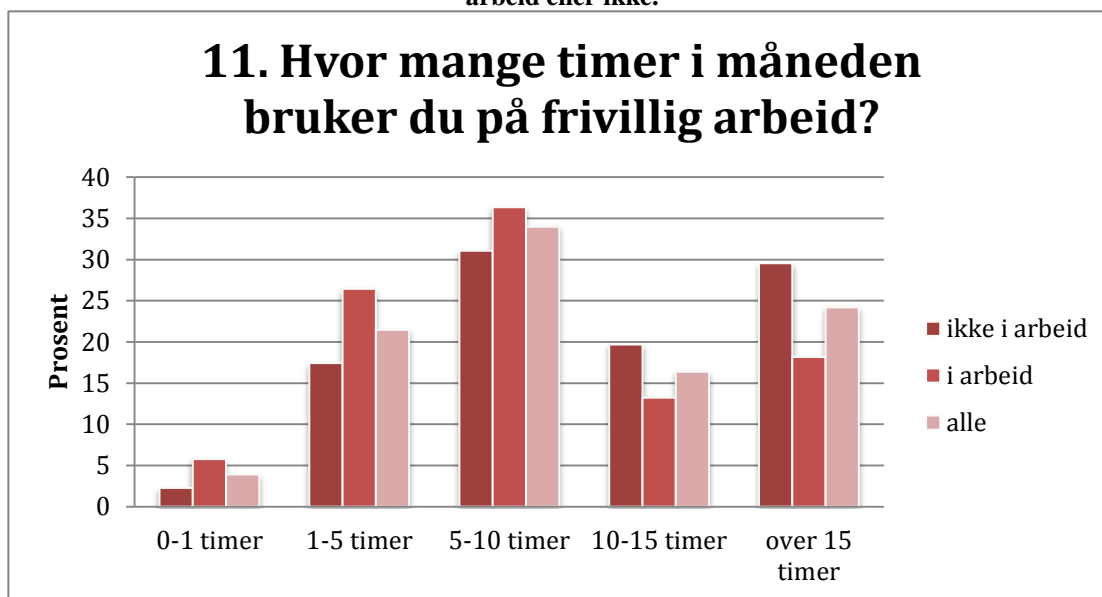
Det som også kommer frem av tabell 1 er at lederne i helselagene har hatt en mye lengre karriere i Nasjonalforeningen. Hele 59 % av lederne fra helselagene har vært medlem i over 20 år, dette tallet er bare 14 % for lederne fra demensforeningene. Denne forskjellen er stor og kan ikke forklares ved at demensforeningslederne er yngre enn helselagslederne, forskjellen i alder er ikke så stor at den forklarer denne forskjellen. En forklaring ligger nok i at alle demensforeninger er under 20 år gamle. Men det finnes mange medlemmer som startet i et helselag for deretter å fortsette i demensforeningen når den startet opp. Noen helselag har også skiftet navn og blitt demensforeninger etter hvert. Jeg tolker denne store forskjellen i medlemskapslengde som et tegn på at helselagene er noe man «fødes» inn i. Mens demensforeningene er noe man trekkes til fordi man får interesser som faller innenfor dette feltet. Det kan være at man blir pårørende til en person med demens, eller man selv blir rammet av demens. Det er også en rekke helsepersonell som blir medlemmer etter hvert som de får interesse for feltet.

Tabellen viser også at det er stor forskjell på hvor lenge de har vært leder for sitt lokallag, mens de fleste lederne i helselagene har vært leder i 5-19 år har de fleste fra demensforeningene vært leder i mindre enn 5 år. Disse tallene understøtter hypotesen om at lederne i demensforeningene er yngre, mer utdannet og med en svakere tilknytning til Nasjonalforeningen. Dette er med på å understøtte min hypotese om at lederne i demensforeningene er en del av den moderne frivilligheten. Jeg tror at en rekke av medlemmene og lederne i demensforeningene har liten eller ingen kunnskap om hva slags arbeid og aktiviteter som utføres i helselagene.

4.4 Tidsbruk til frivillig arbeid

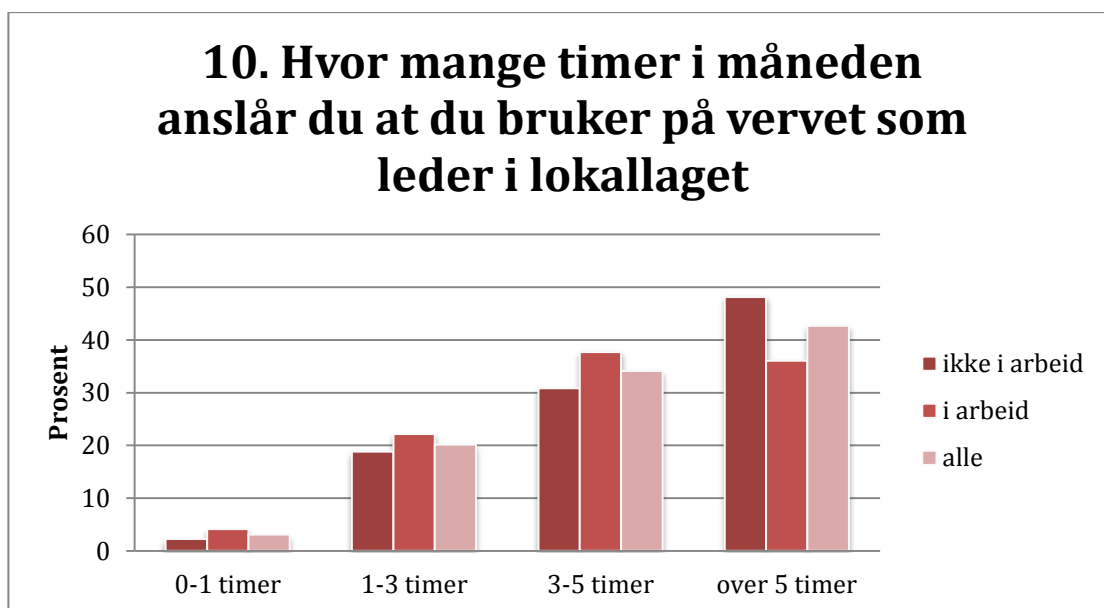
Lederne i Nasjonalforeningen bruker mye tid på frivillig aktivitet. For å undersøke om det er forskjeller på hvilke grupper som yter mest har jeg analysert forskjeller mellom de som er i arbeid og de som ikke er i arbeid. Figur 8 viser at så mange som 24 % av lederne bruker mer enn 15 timer i måneden. En svært liten andel bruker under 1 time i måneden. I underkant av 60 % bruker inntil 10 timer i måneden på frivillig arbeid, og så mange som 34 % svarer at de bruker mellom 5 og 10 timer i måneden. Men så ser man at andelen som utøver 10-15 timer frivillig arbeid er mye lavere enn kategorien over 15 timer. Dette kan være flere årsaker, en ting kan være at oppdelingen i spørsmålet er for unøyaktig. Det at det er en stor andel svarer at de utfører over 15 timer frivillig arbeid sier ingenting om hvor mange timer de arbeider. Det kan være en liten gruppe som bruker opptil 20 timer, en gruppe som bruker opptil 30 timer, også videre helt opp til uendelig mange timer. Et vanlig månedsverk for en person i fullt arbeid utgjør ca 160 timer, når hele 52 % av respondentene ikke er i arbeid kan det være enkelte som utfører svært mange timer frivillig arbeid. Men figuren viser også at det er en del av lederne som utøver en relativt beskjeden innsats med mindre enn 5 timer i måneden. Dette stemmer bra med Wollebæk og Sivesinds funn om at flere utøver et beskjedent antall timer frivillig arbeid. Figur 8 viser også en stor andel organisasjonsslitere som utøver mer enn 15 timer i måneden med frivillig innsats. Forskjellen mellom de i arbeid og de som ikke er i arbeid er ikke veldig stor. Man ser at det er flere som ikke er i arbeid som utøver over 15 timer frivillig arbeid i måneden, men selv blant de som er i arbeid er det så mange som 18 % som utøver over 15 timer månedlig frivillig arbeid. Dette er et godt tegn for fremtiden for organisasjonen når man tar i betraktning påstanden «Frivillig sektors bærekraft er fortsatt, og i økende grad, kan det synes som, helt avhengig av bidraget fra organisasjonsslitere.» (Wollebæk&Sivesind, 2010:33)

Figur 8, viser hvor mange timer respondentene bruker på frivillig arbeid, fordelt for om respondenten er i arbeid eller ikke.



Når det gjelder antall timer lederne rapporterer de bruker på selve ledervervet ser man av figur 9 at det er liten forskjell på de som er, og de som ikke er i arbeid. Forskjellen er enda mindre hvis man ser på tidsbruken i helselag kontra demensforening. Der er det påfallende hvor likt lederne rapporterer på tidsbruk i selve ledervervet. Det eneste utslaget jeg finner er at menn ser ut til å rapportere at de bruker mer tid på selve ledervervet, hele 59 % av mennene rapporterer at de bruker over 5 timer i måneden på ledervervet, mens tallet er 41 % for kvinnene. Den samme tendensen ser man også på frivillig arbeid totalt 35 % av mennene svarer at de bruker over 15 timer i måneden, mens tallet er 24 % for kvinner.

Figur 9, viser fordeling på spørsmål 10 både for alle, de som er i arbeid og de som ikke er det.



5. Analyse, Motivasjons- og demotivasjonsfaktorer

En av hypotesene for oppgaven er at det er forskjell på demensforeningsledere og helselagsledere, derfor har jeg analysert for å se om det er faktiske forskjeller mellom dem. Jeg har også undersøkt om det er forskjeller mellom de som liker vervet som leder og de som ikke liker det. Bakgrunnen er at det kan være enkelte motivasjonsfaktorer som er årsaken til at noen ikke liker vervet som leder. Kapittelet er delt i to «hva motiverer» og «hva demotiverer». Jeg vil bruke det siste kapitelet til å trekke disse begrepene sammen.

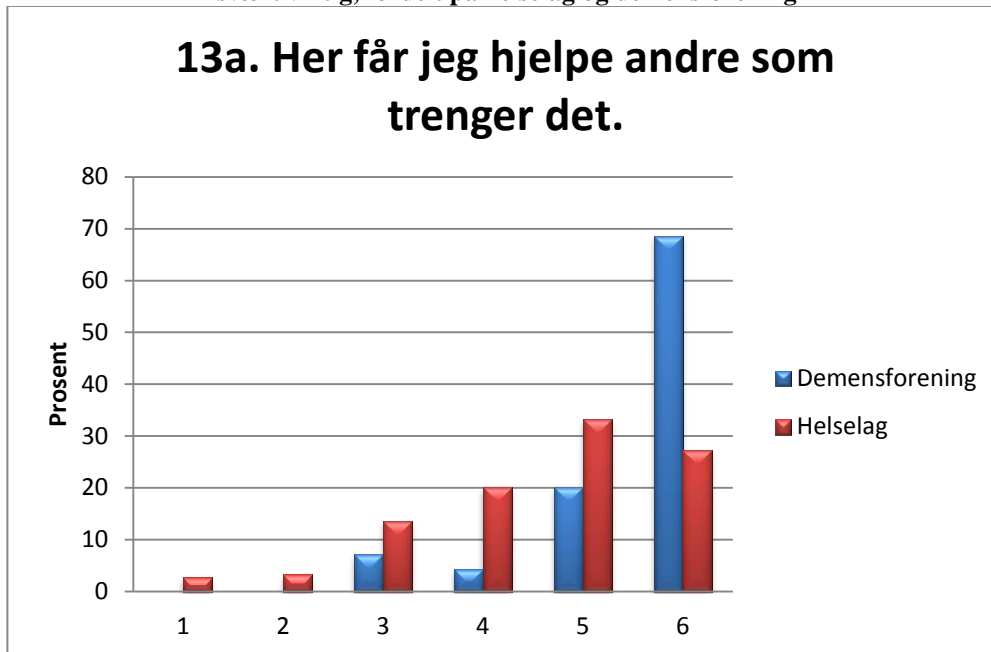
Noen av respondentene har ikke svart på alle spørsmålene, i de tilfellene hvor det ikke er gitt noe svar, behandles dette som blankt. Det betyr at man ikke regner ut snittet av 259 besvarelser, men i noen tilfeller 254 og andre 242. Det spørsmålet som færrest har svart på er spørsmål 14p «det tar for lang tid å nå frem med forslagene i denne organisasjonen» Dette spørsmålet er besvart av 240 som betyr at på dette spørsmålet er det 19 blanke felt, tilsvarende 7 %. De andre faktorene varierer fra ingen blanke til 19 blanke felt. Men jeg mener at dette utgjør liten betydning for resultatene.

5.1 Hva motiverer

Respondentene ble bedt om å klassifisere hvor viktig en rekke faktorer var for deres motivasjon som ledere. De skulle gi en karakter fra 1 til 6 hvor 1 betydde at det ikke hadde noen betydning for deres motivasjon og 6 betydde at det var svært viktig for deres motivasjon. Ut fra dette er det regnet ut en gjennomsnittsscore og standardavvik for alle faktorene. Tabell 2 viser denne rangeringen fra den viktigste til den minst viktige. Tabellen viser også verdiene for lederne i helselag og demensforeninger. Som man ser av tabellen er det noe forskjell på hva som motiverer helselaglederne og demensforeningslederne. Den mest iøynefallende er at demensforeningslederne scorer langt høyere på de mest motiverende faktorene. Blant annet for faktoren 13a «Her får jeg hjelpe andre som trenger det» Her svarer demensforeningslederne med et gjennomsnitt på 5,50, mens det totale gjennomsnittet er på 4,84. Dette kan illustreres ved å se på frekvensfordelingen på denne faktoren for helselag og demensforeninger. Figur 10 viser tydelig forskjellene i besvarelsene, som man ser av figuren svarer nesten 70 % av lederne fra demensforeningene at det å få hjelpe andre som trenger det,

er svært viktig for deres motivasjon. Ingen ledere i demensforeningene svarer 1, ingen betydning eller to på dette spørsmålet.

Figur 10, viser frekvensfordelingen for hvor viktig motivasjonsfaktor 13a er. 1 er ingen betydning og 6 er svært viktig, fordelt på helselag og demensforening



Ser man derimot på besvarelsene til helselagslederne er disse mer jevnt fordelt og hovedvekten av besvarelsene ligger på 5. I tabell 2 finner man igjen dette ved å se på standardavviket til gjennomsnittstallet, for faktor 13a «Her får jeg hjelpe andre som trenger det» se man at standardavviket eller spredningstallet er 1,26 for helselagslederne, mens det bare er 0,88 for demensforeningslederne. Når standardavviket er lavt svarer mange av respondentene likt og nært gjennomsnittet, derfor kan man for denne faktoren si at svært mange lederne fra demensforeningene synes at det å hjelpe andre som trenger det er en viktig motivasjonsfaktor.

Tabell 2, viser gjennomsnittsverdi og standardavvik i parentes for alle spurte motivasjonsfaktorer for alle og for demensforeningsledere og helselagsledere.

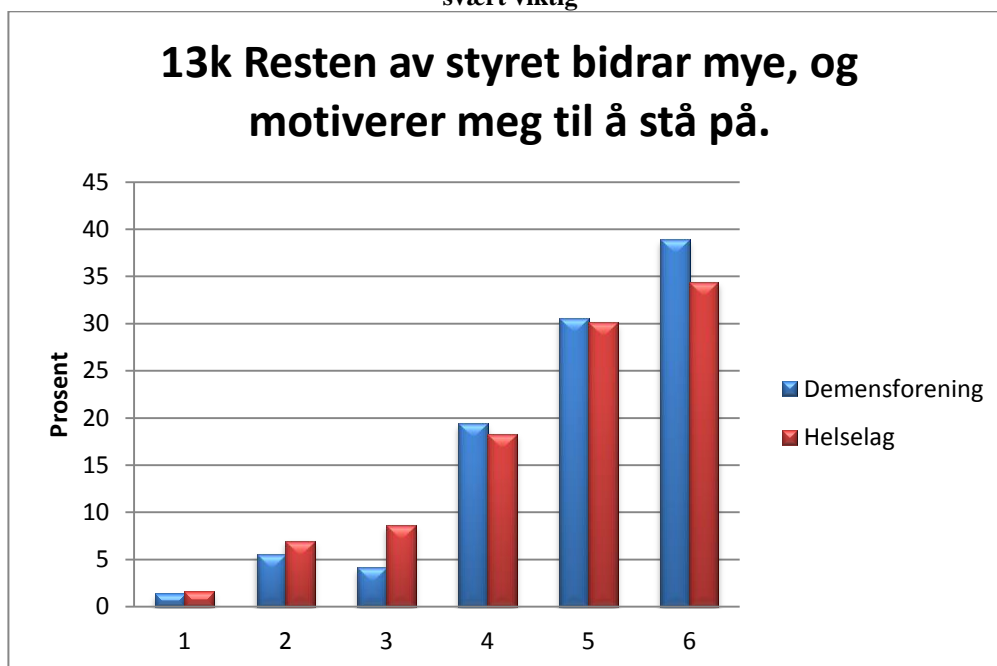
Gjennomsnittsverdi (standardavvik)			Faktor	
Alle	Helselag	Demensforening		
5,02 (1,08)	4,88 (1,13)	5,38 (0,86)	13j	Jeg synes sakene vi jobber for er viktig for meg
4,84 (1,23)	4,59 (1,26)	5,50 (0,88)	13a	Her får jeg hjelpe andre som trenger det
4,80 (1,29)	4,63 (1,30)	5,24 (1,14)	13l	Jeg gleder meg til den kommende TV-aksjonen
4,76 (1,28)	4,72 (1,30)	4,89 (1,22)	13k	Resten av styret bidrar mye, og motiverer meg til å stå på
4,74 (1,31)	4,69 (1,33)	4,89 (1,25)	13m	Jeg liker å være en del av et demokratisk system som virker
4,62 (1,32)	4,77 (1,22)	4,24 (1,50)	13g	Det er en sosial arena hvor jeg treffer mennesker
4,52 (1,34)	4,39 (1,39)	4,86 (1,14)	13t	Støtten fra de ansatte i organisasjonen er bra
4,34 (1,26)	4,35 (1,25)	4,33 (1,28)	13e	Jeg får tilbakemeldinger på at jeg gjør en god jobb
4,20 (1,33)	4,06 (1,36)	4,58 (1,17)	13p	Jeg lærer mye nytt i dette vervet
4,13 (1,40)	4,00 (1,39)	4,48 (1,37)	13s	Gjennom dette vervet får jeg påvirket mitt lokalmiljø
4,02 (1,70)	4,17 (1,69)	3,64 (1,68)	13d	Det er ingen andre som vil ha dette vervet
3,75 (1,49)	3,79 (1,45)	3,65 (1,60)	13b	Dette er en arena jeg lykkes på
3,70 (1,42)	3,69 (1,38)	3,73 (1,55)	13c	Jeg får utfolde meg i dette vervet
3,47 (1,53)	3,52 (1,54)	3,35 (1,52)	13f	Jeg får bestemme å ta avgjørelser gjennom dette vervet
3,28 (1,53)	3,31 (1,57)	3,23 (1,44)	13h	Jeg føler at lokalsamfunnet er avhengig av meg
2,68 (1,81)	2,83 (1,87)	2,32 (1,57)	13i	Kaffen og kakene som serveres
2,62 (1,68)	2,76 (1,73)	2,23 (1,47)	13n	Det er min tur å ha vervet som leder
2,38 (1,79)	2,06 (1,53)	3,17 (2,12)	13o	Jeg er pårørende og motiveres av min syke slektning
2,25 (1,55)	2,15 (1,45)	2,50 (1,76)	13q	Dette vervet har positiv betydning for min rolle i arbeidslivet
1,93 (1,37)	1,93 (1,34)	1,93 (1,44)	13r	Det gir meg personlige fordeler å være i dette vervet

I følge Maslows behovsteori vil man søke etter å tilfredsstille nivåene i behovspyramiden etter hvert som de fylles opp (Bjørvik & Haukedal 2001). Behovsteorien er fokusert om individet og hva som er viktig for individet. Dersom Maslows behovsteori var den eneste årsaken til valgene lederne tok ville faktorer som har individet i sentrum være de viktigste. Dette kan sies å være tilfellet for det som fremstår som de to viktigste faktorene dersom man ser alle informantene under et, sakene er viktig for *meg* og her får *jeg* hjelpe andre som trenger det. Ser man derimot på lederne fra helselagene ser man at faktor 13g «Det er en sosial arena hvor jeg får treffe andre mennesker» scorer høyt og er den motivasjonsfaktoren som har nest høyest verdi. Faktor 13g er derimot bare den 10. viktigste for lederne i demensforeningene, altså midt på skalaen. Faktor 13g er det eneste spørsmålet som er besvart av alle respondentene. At alle har tatt stilling til denne faktoren kan være vanskelig å årsaks forklare, men forteller oss at denne faktoren har alle et forhold til.

I følge equityteori påvirkes motivasjonen og innsatsen av omgivelsene rundt individet (Bjørvik & Haukedal 2001). Dersom equityteori er det eneste som har betydning for motivasjonen til lokallagslederne, kan en anta at faktorer som involverer andre mennesker eller hendelser scoret høyt. Dette er allerede avkrefte gjennom at den viktigste motivasjonsfaktoren er 13j «Jeg synes sakene vi jobber for er viktig for meg». Men en rekke av de andre faktorene som scorer høyt handler om faktorer utenfor individet. Den kommende TV-aksjonen er en viktig motivasjonsfaktor for mange av lederne, ikke overaskende er verdien høyere for de som leder demensforeningene da årets aksjon omhandler temaet demens.

Faktor 13k «Resten av styret bidrar mye, og motiverer meg til å stå på» omhandler omgivelsene rundt individet. Denne faktoren er den som scorer nest høyest av de omgivelingsavhengige faktorene. Svarene fra respondentene i helselagene og demensforeningene sammenfaller mye mer her enn for faktor 13a. Figur 11 viser frekvensfordelingen for faktor 13k.

Figur 11, viser frekvensfordelingen for hvor viktig motivasjonsfaktor 13k er. 1 er ingen betydning og 6 er svært viktig



I figur 11 ser man at besvarelsene er veldig like, men det er litt høyere gjennomsnittsverdier for demensforeningene. Dette utslaget er dog ikke større enn den generelle forskjellen man finner i datamaterialet. Gjennomsnittsverdien for alle besvarelsene vedrørende motivasjonsfaktorene er motivasjonsgrad 3,91 for demensforeningene, mens det for helselagene er en gjennomsnittlig motivasjonsgrad på 3,76. Dette betyr at informantene fra demensforeningene har svart gjennomgående litt høyere verdier enn informantene fra helselagene. Min påstand er at denne forskjellen er marginal og ubetydelig for analysen. Dersom man er litt nærmere på faktor 13k hvor bare 1-2 % svarer «1, ingen betydning», kan man tolke følgende. De fleste opplever nok at de andre styremedlemmene bidrar mye i arbeidet i laget. Derfor overasker det meg at jeg har mottatt besvarelser hvor det står «Ingen andre ønsker å bidra, dersom jeg trekker meg legges laget ned». Jeg har også vært nødt til å underkjenne enkelte av besvarelsene fordi laget ikke har noen leder, det er kasserer som mottar posten og har besvart.

I tillegg til å dele besvarelsene opp i ledere for helselag og demensforeninger, har jeg også sett på forskjellene mellom de som liker vervet som leder og de som ikke liker vervet som leder. Alle informantene ble bedt om å rangere hvor godt de liker vervet på en skala fra 1-6. Figur 12 viser den prosentvise frekvensfordelingen for besvarelsen av dette spørsmålet. Gjennomsnittsverdien for alle besvarelsene var 4,40 og det var ingen forskjeller mellom

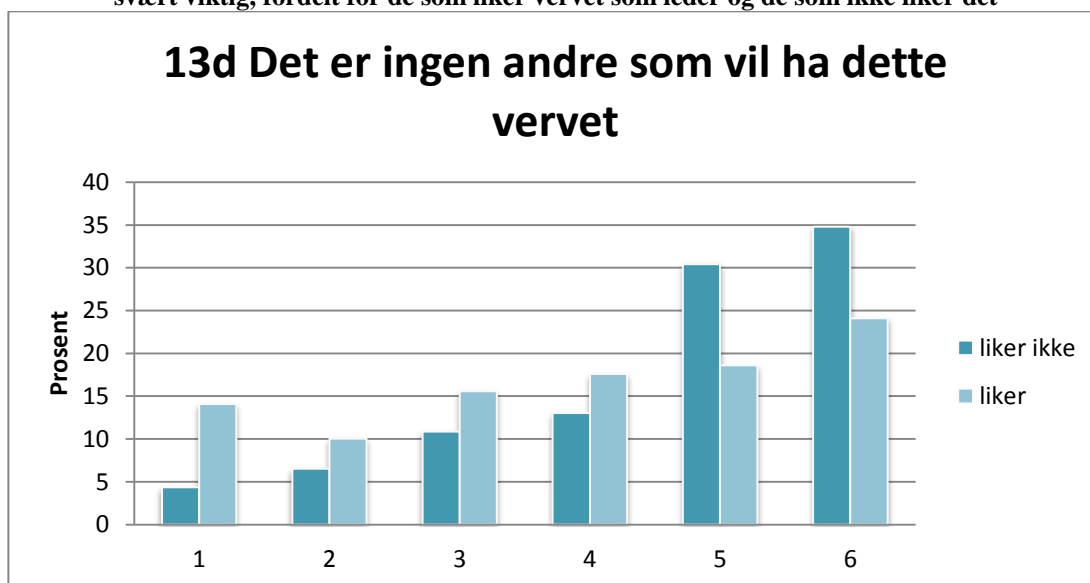
helselagene og demensforeningene. Bare 2 personer svarte at de likte vervet svært dårlig, en kvinne som var leder i helselag og en mann som var leder i demensforening. Det eneste de hadde til felles var at de brukte lite tid på vervet.

Figur 12, viser frekvensfordelingen til respondentene på spørsmål 12a, 1 er svært dårlig og 6 er svært godt



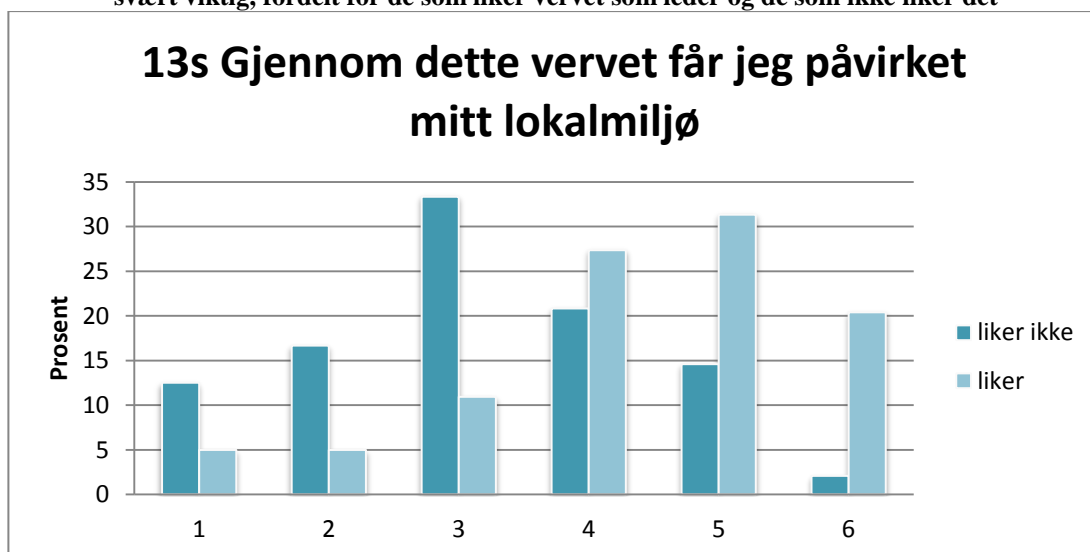
Jeg har delt informantene i to grupper, de som har svart 1-3 har jeg gruppert som de som «ikke liker vervet» som lokallagsleder. 19 % av informantene havner i denne kategorien. De som har svart 4-6 havner i kategorien «liker vervet». Det er flere ting som skiller disse to gruppene, blant annet at de som liker vervet scorer generelt høyere på motivasjonsfaktorene enn de som ikke liker vervet. Faktisk er det bare 1 av 20 motivasjonsfaktorer som er viktigere for de som ikke liker vervet, faktoren 13d «Det er ingen andre som vil ha dette vervet». Figur 13 viser frekvensfordelingen på dette spørsmålet. Gjennomsnittsverdien for de som liker vervet er 3,89, mens for de som ikke liker vervet er gjennomsnittsverdien 4,63. Det betyr at selv om respondentene ikke liker å være leder, så motiveres de til å fortsette fordi ingen andre vil ha dette vervet. Sett opp mot equityteorien skulle man ikke finne denne sammenhengen. I følge equityteori skulle man bli påvirket av resten av styret og tvert i mot ikke ønsket å ta oppgaven når ingen andre bidrar. Her er det muligens den moralske plikten kommer inn og påvirker personen til å ta på seg vervet som de ikke liker det. Dette kommer vi nærmere tilbake til under kapittel 5.2 når vi analyserer demotivasjonsfaktorene. Som tidligere nevnt var det på enkelte av besvarelsene påskrevet «dersom ikke jeg har dette vervet, blir laget nedlagt» eller lignende. Hvorfor fortsetter disse lederne? Jeg tenker at følelsen av moralsk forpliktelse for at laget fortsatt lever videre i lokalsamfunnet, er sterk for disse respondentene.

Figur 13, viser frekvensfordelingen for hvor viktig motivasjonsfaktor 13d er. 1 er ingen betydning og 6 er svært viktig, fordelt for de som liker vervet som leder og de som ikke liker det



Figur 14 viser den prosentvise frekvensfordelingen for faktor 13s «Gjennom dette vervet får jeg påvirket mitt lokalmiljø». Her ser man at det er stor forskjell mellom de som liker vervet og de som ikke liker det. Gjennomsnittsverdien for de som liker vervet er på 4,36, mens for de som ikke liker vervet er verdien bare 3,15. Om svarene er så forskjellige fordi de som ikke liker vervet bor i et lokalmiljø som ikke lar seg påvirke, for eksempel byer, eller om det er andre årsaker sier ikke studiet noe om. Ettersom det ikke er forskjeller mellom helselag og demensforeninger i forhold til om man liker vervet eller ikke, kan dette tyde på at geografisk plassering ikke har betydning for denne faktoren. Dette begrunner jeg med at de fleste demensforeninger ligger i byer, mens de fleste helselag er plassert på bygda.

Figur 14, viser frekvensfordelingen for hvor viktig motivasjonsfaktor 13s er. 1 er ingen betydning og 6 er svært viktig, fordelt for de som liker vervet som leder og de som ikke liker det



De som ikke liker vervet føler altså ikke mye motivasjon av å påvirke lokalmiljøet sitt, dette på tross av at gruppen som ikke liker vervet motiveres av å hjelpe andre som trenger det og de motiveres av sakene Nasjonalforeningen jobber med. Respondentene ble spurt om hvor godt sakene passer inn i deres lokalmiljø, gjennomsnittsverdien for de som liker vervet var 4,70 på en skala fra 1-6 og 4,04 for de som ikke liker vervet. Forskjellen er ikke spesielt stor og det er naturlig at de som liker vervet er mer positiv til sakene enn de som ikke liker ledervervet. Min påstand blir da at forskjellene i faktor 13s «Gjennom dette vervet får jeg påvirket mitt lokalmiljø» skyldes ikke at det er noe galt med sakene. Kanskje bør sentralledet tydeliggjøre hvordan lokallaget kan være med på påvirke lokalmiljøet sitt, da vil muligens flere motiveres av denne faktoren. Noe som igjen kanskje medfører at de som ikke liker ledervervet begynner å like det.

En annen av motivasjonsfaktorene som det var stort forskjell på mellom de som liker og ikke liker ledervervet var faktor 13g «Det er en sosial arena hvor jeg treffer mennesker». Figur 15 viser hvordan respondentene har svart. De som liker vervet svarer vesentlig mer positivt enn de som ikke liker vervet. Om de som ikke liker vervet ikke opplever det som en sosial arena og derfor ikke motiveres av det, kommer ikke frem i studiet. Dette kan tyde på at de som ikke liker seg i vervet, heller ikke opplever det frivillige arbeidet som en sosial arena.

Figur 15, viser frekvensfordelingen for hvor viktig motivasjonsfaktor 13g er. 1 er ingen betydning og 6 er svært viktig fordelt mellom de som liker vervet som leder og de som ikke liker det

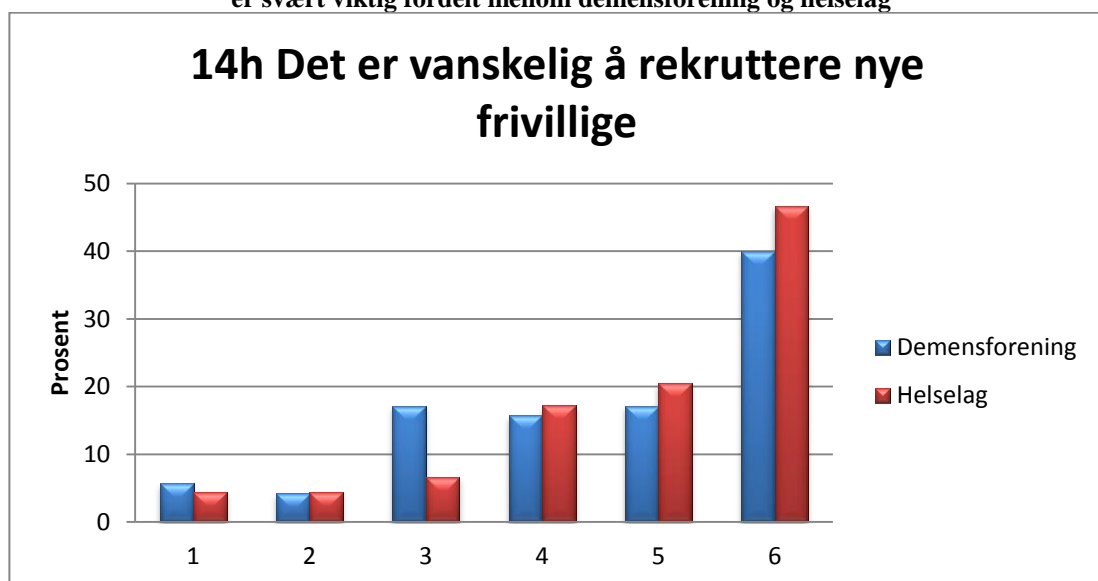


5.2 Hva demotiverer

Respondentene ble på samme måte som med motivasjonsfaktorene bedt om å klassifisere hvor viktig en rekke faktorer var for deres demotivasjon i arbeidet som lokallagsleder. Det var nok flere av respondentene som syntes det var vanskelig å forholde seg til begrepet demotivasjon. I snitt var det 14 blanke felter per faktor for spørsmålene vedrørende demotivasjon. Mens det bare var gjennomsnittlig 5 av motivasjonsfaktorene som ikke ble besvart. Flere av informantene hadde også skrevet i marginen på disse feltene at det var vanskelig å forstå disse spørsmålene.

Tabell 3 viser tilsvarende data som i tabell 2, men i dette tilfellet for de faktorer som demotiverer lederne. I motsetning til faktorene som motiverer ser vi at for de demotiverende faktorene er verdiene ganske like for helselagene og demensforeningene. Den mest demotiverende faktorene for dem begge er 14h «Det er vanskelig å rekruttere nye frivillige». På figur 16 ser man frekvensfordelingen for dette spørsmålet. Her ser man at respondentene fra helselagene og demensforeningene svarer veldig lik. Det er en anelse forskjell i at helselagslederne svarer litt mer negativt enn demensforeningslederne. Men denne forskjellen er liten, og heller ikke større enn den forskjellen som ligger generelt i besvarelsene. Tidligere i oppgaven ble det vist til at organisasjonen jobber med en rekrutteringsstrategi. Det er derfor ikke overaskende at denne faktoren også er det mest demotiverende i arbeidet som frivillig leder

Figur 16, viser frekvensfordelingen for hvor viktig demotivasjonsfaktor 14h er. 1 er ingen betydning og 6 er svært viktig fordelt mellom demensforening og helselag



Tabell 3, viser gjennomsnittsverdi og standardavvik i parentes for alle spurte demotivasjonsfaktorer for alle, for helselagsledere og for demensforeningsledere.

Gjennomsnittsverdi (standardavvik)			Faktor	
Alle	Helselag	Demensforening		
4,76 (1,45)	4,85 (1,42)	4,54 (1,54)	14h	Det er vanskelig å rekruttere nye frivillige
4,33 (1,48)	4,31 (1,48)	4,41 (1,51)	14i	Det er ingen som vil ta på seg oppgaver i styret
4,26 (1,54)	4,31 (1,50)	4,12 (1,64)	14s	Nasjonalforeningen er for lite kjent i samfunnet
3,99 (1,41)	4,05 (1,40)	3,84 (1,42)	14l	Jeg leverer ikke så mye som jeg burde som leder
3,93 (1,74)	3,96 (1,73)	3,85 (1,77)	14j	Det er ikke behov for våre aktiviteter i lokalmiljøet
3,80 (1,69)	3,84 (1,69)	3,70 (1,71)	14o	Jeg føler en plikt til å ta dette vervet
3,71 (1,60)	3,88 (1,55)	3,26 (1,64)	14t	Mye mas om å samle inn penger, loddsalg og lignende
3,47 (1,60)	3,42 (1,59)	3,60 (1,62)	14r	Vi kommer ikke frem med meningene våre i kommunen
3,46 (1,70)	3,53 (1,71)	3,30 (1,69)	14f	Det er ingen som setter pris på arbeidet som jeg legger ned
3,44 (1,56)	3,41 (1,52)	3,51 (1,65)	14d	Vi som jobber i lokallagene har ingen påvirkningsmuligheter sentralt
3,39 (1,72)	3,41 (1,72)	3,33 (1,70)	14g	Jeg synes det er vanskelig å få god hjelp på fylkeskontoret
3,39 (1,55)	3,35 (1,48)	3,47 (1,73)	14e	Vervet som leder tar mye tid
3,21 (1,48)	3,25 (1,54)	3,12 (1,32)	14b	Avgjørelsene tas sentralt uten at lokallagene har innflytelse
3,04 (1,48)	3,16 (1,50)	2,73 (1,40)	14p	Det tar for lang tid å nå frem med forslagene i denne organisasjonen
3,02 (1,69)	3,17 (1,70)	2,62 (1,60)	14c	Jeg liker ikke medlemmer som klager på alt
2,91 (1,53)	2,96 (1,52)	2,79 (1,57)	14n	Det er for mange regler å forholde seg til
2,88 (1,47)	3,10 (1,50)	2,31 (1,26)	14q	Det er alt for mange som skal mene noe om alle forslag
2,83 (1,50)	2,85 (1,46)	2,79 (1,61)	14a	De ansatte i organisasjonen maser om alt mulig
2,71 (1,78)	2,79 (1,79)	2,49 (1,74)	14m	Det er vanskelig å forholde seg til skillet mellom demensforeninger og helselag
2,23 (1,59)	2,30 (1,61)	2,06 (1,53)	14k	Jeg har et økonomisk tap på dette vervet

Den nest viktigste faktoren for demotivasjon er faktor 14i «Det er ingen som vil påta seg oppgaver i styret». Denne faktoren kan kobles opp mot equityteorien i den forstand at når ingen av de andre medlemmene bidrar så ønsker heller ikke jeg å bidra. 28 % av respondentene har svart at de opplever det at ingen bidrar som svært viktig for deres demotivasjon, dette antar jeg er med på å redusere deres arbeidsinnsats. På tross av at denne faktoren er svært demotiverende har jeg som tidligere nevnt mottatt besvarelser med påskriften «dersom ikke jeg har vervet som leder, blir laget nedlagt». I denne sammenhengen er det kanskje er overraskende at den fjerde viktigste faktoren for ledernes motivasjon, er at styret bidrar og motiverer dem til å stå på. Dette kommer jeg mer tilbake til senere.

Den neste faktoren er 14s «Nasjonalforeningen er ikke så godt kjent i samfunnet». Siden dette er en demotivasjonsfaktor som har stor betydning for arbeidet for lokallagslederne, er det min påstand at denne problemstillingen er noe som Nasjonalforeningen sentralt bør ta som et viktig signal. Dette er en faktor som lederne selv har liten påvirkningskraft over. De kan selvsagt gjøre en innsats for å bli kjent lokalt, men på et samfunnsnivå så må det tas sentrale grep for å bli mer kjent.

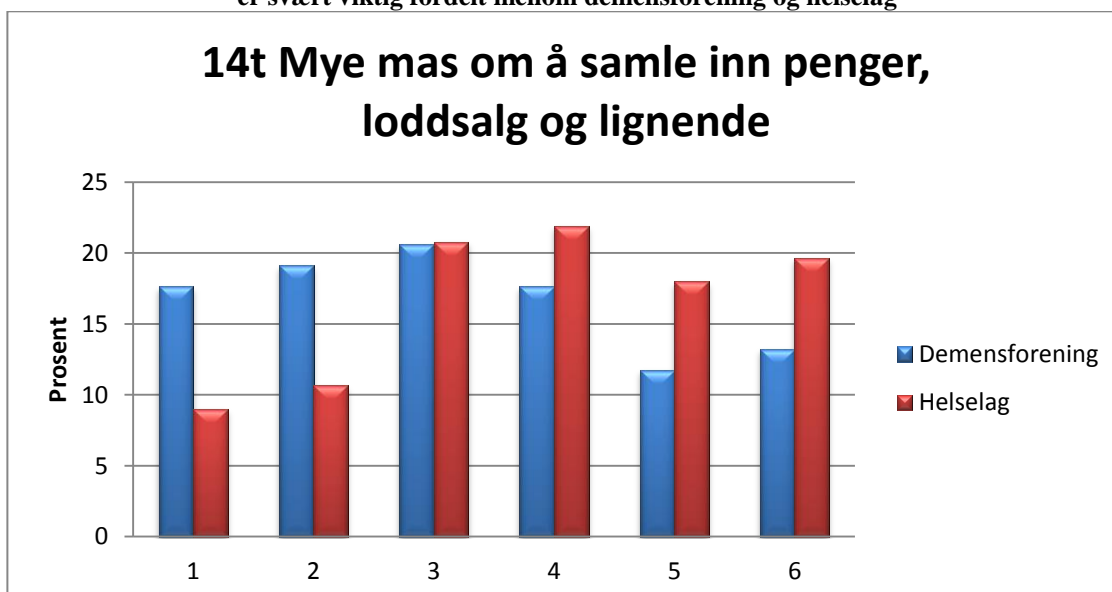
De fleste av de høyt rangerte faktorene for demotivasjon er faktorer som individet selv ikke er sjef over, men de er avhengig av det som skjer utenfor individet. I motsetning til de faktorene som motiverer hvor individet selv rår over det som fremstår viktig. Den høyest rangerte faktoren for demotivasjon som handler om individet selv er faktor 14l «Jeg leverer ikke så mye som jeg burde som leder». Ser man på frekvensfordelingen i figur 17 for denne faktoren ser man at helselagslederne og demensforeningslederne svarer svært likt. Selv om det også her er en liten tendens til at lederne fra helselagene er noe mer negativ enn demensforeningslederne. Dette stemmer bra med funnene som Opdal fant i sin undersøkelse av helsearbeidere. For dem var det faktorer utenfor individet som var viktigst slik som for eksempel konflikter og ikke bli lagt merke til, men den viktigste individfaktoren for helsearbeiderne var å ikke kunne tilby tilstrekkelig hjelp til pasienten. Altså ikke levere så godt som man burde (Opdal, 2012).

Figur 17, viser frekvensfordelingen for hvor viktig demotivasjonsfaktor 14l er. 1 er ingen betydning og 6 er svært viktig fordelt mellom demensforening og helselag



Den demotivasjonsfaktoren hvor det er størst forskjell mellom helselag og demensforeninger er faktor 14t «Det er mye mas om å samle inn penger, loddsalg og lignende». Dette er langt mer demotiverende for helselagsledere enn demensforeningsledere. Figur 18 viser frekvensfordelingen for dette spørsmålet. Som man ser av figuren er det stor forskjell mellom helselag- og demensforeningslederne på denne faktoren. Helselagslederne synes dette er en viktig demotivasjonsfaktor, men det gjør ikke demensforeningslederne. En av grunnene kan være at demensforeningene ikke er like ivrige på å samle inn penger, eller ikke opplever pengeinnsamling som en belastning. En annen årsak kan være at helselagslederne har vært med lenge, og lei av å samle inn penger, mens demensforeningslederne har kortere fartstid.

Figur 18, viser frekvensfordelingen for hvor viktig demotivasjonsfaktor 14t er. 1 er ingen betydning og 6 er svært viktig fordelt mellom demensforening og helselag



De tre viktigste faktorene for demotivasjon er alle faktorer utenfor individet. Dette er knyttet til equityteori om at man motiveres og påvirkes av faktorer rundt individet. Faktorer som lederen selv ikke har noen direkte og umiddelbar kontroll på. At det er vanskelig å rekruttere, ingen som vil ta på seg oppgaver og at Nasjonalforeningen er for lite kjent er faktorer som i stor grad er utenfor lederens kontroll. Man kan muligens argumentere for at «ingen vil ta på seg oppgaver i styret», er en faktor som lederen har en viss grad av påvirkning på. Men hvis du spør alle og alle sier nei, hva gjør du da? Selvsagt kan du gjøre oppgavene i styret mer spennende, men det krever kanskje en sentral endring av organisasjonen.

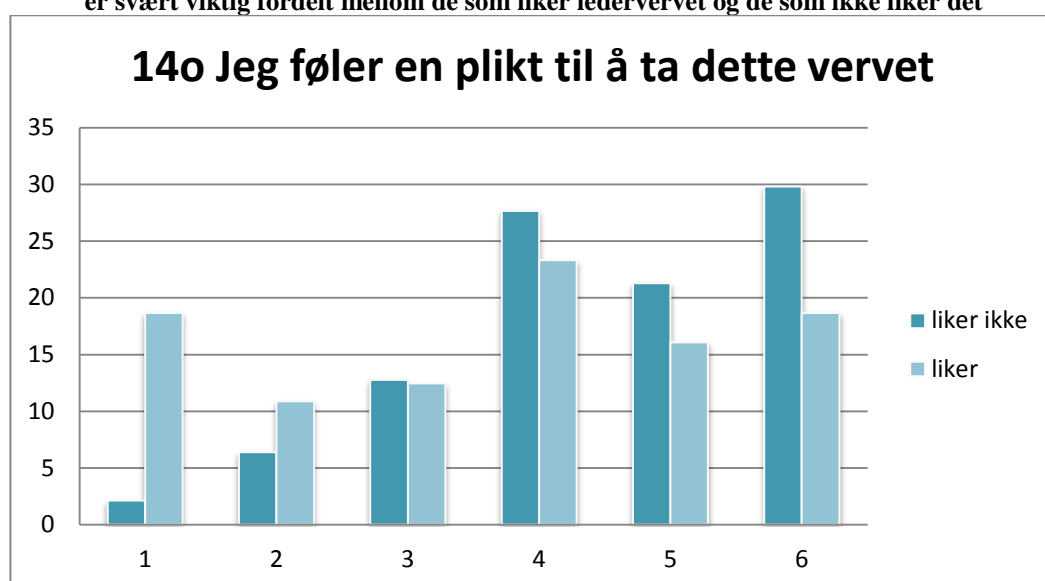
Respondentene ble som tidligere nevnt også bedt om å rangere hvor godt de liker vervet som leder eller ikke. Respondentene ble delt i to grupper, de som liker ledervervet og de som ikke liker ledervervet. De fleste av demotivasjonsfaktorene svarer de to gruppene likt på. Det er likevel noen faktorer hvor de svarer forskjellig. En av dem er vist i figur 19, som viser frekvensfordelingen for spørsmål 14g «Jeg synes det er vanskelig å få god hjelp fra fylkeskontoret». En stor del av de som liker ledervervet svarer at dette er viktig for deres demotivasjon. For de som liker vervet er gjennomsnittsverdien i besvarelsene 3,52, mens for de som ikke liker vervet er verdien 2,77. Årsaken til denne forskjellen kan være at de som ikke liker vervet ikke tar kontakt med fylkeskontoret, og dermed ikke opplever det som vanskelig. Grunnen til at de eventuelt ikke tar kontakt med fylkeskontoret kan være at de bruker lite tid på ledervervet. Bare 19 % av de som ikke liker vervet svarer at de arbeider mer enn 5 timer i måneden med ledervervet, mens hele 48 % av de som liker ledervervet svarer det samme. Det bør være et signal til ledelsen at mange av de som liker å være lokallagsleder opplever at det er vanskelig å få hjelp på fylkeskontoret sitt.

Figur 19, viser frekvensfordelingen for hvor viktig demotivasjonsfaktor 14g er. 1 er ingen betydning og 6 er svært viktig fordelt mellom de som liker ledervervet og de som ikke liker det



En annen av demotivasjonsfaktorene som viser forskjellen mellom de som liker vervet og de som ikke liker ledervervet er illustrert i Figur 20. Figuren viser den prosentvise frekvensfordelingen på spørsmål 14o «Jeg føler en plikt til å ta dette vervet». Som vi ser av figuren er dette en svært viktig demotivasjonsfaktor for 30 % av de som ikke liker vervet, mens blant de som liker ledervervet er ikke dette viktig. Denne faktoren var totalt sett den sjettede viktigste faktoren for demotivasjon, og analysen viser at det er de som ikke liker dette vervet som demotiveres mest av dette. Jeg tolker dette resultatet slik at den moralske pliktfølelsen som enkelte føler, oppleves som demotiverende, og den gir større utslag for de som ikke liker ledervervet.

Figur 20, viser frekvensfordelingen for hvor viktig demotivasjonsfaktor 14o er. 1 er ingen betydning og 6 er svært viktig fordelt mellom de som liker ledervervet og de som ikke liker det



6. Konklusjon

I korte trekk kan man si at Nasjonalforeningen for folkehelsens ledere er eldre damer med relativt god utdannelse og de legger ned en betydelig mengde frivillig innsats i sitt nærmiljø. De liker vervet som leder og de motiveres av at Nasjonalforeningen jobber med saker som er viktige for dem. De opplever at det er vanskelig å rekruttere nye medlemmer og dette er med på å demotivere dem.

Studien viser at det er forskjeller mellom lederne, både på motivasjonsfaktorer og demografiske faktorer. Et av hovedfunnene synes å være forskjellen mellom helselags- og demensforeningsledere. Lederne i demensforeningene er yngre, har høyere utdannelse og har vært medlem kortere enn helselagslederne. I forhold til motivasjonsfaktorer er det også forskjeller, lederne i demensforeningene motiveres mer av sakene og innholdet enn av de sosiale faktorene. Sammenholdt med studiene til Wollebæk & Sivesind er det mye som tyder på at lederne i demensforeningene representerer «den nye type frivillige». I kapittel 2.1 skriver jeg om aksjonsfrivillighet, undersøkelsen som jeg har gjennomført mener jeg til dels bekrefter hypotesen om at lederne og kanskje også medlemmene i demensforeningene utøver aksjonsfrivillighet, mens lederne og medlemmene i helselagene utøver samfunnsfrivillighet.

I de senere årene er det ikke startet opp mange helselag i følge opplysninger jeg har fått fra de ansvarlige for medlemsoversikten i Nasjonalforeningen, derimot er flere lagt ned. Det motsatte er tilfellet når det gjelder demensforeninger, bare i Hedmark og Oppland er det startet 5 stykker i 2013 i følge daglig leder fylkeskontor. Er dette et signal om at Nasjonalforeningens helselag etter hvert blir borte, eller må helselagene endre profil for å tiltrekke seg en ny medlemsmasse? De fleste organisasjoner jeg kjenner til har enten aksjonsfrivillige eller samfunnsfrivillige. Bellona, Mental Helse, basketklubben og borettslaget er eksempler på organisasjoner med aksjonsfrivillige. Du er ikke medlem uten særlige interesser for arbeidet som gjøres. Mens Røde Kors og Norsk Folkehjelp er eksempler på organisasjoner med samfunnsfrivillige. Mange er medlemmer uten at de aktivt deltar i arbeidet eller har andre sterke meninger med dette engasjementet. Når store organisasjoner som Røde Kors med 133 000 medlemmer (rodekors.no) og Norsk Folkehjelp med 13 000 medlemmer (wikipedia.no) i hovedsak består av samfunnsfrivillige, tar jeg det som et signal om at samfunnsfrivilligheten ikke er død.

Det er små forskjeller i hvilke faktorer som demotiverer helselags- og demensforeningslederne. Derimot er det forskjeller på hvilke faktorer som motiverer lokallagslederne. Disse forskjellene mener jeg kommer av at helselagene utøver samfunnsfrivillighet, mens demensforeningene utøver aksjonsfrivillighet som også er kalt kortidsfrivillighet. Kortidsfrivilligheten utøves av mennesker som forventer å stå friere i organisasjonsvalg, og som ikke er villige til å ta forpliktende oppgaver (Wollebæk & Sivesind, 2010: 25). Kortidsfrivilligheten utøves av frivillige som har et særlig engasjement i de oppgavene de tar fatt på, men de bruker ikke så mye tid i løpet av uken/måneden på frivilligheten. Dette forklarer at de scorer høyt på motivasjonsfaktorene. Men dersom dette stemmer skulle man observere forskjell i timebruken til lederne i helselag og demensforeninger. Som vi så i kapittel 4.3 var det liten forskjell på timebruk til ledervervet. Heller ikke når det gjelder frivillig arbeid totalt sett er det store forskjeller mellom helselags- og demensforeningsledere. En forklaring kan være at det er lederne som er spurt, muligens er ikke lederne representative for timebruken til de andre medlemmene i lokallagene og derfor observeres det ingen forskjell i timebruk. Dette kan kanskje være noe å følge opp i senere studier.

Likevel er min påstand at organisasjonen består av to typer ledere og kanskje også to typer medlemmer, hvilke konsekvenser får det for fremtiden? Er det mulig å drive videre med forskjellig ståsted? Når en gruppe motiveres av å lage et bedre samfunn for seg selv og sine nærmeste, mens den andre gruppen motiveres av å lage et bedre samfunn for alle. Jeg skal ikke legge ned helselagene her og nå, men jeg tror at helselagene må endre sin profil. I dag driver de med generelt helsefremmende arbeid i sitt lokalmiljø. Jeg tror at fremtiden ligger i oppgaverrelaterte aktiviteter som har et klart og målbart formål. Skal du engasjere og motivere aksjonsfrivillige, må du tilby dem enkle meningsfylte oppgaver uten bindinger til faste tidspunkt og med stort ansvar. For eksempel «Vil du være med å lage sunn mat til personer som lider av overvekt, slik at de får et sunnere og bedre forhold til mat? (Du trenger ikke være med hver tirsdag, men kom når det passer)». Dette spørsmålet kan mange forholde seg til, kanskje har man til og med et begynnende vektproblem selv og ser stor egen nytte av å delta på denne type aktivitet.

Den desidert viktigste demotivasjonsfaktoren blant alle respondentene er 14h «Det er vanskelig å rekruttere nye frivillige». Dette må tas alvorlig av sentrale deler av

organisasjonen. I tillegg svarer respondentene at Nasjonalforeningen er lite kjent i samfunnet og ingen vil ta på seg oppgaver i styret. Sett ut fra et markedsføringsperspektiv mener jeg at å klage på at det er vanskelig å rekruttere nye medlemmer, blir som å klage på at man selger lite rødbrus i forhold til Coca-Cola i butikken. Selvsagt gjør man det, Coca-Cola har i en årrekke vært verdens ledende merkevare, derfor kjøper vi den. Nå er det vel rimelig å anta at Nasjonalforeningen blir bedre kjent i samfunnet i og med at Nasjonalforeningen hadde TV-aksjonen på NRK i 2013. Men dette alene vil ikke være med på å endre problemstillingen. Snart har alle glemt hvem som hadde TV-aksjonen 2013, hvem husker vel mottakerorganisasjonen i 2011? Derfor må organisasjonen fortsette å markere seg på kartet. Skal organisasjonen lykkes i å rekruttere nye frivillige så må den være kjent i samfunnet, vi stoler på det vi kjenner. Når Røde Kors rekrutterer nye medlemmer så holder det ofte å spørre om de vil være medlem og støtte deres arbeid. Langt de fleste vet egentlig om alt arbeidet som gjøres av Røde Kors, men nesten alle vet noe, ofte nok til å si ja til medlemskap.

En annen viktig sammenheng som jeg finner i datamaterialet vil jeg ta med helt til slutt. En av de viktigste demotivasjonsfaktorene er at det er ingen som vil ta på seg oppgaver i styret. En av de mest motiverende faktorene er at resten av styret bidrar mye og motiverer lokallagslederne til innsats. 66 % av respondentene svarer at styrets bidrag er svært viktig som demotivasjonsfaktor, i tillegg svarer 52 % av respondentene at ingen vil påta seg oppgaver i styret som svært viktig demotivasjonsfaktor. Ut fra dette leser jeg at det oppleves som vanskelig å skaffe folk til styret, men når de først er blitt med så er deres bidrag viktig for motivasjonen til lederne og kanskje de andre i styret. Derfor tenker jeg at det er viktig å jobbe med faktorer som gjør at folk ønsker å sitte i styret.

Referanser

Litteratur:

Befring, Edvard: "Kvantitativ metode" (Sist oppdatert: 01. februar 2010). De nasjonale forskningsetiske komiteene. [Online]. Tilgjengelig på <http://www.etikkom.no/FBIB/Introduksjon/Metoder-og-tilnarminger/Kvantitativ-metode/> .

Bjørvik, Kjell Inge & Haukedal, Willy (2001): *Arbeids- og lederpsykologi*. Oslo: Cappelen's Forlag AS

Færø, Lene (2010), *Hva motiverer?* Bachelor i Organisasjon og Ledelse, Høyskolen i Hedmark

Grindheim, Jan Erik (2010): *I menneskets og samfunnets tjeneste, Nasjonalforeningen for folkehelsen 1910-2010*. Oslo: Universitetsforlaget

InMente Ressurs AS (2008), *Utforming av spørreundersøkelser*. www.inmente.no

Millum, Astrid (2010): *Lederutviklingsprogram i et helseforetak – virker det?* Master of public administration. Høyskolen i Lillehammer
http://brage.bibsys.no/hil/bitstream/URN:NBN:no-bibsys_brage_15790/1/Masteroppgave%20Master%20i%20Public%20Administration%20v%20C3%A5r%202010%20Astrid%20Millum.pdf

Nasjonalforeningen for Folkehelsen (2012), *Håndbok for tillitsvalgte og ansatte*

Nasjonalforeningen for folkehelsen (2012) *Årsmelding for 2011*

Opdal, Tormod Gjerde (2012): *Motivere, eller ikke? Hvordan motiveres og demotiveres våre viktigste ansatte?* Samfunns og Næringslivsforskning AS rapport 09/12. Bergen
http://brage.bibsys.no/nhh/retrieve/10903/R09_12.pdf

Riksrevisjonen.no (ukjent årstall), *Veileder i utarbeiding og bruk av spørreskjema i Forvaltningsrevisjon i riksrevisjonen*

Repstad, Pål (2004): *Mellom nærhet og distanse*. Oslo: Universitetsforlaget

Ringdal, Kirsten (2007): *Enhet og Mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget

Røiseland, Asbjørn (2006), *Demokratiets infrastruktur i forfall? Tidsskrift for samfunnsforskning* (vol 47/3:423-433): Universitetsforlaget

Schmidt, Gøril (2008), *Grep om egen læring*, Masteroppgave i voksenpedagogikk. Universitetet i Tromsø

<http://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/1486/thesis.pdf?sequence=1>

Sivesind, Karl Henrik (2007): *Frivillig sektor i Norge 1997-2004, frivillig arbeid, medlemsskap, sysselsetting og økonomi*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning, rapport 2007:10

Skog, Ole Jørgen (2004): *Å forklare sosiale fenomener, En regresjonsbasert tilnærming*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag AS

Skorstad, Espen (2008): *Rett person på rett plass, Psykologiske metoder i rekruttering og lederutvikling*. Oslo: Gyldendal Norske Forlag AS

Strand, Torodd (2007): *Ledelse, organisasjon og kultur*. Bergen: Fagbokforlaget

Sæle, Trude (2008): *Slutt å demotivere dine ansatte*. HRNorge

<http://www.hrnorge.no/?module=Articles;action=Article.publicShow;ID=1394>

Wollebæk, Dag, Selle, Per & Lorentzen, Håkon (2000): *Frivillig Innsats, demokrati og økonomi*. Bergen: Fagbokforlaget

Wollebæk, Dag & Sivesind, Karl Henrik (2010): *Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009*. Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor, rapport 2010:3

Internett linker

www.nasjonalforeningen.no

<http://www.holbergprisen.no/holbergprisen-i-skolen/sporreskjema.html>

<http://www.nrk.no/nyheter/norge/1.10924792>

<http://www.nrk.no/nyheter/norge/1.10923989>

<http://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv>

www.wikipedia.no

Vedlegg 1, Spørreskjema

Informasjon vedrørende spørreskjema

Til deg som lokallagsleder.

I forbindelse med masterstudie i Personalledelse trenger jeg å innhente data til min masteroppgave. Siden jeg jobber som daglig leder ved et av Nasjonalforeningens fylkeskontor har jeg valgt å skrive om frivillig ledelse i Nasjonalforeningen for folkehelsen. Jeg er derfor avhengig av din hjelp for å kunne fullføre oppgaven min.

Sentralstyret i Nasjonalforeningen for folkehelsen er informert og har godkjent at dette spørreskjemaet blir sendt ut internt i organisasjonen. Skjemaet er sendt ut til alle lokallagsledere i Nasjonalforeningen for folkehelsen.

Skjemaet er laget slik at man ikke kan koble hvem som svarer og alle besvarelser behandles anonymt. Det finnes ingen mulighet for å spore tilbake til hvem som har levert hvilken besvarelse.

Jeg gjør oppmerksom på at skjemaet er tosidig, husk å svare på spørsmålene på begge sider av arket.

Dersom du som har mottatt dette skjemaet ikke er leder av ditt lokallag ber jeg om at du leverer det til den som skal ha det.

Ferdig utfylt skjema legges i vedlagte ferdigfrankerte svarkonvolutt og postlegges så snart som mulig og senest inne 30.09.2013

Håper du tar det tid til svare.

Har du noen spørsmål vedrørende skjemaet så kan jeg kontaktes på telefon 92027376 eller på epost frodefagermo@gmail.com

Mvh

Frode Vikhals Fagermo

Daglig leder for fylkeskontor Nordland, Troms og Finnmark

Først noen spørsmål for å kartlegge ditt medlemskap og forhold til Nasjonalforeningen.

1. Hvilket kjønn er du?

- kvinne
- mann

2. Hvor gammel er du?

- under 30 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50-59 år
- 60-69 år
- 70-79 år
- over 80 år

3. Hva er din sivilstatus?

- Enslig uten barn
- Enslig med yngste barn i alderen 0-18
- Enslig med yngste barn over 18 år
- Parforhold uten barn
- Parforhold med yngste barn i alderen 0-18
- Parforhold med yngste barn over 18 år

4. Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- Grunnskole
- Videregående skole
- Høyskole/universitet under 4 år
- Høyskole/universitet over 4 år

5. Er du yrkesaktiv i dag?

- Ja
- Nei

6. Hvor lenge har du vært medlem av Nasjonalforeningen for folkehelsen?

- 0-4 år
- 5-9 år
- 10-19 år
- 20-39 år
- mer enn 40 år

7. Hva er du leder av?

- Helselag
- Demensforening

8. Hvor mange medlemmer er det i ditt lokallag? (Dersom du ikke vet det kan du kontakte ditt fylkeskontor. De vil kunne gi deg svar på det.)

- 0-9
- 10-29
- 30-49
- 50-99
- over 100

9. Hvor mange år har du vært leder i ditt lokallag tilsammen (legg sammen hvis du har vært leder i flere perioder)

- 0-4 år
- 5-9 år
- 10-19 år
- 20-29 år
- mer enn 30 år

10. Hvor mange timer i måneden anslår du at du bruker på vervet som leder i ditt lokallag? (Dette inkluderer tiden med forberedelser til styremøter og andre møter, sitte i møter(som leder av lokallag), opprydding og etterarbeid etter møter, kontakt med kommune på vegne av lokallaget og andre aktiviteter som lokallagsleder)

- 0-1
- 1-3
- 3-5
- over 5 timer

11. Hvor mange timer i måneden jobber du med frivillig arbeid? (Her mener vil all frivillig arbeid, både for Nasjonalforeningen, men også for andre organisasjoner og foreninger hvor du er involvert)

- 0-1
- 1-5
- 5-10
- 10-15
- over 15 timer

12. De følgende spørsmålene skal rangeres på en skala fra 1-6, der 6 er *svært godt* og 1 er *svært dårlig*.

a. Hvor godt liker du vervet som leder av ditt lokallag?

- 1(svært dårlig) 2 3 4 5 6 (svært godt)

b. Hvordan er ditt forhold til resten av styret?

- 1(svært dårlig) 2 3 4 5 6 (svært godt)

c. Hvordan er din kontakt med fylkesstyret?

- 1(svært dårlig) 2 3 4 5 6 (svært godt)

d. Hvordan er din kontakt med fylkeskontoret?

- 1(svært dårlig) 2 3 4 5 6 (svært godt)

e. Hvordan er din kontakt med hovedkontoret?

- 1(svært dårlig) 2 3 4 5 6 (svært godt)

f. Hvordan passer sakene til Nasjonalforeningen med behovene i ditt lokalsamfunn?

- 1(svært dårlig) 2 3 4 5 6 (svært godt)

13. Nedenfor finner du 20 forskjellige utsagn som motiverer frivillige i sitt arbeid. Du skal basert på hvor viktig de er som motivasjonsfaktor i ditt verv som leder i lokallaget rangere de på en skala fra 1-6 der 1 er ingen betydning og 6 er svært viktig. Tenk gjennom og svar ut fra hvilken betydning det har for deg.

a. Her får jeg hjelpe andre som trenger det

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

b. Dette er en arena jeg lykkes på

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

c. Jeg får utfolde meg i dette vervet

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

d. Det er ingen andre som vil ha dette vervet

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

e. Jeg tilbakemeldinger på at jeg gjør en god jobb

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

f. Jeg får bestemme og ta avgjørelser gjennom dette vervet

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

g. Det er en sosial arena hvor jeg treffer mennesker

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

h. Jeg føler at lokalsamfunnet er avhengig av meg

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

i. Kaffen og kakene som serveres

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

j. Jeg synes sakene vi jobber med er viktige for meg

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

Husk å svare ut fra hvilken betydning disse faktorene har for deg som lokallagsleder.

k. Resten av styret bidrar mye, og motiverer meg til å stå på

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

l. Jeg gleder meg til den kommende tv-aksjonen

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

m. Jeg liker å være en del av et demokratisk system som fungerer

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

n. Det er min tur til å ha vervet som leder

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

o. Jeg er pårørende og motiveres av min syke slektning

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

p. Jeg lærer mye nytt i dette vervet

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

q. Dette vervet har positiv betydning for min rolle i arbeidsmarkedet

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

r. Det gir meg personlige fordeler å være i dette vervet

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

s. Gjennom dette vervet får jeg påvirket mitt lokalmiljø

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

t. Støtten fra de ansatte i organisasjonen er bra

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

14. Nedenfor finner du 20 forskjellige utsagn om som demotiverer frivillige i sitt arbeid. Du skal basert på hvor viktig de er som demotiveringsfaktor i ditt verv som leder i lokallaget rangere de på en skala fra 1-6 der 1 er ingen betydning og 6 er svært viktig. Tenk gjennom og svar ut fra hvilken betydning det har for deg.

a. De ansatte i organisasjonen maser om "alt mulig"

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

b. Avgjørelser tas sentralt uten at lokallagene har innflytelse

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

c. Jeg liker ikke medlemmer som klager på "alt"

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

d. Vi som jobber i lokallagene har ingen påvirkningsmuligheter sentralt

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

e. Vervet som leder tar mye tid

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

f. Det er ingen som setter pris på det arbeidet jeg legger ned

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

g. Jeg synes det er vanskelig å få god hjelp på fylkeskontoret

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

h. Det er vanskelig å rekruttere nye frivillige

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

i. Det er ingen som vil ta på seg oppgaver i styret

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

j. Det er ikke behov for våre aktiviteter i lokalsamfunnet

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

Husk å svare ut fra hvilken betydning disse faktorene har for deg som lokallagsleder.

k. Jeg har et økonomisk tap med dette vervet

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

l. Jeg leverer ikke så mye som jeg burde som leder

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

m. Det er vanskelig å forholde seg til skillet mellom demensforeninger og helselag

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

n. Det er alt for mange regler å forholde seg til

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

o. Jeg føler en plikt til å ta dette vervet

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

p. Det tar for lang tid å nå frem med forslagene i denne organisasjonen

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

q. Det er alt for mange som skal mene noe om alle forslag

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

r. Vi kommer ikke frem med meningene våre i kommunen

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

s. Nasjonalforeningen er for lite kjent i samfunnet

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

t. Mye mas om å samle inn penger, loddsalg og lignende

1(ingen betydning) 2 3 4 5 6(svært viktig)

Jeg takker så mye for at du har tatt deg tid til å svare på spørsmålene i denne undersøkelsen.

Vedlegg 2, Dokumentasjon fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 25
N-5007 Bergen
Norway
Tel +47-55 58 21 17
Fax +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr 985 321 884

Asbjørn Røiseland
Fakultet for samfunnsvitenskap
Universitetet i Nordland
Mørkvedtråkket 30
8049 BODØ

Vår dato: 02.09.2013

Vår ref:35130 / 3 / M55

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 14.08.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

35130	<i>Hva er det som motiverer og demotiverer de frivillige lederne i Nasjonalforeningen for folkehelsen</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Universitetet i Nordland, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Asbjørn Røiseland</i>
Student	<i>Frode Vikhals Fagermo</i>

Etter gjennomgang av opplysninger gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon, finner vi at prosjektet ikke medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt etter personopplysningslovens §§ 31 og 33.

Dersom prosjektopplegget endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for vår vurdering, skal prosjektet meldes på nytt. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>.

Vedlagt følger vår begrunnelse for hvorfor prosjektet ikke er meldepliktig.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Marie Strand Schildmann

Kontaktperson: Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Frode Vikhals Fagermo, Skivikveien 49, 8014 BODØ

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO NSD Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo Tel +47-22 85 52 11 nsd@uio.no
TRONDHEIM NSD Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim Tel +47-73 59 19 07 kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ NSD SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø Tel +47-77 64 43 36 nsdmaa@svt.uio.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 35130

Spørreundersøkelsen er papirbasert, og opplysningene som plottes elektronisk vil ikke kunne identifisere noen verken direkte eller indirekte, jf. epost fra Vikhals Fagermo datert 31.08.2013. Det benyttes ikke løpenummer koblet til navneliste. Prosjektet vil dermed ikke omfattes av meldeplikten etter personopplysningsloven.

Alle opplysninger som behandles elektronisk i forbindelse med prosjektet må være anonyme. Med anonyme opplysninger forstås opplysninger som ikke på noe vis kan identifisere enkeltpersoner i et datamateriale, verken direkte gjennom navn eller personnummer, indirekte gjennom bakgrunnsvariabler eller gjennom navneliste/koblingsnøkkel eller krypteringsformel og kode.