

## **Frivillig innsats: Balanse mellom altruisme og egeninteresse**

En kvalitativ studie om hva som motiverer til å engasjere seg i ulønnet innsats i en frivillig organisasjon, og hva oppleves som viktig for å opprettholde dette engasjementet.

CHARLOTTE HALÅS

VEILEDER

Randi Edland Kroken

**Universitetet i Agder, 2020**

Fakultet for samfunnsvitenskap

Institutt for sosiologi og sosialt arbeid

## Forord

Utrolig merkelig at tiden nå er inne for å levere masteroppgaven! Det har vært en lærerik og gøy prosess hvor jeg har fått muligheten til å skrive om temaer som interesser meg og står hjertet mitt nært. Det har også vært en utfordrende og tidkrevende prosess.

Jeg ønsker å rette en stor takk til informantene mine. De frivillige og ansatte i Røde Kors som sa ja til å delta i min undersøkelse, og som ønsket å fortelle meg om hva som engasjerer de til frivillig innsats og deres opplevelse av det å være frivillig.

Takk til min samboer, Camilla. Hun har hatt troen på meg gjennom hele prosessen, og viktigst av alt - passet på at jeg har tatt pauser!

Takk til min familie og venner som har gitt meg mye støtte, og spesielt til Kathrine for korrekturlesing!

Til slutt, vil jeg takke veilederen min! Randi. Hun har gitt meg god rettleiding gjennom hele prosessen!

Kristiansand, høsten 2020

*Charlotte Halås*

## Sammendrag

**Bakgrunn:** Frivillig sektor har en viktig rolle i det norske samfunnet, og er hovedsakelig basert på frivillige dvs. aktører som gir av sine ressurser (tid og kompetanse) ulønnet.

Innsatsen sees på mange som en bærebjelke i samfunnet, og er både viktig for velferdsstatens økonomi, men også for den sosiale integrasjonen. Det kan se ut til at frivillige organisasjoner kan skape sosial integrasjon dvs. gi aktørene en tilhørighet til det sosiale fellesskapet, gjennom at aktørene lærer og ønsker å identifisere seg med samfunnets normer og verdier. På den andre siden skaper offentlig sektor systemintegrasjon, dvs. følelse av tilhørighet og tillit til staten. Det kan virke som at mange av de sosiale samfunnsproblemer ikke kan løses gjennom offentlig sektor ved å ansette flere, opprette flere institusjoner o.l., men heller gjennom frivillig sektor og dens fokus på medmenneskelighet.

**Hensikt og problemstilling:** Hensikten med oppgaven er å se nærmere på hvorfor aktører i samfunnet ønsker å bidra med frivillig innsats når de ikke får økonomisk kompensasjon for ressursene de bruker på dette, og hva som opprettholder dette engasjementet. Oppgavens problemstilling er: «Hva motiverer til å engasjere seg i ulønnet innsats for en frivillig organisasjon, og hva oppleves som viktig for å kunne opprettholde dette engasjementet?»

**Metodisk tilnærming:** For å undersøke motivasjon i frivillig innsats har jeg valgt å bruke en kvalitativ forskningsmetode med en fenomenologisk tilnærming. Dette er fordi jeg ønsket å fokusere på informantenes egne erfaringer og opplevelser av fenomenet. Dette blir støttet opp av Thagaard (2018:15) som mener at man ved bruk av en kvalitativ tilnærming kan få en dypere innsikt og forståelse for informantenes opplevelser. Utvalget mitt bestod av 7 informanter, hvorav 3 var ansatt og 4 var frivillig i Røde Kors. Det ble brukt semistrukturert intervju for å hente inn data, med hjelp av båndopptaker. For å analysere dataen har jeg brukt temasentrert analytisk tilnærming. Dette ga meg muligheten til å fristille meg fra teori, og i første omgang fokusere hovedsakelig direkte på temaene. Jeg prøver å gå i dybden på de enkelte temaene og sammenligner informasjonen informantene kom med.

**Resultater:** Resultatene mine rundt hva som motiverer til å engasjere seg i ulønnet innsats for en frivillig organisasjon og hva som oppleves som viktig for å opprettholde engasjementet virker noe tvetydig. Når det gjelder hva som motiverer til å engasjere seg i ulønnet innsats så begrunner alle dette med at de ønsker å gjøre noe positivt for andre, dette definerer jeg som en

altruistisk begrunnelse. Alle var også positiv til frivillig innsats betydning både for eget liv og for samfunnet. Alle informantene hadde også flere begrunnelser enn bare en. Dette var blant annet at aktiviteten var av interesse, å bli kjent med nye mennesker (sosial tilhørighet) og/eller å bruke det for å styrke posisjonen sin ift. nye arbeidsmuligheter. Da jeg spurte om hva som måtte til for å opprettholde engasjementet så ble både altruisme og sosial tilhørighet nevnt, men det ble også nevnt enda flere begrunnelser. Dette var begrunnelser som det å lære noe nytt, mestringsfølelse og frivillighetskoordinatorens rolle som motivator.

**Konklusjon:** Konklusjonen min er at alle informantene har noe som jeg begrunner som altruistisk begrunnelse, dvs. et ønske om å hjelpe andre og bidra i samfunnet. Samtidig har alle informantene begrunnelser som støtter opp om egeninteresser. Jeg definerer den altruistiske begrunnelsen og det å ha interesse for selve aktiviteten som indre motivasjon, og de resterende som begrunnelser som støtter opp egeninteresse, og ytre motivasjon. Dette tyder på at det ideelle kanskje er en balanse mellom altruisme og egeninteresse for å bli frivillig, men også for å opprettholde engasjementet. Samtidig som det burde være en balanse mellom indre og ytre motivasjon. Det kan også se ut som at altruisme samt de fleste behovene er motiverende for engasjementet over lengre tid, mens begrunnelse som å styrke posisjon ift. arbeidsmuligheter kan ha en tvetydig effekt. På en side kan det ha en motiverende effekt i den forstand at den frivillige yter mer enn «vanlige» frivillige, men på den andre siden kan det virke som at den frivillige da bruker innsatsen som middel til et mål, og at man da slutter som frivillig når målet er oppnådd.

**Nøkkelord:** Frivillig innsats – motivasjon – mestring – altruisme – egeninteresse

# Innhold

Forord .....	2
Sammendrag .....	3
<b>1 Innledning .....</b>	<b>7</b>
Bakgrunn for oppgaven .....	9
Problemstilling.....	10
Begrepsavklaring .....	11
Oppbygning av masteroppgaven .....	13
<b>2 Samarbeid mellom frivillig og offentlig sektor .....</b>	<b>15</b>
Røde Kors .....	18
Hva er forskjellen mellom offentlig og frivillige sektor når det gjelder utførelse og ansvar ift. velferdsoppgaver? .....	20
<b>3 Tidligere forskning .....</b>	<b>22</b>
<b>4 Teori.....</b>	<b>25</b>
Motivasjon og mestring .....	25
Indre og ytre motivasjon.....	26
Begrunnelser for frivillig innsats .....	27
Rasjonelle valg .....	28
Bytting av sosiale og immaterielle goder i frivillig innsats .....	29
<b>5 Forskningsdesign og metodevalg .....</b>	<b>31</b>
Fenomenologi .....	31
Forforståelse og ståsted i forhold til feltet .....	32
Det kvalitative intervjuet .....	32
Semistrukturert intervju .....	33
Valg av informanter og datainnsamling .....	34
Transskribering .....	35
Analyse og tolkning av data .....	36

Reliabilitet og validitet .....	37
Generalisering .....	38
Etiske vurderinger .....	39
Litteratursøk .....	40
<b>6 Hva motiverer til frivillig innsats? .....</b>	<b>41</b>
Hvem er informantene? .....	41
Å skape mening for andre og seg selv .....	42
Den unike dynamikken mellom frivillige og deltakere .....	45
Å lære noe nytt og betydningen av å oppleve mestring .....	47
Følelse av tilhørighet til medmennesker og anerkjennelse .....	49
Ledelsens rolle og ansvar for å se og følge opp de frivillige .....	51
Betydningen av frivillig innsats for informantens eget personlige liv .....	56
Frivillig innsats som «døråpner» til andre arbeidsmuligheter .....	60
<b>7 Diskusjon .....</b>	<b>62</b>
Hva motiverer til å engasjere seg i ulønnet innsats for en frivillig organisasjon? .....	62
Hva oppleves som viktig for å opprettholde engasjementet? .....	64
Oppsummering .....	66
<b>8 Konklusjon .....</b>	<b>68</b>
Videre forskning .....	70
Epilog .....	71
<b>Referanse .....</b>	<b>72</b>
Vedlegg .....	74

# 1 Innledning

Norge har høy levestandard og toppet FNs levekårsstatistikk år etter år. Dette handler ikke bare om den trygge og gode økonomiske situasjonen mange har, men også at vi har et sterkt og levende sivilsamfunn. Landet har en høy grad av likestilling og valgdeltakelse, samt høy deltakelse i frivillig arbeid. Den frivillige sektoren har spilt en viktig rolle i utviklingen av Norges velferdssamfunn (Kommunal og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 8). Før andre verdenskrig stod frivillig sektor for mange av oppgavene som offentlig sektor nå står ansvarlig for. Offentlig sektor skal blant annet sørge for felles oppgaver og forvalte verdier i samfunnet, og har ansvar for sosiale oppgaver som velferdstjenester. Selv om offentlig sektor har tatt over ansvaret, så bidrar frivillig sektor fortsatt til velferdssamfunnet. Det har oppstått et samarbeid mellom offentlig og frivillig sektor, hvor frivillig sektor ofte bidrar hvor offentlig sektor mangler tilbud (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 5). Frivillig sektor har hatt en betydelig rolle i samfunnets utvikling, og har fungert i flere tilfeller som en sporhund for offentlig sektor. Den største forskjellen mellom offentlig og frivillig sektor er at alle som er ansatt i offentlig sektor er lønnet, mens majoriteten som arbeider for frivillig sektor er frivillig, dvs. ulønnet. Siden de frivillige ikke får lønn for arbeidet så kan det ikke stilles samme krav til de som til en lønnet ansatt i offentlig eller frivillig sektor (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 13). Samarbeidet mellom ansatte i offentlig og frivillig sektor ifølge Frivillighet Norge (2017, s. 1) baseres på likeverdige partnerskap og gjensidig respekt for hverandres roller. Dette samarbeidet står sentralt i politiske dokumenter som er rettet mot frivillige organisasjoner: *«Frivillige organisasjoner har alltid gått foran, og de har tatt ansvar der offentlige velferdstilbud manglet. Organisasjonene har nye ideer og av og til bedre løsninger som har forbedret tjenesten. Samarbeidet med frivillig sektor har gitt mer mangfold og bedre kvalitet i velferdstilbudet»* (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 5)

I dagens samfunn spiller frivillig sektor en viktig rolle, blant annet for samfunnets økonomi og sosial integrasjon. Deltakelsen i frivillig arbeid er så høy at Norge er på verdenstoppen i omfang av frivillig arbeid. Tall fra 2019 viser at 63% av den voksne befolkningen utfører frivillig arbeid, som tilsvarer 142 000 årsverk (Nickelsen, 2019). Dette er en økning på 4% fra 2009 hvor innsatsen var beregnet til å tilsvare 113,000 årsverk (Wollebæk, Selle og Strømsnes, 2008, s. 7) Frivillige organisasjoner er kjent for å være basert på frivillig arbeid,

men det er også organisasjoner som har personell som er betalte ansatte (Støkken, 2014, s. 112). Det er nærmere 90 000 ansatte. Innenfor velferdsfeltet er ca. 6% ansatt i en ideell eller frivillig organisasjon. Ifølge kommunal- og moderniseringsdepartementet (2015, s. 8) bidro ideelle og frivillige organisasjoner med 47,6 milliarder til bruttonasjonalprodukter i 2012. Fra 2010 til 2012 er dette en økning på vel 5 milliarder kroner. I 2017 er tallet økt til om lag 136 milliarder kroner. Dette tilsvarer 4% av bruttonasjonalproduktet. Av disse 136 milliardene er utgjør ca. 75 milliarder bare ulønnet arbeid, som tilsvarer over halvparten av det samlede bruttoproduktet for organisasjonene.

Samarbeidet mellom frivillig og offentlig sektor uttrykkes i stor grad av økonomisk støtte fra offentlig til frivillig sektor (Kultur- og kirkedepartementet, 2007, s. 47). Dette gjelder blant annet organisasjoner som tilbyr aktiviteter innenfor utdanning, helse og sosiale tjenester. Til tross for statlig støtte så er det også viktig for frivillige organisasjoner å opprettholde en betydelig egenfinansiering (Kultur- og kirkedepartementet, 2007, s. 17). En utfordring når organisasjoner får støtte fra offentlig sektor er hvis offentlig sektor kommer med påbud og restriksjoner, og spesielt hvis disse går imot organisasjonens arbeidsmetoder. Dette kan hemme organisasjonens handlingsrom, samt at de kan møte ulike utfordringer i form av ulikt normgrunnlag (Wollebæk, Selle og Strømsnes, 2008, s. 9). Ifølge kultur- og kirkedepartementet (2007, s. 12) er det grunnleggende at ingen andre enn frivillig sektor styrer sektoren, og at den kan utvikles seg på sine egne vilkår. Dette er for å bevare selvstendigheten i sektoren. Selv om frivillig sektor ønsker å være så selvstendig så mulig så er de også avhengig av offentlig støtte, på lik linje som den offentlige sektoren er avhengig av arbeidet de gjør. Det er en gjensidig avhengighet mellom sektorene. Frivillig sektor fungerer på mange områder som et supplement for offentlig sektor, og er spesielt viktig på velferdsfeltet som leverandør for helse- og sosialtjenester. På grunn av at frivillig sektor er basert på frivillig og ulønnet arbeid, kan offentlig sektor spare store kostnader på samarbeidet. En annen fordel frivillig sektor har er at det er rom for å skape sosial integrasjon. Organisasjonen kan spille en avgjørende rolle for aktørenes følelse av tilhørighet i hverdagen og i samfunnet, dette gjelder både for de ansatte, frivillige og mottakerne av aktivitetene. I mange av samfunnets utfordringer kan det virke som at det ikke hjelper med mer penger eller flere ansatte, men heller mer menneskelig kontakt og gjensidighet. Kommunal- og moderniseringsdepartementet (2015, s. 8) beskriver frivillighetens rolle i samfunnet med tre ord: medmenneske, døråpner og brobygger. Organisasjoner i frivillig sektor består ofte av en sfære som hverken er en del av det offentlige, men heller ikke en del av familiesfæren. Det



baseres på frivillig arbeid og innsamlede midler, med et formål om å hjelpe andre fremfor profitt. En eventuell profitt går tilbake til organisasjonen, med formål om å hjelpe enda flere. Organisasjonen som jeg tar for meg i oppgaven havner under kategorien samfunnsrettet- og velferdsorganisasjon: Røde Kors. Dette er verdens største humanitære organisasjon, og er godt kjent for sitt internasjonale arbeid. De står også for store deler av det frivillige arbeidet som blir utført i Norge. Deltakelse i en slik organisasjon er ifølge Wollebæk, Selle og Strømsnes (2000, s. 127) utpreget idébasert, og de frivillige har et ønske om å hjelpe andre. Slike organisasjoner omtales ofte som bakkebyråkratier, eller menneskebehandling institusjoner (Vabø, 2014, s. 14). Selv om frivilligheten har en viktig rolle både som leverandør av helse- og sosialtjenester, samt sosial integrasjon, er det viktig å understreke at frivilligheten ikke skal ta over offentlig sektors ansvar. Som nevnt er frivillige organisasjoner basert på frivillig arbeid, dvs. ulønnet arbeid. Som betalt ansatt blir man blant annet motivert av å få lønn, noe man ikke får i dette tilfellet. Som frivillig er det derfor viktig å finne motivasjon som ikke innebærer penger. Dette er noe av grunnen til at jeg ønsket å undersøke hva som motiverer til frivillig innsats. Dette vil gå nærmere inn på i neste del hvor jeg forklarer bakgrunnen for oppgaven.

### **Bakgrunn for oppgaven**

Denne oppgaven er inspirert både av mitt eget engasjement for frivillig innsats, men også på grunn av dens relevans for utviklingen av velferdsstaten og at det er et viktig felt innenfor forskning og politikk. Jeg har så lenge jeg engasjement for å hjelpe andre mennesker. Fra tidlig alder ble jeg inspirert av to spesielle personer i livet mitt, og som jeg tror har påvirket retningen jeg har tatt studie- og arbeidsmessig. Dette var min bestemor fra min fars side. Hun var en person med et utrolig stort hjerte. Den andre var en person som var som en mormor for meg, hun var bestyrer på barnehjemmet som min mor vokste opp på. Disse har begge vært viktige personer i livet mitt, og som har lært meg gode verdier som jeg har tatt med meg videre. Engasjementet mitt for å hjelpe andre kan også gjenspeiles i flere av mine tidligere studieoppgaver, blant annet fra da jeg tok et årsstudium i interkulturell forståelse. Gjennom dette studiet utførte jeg to feltarbeid på migrasjonsfeltet, og undersøkte flere av Røde Kors sine aktiviteter innenfor dette feltet.

Jeg har selv både vært frivillig og ansatt i Norges Røde Kors, 2013 til 2020. Disse syv årene, som både ansatt og frivillig har nok i stor grad vært med å forme meg til den personen jeg er i

dag. Jeg har fått muligheten til å delta på ulike kompetansehevende kurs, seminarer og familiedager, samt reise både innenlands og utenlands og se arbeidet Røde Kors gjør. Som frivillig har jeg blant annet deltatt i aktivitetene Besøkstjenesten og Nødovernatting. Jeg fikk her oppleve det sosiale i sosialt arbeid, noe som vekket en interesse for å studere i en retning som kunne gjøre det mulig for meg å jobbe direkte med mennesker. Dette resulterte i at når jeg fullførte bachelorgraden min i sosiologi så søkte jeg videre på en master i sosiologi og sosialt arbeid, med spesialisering i sosialt arbeid, i håp om å kunne jobbe innenfor dette feltet. Dette kan se ut som å ha virket som en døråpner for meg, da jeg etter et år på masterstudiet fikk tilbud om en studentstilling på en habiliteringsbolig i Kristiansand kommune. Etter å ha jobbet der i et år fikk jeg tilbud fra Bufetat om en stilling som spesialutdannet miljøterapeut ved et ungdomshjem.

Hovedtemaene for oppgaven er motivasjon og frivillig innsats. Jeg har avgrenset oppgaven til å undersøke frivillig innsats i Norge, og da mer spesifikt frivillige som er tilknyttet Norges Røde Kors. Jeg synes det er interessant å se hva som ligger bak menneskers handlinger, og da spesielt i en slik situasjon hvor man ikke får lønn for arbeidet. Det sies at ytre motivasjon slik som lønn ikke er tilstrekkelig motivasjon da man her ikke har interesse for selve handlingen. Jeg ønsker derfor å se hva som ligger bak handlingene når man ikke kan se på lønn som en faktor. Drivkraften til mennesker er relevant for alle yrker og aspekter i samfunnet, og er noe jeg kan ta med meg videre på flere områder. Jeg har også et ønske om å jobbe i en frivillig organisasjon igjen ved en senere anledning, og ser på denne oppgaven som en god erfaring å ha med seg.

Det at frivillig sektor har vært en så stor del av livet mitt vil nok påvirke min rolle som forsker, og jeg kommer til å utdype mer om dette i kapittel «Forforståelse og ståsted i forhold til feltet».

## **Problemstilling**

Problemstillingen for oppgaven er: «Hva motiverer til å engasjere seg i ulønnet innsats for en frivillig organisasjon, og hva oppleves som viktig for å kunne opprettholde dette engasjementet?»

For å besvare problemstillingen best mulig har jeg intervjuet både ansatte og frivillige i en lokalforening i Røde Kors. De ansatte jeg har intervjuet har også selv erfaring fra frivillig

arbeid. Dette har gitt meg mulighet til å både høre de frivillige tenker angående eget engasjement, men også undersøke de ansattes rolle som motivator. Jeg har også da fått muligheten til å stille spørsmål til de ansatte om hvordan de opplevde det å være frivillig ift. hva som motiverte de til å bli frivillig, hva de opplevde som viktig for å opprettholde engasjementet, samt hvordan de endte opp som ansatt i en frivillig organisasjon og om de tror deres bakgrunn som frivillig har betydning for deres rolle som motivator. Hvilken lokalforening jeg har avgrenset til kommer jeg ikke til å nevne i oppgaven på grunn av konfidensialitet.

### **Begrepsavklaring**

I denne oppgaven tar jeg i bruk begreper som er relevant for frivillig innsats. Disse begrepene er relevant både til oppgaven og for problemstillingen. Jeg vil nedenfor komme med en kort forklaring av hva jeg legger i disse begrepene.

#### **Hva er frivillighet?**

Frivillighet er virke som er basert på frivillige gaver/innsamlede midler og/eller frivillig tidsbruk, og omfatter blant annet ideelle organisasjoner, interesseorganisasjoner, klubber og foreninger. Enkelt forklart: «Ikke-obligatorisk arbeid, det vil si den tiden en person bruker på å utføre en eller flere aktiviteter – enten gjennom en organisasjon eller direkte ovenfor andre utenfor egen husholdning, uten å ta betalt.» (ILO, 2011, s. 13). I denne oppgaven er frivillighet avgrenset til frivillig innsats i ideell organisasjon. Ifølge Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000, s. 26) skal frivillig sektor omfatte organisasjoner som er fortjenestefrie, selvkontrollerende og har et meningsfylt innslag av frivillig innsats (i form av frivillig arbeid eller pengegaver).

#### **Frivillig**

En frivillig person er ifølge Wollebæk og Sivensind (2010, s. 21) en person som arbeider ulønnet og gir av sin egen tid og ressurser til noen som ikke er familie eller venner.

#### **Ansatt**

Definisjonen av ansatt i denne oppgaven er en person som er sysselsatt og lønnet gjennom offentlig, privat eller frivillig sektor.

## **Deltaker**

En deltaker er en mottaker av frivillig innsats, som for eksempel en person som får besøk av en frivillig besøksvenn.

## **Frivillighetskoordinator**

Siden frivillig arbeid er basert på frivillige (ulønnet) er det mange som har en oppfatning av at alle som bidrar er ulønnet, men i realiteten er det også lønnet personell i mange organisasjoner. Eksempel på en slik stilling er frivillighetskoordinator, og denne personen løser mye av de administrative oppgavene i organisasjonen (Repstad, 1998, s. 14-15). Slike oppgaver omfatter blant annet økonomi, rekruttering og koordinering som er tilknyttet sin aktivitet, for eksempel kan tittelen være «Koordinator Gatemegling».

## **Frivillig leder**

Er en ulønnet leder i en frivillig organisasjon som i tillegg til de å delta på aktiviteten, også tar på seg administrative oppgaver som for eksempel planlegging av aktiviteten og oppfølging av de frivillige.

## **Altruisme**

Altruisme blir definert som en etisk doktrine og filosofi som hevder at det er riktig å handle på en slik måte at en tjener en annen eller samfunnet som helhet. Den første filosofen som tok i bruk dette begrepet, var franske Auguste Comte (1798-1857). Dette vokste frem i løpet av hans siste leveår hvor han opplevde en formørkelse i livet preget av personlige kriser. I perioden 1851 til 1854 fremsto Comte nesten som en religionsstifter og sentralt i hans forkynnelse var «det store vesen/le grand être». Dette handler om at Comte mente mennesket skulle oppfattes som en enhet, dvs. at vi lever for andre. Comte definerte dette som den høyeste og mest moralske form for liv, og tok i bruk begrepet altruisme (Tjønneland, E. 2019). Selve grunnlaget for begrepet baseres dog på mye eldre tanker.

## **Egeninteresse**

Begrepet egeninteresse som blir brukt i denne oppgaven har sitt opphav fra franske Pierre Nicole' (1625-1695) begrep opplyst egeninteresse (Fasting, 2011). Han var teolog, pedagog og filosof. Nicole mente at å følge egeninteresse i den forstand at det er en hensynsløs egoisme i bunn vil ikke fungere for fellesskapet. Det som derimot vil fungere er en opplyst

egeninteresse, dvs. mennesker har behov for å følge sine egne interesser for å finne lykke, og ikke bare yte for fellesskapet. Slik vil også samfunnet fungere optimalt.

### **Sosial integrasjon**

Durkheim (Andersen og Kaspersen, 2013, s. 96) definerer sosial integrasjon som følelsen av tilhørighet til samfunnet som blir utviklet gjennom at individer identifiserer seg med samfunnets normer og verdier. For at dette skal utvikles må det allerede eksistere felles normer i samfunnet, og disse vil opprettholdes som følge av sine gunstige sosiale virkninger. Det sies at frivillig sektor har rom for å skape sosial integrasjon, mens offentlig sektor skaper systemintegrasjon, dvs. følelse av tilhørighet og tillit til staten (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2008, s. 11)

### **Oppbygning av masteroppgaven**

Kapittel 1 av oppgaven består av en kort introduksjon om hva frivillig innsats er og viser mitt kunnskapsgrunnlag innenfor temaet. Videre presenteres bakgrunnen for oppgaven, dvs. mitt forhold til temaet og hvorfor jeg har valgt å skrive om motivasjon i frivillig innsats. Videre kommer fremstillingen av problemstillingen, og deretter en avklaring av relevante begreper for oppgaven, slik som skille mellom frivillig (ulønnet) og frivillighetskoordinator (lønnet). I kapittel 2 presenterer jeg samarbeidet mellom frivillig og offentlig sektor, for å vise til hvordan frivillige organisasjoner har blitt til og hvordan det har utviklet seg til å bli en viktig del av velferdssamfunnet vårt. Jeg ønsker også å vise til at det kan se ut til å være en gjensidig avhengighet mellom frivillig og offentlig sektor. På slutten av kapitlet kommer jeg med en kort introduksjon av den frivillige organisasjonen som jeg har avgrenset oppgaven til, nemlig Røde Kors, samt introduseres aktivitetene som de frivillige er tilknyttet til.

I kapittel 3 presenterer jeg tidligere forskning på feltet. Hvordan frivillige sektors utvikling og forsterkede posisjon i samfunnet også har ført til at det har blitt et viktig felt innenfor politikk og forskning.

I kapittel 4 presenterer jeg teori som er relevant for tema og problemstillingen. Denne delen består av 2 hoveddeler. Første delen er rettet mot motivasjon og mestring. Hva som motiverer mennesker til å handle, og indre og ytre faktorer. Videre ønsker jeg å knytte dette opp mot ulike begrunnelser for frivillig innsats, og trekker frem teori om rasjonelle valg for å undersøke om det å drive med frivillig innsats er rasjonelt eller ei.

I kapittel 5 legger jeg frem valg av forskningsdesign og metodevalg. Jeg presenterer her hvorfor jeg har tatt de valgene jeg har tatt, og hvorfor jeg mener dette har vært riktig for

denne oppgaven. Jeg tar også for meg min forforståelse og ståsted i forhold til feltet, og hvordan dette kan påvirke oppgaven.

I kapittel 6 kommer jeg med analyse av funn. Her starter jeg med å gi en kort presentasjon av informantene, for å så ta for meg hovedfunnene i oppgaven. Disse funnene er delt opp i 7 deler som jeg anser å være viktig for oppgaven.

Kapittel 7 inneholder drøfting av funnene som er relevante for problemstillingen. Her vil jeg drøfte mine refleksjoner opp mot funnene, og bruke det teoretiske rammeverket som supplement.

I kapittel 8 prøver jeg å komme med en konklusjon på problemstillingen. Her vil jeg oppsummere det jeg har kommet frem til i løpet av drøftingen av funnene.

Etter dette kommer litteraturhenvisningen, og deretter relevante vedlegg for oppgaven.

## 2 Samarbeid mellom frivillig og offentlig sektor

Frivillig arbeid kan spores helt tilbake til 1800-tallet. Det var da organisasjoner som er knyttet til blant annet helse- og velferdstjenester ble utviklet. Dette gjelder blant annet Blå Kors, Røde Kors og Kirkens bymisjon. Slike organisasjoner var de første til å drive frivillig sosialt arbeid rettet mot vanskeligstilte. Arbeidet har spilt en viktig rolle for utviklingen og innovasjonen i velferdsfeltet, blant annet innenfor felt som helse og omsorg, omsorg for barn, asyl og rus. Som nevnt i introduksjonen ble det en helomvending i samfunnet etter andre verdenskrig, og ansvaret for blant annet velferdsoppgaver ble overført fra slike organisasjoner og lokalsamfunnet, og over til staten. Dette gjaldt spesielt tjenester som var utviklet for utsatte grupper (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 8). Ved at ansvaret ble statlig, førte ikke at organisasjonene forsvant, men heller at det oppsto et behov for samarbeid. Frivillige organisasjoner gikk fra å være offentlig sektors sporhunder til å bli en forlenget arm, og fungerer som et supplement hvor offentlig sektor ikke strekker til. Når ansvaret ble tatt over av velferdsstaten var det mye skepsis i å gi oppgaver tilbake til både frivillig og privat sektor, blant annet fordi offentlig sektor var skeptisk til alt som smakte av «privatisering». Dette synet snudde i 1980-årene da myndighetenes interesse økte for å reintegrere grupper som psykisk utviklingshemmede, psykiatriske pasienter og eldre inn igjen i samfunnet. På grunn av frivillig sektors rom for sosial integrasjon hadde offentlig sektor troen på at disse kunne bli reintegrert i naturlige nettverk gjennom frivillig sektor. Det var også fornuftig og økonomisk av offentlig sektor å styrke samarbeidet med denne sektoren (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 212). Mot slutten av 1980-årene ble det også en endring av begrepet som ble brukt som samlebetegnelse for frivillig innsats, tidligere var samlebegrepet «frivillige organisasjoner» men dette skapte et stort skille fra offentlig sektor. Mot slutten av 1980-årene ble dette endret til tredje sektor eller frivillig sektor, og man kunne også se at dette ble brukt i offentlige utredninger. Formålet med dette var at frivillig sektor skulle bli anerkjent for sine bidrag og som produsenter av velferdsytelser og sosiale fellesskap, og ikke bare som idé- og interesseformidlere (Wollebæk, Selle, og Lorentzen, 2000, s. 26). Norge utviklet en velferdsstat med høye forventninger i forhold til høy materiell og sosial velferd, og forventninger om at staten skal påta seg stadig mer forpliktelser for folks ve og vel (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 213). Velferdskonseptet kunne se ut til å koste mer enn den offentlige sektoren så seg i stand til å kunne betale, og her kunne frivillig sektor komme inn som en «løsning» (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 213). Frivillig sektor kunne bidra til å

dekke flere av samfunnets behov og styrke den offentlige sektoren med lavere kostnader på grunn av at arbeidet i stor grad er basert på ubetalt frivillig arbeid. Det kunne også bidra til å øke offentlig sektors fleksibilitet (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 212). Det er ikke slik at frivillig sektor nødvendigvis er «oppfinnere» av nye løsninger, men heller at de i noen sammenhenger har mulighet til å løse oppgavene på en måte som offentlig sektor ikke kan (Wollebæk, Selle og Lorentzen (2008, s. 11). Dette er fordi offentlig sektor ikke har samme mulighet for å skape sosial integrasjon. Frivillige organisasjoner har ofte sosiale egenskaper og evnen til å mobilisere mennesker til felles og ubetalt innsats for et bedre lokalsamfunn. På den andre siden skaper velferdsstaten systemintegrasjon, dvs. følelse av tilhørighet og tillit til staten.

På 1990-tallet tok reformen New Public Management sitt inntog i den offentlige sektoren, hvor offentlig sektor hentet inspirasjon fra privat sektors prinsipper som om for eksempel målstyring i arbeidslivet, helsesektoren og velferdstjenester (Kroken og Madsen, 2016, s. 12). Samtidig vokser interessen for frivillige organisasjoner i både fra politisk hold, men også fra samfunnet generelt (Wollebæk, Selle og Strømsnes, 2008, s. 5). Offentlig sektor ble mer resultat- og målorientert, og så verdien i å fremme frivilligheten. De fremmet frivilligheten blant annet i ulike politiske dokumenter. Problemer som oppsto på grunn av reformen var blant annet klientifisering og fragmentering, og på grunn av fokuset på resultat og mål så «forsvant» personen som hadde behov for hjelp i prosessen. Fokuset var mer på selve problemet, fremfor personen som individ. Dette førte blant annet til «wicked issues», hvor en rekke problemer som den sektor inndelte forvaltningen ikke klarte å håndtere (Eimhjellen og Loga, 2017, s. 19) Løsningen har vil mange si var New Public Governance. NPG hadde økt fokus på samarbeid som styres på tvers av ulike enheter, sektorer og lignende. Eksempel på slik samarbeid kan være mellom ulike enheter innad i samme kommune, eller samarbeid mellom en enhet i kommunen, frivillig organisasjon og politiet. I Røde Kors sin aktivitet gatemegling så består samarbeidet hovedsakelig av Røde Kors, kommunen, politiet og barnevernet. De ulike instansene spiller på lag med formål om å finne bedre løsninger på samfunnets utfordringer. Det er også ett mål om at alle instansene skal ha gjensidig respekt og tillit ovenfor hverandre, og spesielt at den frivillige organisasjonen skal bli respektert for sin selvstendige rolle og ha rom til å løse oppgavene på sin måte. Dette er viktig for at frivilligheten skal kunne samarbeide med andre instanser uten å miste sin egen autonomi. Frivilligheten skal ikke styres av andre instanser.



I 2014 ble frivillighetserklæringen utgitt av Kulturdepartementet, i samarbeid med offentlig og frivillig sektor, hvor Kulturdepartementets rolle og oppgave var å koordinere plan for samarbeid og samspill mellom sektorene. Det er et politisk dokument som skal fungere som et anbefalt rammeverk for sektorene, men det er ikke bindende hverken for offentlig eller frivillig sektor å følge erklæringen. Grunnen til at rammeverket er utviklet i samarbeid med begge sektorene er for å skape gjensidig respekt og tillit, og for å opprettholde frivillig sektors selvstendighet. Frivillighetserklæringen ble gitt ut blant annet for å styrke samarbeidet offentlig sektor har med frivillig sektor, men det kommer tydelig frem at offentlig sektor ikke skal regulere eller pålegge frivillig sektor oppgaver eller rammeverk. Det skal heller tilrettelegges for og oppmuntres til frivillig innsats (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 13). Samarbeidet er viktig slik at regjeringen kan styrke og sikre utviklingen av et levende sivilsamfunn. Ett viktig punkt i frivillighetserklæringen er at frivillig sektor skal fungere som et supplement for den offentlige sektoren, men de skal ikke være en erstatning for lovpålagte tjenester eller sees på som en billig erstatning for profesjonell hjelp (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 11). Det er viktig å understreke at selv om offentlig og frivillig sektor samarbeider så skal ikke frivillig sektor være statlig, men skal heller fungere som en motmakt mot staten. Frivillig sektor skal ha en avgjørende og selvstendig rolle i samfunnet (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 11). I et slikt samarbeid er det viktig at kommunene er bevisst på hvilken rolle den frivillige innsatsen skal ha i de profesjonelle tjenestene (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 13). I frivillighetserklæringen står det blant annet «I en tid med stadig økende privat velstand og individualisme har vi også behov for sosial tilhørighet gjennom deltakelse i ulike fellesskap» (Wollebæk, Selle og Strømsnes, 2008, s. 10). Frivillighetserklæringen skal også bidra til koordinering av regjeringens frivillighetspolitikk (Kulturdepartementet, 2015, s. 2). Denne politikken går ut på å utvikle egne konkrete tiltak for å skape vekst og utvikling i frivillig sektor, samt at den setter trygge og gode rammer for arbeidet mellom sektorene. Formålet er at kommunene skal legge til rette for aktiviteter, for eksempel ved å informere og tilrettelegge for en frivillig organisasjon. Kommunene burde ifølge politikken sette av ressurser for å kartlegge hva som finnes av lag og foreninger i nærmiljøet, samt informere organisasjoner om mulighet for å leie lokaler til aktiviteter, forenkle søknadsprosesser og lignende (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 12). Det er viktig at aktiviteter blir lett tilgjengelig, spesielt for barn som lever i familier med ulike utfordringer, som for eksempel sykdommer eller økonomiske vansker. Frivillighetspolitikken er på lik linje som frivillighetserklæringen –

en anbefaling. Det er en anbefaling at alle kommuner i Norge oppretter frivillighetspolitikk for å styrke samarbeidet (Frivillighet Norge, 2017). I dette tilfelle er det bare kommunene som kan bestemme om de skal innføre politikken eller ei. Det er opp til hver enkelt kommune om de ønsker det. Frivillig sektor har ikke noe «stemmerett». Selv om frivillig sektor ikke har mulighet til å bestemme om politikken skal innføres eller ei, så er det viktig at sektoren får være med på å utvikle politikken. Dette er på lik linje som frivillighetserklæringen for å skape tillit, og for at offentlig sektor ikke skal pålegge frivillig sektor en politikk uten at de har en stemme i saken. For å tilrettelegge for at begge sektorene skal være med i utviklingen av samarbeidet og politikken blir det satt av et årlig møte mellom sektorene. Her møtes representanter fra begge sektorene og tar en gjennomgang av samarbeidet. Slik kan, spesielt frivillig sektor, uttalte seg blant annet om misnøye, ønske om endringer, o.l. Dette gir alle parter mulighet til å være en del av prosessen, og unngår at politikken føles fremmedgjort ovenfor frivillig sektor. Det kan også gi frivillig sektor en følelse av eierskap og en tillitsfølelse fra offentlig sektor. Hvis offentlig sektor hadde opprettet og endret frivillighetspolitikken uten frivillig sektors stemme så kan man tenke seg at frivillig sektor ikke hadde følt seg hørt eller respektert som en viktig part i samarbeidet. Ved at frivillig sektor får muligheten til å delta og påvirke, styrkes frivilligheten som en selvstendig sektor. Det er viktig at frivillighetspolitikken bygger på frihet og tillit. Kommuner som har innført frivillighetspolitikk kan sees ut til å ha større fokus på tilrettelegging, og har også bedre forutsetninger for å skape vinn-vinn situasjoner. Det kan gagne både kommunen, foreningslivet, brukerne av offentlige tjenester og innbyggerne generelt (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 13). Videre vil jeg presentere den frivillige organisasjonen som jeg har tatt for meg i denne oppgaven.

## **Røde Kors**

Røde Kors er verdens største humanitære organisasjon, og ble stiftet i 1863 av den sveitsiske forretningsmannen Henri Dunant. Organisasjonens slagord er: «Vilje til å hjelpe – styrke til å handle» (Røde Kors i Norge, 2016, s. 6). Dette skal gjenspeile hvorfor Henri Dunant ønsket å opprette organisasjonen. Han dro til Italia på forretningsreise, men på reisen ble han vitne til slaget ved Solferino i 1859. Han ble sjokkert over at det var nesten totalt mangel på hjelp og omsorg. Dette inspirerte han til å ville hjelpe, og førte til stiftelsen av ICRC (Internasjonale Røde Kors-komiteen). Organisasjonens formål er å «oppdage, hindre og lindre menneskelig lidelse og nød og arbeide for respekt for mennesket uten å diskriminere på grunn av

nasjonalitet, rase, religion, sosial klasse eller politisk overbevisning». ICRC består av 186 nasjonale foreninger. En av disse er Norges Røde Kors, som ble stiftet i 1865. Norges Røde Kors er en av verdens eldste nasjonale Røde Kors-foreninger. Det er en ikke-statlig organisasjon, og er primært basert på frivillig innsats. Organisasjonen har om lag 166 000 medlemmer og 43 000 frivillige. Norges Røde Kors har aktiviteter som blant annet besøkstjenesten, norsktrening, hjelpekorpsset og fritidsaktiviteter og ferietilbud for barn og unge. (Røde Kors, 2019).

Siste del av kapittelet om Røde Kors kommer jeg til å gi en kort forklaring av aktivitetene som har relevans til oppgaven. Informantene som jeg har intervjuet har vært ansatte eller frivillige i besøkstjenesten, gatemegling, nødovernatting og barnas røde kors. Disse fire aktivitetene har alle varierende grad av samarbeid med offentlig sektor. Det er også stor forskjell mellom de ulike aktivitetene, spesielt når det kommer til hvor mye tid den frivillige må sette av for å kunne delta i aktiviteten. At det finnes ulike aktiviteter med ulike tidskrav, har formål om å gjøre frivillig arbeid tilgjengelig for flere. Det kan potensielt gjøre det enklere for den frivillige å tilpasse aktiviteten til livet ellers.

Besøkstjenesten er en omsorgsaktivitet som retter seg mot eldre og ensomme i befolkningen. Her kan de frivillige blant annet være en-til-en besøksvenn hvor de får tildelt en deltaker som de besøker, og her er det fritt for deltakeren og den frivillige til å styre selv hvor ofte de vil møtes, dette kan for eksempel være en gang i uken, en gang hver andre måned o.l. (og sjeldnere eller hyppigere). Aktøren kan også bli besøksvenn på sykehjem, enten til en person, eller være med på aktiviteter på sykehjem, hvor de for eksempel arrangerer bingo e.l. en gang i uken for å øke livsgleden for beboerne på sykehjemmet. Dette er en aktivitet hvor deltagerne og arrangørene har behov for kontinuitet og stabile frivillige. Det ideelle her er at den frivillige deltar en gang i uken.

Barnas Røde Kors er en aktivitetsgruppe for alle barn i aldersgruppen 6-13 år. Målet er at alle barn, uavhengig av foreldres økonomi, skal ha tilgang til fritidsaktiviteter. Barnas Røde Kors fremmer moro, mangfold og mestring ute i det fri. Aktivitetene som tilbys varierer mellom de ulike lokalforeningene, og kan variere blant annet ut ifra lokalforeningens ressurser og lokalsamfunnets behov.

Gatemegling er en aktivitet for ungdommer i aldersgruppen 13 til 24 år. Formålet er å hjelpe ungdommer til å mestre og løse konflikter på en konstruktiv måte. Dette gjelder blant annet ved å lære ungdommer å bruke riktige kommunikasjonsverktøy, fremfor bruk av vold og aggressivt betonet kommunikasjon. Det er stort fokus på dialog og konflikthåndtering, og gi ungdommene en mestringfølelse. Denne aktiviteten er avhengig av at det utvikles gode relasjoner som bygges på gjensidig tillit og respekt.

Nødovernatting er et overnattingstilbud for EØS-borgere. Tilbudet er åpent de kaldeste månedene i året, november-februar. Her har de frivillige ansvar for innsjekk og utsjekk, og oppgavene er blant annet å ta imot betaling for overnatting (en symbolsk sum), registrere hvem som skal overnatte, passe på at lokalet er ryddig og rent og lignende. Hver vakt tar gjennomsnittlig 20-30 minutter. Det er ikke noe krav i forhold til hvor mange vakter man ønsker ha ta. Denne aktiviteten er nok en av de enkleste i forhold til tilpasning til eget liv, hvis man ellers har en travel hverdag.

### **Hva er forskjellen mellom offentlig og frivillige sektor når det gjelder utførelse og ansvar ift. velferdsoppgaver?**

Offentlig sektor er en av de største leverandørene av velferdstjenester i samfunnet, og dette havner ofte under begrepet sosialt arbeid. Sosialt arbeid defineres som en studieretning og et praksisfelt, og er et begrep som dekket et bredt spekter av aktiviteter (Hutchinson, 2018). Sosialt arbeid omfatter felt som utdanning, rådgivning, karriereutvikling og all annen aktivitet som har som mål å forbedre livet til et individ eller samfunnet. Sosialt arbeid er ment til å forbedre velferden og levekårene til samfunnsmedlemmene. Personer som tar en profesjonsutdanning (3-årig bachelorgrad) i sosialt arbeid får yrkestittelen sosionom, og kan da bli ansatt i offentlig sektor i f.eks. en miljøterapeutisk stilling. Frivillig sektor er også en viktig leverandør av velferdstjenester i samfunnet, men de jobber ikke på samme måte som offentlig sektor. Det største skillet er at arbeidet ansatte i frivillig sektor utfører ikke defineres som sosialt arbeid, da de ikke jobber på samme måte som profesjonsansatte. De kan sies å være involvert i aktiviteter som er nært knyttet opp til sosialt arbeid, men de utfører ikke sosialt arbeid slik som f.eks. miljøterapeutisk arbeid. De har oppgaver som er nærere knyttet opp mot sosial integrasjon. Hvis en sosionom blir ansatt i en frivillig organisasjon så blir den ansatt som f.eks. frivillighetskoordinator, og ikke som sosionom. Denne personen vil heller ikke få oppgaver eller ansvarsområder som er tilknyttet profesjonsutdanningen. Man kan si at

frivillige organisasjoner ikke jobber med sosialt arbeid, men heller opp mot det sosiale i sosialt arbeid. I Norge jobber hverken de ansatte eller frivillige i en frivillig organisasjon med profesjonell sosialt arbeid, men heller opp mot omsorgsbiten som angår det sosiale og relasjonelle. De kan tilby tjenester som profesjonssystemet ikke kan håndtere på samme måte, fordi kompetanse gjennom erfaring er viktigere enn formell utdanning (Støkken, 2013, s. 112). Verdien ligger i det at man er til stede som ulønnet frivillig og ikke fordi man er på jobb. Det er spesielt viktig å huske at frivillige ikke er lønnet ansatte noe som betyr at de heller ikke skal brukes som en ren erstatning for profesjonelt og lønnet personell (Kommunal og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 32).

### 3 Tidligere forskning

Jeg har tatt en gjennomgang av tidligere forskning om frivillig innsats, og begrenset dette til forskning som gjelder Norge. Noen av forskningsartiklene jeg nevner er internasjonale, men nevnes fordi Norge har vært en del av undersøkelsen.

Offentlig sektor er ifølge Kommunal- og moderniseringsdepartementet (2015, s. 8) like avhengig av frivillig sektor nå, som for 100 til 150 år siden. Dette har ført til at frivilligheten har blitt ett viktig forskningsfelt, og skapt et økt behov for kunnskap om hva de er og hva vi kan forvente oss av dem (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000, s. 19). Gjennom forskning kan vi få en oversikt over arbeidet frivillig sektor gjør blant annet i forhold til demografiske og teknologiske utfordringer i samfunnet. Frivillighet er et viktig forskningsfelt både nasjonalt og internasjonalt. Nasjonalt er forskningen relativt nytt i forhold til andre land. Det var ikke før på 80-tallet at frivilligheten ble et interessefelt innenfor forskning i Norge (St. meld. 39 2006-2007). Et viktig bidrag til feltet er et flernasjonale forskningsprosjekt som Norge deltok på for første gang på 90-tallet, «The John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project». Dette prosjektet tok for seg en omfattende kartlegging av den frivillige sektoren hvor de blant annet undersøkte økonomien i sektoren i ulike land. Prosjektet ble koordinert gjennom John Hopkins University i USA, som er et privat ikke-kommersielt universitet. Når prosjektet startet i 1991 var det 13 land som ble kartlagt, mens nå er det 45 land som deltar i undersøkelsen. I dette prosjektet ble det kartlagt frivillig sektors inntekter, utgifter, bemanning, legale rammer o.l. Den norske delen av prosjektet ble styrt av en anerkjent norsk statsviter, Per Selle. I prosjektet sammenlignes frivillig sektor i de ulike landene. En av funnene er at en av de største forskjellene mellom Norge og andre land i EU er at Norge blir i mye mindre grad drevet av støtte fra offentlig sektor. Mange frivillige organisasjoner i Norge mottar en betydelig sum støtte fra offentlig sektor, men det er overraskende lavt i forhold til andre land i EU. I syv av landene utgjør offentlig støtte 55% av frivillig sektors økonomi, mens i Norge utgjør det bare 35%. Dette kan blant annet forklares med at andre land i EU har mer kostnadskrevede og tungt statsfinansierte velferdstilbud. I disse landene tilbyr organisasjonene aktiviteter og tiltak som er mer som en erstatning for offentlig sektor, mens i Norge fungerer det mer som et supplement.

Et annet viktig bidrag er en rapport utført for Norsk Senter for Samfunnsforskning, av Lorentzen og Rogstad (1994), «Hvorfor frivillig? Begrunnelser for frivillig sosialt arbeid». Rapporten er rettet mot de enkelte individene som utgjør den frivillige innsatsen. Som introduksjon til rapporten viser Lorentzen og Rogstad til de to delvis sammenfallende debattene i amerikansk samfunnsvitenskap i relasjon til temaet «hvordan kan en forklare at folk gjør en ubetalt innsats i regi av en frivillig organisasjon». Debattene som de tar for seg i rapporten handler i utgangspunktet ikke direkte om frivillig arbeid, eller i så fall i begrenset grad, men de har likevel vært viktige i diskusjonen og forskningen om frivilligheten. I rapporten tar Lorentzen og Rogstad for seg tre hovedspørsmål.

1. Hvem er de frivillige?
2. Hvorfor bruker enkelte store deler av sin fritid gjennom mange år på arbeid for en organisasjon?
3. I hvilken grad henviser frivillige til uselviske begrunnelser, i hvilken grad til selviske?

Når man leser rapporten er det viktig å huske at den er fra 1994, og det må tas høyde for at vi har en ny type generasjon frivillige nå, og et frafall av de(n) tidligere generasjonen(e). Senere, i 1998, ble det utgitt en rapport av institutt for samfunnsforskning i Oslo og LOS-senteret i Bergen, «undersøkelse av frivillig innsats». Dette var den første utarbeidede fullstendige oversikten over frivillig sektor i Norge. Denne rapporten ga oversikt både over antall medlemmer og organisasjoner, sysselsetting, frivillig innsats, driftskostnader og inntekter (St. meld. 39 2006-2007). To år senere, i 2000, kom Wollebæk et al med en ny helhetlig gjennomgang av frivillig innsats i den norske befolkningen. Her trakk de frem tre viktige begreper i frivilligheten: sosial integrasjon, demokrati og økonomi. Hva som har skjedd på politisk hold har også påvirket utviklingen av frivilligheten som forskningsfelt. Det har vært en økt anerkjennelse fra politisk hold, men også økt økonomisk støtte til frivilligheten som forskningsfelt.

I St. meld 36 2006-2007 ble det vedtatt at det skulle opprettes et eget forskningscenter for frivillig sektor, og i 2008 ble «Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor» opprettet. Senteret er et samarbeid mellom Institutt for samfunnsforskning og Uni Research Rokkansenteret. Her forskes det blant annet på hvordan samfunnsendringer påvirker økonomien i sektoren, men også hvordan det påvirker folks deltakelse og engasjement. Det forskes også på utviklingen av frivillig sektor, og ifølge Wollebæk, Selle og Strømsnes (2008,

s. 17) er ikke den frivillige sektoren i Norge like unik som tidligere. De ser at sektoren begynner å vise lignende trekk som man finner i organisasjonssamfunnet i resten av Europa.

Av nyere forskning så har man blant annet en rapport laget av Frivillighet Norge sammen med KS, hvor de undersøker i forhold til utviklingen av frivillighetspolitikk i de ulike kommunene i Norge. I undersøkelsen kom det frem at 93% av kommunene ønsket å styrke samarbeidet med frivilligheten, men 60% hadde midlertid ikke planer om å bruke mer ressurser på det. I undersøkelsen kom det også frem at bare 32% av kommunene som deltok hadde utviklet en frivillighetspolitikk (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2015, s. 12).



## 4 Teori

I dette kapittelet skal jeg presentere relevant teori for problemstillingen. Problemstillingen handler om både hva som motiverer til å yte frivillig innsats, men også hva som må til for å opprettholde engasjementet. Jeg tar derfor i første omgang for meg teori som omhandler motivasjon og mestring. Grunnen til dette er fordi mestring kan se ut til å ha stor effekt på motivasjon generelt for mennesker, i tillegg til at det kan se ut som at mestring har mye å si for frivillig innsats. Jeg kommer også til å ta for meg teori fra Lorentzen og Rogstad (1994) som også har undersøkt hva som motiverer til frivillig innsats. Deres undersøkelse er fra 1994, og det kan derfor være interessant å se på det er likheter ift. begrunnelser for frivillig innsats fra 1994 til 2020. Til slutt vil jeg ta for meg teori som omhandler rasjonelle valg, da jeg ønsker å se nærmere på om frivillig innsats kan defineres som et rasjonelt valg eller ei.

### **Motivasjon og mestring**

Motivasjon handler i stor grad om hvorfor mennesker utfører en handling (Aakvaag, 2008, s. 94), dvs. drivkraften eller energien som ligger til grunne for at mennesker handler. Deci og Ryan (2000, s. 54) definerer motivasjon slik: «to be motivated means to be moved to do something». I frivillig innsats får man ikke økonomisk betaling, og man må derfor undersøke andre aspekter enn lønn ift. hva som motiverer frivillige til å utføre handlingen som i dette tilfelle er frivillig innsats. Ifølge Wormnes og Manger (2012, s. 17) er mestring og kunnskapstilegnelse viktige begreper for motivasjon. Det kan også sees ut til at disse begrepene er viktig i frivillig innsats da alle frivillige må gjennom obligatoriske kurs for å kunne starte som frivillig, og formålet med dette er at den frivillige har et kunnskapsgrunnlag som gjør at en er tryggere i rolle som frivillig. Ifølge Wormnes og Manger (2012, s. 17) er det et menneskelig behov å ville mestre, og faren ved å ikke mestre er at det dreper gleden av å ville delta. Dette kan også være viktig i frivillig innsats, da den frivillige deltar av fri vilje, og hvis man da ikke føler at man mestrer rollen som frivillig så kan sannsynligheten være stor for at man ikke fortsetter som frivillig. På den andre siden kan mestring øke lysten og motivasjonen til å ville delta. I situasjoner hvor den frivillige kjenner på mestringsfølelse så er det stor sannsynlighet for at man ønsker å involvere seg mer og muligens tørr å utfordre seg selv mer. Ved at aktøren mestrer situasjonen kan en ifølge Wormnes og Manger (2012, s. 17) åpne seg for kunnskapstilegnelse. Når en frivillig har gjennomgått den obligatoriske kursingen så kan man se på det å skulle delta i en frivillig aktivitet som en plass hvor man kan

teste ut den tillærte kunnskapen, og man får muligheten til å prøve ut denne kunnskapen i nye og uvante situasjoner. Her kan det være viktig for motivasjonen til den frivillige at en føler seg kompetent til å løse oppgavene man får tildelt (Bandura, 1977, s. 194). I situasjoner hvor aktøren allerede har erfaring fra annet frivillig arbeid eller relevant bakgrunn så kan det være viktig å ikke bare fokusere på at en skal lære noe nytt, men også bruke det aktøren allerede sitter inne med som en brobygger til ny kunnskap (Wormnes og Manger, 2015, s. 27). Noen forskere har fokus på at mennesker har en viss mengde motivasjon og skiller mellom svak eller sterk motivasjon. Jeg kommer heller til å ta for meg skille mellom indre og ytre motivasjon slik at jeg kan undersøke hvilke ulike aspekter som motiverer den frivillige til innsats, fremfor å se på mengde eller styrke av motivasjon.

### **Indre og ytre motivasjon**

Ifølge Manger og Wormnes (2015, s. 28) er det et skille mellom indre og ytre motivasjon. På den ene siden kan man bli motivert av indre faktorer gjennom at man er genuint interessert i selve aktiviteten og det er engasjerende nok bare å utføre handlingen. Her finner aktøren motivasjon i seg selv, og forventer ikke noe som helst form for belønning som materielle (penger, gjenstander) eller immaterielle (ros, o.l.) goder. Denne type motivasjon kommer ifølge Manger og Wormnes (2015, s. 173) fra det psykologiske behovet mennesker har for autonomi, kompetanse og tilknytning. Drivkraften er at man finner glede i å utføre selve oppgaven/handlingen, og det ligger ingen tanker bak om at det følger en annen belønning når oppgaven er utført. På den andre siden kan aktøren bli motivert av ytre faktorer slik som belønninger eller posisjoner eller forfremmelser i arbeidslivet. Denne type motivasjon har rot utenfor selve aktiviteten. Her forventes det materielle og/eller immaterielle goder som belønning for handlingen. Ifølge Manger og Wormnes (2015, s. 29) er faren ved for høyt fokus på ytre faktorer at den indre motivasjonen blir overskygget, og dette kan føre til at selve gleden ved utførelsen av handlingen/oppgaven helt eller delvis forsvinner. I frivillig arbeid ytre motivasjon være for eksempel at man blir frivillig med mål om ansettelse som belønning for arbeidet. Ifølge Manger og Wormnes (2015, s. 28) er ofte den indre motivasjonen et resultat av tidligere ytre motivasjon. For eksempel at ros fra en ansatt kan øke den frivilliges interesse for aktiviteten. Dette kan ha sammenheng med følelsen av mestring, at man føler man behersker rollen som frivillig. Det er også ifølge Wormnes og Manger (2015, s. 31) viktig for motivasjonen å bli sett, og at man får bekreftelse på det man gjør. Spesielt det å få bekreftelse på at det man gjør er riktig kan ha stor betydning. Istedenfor å etterstrebe en type

motivasjon, så er det ifølge Manger og Wormnes (2015, s. 31) heller viktig at man etterstreber en balanse mellom både indre og ytre motivasjon. For eksempel når man begynner som helt ny frivillig så kan det være urealistisk å forvente at den indre motivasjonen er tilstrekkelig garanti for at man mestrer oppgavene. Betydningen av ytre motivasjon kan derfor være spesielt stor i en oppstart. Det kan derfor være interessant å se på ulike begrunnelser for frivillig innsats. Videre vil det redegjøres for ulike begrunnelser Lorentzen og Rogstad kom frem til i en undersøkelse de gjennomførte i 1994. Jeg har valgt ut denne blant annet fordi det kan være interessant å se om begrunnelsene for frivillig innsats er noenlunde det samme eller om det er store endringer fra 1994 til 2020.

### **Begrunnelser for frivillig innsats**

Lorentzen og Rogstad ga ut en oversikt over begrunnelser for frivillig innsats i 1994, hvor de stilte spørsmålet «hva motiverer til frivillig sosialt arbeid?». Lorentzen og Rogstad (1994, s. 58) definerte møtet mellom organisasjoner og den frivillige som et møte mellom individuelle motiver og organisatoriske belønninger. Selv om frivillig innsats er økonomisk ulønnet så mente de at det ikke betydde at den frivillige ikke fikk noe igjen for deltakelsen, men heller at de fikk belønning i form av et mer meningsfullt liv, sosialisering, og/eller anseelser som diplom, rose, e.l. Grunnen til at jeg ser på denne undersøkelsen og begrunnelsene de kom frem til som relevant for min oppgave er for å sammenligne dette med mine funn.

Undersøkelsen til Lorentzen og Rogstad er en kvantitativ undersøkelse fra 1994, mens min er en kvalitativ undersøkelse fra 2020.

Det ene motivet i Lorentzen og Rogstads sin undersøkelse var verdimeslige begrunnelser, som handler om blant annet religiøs overbevisning, humanitære idealer, etiske forpliktelser o.l. Det handler om å hjelpe andre mennesker, og baseres på uselviske og uegennyttige normer. De hadde funn på dette uavhengig av geografisk plassering, og definerte det derfor som en moralsk norm. Dette var fordi de mente det ga en avspeiling av et felles sosialt normgrunnlag i befolkningen (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 54). De hadde også funn på at eldre verdsatte denne begrunnelser høyere enn yngre. Det andre motivet var læringsbegrunnelse som handler om at den frivillige føler at en lærer gjennom å være frivillig. Læring skjer gjennom praktisk erfaring, og den frivillige lærer å omgås mennesker, lærer å kjenne seg selv og organisasjonen. Å handle av interesse for å lære noe nytt kan ifølge Lorentzen og Rogstad (1994, s. 43) ha en motiverende kraft. Det den frivillige lærer kan

muligens også anvendes på andre arenaer som skole og arbeidsmarkedet. Det tredje motivet var selvaktelse, og at handlingen resulterer i at aktøren får styrket sitt egen selvbilde og følelse av sosial tilhørighet. Ifølge Lorentzen og Rogstad (1994, s. 44) er det oftere eldre enn yngre som har slike motiver og dette kan ha sammenheng med tap av sosial anseelse og tilhørighet når aktøren går inn i pensjonist-tilværelsen. Gjennom frivillig arbeid kan aktørene få tilbake den sosiale tilhørigheten som de tidligere fikk gjennom blant annet arbeidslivet. Det fjerde motivet er sosiale forventninger. Dette handler om at den frivillige blir motivert gjennom påvirkning av venner og omgangskrets (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 46). Det femte var arbeidsmarkedsbegrunnelser, og går ut på at den frivillige finner motivasjon i hvilke fordeler innsatsen vil gi senere. Ifølge Lorentzen og Rogstad (1994, s. 65) er dette motivet både selvisk og rasjonelt, men også en begrunnelse som synker med alderen. Dette kan ha sammenheng med behovet for arbeid.

Videre vil jeg ta for meg teori om rasjonelle valg.

### **Rasjonelle valg**

Teorien om rasjonelle valg (TRV) vokste frem på 1960-tallet, og teorien ønsket å gjeninnsette aktøren i sentrum av sosiologisk teori i en periode hvor sosiale strukturer, kollektivistiske forklaringer og funksjonsanalyse hadde hegemoni – bringing men back in (Aakvaag, 2008, s. 97). TRV gjorde rasjonaliteten til sitt primære fundament. Ifølge TRV skal alle sosiale fenomener forklares som et resultat av individuelle aktørers handlinger, og mennesker er rasjonelle i den forstand at det ligger en bevisst mål-middel-kalkyle til grunn for deres handlinger (Aakvaag, 2008, s. 97). Rasjonelle valg går ut på spørsmålet som ligger bak handlingene, og innebærer at aktørene er målstyrt i valgene sine. Det mest ideelle ifølge denne teorien er at aktøren tar valg som gir mest nytte for minst ytelse. For at aktøren skal oppnå dette må en veie ulike alternativer og komme frem til valget hvor en oppnår dette. Ved å se ting i lys av denne teorien kan man se hvordan aspekter ved en sosial situasjon påvirker individets valg og handling. Hvis man skal se på aktører som utelukkende rasjonelle aktører så vil det være umulig for disse aktørene å realisere kollektive goder gjennom kollektiv handling. Dette vil bety at rasjonelle aktører handler for sine egne individuelle behov, og vil alltid velge en gratispassasjer-strategi, dvs. ønske om å nyte uten å yte. Når aktørene har dette som begrunnelse for sine handlinger så vil kollektive goder aldri bli realisert og dette vil føre til allmennings tragedie (Aakvaag, 2008, s. 114). I et slikt tilfelle ville ikke frivillige organisasjoner eksistert, da dette handler om å handle for kollektive goder i samfunnet. Det

har vært vanskelig for teoretikere å forklare TRV på en måte at aktørene er rasjonelle, men også ønsker å realisere kollektive goder. Elster (Elster i Aakvaag, 2008, s. 98) prøvde i sin tid å komme med et svar på dette ved å si at aktørene realiserer kollektive goder selv om det er individuelt rasjonelt for dem å la være, men at «det er min plikt å bidra». Dette kan forklare hvordan frivillige kan være både rasjonelle aktører i den forstand at de ønsker å få noe tilbake for handlingene sine, men at de også tenker på fellesskapet i samfunnet. Det kan derimot være enklere å se på frivillig arbeid gjennom teorien som TRV opprinnelig stammer fra – nemlig bytteteori. I bytteteorien sees alle sosiale samhandlinger som bytter/transaksjoner av sosiale og immaterielle goder (Aakvaag, 2008, s. 99).

### **Bytting av sosiale og immaterielle goder i frivillig innsats**

Forestillingen om at aktører maksimerer nytte i stedet for å være styrt av normer ble i moderne sosiologi først lansert med tyngde av de to amerikanske sosiologene George C. Homans og Peter M. Blau i form av sosiologisk bytteteori (Aakvaag, 2008, s. 98). Sentralt i teorien er at bytteteoretikerne er at sosiale samhandlinger i stor grad består av bytter/transaksjoner, og man kan derfor benytte alle former for slike samhandlinger for å studere rasjonelle valg. Der økonomer studerte bytter av materielle goder, utvidet bytteteoretikerne anvendelsesområdet til å gjelde i ikke-økonomiske prosesser slik som sosiale interaksjoner hvor immaterielle og sosiale goder blir byttet. En økonom kan for eksempel studere salget av en leilighet, hvor byttet er penger mot en fysisk gjenstand (leilighet). En bytteteoretiker kan studere det sosiale livet og byttene som foregår her, for eksempel i frivillig innsats så kan byttet være tid mot anerkjennelse. Den frivillige gir av sin fritid og får anerkjennelse tilbake. Dette kan være anerkjennelse fra ansatte i organisasjonen, andre frivillige, deltakere eller sosiale omgivelser. Homans (Andersen og Kaspersen, 2013, s. 253) hevdet at menneskets behov for anerkjennelse er et universelt motiv og at all sosial handling bør betraktes som byttehandlinger. Dette bytteperspektivet forsøkte han å knytte sammen med B.F. Skinners atferdspsykologi som går ut på at handlinger som aktører opplever som positive forsterkes, mens handlinger og interaksjoner som aktører opplever negativt unngås (Kaspersen og Andersen, 2013, s. 253). Hvis man skal se på frivillig innsats gjennom B.F. Skinners atferdspsykologi så kan det tenkes at positive opplevelser gjennom å delta i en frivillig aktivitet kan forsterke ønske om å fortsette som frivillig, men negative opplevelser kan føre til at aktøren unngår aktiviteten/slutter som frivillig.

Et annet viktig begrep i bytteteorien er gjensidighetsprinsippet. Dette handler om at det skal være et rimelig forhold mellom hva aktørene gir og får, dvs. et prinsipp om gjensidighet og symmetri i byttene. Likt skal byttes mot likt, og et gode skal kompenseres med et annet gode av tilsvarende verdi (Aakvaag, 2008, s. 100). Gjensidighetsprinsippet er ikke selv et resultat av bytter, men en mulighetsbetingelse for at slike bytter finner sted, og må derfor «alltid allerede» eksistere forut for konkrete bytter. Brudd på dette prinsippet kan skape misnøye og frustrasjon, og vil over tid føre til at bytteprosessen bryter sammen. I frivillig innsats er det da viktig at den frivillige føler det de får tilbake for sin tid er verdt det. Et eksempel kan være hvis en person blir frivillig i besøkstjenesten, og personen får tildelt noen en skal besøke et par ganger i måneden. Den frivillige bruker da sin fritid på dette. Her kan man se for seg at den frivillige får anerkjennelse av deltakeren som setter pris på å få besøk. Her er byttet tid mot anerkjennelse. Om dette byttet kan sees på som symmetrisk og rasjonelt vil jeg gå nærmere inn på i kapittel 7. I neste kapittel vil det redegjøres for metodene som jeg har brukt for å utforme oppgaven samt gjennomføringen og behandlingen av innhentet data.

## 5 Forskningsdesign og metodevalg

I dette kapittelet skal jeg presentere hvordan jeg har utført forskningsprosjektet. Jeg kommer til å presentere valg av forskningsdesign og metodevalg, og gi en begrunnelse av valget. Valgene jeg har tatt har vært for å komme med et best mulig svar til problemstillingen i oppgaven. Jeg har også prøvd mitt aller beste på å gjennomføre oppgave på en etisk og god måte. I begrunnelsen av valgene mine kommer jeg til å trekke frem styrker og svakheter ved bruk av disse metodene. I forkant av prosjektet var jeg innstilt på at jeg måtte ta en rekke valg, og at disse valgene ville spille en vesentlig rolle i utførelsen av oppgaven samt sluttresultatet. Jeg visste at jeg sto fritt til å velge hvilken som helst metode, og at det var opp til meg å velge det jeg synes var mest riktig for oppgaven. Da jeg skulle velge mellom kvalitativ og kvantitativ tilnærming, så falt valget ganske naturlig på kvalitativ metode, dette er fordi jeg ønsket å undersøke hvordan personene opplevde fenomenet. Jeg ønsket å ha et fåtall av informanter, og gå i dybden opplevelsen av fenomenet. Det karakteristiske ved kvalitativ metode er søken etter en forståelse av sosiale fenomener, hvor fokuset er på kvalitetene, dvs. egenskapene eller karaktertrekkene ved de sosiale fenomenene vi studerer (Repstad i Thagaard, 2018, s. 15). Det var akkurat det jeg ønsket å nå frem til i denne oppgaven. En annen grunn til at jeg valgte kvalitativ tilnærming var fordi det da er rom for fleksibilitet. Jeg hadde muligheten til å endre utformingen av prosjektet i løpet av undersøkelsesprosessen, samt mulighet til å innarbeide erfaringer og nye utfordringer underveis i prosessen. Jeg valgte et fenomenologisk perspektiv for kunne sette søkelys på informantenes opplevelsesdimensjon, og ikke bare gi en beskrivelse av fenomenet som skal studeres.

### **Fenomenologi**

Jeg har som nevnt ovenfor valgt et fenomenologisk perspektiv hvor jeg har tatt utgangspunkt i den subjektive opplevelsen til informantene mine. Dette har vært i håp om å oppnå en forståelse av den dypere meningen i informantenes egne erfaringer (Thagaard, 2018, s. 36). På denne måten har jeg kunnet beskrive fenomenverdenen slik den oppleves av informantene selv (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 45). Noen av informantene mine kom med kommentarer som «dette er kanskje ikke relevant for din oppgave», «dette er kanskje ikke det svaret du var ute etter», og da betrygget jeg dem med at jeg ønsket å høre hvordan akkurat de opplever det å være frivillig, og at det er de som sitter inne med sin egen fasit rundt egne erfaringer. Kvale og Brinkmann (2015, s. 36) beskriver fenomenologi slik «*Fenomenologien bygger på en*

*underliggende antakelse om at realiteten er slik folk oppfatter at den er».* Det var akkurat det jeg var ute etter, informantenes egen realitet! Jeg var ute etter de meningene som informantene mine tillegger sine egne erfaringer av det å være frivillig. Ved å bruke et fenomenologisk perspektiv har jeg kunne utforske de felles erfaringene som de frivillige opplever i sin utførelse av arbeidet og slik har jeg kunne utvikle en forståelse av essensen av det å være frivillig.

### **Forforståelse og ståsted i forhold til feltet**

Jeg ble både ansatt og frivillig i Røde Kors i januar 2013, og holdt på med dette frem til januar 2020. Som frivillig har jeg deltatt i aktiviteter som blant annet Nødovertning og Besøktjenesten. I tillegg til dette tok jeg en bachelorgrad i Sosiologi, med bredde år i interkulturell forståelse (2015-2018). Det at organisasjonen har vært en så stor del av livet mitt og vært med på å forme meg som person kan påvirke oppgaven både positivt og negativt. Siden jeg har vært både ulønnet frivillig og betalt ansatt i Røde Kors over så lang tid så har jeg mye kunnskap om organisasjonen. Jeg har også jobbet tett med motivasjonsbegrepet, både ift. å motivere ansatte jeg har vært leder for, men også det å motivere meg selv i arbeidssituasjoner og gjennom studiet. En annen fordel var at det var lett for meg å finne frem til informasjon om organisasjonens historie og å komme i kontakt med aktuelle informanter. På den andre siden kan ulempen ha vært at jeg har utelukket relevante spørsmål. Jeg har kanskje tatt ting for gitt, og ikke vært kritisk eller søkende nok. Det kan også tenkes at informantene har unnlatt å fortelle ting fordi de har tatt for gitt at jeg allerede vet.

### **Det kvalitative intervjuet**

Siden jeg ønsket å undersøke fenomenet i dybden så har jeg som nevnt valgt kvalitativ metode, og semistrukturerte intervjuer. Ved å bruke denne metoden hadde jeg som mål å få frem betydningen av informantenes erfaringer og avdekke deres opplevelser av verden (Kvale og Brinkmann, 2015, s.20). Det ga meg også rom for fleksibilitet og kvalitativ kommunikasjon med informantene. Jeg veiet dette opp mot f.eks. kvantitativ metode som det å sende ut undersøkelser gjennom epost og lignende. For å være helt sikker på at jeg fikk det materialet jeg var ute etter og kunne stille oppfølgingsspørsmål i løpet av intervjuet så fant jeg fort ut at kvalitativ metode og semistrukturert intervju var det som ville passe best for min oppgave. Jeg ønsket å ha ansikt til ansikt intervju for å muligens få de beste svarene. Dette åpnet også for at informantene kunne ha en dialog med meg, og stille spørsmål til meg hvis



det var ønskelig. Det var her viktig for meg som forsker å være bevisst over min rolle og ikke «påvirke» informantene med mine meninger. En annen fordel med denne type intervju fremfor å sende ut epost o.l. er at man vet helt sikkert hvem som svarer på spørsmålene.

For å kunne gjennomføre intervjuene var jeg avhengig av både fysisk og kognitiv tilgang. Jeg tok kontakt med daglig leder og ansatte i organisasjonen, og spurte om tillatelse til å kontakte frivillige som de hadde ansvar for i deres aktivitet, samt om de ansatte var interessert i å bli intervjuet. Jeg fikk tillatelse til begge deler, både fra daglig leder og de ansatte. Ved å ha den kognitive tilgangen som blant annet er aksept og tillit fra informantene, og godkjennelse fra den enkelte, var det lettere for meg å få tak i informasjon som lå i dybden. Denne tilliten skapte jeg blant annet ved å definere meg selv som Røde Kors og fortalte om min egen erfaring som frivillig, slik at jeg ble oppfattet mer som en av dem. I tillegg hadde jeg fått kontaktinformasjon til flere av informantene gjennom en ildsjel i organisasjonen, og ved å nevne hun i intervjuet tror jeg også det skapte en form for tillit.

### **Semistrukturert intervju**

Jeg samlet inn dataen ved bruk av semistrukturert intervju, hvor jeg hadde formulert en del spørsmål i en intervjuguide på forhånd. Jeg valgte denne intervjumetoden for å kunne ha en viss styring over samtalen, men også ha mulighet til å lett styre informanten tilbake på riktig sti om en falt litt utenfor tema. Jeg kunne også variere når jeg stilte spørsmålene og hvordan. Det å kunne intervjuer uten å måtte fastlegge rekkefølgen av spørsmålene og spørsmålsformuleringen er ifølge Ryen (2002, s. 99) en av fordelene ved bruk av denne metoden, og en av grunnene til at jeg valgte akkurat denne metoden. En annen fordel var at informantens svar og fortellinger, samt eventuelle spørsmål fra informanten var med på å påvirke intervjuets gang. Det var også med på å påvirke de videre intervjuene, da jeg etter hvert la til noen spørsmål på grunn av historier som en informant kom med. Det at jeg hadde skrevet en intervjuguide på forhånd gjorde det enklere å få svar på akkurat det jeg ønsket svar på, og jeg kunne gå rett på sak. For datainnsamlingene hadde jeg en ferdigstilt intervjuguide for de ansatte, og en egen for de frivillige. Mange av spørsmålene var like, men noen av de handlet for eksempel om ansattes meninger om frivillige og visa versa, eller noen spørsmål som var mest relevant for ansatte, slik som ansattes samarbeid med offentlig sektor.

Informantene fikk ikke lese gjennom intervjuguidene, hverken før eller underveis i intervjuet. Intervjuguiden ble heller ikke fulgt systematisk fra topp til bunn, men varierte i forhold til historiene til informantene. Spørsmål 5 kunne for eksempel allerede ha blitt besvart når informanten egentlig svarte på spørsmål 1.

For å hente inn dataen brukte jeg båndopptaker. Dette fikk jeg lånt på biblioteket på UIA, og hadde derfor begrenset antall dager hvor jeg kunne sette opp intervjuene. Med en gang jeg fikk bekreftelse på SMS fra biblioteket om at jeg kunne hente båndopptakeren, så sendte jeg ut melding til de aktuelle informantene og spurte om mulighet til å sette opp tid til intervjuet. Det var mange i kø på båndopptakeren og man fikk derfor ikke beholde den så lenge. Jeg fikk lånt den i en uke, og fikk heldigvis utført nødvendige intervjuer i løpet av denne uken. Jeg var tydelig ovenfor informantene at jeg skulle tilpasse meg dem, og ikke motsatt. Dette gjorde at jeg noen dager kunne ha et intervju tidlig på morgenen, for å så vente 3 timer til neste intervju. I informasjonsskrivet sto det at intervjuet ville ta maks en time, men i realiteten det korteste på 11 minutter, og resten på 20-30 minutter.

### **Valg av informanter og datainnsamling**

På grunn av min bakgrunn som tidligere ansatt og frivillig i Røde Kors så hadde jeg en litt spesiell tilgang til feltet, både i form av kunnskap og nettverk. Jeg valgte å bare inkludere informanter som er myndige i prosjektet siden Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste krever foresattes samtykke dersom personen er under 18 år. Da jeg valgte ut informanter å spørre så prøvde jeg å velge flest mulig som jeg ikke hadde hatt så mye kontakt med tidligere. I samråd med veilederen bestemte jeg meg for at jeg trengte 7 informanter til oppgaven. De tre ansatte jeg intervjuet hadde jeg hatt varierende kontakt med tidligere, men tok en vurdering i forkant om dette ville påvirke min tolkning, noe jeg konkluderte med at det ikke ville. To av informantene hadde jeg aldri møtt før. Disse fikk jeg kontakt informasjon til gjennom ene informanten som har vært frivilligleder og kontaktperson. Hun beskrives av mange som en ildsjel i organisasjonen, og hun ga meg en lang liste med kontaktinformasjon til aktuelle frivillige, slik at jeg hadde flere å falle tilbake på i tilfelle noen trakk seg. Jeg fikk tillatelse av henne til å nevne navnet hennes når jeg tok kontakt og spurte om de ville delta, og spurte om de ville delta. Dette er noe jeg tenkte at ville øke mulighetene for positivt svar, da jeg har inntrykk av at hun har et godt omdømme blant de frivillige. Ene informanten jeg fikk kontakt med gjennom frivilliglederen hadde pause fra å være frivillig, og hadde på det tidspunktet hatt pause i ett halvt år på grunn av personlige årsaker som blir nevnt senere i

oppgaven. Dette var jeg ikke klar over når jeg tok kontakt, men til tross for dette så ønsket hun veldig gjerne å delta på prosjektet. Den siste informanten kom jeg i kontakt med når jeg selv deltok som frivillig på Nødovernatting. Da vi var ferdig med oppgavene i forbindelse med aktiviteten og skulle dra hjem, så forklarte jeg kort om masteroppgaven og spurte om det var noe hun kunne være interessert i å delta på. Dette takket hun ja til.

Jeg prøvde også å tilpasse meg mest mulig informantene, i forhold til tid (dag og klokkeslett) og sted (hvor intervjuet skulle gjennomføres). Dette var blant annet for å vise hvor takknemlig jeg var for at de tok seg tid til å delta på prosjektet. I flere tilfeller opplevde jeg informanter som sa «jeg vet ikke om jeg svarer riktig» eller «jeg vet ikke om dette er godt nok svar på spørsmålet», og da forklarte jeg at det var bra nok, og at det var deres meninger og opplevelser jeg ønsket å høre. To av informantene møtte ikke opp til avtalt tid. Den ene informanten hadde misforstått ift. når og hvor vi skulle møtes, og det ble avtalt ny tid. Den andre informanten trakk seg fra prosjektet. Dette var fordi han ikke hadde tid til å delta. Jeg hadde forberedt meg på at dette kunne skje da folk ofte har travle hverdager, og hadde fått en liste over aktuelle frivillige jeg eventuelt kunne ta kontakt med.

## **Transskribering**

Jeg brukte som nevnt tidligere båndopptaker under intervjuene, og etter å ha gjennomført alle intervjuene så gikk jeg i gang med transkriberingsprosessen. Dette er viktig for anonymiseringen sin del siden lydopptakene er personidentifiserende. Lydopptakene vil bli slettet ved prosjektets slutt. Jeg har valgt å ikke benytte meg av dataprogram for transkriberingen, men har skrevet ned i word-dokumenter. Lydopptakene og dokumentene er lagret separat, men på trygge plasser. Lydopptakene ble overført fra båndopptakeren til UIA sin onedrive med en gang intervjuet var ferdig. For å få tilgang til min bruker gjennom UIA sin onedrive må jeg logge meg inn på nettsiden med eget brukernavn og passord. Filene som ikke inneholdt personlig informasjon var lagret på min private PC, som er sikret med passord. Identifiserbare personopplysninger ble ikke oppført i de transkriberte intervjuene, men disse filene ble trygt lagret på min personlige onedrive. I disse dokumentene er informantene anonymisert ved at jeg har fjernet all personidentifiserende informasjon som blant annet dialekt, spesielle ord, stedsnavn og navn på frivillige og ansatte som informantene har nevnt. I første omgang ga jeg informantene ett kodenavn, men etter hvert byttet jeg dette ut med pseudonymer for å gjøre det mer ekte og personlig.

Siden jeg hadde syv informanter og intervjuene var relativt korte: Korteste på 11 minutter og resten på 20-30 minutter, så var det ikke noe problem å skrive ned intervjuene for hånd fremfor å bruke ett transkriberingsprogram. I denne prosessen fulgte jeg Ryens (2002, s.145) tips om å ta dataen fra hverandre og dele den opp i biter. Ved å gjøre dette blir datamengden redusert og mer håndterlig. Etter å ha transkribert alle intervjuene så skrev jeg ned en liste over temaer som gikk igjen i intervjuene, samt temaer som jeg hadde bestemt meg på forhånd om å se etter, og analyserte likheter og kontraster mellom informantenes historier.

### **Analyse og tolkning av data**

Ved å lese ulike metodebøker og tidligere masteroppgaver fant jeg ut at jeg ønsket å bruke en temasentrert analytisk tilnærming som analysemetode av dataen, med et fenomenologisk perspektiv. Ved bruk av temasentrert analytisk tilnærming kunne jeg gå i dybden i enkelte temaer og sammenligne informasjonen de frivillige kom med. Jeg valgte også et fenomenologisk perspektiv da jeg ønsket å oppnå en forståelse av informantenes dypere meninger ift. deres erfaring av å være frivillig. Jeg har prøvd å best mulig analysere dataen og legge den frem slik at det er håndterlig for leseren å sette seg inn i metoden og fenomenet jeg har undersøkt, uten å måtte gå gjennom all datamaterialet selv. Det skal være tydelig i oppgaven hva som er direkte sitat, hva som er min tolkning og hva som er sekundærdata (teori og tidligere forskning).

Jeg har valgt å gå gjennom Thagaards (2018, s. 151-168) trinn for analysering av datamaterialet. Dette har gitt meg muligheten til å finne frem til de aktuelle temaene for oppgaven og sammenlignet disse opp mot hverandre. Disse trinnene består av: a) oversikt over datamaterialet. Dette innebærer at jeg leste gjennom alle de transkriberte intervjuene flere ganger. b) kategorisering. Dette innebærer at jeg tok en systematisk gjennomgang av de transkriberte intervjuene, hvor jeg skrev ned koder, dvs. kategorier/temaer som ble nevnt i oppgaven. c) identifisere mønstre. Dette innebærer at jeg identifiserte hvilke kategorier/temaer som jeg ønsket å gå nærmere inn på. Noen av temaene gikk igjen i alle intervjuene eller de fleste, mens et av temaene ble bare nevnt av en informant. Grunnen til at jeg valgte å ta med et tema som bare en person nevnte er på grunn av kontrasten mellom temaer som alle nevner og få nevner. På dette punktet opprettet jeg ulike Excel ark hvor jeg

satt opp temaene som informanten begrunnet sin frivillige innsats med. Jeg skrev inn temaer vannrett og «navnene» på informantene loddrett, og skrev inn stikkord på de ulike.

Eksempel på dette:

	Sosial tilhørighet	Verdi
Guro	Vennskap	Å gi tilbake til samfunnet
Thomas		Gi noe tilbake + å gjøre en forskjell

Å sette opp på denne måten gjorde at jeg hadde en god oversikt over informantenes synspunkter på de ulike temaene, og det gjorde det lettere for meg å gå tilbake i funnene fremfor å leite gjennom hele det transkriberte intervjuet. I denne prosessen beholdt jeg de temaene jeg ønsket å gå nærmere inn på og som var relevant temaer relevant for min problemstilling. Ulempen ved at jeg har gjennomført en slik kategorisering er at jeg stenger for de perspektivene og temaene som jeg eliminerer, og det reduserer min oppmerksomhet ovenfor denne dataen. Fordelen er at det fremhever tendenser, og det gjør det lettere å analytisk fokusere på de kategoriene jeg har valgt. Dette kan derfor både fungere som et analytisk hjelpemiddel, men som nevnt ovenfor være begrensende.

I siste punkt tok jeg for meg d) tolkning av data. Dette gjorde jeg ved å foreta en dekontekstualisering av teksten, dvs. at teksten ble oppdelt og adskilt fra sin opprinnelige form. Jeg brukte samme Excel til dette og festet ulike sitater som kommentar til de ulike temaene som jeg hadde valgt ut. Denne kommentaren ble festet til den aktuelle boksen som det gjaldt, for eksempel: Sosial tilhørighet – Guro – Vennskap: inneholdt sitat(er) hvor Guro snakket om at hun fikk vennskap gjennom å være frivillig. Disse kommentarene kunne jeg skjule, slik at jeg dokumentet var ryddig og strukturert samt det var lett for meg å finne frem til de ulike sitatene som var relevant for de ulike temaene.

### **Reliabilitet og validitet**

For å komme frem til oppgavens pålitelighet og gyldighet har jeg måtte reflektere over studiens reliabilitet og validitet. Reliabiliteten i oppgaven handler om at jeg som forsker har hentet inn og behandlet dataen på en pålitelig måte. På grunn av min bakgrunn i organisasjonen har jeg i stor grad måtte være bevisst over min relasjon til informantene, og hvordan dette muligens kan påvirke oppgaven. For å styrke oppgavens reliabilitet har jeg tatt

en gjennomgang av forskningsstrategi og analysemetode. Dette har jeg presentert i kapittelet ovenfor. Jeg har prøvd å legge dette frem best mulig slik at leseren av oppgaven kan forstå prosessen og utformingen av oppgaven. Jeg har også gitt en detaljert beskrivelse av utviklingen av data noe som ifølge Thagaard (2018:188) er et viktig punkt for argumenteringen av oppgavens reliabilitet. For å beskrive denne prosessen bruker Silverman (2014, s.84) begrepet transparent, som betyr gjennomsiktig. Forskeren gjør prosessen gjennomsiktig slik at en utenforstående kan vurdere forskningsprosessen trinn for trinn. Jeg har også et klart skille videre i analysedelen mellom primærdata og sekundærdata. Dette er for å styrke gjennomsiktigheten i oppgaven, og skille informantenes fortellinger i den grad det er mulig fra min egen fortolkning som forsker. Jeg har i innhenting av dataen som nevnt brukt båndopptaker, noe som gir grunnlag for å utvikle data som i utgangspunktet er mer uavhengig av min oppfatning som forsker. Jeg har også brukt egne notater, men da vært bevisst over at egne notateter i større grad kan prege dataen med egne tolkninger.

Oppgavens validitet har jeg prøvd å ivareta gjennom en grundig beskrivelse ovenfor av metodevalg og gjennomføringen av innhenting av data. Jeg har også tatt en kritisk gjennomgang av grunnlaget for egen tolkning. Jeg har styrket oppgavens validitet ved å benytte meg av relevant litteratur og tidligere forskning, og sett på dataen jeg har utviklet i lys av dette, og i hvilken grad dataen samsvarer med lignende forskning. Jeg har lagt vekt på teoretiske gjennomsiktigheter for å styrke validiteten i oppgaven.

## **Generalisering**

Målet ved bruk av kvalitativ metode, og mer spesifikt temasentrert analytisk tilnærming er å gå i dybden i temaene og få en dypere innsikt og forståelse av fenomenene. Det er da ikke et mål å generalisere funnene, men heller å fordype seg innenfor fenomenet. Thagaard (2018, s. 19) bytter ut begrepet generalisering med overførbarhet, og undersøker om kunnskapen og forståelsen fra en undersøkelse kan være gjeldende og relevant i andre lignende situasjoner. Ifølge Kvale og Brinkmann (2015, s.291 i Thagaard, 2018, s. 194) kan dette sammenlignes med rettspraksis som til dels er basert på samme type logikk som overførbarhet, hvor juristene kan trekke slutninger fra tidligere saker til den nåværende saken. På lik linje som en jurist er det jeg som forsker som har ansvaret for å argumentere for hvorfor jeg mener undersøkelsen min kan ha relevans i andre situasjoner.

Hvis man ser på funnene fra min undersøkelse alene så er utvalget mitt for lite til at dette kan generaliseres. Hvis man ser på det i sammenheng med tidligere forskning derimot, så kan det se ut som noen av funnene kan generaliseres ut ifra at det går igjen i alle forskningsartikler jeg har lest. Dette går på det grunnleggende med frivillige innsats som er ønske om å hjelpe andre mennesker. Det kan også være opp til leseren å vurdere generaliserbarheten. De vil kanskje sitte igjen med ny informasjon ift. motivasjon for frivillig innsats. Hvis leseren jobber f.eks. i en frivillig organisasjon så kan undersøkelsen bidra til at de tenker over hvordan de gjennomfører jobben sin ift. det å være en motivator. Jeg tror også at deler av oppgaven kan være relevant for mennesker som jobber innenfor ulike yrker, da begrepet «motivasjon» er viktig i alle yrker og aspekter av samfunnet.

### **Etiske vurderinger**

Jeg har hatt ett mål om å jobbe faglig, etisk og juridisk korrekt for å sikre informantenes konfidensialitet. Jeg har i denne oppgaven tatt i bruk metoder som innebærer å innhente data som omfatter personopplysninger, noe som betyr at prosjektet er meldepliktig. Dette innebar at jeg måtte søke om tillatelse fra Norsk senter for forskningsdata. Jeg begynte på skissen av oppgaven. 17.01.2020 mottok jeg godkjenning og at behandlingen av personopplysninger kunne starte så lenge det gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet. I meldeskjemaet lå intervjuet for ansatte og frivillige som vedlegg.

Ifølge Thagaard (2013, s. 26) skal informantene opplyses om hvordan dataen vil bli behandlet og all informasjon skal anonymiseres. Samtykke til å delta på et slikt prosjekt kan gis både muntlig og skriftlig, jeg valgte å gjøre begge deler. Dette gjorde jeg ved å sende ut ett informasjonsskriv til alle informantene som takket ja til å delta på prosjektet, samt sendte ut samtykkeerklæring. Disse dokumentene fikk informantene på mail samme dag som de takket ja til å delta på prosjektet. De fikk også lese gjennom dette i papirform når de kom for å bli intervjuet, og måtte skrive under på samtykkeerklæringen. Grunnen til at jeg valgte både å sende det på mail på forhånd samt be de lese gjennom på nytt når de kom for å bli intervjuet var for å være sikker på at de hadde forstått innholdet i skrivet. I tillegg fikk de da mulighet til å eventuelt stille spørsmål. De skrev under på to eksemplarer av samtykkeerklæringen slik at de også kunne få med seg en kopi av det undertegnede skjemaet. Noen valgte å ta med sin versjon, og andre gjorde det ikke. I informasjonsskrivet var prosjektets formål og tema beskrevet, i tillegg til at jeg opplyste de om at deltakelsen i prosjektet var helt frivillig og at

all data ville bli behandlet forsvarlig og anonymisert. De ble også informert om at de når som helst kunne trekke seg, selv etter intervjuet var over, og at intervjuene av de da ikke ville bli brukt i oppgaven. Det var viktig for meg å sikre konfidensialiteten da dette er ett forskningsetisk krav, og jeg anonymiserte så godt som jeg kunne ved å blant annet ikke ha med navn, bosted og lignende i oppgaven.

## **Litteratursøk**

Jeg har i tillegg til å ha brukt semistrukturerte intervjuer som primærdata brukt sekundærkilder. Jeg har tatt i bruk andre forskere og teoretikers publikasjoner som er relevant for oppgaven. Dette er blant annet teoretiske fagbøker, forskningsrapporter, tidligere masteroppgaver, doktoravhandlinger o.l. Alt jeg har tatt i bruk av sekundærkilder i oppgaven blir tydelig henvist til direkte i teksten samt i litteraturlisten på slutten av oppgaven.

Relevant sekundærkilder fant jeg fram til gjennom å søke opp «motivasjon», «motivasjon i frivillig arbeid», «frivillighet» o.l. i søkemotorer. Dette var blant annet Oria, det nasjonale bibliotekets søkemotor (hvor jeg fikk mulighet til å fjernlåne bøker), samt jeg tok i bruk Google sin søkemotor. Jeg ble også tipset om sekundærkilder av veileder min. Det beste tipset jeg fikk av veilederen min angående sekundærkilde var Lorentzen, og hans publikasjoner om frivilligheten. Jeg har også funnet mye relevant stoff gjennom publikasjoner fra Wollebæk og Selle.

Jeg har gjennom arbeidsprosessen med oppgaven lånt et høyt antall bøker fra biblioteker over hele landet, og måttet ta en vurdering av hvilke som viste seg å være relevant for oppgaven og hvilke som var irrelevant. Teorien jeg har valgt ut og lagt frem i kapittel 2 er ikke skrevet om frivillig innsats, men jeg diskuterer dette opp mot frivillig innsats i kapittel 7.

I neste kapittelet vil det redegjøres for funnene fra intervjuene.



## 6 Hva motiverer til frivillig innsats?

I dette kapittelet skal jeg presentere mine funn i forhold til hva som motiverer til frivillig innsats, samt hva som må til for å opprettholde engasjementet. Jeg kommer til å ta for meg motiver for frivillig innsats som ble nevnt i intervjuene, frivillighetskoordinatorens rolle og betydningen av frivillig innsats i menneskenes egne personlige liv. Først vil jeg gi en kort presentasjon av informantene:

### **Hvem er informantene?**

Jeg har intervjuet 7 personer, hvorav 3 er ansatte og 4 er frivillige i Røde Kors. For å bevare konfidensialiteten til informantene så har jeg brukt pseudonymer i presentasjonen under istedenfor deres ekte navn.

Thomas er 30 år, og er ansatt i Røde Kors i aktiviteten Gatemegling. Tidligere har han vært frivillig i ulike organisasjoner i 12 år, og har mye erfaring i forhold til frivillig sosialt arbeid med ungdommer. Dette er spesielt ungdommer som har hatt en litt tøffere oppvekst.

Viktorina er 26 år, og er ansatt i Røde Kors i aktiviteten Nødovernatting. Tidligere har hun vært frivillig i 4 år i Nødovernatting. Etter å ha vært frivillig i 4 år skulle frivillighetskoordinatoren for Nødovernatting ut i permisjon og hun anbefalte Viktoria å søke.

Daniel er 28 år, og er ansatt i Røde Kors i aktiviteten Barnas Røde Kors. Han har tidligere vært frivillig i Røde Kors i 4 måneder i en administrativ stilling.

Guro er 60 år, og uføretrygdet. Hun er frivillig i Røde Kors i aktiviteten Besøktjenesten. Hun har vært frivillig i 6 år, og har på denne tiden både vært vanlig frivillig, kursholder og frivilligleder. På intervjutidspunktet var hun fortsatt frivillig og kursholder, men hadde sagt fra seg rollen som frivilligleder.

Randi er 75 år og pensjonist. Hun er frivillig i Røde Kors i aktiviteten Besøktjenesten. Hun har vært frivillig i 10 år. På intervjutidspunktet så hadde hun hatt en pause fra frivilligheten i ca. ett halvt år på grunn av sykdom i familien.

Lise er 27 år og er frivillig i Røde Kors i aktiviteten Nødovernatting. Hun har vært frivillig i 4 måneder. Hun har allerede på denne korte tiden tatt på seg mye ansvar, og tok flere vakter i uken.

Nora er 22 år gammel, og er frivillig i Røde Kors i aktiviteten Besøkstjenesten. Hun har vært frivillig i 2 år. Hun er med fast annenhver onsdag hvor de arrangerer bingo for beboerne et omsorgssenter.

Videre vil jeg presentere fortellingene til informantene ved bruk av primærdata, dvs. sitater fra intervjuene i tillegg til egne refleksjoner, og noe sekundærdata (teori). Mitt største funn var at informantene ønsket både at den frivillige innsatsen skulle skape mening for andre, men også for seg selv.

### **Å skape mening for andre og seg selv**

Alle informantene mine trakk frem det at de ønsket å gjøre noe godt for noen andre, de ønsket å være til stede og bidra til å gjøre andres hverdag bedre. Flere av informantene fortalte også at det å være frivillig ga mening til deres eget liv, og at de ønsket å delta på noe de hadde interesse for. I funnene var det tydelig at informantene fant en drivkraft i det å glede andre ved å bare være til stede som frivillig. Guro fortalte:

*Det å gå til min deltaker – min besøksvert - og se hvordan hun lyser opp – se hvor mye det gjør for hun – den som kanskje gjør en forskjell i hennes tilværelse - det å gjøre det en gang i uken – og komme hjem og tenke “ok, i dag har du gjort en god jobb. I dag har du gjort en forskjell for besøksverten din”*

Det kan virke som at Guros frivillige innsats ikke bare har betydning for deltakeren, men også stor verdi for henne selv. Hun får en god følelse av å være frivillig, og anerkjenner den gode innsatsen hun gjør. En annen informant som også trakk frem dette var Randi:

*Det er jo det at jeg kommer der, at jeg synes det er en viktig jobb. Å være hos de. Det er jo det som er det viktigste. At jeg er interessert i det jeg gjør, at jeg går ikke fordi jeg må men fordi jeg mener det er nødvendig. Som regel er de eldre folk, og de går ikke mye besøk. De er jo*

*ensomme selv om de sitter med 4-5 andre. Det er noe med at noen utenfor kommer. (...) Jeg føler at når jeg går derifra så har de hatt det greit.*

I tillegg til at det er godt for deltakerne å få besøk av henne, så mener hun også at det er viktig at hun har en interesse for å delta. Hun fortalte om frivillige som møtte opp, men for eksempel bare satt på mobilen, og ikke deltok i den sosiale biten. Hun synes dette var dumt da deltakerne ofte er ensomme og det ofte bare er de frivillige som kommer på besøk. Hun mente derfor at hun måtte gjøre det beste ut av den tiden hun tilbragte sammen med dem, og prøve å få de i godt humør. Hun fortalte at til tross for at de er demente, så har noen av deltakerne ved flere anledninger spurt sykepleierne om hun kan være med de til tannlege o.l., og dette er noe hun har takket ja til. Hun synes det er svært givende å være frivillig, og det var tydelig at det var verdifullt for henne. Denne gleden av å delta som frivillig definerte Daniel som en slags indre motivator:

*Personlig så har jeg også følt på det å bare bidra med noe som hjelper noen – at det er en litt sånn indre motivator. Det har jeg også hørt veldig mange her i Røde Kors si, at det er liksom den indre følelsen du får av å stille opp for noen, og det kan være alt fra å gjøre kontorarbeid til å bidra til at organisasjonen går rundt til å bare være i dialog og møte mennesker – som av en eller annen grunn har det vanskelig.*

Det å hjelpe noen som har det vanskelig ble nevnt av alle informantene. Det var tydelig at informantene verdsatte det å kunne hjelpe andre med å bare gi av sin egen tid. Thomas synes det var spesielt viktig å hjelpe vanskeligstilte ungdommer, og dette begrunnet han blant annet med at han selv hadde hatt det tøft som ungdom og at han derfor ville hjelpe andre slik at de fikk det bedre enn han selv hadde det. Dette sto i stort fokus for han både som frivillig tidligere, men også etter at han ble ansatt i Røde Kors. Han fortalte:

*Jeg ønsket å gjøre en forskjell, nå er det jo ungdom jeg spesielt brenner for (...) også har jeg ganske mye erfaring med det å være utenfor, så motivasjonen er jo ganske mye at man ikke ønsker at ungdom skal oppleve det samme (...) Gi de en hverdag som er verdt å leve»*

Thomas fortalte videre at han er takknemlig for at han nå har mulighet til å bruke mer tid på å hjelpe vanskeligstilte ungdommer nå som han har det som sin fulltidssyssesting. Han har

gått fra ulønnet til lønnet sosialt arbeid, og har fått mye større spillerom. Motivasjonen han hadde som frivillig var i stor grad preget av gode verdier som handlet om å hjelpe andre mennesker, og dette var noe han fortalte at han tok med seg videre inn i rollen som ansatt. Han fortalte også at når han er på utkikk etter nye frivillige så prøver han å finne mennesker med noenlunde samme verdier. Ifølge Thomas vil denne motivasjonen vedvare over tid da man blir motivert av det å gjøre noe positivt for andre. En annen informant som også trakk frem disse verdiene var Viktoria. Hun hadde vært på utenlandsreise, og begynte da å reflektere over sitt eget liv. Hun kom frem til at hun ønsket å bli frivillig fordi hun ønsket å bidra mer til samfunnet, og hjelpe de som var verre stilt enn hun selv. Når hun kom tilbake til Norge så tok hun kontakt med en bekjent som var ansatt i Røde Kors. Viktoria spurte da den ansatte om hvor det var størst behov for frivillige.

*Jeg begynte jo som frivillig fordi (...) kjente litt på at jeg trengte å bidra litt (...) man må gjøre litt for andre som trenger det (...) dette her med tak over hodet, noe ganske primært behov da, så det var nok det som motiverte meg til å bli frivillig i Nødovernatting.*

Hun ønsket å engasjere seg i noe utenfor seg selv, og fikk dekket dette behovet gjennom å bli frivillig i Nødovernatting. En annen som er med i samme aktivitet er Lise og hun fortalte:

*Jeg var ferdig med jobben tidlig, og var usikker på hva jeg skulle bruke tiden min på. (...) Det var litt tilfeldig. Jeg kom faktisk over en annonse på Facebook» «Det er bare det å hjelpe til (...) Jeg vet andre gjør masse (...) og bruker mye tid på frivillig arbeid, så da tenker jeg det at – da kan jeg bidra med det jeg kan bidra med.*

Før Lise begynte som frivillig så hadde hun hatt lite kjennskap til hva det gikk ut på, men hun fortalte at etter at hun meldte seg opp og begynte så har hun lært mye om frivillig innsats. Hun deltar nå flere ganger i uken og det var tydelig at det hadde blitt en viktig del av livet hennes på kort tid. Hun stortrivdes med å være frivillig i Nødovernatting da hun møter på mange forskjellige mennesker, både frivillige og deltakere. En annen som også ble motivert av det å møte og hjelpe andre mennesker var Nora. Hun fortalte at hun nå trives veldig godt som frivillig, men at hun i starten opplevde å møte på en del utfordringer. Hun valgte å bli frivillig i besøkstjenesten blant annet fordi hun hadde en iboende interesse for det å hjelpe andre mennesker. Hun hadde egentlig planer om å studere sosialt arbeid, men valgte etter hvert en annen studieretning. For å kunne dekke ønsket om å jobbe med sosialt arbeid så ble

valget å melde seg opp i en aktivitet i en frivillig organisasjon som jobber tett opp mot det sosiale i sosialt arbeid, nemlig besøkstjenesten. I oppstarten var det både utfordrende det å være helt ny, men også utfordrende at deltakerne var eldre mennesker med demens-diagnoser.

*Jeg har vært frivillig en stund nå, og det er bare koselig. I starten var det vanskelig fordi man treffer demente. For meg så, jeg har ingen besteforeldre engang, så jeg hadde på en måte aldri møtt en dement person, og visste ikke hvordan man skulle forholde seg til det. Men det var veldig fint, det har vært en veldig fin opplevelse og jeg har følt at det har vært veldig hyggelig, det er hyggelig når de blir glad for å se oss på en måte. Det er givende.*

Nora fortalte videre at det ofte var tøft at de ikke kjente hun igjen neste gang, men at hun fortsatte fordi hun visste at hun gjorde en forskjell for livene deres der og da, og hun hadde troen på at dette økte livsgleden blant deltakerne. Hun synes det var utfordrende i begynnelsen, men etter hvert så synes hun det bare var koselig. Randi som også er frivillig i samme aktivitet fortalte:

*De får lite besøk av familien siden de ikke husker de, men jeg møter de der de er. Hvis de sier noe feil så motsier jeg de ikke, jeg lar de prate, og plutselig sovner de. Jeg prøver å ha det greit med dem, og prøver å holde humøret deres oppe.*

Alle de overnevnte informantene trakk frem både motivasjon de fikk gjennom å hjelpe andre, men også gjennom det å drive med noe som ga de noe tilbake. I tillegg nevnte også flere at det oppstår en helt spesiell dynamikk mellom frivillig og deltaker, og hvordan dette også kunne ha en motiverende effekt.

### **Den unike dynamikken mellom frivillige og deltakere**

De frivillige møter opp gang på gang uten å få betalt i penger, og flere av informantene mente at denne dynamikken som oppsto på grunn av dette hadde en helt spesiell effekt på relasjonen versus relasjonen mellom en som er betalt ansatt og en deltaker. Den sistnevnte relasjonen kan fort bli mer formell, spesielt relasjonen mellom en ansatt og en frivillig kan sees ut til å bli veldig formell. Det kan sees ut som at den sosiale integrasjonen som kan oppstå gjennom frivillig innsats kan man finne i den sosiale interaksjonen mellom frivillig og deltaker.

Informantene mente at denne dynamikken oppsto var fordi den frivillige var til stede uten å få betalt, og at det blir en helt annen relasjon enn om de skulle vært betalte ansatte. Dette kan gjenspeile det ønsket om å gjøre noe godt for andre, uten egen vinning. Dette var de ansatte som tidligere hadde vært frivillig også enig i. Thomas savnet det å være frivillig på grunn av akkurat dette. Han fortalte:

*Når mennesker ser at denne personen gjør dette for meg helt frivillig, så er det en helt annen dynamikk i rommet. (...) Frivillighet kan være nøkkelen til å bli satt fri fra depresjon og ensomhet. (...) Hvis jeg noen gang slutter å jobbe med frivillighet, så vil jeg fortsette å være med som frivillig, fordi det betyr så utrolig mye for meg.*

Det kan virke som at denne dynamikken som oppstår har mye å si for hvordan Thomas opplevde det å være frivillig, og at dette hadde stor påvirkningskraft for hans motivasjon til å drive med frivillig arbeid. Nå som Thomas er betalt ansatt i organisasjonen så opplever han at dynamikken og relasjonen til de frivillige ofte blir annerledes. Han fortalte at han synes det var lettere å være frivillig enn ansatt i en frivillig organisasjon eller menighet.

*På en måte så er du mye friere til å.. spesielt i forhold til ungdomsarbeid da, så har du en helt annen motivasjon, og forutsetning for å være med som frivillig enn som ansatt da, så jeg har inntrykk av at det er mer givende å være frivillig enn ansatt da.*

Fordelen med hans bakgrunn som frivillig var at han hadde opparbeidet seg et stort nettverk, og dette gjorde rekrutteringsjobben lettere. Han tok kontakt med mennesker som han hadde jobbet frivillig med tidligere og som han har god dynamikk med. Det var også lettere å finne mennesker som han mente hadde riktig erfaring og kompetanse, og som er villig til å legge. Han fortalte også at det var lettere for han å finne deltakere til aktiviteten da han også har et bredt nettverk innenfor ungdomsmiljøene i byen og omegn.

Neste funn jeg ønsker å trekke frem er ulike meninger rundt egen kompetansebygging som motivasjon for frivillig innsats. Her hadde jeg funn som både tilsa at kompetansebygging hadde en motiverende effekt, men også informanter som ikke så på dette som motiverende, men hadde heller fokus på for eksempel egen indre motivasjon.

## **Å lære noe nytt og betydningen av å oppleve mestring**

Før man får lov til å begynne som frivillig i praksis så må alle de frivillige gjennom obligatorisk kursing, og alle informantene mine hadde gjort dette. Alle hadde også bygget på med flere kurs. Til tross for dette så var det stor variasjon på hvor viktig de anså det å lære noe nytt som betydning for deres motivasjon. Hovedfunnet var at de fleste synes det var viktig med kursing ift. følelsen av mestring. I spørsmålet om hva som motiverer til frivillig innsats fortalte Daniel at det varierte veldig, men han så for seg at de frivillige verdsatte kursingen de får tilbudt:

*(...) fagpåfyll ser jeg at mange synes er veldig attraktivt – vi har fått inn kurs i traumebevisst omsorg- og veldig mange frivillige elsker sånne ting - spesielt når det er såpass seriøse aktører som RVTS, som er veldig anerkjent. Vi har jo også interne røde kors kurs – som blir tilbudt med jevne mellomrom – og det kommer nye kurs – og på kurshelgen – kommer det eksterne aktører - årlig arrangement/tilbud*

En av grunnene til at organisasjoner som Røde Kors har kursing både interne og eksterne er blant annet for å gjøre det attraktivt å bli frivillig i organisasjonen. Det er mange frivillige organisasjoner i Norge, og det kan derfor bli en konkurranse om å få aktørene til å velge å bli frivillig akkurat i Røde Kors. Ved å ha både interne og eksterne kurs, og spesielt ved å kunne tilby kurs gjennom anerkjente eksterne aktører slik som RVTS så kan organisasjonen potensielt tiltrekke seg flere aktører. Faglig påfyll kan i mange tilfeller sees ut til å ha en motiverende effekt for at aktørene forblir i organisasjonen. Ved å gjennomføre slike kurs kan aktørene oppnå en kompetanse slik at en får en følelse av å kunne mestre omgivelsene og rollen som frivillig. Informantene var alle enig om at det å ha riktige kunnskap til å kunne mestre oppgavene en fikk som frivillig skapte en følelse av trygghet, og at dette var spesielt viktig når en var ny i rollen som frivillig. Nora fortalte at man kan forestille seg å være helt ny som frivillig, og så bli kastet ut i det uten noe som helst kursing eller veiledning og heller ingen tidligere erfaring. Det er da stor sannsynlighet for at det mangles mestringsfølelse – og ville man da møtt opp igjen neste gang? Hun mente sannsynligheten var lav. Hun fortalte også at blant annet på grunn av god kursing og oppfølging så var frafallet i hennes gruppe liten. Gruppen hennes er liten, og hver gruppe har fått tildelt en kontaktperson. At hver enkelt gruppe har en kontaktperson gjør det enklere for frivillighetskoordinatoren å kunne koordinere oppgaver til denne personen, og frigjør mer tid for frivillighetskoordinatoren til å for eksempel arrangere kurs, workshops og lignende.

Noen av informantene så ett behov for kontinuerlig kompetanseheving, i form av kursing, mens andre vektla ikke dette like mye. Alle hadde gått gjennom organisasjonens obligatoriske kurs, og syns dette var bra for å skape trygghet og mestring som ny frivillig. Noen av informantene hadde også bygget videre med andre kompetansehevende kurs. Her har frivillighetskoordinatorene ett ansvar for å holde de frivillige informert om aktuelle kurs, og mulighet til å bruke dette som et motivasjonsverktøy. Ifølge Thomas kan dette muligens gjøre det mer attraktivt for den frivillige å fortsette arbeidet. Viktoria var enig med dette og fortalte: *Jeg ser også frivillige som blir veldig motivert av mindre workshops, det å samle frivillige og brainstorme, kurs, seminarer, det å utvikle seg og bli tryggere i rollen som frivillig.*

Det var tydelig at de ansatte så på kursing som viktig for læring og personlig trygghet i frivillig arbeid. Ifølge Daniel kan det å vedlikeholde eller videreutvikle kompetansen være med på å holde interessen for aktiviteten gående, og det kan være med på å gi den frivillige en mestringsfølelse. Han fortalte at det kan være viktig å velge en gren eller aktivitet som man tror man kan mestre, en aktivitet hvor man vil føle seg nyttig og få brukt den kompetansen man sitter med. Han mente det var viktig med de obligatoriske kursene for å skape dette grunnlaget, spesielt hvis den frivillige ikke hadde noe erfaring med feltet fra før av. Dette kan gjøre at den frivillige er tryggere i rollen, og at man i noen tilfeller vil tørre å ta på seg flere oppgaver og ansvar. Det kan da ifølge Daniel være viktig at de nye oppgavene til enhver tid burde være tilpasset det nåværende kompetansenivået, for å oppnå mestringsfølelse. En kontrast til disse informantene som tydelig syns kursing var viktig, var Randi, som mente at kursing o.l. ikke var så nødvendig for hennes motivasjon. Hun vektla heller egen indre motivasjon.

*Vi har snakket om at vi trenger noe opplæring, jeg tror vi bare trenger å være oss selv når vi er besøksvenner. Altså, jeg har tatt alt av kursingen, men vi går vi av oss selv, rett og slett. Jeg er ikke avhengig av å bli fulgt opp. (...) de kan jo ikke lære meg i å snakke eller behandle de – jeg føler jo at jeg passer som besøksvenn (...) man må være til stede. (...) Alle kan jo være frivillige.*

Hun mente at det viktigste ikke var kursing, med heller det å være et medmenneske. Til tross for at hun ikke så på kursing som nødvendig for å drive med frivillig arbeid så hadde hun tatt alle de obligatoriske kursene, men også deltatt på flere ulike kurs som ikke var obligatorisk,



som blant annet kurs innenfor traumebevisst omsorg. Dette kan tyde på at kursingen kanskje hadde større betydning enn hun uttrykte.

En kontrast til Randis fortelling var Guro, hun var veldig opptatt av kursing og mente at det hadde stor betydning for at den frivillige skulle utvikle en følelse av trygghet og mestring. Både Randi og Guro er eldre kvinner, som begge er med i samme aktivitet: besøkstjenesten. De ble også gode venninner, men hadde ett svært ulikt syn på behovet for kursing. Når Guro ble frivillig så opplevde hun at det var dårlig tilbud i forhold til kursing i organisasjonen, og hun ville forbedre dette. Hun hadde en del erfaring og holde kurs o.l. og tilbudte seg å være kursholder i organisasjonen. Dette førte til at hun hadde rollene som kursholder og frivilligleder, i tillegg til at hun var en-til-en besøksvenn. Denne kompetansen som de får gjennom kursing kan ifølge flere av informantene brukes som en døråpner videre, det kan blant annet vekke interesse for videre læring, personlig utvikling, gi kunnskap om organisasjonslivet og mye mer.

Videre kommer jeg til å ta for meg funnene som handler om følelse av tilhørighet til medmennesker og anerkjennelse.

### **Følelse av tilhørighet til medmennesker og anerkjennelse**

Det å ha en følelse av tilhørighet til medmennesker er noe som i mange teorier blir trukket frem som et psykologisk behov som er nødvendig for mennesker, og dette gjenspeilet seg godt i funnene mine. Flere av informantene mine snakket mye om hvor viktig det var med følelse av tilhørighet og det å motta anerkjennelse fra mennesker rundt seg. Dette så ut til å være spesielt viktig for informantene som sto uten arbeidstilknytning, slik som Guro og Randi som er pensjonist og uføretrygdet. Guro ble tidlig uføretrygdet på grunn av sykdom, og da hun begynte å føles seg friskere så følte hun på ett behov for å finne en ny sosial arena for å skape nye nettverk. Hun ønsket å finne noe å bruke dagene sine på, fremfor å bare gå rundt hjemme. Hun synes det var vanskelig å bli kjent med nye mennesker, spesielt siden hun er fra en annen by, og mesteparten av nettverket hun har hatt etter at hun flyttet var gjennom arbeidsplassen. Da hun ble uføretrygdet så følte hun at hun mistet dette nettverket. Ifølge Lorentzen og Rogstad (1994, s. 45) kan frivillig innsats da være løsningen siden det kan fungere som en sosial arena. Guro fortalte:

*Jeg hadde vært syk i mange år (...) Jeg måtte ut av arbeidslivet, så ble jo ikke den tilknytningen der, og så har jeg veldig lite nettverk her nede. (...) Så når jeg ble bedre, så var jeg på leiting etter noe å gjøre, fordi jeg tenkte at, jeg har god tid, og ville gi noe tilbake til samfunnet, som hadde vært så grei mot meg. Da var det liksom å scrolle og se, hva kan jeg bidra med? Så jeg endte opp med besøkstjenesten.*

Røde Kors ble redningen, og her fikk hun den anerkjennelsen og følelsen av tilhørighet som hun hadde behov for.

Randi hadde også behov for en ny sosial arena når hun ble uføretrygdet. Da hun nærmet seg pensjonsalderen kom det en ansatt fra Røde Kors og besøkte arbeidsplassen hennes i lunsjen, og fortalte litt om organisasjonen og spurte om noen av de ansatte i bedriften var interessert i å bli frivillig. Når hun gikk av med pensjon sommeren etter så meldte hun seg opp som frivillig i besøkstjenesten. Etter å ha vært frivillig i ca. 11 år ble mannen syk, og hun måtte ta seg fri fra å være frivillig. Hun fortalte at hun ikke hadde noe imot å ta vare på mannen sin, men også at hun savnet det å være frivillig, og det å ha noe å gå til i hverdagen. Hun fortalte at hun hadde ett stort behov for aktiviteten på grunn av behovet for tilhørighetsfølelsen. Til tross for at hun hadde pause fra frivillige aktiviteter så takket hun ja til å delta på intervjuet fordi hun ønsket å bidra og fortelle om sin positive opplevelse som frivillig. På intervjutidspunktet hadde hun ikke vært med på aktiviteter som frivillig på ca. ett halvt år, men var fast bestemt på å komme tilbake etter hvert. Aktiviteten fungerte som en sosial arena for henne, og hun ville gjerne tilbake til dette. Nora er med i samme aktivitet, og hun satt også stor pris på muligheten til å bli kjent med så mange nye mennesker gjennom aktiviteten. Hun fortalte at hun hadde blitt kjent med både deltakerne og de frivillige i gruppen sin. Hun synes det er viktig å føle seg inkludert når man deltar som frivillig, og fortalte at gruppen hennes hadde blitt veldig knyttet til hverandre på grunn av all tiden de tilbringer sammen. På spørsmålet om hun trodde at noen falt fra på grunn av manglende følelse av tilhørighet så sa hun nei og: *Jeg tror de som slutter, slutter fordi de ikke setter av nok tid til det selv, og da vil jeg si at kanskje de ikke har nok lyst da.* Følelsen av tilhørighet kan her være med på å medvirke frafall fra aktiviteten, og det kan da være viktig at ansatte tilrettelegger for at de frivillige skal bli godt kjent med hverandre slik at man føler seg trygg i gruppen. En annen informant som også ble frivillig blant annet for den sosiale tilhørigheten var Lise. Hun har bodd flere år i en annen by, men nylig flyttet tilbake til hjembyen sin. Hun fortalte at hun ikke hadde stort nettverk utenfor jobb, og til spørsmålet om hva som motiverte hun til å bli frivillig så svarte hun:

*Møte folk, komme meg ut, gjøre noe, jeg er ikke noe glad i å se på TV, jeg er ikke noe glad i å sitte på PC, eller TV eller noe sånn - så da tenker jeg at jeg må ut å gjøre noe. Og da synes jeg det er greit å kunne gjøre noe som er nyttig og, og møte nye folk, og være litt sosial.*

Lise brukte den frivillige innsatsen som en sosial arena, og kom i møte med mange forskjellige mennesker. Hun fortalte at hun trivdes godt med å møte både de frivillige og deltakerne i aktiviteten. Aktiviteten som hun deltar i, Nødovertning, er som nevnt tidligere i presentasjonen om Røde Kors, bare åpent i de kaldeste månedene i året, november-mars. Det er derfor bare mulig å være frivillig disse månedene. Siden Lise yter frivillig innsats mye for å møte andre mennesker så fortalte hun at hun hadde tenkt til å kontakte Røde Kors og høre om det var behov for hun en annen plass slik at hun kan fortsette som frivillig. Ved å fortsette som frivillig i en annen aktivitet fremfor å slutte så kan hun muligens beholde aktiviteten som en sosial arena.

I tillegg at flere av informantene hadde behov for sosial tilhørighet og den sosiale interaksjonen med andre frivillige og deltakere, var det også flere som nevnte viktigheten av å bli sett og fulgt opp av ledelsen og hvordan dette kunne ha en motiverende effekt.

### **Ledelsens rolle og ansvar for å se og følge opp de frivillige**

Ledelsen i denne sammenheng vil si frivillighetskoordinatorer og frivilligledere. Jeg spurte både de ansatte og frivillige om deres syn på rollen som frivillighetskoordinator, og ansvaret for å se og følge opp de frivillige. Det var tydelig ut ifra funnene at det ble sett på som en nødvendighet å ha ansatte i en slik organisasjon som hovedsakelig er basert på frivillig arbeid, men meningene rundt det å bli sett og fulgt opp av denne personen var varierende. Noen synes frivillighetskoordinatorens oppgave med å se og følge opp de frivillige var viktig da dette kunne være med på å dekke blant annet behovet for anerkjennelse, mens andre synes det var hovedsakelig viktig i en oppstartsfase frem til man ble trygg i rollen som frivillig. Etter dette var behovet mindre. Ifølge Thomas og Viktoria så var det avgjørende at en i rollen som frivillighetskoordinator fungerte som en motivator for å engasjere mennesker til frivillig innsats, selv før de hadde blitt frivillig. Viktoria fortalte:

*Det å ha – om det er en aktivitetsleder eller å ha en ansatt – ha noen som motiverer deg – det å ha en leder – eller ha en person som virkelig brenner for det -. det kan være med å motivere - også tror jeg at det er en sak du brenner for - altså, hvis du brenner for eldreomsorg, eller om du brenner for barn i lavinntektsfamilier, eller hvis du brenner for friluftsliv - altså jeg tror saken må på en måte være der – at du brenner for en sak – men jeg tror også det at det er ryddige forhold – det at du har noen – en leder til å motivere deg*

I tillegg til det å fungere som en motivator så mente Viktoria også at det er viktig å ta tak med en gang noen melder seg opp som frivillig, og spesielt når de melder seg opp gjennom nettsiden. Hun mener at frivillighetskoordinatoren her må stå på, og ta kontakt med personen så fort som mulig og si «Vi trenger deg nå!». Det er viktig at prosessen faktisk starter når en melder seg som frivillig. Hun fortalte:

*Jeg tror det ligger en bit i det med oppfølging og det organisatoriske, og hvordan vi blir fremstilt, det å ringe – hvis de melder seg ved å trykke på en knapp - så det at vi raskt tar kontakt - og sier at vi trenger deg! Det at det ikke tar århundre år før - etter du har vært på intervju til du faktisk kommer ut i aktivitet - når du melder deg som frivillig - så brenner du akkurat der og da – og det dør ut hvis ikke vi tar tak i det. Så jeg tror det med effektivitet – og det å komme tidlig på - det tror jeg er viktig*

Viktoria prøver å være så effektiv og prøver å få de i gang med den obligatoriske biten med å bli intervjuet og kursing så fort som mulig. Faren for å være for treig til å ta kontakt var ifølge henne at når de ringer så har personen allerede mistet interessen, satt tiden sin på noe annet e.l. Jeg kan selv relatere til dette da jeg personlig har opplevd ved to anledninger det å ta kontakt med frivillige organisasjoner uten å få respons. Første gangen var i 2012, da skrev jeg meg opp gjennom Røde Kors sin nettside, men ble aldri kontaktet. Jeg endte da opp med å ta kontakt med en annen lokalforening innad i Røde Kors hvor jeg ble frivillig og deltok i nærmere et år. Det andre tilfellet så sendte jeg en e-post til Blå Kors og lurte på om de hadde behov for frivillige. Denne e-posten har jeg ikke fått svar på. På grunn av nåværende arbeidssituasjon og masteroppgaven så har jeg heller ikke tatt kontakt med andre organisasjoner. Å ikke bli kontaktet etter man har meldt seg som frivillig føler jeg kan sette en stopper for motivasjonen. Thomas hadde et lignende syn på frivillighetskoordinatorens rolle i forhold til det å ta tak i den nye frivillige fort, men han var ikke like positiv til verving gjennom internett. Han fryktet at mennesker som verver seg gjennom nettsiden ofte ikke er

tilstrekkelig motivert, og brukte en annen tilnærming hvor han tok direkte kontakt med bekjente, på stand o.l. Ved å bruke denne tilnærmingen så kunne han ha samtaler med potensielle frivillige og høre hvilken kompetanse de satt inne med o.l. og i tillegg til at han følte det hadde mye større effekt når han gikk til personen og sa «Jeg har behov for deg!»

*Når jeg selv ble frivillig så ble jeg spurt direkte om jeg ville være med som frivillig leder, og det hadde mye å si, at jeg følte at de hadde behov for meg. Jeg tror det er en større forutsetning for at du yter mer og er mer engasjert når du blir spurt enn når du verver deg selv da. For eksempel hvis noen kommer til meg og sier «du, jeg ser kvalitetene dine, vi trenger en som deg!» Så det blir på en måte det å bli sett og det å bli sett for hvem man er, det blir på en måte en verdi som blir satt på deg som – jeg tror personlig at det er bedre å rekruttere frivillige på denne måten.*

Men, dette var bare første delen av hans jobb som frivillighetskoordinator. Det er etter at personen blir frivillig at den utfordrende delen av jobben begynner. Han må finne en balanse mellom å fungere som en motivator og tilrettelegge for at den frivillige motiverer seg selv, men også passe på at den frivillige ikke blir utbrent. Han synes det ofte kan virke motstridende å be en frivillig som ønsker å yte mer om å stoppe opp, men synes det er viktig slik at den frivillige holder ut i lengden. Han synes også det var viktig at den frivillige ikke bare ble sett av den ansatte, men også at den frivillige så seg selv og gir seg selv anerkjennelse for den gode jobben. Han forklarte at han vet selv etter å ha vært frivillig i over 12 år at man ofte ønsker å gi mer og mer, men kan fort glemme seg selv oppi det hele når man har ett sterkt ønske om å hjelpe andre mennesker. Han la også til at behovet for at den ansatte skal fungere som en motivator kan variere fra ulike aktiviteter, men at han synes det er spesielt viktig i hans aktivitet siden det er frivillig sosialt arbeid med sårbare ungdommer. Han synes derfor det er viktig med tett oppfølging av den ansatte, og han får da oversikt over hvordan den frivillige har det og kan fort gripe inn hvis det ikke er slik som det burde være.

*Det er jo det som er min rolle, å spille de frivillige gode, og spesielt sørge for at de trives, at de har riktig motivasjon, at de har en drivkraft, slik at det ikke er sånn at man presser den frivillige til noe man i utgangspunktet ikke har lyst til (...) Jeg tenker at med en gang en frivillig ser på det som ett ork (...) så ønsker jeg at de skal ha en pause.*

Det finnes mange tilfeller hvor frivillige pusher seg selv for langt uten å selv se det, og da er det viktig at en ansatt slik som Thomas griper inn. Thomas uttrykte at det hjelper hverken han, aktiviteten, ungdommene eller organisasjon hvis den frivillige pusher seg selv for langt og blir utbrent. Han mener det er hans jobb å plukke dette opp og for eksempel spørre den frivillige om han eller hun burde ta seg en pause. Thomas synes det er bedre at den frivillige stopper opp, lader opp og kommer sterkere tilbake. Gatemebling er ifølge Thomas en krevende aktivitet å være frivillig i, spesielt psykisk. Det er derfor viktig med tett oppfølging både av frivillige og deltakere i denne aktiviteten. Det er også tett samarbeid mellom Thomas og ulike instanser som politi, barnevern, kommunen o.l.

Ifølge Daniel er en av de viktigste oppgavene å se og følge opp de frivillige, men det kan være vanskelig når den ansatte jobber med aktiviteten på dagtid på kontor, mens de frivillige arbeider ute i feltet. Han la til at en fordel med jobben er at han noen ganger kan besøke aktiviteten for å se hvordan det går, og har fått inntrykk av at dette har en motiverende effekt på de frivillige. Han sa at han ikke kunne bekrefte om det faktisk hadde en motiverende effekt, men at han hadde fått flere tilbakemeldinger på at det hadde det.

Guro som er frivillig støttet opp Daniel og Thomas sitt syn på viktigheten av frivillighetskoordinatorens rolle, og mener det er viktig at denne personen tar et ansvar når det gjelder å se og følge opp de frivillige. Hun la også til at hun hadde inntrykk av at de ansatte har for mange oppgaver i forhold til kapasitet, og at det derfor er forståelig at de ikke alltid har mulighet til å følge opp de frivillige. Hun følte at hennes behov for å bli fulgt opp av de ansatte ble dekket, men la til at hennes situasjon var litt annerledes enn andre frivillige på grunn av hennes roller som kursholder og frivilligleder. Hun tilbringer mye mer tid på Røde Kors huset enn en «vanlig» frivillig som er ute i feltet. Guro fortalte:

*For meg så spiller de en stor rolle, men ikke som besøksvenn, men som kursholder. Det at de på en måte tar vare på oss og legger til rette for at vi skal kunne ha kurs og de ordner det meste rundt det». «Jeg føler meg sett og fulgt opp av de ansatte i organisasjonen. (...) Men de har jo dager hvor de har det travelt, men jeg føler at det behovet er dekket, absolutt.*

Siden «vanlige» frivillige ikke møter på de ansatte på samme måte så mener hun at både frivillighetskoordinatorer og frivilligledere har en viktig jobb med tanke på å følge de opp, og at dette kan ha mye å si for motivasjonen, og la til:

*Det er viktig at vi tar en liten telefon eller sender en sms – og spør de frivillige - “hvordan går det med deg?” “Er det noe du trenger meg til?” Det å bli sett - å bli klappet på skuldra - å du gjør en kjempe fin jobb – og det er greit for meg fordi jeg er på kontoret her så ofte så jeg får jo høre det dagstøtt - men de fleste er jo ikke på kontoret – de fleste frivillige er jo ute i aktivitetene*

Det kan virke som at mange frivillige har behov for den ansatte i organisasjonen som en som anerkjenner den gode jobben, og når man ikke ser de frivillige så ofte som man kanskje skulle ønske så kan en enkel løsning være å ta kontakt med de frivillige gjennom for eksempel SMS eller å ringe. Det å ta kontakt med frivillige gjennom å ringe så kan man som Thomas også syns var viktig, spørre den frivillige om hvordan det går og få en oversikt over den frivilliges motivasjon og kapasitet. Dette kan som nevnt tidligere være viktig slik at man passer på at den frivillige ikke blir utbrent. Lise som er en som Guro ville definert som en «vanlig» frivillig, og hun fortalte at hun syns samarbeidet mellom henne og frivillighetskoordinatoren er veldig fint slik som det er nå. Til spørsmålet om hennes syn på frivillighetskoordinatorens rolle for hennes motivasjon så svarte hun: *Den er jo ganske stor, at jeg får en oppfølging av dem, og vet hva jeg skal gjøre, og hvordan man skal gjøre det, det er vel egentlig bare det.* Hun la til at hvis det hadde vært mer oppfølging enn slik det var nå så ville hun følt at det hadde blitt litt for masete.

I de ulike aktivitetene så er det naturligvis forskjellig behov for oppfølging, i tillegg til at dette kan være veldig individuelt fra frivillig til frivillig, så her har nok frivillighetskoordinatoren en jobb når det gjelder å finne ut hva som fungerer i de ulike aktivitetene samt ovenfor de ulike frivillige. I tillegg er det stor variasjon mellom hvor god kapasitet den ansatte har til å følge opp de frivillige, og antall frivillige i aktiviteten o.l.

En kontrast til dette funnet var Nora og Randi som hadde mer fokus på at de ikke hadde så stort behov for de ansatte for å være frivillig. Nora syns det var greit i en oppstartsfase, da hun syns det var skummelt å være helt ny i rollen som frivillig. Hun sa at hun fant mye trygghet i frivilliglederen i gruppen som fungerte som en kontaktperson for hun, og fikk dekket behovet for å bli sett og fulgt opp av denne personen. Etter hvert når hun ble tryggere i rollen som frivillig så følte hun ett mindre behov for oppfølging, og ville heller være mer selvstendig i rollen som frivillig. Randi var enig med dette, og fortalte:

*Jeg hadde mye kontakt med tidligere aktivitetsleder (...). Men har ikke hatt mye kontakt den siste tiden etter at mannen min ble syk. (...) Jeg har heller ikke kontakt med noen andre på huset. (...) Vi går av oss selv rett og slett, og vi har jo gått i så mange år, hvert fall jeg. Vi vet hvordan vi skal oppføre oss og te oss. I begynnelsen når jeg var helt ny så ringte de, også sa jeg at det gikk greit. Jeg klarer meg selv. Jeg vet ikke om det er dumt. Jeg kan telle på en hånd hvor mange ganger jeg har vært vekke fra jeg begynte til sommeren i fjor.*

Randi forklarte at hun ikke følte på et behov for å bli sett og fulgt opp av de ansatte. Det at hun har vært frivillig i 11 år og kan telle på en hånd hvor mange ganger hun har vært vekke kan tyde på at hun har en egen indre motivasjon som har større effekt enn det å bli sett og fulgt opp av de ansatte. Det tyder på at interessen for å være frivillig, det hun får ut av å delta på aktiviteten og betydningen av frivillig innsats i hennes eget liv er mer enn nok. Jeg vil videre ta for meg flere av informantenes opplevelse av betydningen av frivillig innsats for deres eget personlige liv.

### **Betydningen av frivillig innsats for informantens eget personlige liv**

Alle informantene snakket om frivillighet og frivillig innsats som viktig for eget personlige liv, men fortalte også om at de opplevde det som viktig for samfunnet i helhet. Som forklart tidligere så har frivillighet vært en stor del av Thomas sitt liv i over 12 år, men han forklarte også at han opplever at frivillige organisasjoner i tillegg til å skape mening for seg selv og andre så har de en unik mulighet til å løse samfunnets utfordringer på en måte som kan styrke det sosiale fellesskapet i samfunnet. Han forklarte at frivillig organisasjoner slik som Røde Kors ikke bare jobber for interessene til medlemmene, men samfunnet som helhet. Ifølge Thomas har ikke offentlig sektor samme mulighet som frivillig sektor, da frivillig sektor blant annet har rom til å skape sosial identitet og mening i livet både for de frivillige og for deltakerne. Han merker selv at nå som betalt ansatt så er rollen hans helt annerledes enn som frivillig, og at det blir en helt annen måte å tilnærme seg de frivillige nå enn før. Som betalt ansatt kan det virke som at han kan oppfattes som en mer «autoritær» figur, enn når han også var frivillig. Viktoria var trakk også frem det helt spesielle med å være til stede som frivillig og fortalte: *Vi er ikke i livene til hverandre fordi vi får betalt, men fordi vi ønsker å være til stede.* En annen fordel frivillige organisasjoner har er som nevnt tidligere: den spesielle



dynamikken som oppstår i ett rom hvor en person er der og gjør en jobb helt frivillig, yter av egne ressurser og egen tid uten betaling, i kontrast til å være der som ansatt. Viktoria fortalte:

*Vi gir tid – det er ikke noe vi får penger tilbake for å gjøre - eller jeg gjør jo det, jeg er jo ganske privilegert - men for frivillige – det er veldig verdifullt når det på en måte er frivillig – du får en frivillig til å hjelpe deg – det er kult. F.eks, flyktningsguide – du har jo rådgivere og veiledere og sånn på skolen – det er jo mange av de funksjonene som blir fulgt opp – du kan jo liksom gå på ungdomsklubben eller lignende – men det å ha en person som er frivillig og som er der bare fordi de ønsker å bli bedre kjent med deg og din kultur – og de ønsker å vise deg lokalsamfunnet, bare fordi de vil – det er noe som ikke kan bli gjort på en jobb tror jeg.*

Et annet eksempel på hvor spesiell situasjonen mellom en frivillig og en deltaker er, er relasjonen mellom Guro og sin deltaker. Hun er besøksvenn for en dame som er jevnaldrende, og ifølge Guro er hun en god venninne. Hun har også fått bekreftet av deltakeren at hun har samme syn på relasjonen, og fortalte: “Du vet det at – du er ikke min besøksvenn - du er min venn.” - “Ja selvfølgelig er jeg det”. Hun synes det er helt fantastisk å ha fått en venn gjennom å være frivillig, og fortalte at det fyller hun med så mye glede og takknemlighet. Hun liker å være frivillig mye på grunn av relasjonene som oppstår mellom frivillige og deltakere. Hun har mulighet til å ha fokuset på det medmenneskelige, det å bare være til stede fordi hun selv ønsker det og ikke fordi hun må fordi da får hun lønn. Thomas mener denne spesielle dynamikken skaper grunnlaget til at frivilligheten har en så unik rolle i samfunnet som den har, og la til:

*Uten frivillighet hadde på en måte ikke samfunnet gått rundt, og spesielt ikke for de organisasjonene som på en måte har det mandatet i samfunnet da, sånn som Røde Kors som er bygget opp på ren frivillighet, så har jo det en enorm verdi ikke sant, istedenfor å ansette 500 stykker så har vi 500 frivillige som gjør en fantastisk jobb*

Dette har verdi både i form av å skape sosial identitet, men også en økonomisk fordel for den offentlige sektoren. Som nevnt tidligere i oppgaven så er det 50.000 frivillige som er registrert som frivillig i Norges Røde Kors, og dette er bare én organisasjon. Det er nok ikke alle som er like aktive frivillige, men det er nok fortsatt et utrolig høyt antall som er aktive frivillige og legger ned mye tid, som gjør slik som Thomas sier – får samfunnet til å gå rundt.

Frivilligheten har en viktig rolle for informantene, både i deres personlige liv og deres syn på frivillighetens rolle og betydning i samfunnet. Lise, som ikke har så lang fartstid som frivillig, fortalte at frivilligheten ikke hadde hatt så stor rolle i livet hennes tidligere, men at hun var fascinert over hvor viktig det var for mange i samfunnet og hvordan mange rundt hun ga tid og ressurser til frivillig arbeid. På grunn av at hun så betydningen av frivilligheten i samfunnet, og så arbeidet andre gjorde som frivillig, så følte hun at hun også burde bli frivillig. Hun sa at hun ikke hadde like mye tid å gi som andre, men at hun hvert fall ønsket å gi litt. Etter hvert ble frivilligheten en større rolle i livet hennes, og hun deltok som frivillig flere ganger i uken. Det at Lise ble motivert til å bli frivillig gjennom omgivelsene/samfunnet, kan defineres som ytre motivasjon. Ifølge Manger og Wormnes (2015, s. 28) er det mye debatt rundt bruk av ytre motivasjon, da dette kan over tid svekke selve interessen for aktiviteten. Lise fortalte videre at hun valgte Nødovernatting fordi hun synes aktiviteten virket veldig interessant, og dette derimot defineres som indre motivasjon. I tillegg til å styrke det sosiale fellesskapet har frivilligheten også stor betydning for den offentlige sektoren. Ifølge flere av informantene fungerer frivilligheten på flere arenaer som ett supplement for den offentlige sektoren. Daniel fortalte:

*I norsk samfunn har den en supplerende funksjon til staten, men nesten en unødvendig nødvendighet. Det burde ikke være nødvendig, men det er det. Men det er også positivt, fordi vi ser godheten i mennesker.*

Ifølge Daniel er samarbeidet mellom offentlig og frivillig sektor preget av en gjensidig avhengighet, hvor offentlig sektor har behov for tilbudene frivillige organisasjoner stiller med, men frivillig organisasjoner har et stort behov for bistand fra blant annet skoler, kommuner og barnevernet for å få i gang ulike aktiviteter. Daniel sa: *Jeg hadde aldri fått disse gruppene opp å kjøre uten dialog med kommunalt ansatte som jobber med barn og unges oppvekstvilkår.* Viktoria snakket også om frivillige organisasjoners aktiviteter som supplement til offentlig sektor, men også at det er viktig at de ikke trekker offentligheten på «tærne», og beskrev frivillige organisasjoners rolle i forhold til offentlig sektor slik:

*Røde Kors har jo ett mandat at vi skal være der folk trenger at vi skal være, men vi skal ikke trekke offentligheten på tærne. Altså, offentligheten har ett ansvar for å følge opp innbyggerne i Norge, men der de ikke strekker til – så er det frivillige organisasjoner som er inne og bistår. (...) Samtidig som jeg tror vi har en viktig*

*funksjon, en veldig verdifull funksjon som offentligheten aldri kan ha, fordi vi gir tid, det er ikke noe de frivillige får penger for.*

Ifølge Guro har frivilligheten en såpass viktig rolle i samfunnet og for enkelt personer at det må fortsette å eksistere. Hun synes det er skummelt at behovet for frivilligheten bare øker, og ikke ser ut til å stoppe, men ser absolutt nødvendigheten. Samtidig som at hun er redd for at frivilligheten blir en sovepute for kommunene og det offentlige, og la til: *Det er viktig at det ikke blir slik at hvis kommunen ikke har tid til å gå og gi mat eller lignende så kommer de frivillige.* Dette var noe flere av informantene trakk frem som viktig, at offentlig sektor ikke skal legge alt ansvaret over på frivillig sektor, men at det heller skal fungere som et supplement samtidig som frivillig sektor skal være selvstendig. Det er viktig at frivillig innsats ikke utnyttes som en billig erstatning for profesjonell hjelp. Hun håpte også at mantraet til frivillige organisasjoner kunne være: *Vi skal hjelpe, men vi skal ikke inn og ta jobben fra de som tjener penger på oppgaven.* Hun la også til at hun synes organisasjonen burde få mer støtte til flere ansatte fordi hun opplever at de ansatte har for mange oppgaver i forhold til kapasiteten sin, og at det ofte blir lagt for mange oppgaver over på frivilligledere. Guro fortalte:

*Jeg og en i styret hadde en runde i 2018 – på høsten til nesten alle politiske partier – for da holdt jeg på å knekke ryggen, det var så mye å gjøre, og jeg sa at dette går ikke – og da fikk jeg med meg en fra styret – og vi gikk rundt og fortalte om arbeidsmengden – og jeg som er uføretrygda – har jo ikke lov til å være så mye frivillig engang – og helsa skranta – og det endte jo da med at vi fikk en del midler fra kommunen – vi fikk 250 000 fra kommunen over ett år – som skulle gå til administrativt – men det er jo for lite – det dekker jo ikke en hel fulltidsstilling en gang.*

Hun ble jo frivillig fordi hun er for syk til å ha en vanlig jobb, men fortsatt ønsker å bidra til samfunnet. Av personlige grunner så ønsker Guro også å være med som mer enn bare en vanlig frivillig da hun er en person med stor interesse for ledelse og kursing. Hun synes det blir dumt når de frivillige får såpass mye at de ikke klarer å fortsette fordi de blir utbrent. Her kan det være viktig at de ansatte følger med slik jeg tok frem i forrige delkapittel.

Siste punktet jeg ønsker å ta for meg er hvordan frivillig innsats kan fungere som en «døråpner» til andre arbeidsmuligheter.

## Frivillig innsats som «døråpner» til andre arbeidsmuligheter

Døråpner til arbeidsmarkedet, eller karriereutvikling var et tema som jeg i forkant av intervjuene trodde jeg ville ha flere funn på, men i realiteten var det bare én av informantene som trakk dette frem. Ifølge Lorentzen og Rogstad (1994, s. 49), som også hadde få funn på dette, utelukker ikke det at frivillige i Norge er opptatt av uttellingene innsatsen gir dem på arbeidsmarkedet. Grunnen til at jeg hadde få funn her kan blant annet ha bakgrunn i at alle informantene var fast ansatt, uføretrygdet eller pensjonert, og at det var ett irrelevant tema for de fleste. Den eneste informanten som fortalte om frivillig arbeid som en døråpner til arbeidsmarkedet var Daniel. Han hadde dette som sin primærårsak og hovedmotivasjon for sitt frivillige arbeid. Ifølge Daniel så kan det også være tabu å nevne egennyttige motiver slik som karriereutvikling, og sa: *Kanskje jeg ikke burde nevnt dette som grunn, men hvis ikke flere nevner det, så får du uærlige svar.* Om informantene kommer med uærlige svar på grunn av at ikke flere nevnte karriereutvikling som motiv blir bare en spekulasjon. På grunn av bakgrunnen til informantene, at fem er sysselsatt, en er uføre og en er pensjonist, så velger jeg å tro at de svarer ærlig. Dette er fordi karriereutvikling kanskje ikke er så relevant motiv for disse informantene. I Daniel sitt tilfelle så var det litt spesielt da han var arbeidsledig, og ble frivillig utelukkende for å muligens bli ansatt i organisasjonen. Han forklarte sin frivillige innsats med: *Mitt motiv (...) var jo å jobbe som frivillig for å vise hva jeg kunne gjøre for bedriften, og derfor få en jobb.* Frivillig innsats kan her sees på som et virkemiddel for å forbedre posisjonen og mulighetene i arbeidslivet, rett og slett for å oppnå et ønsket mål.

Daniel brukte frivillig arbeid som et virkemiddel for å oppnå målet sitt, forbedre sin posisjon og muligheter i arbeidslivet. Han hadde jobbet flere år som sosionom, men kom til et punkt hvor han ikke ønsket å jobbe med dette lengre. Han sa opp jobben sin, og etter en stund som arbeidsledig så sendte han ett åpent søknadsbrev til Røde Kors. Han sendte det direkte til distriktskontoret. I brevet var han helt ærlig om sin situasjon og sine ønsker. Han beskrev hvilken erfaring og kompetanse han hadde, og tilbudte seg å jobbe frivillig i administrasjonen for å vise organisasjonen hva han hadde å tilby ved en eventuell ansettelse. Organisasjonen responderte ved å tilby Daniel muligheten til å jobbe som frivillig i administrasjonen, og tiden han brukte tilsvarte en 50% betalt stilling. Dette vil si at han jobbet gjennomsnittlig 18,75 timer i uken, ulønnet. Hvis man setter opp et fiktivt regnestykke hvor en årslønn i 100% hadde vært 450 000,-, så ville Daniel tjent 18 750,- i måneden for dette arbeidet som betalt

ansatt. Siden Daniel arbeidet som frivillig, dvs. ulønnet, så var lønnen 0,-. Til tross for at Daniel ikke tjente penger på arbeidet, så beskrev han seg selv som veldig motivert. Ifølge Lorentzen og Rogstad (1994, s. 59) har frivillige med sterke selviske begrunnelser slik som Daniel høyere arbeidsinnsats enn frivillige med uselviske begrunnelser. «Jo sterkere frivillige ønsker å bedre sin stilling på arbeidsmarkedet, jo større innsats gir de» (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 63). Frivillige slik som Daniel kan også være mer tilbøyelig til å begrunne arbeidet med arbeidsmarkedsbegrunnelser (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 63). Daniel klarte å oppnå målet sitt, og ble ansatt i organisasjonen etter å ha jobbet fire måneder som frivillig. Han ble da tilbudt engasjementstilling, hvor han jobbet 60-100%. Han jobbet totalt to år i organisasjonen i en betalt stilling som frivillighetskoordinator. I tillegg til at organisasjonen fikk testet ut Daniel i stillingen før ansettelse, så kan de også ha spart en del på opplæringskostnader.

En tydelig kontrast til Daniel sin fortelling var Nora, som fortalte dette:

*Jeg har ikke puttet Røde Kors på CVen, jeg snakker nesten ikke om det til venner heller, fordi jeg føler liksom at man gjør det ikke for å imponere andre liksom, du gjør det jo fordi du vil da, det er den lysten, den er skikkelig viktig synes jeg.*

En «ulempe» for organisasjonen ved at Daniel utelukkende ble frivillig i håp om å bruke det som en døråpner til nye arbeidsmuligheter er at han bare var frivillig i 4 måneder. Han var ansatt i organisasjonen i engasjement stilling i ca. to år til sammen, men han fortsatte ikke som frivillig samtidig som han var ansatt, og gikk heller ikke tilbake til å yte frivillig innsats etter at engasjementstillingen gikk ut. Ifølge Manger og Wormnes (2015, s. 28) det mest ideelt med indre motivasjon, og en interesse for aktiviteten for å opprettholde engasjementet over tid. Det kan sees ut til at Daniel, selv om han også ønsket å gjøre noe bra for andre, så var det den ytre motivasjonen i form av arbeidsmuligheter som var dominerende og hadde størst effekt.

Videre vil jeg se på informantenes motivasjon til frivillig innsats i lys av normteori og bytteteori. Jeg vil også ta for meg spenninger mellom altruisme og egeninteresse, og frivillighetskoordinatorens rolle i forhold til motivasjon.

## 7 Diskusjon

I dette kapittelet skal jeg forsøke å besvare det som er oppgavens todelte problemstilling ved at jeg diskuterer mine funn og refleksjoner i lys av problemstillingen. Første spørsmålet er «Hva motiverer til å engasjere seg i ulønnet innsats for en frivillig organisasjon?» og andre spørsmålet er «hva oppleves som viktig for å kunne opprettholde dette engasjementet?».

### **Hva motiverer til å engasjere seg i ulønnet innsats for en frivillig organisasjon?**

Hovedfunnet i oppgaven er at alle informantene hadde en lik begrunnelse for å bli frivillig, og det handlet om det å gjøre noe positivt for andre mennesker, være til stede og hjelpe andre. De valgte dog ulike aktiviteter ut ifra hva de hadde interesse for. Jeg tolker dette som noe som støtter opp om egeninteresse. Noen var opptatt av det å hjelpe eldre og ensomme, noen var opptatt av å hjelpe barn og unge, mens andre var opptatt av det helt primære som å hjelpe med å tilby tak over hodet for natten for EØS-borgere. Fellestrekket var fortsatt det samme – å hjelpe! Dette er også det frivillige sektor bygger på, å være til stede, være et medmenneske og gjøre hverdagen til andre litt bedre og lettere. Flere av informantene nevnte også det at de ønsket å bidra til noe utenfor seg selv og bidra til samfunnet. Det å begrunne frivillig innsats med å ønske å hjelpe andre mennesker og bidra til samfunnet definerer jeg ut fra Comtes begrep, nemlig en altruistisk begrunnelse. Det virker viktig for informantene å bidra til noe utenfor seg selv, og bidra til samfunnet som helhet gjennom sin frivillige innsats. Jeg tror dette kan sees i sammenheng med Elsters (Elster i Aakvaag, 2008, s. 98) forsøk på å løse hvordan individuelt rasjonelle aktører også kunne arbeide mot å realisere kollektive goder, rett og slett fordi de føler på en plikt, «det er min plikt å bidra». På denne måten er det mulig at den frivillige kan være rasjonell i den forstand at en ønsker å dekke egne behov, men også ønsker på fellesskapet i samfunnet. Ene informanten min, Lise, fortalte at hun følte hun burde bli frivillig fordi «alle» andre bidro med frivillig innsats. Viktoria fortalte at hun ble frivillig fordi hun ønsket å bidra til noe utenfor seg selv. Begge disse begrunnelsene tolker jeg som at de har blitt påvirket av sosiale omgivelser. Alle informantene var positiv til frivillig innsats betydning både for seg selv og de som de hjalp, men også for samfunnet. Det at alle snakket positivt om det vil jeg tro også kan ha hatt innvirkning på hvorfor de meldte seg som frivillig. Det kan tenkes at hvis man ikke så på frivillig innsats som viktig – at det da ikke hadde vært attraktivt å bruke fritiden sin på det. Dette kan sees i sammenheng med den unike dugnadsånden vi har her i landet. Et annet funn var at de fleste informantene hadde mer enn

en begrunnelse for å bli frivillig. Noen synes det var viktig å delta i en aktivitet som de hadde interesse for, noe som ifølge Manger og Wormnes (2015, s. 29) er grunnleggende for en indre motivasjon. Her er selve aktiviteten drivkraften bak engasjementet. Guro, Randi og Lise begrunnet det å begynne som frivillig med at de ønsket å bli kjent med andre mennesker. Dette kunne i de fleste tilfellene sees i sammenheng med tap av en sosial tilhørighet som de tidligere hadde fått dekket gjennom andre plasser, som blant annet arbeidsplassen. Av informantene mine som hadde dette som begrunnelse så var en uføretrygdet, en pensjonert og en nylig tilbakeflyttet fra en annen by. Frivillig aktivitet kan i flere sammenhenger anses som en sosial arena (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 44). Å bruke frivillig innsats som en sosial arena definerer jeg som drevet av egeninteresse og ytre motivasjon.

En annen begrunnelse som også er drevet av egeninteresse og ytre motivasjon er det å styrke posisjon ift. nye arbeidsmuligheter. Daniel, tok en uvanlig vei. Han tok direkte kontakt med organisasjonen med spørsmål om han kunne jobbe i en administrativ stilling for å vise hva han kunne tilby organisasjonen som en eventuelt ansatt. Han argumenterte med at de da fikk testet ut ferdighetene hans, og at dette også kunne spare de for en del opplæringskostnader hvis det ble tilfelle at de valgte å tilby han jobb. Dette definerer jeg som et rasjonelt valg, og at frivillig innsats ble brukt som middel til et mål. Det kan virke som at Daniel brukte mer ressurser som blant annet mengde tid enn mine øvrige informanter. Dette kan være fordi det virker hensiktsmessig å legge stor innsats i arbeidet da han var innstilt på å yte sitt aller beste i håp om å bli ansatt. Bytteteoretisk er dette derfor et rasjonelt valg, ressurser i bytte mot styrket posisjon ift. arbeidsmuligheter. Ifølge gjensidighetsprinsippet skal likt byttes likt, og i dette tilfellet virker det som at informanten er fornøyd med det han fikk tilbake for innsatsen sin. Daniel nevnte også at hvis ikke flere begrunnet sin frivillige innsats med dette så fikk jeg «falske» svar. Jeg tror grunnen til at bare en informant nevnte dette som begrunnelse kan sees i sammenheng med informantens livssituasjon og at begrunnelsen ikke var av relevans for de andre. Han var den eneste informanten som ble frivillig med et mål om å bli ansatt i organisasjonen. Det kan også sees i sammenheng med at det ifølge Lorentzen og Rogstad (1994, s. 65) er en begrunnelse som ofte synker med alderen pga. livssituasjon og behov for arbeid. Informantene mine som var unge var allerede sysselsatt i en jobb som de trivdes i, og de øvrige var pensjonert eller uføretrygdet. To av de andre informantene, Thomas og Viktoria, som også var ansatt i Røde Kors, fortalte at de ikke hadde som mål å bli ansatt når de meldte seg opp som frivillig. Begge hadde også en utdanningsbakgrunn som ikke var relevant for jobben som frivillighetskoordinator. Thomas hadde vært frivillig i 12 år før han ble ansatt

syns det var merkelig å ha det som jobb, men var takknemlig for muligheten. Viktoria fortalte at det bare var tilfeldigheter som gjorde at hun endte opp som ansatt i organisasjonen. Hun ble anbefalt å søke av hun som jobbet som koordinator fordi hun skulle ut i permisjon.

Ovenfor har jeg gått gjennom begrunnelsene for hva som motiverer til å engasjere seg i ulønnet innsats for en frivillig organisasjon. Videre skal jeg ta for meg hva som oppleves som viktig for å kunne opprettholde engasjementet. Er det samme begrunnelser eller blir innsatsen begrunnet annerledes?

### **Hva oppleves som viktig for å opprettholde engasjementet?**

Da jeg snakket med informantene om hva som gjorde at de fortsatte som frivillig så kom det frem flere temaer enn ved forrige spørsmål. Begrunnelsene ovenfor slik som altruisme og sosial tilhørighet var fortsatt viktig for det videre engasjementet. Her ble det også trukket frem resultatet av å ha en altruistisk begrunnelse for sin frivillige innsats, hvor mange trakk frem den unike dynamikken som oppstår i et rom hvor de som er til stede er ulønnet. Flere av informantene nevnte at det er helt spesielt når man er der for å hjelpe et annet menneske i rollen som frivillig, og at dette ofte påvirker hele stemningen i rommet. Det at en ønsker å være til stede slik kan sees på som en indre motivasjon, da det å delta på aktiviteten er motivasjon nok. Når det gjelder sosial tilhørighet, dvs. å begrunne frivillig innsats med ønske om å bli kjent med andre mennesker og danne relasjoner til andre mennesker (både frivillige og deltakere), så er dette noe som kan se ut til å være et behov som er med på å opprettholde engasjementet. Dette er blant annet fordi man må fortsette som frivillig for å få det dekket om og om igjen. På lik linje som man kan miste sosial tilhørighet gjennom å bli arbeidsledig så kan man miste den sosiale tilhørigheten man får gjennom frivillig innsats ved å slutte som frivillig. Selv informanten min, Randi, som nå har pause fra frivillig arbeid pga. ektemannen som er syk, ønsker seg tilbake så fort som mulig blant annet på grunn av det sosiale. Sosiale omgivelser ble derimot ikke nevnt som en begrunnelse for å opprettholde engasjementet. Når det kom til å begrunne frivillig innsats med å styrke posisjon ift. nye arbeidsmuligheter så kan det i dette tilfelle sees ut til å ikke fungere som noe som opprettholder engasjementet over tid. I dette tilfellet fortsatte ikke Daniel som frivillig etter å ha nådd målet sitt, som var ansettelse. Han jobbet som frivillig i 4 måneder, etterfulgt av 2 års ansettelse i en engasjementstilling, og han gikk heller ikke tilbake til å være frivillig etter at engasjementstillingen gikk ut. Dette forsterker mine refleksjoner rundt det at begrunnelsen hans bygget på hans egne interesser for



å styrke hans kompetanse og posisjon ift. nye arbeidsmuligheter. I kontrast til dette fortalte en av de andre informantene, Thomas, som også var ansatt at han ønsket å fortsette som frivillig hvis han sluttet å jobbe med feltet. Det kan virke som at begrunnelsene for motivasjonen kan ha mye å si om den ansatte går fra å være frivillig til å bli ansatt, og så tilbake til å være frivillig. Den største forskjellen her er at bare den ene brukte frivillig innsats som et springbrett, mens han andre hadde ikke som mål å bli ansatt da han startet som frivillig. I tillegg var Daniel var bare frivillig i 4 måneder, mens Thomas var frivillig i 12 år før ansettelse. Om sistnevnte faktisk hadde gått tilbake til å være frivillig vil bare være spekulasjon, men ut ifra mine refleksjoner så tror jeg det er stor sannsynlighet for det. Det å utelukkende bruke frivillig innsats som et middel for å oppnå et mål slik som dette kan defineres som begrunnet av ytre faktorer, og ifølge Wormnes og Manger (2015, s. 29) vil ikke denne type motivasjon holde over tid. Det kan derfor være viktig for opprettholdelsen av engasjementet at man også finner annen motivasjon i arbeidet.

En annen begrunnelse var det å lære noe nytt, og hvor viktig det var for følelsen av mestring. Det å lære noe nytt definerer jeg som ytre motivert, mens følelsen av mestring definerer jeg som indre motivert. Begge deler havner dog under min definisjon av egeninteresse. Informantene hadde tydelig ulike meninger om hvor viktig de anså det å lære noe nytt. De ansatte anså det å tilby de frivillige faglig påfyll som svært attraktivt og viktig for opprettholdelsen av engasjementet. De fleste frivillige fortalte at de anså det som viktig med kursing for å ha et godt grunnlag, og for å få en trygghetsfølelse før de skulle begynne som frivillig i praksis. Det kan jo tenkes at hvis man går inn en helt ny rolle, slik man gjør som frivillig, og hvis man mestrer dette så kan dette muligens øke motivasjonen og engasjementet. I motsetning til hvis man føler at man ikke mestrer rollen i det heletatt. Dette kan i verste fall drepe gleden av å ville delta (Wormnes og Manger, 2015, s. 17). Dette kan sees i sammenheng med B.F. Skinners atferdspsykologi som tilsier at hvis man opplever noe positivt så forsterker dette ønske om å fortsette, mens negative opplevelser fører til at man heller unngår situasjonen (Kaspersen og Andersen, 2013, s. 253). Hvis man skal se dette i sammenheng med frivillig innsats så vil positive opplevelser gjøre at den frivillige fortsetter, mens negative opplevelser i verste fall vil føre til at den frivillige slutter. En av informantene mine, Randi, anså ikke kursing som like viktig som de andre informantene. Hun vektla heller sin egen indre motivasjon. Hun forklarte dette med at ingen kan lære hun hvordan hun skal være frivillig, men at det var naturlig for hun å være det. Til tross for dette så hadde hun tatt alle de obligatoriske kursene, men også bygget på med både interne og eksterne kurs. Dette

tolker jeg som at kursingen muligens hadde større betydning, og at det eksisterer en balanse mellom indre og ytre motivasjon som hun kanskje ikke var så bevisst over.

Den siste begrunnelsen jeg vil redegjøre for er anerkjennelse, dvs. behovet for å bli sett og føle seg verdsatt. Å bli motivert av en annen person havner under kategorien ytre motivasjon. For noen informanter, slik som Randi og Nora var det viktigst at denne anerkjennelsen kom fra deltagerne på sykehjemmet, mens for de resterende var det viktig at dette kom fra frivillighetskoordinatoren. Det å følge opp og se de frivillige er en del av ansvarsområdet til koordinatorene. Det ble derfor naturlig å spørre de frivillige om hva de tenkte om koordinatorens rolle som motivator, samt spørre hvordan de ansatte selv så på denne rollen. De ansatte, Thomas, Viktoria og Daniel, så på sin egen rolle som motivator som viktig. Thomas sa at det er deres jobb å spille de frivillige gode. Nesten alle de frivillige var enige i at koordinatorens rolle hadde betydning for deres motivasjon. De synes det var greit å ha en person som de kan kontakte ved behov. Flere av informantene nevnte også at behovet for å ta kontakt minsket, jo tryggere de ble i rollen som frivillig. Dette kan ha sammenheng med at etter hvert som de lærte gjennom kursing og praksis så følte de seg mer kompetente til å løse ulike utfordringer selvstendig (Bandura, 1977, s. 194). En av de frivillige, Guro, fortalte at hun mener det er viktig at de frivillige blir sett og fulgt opp av frivillighetskoordinatorene. Hun synes det er viktig at de prioriterer å sende en SMS eller ringe rundt til de frivillige slik at de føler seg sett av organisasjonen, og føler at innsatsen deres har betydning. Dette er ifølge Manger og Wormnes (2015, s. 31) viktig for motivasjonen. Guro fortalte også at hun har inntrykk av at det tidvis kan være vanskelig for koordinatorene da de ofte har flere oppgaver enn de har kapasitet til å løse. Til kontrast var det en av de andre informantene, Randi, som ikke anså frivillighetskoordinatorens rolle som motivator som viktig. Hun hadde som nevnt tidligere et altruistisk grunnlag for sin frivillige innsats. I tillegg til at hun vektla indre motivasjon høyt i form av at hun fant mye glede bare av å delta i aktiviteten.

## **Oppsummering**

På første spørsmålet om hva som motiverer til å bli frivillig så kom det frem det å gjøre noe godt for andre (altruisme), å bli kjent med nye mennesker (sosial tilhørighet), påvirkning av sosiale omgivelser og styrke posisjon ift. nye arbeidsmuligheter. På spørsmålet om hva som måtte til for å opprettholde engasjementet så hadde altruisme og sosial tilhørighet fortsatt betydning, mens sosiale omgivelser og arbeidsmarkedsbegrunnelser ikke ble nevnt. Det ble

derimot nevnt flere andre begrunnelser, slik som å lære noe nytt, mestring og anerkjennelse. I lys av rasjonelle valg og bytteteori, tolker jeg det som at det skjer en endring i hvordan de frivillige anser verdien av det de får tilbake for innsatsen. Målet innenfor bytteteorien er at prinsippet om gjensidighet og symmetri i byttene skal oppfylles. Likt skal byttes likt (Aakvaag, 2008, s. 100). Dersom man blir frivillig, men ikke anser det man får tilbake som like verdifullt, dvs. at gjensidighetsprinsippet ikke oppfylles, kan det ifølge bytteteorien skape misnøye og frustrasjon for den frivillige (Aakvaag, 2008, s. 100). I eksempelet mitt med Daniel så begrunnet han sin frivillige innsats både med det å styrke sin posisjon ift. nye arbeidsmuligheter, men også det å hjelpe andre mennesker. Da han ble tilbudt jobb i organisasjonen, så sluttet han som frivillig. Dette tolker jeg som at han anså byttet som symmetrisk, frem til han oppnådde målet sitt som var ansettelse. Han fortsatte heller ikke som frivillig etter at engasjementet var over, og dette styrker min tolkning. Det kan sees ut som at byttet gikk fra å være symmetrisk til ikke-symmetrisk, og dette kan ha påvirket hans valg til å ikke fortsette som frivillig.

## 8 Konklusjon

Med utgangspunktet i problemstillingen: «Hva motiverer til å engasjere seg i ulønnet innsats for en frivillig organisasjon, og hva oppleves som viktig for å kunne opprettholde dette engasjementet?», har denne avhandlingen sett på hva frivillige anser som viktig for sin motivasjon. Både hva som motiverer til å engasjere seg som frivillig, men også hva de anser som viktig for å opprettholde engasjementet. Jeg har også intervjuet ansatte i en frivillig organisasjon for å få synspunkter både fra frivillige og ansatte. Svaret på problemstillingen kan se ut til å være sammensatt. Det handler ikke om enten eller, men heller en balanse mellom ulike begrunnelser og faktorer. Det ser ut til å både være en balanse mellom altruisme og egeninteresse, men også mellom indre og ytre motivasjonsfaktorer. Alle informantene mine begrunnet sin frivillige innsats med altruisme, noe som jeg kategoriserer som indre motivasjon. Dette kan ifølge Lorentzen og Rogstad (1994, s. 54) defineres som en moralsk norm. I deres undersøkelse fra 1994 argumenterer de for at altruistisk grunnlag gjenspeiler et felles sosialt normgrunnlag i befolkningen. På bakgrunn av tidligere forskning, samt mine informanternes altruistiske begrunnelse, tolker jeg at dette er et funn som kan sies å være overførbart/generaliserbart. Andre begrunnelser som ble nevnt i forbindelse med å bli frivillig var sosial tilhørighet, påvirkning av sosiale omgivelser og styrke posisjon ift. nye arbeidsmuligheter. Disse begrunnelsene havner under kategoriene egeninteresse og ytre motivasjon. Da informantene ble spurt om hva som måtte til for å opprettholde engasjementet var det tydelig at altruisme og sosial tilhørighet fortsatt var viktig. Påvirkning av sosiale omgivelser og å styrke posisjon ift. nye arbeidsmuligheter ble dog ikke nevnt. Nye begrunnelser som ble nevnt var det å lære noe nytt, mestring og anerkjennelse. Dette tolker jeg som ytre motivasjon for innsatsen, men også sterke motiver. Dette er fordi man må fortsette som frivillig for å få dekket disse behovene om og om igjen. Det kan sees i sammenheng med at hvis man slutter som frivillig så mister man disse sosiale og immaterielle godene. Et eksempel på dette er Randi og Guro, som begrunner sin frivillige innsats blant annet med behovet for sosial tilhørighet. Hvis de slutter som frivillig, er sannsynligheten stor for at de mister denne tilhørigheten. I lys av bytteteori tolker jeg dette som at den frivillige vil fortsette så lenge gjensidighetsprinsippet blir oppfylt, og den frivillige anser byttet som symmetrisk. Jeg tenker også at hvordan man beregner verdien av de sosiale og immaterielle godene man får gjennom frivillig innsats, er opp til hver enkelt av de frivillige å beregne selv.

Faren ved at byttet ikke anses å være symmetrisk, kan i verste fall være at den frivillig ikke ønsker å fortsette innsatsen.

For å gi en kort oppsummering på konklusjonen så vil jeg si at svaret er tvetydig. Jeg tolker det som at det er en balanse både mellom altruisme og egeninteresse, men også mellom indre og ytre motivasjon. Jeg tolker funnene som at de frivillige ønsker å skape mening for andre, men også ønsker å skape mening for seg selv. Det at de frivillige er opptatt av å delta i en aktivitet som de selv har interesse for, tror jeg kan sees i sammenheng med at man ikke bare ønsker å yte for fellesskapet, men også ønsker å berike sitt eget liv. Når det gjelder frivillighetskoordinatorens rolle som motivator så tror jeg det kan være viktig at de tar en vurdering på hvordan de kan være med å motivere den frivillige, men også hvordan de kan tilrettelegge for at den frivillige motiverer seg selv. Jeg tror at ved at den frivillige anser byttet som likt, at en føler at en får noe av lik verdi tilbake så er det stor sannsynlighet for at engasjementet kan opprettholdes. Dette kan som nevnt tidligere være så enkelt som at den frivillige føler at anerkjennelsen er av lik verdi som sine ressurser. Det kan dog virke som at arbeidsmarkedsbegrunnelse har en tvetydig effekt. Det kan være positivt i form av at man yter mer enn en «vanlig» frivillig, men negativt i den forstand at sannsynligheten er stor for at den frivillige slutter når en har oppnådd målet. Dette kan både være for brudd i symmetrien, men også at man har mindre kapasitet enn tidligere.

## **Videre forskning**

Ved en mulig oppfølging av studien så hadde det vært interessant å også tatt med mennesker som har engasjert seg i frivillig innsats, men som har sluttet, og undersøkt hva som gjør at man slutter med frivillig innsats. Det hadde blant annet vært interessant å se dette i lys av bytteteori, om frivillige slutter fordi byttet ikke anses som symmetrisk. Her kan man også undersøke videre hva som må til for å opprettholde engasjementet over tid. Er det mulig å gjøre noe for å påvirke personen slik at en ikke ønsker å slutte som frivillig?

Et annet punkt jeg kunne tenkt meg å undersøke nærmere er arbeidsvilkårene til de ansatte i frivillige organisasjoner. I arbeidet denne oppgaven fant jeg overraskende lite forskning om ansatte i frivillige organisasjoners lønn og arbeidsvilkår. Jeg kom over en interessant artikkel som viste til at det ofte var dårlige arbeidsvilkår, lavere lønn en tilsvarende stilling i offentlig sektor samt mye ubetalt overtidsarbeid. Det hadde vært interessant og undersøkt om dette stemmer, og hvorfor det eventuelt er slik.

Hvis jeg skulle undersøkt motivasjon i et felt innenfor sosialt arbeid så kunne det vært interessant å sett nærmere på hva som motiverer ungdommer som bor på et ungdomshjem til å komme seg opp på skole, dagtilbud o.l. Siden ungdommene ikke er myndige så kunne det vært mer aktuelt å intervju ansatte på et ungdomshjem ift. hva de opplever som viktig for ungdommens motivasjon og deres rolle som motivator.

## Epilog

Grunnen til at jeg har ville undersøke motivasjon i frivillig innsats er fordi frivillig innsats har en viktig rolle i mange frivilliges egne personlige liv, men er også viktig for samfunnet som helhet. Et viktig utsagn fra ett av intervjuene mine var hvor stor verdi det er å heller ha 500 frivillige fremfor 500 ansatte, og jeg mener på at på grunn av frivillighetens rom for sosial integrasjon så vil frivillig sektor i noen tilfeller fungere bedre som en løsning for noen utfordringer fremfor at offentlig sektor skulle ansatt flere fagfolk. Noen ganger så er ikke løsningen flere ansatte, flere institusjoner, offentlige tilbud, pengebidrag o.l., men heller det medmenneskelige. Jeg mener det derfor er viktig å fortsette å jobbe med å forbedre samarbeidet mellom offentlig og frivillig sektor. Det kan se ut til å ha blitt mye bedre i løpet av de senere årene, men jeg mener det fortsatt er en lang vei å gå før det er optimalt. Ifølge Kommunal- og moderniseringsdepartementet (2015, s. 12) kan det at kommunene er med og tilrettelegger mer for frivillig innsats være med på å styrke samarbeidsrelasjonen, i motsetning frykter de at usikkerhet rundt de økonomiske rammene og dårlig informasjonsflyt kan muligens hemme samarbeidet. I kommunen som jeg har utført undersøkelsen ble det opprettet frivillighetspolitikk for noen år tilbake, og både jeg og flere av informantene mine har merket en forbedring i samarbeidet mellom offentlig og frivillig sektor etter dette. Til tross for forbedring så var det fortsatt flere informanter som uttrykte at man må passe på at offentlig sektor ikke dytter for mye av ansvaret på frivillig sektor, og at det er viktig å huske at frivillig sektor skal fungere som et supplement og ikke en billig løsning. I tillegg til dette så kan det sees ut som at offentlig sektor etterlyser frivillig sektor på flere områder, blant annet ved å gå ut i media og etterlyse flere besøksvenner o.l. Til tross for anerkjennelsen gjennom politiske dokumenter og etterlysning gjennom media så er det få kommuner som har innført frivillighetspolitikken som jeg har skrevet om tidligere i oppgaven. Dette er til tross for at Frivillighet Norge har gitt tilbud til alle kommuner om veiledning til hvordan de skal opprette en slik politikk. En slik politikk mener jeg er viktig for at frivillig sektor virkelig skal anerkjennes som en likeverdig samarbeidspartner og som en selvstendig sektor. En frivillighetspolitikk kan være med å sette noen rammer og regler slik at offentlig sektor ikke «utnytter» sektoren. Dette samarbeidet kan blant annet forbedres ved at kommunene setter av mer ressurser og tilrettelegger for frivillige organisasjoner, for eksempel ved å informere frivillig organisasjoner om lokaler de kan leie til aktiviteter, forenkle søknadsprosesser, informasjon om familier som har behov for aktiviteter, o.l. Dette kan frigjøre mer tid for den ansatte i den frivillige organisasjonen, og kan gi de mer tid til å utbedre aktiviteten og følge opp de frivillige.

## Referanse

- Aakvaag, G.C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag AS
- Andersen, H. og Kaspersen, L.B. (2013). *Klassisk og moderne samfundsteori*. Finland: Bookwell oy.
- Andersen, R.K. (1996). *Motiver for frivillig innsats i Røde Kors*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy. Toward a unifying theory of behaviour change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Elstad, B. (1997). *Organisering og ledelse av frivillige. En studie av Kongsberg Jazzfestival*. Arbeidsnotat 45/1997. Lillehammer: Høgskolen i Lillehammer
- Fasting, M. (2011). *Den opplyste egeninteresse*. Hentet fra: <https://www.civita.no/2011/07/06/den-opplyste-egeninteressen>
- Frivillighet Norge. (2017). *Plattform for samspill og samarbeid mellom frivillige og kommunal sektor*. Hentet fra: <https://www.frivillighetnorge.no/nyheter/plattform-for-samspill-og-samarbeid-mellom-frivillig-og-kommunal-sektor>
- Hutcinson, G.S. (2018). *Sosialt arbeid*. Hentet fra: [https://snl.no/sosialt\\_arbeid](https://snl.no/sosialt_arbeid)
- ILO. (2011). *Manual on the measurement of volunteer work*. Hentet fra: [http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2012/01/ILO\\_Manual\\_FINAL\\_English\\_1.4.2012.pdf](http://ccss.jhu.edu/wp-content/uploads/downloads/2012/01/ILO_Manual_FINAL_English_1.4.2012.pdf)
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2015). *Samarbeid mellom frivillige og kommuner*. Hentet fra: [https://www.regjeringen.no/contentassets/5003785a94a5487391a47a62c4dd8ca4/samarbeid\\_frivillige\\_kommuner.pdf?fbclid=IwAR2YmAm4gGFRkV7veDw1LmDdXY2pAashAd8D1DZOipeBTyL2WyHApwxLV2w](https://www.regjeringen.no/contentassets/5003785a94a5487391a47a62c4dd8ca4/samarbeid_frivillige_kommuner.pdf?fbclid=IwAR2YmAm4gGFRkV7veDw1LmDdXY2pAashAd8D1DZOipeBTyL2WyHApwxLV2w)
- Kroken, R og Madsen, O.J. (2016). *Forvaltning av makt og moral i velferdsstaten. Fra sosialt arbeid til «arbeid med seg selv»?». Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS (s. 12)*
- Kultur- og kirke departementet. (2007). *St.meld. nr. 39 (2006-2007) Frivillighet for alle*. Hentet fra: <https://docplayer.me/1283805-Kultur-og-kirkedepartementet-st-meld-nr-39-2006-2007-frivillighet-for-alle.html>
- Kvale, S og Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. 3. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Manger, T og Wormnes, B. (2015). *Motivasjon og mestring. Utvikling for egne og andres ressurser*. 2. utgave. Bergen: Fagbokforlaget



- Nickelsen, E. (2019). Frivillige utførte 142 000 årsverk. Hentet fra:  
<https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/frivillige-utforte-142-000-arsverk>
- Olafsen, A.H. (2018). Selvbestemmelsesteorien: Et differensiert perspektiv på motivasjon i arbeidslivet. Hentet fra: [https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2019/06/2018\\_Olafsen\\_MAGMA.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/wp-content/uploads/2019/06/2018_Olafsen_MAGMA.pdf)
- Repstad, P. (1998). Jakten på det frivilliges egenart. I Repstad, P. (red.). Den lokale velferdsblanding. Når offentlige og frivillige skal samarbeide. Oslo: Universitetsforlaget. (S. 14-15)
- Ryen, A. (2017). Det kvalitative intervjuet. Fra vitenskapsteori til feltarbeid. Bergen: Fagbokforlaget.
- Røde Kors i Norge. (2016). Dette er Røde Kors. Hentet fra:  
[https://www.rodekors.no/globalassets/globalt/rapporter-program-avtaler/rode-kors-brosjyrer/dette\\_er\\_rk\\_2016\\_web.pdf](https://www.rodekors.no/globalassets/globalt/rapporter-program-avtaler/rode-kors-brosjyrer/dette_er_rk_2016_web.pdf)
- Røde Kors. (2019). Vårt arbeid i Norge og internasjonalt. Hentet fra:  
<https://www.rodekors.no/vart-arbeid/>
- Selle, P. og Strømsnes, K. (2012). Organisasjonene og det offentlige. Har vi fått en ny frivillighetspolitikk? Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor
- Silverman, D. (2014). Interpreting Qualitative Research. 4 utg. Sage. London. (S. 84)
- Støkken, A.M. (2013). Privatisering – Nye rammevilkår for velferdsprosjekter. I Støkken, A.M., og Nylehn, B. (red), De Profesjonelle: Relasjoner, identitet og utdanning Oslo: Universitetsforlaget. (s.108 – 125).
- Thagaard, T. (2018). Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitative metoder. 5. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjønneland, Eivind. (2019). Auguste Comte i Store norske leksikon på snl.no. Hentet fra:  
[https://snl.no/Auguste\\_Comte](https://snl.no/Auguste_Comte)
- Vabø, Mia. (2014). Dilemmaer i Velferdsstatens Organisering. I Vabø, M., og Vabo, S.I. (red), Velferdens Organisering (s.11-28). Oslo: Universitetsforlaget.
- Wollebæk, D., M.fl. (2000). Frivillig innsats. Bergen: Bokforlaget.
- Wollebæk, Strømsnes og Selle. (2008). Endringsprosesser i norsk frivillighet: En kunnskapsoversikt. Bergen: Stein Rokkan senter for flerfaglige samfunnsstudier

## **Vedlegg**

1. Informasjonsskriv
2. Samtykkeerklæring
3. Godkjent søknad for prosjektet
4. Intervjuguide (frivillige og ansatte)

Vil du delta i forskningsprosjektet

## ***”Hva motiverer til frivillig innsats?”***

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å belyse ulike motiver til frivillig innsats. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### **Formål**

I min masteroppgave i sosialt arbeid ønsker jeg å utføre ett kvalitativt forskningsprosjekt hvor jeg vil undersøke motivasjon til frivillig innsats. Formålet med prosjektet er å belyse hvilke begrunnelser og motiver aktører har for frivillig arbeid, og hva som gjør at dem ønsker å fortsette. Jeg ønsker også å undersøke hvordan ansatte følger opp frivillige (både fra ansattes og frivilliges perspektiv) og eventuelle forbedringsområder i forhold til motivering og oppfølging av frivillige.

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

Universitetet i Agder, Institutt for sosiologi og sosialt arbeid v. Randi Edland Kroken er ansvarlig for prosjektet.

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

Utvalget består av frivillige og ansatte i Kristiansand Røde Kors, og blir trukket ut i forhold til relevans til forskningsprosjektet. Jeg ønsker å ha med informanter med kort og lang erfaring innenfor frivillig arbeid.

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

Hvis du velger å delta i prosjekter, innebærer dette ett individuelt intervju som vil ta deg ca 45-60 minutter. Jeg tar lydopptak av intervjuet. Lydopptakene vil bli slettet etter at informasjonen er transkribert, som vil si at lyd filene blir gjort om til tekst og anonymisert.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert.

Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

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

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

- Universitetet i Agder, Institutt for sosiologi og sosialt arbeid v. Randi Edland Kroken vil ha tilgang til oppgaven.
- Ditt navn og kontaktopplysning vil bli erstattet med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data, og all datamaterialet vil bli lagret på institusjonens server.
- Jeg kommer til å ta med individuelle kjennetegn som alder, kjønn, bosettingsmønster, arbeidstilknytning (arbeidstaker/arbeidsledig), utdanningsbakgrunn (lav/høy utdanning), men datamaterialet vil bli anonymisert i den grad at du vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen.

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

Prosjektet skal etter planen avsluttes juni 2020, og all datamaterial blir slettet ved prosjektslutt.

### **Dine rettigheter**

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

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

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Agder, institutt for sosiologi og sosialt arbeid har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

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

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med meg på telefonnummer +47 482 52 755 eller sende meg en e-post,

Charlotte.halas@gmail.com. Du kan også ta kontakt med min veileder, Randi Edland Kroken på telefonnummer +47 922 66 714 eller sende hun en e-post, randi.e.kroken@uia.no

- Vårt personvernombud: Ida Danielsen, rådgiver ved Universitetet i Agder. På e-post (ina-danielsen@uia.no) eller telefonnummer: +47 452 54 401
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Charlotte Halås

Student ved institutt for sosiologi og sosialt arbeid

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet "Hva motiverer til frivillig innsats?", og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i ett intervju, varighet 20-30 minutter.
- at mine personopplysninger lagres etter prosjektslutt – hvis aktuelt*

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. juni 2020

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 881002 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt:

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 17.01.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: [nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 30.06.2020.

#### LOVLIG GRUNNLAG

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

#### PERSONVERNPRINSIPPER

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

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen

- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

## DE REGISTRERTES RETTIGHETER

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

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

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

## FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

## OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

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



# Intervjuguide for frivillige og ansatte i Røde Kors

- **Formålet:**

Jeg ønsker å gå i dybden i hva som får frivillige til å yte frivillig innsats, hva som motiverer og hva som får dem til å fortsette. Jeg ønsker også å belyse hvordan de frivillige ser på de ansattes rolle, samt undersøke om de frivillige har synspunkt om hva som kan endres og/eller forbedres. Første del av intervjuguiden er generelle bakgrunns spørsmål, dette er for å undersøke om kjønn, alder, bosettingsmønster, utdanning og arbeidstilknytning påvirker svarene i del 2. Del 2 er dybdespørsmål hvor jeg ønsker å trekke frem temaer rundt frivillig innsats, og da spesielt de overnevnte punktene. Siden det er ett kvalitativt forskningsprosjekt så er målet å forklare hvordan fenomenet oppleves for de enkelte. Det kommer ikke til å bli stilt sensitive spørsmål og alle informantene vil være over 18 år.

- **Generelle bakgrunns spørsmål**

1. Kjønn?
2. Alder?
3. Utdanning?
4. Arbeidstilknytning?
5. Status/Bosettingsmønster?

- **Spørsmålene til de frivillige**

1. Kan du fortelle om din erfaring som frivillig, hvor har du vært frivillig og hvor lenge?
2. Kan du fortelle om hvorfor du ble frivillig?
3. Hva er det i denne frivilligheten som engasjerer deg? Kan du beskrive det?
4. Hvilken aktivitet er du tilknyttet, og hvor mye tid bruker du i uken/måneden på denne aktiviteten?
5. Tror du din utdanning og/eller arbeidstilknytning påvirker valg av frivillig gren?
6. Hvordan opplever du det å være frivillig?
7. Hva er viktig for at du skal gjøre en best mulig jobb som frivillig?
8. Kan du utdype hvorfor du fortsetter som frivillig?
9. Hvilken rolle spiller ansatte for din motivasjon?

10. Føler du deg sett og fulgt opp av de ansatte i organisasjonen eller frivillig ledere? Og påvirker dette din motivasjon?
11. Er det noe du mener kunne vært endret for å forbedre samarbeidet mellom ansatte og frivillig?
12. Hvilken funksjon mener du frivillighet har i samfunnet?

- **Spørsmålene til de ansatte**

1. Kan du fortelle om din erfaring som frivillig, hvor har du vært frivillig og hvor lenge?
2. Kan du fortelle om hvorfor du valgte å bli frivillig?
3. Kan du fortelle om hvorfor du valgte å søke jobb i en ideell organisasjon?
4. Tror du din erfaring som frivillig er en fordel og/eller ulempe for å motivere andre til å yte frivillig arbeid? Kan du utdype hvordan?
5. Kan du forklare hvordan din rolle i forhold til frivillig er? Spesielt i forhold til oppfølging og motivering.
6. Hva er viktig for at du skal gjøre en best mulig jobb som ansatt?
7. Kan du forklare hva du tror motiverer til frivillig arbeid?
8. Hva tror du kunne økt motivasjonen til de frivillige, og minket frafallet?
9. Er det noe du mener kunne vært endret for å forbedre samarbeidet mellom ansatte og frivillig?
10. Hvilken funksjon mener du frivillighet har i samfunnet?