

Navn på forfattere

Heg Norli

Ungdom som samfunnsbyggere

**Young volunteer's contribution to the
development in our communities**

**MASTEROPPGAVE - Økonomi og administrasjon/siviløkonom
Trondheim, Mai 2017**

Hovedprofil: Strategi, organisasjon og ledelse

Veileder: Ove Gustafsson

Konfidensiell til:

Samarbeidsbedrift: Organisasjonen MOT

**NTNU har intet ansvar for synspunkter eller innhold i oppgaven.
Framstillingen står utelukkende for studentens regning og ansvar.**



Ungdom som samfunnsbyggere
- en forståelse av Ung MOT-lederes deltakelse i frivillig arbeid

Sammendrag

Denne oppgaven handler om frivillig arbeid og hvordan unge frivillige bidrar til samfunnsutviklingen. Hanifan (1916) er av den formening at mennesket er hjelpeløst alene og er avhengig av samfunnet for å realisere mål og oppnå livskvalitet. Organisasjonen MOT har som mål å styrke bevissthet og mot blant ungdom. MOTs visjon er å skape et varmere og tryggere samfunn gjennom verdiene MOT til å leve, MOT til å bry seg og MOT til å si nei (MOT, 2017a). Ved å tilrettelegge for et godt verdigrunnlag i tidlig alder antyder forskning at verdiene blir fremtredende også i voksenlivet (Wollebæk and Aars, 2011). Derfor er det interessant å undersøke nærmere hvordan unge frivillige bidrar til å utvikle samfunnet gjennom følgende problemstilling: *"Hvordan bidrar Ung MOT-ledere til et varmere og tryggere samfunn?"*. Oppgaven vurdert i lys av teori knyttet til sosial kapital. I tillegg blir den frivillige sektors utviklingstrekk og motivasjonsteorier benyttet i vurderingen av Ung MOT-lederes motiver. Teori om kommunikasjon og relasjonelle bånd blir anvendt for å belyse formidlingsprosessen av MOTs verdier. For å vurdere læringseffekter benyttes læringsteori og teori knyttet til empati. Samlet sett bidro disse på hver sin måte til å gi oppgaven faglig tyngde.

Det ble brukt en kvalitativ metode med et fenomenologisk forskningsdesign til datainnsamlingen. Innsamlingsprosessen besto av metodetriangulering der observasjon, intervju med spørreskjema og arkivdata ble benyttet. Videre ble det foretatt refleksjoner av oppgavens strategiske utvalg, forskning på egen organisasjon og tolkning av data. Empirien ble viet et helt kapittel på bakgrunn av at oppgavens vitenskapsteoretiske perspektiv er hermeneutikken. Analysen antyder at Ung MOT-ledere blir motivert gjennom sosiale relasjoner og personlig utvikling. Formidlingen av MOTs verdier skjer ubevisst gjennom atferd, holdninger og verdier. Disse verdiene bli av Ung MOT-ledere tolket på en mindre konkret måte, men hovedtrekkene samsvarer med MOTs beskrivelse. Læringsaspektene sees i sammenheng med utvikling av empati, selvinnsikt, økt mestringstro og tilegnelse av bevissthet rundt egen påvirkningskraft og ansvar for å inkludere andre. Hovedfunnene blir drøftet opp mot MOTs visjon, samfunnsoppdrag, resultater og begrepet mot, før en konklusjon foreligger.

Abstract

This thesis is about volunteers and how young volunteers contribute to the development in our communities. Hanifan (1916) argues that the individual is helpless socially, if left to himself. We are in other words in need of social relations in order to accomplish goals and achieve a better quality of life. The organization MOT works every day to improve youth's awareness and courage. Their goal is to help create a warmer and safer community through their core values (MOT, 2017a). Research suggests that by implementing a positive set of values early in life, you are more likely to keep these values throughout your adult life (Wollebæk and Aars, 2011). It is therefore interesting to see how young volunteers contribute to develop our communities through the following thesis question: *"How do Ung MOT-leaders contribute to a warmer and safer community?"* One of the main theories in this thesis is social capital. A closer look at the general development in volunteerism and usage of motivational theories, will provide insight in Ung MOT-leaders motives. Theories of communication and social ties are used to enlighten the communication of MOT's values. In order to find the learning effects, theories of learning and empathy have been used. Together they all helped give the thesis a professional standing in their own way.

For the collection of data, qualitative methodology was used with a phenomenological research design. The collection process consisted of method triangulation, where observation, interviews with questionnaires and archive data was used. Reflections were made, regarding the thesis' strategic selection, research on my own organization and the interpretation of data. A whole chapter was devoted to the collected data, since the epistemological perspective is based on hermeneutics. The analysis implies that Ung MOT-leaders are motivated through social ties and personal growth. The communication of MOT's values happens unconsciously through behavior, attitude and values. Ung MOT-leaders interpret these set of values in a less specific way, but the main essence conforms with MOT's own description. The learning aspects are evaluated through development of empathy, self-knowledge, self-efficacy and awareness of the responsibility to include others and being a role model. The main findings are put up against MOT's vision, social mission and results, including the term courage, before a conclusion is presented.

Forord

”Det er ingen skam ikke å nå til stjernene, men det er en skam å ikke ha noen stjerner å strekke seg etter”

-Benjamin E. Mays.

Dette har til tider følt som et uopnåelig prosjekt, men jeg har siktet mot stjernene og kommet frem. Det har vært utfordrende og krevende, men også spennende og tilfredsstillende å se oppgaven ta form. Et afrikansk ordtak som brukes i MOT-sammenheng er: *”Det skal en hel landsby til for å oppdra et barn”*. Dette symbolisere min masteroppgave. Uten god hjelp fra mange hold hadde jeg ikke klart å fullføre.

En stor takk rettes til MOT for at jeg har fått muligheten til å skrive denne oppgaven. Min veileder, Ove Gustafsson, skal ha sin del av æren for denne oppgaven. Takk for faglige gode innspill, vurderinger og hjelp underveis.

Uten min bedre halvdel, Hallvard Glærum, hadde ikke denne oppgaven vært realiserbar. Takk for korrekturlesing, for å kutte ned på alle de omstendige setningene jeg strør rundt meg og for kloke innspill underveis. Du er en uunnværlig støttespiller og er en fantastisk pappa.

Takk til lille Theodor for ditt fantastiske smil og gode humør når mamma har dratt deg med på veiledningstimer, møter, forelesninger og alskens rare steder i ditt første leveår.

Kjære mamma og pappa, Atle og Anne Norli, takk for utallige timer med barnepass og god støtte underveis. Og ikke minst takk til min farfar, Alf Norli, som alltid har hatt troen på meg. Uten støtte fra familien hadde ikke denne oppgaven blitt ferdig i tide. Jeg er utrolig takknemlig for deres innsats.

Og sist – men absolutt ikke minst – tusen takk til dere frivillige som har invitert meg inn i deres verden, og som gjennom å fortelle meg deres historier har gjort det mulig å gjennomføre dette prosjektet.

Uten dere – ingen oppgave

Innholdsregister

Sammendrag	5
Abstract	6
Forord	7
Innholdsregister	9
1.0 Innledning	11
1.1 Faglig utgangspunkt	11
1.2 Presentasjon av tema	12
1.3 Problemstilling	12
1.3.1 Forskningsspørsmål 1 (FS1)	13
1.3.2 Forskningsspørsmål 2 (FS2)	13
1.3.3 Forskningsspørsmål 3 (FS3)	13
1.3.4 Begrepsavklaringer	14
1.4 Empirisk felt – Om MOT	14
1.4.1 Mot som begrep	15
1.4.2 MOTs verdier	15
1.4.3 Årets Lokalsamfunn med MOT	16
1.4.4 MOTs resultater og omfang	17
1.5 Ung MOT-leder	17
1.6 Videre oppbygging av oppgaven	18
2.0 Teori	19
2.1 Sosial kapital	19
2.2 Forskningsspørsmål 1	21
2.2.1 Utviklingstrekk i frivillig sektor	21
2.2.2 Motiver for frivillig arbeid	22
2.2.3 Relasjonelle motiver	23
2.3 Forskningsspørsmål 2	24
2.3.1 Betingelser for god kommunikasjon	24
2.3.2 Sterke og svake sosiale bånd	25
2.4 Forskningsspørsmål 3	25
2.4.1 Sosial- kognitiv læringsteori	26
2.4.2 Empati	27
2.5 Oppsummering	27
3.0 Metode	29
3.1 Vitenskapsteoretisk perspektiv	29
3.2 Problemstilling	30
3.2.1 Induktiv eller deduktiv	31
3.3 Forskningsdesign	31
3.4 Valg av metode	32
3.5 Innsamling av data	32
3.5.1 Observasjon	32
3.5.2 Intervju	34
3.5.3 Spørreskjema	36
3.5.4 Arkivdata	37
3.6 Utvalg	38
3.6.1 Å studere ungdom	39
3.7 Analyse av data	39

3.8 Pålitelighet, gyldighet og generalisering	41
3.9 Forskning på egen organisasjon	42
3.10 Tolkning av resultater	43
3.11 Etikk	43
3.12 Oppsummering	44
4.0 Empiri	45
4.1 Forskningsspørsmål 1	45
4.1.1 Fellesskap	45
4.1.2 Ung MOT-lederes oppgaver	46
4.1.3 Gjennomføring av aktiviteter	47
4.2 Forskningsspørsmål 2	49
4.2.1 Kommunikasjon	49
4.2.2 Sosial person	50
4.2.3 MOTs verdier	51
4.3. Forskningsspørsmål 3	55
4.3.1 Selvinnsikt	55
4.3.2 Påvirkning	57
4.4 Oppsummering	58
5.0 Analyse	59
5.1 Forskningsspørsmål 1	59
5.1.1 Målsettinger	59
5.1.2 Motiver	60
5.2 Forskningsspørsmål 2	63
5.2.1 Kommunikasjon	63
5.2.2 Sosial person	65
5.2.3 MOTs verdier	66
5.3 Forskningsspørsmål 3	68
5.3.1 Forståelse for andre	68
5.3.2 Selvtillit	69
5.3.3 Rollemodell	70
5.4 Oppsummering	71
6.0 Drøfting	73
6.1 Hovedfunn forskningsspørsmål 1	73
6.2 Hovedfunn forskningsspørsmål 2	76
6.3 Hovedfunn forskningsspørsmål 3	77
6.4 Forslag til videre forskning	79
7.0 Konklusjon	81
8.0 Referanseliste	85
9.0 Appendix	89
9.1 Vedlegg	89
9.1.1 MOTs byggesteiner	89
9.1.2 Intervjuguide	91
9.1.3 Samtykkeskjema	93
9.2 Tabelliste	94
9.2.1 Beskrivende statistikk	94

1.0 Innledning

“Tragedien i verden er ikke grusomheten fra de onde menneskene, men stillheten og likegyldigheten fra de gode” – Martin Luther King

Denne oppgaven handler om frivillig arbeid og hvordan unge frivillige bidrar til samfunnsutviklingen. Hanifan (1916) er av den formening at mennesket er hjelpeløst alene og er avhengig av samfunnet for å realisere mål og oppnå livskvalitet. Fellesskap, noe som kan oppnås gjennom frivillig arbeid, kan dermed antas å være en betydelig del av menneskets eksistensgrunnlag. Organisasjonen MOT har som mål å styrke bevissthet og *MOT til å leve*, *MOT til å bry seg* og *MOT til å si nei*, gjennom holdningsskapende arbeid (MOT, 2017a). Ved å tilrettelegge for et godt verdigrunnlag i tidlig alder antyder forskning at verdiene blir fremtredende også i voksenlivet (Wollebæk and Aars, 2011). Det er derfor interessant å undersøke nærmere hvordan unge frivillige bidrar til å utvikle samfunnet gjennom problemstillingen: *“Hvordan bidrar Ung MOT-ledere til et varmere og tryggere samfunn?”*. Kapitlet starter med å redegjøre for forskerens faglige utgangspunkt før problemstillingen og forskningsspørsmålene presenteres. Deretter blir det empiriske feltet beskrevet før en oppsummering av kapitlet foreligger.

1.1 Faglig utgangspunkt

I forskning er det vanlig å redegjøre for sin faglige bakgrunn, hvilket perspektiv man velger og begrunnelse for valget (Johannessen et al., 2011). Masteravhandlingen skrives med bakgrunn i retningen strategi, organisasjon og ledelse. Videre er interessen for hvordan ungdom bidrar til samfunnsutviklingen retningsgivende. Dette danner utgangspunkt for oppgaven, hvor den frivillige organisasjonen MOT og konseptet Ung MOT-leder studeres. Perspektivet på oppgaven er rettet mot Ung MOT-ledere, noe jeg selv ble i 2011. Ung MOT-ledere er ungdom som har deltatt på *MOT til å lede-samling* der målet er å få dypere innsikt i seg selv og hvordan de påvirker samfunnet. Ung MOT-ledere beskrives nærmere i kapittel 1.5. Årsaken til at MOT ble valgt er en fascinasjon over innsatsen som legges ned i frivillig arbeid og de resultatene som skapes i samfunn der MOT er en sentral aktør. Organisasjonens resultater beskrives nærmere i kapittel 1.4.5.

1.2 Presentasjon av tema

Tema frivillig arbeid ble valgt på bakgrunn av et ønske om å oppnå en større forståelse for hvordan frivillige påvirker samfunnet og hvordan en frivillig organisasjon påvirker sine medlemmer. Dette kan undersøkes på mange måter. Tema ble innsnevret til å omfatte frivillige ungdommer og deres bidrag i samfunnet. Selv om oppgaven er knyttet til en spesifikk del av den frivillige sektoren, vil en oppsummering av den frivillige sektorens hovedtrekk fungere som et bakteppe og gi en viss forståelse for dagens situasjon.

Frivillig arbeid er av stor betydning for samfunnet. Det utgjør et viktig supplement til offentlig tjenesteyting på velferdsfeltet og bidrar til å ivareta gode nærmiljø, sosial integrasjon og vedlikehold av demokratiet (Wollebæk et al., 2015). Tall fra Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor viser at den norske stat i 2014 bevilget 27,5 milliarder kroner til frivilligheten i Norge (SSB, 2016). Samtidig skapte frivillig og frivillig sektor verdier for 174,9 milliarder kroner. Dette er mer enn halvparten av hva hele den norske industrien skaper til sammen. Ulønnet arbeid i frivillig sektor er anslått til å stå for 147 800 årsverk i 2014 (SSB, 2016). I tillegg skaper frivillig arbeid merverdi som glede, tillit, engasjement og gode lokalsamfunn, og store deler av befolkningen blir berørt av det, enten direkte eller indirekte.

FNs resolusjon 2205 er tydelig på at ungdom har en viktig rolle som deltakere i utviklingen av samfunnet, og i samfunnets forebyggende arbeid (UN, 2015). Samfunnsgruppen ungdom lar seg vanskelig definere ut fra alder, ettersom det er store kulturelle variasjoner knyttet til begrepet. Man kan derimot definere ungdom som en fase mellom barn og voksen, som i stor grad innebærer perioden man går fra skole til arbeid, og fra å være mottaker til å være en aktiv deltaker og bidragsyter i samfunnet (LNU et al., 2015). I oppgaven er ungdom definert som individer mellom 18-25 år, dette valget er begrunnet nærmere i kapittel 3.6. Dagens ungdom er aktive bidragsytere til samfunnsutviklingen gjennom deltakelse i blant annet idrettslag, ungdomsråd, klasseråd og andre organisasjoner (Aars, 2011). I tillegg er de fremtidens deltakere og kan fungere som en spådom for fremtidens deltakelse, verdier og normer i frivillig arbeid (Wollebæk and Aars, 2011).

1.3 Problemstilling

MOT er en holdningsskapende og verdifokusert organisasjon som jobber for og med ungdom. Organisasjonen tror på å arbeide proaktivt for å skape robuste ungdommer og de har som

visjon å oppnå *tryggere og varmere samfunn* (MOT, 2017b). Erfaringer fra MOT tilsier at Ung MOT-ledere er et godt tilskudd til å skape *varmere og tryggere lokalsamfunn*, gjennom bevisst bruk av MOTs verdier. Organisasjonen har derimot i liten grad foretatt systematisk forskning på Ung MOT-lederes effekt på lokalsamfunnet. På bakgrunn av dette er det interessant å se nærmere på hvordan Ung MOT-ledere bidrar til å realisere MOTs visjon gjennom egen atferd, holdninger og verdier. Problemstillingen er som følger: *Hvordan bidrar Ung MOT-ledere til et varmere og tryggere samfunn?* For å avgrense og strukturere oppgaven, brukes tre forskningsspørsmål der formålet er å kaste lys over ulike aspekter ved problemstillingen. Forskningsspørsmålene forklares nærmere i de tre påfølgende delkapitler.

1.3.1 Forskningsspørsmål 1 (FS1)

For at MOT i størst mulig grad skal oppnå sine mål er forholdet til Ung MOT-ledere av betydning. Forskning viser at ungdom har svakere tilknytning og større tilbøyelighet til å bytte mellom organisasjoner enn tidligere (Wollebæk and Aars, 2011). Samsvar mellom aktørenes mål vil derfor være avgjørende for grad av måloppnåelse. Det første forskningsspørsmålet lyder som følger: *Hvordan samsvarer MOTs målsettinger med motivene til Ung MOT-ledere?* Grad av samsvar kan tenkes å gi indikasjoner på hvordan kommunikasjonen mellom aktørene fungerer og ikke minst i forhold til hva Ung MOT-ledere kommuniserer ut til andre ungdommer.

1.3.2 Forskningsspørsmål 2 (FS2)

En sentral del av oppgaven til Ung MOT-ledere og MOT er å være fremragende i sin formidling av MOTs verdier. Dermed er det av betraktelig betydning å være kjent med hva som formidles og hvordan dette skjer. Det andre forskningsspørsmålet er som følger: *Hvordan formidler Ung MOT-ledere MOTs verdier?* Verdiene inngår som et ledd i MOTs filosofi sammen med et sett av prinsipper. Bakgrunnen for avgrensningen er at verdiene er en svært sentral del av markedsføringen og i beskrivelsen av MOT. Dermed er det nærliggende å anta at Ung MOT-ledere har kjennskap til disse og muligens reflektert over innholdet i dem. Formålet er ikke å avdekke om Ung MOT-ledere er kjent med verdiene, men å avdekke individuelle tolkninger og hvordan formidlingen praktiseres.

1.3.3 Forskningsspørsmål 3 (FS3)

Tanken bak MOT er ikke bare at Ung MOT-ledere skal hjelpe andre, men MOT skal også bidra til at Ung MOT-ledere får innsikt i seg selv, slik at de blir robuste nok til å inkludere

andre (MOT, 2013). Det tredje forskningsspørsmålet forsøker å tydeliggjøre hva Ung MOT-ledere sitter igjen med og hva de har lært sin tid som frivillig i organisasjonen.

Forskningsspørsmål tre lyder slik: *Hvilken læringseffekt oppnår Ung MOT-ledere?* Flere av begrepene, deriblant læring, har betydninger som organisasjonen har tillagt dem og begrepsavklaringer vil være nødvendig.

1.3.4 Begrepsavklaringer

Et begrep kan vise til forskjellige fenomener. Nøkkelbegreper må derfor defineres og presiseres slik at man unngår uklårheter i hva det egentlig dreier seg om. En definisjon er en klargjøring og avgrensning av begrepets betydninger og særpreg (Johannessen et al., 2011, s.62).

I FS2 er formidling sentralt og begrepet omhandler det å overføre et budskap. Læringseffekt er et nøkkelbegrep i FS3. I følge sentrale aktører i MOT er læring i MOT-sammenheng todelt, da organisasjonen er opptatt av å utvikle robuste ungdommer, som inkluderer alle. Den første delen handler om å styrke individet ved å utvikle blant annet selvtillit, optimisme og konstruktive holdninger til seg selv. Den andre delen handler om å lære hvordan man påvirker sine omgivelser og at man har et ansvar for å inkludere alle. Organisasjonens fokus dreier seg i stor grad om inkludering. I neste kapittel presenteres organisasjonen MOT og dens eksistensgrunnlag.

1.4 Empirisk felt – Om MOT

Initiativet til å danne MOT ble tatt av Atle Vårvik og Johann Olav Koss i etterkant av de olympiske vinterleker på Lillehammer i 1994. Organisasjonen er en ungdoms- og samfunnsbygger som styrker ungdoms bevissthet og *MOT til å leve, MOT til å bry seg og MOT til å si nei* (MOT, 2017a). Det ble tidlig bestemt at MOT skulle være for ungdom og at man skulle arbeide lokalt. Lokalsamfunnet er de unges utviklings- og oppdragelsesmiljø, og ungdomsårene er et tidspunkt hvor mange unge opplever utfordringer og forandringer. MOTs visjon er et ønske om å bidra til et *varmere og tryggere samfunn* (MOT, 2013). Ordlyden er ikke tilfeldig valgt. Et *varmere samfunn* er i MOT-sammenheng fylt med kjærlighet, omsorg, positive verdier, tillit og lidenskap. Med andre ord en atmosfære som er snillere og der vi føler oss bekreftet. MOT er av den oppfatning av at et *tryggere samfunn* er fylt med fasthet, stabilitet, pålitelighet, rammer, forutsigbarhet, tilbakemeldinger og tydelig kommunikasjon.

Et slikt samfunn er kjennetegnet av sterke holdninger og bevissthet. Samfunn defineres i denne sammenhengen som hele verden, et land eller et lokalsamfunn/nærmiljø som inkluderer mellommenneskelige relasjoner og mennesker med lik og ulik bakgrunn.

MOTs arbeid er i stor grad proaktivt da de ønsker å skape robuste ungdommer som inkluderer alle, og trygge, varme ungdomsmiljø, som skal forebygge mobbing, gruppepress, ensomhet og dårlige veivalg (MOT, 2017b). For å oppnå dette har de satt seg et samfunnsoppdrag som er todelt (MOT, 2013). MOT skal skape robust ungdom og trygge miljø gjennom sin filosofi, program, tiltak, logo og partnerskapsmodell. I tillegg skal de være fremragende til å nå ut til ungdom på en ungdommelig, mulighetsfokuserende og oppriktig måte. Samfunnsoppdraget skal oppnås gjennom programmer som tar for seg ungdommene og miljøene ungdom ferdes i. I tillegg er tiltak som MOT-effekter og aktiviteter i regi av MOT viktig for å synliggjøre MOT i hverdagen. Masteravhandlingen tar for seg Ung MOT-ledere, som er rollen ungdom i programmet *Robust ungdom 16-25* får tildelt etter å ha deltatt på MOT-Camp. Ung MOT-leder og MOT-Camp beskrives nærmere i 1.5.

1.4.1 Mot som begrep

Begrepet *mot* er sentralt i organisasjonens målformulering og begrepet ble nevnt flere ganger i intervjuene. Klargjøring av begrepet er dermed av betydning. MOTs egen begrepsavklaring blir brukt videre i oppgaven, basert på antakelsen om at den stemmer nokså godt overens med informantenes forståelse av begrepet. Organisasjonen anser egenskapen *mot* som den viktigste egenskapen mennesket har til rådighet, da den legger grunnlaget for en rekke andre positive ressurser (MOT, 2009). *Mot* er av betydelig karakter for å oppnå integritet og karakter, og for å skape endring og utvikling. Det er to måter å oppnå *mot* på (MOT, 2009). Den ene er at andre gjør deg modig ved å vise deg tillit og den andre gir vi oss selv gjennom tanker og egenskaper. Tankens kraft er stor og Viktor Frankl sa det slik: ” *Du kan ta fra et menneske alt bortsett fra en ting: friheten til å velge holdning i enhver situasjon.* ” (MOT, 2009). MOTs verdier omfatter *mot* i tre former; *MOT til å leve*, *MOT til å bry seg* og *MOT til å si nei*. Hensikten med MOTs verdier er å fungere som en guide i hverdagen.

1.4.2 MOTs verdier

MOTs verdier springer ut fra et ønske om å hjelpe mennesker til å ta vare på seg selv og ta bevisste valg (MOT, 2013, s.7). Verdiene blir konkretisert av de 12 byggesteinene: *være seg*

selv, lede seg selv, ha passion, akseptere ikke alltid å være bra, skape godfølelsen hos andre, vise respekt, vise kjærlighet, vise omsorg for andre, prioritere, stå opp for egne verdier, våge å si fra og praktisere tøff kjærlighet (Vårvik et al., 2003, MOT, 2017a). De tilhørende byggesteinene blir presentert under den aktuelle verdien. Se vedlegg 9.1.1 for utfyllende beskrivelse av byggesteinene. Formålet med byggesteinene er å avgrense innholdet i MOTs verdier som er *MOT til å leve, MOT til å bry seg* og *MOT til å si nei*.

MOT til å leve er å være levende fremfor å være en figur som hele tiden gjør det som forventes av andre (Vårvik et al., 2003, s.33). Det handler om å finne ut hvilke broer man skal brenne og hvilke man skal krysse. Et sitat fra Martial blir brukt for å beskrive innholdet i begrepet (MOT, 2013); ”*Alltid sier du: i morgen, ja, i morgen vil jeg leve. Si meg, min venn, når kommer denne dagen du snakker om?*” Det å ha *MOT til å leve* dreier seg om følgende byggesteiner: *være seg selv, lede seg selv, ha passion* og *akseptere ikke alltid å være bra*.

MOT til å bry seg handler om å være et medmenneske. Det handler om å bry seg om et annet menneske for det andre menneskets skyld, og ikke utelukkende for egen vinning (Vårvik et al., 2003, s.91). MOT bruker et sitat av Sonja Lid for å illustrere dette: ”*Vi strekker oss mot månen, men tør ofte ikke å strekke ut hånden til en annen*” (MOT, 2013). Følgende byggesteiner inngår i verdien: *skape godfølelsen hos andre, vise respekt, vise kjærlighet* og *vise omsorg for andre*.

MOT til å si nei dreier seg om å sette grenser og ta ansvar for eget liv gjennom å si fra, sette seg mål og våge å gå egne veier. Det handler også om å være en tydelig veileder, det å klargjøre forventninger og å ta ansvar for andre (Vårvik et al., 2003, s.63). Vigdis Eidsvåg uttalte ”*Kunsten å si nei er roten til friheten*” (MOT, 2013, s.7). Dette representerer de fire byggesteinene som inngår i begrepet; *prioritere, stå opp for egne verdier, våge å si fra* og *praktisere tøff kjærlighet*. De lokalsamfunnene som etterlever og praktiserer disse verdiene i utstrakt grad kan bli nominert til prisen *Årets Lokalsamfunn med MOT*.

1.4.3 Årets Lokalsamfunn med MOT

Prisen *Årets Lokalsamfunn med MOT* deles ut til lokalsamfunn som har utmerket seg positivt i MOT-sammenheng. Et lokalsamfunn med MOT er en kommune som har valgt å ta i bruk MOT i både skolen og i lokalsamfunnet. Vurderingsgrunnlaget for utdeling av prisen er basert på trivselsundersøkelser og imponerende bruk av MOT. Dette kan være gjennom forankring

og organisering av MOT i kommunen eller gjennomføring av arrangementer. Eksempler på dette er MOT-turneen, mestringsreisen eller lokale arrangementer med MOT i fokus. Prisen har blitt delt ut årlig siden 2010 og kan vinnes både nasjonalt og regionalt. Den nasjonale prisen har kun en vinner, mens den regionale har ofte flere. Tidligere har det vært alt fra 3-6 lokalsamfunn som har vunnet prisen regionalt. I denne oppgaven brukes det både informanter fra lokalsamfunn som har fått den nasjonale og den regional fra de siste 4 årene. I MOT fungerer prisen som en bekreftelse på at MOT-arbeidet fungerer og gir ønskede resultater.

1.4.4 MOTs resultater og omfang

I 2006 fikk MOT kritikk for at knytningen mellom teoretiske modeller og MOTs-programmenes aktiviteter var for dårlig, og dokumentasjonen på dette var for svak (MOT, 2012). Dette resulterte i flere forskningsprosjekter med mål om å vurdere og evaluere MOTs innvirkning på ungdom. Rapportene kan vise til en rekke gode resultater. Deriblant at MOT-skoler opplever mindre hyppig mobbing, færre ungdommer uten en eneste venn, ungdommer med mindre psykiske vansker og mindre hyppig rusmisbruk (MOT, 2016). I tillegg viser dokumentasjonsrapporten fra Befring and Moen (2010) at ungdommer gjennom MOT har fått styrket selvtillit, optimisme og oppvekst. Analysen fra PROBA validerer forskningsresultatene i dokumentasjonsrapporten ved at de i sin analyse antyder at ungdommer på MOT-skoler er bedre til å bry seg, si nei og stå imot gruppepress (Samfunnsanalyse, 2011). Omfanget av MOT er betydelig da statistikk viser til at 65.000 ungdommer er en del av MOTs program med fokus på inkludering (MOT, 2016). I tillegg er 380 ungdomsskoler, videregående skoler og kommuner en del av MOT. I perioden 1997-2017 har mer enn 300.000 ungdommer vært gjennom MOTs program (ibid). Dette gir et innblikk i hvor mange som blir berørt av organisasjonen, og formidlingspotensialet en Ung MOT-leder eventuelt kan dra nytte av.

1.5 Ung MOT-leder

En Ung MOT-leder er mellom 16-25 år, en rollemodell og positiv kulturbygger i sin kommune. Personen tar initiativ i lokalsamfunnet for å gjøre ungdoms hverdag bedre (MOT, 2017b). MOTs målsettinger til Ung MOT-ledere er som følger; være en verdibasert kulturbygger, inkludere alle, skape robuste ungdom, være en rollemodell på MOT-verdiene og gjennomføre aktiviteter.

Ung MOT-ledere blir rekruttert fra sin hjemkommune, der de tidligere har vært en del av MOT, ved at de utmerker seg ved å være en positiv kulturbygger som tar bevisste valg. Dette innebærer å bruke sine verdier, begeistring og entusiasme til å skape et miljø og en kultur der alle føler seg verdifulle. Hovedtanken bak Ung MOT-ledere er at de skal bidra til å utvikle ungdommer som inkluderer alle, gjennom å styrke deres bevissthet og mot (MOT, 2016). For å kunne gjøre dette trenger ungdom livskompetanse, mot og innsikt i seg selv og sine verdier. MOT til å lede-samling forsøker å gi ungdom innsikt i disse sidene ved seg selv, i tillegg til å fungere som opplæringen til å bli Ung MOT-leder. Bredere innsikt vil bidra til en større trygghet på seg selv og sine kvaliteter, noe som kan resultere i bevisste valg gjennom å ta ansvar for sine omgivelser gjennom egen væremåte (MOT, 2017b).

1.6 Videre oppbygging av oppgaven

Formålet med denne avhandlingen er undersøke hvordan Ung MOT-ledere bidrar til å utvikle samfunnet gjennom komponentene samsvar mellom MOT og Ung MOT-ledere (FS1), formidling (FS2) og læringseffekter Ung MOT-ledere oppnår av MOT (FS3). Etter innledningen hvor formålet, temaet og bakgrunnen for oppgaven ble beskrevet, presenteres sentrale teorier som belyser problemstillingen og de tilhørende forskningsspørsmålene. I kapittel 3.0 begrunnes den metodiske fremgangsmåten som er benyttet for innhenting av empiri. Deretter følger en presentasjon av den innsamlede empirien, før analyse i kapittel 5.0 og drøfting i kapittel 6.0. Avslutningsvis sammenfattes oppgaven og kommer med en konklusjon på problemstillingen i kapittel 7.0.

2.0 Teori

I dette kapitlet presenteres teorier som på ulike måter kaster lys over problemstillingen: *Hvordan bidrar Ung MOT-ledere til et varmere og tryggere samfunn?* Putnams teori om sosial kapital benyttes som overordnet perspektiv. Forskningsspørsmålene blir belyst med relevant teori. Kapittel 2.2 er relatert til FS1 der den frivillige sektors utviklingstrekk bidrar til å belyse Ung MOT-leders motiver på samfunnsnivå, mens motivasjonsteoriene klargjør motivene på individnivå. Kapittel 2.3 er relatert til FS2 der kommunikasjonsteori blir benyttet for å belyse sentrale betingelser for god kommunikasjon, i tillegg til Granovetters teori for å gi innsikt i relasjonelle forhold. Kapittel 2.4 er relatert til FS3, som fokuserer på læringsutbytte gjennom teorier knyttet til læring og empati. Til slutt i kapitlet tas tråden opp igjen til den overordnede problemstillingen og relaterer teoriene til sosial kapital som er oppgavens perspektiv.

2.1 Sosial kapital

For å kunne svare på problemstillingen: *Hvordan bidrar Ung MOT-ledere til et varmere og tryggere samfunn?* brukes teori om sosial kapital. Teorien har flere tilnærminger. Oppgavens utgangspunkt er Putnams tilnærming som betegner sosial kapital som trekk ved en sosial organisasjon som tillit, nettverk og normer som kan forbedre samfunnets effektivitet ved å lette samordnet handling (Putnam, 1994). For at sosial kapital skal resultere i utfall som styrker samfunnet, må også individer være et medmenneske (ibid). Det kreves også at individer investerer tid, krefter og oppmerksomhet, samt fellesskap og samarbeid for at sosial kapital skal oppstå og ivaretas i et samfunn (Putnam, 2000).

Teorien er relevant for å belyse problemstillingen, da den kan anvendes både på individnivå, organisasjonsnivå og samfunnsnivå. På den måten er teorien med på å knytte Ung MOT-ledere til MOT, og Ung MOT-ledere til samfunnet. I tillegg vil den kunne benyttes for å avdekke forhold som fungerer bra i organisasjonen. MOT dermed også lettere se hvor og hvilke tiltaks som bør iverksettes for å motvirke at sosial kapital forvitrer som følge av individets økende valgfrihet, utfoldelse og mobilitet (Hvinden, 2005). Innsikt i sosial kapital kan bidra til å forbedre MOTs programmer og øke påvirkningen som organisasjonen og dens medlemmer har på samfunnet. Organisasjonen er av stor betydning i utviklingen av sosial kapital, da organisasjonens rammer skaper et miljø der sosial kapital kan utfolde seg og vokse (Putnam, 2002).

Putnam skiller mellom to former for sosial kapital; *bånd* og *broer* (Putnam, 2000). Sosial kapital som *bånd* finner vi i sosiale enheter med relativt like individer, med tanke på kjennetegn som kjønn, etnisitet og alder (Putnam, 2002). Denne typen blir ansett som limet som holder samfunnet sammen, da individene er sterkt knyttet sammen gjennom gjensidighet og solidaritet (Putnam, 2000). På den andre siden kan sosial kapital fungere som *broer*. Effekten av disse relasjonene er mest sannsynlig positive for samfunnet da de åpner for å inkludere andre personer og grupper med andre kjennetegn (Putnam, 2002). Begge formene er relevant på bakgrunn av at individet trenger støtte og solidaritet gjennom tette *bånd* til familie og venner, men er også avhengig av å få innspill fra samfunnet og andre gjennom å bygge *broer* til andre samfunnsaktører (Putnam, 2002, s.12).

For å utvikle sosial kapital er det også viktig å ta i betraktning de tre komponentene som begrepet omfatter; *tillit*, *nettverk* og *sivilt engasjement*. *Tillit* er mangel på frykt og mistenksomhet knyttet til andres atferd (Putnam, 2002). Teorien refererer til to typer tillit; tynn og tykk. Disse relateres til Granovetters teori om *sterke* og *svake sosiale bånd*, se kapittel 2.3.2. Tynn tillit kan styrke og vedlikeholde sosiale relasjoner, og styrker forutsetningene for samarbeid mellom kjente. Tykk tillit er tilbøyeligheten til å stole på andre, som ikke er en del av ens umiddelbare omgangskrets og uavhengig sosial gruppetilhørighet (ibid). Dette resulterer i at individet er i bedre stand til å skape løse forbindelser til andre individer som bygger bro over etablerte lojalitetsmønstre, i motsetning til bånd som knytter en gruppe enda tettere sammen (ibid). Hanifan (1916) mener at mennesket er hjelpeløs alene og er avhengig av samfunnet for å realisere mål og å oppnå livskvalitet. Kollektiv atferd er tuftet på at individer har tillit til at samarbeidspartnere ikke vil motarbeide felles mål for egen, kortsiktig gevinst (Putnam, 2003). FS1 tar sikte på å avdekke samsvar mellom MOT og Ung MOT-ledere, noe som kan knyttes til tillit og samarbeidsevne. I tillegg er tillit relevant i FS2, der formidling blir betraktet. Også i FS3 vil tillit være relevant da det kan bidra til at individet lærer fra andre.

Begrepet *nettverk* brukes når individer danner et uformelt system av relasjoner mellom seg, som er varig, avgrensbar og gjerne knyttet sammen av en viss fellesskapsopplevelse (Bø and Schiefloe, 2007). Nettverkene i et samfunn fungerer som rørledninger for informasjon som kan bidra til å oppnå mål, og generere tillit og skaper sivil engasjement gjennom direkte samhandling mellom individer (Putnam, 2002). Dermed vil nettverk antas å være relevant for

formidling av MOTs verdier i FS2. Forskning gjort av Putnam (2000, s.326) antyder at sosial kapital og sterkt samhold i nettverk beskytter individet mot depresjoner og stimulerer folks immunsystem for å kjempe mot sykdom og stress. Det er gjennom nettverk og koblingen til andre mennesker at individet får individet tilfredsstilt sine grunnleggende sosiale behov (Bø and Schiefloe, 2007). Det er også her *sivilt engasjement* ofte utvikler seg. *Sivilt engasjement*, gjennom blant annet frivillighet og spontan hjelp, er en viktig forutsetning for sivil ansvar og motsetningen er ignorering (Putnam, 2002, Putnam, 2000). Tillit og sivil engasjement skapes i direkte samhandling med andre (Putnam, 2002) og på bakgrunn av dette antas det at aktiv deltakelse i frivillige organisasjoner er den viktigste kilden til sosial kapital (Putnam, 1994). Dette støttes av de norske forfatterne Seggaard and Wollebæk (2011) som understreker at det er viktig at individer er villig til å delta i diskusjoner og evner å skape felles enighet med andre. Dette kan relateres til læring i FS3, ved at *sivilt engasjement* og *nettverk* fungerer som en læringsarena der Ung MOT-ledere lærer å være en del av et fellesskap og samhandle med andre. Bakgrunnen for Ung MOT-lederes sivile engasjementer er relevant innsikt for MOT å ha tilgang til når organisasjonen skal utvikles og mål utformes, FS1.

2.2 Forskningsspørsmål 1

FS1 lyder som følger: *Hvordan samsvarer MOTs målsettinger med motivene til Ung MOT-ledere?* Teori om den frivillige sektors utviklingstrekk benyttes for å gi et innblikk i dagens situasjon, i tillegg som forklaringsårsak til Ung MOT-leders motiver. Motivene blir belyst gjennom motivasjonsteori av Batson et al. (2002), i tillegg til teori om relasjonelle motiver av Prouteau and Wolff (2008). Teoriene forsøker på hver sin måte å gi innsikt i hva som påvirker Ung MOT-lederes innsats, engasjement og tilfredshet med organisasjonen. Samlet vil teoriene utgjøre grunnlaget for analysen av forskningsspørsmålet i kapittel 5.1.

2.2.1 Utviklingstrekk i frivillig sektor

Den klassiske formen for samfunnsengasjement er i endring, da yngre generasjoners deltakelse i økende grad er prosjektorientert, sporadisk og knyttet til bestemte formål (Enjolras et al., 2013, Hustinx and Lammertyn, 2003). Endring i samfunnsengasjementet og krav til frivillige organisasjoner resulterer i at MOTs rolle som frivillig organisasjon blir et paradoks (Enjolras et al., 2013). På den ene siden har tilhørigheten til enkeltorganisasjoner, som MOT, blitt mindre viktig, noe som støttes av forskningen til Wollebæk and Aars (2011). På den andre siden er organisasjonens strategier og strukturer viktig for deltakerformen og

varigheten på et engasjement av sporadisk og uformell karakter. Organisasjoner med aktiviteter som tilfredsstillende enkeltindividets behov og interesser oppnår økt betydning, og indikerer en individualisering av befolkningen (Enjolras et al., 2013). Rollen som frivillig således står i sentrum, med organisasjonen i en mer perifer rolle som tilrettelegger (Hustinx and Lammertyn, 2003). Samfunnsengasjement blant yngre er et viktig element i å opprettholde et sterkt samfunn. I tillegg er det relevant for utviklingen av nye tiltak med formål å forlenge engasjementet og kan være en forklaringsvariabel til individuelle holdninger i samfunnet. Samsvar mellom Ung MOT-ledere og MOT kan gi en pekepinn på deres nåværende, men også deres fremtidige engasjement, se FS1. Utviklingstrekkene i frivillig sektor vil bidra til å undersøke Ung MOT-leders bidrag til samfunnsutviklingen gjennom sitt engasjement. Kjennskap til Ung MOT-lederes motiver vil også være av betydning i denne sammenhengen, i tillegg til å gi innblikk i bakgrunnen for deres engasjement og deltakelse.

2.2.2 Motiver for frivillig arbeid

Motivasjon dreier seg om bevegelse og hvilke krefter som får individet til å handle (Kaufmann and Kaufmann, 2009, s.93). Motiver er sentralt i forståelse av Ung MOT-lederes handlinger og motivasjon til frivillig deltakelse, FS1. Batson et al. (2002) har i sin forskning kommet frem til fire motiver for frivillig arbeid; egoisme, altruisme, kollektivism og prinsipper. Individets ønske om å øke egen velferd betraktes som et egoistisk motiv. Egeninteresse har mange former og kommer lett til syne. Likevel kan ikke et suksessfullt samfunn unnslipe den mektige motivasjonen av egeninteresse (Putnam, 2003). Altruisme, det å øke velferden til et eller flere individer, blir ofte sett på som et legitimt motiv for individets handlinger (Batson et al., 2002). De som tilhører sosiale nettverk har større sjanse for å gi av sin tid og sine penger til gode formål enn de som er sosialt isolert, og dermed anser Putnam (2000, s.117) altruisme som et tegn på sosial kapital. Ved et kollektivistisk motiv forsøker individet å øke velferden til en gruppe eller et kollektiv (Batson et al., 2002). Et prinsipielt motiv, på den andre siden, har som mål opprettholde moralske prinsipper, og er dermed et motiv som fokuserer direkte på universelle og upartiske goder (ibid). Disse fire motivene tar ikke i betraktning den relasjonelle siden ved det å være frivillig som Prouteau and Wolff (2008) fremhevet som sentral i en organisasjons måloppnåelse.

2.2.3 Relasjonelle motiver

Måloppnåelsen til frivillige organisasjoner er avhengig av betinget av den relasjonelle dimensjonen av frivillig arbeid, der fellesskap og vennskap er viktig (Prouteau and Wolff, 2008). Hanifan (1916) poengterte at individet er hjelpeløs alene og avhengig av samfunnet for å realisere mål og oppnå livskvalitet, men også utvikle kompetanse og kunnskap (Bø and Schiefloe, 2007). Dermed vil sosiale relasjoner være av betydning både for motiver i FS2 og for utviklingen av empati og inkludering i FS3.

Forskning fra Prouteau and Wolff (2008) antyder at de relasjonelle fordelene et organisasjonsmedlemskap gir er hovedmotivet for frivillig arbeid. Andre interessante funn er at organisasjonsinvolvering gjør det enklere å bygge relasjoner til andre medlemmer, noe som kan knyttes til utvikling av relasjoner (ibid). Teorien oppnår støtte hos andre som antyder at frivillighet er en måte å oppnå vennskap og akkumulere sosial kapital gjennom å tilrettelegge for relasjoner og nettverk (Wilson and Musick, 1998, Wilson and Musick, 1997). På bakgrunn av dette drar Prouteau and Wolff (2008) paralleller mot at frivillige er motivert av selvinteresse. Festingers teori om sosial sammenligning antyder mennesker danner relasjoner til andre som er lik seg selv for å oppnå aksept og tilhørighet, kan knyttes til dette (Festinger, 1954). Driven etter selvevaluering handler om å assosieres med andre og dermed tilhøre grupper, da dette oppleves som trygt (ibid). Sosial sammenligning har også en annen side, da individet kan avgrense seg fra uønskede samværs partnere for å beskytte og ta vare på eget selvbilde (Bø and Schiefloe, 2007). Titler (Ross et al., 1973), klær (Bushman, 1988) og andre gjenstander eller effekter (Doob and Gross, 1968), som signaliserer status og posisjon brukes ofte til dette, men også for å signalisere tilhørighet. Menneskelig kontakt gjennom bekreftelse og relasjoner er av avgjørende betydning for individet (Bø and Schiefloe, 2007). I følge Gui (2000) er det å skape et organisasjonsmiljø som bidrar til å utvikle og opprettholde relasjoner mer verdsatt en tilfredshet med organisasjonen. Dermed er tilrettelegging av relasjonsbygging i organisasjonen minst like viktig som allokering av goder, da det bidrar til å gjøre individene tilfredse (Prouteau and Wolff, 2008).

Forskning viser midlertidig at individers motivasjon kan være sammensatt av flere motiver og ikke bare et (Enjolras et al., 2013, Batson et al., 2002). På den ene siden er det et ønske om å fremme overordnede verdier og på den andre siden å dekke egne behov. Økende individualisering i frivillig sektor bidrar også til at den enkelte i større grad begrunner aktiviteten med referanser til individuelle fordeler og er mer bevisst behovet for å bevare sin

individuelle autonomi (Hustinx and Lammertyn, 2003). Det er altså snakk om en pluralisering av motiver, der egeninteresse og omsorg for andre ikke nødvendigvis står i noe motsetningsfylt forhold, men er til stede samtidig (Hustinx and Lammertyn, 2003, s.174, Batson et al., 2002). I forskningen til Houle et al. (2005) antydes det at folk velger oppgaver som er sammenfallende med motivene de forsøker å tilfredsstille. Hustinx and Lammertyn (2003) støtter denne forskningen og hevder at ved å bevisst velge aktiviteter som samsvarer med deres motiver kan individer få en større positiv opplevelse av å være frivillig. De presenterte motivasjonsteoriene gir en indikasjon på bakgrunnen for Ung MOT-lederes engasjement i frivillig arbeid. Dette engasjementet vil ha betydning for hvilke mål som oppnås og utviklingstrekk samfunnet skaper.

2.3 Forskningsspørsmål 2

Opgavens andre forskningsspørsmål lyder som følger: *Hvordan formidler Ung MOT-ledere MOTs verdier?* Teori om betingelser for god kommunikasjon (Skogstad and Einarsen, 2011) anses som relevant da den belyser hvordan Ung MOT-ledere kommuniserer. I tillegg presenteres teori om *sterke og svake sosiale bånd* som kan kaste lys over omfanget av kommunikasjonen og hvor stor påvirkningskraft Ung MOT-ledere har i situasjonen. Samlet vil teoriene skape grunnlaget for analysen av forskningsspørsmålet i kapittel 5.2.

2.3.1 Betingelser for god kommunikasjon

I overgangen til et globalisert kunnskapssamfunn ser vi til dels store endringer i måten vi kommuniserer på, og relasjoner og nettverk blir stadig mer relevant (Skogstad and Einarsen, 2011). Kommunikasjon er å gjøre felles ved å sende et budskap gjennom gitte kanaler, som er ment å ha en viss påvirkning på mottakeren (Kaufmann and Kaufmann, 2009). Dermed er kommunikasjon sentralt i forståelsen av Ung MOT-lederes formidling av MOTs verdier, se FS2. Kommunikasjon og relasjonelle bånd vil også ha innvirkning på læring knyttet til det å utvikle forståelse for andre og lære av andre mennesker, FS3.

Det er tre betingelser for å oppnå god kommunikasjon gjennom relasjoner og nettverk (Skogstad and Einarsen, 2011). Betingelsene er *lik situasjonsforståelse*, *gjensidig respekt* og *gjensidig tillit*. En stor del av kommunikasjonen er ikke-verbal og kroppsspråk, holdninger og verdier spiller en sentral rolle i kommunikasjonen mellom individer (ibid). For å tolke den ikke-verbale kommunikasjonen er *lik situasjonsforståelse* viktig. Dette kan oppnås gjennom

bruk av titler (Ross et al., 1973), klær (Bushman, 1988) og andre gjenstander eller effekter (Doob and Gross, 1968). Ofte signaliserer disse symbolene status og posisjon, og de har ofte en sterk innvirkning på tiltroen til personene som legitimerer seg gjennom disse symbolene. Også verbal kommunikasjon kan skape *lik situasjonsforståelse* i tillegg til *gjensidig tillit*. *Gjensidig tillit* er tillit til at den andre parten har et genuint ønske om å forstå (Skogstad and Einarsen, 2011). For å skape god kommunikasjon er det også av betydning å respektere hverandre. *Gjensidig respekt* betegnes som respekt for at andre mennesker har noe å tilføre utover det man selv mener og forstår, i tillegg til det å lytte til andre. Både *gjensidig respekt* og *gjensidig tillit* kan relateres til teorien om *sterke og svake sosiale bånd*, da de er med å skape relasjoner.

2.3.2 Sterke og svake sosiale bånd

Putnam (2002) tar i bruk Granovetters formulering om *sterke og svake sosiale bånd* (Granovetter, 1973) når han skal redegjøre for nettverks betydning for å generere sosial kapital. For enkeltindivider er *svake sosiale bånd* viktige, da de representerer muligheter for kontakt med personer og grupperinger, som en selv ikke har direkte adgang til. På bakgrunn av dette mener Granovetter (1973) at alle *svake sosiale bånd* er broer. Informasjon eller budskap reiser over større sosiale avstander når det blir sendt gjennom *svake sosiale bånd*, og dermed broer, i stede for *sterke sosiale bånd*. Dermed blir det viktig for Ung MOT-ledere å skape broer i formidlingen av MOTs budskap, da teorien antar at man når ut til flere, se FS2. *Svake sosiale bånd* vil være bedre egnet for å knytte samfunnet sammen og bygge generelle normer gjennom sosial kapital av brotypen, da involvering gjennom kommunikasjon i større grad forekommer (Putnam, 2002). *Sterke sosiale bånd* er bedre for sosial mobilisering og sosial forsikring, ved at det generere sosial kapital av båndtypen. Det er de *sterke og svake sosiale båndene* som utgjør det viktigste grunnlaget for den enkeltes livsmestring og identitetsutvikling, da påvirkning fra andre og samfunnet skjer gjennom menneskets nettverksrelasjoner (Bø and Schiefloe, 2007). Dette kan dermed knyttes til individets læring ved at læring antas å forekomme i menneskelige relasjoner, se FS3.

2.4 Forskningsspørsmål 3

For å besvare forskningsspørsmål 3 som er: *Hvilken læringseffekt oppnår Ung MOT-ledere?* brukes læringsteorier. I kapittel 1.3.4, ble det redegjort for hva som anses som læring i MOT-sammenheng. For å vurdere læring i denne sammenhengen brukes sosial-kognitiv læringsteori

(Bandura and Walters, 1977) som omfatter både mestringstro og modellæring, og teori om empati (Brudal, 2006). Samlet vil teoriene utgjøre grunnlaget for analysen av forskningsspørsmålet i kapittel 5.3.

2.4.1 Sosial- kognitiv læringsteori

Sosial- kognitiv læringsteori av Bandura og Walters (1977) retter oppmerksomheten mot individets egne oppfatninger av muligheten til å kunne utføre en handling eller en oppgave. Teorien antar at individet bidrar til sine omgivelser og ikke bare produserer dem, da individet er selvorganiserende, proaktive, selvregulerende og selvreflekterende (Bandura, 2005). Gjennom læringsprosessen observerer mennesket konsekvensene av egne og andres handlinger (Bandura and Walters, 1977). Et av mennesket mest sentrale evner er evnen til å vurdere egne kapasiteter for å håndtere virkeligheten (Bandura, 1984). Ved at mennesket er selvvrderende kan egen mestring omgjøres til spådommer på fremtidig atferd (ibid). Mennesket vurderer også andres handlinger og det kan resultere i modellæring der ny atferd blir til gjennom direkte erfaring eller ved å observere andre, noe som betraktes som modellæring (Bandura and Walters, 1977). Ved observasjon lærer man ikke bare av egne feil, men også av andres. I de fleste tilfeller er et godt eksempel en bedre lærestrategi enn å oppleve konsekvensene av en handling uten å få forklaringen bak. Modellæring er en av to sentrale komponenter i sosial- kognitiv læringsteori. Det andre er mestringstro som er individets egen tro på og bedømmelse av egne kapasiteter (Bandura, 2005). Mestring blir ansett som kontroll og ikke som en handling, dermed vil utfallet av handlingen i betydelig grad være relatert til individets tro på egne ferdigheter (Bandura and Walters, 1977). Høy opplevd mestringstro er kjennetegnet av individer som setter seg utfordrende mål, intensiverer innsatsen når den ikke er tilstrekkelig for å nå målene og fortsetter på tross av tilbakefall og nedturen (Bandura, 1984). De produserer i større grad sin framtid i å stede for å forutse den. Individer med lav opplevd mestringstro styrer unna vanskelige oppgaver og har mindre innsats og gir fortere opp (ibid, s.242). Opplevelsen av nederlag er med på å redusere egen tro på sine evner og på den måten kommer de lett inn i vonde sirkler av nederlag og stadig lavere mestringstro. For å bedre mestringstroen hos andre vil empati og det å kunne leve seg inn i situasjonen være av betydning.

2.4.2 Empati

I kapittel 3.3 redegjøres det for at oppgaven tar i bruk et fenomenologisk forskningsdesign. Utgangspunktet i forskningsdesignet er at mennesker forstår og handler i forhold til hva de tolker og opplever hos andre, og dermed ikke i forhold til hvordan virkeligheten er. På bakgrunn av dette kan ikke mennesker forstå hverandres tanker, følelser og gjerninger uten å leve seg inn i hverandre, noe som betraktes som empatiske evner (Brudal, 2006). Skal dette være mulig må det skapes en jevnbyrdighet og et menneskeverd som baserer seg på at alles tanker og ideer er like mye verdt (Brudal, 2006). Ung MOT-ledere skal i stor grad inkludere andre i tillegg til å skape robust ungdom som inkluderer, se kapittel 1.5, og for at dette skal være vellykket kreves det jevnbyrdighet mellom aktørene. Dette kan knyttes til læring og FS3 da empati er noe som må læres og vedlikeholdes over tid for å fungere optimalt. Språk og kommunikasjon vil være av betydning for å skape jevnbyrdighet, FS3. Empatisk kommunikasjon er en jevnbyrdig samskaping av nye virkeligheter gjennom fri utveksling av ideer og synspunkter (Brudal, 2006, s.30). Forskning fra Brudal (2006) viser at empatisk kommunikasjon kan bidra til at målsettingen i større grad blir oppnådd ved å skape forståelse av hverandres virkelighet. Andre funn fra forskningen viser at empati forplikter, da man ikke kan gjøre noe vondt mot noen man kjenner eller har et jevnbyrdig forhold til (Brudal, 2006, s.41). Noe som kan relateres til FS1.

2.5 Oppsummering

Putnams teori (1994) om sosial kapital blir brukt som oppgavens perspektiv og presenteres i kapittel 2.1. I kapittel 2.2 ble teorier knyttet til FS1 presenter. Teoriene bidrar til å se samsvaret mellom aktørene i et større perspektiv da frivillig sektors utviklingstrekk blir presentert, i tillegg til motiver for frivillig atferd. Samsvar mellom aktørene vil kunne knyttes til sosial kapital både ved tillit, men også ved sivilt engasjement. Videre presenteres teorier knyttet FS2 i kapittel 2.3. Teoriene omhandler betingelser for god kommunikasjon (Skogstad and Einarsen, 2011) og Granovetters teori om *sterke og svake sosiale bånd* (1973). De kan knyttes til nettverksrelasjonen i sosial kapital, ved at de sier noe om hvordan nettverk skapes og formes. I kapittel 2.4 benyttes sosial –kognitiv læringsteori (Bandura and Walters, 1977) og teori om empati (Brudal, 2006) for å belyse FS3. Generering av sosial kapital kan knyttes til disse gjennom relasjoner og det å skape felles virkelighetsforståelse. Samlet sett vil alle de fremhevede teoriene bidra til å belyse problemstillingen gjennom den overordnede teorien som er sosial kapital.

3.0 Metode

Formålet med kapitlet er å synliggjøre prosessen frem til den mest hensiktsmessige metoden for å belyse oppgavens problemstilling. Kapitlet starter med en redegjøring av problemstillingen og forskningsspørsmålene før valg av kvalitativ metode begrunnes. Deretter argumenteres det for bruk av metodetriangulering, før de benyttede datainnsamlingsmetodene observasjon, dybdeintervju og arkivdata beskrives i kapittel 3.5. Videre argumenteres det for valg av et strategisk utvalgt basert på utvalgskarakteristika og prisen *Årets Lokalsamfunn med MOT* i kapittel 3.6. Til slutt gis en vurdering av oppgavens pålitelighet, gyldighet og generalisering i kapittel 3.8, før det gjøres noen refleksjoner rundt det å studere egen organisasjon og etiske utfordringer i kvalitativ metode.

3.1 Vitenskapsteoretisk perspektiv

Vitenskapsteori dreier seg om hva forskning er og forskning handler om å produsere kunnskap (Nyeng, 2004). En av de viktigste oppgavene til vitenskapsteorien er å skape større bevissthet om den rollen faglige perspektiver spiller når det gjelder frembringelsen av kunnskap. Grunnen til det er at perspektivet forsker anvender får avgjørende betydning for hvilke sider av virkeligheten man avdekker. *”Det lar seg ikke gjøre å skille klar mellom det perspektivet man ser gjennom, og den virkeligheten man ser på”* (Nyeng, 2004, s.68). I denne oppgaven er jeg som forsker en del av fenomenet Ung MOT-leder, noe som vil sette preg på hvilken virkelighet som avdekkes, se kapittel 1.1. I motsetning til naturvitenskapelig forskningsdesign som tar sikte på å forklare et fenomen på en objektiv faktaorientert måte, tar denne oppgaven sikte på å forstå de aktuelle fenomenene gjennom å ta utgangspunkt i den enkelte forfatters subjektive forståelseshorisont (Nyeng, 2004). Oppgavens problemstilling, se kapittel 1.3, ønsker å skape en bredere forståelse av fenomenet Ung MOT-leder og deres bidrag til samfunnet. Hermeneutisk vitenskapsteori er en av de to hovedretninger i menneskevitenskapelig forskning og blir dermed spesielt interessant i denne sammenheng (ibid). Hermeneutikk handler om å studere menneskelig handling og søke forståelse av fenomener som ikke fullt ut kan identifiseres og beskrives av fysiske kriterier (ibid). I dette vitenskapssynet oppstår kunnskap om fenomenet gjennom å undersøke fakta, se kapittel 3.5, og å rette et kritisk blikk mot vår egen måte å undersøke og forstå fakta på. Kritisk refleksjon er sentralt, da man alltid forstår nye aspekter i lys av det som allerede er kjent gjennom fordommer eller for-meninger (ibid). Man kan med andre ord ikke fortolke andre mennesker

på et rent objektivt grunnlag, og dermed er forskers utgangspunkt viktig å reflektere rundt. I kapittel 3.9 og 3.10 reflekteres det rundt det å studere egen organisasjon og tolkning av data.

Forståelse er et nøkkelbegrep i dette perspektivet. Handlinger, følelser og holdninger er noe som må forstås innenfra, ganske enkelt fordi det er eksempler på ting som er det de er, i kraft av hvordan de blir forstått (Nyeng, 2004). Å kjenne individers egne fortolkninger er viktig for en god forståelse og da må man gå i dialog med de på deres egne premisser, man må inn i deres egen forståelseshorisont som deltaker (ibid). Dette prinsippet om dobbel hermeneutikk kan forklares ved at mennesket tolker egne opplevelser og handlinger. Forsker fortolker dermed mennesket egne fortolkninger og de kan ha tilbakevirkende kraft som påvirker mennesket fortolkning av seg selv. Dette skjer ved at spørsmål og refleksjoner fra forskeren kan føre til en mulig ny forståelse hos mennesket. Valg av metode vil være av betydning for hvilken empiri som fremkommer i undersøkelsen og legge grunnlag for videre drøfting, se kapittel 3.4. På bakgrunn av dette vil det kunne være vanskelig å søke etter lovmessigheter i en hermeneutisk vitenskapsteori. Vår atferd kan inngå i lovmessigheter, men ikke våre handlinger slik vi forstår dem innenfra (Nyeng, 2004, s.81). MOT påpeker at det er viktig at folk tilknyttet MOT bruker mot på sin måte. Noe som tilsier at det kan være store individuelle forskjeller i bruken og forståelse av hva MOT betyr for den enkelte. Vitenskapstradisjonen er uløselig knyttet til språk og kommunikasjon, da dette er sentrale kanaler for utvikling av forståelse. Dermed vil også valg av datagenereringsmetoder være av betydning for å fremskaffe empiri som går i dybden, se kapittel 3.5.

I en hermeneutisk tilnærming vil det være hensiktsmessig å ta i bruk forskningsspørsmål, se kapittel 1.3. Gjennom forskningsspørsmålene rettes oppmerksomheten på spesielle områder av fenomenet. De brukes som et hjelpemiddel til å utvikle en forståelse av mening i konkrete menneskelige forhold og sosiale strukturer og aktiviteter som er en del av fenomenet Ung MOT-leder. Hermeneutikken vektlegger at helheten må forstås i lys av delene, og delene må forstås i lys av, en stadig bedre forståelse av helheten (Nyeng, 2004). Dermed kan forskningsspørsmålene bidra til å skape en større forståelse av helheten og problemstillingen.

3.2 Problemstilling

Problemstillingen er som tidligere nevnt: *Hvordan bidrar Ung MOT-ledere til et varmere og tryggere samfunn?* Den retter søkelyset mot mennesker og deres erfaringer med og forståelse

av fenomenet Ung MOT-leder. Problemstillingen munner ut i tre forskningsspørsmål som hver for seg skal gi innsikt i ulike aspekter. Ved å ta i bruk forskningsspørsmål vil oppgaven avgrenses og gi retning til det videre arbeidet (Johannessen et al., 2011). De bidrar til å disponere ressursene slik at problemstillingen blir gjennomførbar innenfor de gitte rammene.

3.2.1 Induktiv eller deduktiv

I følge Johannessen et al. (2011) er det to måter å belyse problemstillingen på; induktiv eller deduktiv tilnærming. En induktiv tilnærming er eksplorerende og empiridrevet, mens en deduktiv tilnærming er teori- og hypotesedrevet. Oppgaven forsøker å finne noe nytt gjennom empirien og undersøke om det er tendenser fra det spesielle til det mer allmenne, altså en induktiv metode. Faren med induktiv tilnærming er at observasjoner eller utsagn ikke endelig kan bekrefte en allmenngyldig teori (Nyeng, 2004). Oppgavens utvalg er strategisk og hele populasjonen av Ung MOT-ledere inngår derfor ikke i datamaterialet, se kapittel 3.6. Dermed vil ikke oppgaven lede til en allmenn gyldig teori om fenomenet. En induktiv tilnærming er likevel godt egnet til å finne nye interessante forhold og undersøke hva som er særegent med Ung MOT-lederes bidrag til samfunnsutviklingen (ibid). For å komme frem til interessante forhold ved Ung MOT-ledere er det nødvendig med en struktur over undersøkelsen.

3.3 Forskningsdesign

Et forskningsdesign er en grov skisse av hvordan en konkret undersøkelse skal utformes (Ringdal, 2013). Det er viktig at forskningsdesignet er avledet av problemstillingen, da det skal fungere som en rettesnor helt frem til det ferdige resultatet. Problemstillingen ønsker å beskrive og oppnå en større forståelse av fenomenet Ung MOT-ledere, se kapittel 1.5. Som nevnt i kapittel 1.3 brukes forskningsspørsmål til å tydeliggjør ulike aspekter ved Ung MOT-ledere. Deriblant deres motiver i FS1, formidlingsevne i FS2 og læringsutbytte i FS3.

Utformingen av problemstillingen og forskningsspørsmålene gjør at det er hensiktsmessig å bruke et kvalitativt forskningsdesign. Denne typen design vektlegger en fortolkende tilnærming til datamaterialet og bygger på at mennesker skaper og konstruerer sin sosiale virkelighet, og gir dermed mening til egne erfaringer (Askheim and Grenness, 2008).

Informantenes opplevelser står dermed sentralt i oppgaven og kvalitative data danner basis for undersøkelsen. Tilnærmingen bygger på tanker fra fenomenologisk forskningsdesign, og søker å avdekke hvilke meninger og betydninger informantene har nedlagt i fenomenet som skal avdekkes (Johannessen et al., 2011). Min oppgave som forsker blir dermed å svare på

problemstillingen gjennom å skaffe innsikt i den mening individene tillegger sine handlinger ved hjelp av forskningsspørsmålene og metoden.

3.4 Valg av metode

Metode betraktes som et redskap til å skaffe seg innsikt (Johannessen et al., 2011). Det er to retninger innen innsamling av data i samfunnsforskningen; kvalitativ og kvantitativ metode. Skillet mellom de to tilnærmingene er at kvantitative tilnærminger ofte knyttes til årsakssammenhenger, mens kvalitativ tilnærming knyttes til meningssammenhenger (ibid). Tilnærmingene har sine fordeler og ulemper, men det viktigste er at forskeren velger den eller de metodene som er best egnet til å besvare forskningsspørsmålene.

Kvalitativ metode gir informantene mulighet til å redegjøre for sine holdninger, tanker og følelser som samsvarer med forskningsspørsmålene (se kapittel 1.3). Det vil da være formålstjenlig å ta i bruk kvalitative metoder i datagenereringen til oppgaven. Det betyr dermed ikke at kvantitative metoder ikke egner seg. FS2 har som formål å danne et bilde av Ung MOT-lederes holdninger og verdier, og kvantitativ metode anses som et godt redskap for å avdekke dette. Videre brukes metodetriangulering, der fenomenet blir sett på fra flere perspektiver hjelp av både kvalitativ og kvantitative teknikker, da MOT i liten grad har utført systematisk forskning på Ung MOT-ledere (Johannessen et al., 2011). Ved å benytte metodene parallelt vil de kunne supplere hverandre og bidra med flere innfallsvinkler og skape et bredt forståelsesgrunnlag for fenomenet Ung MOT-leder.

3.5 Innsamling av data

I datainnsamlingsprosessen ble det brukt observasjon, dybdeintervju med spørreskjema og arkivdata. I innsamlingsprosessen vil forsker ha mer eller mindre klare forhåndsoppfatninger om det en ønsker å undersøke (Johannessen et al., 2011). Min bakgrunn som Ung MOT-leder ble redegjort for i kapittel 1.1, og denne kunnskapen blir brukt som et supplement i oppgaven. Datainnsamlingsprosessen startet med observasjon på Inspirasjonssamling for Ung MOT-ledere.

3.5.1 Observasjon

Observasjon som metode gir mulighet til å studere Ung MOT-ledere gjennom å lytte til deres spontane tanker og observere deres væremåte. Metoden vil være en nyttig innfallsvinkel til både FS1 og FS2, da den gir mulighet til å observere hvordan handlinger påvirker motivene

og hvordan MOTs verdier blir formidlet i praksis. Dermed kan observasjon gi tilgang til en mer nyansert type data enn dybdeintervju, ved at man i større grad studerer det folk gjør (Johannessen et al., 2011).

Valget om å observere før dybdeintervjuene hadde både praktiske og forskningsmessige årsaker, da jeg ønsket innsikt i feltets bredde før dybden ble utforsket. Dette bidro til fleksibilitet for hvordan observasjonen skulle foregå, da jeg ikke hadde rukket å skape forutinntatte meninger og holdninger til hva jeg skal se etter (Johannessen et al., 2011). Observasjonen ble foretatt på Inspirasjonssamling for Unge MOT-ledere. Det var 50 deltakere fra hele landet og de var i aldersgruppen 17-20 år. Utvalget tilfører oppgaven dybde og kompleksitet ved den sosiale virkeligheten ved at utvalget ikke er strategisk utformet, slik som i dybdeintervju (Johannessen et al., 2011, s.122). Inspirasjonssamlingen ble valgt da dette er ett av få arrangementer som samler Ung MOT-ledere fra hele landet, og den var i umiddelbar nærhet. Samlingen gikk over tre dager, fra fredag til søndag, og observasjonen fant sted under lørdagens gruppeworkshop. Temaet var Ung MOT-leder og hva det betyr og innebærer. Gruppearbeidet var forarbeidet til en film de skulle lage om temaet. Arbeidet foregikk gruppevis og observasjonen foregikk deretter.

I følge Tjora (2012) er det viktig å finne en observasjonsrolle som er legitim på den plassen man skal observere. Observasjonen foregikk på små grupperom med få personer og dermed var det hensiktsmessig å gjøre de kjent med min agenda. I tillegg er jeg på nesten samme alder og de kunne feilaktig anta at jeg var en deltaker. På bakgrunn av dette falt valget om å ha et åpent forhold til de som ble studert, noe som var nyttig da jeg ikke trengte å informere ytterligere om oppgavens innhold. Dermed ble det til en viss grad unngått å at deltakerne forsøkte å gi et feilaktig bilde av den informasjonen jeg var på utkikk etter.

I hovedsak var jeg en ren observatør uten andre oppgaver, men det var situasjoner der jeg deltok i ulike former for interaksjon, deriblant samtaler og assistanse. Denne feltrollen karakteriseres som interaktiv observasjon der noe sosial interaksjon alltid vil finne sted mellom observatør og de observerte (Tjora, 2012). Slike spontane innhopp i det observerte miljøet bidro til å begrense unaturligheten ved den passive observasjonsrollen. Selve prosessen var av en ustrukturert karakter (Johannessen et al., 2011), da programmet var ukjent for meg, og jeg unngikk dermed å gjøre meg opp en mening på forhånd om hvilke detaljer som skulle observeres. Dette gjenspeilet også feltnotatene, da det viste seg å være avgjørende

om notatblokken var synlig. Flere av de observerte var vage og lite snakkesalig når de følte seg overvåket. Det endte derfor opp med at jeg ble stående på gangen og skrive notater etter observasjonen av hver gruppe. Mye tid ble derfor brukt på å renskrive feltnotatene i etterkant, noe som resulterte i god og strukturert empiri, og dermed et godt utgangspunkt for videre analyse i kapittel 5.0

Observasjon er en formålstjenlig måte for å oppleve og oppfatte gruppedynamikk (Askheim and Grenness, 2008). Det å få en følelse av hvordan Ung MOT-ledere opptrer i grupper, vil kunne gi nyttig empiri til FS2. Intervju som metode har ikke denne egenskapen, men kan bidra til å redusere et eventuelt gruppepress. Dette skjer gjennom at informantenes meninger blir tydeligere og man kan avdekke dypere holdninger og sensitiv informasjon (ibid). Det å avdekke motiver, som forsøkes i FS1, krever ofte en dypere analyse av informanten, noe intervju kan bidra med. Intervju og observasjon vil dermed være godt egnet for datagenerering i oppgaven.

3.5.2 Intervju

Formålet med intervju er å innhente informasjon, kunnskap og livserfaringer fra informanten (Ringdal, 2013). Forskningsspørsmålene forsøker, som tidligere nevnt i kapittel 1.3, å finne ut hvordan ungdom bruker MOT. MOT påpeker at det unike med *mot* er at ungdom bruker det på sin måte (MOT, 2016). Det vil derfor være hensiktsmessig å bruke dybdeintervju for å få innsikt i deres motiver, hvilke tanker de har om egen formidling og innsikt i det opplevde læringsutbyttet. I tillegg vil dybdeintervju bidra til å synliggjøre bredden av Ung MOT-lederes holdninger og følelser knyttet til et fenomen (Askheim and Grenness, 2008). Rammene for kommunikasjonen under intervjuet ble skapt gjennom informasjonsskrivet (se vedlegg 9.1.4) som ble sendt ut sammen med invitasjonen til å delta. Forventet tidspunkt for hvert intervju var på rundt 45 minutter. Det viste seg at noen intervju ble kortere, mens noen ble litt lengre enn tidsrammen. I følge Tjora (2012) er det ikke uvanlig at telefonintervju er kortere enn fysiske møter. Intervjutidspunktet ble avtalt til å være mellom 3-7 dager etter at de aksepterte. Dette var for å gi de tid til eventuelt å forberede seg til intervjuet, slik at de var i bedre stand til å svare utdypende.

I dybdeintervjuer kan man risikere at relasjonen mellom forsker og informant blir avgjørende for den informasjonen som kommer fram (Johannessen et al., 2011). Å forske på egen organisasjon blir ansett som en ressurs i dette tilfellet, da vår felles relasjon til MOT vil kunne

skape en plattform. Flere ganger opplevde jeg at informantene sa ”du som Ung MOT-leder kjenner jo til historien om...”. Selv om jeg var kjent med historien valgte jeg å gjengi deler av den for å få informanten til å utdype hva han mente med utsagnet. På den måten dobbeltsjekket jeg at jeg hadde forstått hva informanten la i utsagnet, uten å ødelegge atmosfæren. Under intervjuene ble det også aktuelt å fortelle om egne erfaringer, dette resulterte i nyansert empiri ved at samtalen fikk et ærlig preg.

Intervjuguiden var semi-strukturert, da det ga mulighet til å tilpasse og strukturere intervjuene til personene (Tjora, 2012). I intervjuprosessen ble det raskt oppdaget at personavhengige tilpasninger bidro til å skape en atmosfære som var mer lik en samtale enn et intervju. Det ble dermed lettere for informanten å relatere spørsmålene til egen livssituasjon (Johannessen et al., 2011). Resultatet var informanter som var rausere med digresjoner og egne historier knyttet til spørsmålene. Digresjonene førte til at vi kom inn på aspekter som jeg ikke hadde tenkt ut på forhånd, men som informanten vektla i stor grad, og som viste seg å være relevant for undersøkelsen (Tjora, 2012). Spørsmålene i intervjuguiden ble skrevet som fullstendige spørsmål, da jeg synes det er bedre å forholde seg til i intervjusituasjonen. Det viste seg tidlig i prosessen at dette var nyttig. Flere av informantene forventet å svare på de antatte forhåndsoppsatte spørsmål og ikke å snakke om løst og fast. I følge Tjora (2012) kan fullstendige spørsmål skape en atmosfære av seriøsitet for informantene. Spørsmålene var både åpne og lukkede, og resulterte i tilsvarende utdypende og konkrete svar, som igjen kan supplere hverandre. Noen av spørsmålene går direkte på personens kvaliteter og MOT som organisasjon. De ble utformet ved å bruke tredjepersonsteknikk. Denne teknikken gjør at informanten får mulighet til å projisere sine tanker og holdninger over på andre, og det vil være lettere å svare ærlig og oppriktig (Askheim and Grenness, 2008, s.128).

Selve intervjuet foregikk over telefon. I følge Tjora (2012) er det nærmest en uskreven regel at dybdeintervju er et fysisk møte mellom informant og intervjuer. Av praktiske og økonomiske grunner ble det likevel brukt telefon. For oppgavens del var det av betydning å rekruttere de rette informantene, noe denne løsningen tillot. Dette blir forklart nærmere i kapittel 3.6. Telefonintervju resulterer i at informantens kroppsspråk ikke er synlig og dermed kan viktig informasjon gå tapt. Skype er en aktuell metode for å få en viss tilgang til kroppsspråket. Metoden ble likevel ikke brukt, da informanten slipper å se båndopptakeren ved telefonintervju (ibid). Helhetsinntrykket var at informantene var avslappet under intervjuet og flere fikk en større følelse av anonymitet, da det i større grad er knyttet

usikkerhet til hvem den andre egentlig er. Under intervjuet ble det valgt lydopptak, da det gir en visshet om at jeg får med meg det som blir sagt og dermed kan fokuset rettes mot å skape god kommunikasjon og flyt, samt be om konkretisering og utdyping der det er nødvendig (ibid). Lydopptak fungerte godt under spørreskjemaet da, da det viste seg å være viktig å skape en god dialog under informantenes vurdering av MOTs verdier.

3.5.3 Spørreskjema

I FS2 er hensikten å gå nærmere inn på Ung MOT-lederes verdier og hvordan de påvirker deres formidling. Spørreskjema ble derfor valgt som metode, da semi-strukturerte intervjuer gjør det vanskelig å sammenligne respondentenes svar i etterkant. I utgangspunktet er ikke dette et stort problem for oppgaven, da problemstillingen og formålet tar sikte på å gi en beskrivelse av Ung MOT-ledere. Et kvalitativt element i metoden vil likevel være nyttig, da det muliggjør sammenligning og man kan da se eventuelle tendenser til mer generelle konklusjoner i datamaterialet. Spørreskjemaet tar for seg de 12 byggesteinene som avgrenser innholdet i MOTs verdier, de vedlegg 9.1.1. Spørreskjemaet er ment å fungere som et supplement og som en kryssreferanse til spørsmålene som går direkte på hva Ung MOT-ledere legger i de ulike verdiene. Dermed ble det under analysen i stor grad fokusert på gjennomsnitt og standardavvik.

Følgende spørsmålsformulering ble valgt: ”I hvor stor grad opplever du at du evner å...”. Ringdal (2013, s.181) påpeker at det gir en trygghet å bruke et spørsmål som er brukt tidligere og som har fungert. Spørsmålet er så vidt jeg vet ikke brukt før, likevel vil det være en viss trygghet i å bruke MOTs kjerneverdier som påstander. Disse er godt forankret i organisasjonen, noe som impliserer at Ung MOT-ledere burde ha kjennskap til dem og deres innhold. Spørsmålsformuleringen kan antas å være for generell og ha en for positivt ladet fremtoning. Ubalanse i spørsmålet ved en for positivt ladet formulering betegnes som ”ja-siing” (Johannessen et al., 2011). Konsekvensen av dette kan være at respondenten vil svare mer positivt enn hvis spørsmålet er balansert. Spørsmålet er formulert med utgangspunkt i at Ung MOT-ledere er rekruttert på grunnlag av at de er positive kulturbyggere i sin kommune. Dermed kan de antas at de besitter disse verdiene i en viss grad. I tillegg har de deltatt på MOT til å lede-samling som fungerer som en bevisstgjøringssamling for MOTs verdier. Likevel, ser jeg i etterkant at spørsmålsformuleringen burde vært annerledes.

Påstandene ble vurdert etter et Likert-format med 5 svarkategorier (Ringdal, 2013). Ved 5 svarkategorier får respondentene muligheten til å nyansere svaret ved å markere det området på skalaen som gjenspeiler deres oppfatning. Kategoriene hadde følgende betydning: 1. i svært liten grad, 2. i liten grad, 3. i verken stor eller liten grad, 4. i stor grad og 5. i svært stor grad. Spørsmålsformuleringen er formet som et lukket spørsmål og dermed vil jeg bare få svar på spørsmålet (Johannessen et al., 2011). I intervjuprosessen ble det ført en åpen samtale under informantenes vurdering av påstanden. Dette var nyttig da flere informanter fikk tid til å reflektere og begrunne svaret sitt. I tillegg opplevde noen av informantene usikkerhet rundt innholdet i kjerneverdiene. En åpen samtale resulterte i gode refleksjoner rundt det å være en Ung MOT-leder og informantenes tanker rundt kjerneverdiene i MOT. Resultatene viste seg å være nyttige i kombinasjon med arkivdata som foreligger på verdiene og byggesteinene.

3.5.4 Arkivdata

Dokumentstudier av arkivdata handler om å bruke dokumenter som er produsert for andre formål enn forskning (Tjora, 2012). Både i FS1 og FS2 er arkivdata relevante for å skape innsikt i MOTs målsettinger med Ung MOT-ledere og et bredere bilde av MOTs kjerneverdier. En god kilde til denne typen informasjon er dokumenter produsert av MOT. De tre bøkene MOT til å leve (Vårvik et al., 2003), Inspirasjonen (MOT, 2012) og Mots konsepthåndbok (MOT, 2013) er sentrale i oppgaven. MOT til å leve er en bevisstgjørings- og livsbok i holdninger, verdier og kulturbygging. Boken er skrevet av Atle Vårvik og inneholder hans tanker, erfaringer og historier satt inn i en sammenheng med MOTs grunnverdier og byggesteiner. Inspirasjonen er en bok om hva de involverte i MOT opplever og deres inspirasjonskilder i det daglige arbeidet. Disse bøkene er ment for allmennheten. MOTs konsepthåndbok beskriver på sin side MOT som organisasjon og er i hovedsak en bok for MOTs medarbeidere. Kontaktpersoner i organisasjonen gav også tilgang til flere dokumenter av betydning, i tillegg til at MOTs nettside og blogg ble flittig brukt. Samlet sett tilhører dokumentene oppgaven et bilde på hva MOT forsøker å oppnå med Ung MOT-ledere og på hvilke områder de ønsker at Ung MOT-ledere skal bidra i samfunnet. Dermed vil det kunne være mulig å sammenligne virkelighetsoppfatningene til MOT og Ung MOT-ledere, noe som sammenfaller med både FS1 og FS2.

3.6 Utvalg

Valg av informanter er av stor betydning for oppgaven, da de legger grunnlaget for hvilken empiri som blir tilgjengelig (Johannessen et al., 2011). I både problemstillingen og forskningsspørsmålene er enhetene Ung MOT-ledere. Variablene i forskningsspørsmålene legger føringer for hvilken empiri som er relevant for å belyse problemstillingen. Oppgavens variabler er blant annet motiv, formidling, kommunikasjon og læring. Dette danner grunnlaget for hvilke informanter som er hensiktsmessig å bruke. Oppgaven tar i bruk Ung MOT-ledere fra kommuner som har fått tildelt prisen *Årets Lokalsamfunn med MOT* (se kapittel 1.4.4). Prisen fungerer som et bevis på at samfunnet har lyktes med implementering og skaper resultater av MOT. Oppgaven tar i bruk informanter fra lokalsamfunn som har fått prisen enten nasjonalt eller regionalt i de siste fire årene. Utvalget er dermed strategisk og ikke representativt, ved at informantene er valgt på bakgrunn av deres mulighet til å kaste lys over variablene og angivelig bidra til å svare på problemstillingen.

Av etiske og forskningsmessige grunner er det ønskelig at informantene er 18 år eller fyller 18 år dette året. Ved et tilfelle er det brukt en person som fyller 18 år i løpet av året, da denne personen anses som viktig for forskningen, se kapittel 3.11. MOT handler i grunnleggende forstand om å styrke mulighetene for at barn og unge skal evne å ta spranget over i voksenlivet (Befring and Moen, 2010). På bakgrunn av dette vil det være hensiktsmessig å bruke informanter i det øvrige alderssjiktet 18-25 år, da de er i gang med å ta dette spranget. Forskning fra Wollebæk and Aars (2011, s.44) antyder at med økt alder følger økt forståelse og verdsetting av demokratiske strukturer. Dermed kan man til en viss grad anta at de som befinner seg i det øvrige alderssjiktet i større grad evner å svare reflektert og utdypende på spørsmålene. I tillegg ble observasjonen foretatt på ungdom som er mellom 17 og 20 år. Det vil være en fordel om de observerte og informantene er i samme aldersgruppe slik at empiri fra observasjonen og intervjuene kan supplere hverandre.

For å komme i kontakt med informanter ble det sendt ut e-post til de som har ansvaret for MOT i de aktuelle kommunene. Noen kommuner fikk jeg tilbakemelding fra raskt, mens andre hadde jeg litt problemer med å få kontakt med. Til slutt endte jeg opp med informanter fra 5 ulike kommuner. Flere av informantene ga tips til andre Ung MOT-ledere, med mye erfaring og som gjør en god innsats, og som kunne være aktuelle i undersøkelsen. Dette betegnes som snøballmetoden (Johannessen et al., 2011). Det viste seg at intervjuene med disse personene var veldig nyttige og ga nyansert empiri. Utvalget til oppgaven består av 9

ungdommer av begge kjønn og som har vært Ung MOT-leder i alt fra 1-6 år. Noen av disse er veldig aktive i selve organisasjonen MOT eller i MOT-arbeidet i sin hjemkommune.

Oppgavens utvalg er dermed ikke representativt, men hensiktsmessig i forhold til at informantene har god kunnskap for å belyse oppgaven variabler og forskningsspørsmål. Ofte er det vanskelig å avgjøre på forhånd hva som vil være tilstrekkelig antall intervjuer. Mange forskere hevder at det bør gjennomføres kvalitative intervjuer helt til forskeren ikke lenger får noen ny informasjon (Johannessen et al., 2011, s.106). Når jeg hadde intervjuet 9 antall informanter fikk jeg i liten grad tilgang til ny informasjon. Det er derimot mulig at flere informanter ville gitt mer nyansert informasjon, men som følge av blant annet tidspress valgte jeg å stoppe datainnsamlingen ved 9 antall informanter. Alle informantene er ungdommer, som er en viktig gruppe å studere.

3.6.1 Å studere ungdom

Ungdom anses som en viktig gruppe å studere av minst to grunner. For det første er de fremtidens deltakere. De utgjør derfor rekrutteringsbasen for frivillig sektor i fremtiden. For det andre er ungdommen et slags barometer for fremtidens deltakelse og verdier. Forskning gjort av Wollebæk and Aars (2011, s.36) viser at ungdom forventes å være bærere av verdier som gradvis vil komme til å stå sterkere i fremtiden. Det vil dermed være interessant å undersøke om ungdom verdier samsvarer med MOTs verdier, som er hensikten i FS2. MOT vil også oppnå innsikt i om deres organisasjon samsvarer med ungdoms forventninger, dette er i samsvar med FS1. Ungdom som er framtidens deltakere vil være en stor kunnskapskilde når organisasjonen skal vokse for å fortsette å være en organisasjon for ungdom. FS3 tar sikte på å kartlegge læringseffekter og hva ungdom ønsker å utvikle gjennom sitt engasjement i organisasjonen. Med andre ord så vil det å studere ungdom gi en predikasjon på hvilken retning samfunnet beveger seg i, med tanke på blant annet verdier og organisasjonsstrukturer. Uansett samfunnsgruppe er det relevant å reflektere over dataene som analyseres.

3.7 Analyse av data

Det ble totalt gjennomført 9 intervjuer med ulike Ung MOT-ledere fra lokalsamfunn som har fått prisen *Årets Lokalsamfunn med MOT*. Alle intervjuene ble gjennomført over telefon. Målet med en kvalitativ analyse er å gjøre det enkelt for leseren av forskningen å forstå og få økt kunnskap om forskningstemaet, uten selv å gå gjennom datamaterialet (Tjora, 2012). Analysearbeidet var utfordrende da det i liten grad foreligger standardiserte teknikker eller en

fasit på hvordan det skal gjøres. For å oppnå en viss struktur ble dataprogrammet Nvivo og Stegvis deduktiv- induktiv metode av Tjora (2012) benyttet. Transkriberingen ble utført innen et døgn etter intervjuets slutt. Dette for at jeg ikke skulle glemme inntrykket og viktige elementer fra intervjuet, som kunne bidra til å nyansere bestemte forhold. Transkriberingen foregikk på bokmål, da informantene snakker ulike dialekter og bokmål vil fungere som en måte å anonymisere informantene på (Tjora, 2012). Intervjuet ble skrevet ned i tilnærmet eksakt gjengivelse av ordene som ble sagt i intervjuet. Dette skaper gode muligheter for en grundig tekstanalyse og å gå tilbake til råmaterialet ved behov (Askheim and Grenness, 2008).

Dataene ble så kodet ved hjelp av dataprogrammet Nvivo. Bruk av dataprogram kan medføre at forsker fjerner seg fra konteksten dataene ble innsamlet i, derfor ble transkriberingen gjort grundig (Tjora, 2012). Problemstillingen har et beskrivende spørsmål og gjennom valgt metode førte dette til en stor mengde empiri etter at intervjuprosessen var over. Nvivo var da et godt hjelpemiddel for å skape struktur og orden i dataene. I tillegg lettet det etterarbeidet frem til ferdigstilling av oppgaven (Ringdal, 2013). For å strukturere kodingen ble Tjoras Stegvis deduktiv-induktiv metode (2012) benyttet. Metoden er karakterisert av at forsker jobber nært opp til empirien og bruker begreper som allerede finnes i datamaterialet. Datamaterialet ble kodet ut fra hva som var god empiri. Dette førte til en rekke koder, som videre ble kodet ut fra hva som var relevant for problemstillingen og forskningsspørsmålene. Deretter ble kodene systematisert og de fikk generelle merkelapper som kunne knyttes opp til aktuell teori, se kapittel 2.0. Kategoriene dannet utgangspunkt for hva som ble hovedtemaer i analysekapitlet 5.0 og strukturerte undersøkelsens resultatdel, se kapittel 6.0.

I tillegg til refleksjonsspørsmålene i intervjuguiden ble det stilt noen vurderingsspmårl. Dette medførte en del kvantitative data. Dataene ble plottet inn i Excel og regnet ut gjennomsnitt, standardavvik og maksimums- og minimumsverdier. Formålet med spørreskjemaet er å undersøke om det er tendenser til likheter eller ulikheter blant informantene, men også mellom MOT og informantene. Tendensen i statistikken presenteres i analysekapitlet, mens den fullstendige beskrivende statistikken finnes i vedlegg 9.2.1. Selv om datamaterialet er basert på både kvantitative og kvalitative metoder, er det relevant å reflektere over kvaliteten på studien gjennom kvalitetskriteriene pålitelighet, gyldighet og generalisering.

3.8 Pålitelighet, gyldighet og generalisering

Ofte benyttes de tre kriteriene pålitelighet, gyldighet og generalisering som indikatorer på kvalitet i kvalitative studier (Tjora, 2012, Askheim and Grenness, 2008). Johannessen et al. (2011, s.34) beskriver begrepene på denne måten; forskeren skal opptre som både forsvarer, anklager og dommer. Alle sider ved saken, både det som teller for og i mot, skal vurderes. Hvis resultatene motstår anklagenes argumenter, styrkes undersøkelsens pålitelighet, gyldighet og muligheten for generalisering.

En oppgaves pålitelighet gir en indikasjon på om den valgte metoden måler nøyaktighet og om undersøkelsen er reproduserbar (Askheim and Grenness, 2008). Som beskrevet i kapittel 1.3 forsøker forskningsspørsmålene å gi et bilde på virkeligheten fra informantenes ståsted. Dette vil gi utfordringer når det kommer til nøyaktighet, da oppgaven forsøker å beskrive et sosialt fenomen gjennom Ung MOT-lederes opplevelse. For å sikre at oppgaven er noe etterprøvable har jeg redegjort for mitt ståsted, se kapittel 1.1, og valgt å gi en detaljert beskrivelse av forskningsprosessen gjennom hele oppgaven. Empirien presenteres ved å bruke sitater og informantenes beskrivelser for å synliggjøre informantenes stemme for leseren (Tjora, 2012). Videre blir oppgavens funn sammenstilt med annen relevant forskning og teori i kapittel 5.0. Dette vil bidra til å opprettholde høy kvalitet ved at forskningen blir konservativ; det er gjennom små skritt at kunnskap utvikles (Tjora, 2012, s.179).

Gyldighet i forskningssammenheng sier noe om oppgavens funn representerer den virkeligheten forsker er ute etter å synliggjøre (Askheim and Grenness, 2008, s.23). Formuleringen av problemstilling (se kapittel 1.1) gjør at oppgaven dreier mot å fremheve en totalforståelse av hvordan Ung MOT-ledere bidrar i samfunnet. For stor vekt på detaljert nøyaktighet kan virke mot sin hensikt, da det kan være vanskelig å synliggjøre helheten om detaljfokuset er for stort (Askheim and Grenness, 2008, s.24). Likevel bidrar forskningsspørsmålenes fokusområder, som beskrevet i kapittel 1.3, til at enkelte deler av virkeligheten får en nærmere beskrivelse. I tillegg vil metodetriangulering, se kapittel 3.5, bidra til å styrke gyldigheten gjennom at flere forskningsmetoder kan komme til et tilnærmet likt resultat. Ulike metoder kan også stimulere til nye tolkninger, en mer nyansert beskrivelse og en mer helhetlig forklaring av de aktuelle forskningsspørsmålene (Johannessen et al., 2011, s.367-268).

Et mål i forskning er gjerne å generalisere sine funn til flere sammenhenger enn bare til det utvalget man har undersøkt. Tjora (2012) presenterer tre former for generalisering i kvalitativ forskning: naturalistisk, moderat og konseptuell generalisering. I denne avhandlingen har jeg intervjuet 9 informanter fra 5 kommuner som har fått tildelt prisen *Årets Lokalsamfunn med MOT*. Dette kan sies å være for lite til å generalisere mine funn til hele populasjonen av Ung MOT-ledere. Likevel kan tendensene i datamaterialet tenke seg å kunne være gjeldende utenfor utvalget av Ung MOT-ledere. Dette er en form for konseptuell generalisering (Tjora, 2012).

3.9 Forskning på egen organisasjon

En forsker som studerer egen organisasjon blir ofte advart mot at oppgaven kan få en skjev vinkling. Dette er på grunn av at man vanligvis har flere og mer intime sosiale bånd til aktørene enn en forsker som kommer utenfra organisasjonen (Wennes and Nyeng, 2006). Sosiale bånd kan også være en ressurs. Rollen som Ung MOT-leder, som er redegjort for i kapittel 1.1, fungerte som en døråpner og som en felles plattform i intervjusituasjonen (se kapittel 3.5.2). Opplevelsen under intervjuene var at de jeg fikk god kontakt med var også de som ga gode digresjoner og en reflektert samtale rundt spørsmålene. God kontakt mellom forsker og kontaktpersoner kan gi tilgang til ellers vanskelig tilgjengelig informasjon (Tjora, 2012). Som en del av organisasjonen kjenner jeg språket, som i denne sammenhengen er både kulturbærere og kulturskapere. Ved å bruke hverdagspråket i intervjusituasjonen opplevde jeg at det ble skapt et tettere bånd der jeg kunne stille mer presise spørsmål. Dette var spesielt nyttig for FS2 for å få god innsikt i informantenes motiver, se kapittel 1.3.2. Ved å kjenne språket kunne jeg også supplere med egne erfaringer og intervjuet utviklet seg mer i retningen av en samtale, noe som ga en trygghet og tilgang til flere nyanserte data. Dette bånd til organisasjonen kan føre til at forsker kommer for tett på begivenhetene og dermed ikke stiller spørsmål til det som blir oppfattet som gjengs mening i organisasjonen (Wennes and Nyeng, 2006). I kapittel 3.5.2 ble det redegjort for hvordan jeg dobbeltsjekkhet at jeg hadde samme oppfatnings om informanten. For at leseren ikke skal bli blindet eller villedet av mine forutinntatte meninger har mitt ståsted blitt redegjort for i kapittel 1.1 og oppgaven har fått et induktivt preg ved at empirien har en fremtredende rolle i kapittel 4.0.

3.10 Tolkning av resultater

På bakgrunn av forskningsspørsmål (se kapittel 1.3) og valg av metode i kapittel 3.4, er oppgaven i stor grad induktiv og empiridrevet. I all empirisk forskning må tolkning av data følges av en form for refleksjon over hvordan denne tolkningen fremkommer (Tjora, 2012). Grunnlaget for dette er en visshet om at empiriske data i seg selv ikke kan være en enkel speiling av virkeligheten. Samfunnsmessige fenomener er sjeldent entydige og selv om mitt ståsted er redegjort for i kapittel 1.1, må det derfor være tillatt med tolkningsmangfold (Johannessen et al., 2011, s.199). Det kan stilles forskjellige spørsmål til en og samme tekst, noe som vil kunne gi teksten ulik mening (Johannessen et al., 2011). For å unngå å skape tvil om hvordan jeg har tolket resultatene har jeg forsøkt å synliggjøre hvordan jeg har tenkt og jobbet for å komme frem til de resultatene jeg har fått. I kapittel 5.0 har jeg sammenstilt mine funn med andres relaterte forskning og relevant teori. Tjora (2012, s.179) understreker at ved dette kravet om sammenstilling blir forskningen konservativ; men det er gjennom små skritt at kunnskap utvikles. Det etiske aspekter er relevant i prosessen med å utvikle kunnskap i kvalitativ metode.

3.11 Etikk

Avslutningsvis i dette kapitlet gjøres noen korte etiske betraktninger vedrørende kvalitativ forskning. Etske problemstillinger oppstår når forskningen direkte berører mennesker, spesielt i forbindelse med datainnsamlingen (Johannessen et al., 2011). Tjora (2012) argumenterer for at ved siden av de juridiske kravene til forskning bør forskeren ha en etisk sans som ligger implisitt i forskningen. Det er viktig å ivareta informantens integritet og anonymitet både i intervjuet og presentasjonen av data. I tillegg til at de skal være fullt informert og samtykket til å delta. Som beskrevet i kapittel 3.5.2 fikk informantene utdelt et informasjonsskriv før intervjuet startet, hvor de kunne lese om sine rettigheter, oppbevaring av data og anonymisering. Samtlige informanter gjennomførte intervjuet frivillig, med skriftlig samtykke, og de var godt informert om forskningens hensikt og formål. Undersøkelse krevde visse etiske betraktninger i utvalgsprosessen. Hovedsakelig var ønsket å ha informanter som er over 18 år. Personer under 18 år regnes i Norge som umyndig og forskning på barn er noe jeg verken har tilstrekkelig erfaring eller kunnskap om. Ved et tilfelle ble det brukt en person som fyller 18 år i løpet av året, da personen anses som viktig for forskningen. I denne situasjonen falt valget på å be om skriftlig samtykke fra en av personens foresatte. Ved presentasjon av data kreves det vanligvis at respondentene skal

anonymiseres, noe som ble gitt uttrykk for i informasjonsskrivet og ved presentasjon av data ble det fjernet gjenkjennende detaljer. De som ble observert fikk derimot ikke tilgang til informasjonsskrivet og det var derfor ekstra viktig å behandle feltnotatet på en god måte for å sikre anonymitet.

3.12 Oppsummering

I dette kapitlet ble den metodiske fremgangsmåten som ble brukt til datagenerering beskrevet. Vitenskapsteorien, som er beskrevet i kapittel 3.1, ligger til grunn for metodevalget, som videre er knyttet opp til den valgte problemstillingen. Et fenomenologisk design er bakgrunnen for at både den kvalitative og kvantitative metode ble brukt. En slik metodetriangulering av dybdeintervju, observasjon og arkivdata er hensiktsmessig for å få flere innfallsvinkler til å kaste lys over forskningsspørsmålene. Utvalget av informanter er som beskrevet i kapittel 3.6 knyttet til den valgte problemstillingen og forskningsspørsmålene. Avslutningsvis i kapitlet reflekteres det over oppgavens pålitelighet, gyldighet og generalisering, før noen betraktninger om det å studere egen organisasjon og etiske problemstillinger blir drøftet.

4.0 Empiri

I dette kapitlet introduseres den innsamlede empirien. Kapittel 4.1 presenterer Ung MOT-lederes dragning mot fellesskap og deres opplevelse av å være en rollemodell. Videre blir MOTs verdier og den kvantitative undersøkelsen fremlagt. Deretter blir læringsutbytte betraktet i kapittel 4.3. Gjennomgående i kapitlet benyttes direkte utdrag fra intervjuene til å gi et innblikk i informantenes tanker og opplevelser av det å være Ung MOT-leder. Empiri fra feltnotatet blir flettet inn fortløpende der den kommer til sin rett. Til slutt i kapitlet gis en oppsummering av empirien som ligger til grunn for analysedelen i kapittel 5.0.

4.1 Forskningsspørsmål 1

Forskingsspørsmål 1 lyder som følger: *Hvordan samsvarer MOTs målsettinger med motivene til Ung MOT-lederne?* Det er i hovedsak fire av spørsmålene i intervjuguiden som er direkte knyttet til forskningsspørsmålet. Essensen i disse dreier seg om motivasjon, oppgaver som Ung MOT-leder og det å være en rollemodell. Delkapitlet er organisert slik at det mest fremtredende i empirien representerer deloverskriftene.

4.1.1 Fellesskap

Under intervjuene ble relasjoner og fellesskap trukket frem som viktige faktorer for Ung MOT-lederes engasjement, og ble relatert til motivasjon og tilhørighet. I MOT-besøkene i skolen erfarte flere hvordan MOT påvirker miljøet og bidrar til å skape et fellesskap gjennom bedre klassemiljø, større bevissthet på inkludering og det å være hyggelig. Samholdet, både innad i klassen og mellom trinnene, opplevdes som bedre etter MOTs programmer. En uttalelse som støtter opp under dette er: *”At folk turte på en måte å si fra hvis noe ikke var greit... Å da kunne klassen være flinkere til å på en måte få ordnet opp i dette som en klasse da, sammen. At det ble et trygt sted å være...”*. Dermed kan det tolkes i retning av at MOT bidrar til å skape eller forsterke fellesskapsfølelsen.

Under observasjonen ble det synlig at flere hadde deltatt på tidligere Inspirasjonssamlinger. Årsaken ble oppgitt til å være sammensetningen av individer med felles verdier, som gjorde at personen satt igjen med *”en energiboost”* etter at samlingen var over. Dette kan relateres til at fellesskapet i organisasjonen bidrar til å *skape godfølelsen hos andre*, som er en av MOTs byggesteiner, se kapittel 1.4.2. Flere opplevde personlig utvikling ved å blant annet få tildelt ansvar. En annen av informantene la også vekt på dette: *”...å bli tildelt ansvar som føles*

veldig godt”. Ung MOT-ledere har også blitt tryggere på seg selv, og oppnådd innsikt i egne styrker og svakheter. På bakgrunn av dette opplever de i større grad at de evner å inkludere andre og være et medmenneske. Relasjoner ble av mange understreket som en viktig del av deres motivasjon, da flere har oppnådd varige vennskap og gode kontakter. En av årsakene til deres engasjement er et ønske om at andre skal få oppleve fellesskapet og den personlige utvikling som MOT har resultert i hos dem.

4.1.2 Ung MOT-lederes oppgaver

En utbredt antakelse hos Ung MOT-ledere er at deres oppgave i stor grad innebærer å være et forbilde for andre ungdommer. Andre relevante egenskaper som ble nevnt var å være inkluderende, se og snakke med andre mennesker. Det informantene legger i å se andre mennesker er i stor grad knyttet til det å hilse på andre og anerkjenne deres eksistens og meninger. Observasjonen sammenfaller med intervjuene, da ungdommene var svært dyktig til å inkludere i brainstormingen, vise interesse for andres meninger og takhøyde for innspill var høy. Disse faktorene samsvarer i stor grad med innholdet i begrepet *MOT til å bry deg*, se kapittel 1.4.2.

De fleste Ung MOT-lederne opplever, gjennom verbal og ikke-verbal kommunikasjon, at andre ungdommer ser på dem som rollemodeller. To av informantene har fått en utmerkelse for å være et godt forbilde fra klassen sin, noe som kan bidra til å verifisere deres opplevelse som gode rollemodeller, i tillegg til å styrke deres mestringstro, se kapittel 2.4.1. Dette kan også relateres til rekruttering. Ung MOT-ledere opplevde å bli rekruttert uten prosedyren om en søknadsprosess, men på bakgrunn av personlighet og verdier. En av informantene setter det å være en rollemodell i et større perspektiv: *”Man trenger stor variasjon i Unge MOT-ledere fordi da fungerer vi bedre som rollemodeller, ettersom det også er stor variasjon blant ungdommer generelt.”* Både intervjuene og den kvantitative undersøkelsen, se kapittel 4.2.3, viser tendenser til at Ung MOT-ledere er trygge på seg selv og i stor grad tar egne valg. Det kan dermed antas at ungdom kan identifisere seg med dem både i motgang og i medgang, og se opp til de når det gjelder å være et medmenneske. Arkivdata (Vårvik et al., 2003, s.83) poengterer også viktigheten av å være seg selv og beskytte seg mot flokkmentalitetens farer, da det ikke alltid er like lett å være annerledes, men at det kan være en styrke. Dermed kan dette tolkes som at alle er rollemodeller gjennom hvem de er, hvilke holdninger og atferd de har.

Inkludering blir også oppfattet som en sentral oppgave. Under observasjonen ble det uttalt at Ung MOT-ledere oppnår en god følelse når inkluderingen skapte merverdi og glede for de aktuelle personene. Dette samsvarer med resten av observasjonen, der inkludering ble praktisert ved at de viste interesse for andres meninger, ga alle mulighet til å uttale seg og anerkjente gode forslag. Byggesteinen *skape godfølelsen hos andre*, som innebærer å gi og motta ros og oppmerksomhet, kan knyttes til observasjonen (Vårvik et al., 2003, s.65). I intervjuene ble inkludering ansett som det å være et medmenneske og hyggelig mot andre, noe som kan relateres til det å sette seg inn i den andres situasjon og forsøke å forbedre den gjennom egen væremåte.

To av informantene hadde derimot annen tolkning av sin oppgave som Ung MOT-leder. De fremhever viktigheten av det å være åpen om at man gjør feil selv om man er Ung MOT-leder. En av dem uttrykte det på følgende måte: *"...det er lov å gjøre feil og at man på en måte prøver å.. ja, gjøre det som er riktig..."* Den andre informanten støtter opp under dette med sitt utsagn: *"... viktig å vise alle sider ved det å være ungdom og at det finnes både positive og negativt med det. Og at alle gjør feil, selv om du liksom har litt ekstra ansvar da på en måte."* Det kan antas at de har en felles oppfatning om at ungdom skal erfare at det er menneskelig å gjøre feil, men at man kan lære av dem og gjøre det annerledes neste gang. Det blir uttalt slik av en informant: *"Det er en veldig viktig jobb å få ungdommer til å.. selv om ungdommer gjør noe feil så.. at de ikke skal føle at de er alene om det."* Utsagnet kan knyttes til byggesteinen *vise respekt* som innebærer det å være ydmyk og innrømme feil (Vårvik et al., 2003, s.147). På bakgrunn av den innsamlede empirien er det nærliggende å anta at Ung MOT-ledere er gode forbilder på det å erkjenne sine feil, inkludere andre og være seg selv.

4.1.3 Gjennomføring av aktiviteter

En annen del av Ung MOT-lederes oppgave er i følge MOT å gjennomføre aktiviteter, se kapittel 1.4.2. Informantene er kjent med dette og har deltatt i et stort spenn av aktiviteter, både gjennom skolen, i regi av MOT, eller på eget initiativ. Bakgrunnen for spennet blir forklart på følgende måte: *"... noen av oppgavene våre er å få vist oss fram i lokalsamfunnet, når vi først har vært så heldig å fått deltatt på MOT-Camp og fått bli lært opp litt der da."* Det ble også påpekt at gjennom aktiviteter møtes Ung MOT-ledere som sjeldent treffer hverandre som følge av lokalisering. Spennet av aktiviteter er stor, men det er også Ung MOT-leders rolle i aktivitetene. Noen var med på gjennomføringen, mens andre var med på planleggingen. Helhetsinntrykket av intervjuene og observasjonen peker i retning av at Ung

MOT-ledere blir brukt der de fungerer best og bidrar mest. En av informantene forteller litt mer utdypende om deres rolle i aktivitetene: *“Gjerne få folk og spre ryktet til ungdommen og typisk på aktiviteter vi har og sånn, så er det typisk at unge mot ledere er de som sjekker at alle har det bra og passer på at ingen er utafør”*. Ung MOT-ledere opplever aktivitetene som artige, at de sprer god stemning og forsterker samholdet. Likevel er ikke alle informantene delaktig i like stor grad. To av informantene opplever en redusert deltakelse, da de har flyttet fra hjemkommunen på grunn av utdanningsvalg. Ut fra følelsen og stemningen når dette ble tatt opp kan det tolkes slik at de savner å være en større del av MOT. Dette blir bekreftet i utsagnet: *“Jeg kunne gjerne tenkt meg å deltatt litt mer enn hva jeg gjør akkurat nå. Eh.. men da må jeg hjem igjen til lokalkommunen for å delta i slik typisk MOT-arbeid. Men jeg prøver å være en god representant for MOT hele tiden.”*

Lokalisering er en av grunnen til redusert deltakelse, men en av informantene opplever at kommunikasjon og engasjement fra MOT er årsaken: *“Jeg var på en skole som hadde ganske dårlig opplegg da.. Så vi gjorde ikke så veldig mye på ungdomsskolen. Men utenfor skolen så har vi vært med å bidra en del da. Med stands og MOT-fester og hatt det veldig gøy”*. Noe som kan tyde på at Ung MOT-ledere har en sterk vilje og et stort engasjement som både MOT og lokalsamfunnet kan nyte godt av. På den andre siden vil en god dynamikk mellom voksne og ungdom være av betydning for effekten av MOT i lokalsamfunnet, og kommer til uttrykk ved følgende sitat: *“Man kunne kanskje vært enda flinkere til å nå ut til voksne sånn at de forstår enda bedre hvilke verdier ungdommene sitter på etter et MOT-besøk.”* Ung MOT-ledere ønsker at voksne skal få større innsikt i ungdommenes opplevde effekter av MOT. To av informantene har opplevd situasjoner der voksne ikke ser nytten av MOT og som resulterte i at MOTs program både i skolen og på fritiden ikke oppnådde ønsket effekt da støtten og engasjementet var svekket. Ut fra dette kan det antas at rekruttering spiller en stor rolle og flere av informantene ser nytten av god rekruttering: *“...hvis du får de skikkelig flinke folkene så er du med på å oppnå at MOT kan nå enda flere. ... og flere får øynene opp for at de er god nok.”* Dette kan tyde på at selv om kommunen har fått tildelt prisen *Årets lokalsamfunn med MOT* er det fremdeles forbedringspotensialer. I tillegg peker det i retning av at kommunikasjon og relasjoner, gjennom støtte og oppmuntring mellom aktørene Ung har betydelig påvirkning på effekten av MOT.

Den fremlagte empirien i kapittel 4.2 antyder at Ung MOT-ledere i stor grad er engasjert i MOT på bakgrunn av fellesskapet og personlig utvikling. I tillegg kan det tyde på samsvar

mellom oppfatningen av Ung MOT-lederes oppgaver blant de to aktørene. Selv om det å gjennomføre aktiviteter ikke ble direkte nevnt som en sentral oppgave, kan det likevel tyde på at dette er en stor del av rollen. Dette kan ha sammenheng med at de ser det som en opplagt del av rollen, og at jeg som Ung MOT-leder burde forstå dette. Denne feilkilden blir fremhevet i kapittel 3.8. Formidling er dermed av sentral betydning både i intervjuprosessen, men også i formidlingsprosessen av MOTs verdier.

4.2 Forskningsspørsmål 2

Forskingsspørsmål 2 omhandler kommunikasjon og lyder som følgende: *Hvordan formidler Ung MOT-ledere MOTs verdier?* Til dette forskningsspørsmålet er det i hovedsak seks spørsmål i intervjuguiden som er direkte knyttet til forskningsspørsmålet. Spørsmålene dreier seg om kommunikasjon, det å være en sosial person og MOTs verdier. Delkapitlet er organisert slik at det mest fremtredende i empirien representerer deloverskriftene.

4.2.1 Kommunikasjon

I kapittel 4.1.1 påpekte flere av informantene at MOT har hatt en positiv effekt på dem og at de ønsker at andre skal oppnå det samme. Felles for de fleste var en usikkerhet rundt hvordan de egentlig kommuniserte MOTs verdier til andre. Dette kan naturligvis ha noe med spørsmålsformuleringen, intervjuatmosfæren eller at de ikke hadde reflektert rundt spørsmålet, se kapittel 3.5.2. Det er likevel bemerkelsesverdig at nesten alle svarte nølende og litt vagt på spørsmålet, da formidling er en sentral del av det å være Ung MOT-leder, se kapittel 1.5. På den andre siden opplever flere at MOT er blitt en stor del av hvem de er og at de daglig følger MOTs filosofi ubevisst. Dette blir reflektert i utsagnet: *”Jeg har med meg alle de tre kjerneverdiene hver eneste dag når jeg tar viktige valg... MOT har på en måte blitt en måte å tenke på.”* Dermed kan det være nærliggende å anta at Ung MOT-ledere kommuniserer MOTs filosofi gjennom sin atferd og sine holdninger. Dette sammenfaller med det som ble observert under Inspirasjonssamlingen. Også der var helhetsinntrykket at formidling var en ubevisst atferd. Hvordan de kommuniserer MOTs filosofi er det et fåtall av informanter som svarer konkret på. Virkemidlene de bruker er i stor grad relatert til MOTs verdier, som beskrevet i kapittel 1.4.2, da det som går igjen er å smile, si hei og vise interesse for andre. En av informantene knytter formidlingen direkte opp mot MOTs verdier: *”At man prøver å vise at, kanskje, tør å være meg selv, tør å si nei til ting jeg ikke har lyst til å være med på og gjøre det jeg mener er best for meg dag.”* Verdiene er også viktig i dagens samfunn, noe som blir belyst gjennom sitatet: *”Og jeg tror at vi kanskje trenger den*

påminnelsen om at det er greit å være annerledes og si ifra, og ta sine egne valg.” Denne uttalelsen kan tolkes som at ungdom trenger MOT og Ung MOT-ledere som påminnelse på MOTs verdier. Flere opplever at når de blir eksponert for MOT-logoen blir de også påminnet verdiene og reflekterer over bruken av de den siste tiden. Større synlighet av MOT gjennom logo og effekter ble av flere informanter etterlyst. Det kan også antas at Ung MOT-ledere fungerer som en påminnelse, gjennom å være rollemodeller for MOTs verdier, se kapittel 4.1.2. Det var flere interessante betraktninger rundt relevansen av det å være sosial når man oppfattes som en rollemodell.

4.2.2 Sosial person

Det å være en sosial person ble av mange ansett som en relevant egenskap i rollen som Ung MOT-leder. Flere poengterte en del av oppgaven er å kommunisere med andre og strekke ut en hånd til de som trenger det. I tillegg antar de at sosiale personer i større grad evner å profilere MOT og oppnå større deltakelse på aktivitetene og øvelsene som holdes på stands. Det ble også sagt at det å være sosial dreier seg om å utvide horisonten til andre enn den nærmeste vennegruppen. Dette kan knyttes til inkludering, og det å inkludere andre enn de nærmeste vennene. Under observasjonen var deltakerne dyktige til å inkludere meg i opplegget selv om de ikke kjente meg og jeg ikke var en deltaker. Basert på empirien er det nærliggende å anta at Ung MOT-ledere i stor grad er sosiale personer.

Ung MOT-ledere hadde likevel delte meninger om relevansen av det å være sosial i rollen som Ung MOT-leder. En informant understreket at de viktigste ikke var å være sosial, men *”...at man ser mennesker og at det kan være nok å liksom vite eller at andre på en måte får det inntrykket av at du ser dem. Det er kanskje det viktigste*“. Flere informanter hadde reflekterte og gode betraktninger rundt temaet. Det ble påpekt at det ikke finnes en fasit på hvem som kan delta i MOT. En annen erfaring var at de ungdommene som ikke var utpreget sosiale, likevel evnet å bli sosiale når de deltar i noe de brenner for. En informant sammenfattet dette i følgende utsagn: *”Rollen som Ung MOT-leder er på en måte... den kan bidra til at du blir litt mer sosial og, at når du har den rollen så blir det litt mer akseptert og forventet at du skal være sosial.*” Dette antyder at Ung MOT-ledere har et personlig læringsutbytte av MOT, og får støtte fra flere informanter som informerer om at de var sjenerte når de først startet å delta i MOT. Fellesskapet og tryggheten i MOT har resultert i at de fleste har blitt tryggere på seg selv og oppnådd personlig utvikling, som hos noen er å bli mer utadvendt. På denne bakgrunnen er legitimt å anta at Ung MOT-ledere ikke ble rekruttert

på bakgrunn av en utadvendt personlighet, men at en del av læringsutbyttet har vært og utviklet evnen til å være mer sosial, se kapittel 5.3.2. Samlet sett er det nærliggende å hevde at Ung MOT-ledere både ser fordeler med å være sosial, også at man kan være en dyktig Ung MOT-leder som formidler MOTs verdier uten å være utpreget sosial.

4.2.3 MOTs verdier

Spørreundersøkelsen antyder i stor grad at Ung MOT-ledere praktiserer MOTs verdier og byggesteiner i det daglige. Som tidligere nevnt, se kapittel 1.4.2 består de tre verdiene av 4 byggesteiner hver. Av de 12 byggesteinene ble 9 av dem rangert som ”i svært stor grad”, selv om det gjentatte ganger ble nødvendig å utdype innholdet. Dette var ganske uventet på bakgrunn av at de alle er Ung MOT-ledere og de fleste har vært rundt på skoler og gjennomført MOT-aktiviteter. I tillegg fant intervjuene sted noen dager etter at de hadde takket ja til å bli med for at de skulle få mulighet til å forberede seg, se kapittel 3.5.2. Det kan derimot være nærliggende å anta at svarene har sammenheng med både spørsmålsformuleringen og intervjusituasjonen, se kapittel 3.5.2, eller så er enkelte byggesteiner ukjent for dem. Selv om vurderingen var høy på de fleste byggesteinene, var det likevel noen avvik som er verdt å merke seg og blir presentert nedenfor. Det skal nevnes at byggesteinene og verdiene vurderes opp mot hverandre, da det ikke eksisterer andre referanseverdier. I vedlegg 9.3.1 presenteres en tabell som viser resultatene av spørreundersøkelsen, mens hovedtrekkene blir presentert under den respektive verdien. Datamaterialet fra intervjuene antyder at Ung MOT-ledere har et mer snevert syn på innholdet i verdiene enn MOT, som i større grad går i dybden. Dette vil kunne ha betydning for hva ungdommer blir eksponert for i sitt møte med Ung MOT-ledere og MOT. I tillegg kan det antas at det også sier noe om hva som er viktig for Ung MOT-ledere i deres oppfatning av organisasjonen.

MOT til å leve

Ung MOT-ledere anser det å ta egne valg, stå for egne verdier og ha mestringstro som relevante aspekter ved verdien *MOT til å leve*. Dette samsvarer i stor grad MOTs vurdering, da verdien inneholder følgende byggesteiner: *være deg selv, lede seg selv, ha passion og akseptere ikke alltid å være bra*.

De to byggesteinene som fikk høyest score var *være deg selv* og *ha passion*. Under intervjuene ble det i stor grad vektlagt det å gjøre det man har lyst til uavhengig av hva andre

mener og ha mot til å stå for valgene i ettertid. Dette stemmer godt overens med innholdet i byggesteinen *være seg selv*, som handler om ”å vise frem sin nei-side og håpe å fortsatt bli likt” (Vårvik et al., 2003, s.59). Standardavviket på byggesteinen var relativt lavt, og kan tyde på at Ung MOT-ledere i betydelig grad er autentiske. Det er relativt vanskelig å legitimere antakelsen fra feltnotatene, men inntrykket derfra var at deltakerne var trygge på seg selv og svært begeistret for å delta og helgens program. Dette kan knyttes til byggesteinen *ha passion*. Det var derimot knyttet usikkerhet til innholdet i byggesteinen, noe som ikke kan sies å reflekteres av det høye gjennomsnittet den fikk i spørreundersøkelse. Innholdet er relatert til det å være engasjert i livet og litt vågal (Vårvik et al., 2003). Dette kan sees i sammenheng med at flere informanter tydeliggjør at *MOT til å leve* handler om å ha troen på seg selv og beskrives av en informant slik: ”Det vill alltid være noen som sier at du ikke skal satse på det, det går ikke. Men så lenge du har troen på deg selv så tror jeg at det går helt fint.”.

Dette er nært relatert til mestringstro, se kapittel 2.4.1, og byggesteinen *akseptere å ikke alltid være bra*. Flere opplevde usikkerhet rundt innholdet i verdien, som kan forklares av det høye standardavviket. Det blir derimot påpekt at selv om de er klar over sine svake sider, sitter det av og til langt inne å akseptere at man ikke alltid strekker til. I følge arkivdata er det når individet føler seg tilstrekkelig akseptert at de våger å vise hvem de er, både ved å bli ordentlig sint og ordentlig glad (Vårvik et al., 2003, s.73). Ung MOT-ledere opplever i stor grad at fellesskapet skaper trygge rammer for å være den de er, men også å utvikle seg. Dette kan knyttes til byggesteinen *lede deg selv*. Ung MOT-ledere understeker at det er av betydning å prøve nye ting og lage fremtidsplaner, da man ikke alltid kan være i ”sin egen komfortable boble”, som en av informantene uttalte. For å iverksette planer og lede seg selv til målet er det relevant å sette seg mål, være bevisst i valg og finne sitt standpunkt viktig (Vårvik et al., 2003, s.185). Flere Ung MOT-ledere opplevde det som vanskelig å lede seg selv, noe som reflekteres av standardavviket.

Selv om to av byggesteinene har relativt høye standardavvik, oppnådde verdien *Mot til å leve* høyest score. Det kan antas at dette har sammenheng med at verdien i stor grad konsentrerer seg om individet og individets oppfatning av seg selv. De andre verdiene fokuserer i stor grad på individets atferd i samfunnet og hvordan man forholder seg til andre mennesker. Det vil dermed kunne være enklere å vurdere seg selv, enn andres oppfatning av positive sider ved seg selv.

MOT til å bry seg

Verdien MOT til å bry seg retter i stor grad fokuset på individets samhandling med andre via byggesteinene: *skape godfølelsen hos andre, vise respekt, vise kjærlyghet* og å *vise omsorg for andre*. Informantene er ganske konsistente ved at de oppfatter essensen i *MOT til å bry seg*, som å bry seg om andre mennesker selv om man er den eneste. Denne tolkningen kan knyttes opp til det å ha *mot*, se kapittel 1.4.1 og samsvarer med arkivdata som tilsier at verdien dreier seg om å være et medmenneske (Vårvik et al., 2003, s.91). Informantene anser også at *MOT til å bry seg* handler om å vise omsorg for seg selv og prioritere egne behov. Av en informant blir det sagt på følgende måte: ”*Det å faktisk ha tro på at en er god nok slik en er, for at gjennom liksom det å stole på at du er god nok og tar seg til å bry seg om seg selv så blir det mye lettere å ha energi til overs for å kunne ta initiativ til andre personer.*” Dette er noe som også blir tatt opp i MOTs dokumenter (Vårvik et al., 2003) der det å bry seg om seg selv gjør at mennesket i større grad evner å vise omsorg for andre. En av informantene sier noe om virkningene av det å vis omsorg for seg selv og andre: ”*Jeg tror at hvis man hadde hatt et større fokus på å hjelpe seg selv før man hjelper andre så tror jeg at man hadde ikke hatt så mange ungdommer som hadde hatt det vondt og slitt med depresjoner og angst og hele den pakken.*” Basert på disse uttalelsene, som i stor grad er individfokuserte, kan det være nærliggende å anta at byggesteiner som omhandler individet vil score høyere enn de som omhandler hvordan individet fungerer i fellesskap med andre.

Når det gjelder byggesteinene fikk både *vise respekt* og *skape godfølelsen hos andre* høy score. Basert på intervjuene kan det se ut til at Ung MOT-ledere i stor grad evner dette. De unner i stor grad andre suksess i tillegg til å oppmuntre andre til å tørre å ta sjanser som byr seg. Dette sammenfaller i stor grad med å *skape godfølelsen hos andre*, som omhandler det å gi og motta ros og oppmerksomhet (Vårvik et al., 2003, s.65). Gjennom observasjonen ble det synliggjort at Ung MOT-ledere viser respekt gjennom å lytte og vise interesse for andre. I tillegg til at de anser det å innrømme feil og akseptere andre som de er, som viktige oppgaver til en Ung MOT-leder. Dette sammenfaller med innholdet i byggesteinen *vise respekt*, da den omhandler det å være ydmyk, innrømme feil, lytte, spørre og akseptere andre (Vårvik et al., 2003, s.147). Samlet sett kan det antas at Ung MOT-ledere evner å praktisere byggesteinene i det daglige.

To av byggesteinene *vise kjærlyghet* og *vise omsorg for de som står utenfor* hadde Ung MOT-leder liten kjennskap til, og det var relativt høy spredning mellom vurderingsalternativene.

Det var usikkerhet rundt hva *vise kjærlighet* egentlig innebar, og flere relaterte kjærlighet til romantikk. Når det gjelder den andre byggesteinen *vise omsorg for de som står utenfor*, fikk den overraskende lavt score. Basert på at arkivdata knytter den til inkludering (Vårvik et al., 2003), noe som er en av oppgavene til Ung MOT-ledere, se kapittel 1.5, var forventningene at scoren skulle være høyere. Selv om observasjonen viste at deltakerne i stor grad inkluderte hverandre i gruppearbeidet, ble det under intervjuene fortalt at inkludering i det daglige er vanskelig i enkelte situasjoner og noe de jobber kontinuerlig med for å oppnå.

MOT til å si nei

MOT til å si nei er den siste verdien og har følgende byggesteiner: *prioritere, stå opp for egne verdier, våge å si fra og praktisere tøff kjærlighet*. Det er stor enighet om at innholdet i verdien i stor grad dreier seg om det å prioritere og sette grenser. Byggesteinen *prioritere* er derimot en av de med lavest score, noe som kan forklares ved at Ung MOT-ledere opplever prioritering som vanskelig. Prioritering omhandler det å sette seg mål og aktivt velge å være sammen med de du er glad i (Vårvik et al., 2003, s.158). Flere knytter prioritering til måloppnåelse og i lite grad til sosiale aspekter. Dette kan være en forklaring på hvorfor verdien har høyt standardavvik. Det å prioritere er ofte et resultat av det å være bevisst egne verdier, noe som er sentralt for Ung MOT-ledere, da de anser det å si nei til noe som å si ja til noe annet. Dette kan relateres til byggesteinene *stå opp for egne verdier* og *våge å si fra*. *Stå opp for egne verdier* innebærer i MOT-sammenheng "å beskytte seg mot flokkmentalitetens farer" (Vårvik et al., 2003, s.83). Byggesteinen var blant de med høyest score og lavest standardavvik. Ung MOT-leder anser det som en styrke å være annerledes både for individet, men også ved at flere ungdommer kan identifisere seg med personen, og dermed kan det antas at de når ut til flere i formidlingen av MOTs verdier. For å synliggjøre egne kvaliteter fremheves viktigheten av å stole på seg selv og ta egne valg og ikke la seg påvirke av andre. Dette kan knyttes til byggesteinen *praktisere tøff kjærlighet*. Det var et fåtall av informantene som ikke ba om utdyping av hva det vil si å praktisere tøff kjærlighet, og kan være en forklaring på at byggesteinen var blant de med lavest score. Innholdet omfatter det å si fra og ta valg som ikke alltid er populære der og da, men som har en kjærlig baktanke (Vårvik et al., 2003). Selv om scoren var lav anså flere informanter seg selv som sterke personligheter som ofte evnet å si fra og ta vanskelige valg. Dette kan relateres til byggesteinen *våge å si fra*, som handler både om det å si fra for å ta vare på deg selv og andre (Vårvik et al., 2003, s.165). Ung MOT-ledere understrekte flere ganger at det er viktig å ta vare på seg selv for å evne å vise omsorg for andre, noe som innebærer å være tydelig på egne behov. Analysen av

byggsteinen indikerer at et relativt høyt standardavvik, men også et relativt høyt gjennomsnitt. Sett i sammenheng med at enkelte Ung MOT-ledere opplever det som vanskelig å være tydelig i enkelte situasjoner, peker empirien i retningen av at tydelig kommunikasjon er vanskelig. Selv om verdien *MOT til å si nei*, var rangert som den svakeste verdien i den kvantitative undersøkelsen, tyder derimot intervjuene på at Ung MOT-ledere er bevisst sine svakheter i de aktuelle verdiene. Dermed vil en ikke en svak total score ta i betraktning at Ung MOT-ledere er bevisst sine svake sider.

Oversikten over verdiene, se vedlegg 9.2.1, antar at *MOT til å leve* er den verdien med høyest gjennomsnitt og dermed den verdien Ung MOT-ledere vurderer seg selv som best på å praktisere. Verdien har det høyeste standardavviket av de tre, og indikerer at ikke alle byggsteinene fikk toppscore. Det var derimot uventet at de anså seg som svakere på *MOT til å bry seg enn MOT til å leve*. Inkludering og omsorg er en sentral del av MOT, i tillegg til å være Ung MOT-leders oppgave, se kapittel 1.5. *MOT til å si nei* er den verdien som blir vurdert som svakest. Flere uttalte at dette var en vanskelig verdi å følge, og dermed er det som forventet at verdien ikke hadde høyest score bland de tre. Det skal sies at alle verdiene har høy score, og at Ung MOT-ledere på bakgrunn av både undersøkelsen og intervjuene kan antas å etterleve MOTs verdier. Dermed vil de også formidle MOTs verdier i utstrakt forstand, når antakelsen om at de formidler gjennom egen atferd og holdninger. Helhetsinntrykket er at Ung MOT-ledere er godt kjent med MOTs verdier, men i liten grad er kjent med byggsteinene. Flere av byggsteinene er blitt utviklet over tid, og det foreligger en læringseffekt.

4.3. Forskningsspørsmål 3

Det tredje forskningsspørsmålet lyder som følger: *Hvilken læringseffekt oppnår Ung MOT-ledere?* Det er i hovedsak fire av intervjuguidens spørsmål som er direkte knyttet til forskningsspørsmålet. Innholdet i disse dreier seg om hva Ung MOT-ledere sitter igjen med etter deltakelsen i organisasjonen og hva de ønsker å lære videre. Delkapitlet er organisert slik at det mest fremtredende i empirien representerer deloverskriftene.

4.3.1 Selvinnsikt

Ung MOT-ledere opplever at deltakelsen i MOT har bidratt med en betydelig påvirkning på deres personlige utvikling. Det største læringsutbyttet antas å være økt selvinnsikt som følge

av bevisstgjøring av egne verdier og holdninger, men også styrker og svakheter. En av informantene beskriver sitt læringsutbytte slik: *"Jeg har lært meg veldig godt det å være klar på mine egne grenser og hva jeg vil og ikke vil."* noe som stemmer godt overens med en annen informant: *"Jeg følte kanskje at jeg lærte mest om meg selv. Og det at man kjenner andre gjennom at man kjenner seg selv"*. I tillegg opplever flere økt selvfølelse, gjennom å bli tildelt ansvar og opplevelsen av å utgjøre en viktig brikke i arbeidet frem til måloppnåelsen.

Det å være en del av et fellesskap har for mange vært en viktig kilde til personlig utvikling og læring. Samhandling og det å finne sin plass i en gruppe blir betraktet som noe av det viktigste de har lært. To av informantene opplevde å bli bevisstgjort på hvilken ledertype de var, og hvilken personlighet de har i gruppen. De understrekte også at MOT var med på å tydeliggjøre at *"Alle plassene er like mye verdt. At man trenger ikke å være den som leder fordi man bidrar jo med like mye uansett"*. Andre erfarte at kommunikasjon var en sentral del av både det å være leder, men også for å skape et godt samarbeidsmiljø. Flere har blitt mer frempå i sosiale settinger og dyktigere til å samarbeide og samhandle med andre. En av informantene ordlegger seg slik: *"Jeg har utviklet min forståelseshorisont for andre, jeg forstår lettere hvordan andre har det og har lært meg å sette meg inn i hvordan andre har det i ulike situasjoner."* Helhetsinntrykket fra intervjuene var at flere var stolte over å være Ung MOT-leder og følte seg beæret over å få muligheten til å utvikle seg selv og samtidig bidra til en positiv utvikling av samfunnet.

Under intervjuene ble det reflektert over hvilken virkning lokalsamfunnet oppnår gjennom at de som enkeltindivid opplevde personlig utvikling og økt læring i MOT. En av informantene hadde følgende refleksjon: *"Gjennom den erfaringen (deltakelsen i MOT, red.anm.) og gjennom det å stadig bli tryggere på meg selv, så kjenner jeg at jeg blir flinkere og flinkere til å bry meg om de rundt meg."* Dette kan tolkes som at MOT har bidratt til å styrke enkeltindividet gjennom økt bevissthet på holdninger og verdier, men også økt selvfølelse. Videre sammenfaller dette med en annen informant som opplever økt selvtillit og *mestringstro* gjennom å gå utenom søknadsprosessen for å bli Ung MOT-leder, se kapittel 4.1.3. Andre opplevde økt mestring ved å bli tildelt ansvar og oppgaver knyttet til det arbeidet MOT gjør i lokalsamfunnet. Et styrket enkeltindivid kan se ut til å ha ringvirkninger på samfunnet, ved at flere informanter uttaler at de har blitt flinkere til å inkludere og bry seg om andre. Dette kan relateres til det å forstå og håndtere egen påvirkningskraft.

4.3.2 Påvirkning

En Ung MOT-leder sa følgende: *"det du egentlig lærer er hvilken effekt du har på andre folk. Hva det har å si å være den ene som bryr seg og være den ene som sier fra og tar de riktige valgene ..."*. Dette stemmer overens med intervjuene der Ung MOT-ledere oppgir at de i stor grad ønsker å påvirke andre ungdommer og deres oppvekstvilkår gjennom sin deltakelse i organisasjonen. Av en informant ble det forklart slik: *"...normaleleven eller den populære i klassen, det er de som har ansvaret for å inkludere de som er utenfor. ...det var grunnen til at jeg engasjerte meg, jeg ønsket at veldig mange flere skulle få oppleve og lære det samme"*. Flere har erfart at andre ungdommer har lettere for å søke kontakt etter at de har blitt titulert Ung MOT-leder. En av informantene beskriver det på følgende måte: *"Jeg opplever at mange kommer til meg og kommer med sånn småting som de bekymrer seg over og eller... altså de føler at de kan stole på meg"*. Dermed kan det antas at Ung MOT-ledere har stor påvirkningskraft på andre ungdommer. Under intervjuene viste det seg at flere var oppmerksomme på sin påvirkningskraft. Det ble uttalt følgende: *"... gjennom det å ha rollen som Ung MOT-leder så greier jeg å sette meg i en posisjon der jeg ser på det som mitt ansvar å si hei."* Noe som kan tolkes som at MOT bevisstgjør ungdom på deres ansvar om å inkludere andre og være et medmenneske. Dette er noe som jeg opplevde under observasjonen, da flere kom bort og hilste, og spurte om mitt engasjement som Ung MOT-leder, før jeg presenterte meg som forsker.

Ønsket om å påvirke andre og opplevelsen av å ha et ansvar for å inkludere andre, kan relateres til Ung MOT-lederes tro på egne kvaliteter. Dette uttrykker de ved å fremheve sine egenskaper som samarbeidsvillig, inkluderende og hyggelig, som har vokst etter deltakelsen i MOT. Jo bedre du er til å legge merke til hva du selv klarer, jo bedre er du til å legge merke til hva andre klarer (av Heidi og Bente-Marie Ihleu - "Effekt" i Vårvik et al., 2003, s.45). Dette kan relateres til mestringstro, som blir relatert til tittelen Ung MOT-leder. Bakgrunnen for dette er opplevelsen av at andre MOT-representanter ser opp til de som har tittelen, da forventningene om erfaring og kunnskap er sterkt knyttet til den. I kapittel 4.2.2 kom det frem at flere informanter var ganske sjenerte i starten, men gjennom MOT har de blitt tryggere på seg selv og mer frempå i sosiale settinger. Disse uttalelsene kan tyde på at MOT bidrar til å skape robuste ungdommer som er trygge på seg selv, og er bevisst egen påvirkningskraft og tar ansvar for andre. Dette skje i stor grad ved å lære å kjenne seg selv. Samlet sett er det nærliggende å anta at Ung MOT-ledere ønsker å være en del av MOT for å oppnå påvirkningskraft til å utforme organisasjonen til å fungere enda bedre i hjemkommunen, men

også bevisstgjøre andre mennesker på hvilken påvirkningskraft og ansvar de har overfor andre.

4.4 Oppsummering

I dette kapitlet ble den innsamlede empirien presentert med bakgrunn i de tre forskningsspørsmålene. Under kapittel 4.1 ble Ung MOT-leders motivasjonsfaktorer, som i stor grad dreier seg om personlig utvikling og relasjoner, gjort rede for. I tillegg ble deres oppfatning av egne oppgaver som Ung MOT-leder betraktet og sammenstilt med MOTs målsettinger. Det kan antas samsvar mellom disse. I kapittel 4.2 kom det fram at Ung MOT-ledere i stor grad kommuniserer MOTs verdier gjennom egne holdninger og verdier. Videre ble relevansen av det å være sosial vurdert og fra vurderingen av MOTs verdier ble det tydeliggjort at Ung MOT-ledere har egne tolkninger av dem. Under kapittel 4.3 ble det redegjort for de opplevde læringseffektene som antas å være selvinnsikt, bevisst egen påvirkningskraft og et ønske om å bli bedre til å bry seg om andre og i større grad praktisere verdien *MOT til å bry seg*.

5.0 Analyse

I dette kapitlet presenteres analysen av den innsamlede dataen, sett i lys av den overordnede teorien om sosial kapital. Under kapittel 5.1 analyseres MOTs målsettinger opp mot Ung MOT-lederes oppfatning av rollen, ved anvendelse av teori knyttet til frivilliges motiver. Videre blir Ung MOT-lederes formidling knyttet opp til tre betingelser for god kommunikasjon og sterke og svake sosiale bånd, og analysert i kapittel 5.2. Deretter følger en vurdering av MOTs verdier. I kapittel 5.3 analyseres læringseffektene ved anvendelse av sosial-kognitiv læringsteori, deriblant mestringsstro og modellering, samt teori om empati. Avslutningsvis gis en oppsummering der funn blir antydnet, og som danner grunnlag for drøftingen i kapittel 6.0.

5.1 Forskningsspørsmål 1

Forskningsspørsmål 1 lyder som følger: *Hvordan samsvarer MOTs målsettinger med motivene til Ung MOT-ledere?* Delkapitlet starter med en vurdering av MOTs målsettinger opp mot den frivillige sektors utviklingstrekk (Enjolras et al., 2013) og Ung MOT-lederes oppfatning av målsettingene. Deretter analyseres motivene til Ung MOT-ledere opp mot teori om frivilliges motiver av Batson et al. (2002) og relasjonelle motiver av Prouteau and Wolff (2008). Til slutt gis en kort oppsummering av den foretatte analysen av forskningsspørsmålet.

5.1.1 Målsettinger

MOT har klare målsettinger til Ung MOT-ledere, og deres oppgaver omfatter være en verdibasert kulturbygger, inkludere alle, skape robuste ungdom, være en rollemodell på MOTs verdier og gjennomføre aktiviteter, se kapittel 1.5. Ung MOT-ledere opplever sine oppgaver i stor grad som å være en rollemodell, inkludere andre mennesker, anerkjenne andres eksistens og erkjenne egne feil. De to siste oppgavene kan knyttes til MOTs målsettinger om å være en verdibasert kulturbygger og skape robust ungdom gjennom å ta ansvar for egen kommunikasjon og atferd. Aktiviteter ble ikke nevnt når spørsmålet om hva de oppfatter som deres oppgave ble stilt. Aktivitetene kan likevel antas å likevel spille en betydelig rolle, da flere opplever at de skaper trivsel og god stemning. I tillegg fungerer de som en nettverksbygger, da flere har oppnådd sterke relasjoner og vennskap. Det kan dermed antas at de skaper *tillit* og *sivilt engasjement* som følge av direkte samhandling mellom Ung MOT-ledere og andre (Putnam, 2002). Aktivitetene kan også knyttes til sosial kapital av *bro-* og *båndtypen* ved at Ung MOT-ledere styrker sine allerede etablerte relasjoner, men også ved

at de kommer i kontakt med andre mennesker som de ellers ikke ville ha møtt (Putnam, 2002). Dette kan relateres til teori om relasjonelle motiver som antar at resultater i den frivillige organisasjonen har bakgrunn i relasjonelle dimensjoner (Prouteau and Wolff, 2008). Selv om Ung MOT-ledere ikke nevnte aktiviteter som en sentral oppgave, er det likevel legitimt å anta samsvar mellom aktørenes oppfatning av deres oppgaver, da aktiviteter ble nevnt og utdypet i andre spørsmål og gjennom digresjoner.

Enighet om Ung MOT-ledernes oppgaver kan relateres til den frivillige sektorens utviklingstrekk, se kapittel 2.2.1. Den frivillige sektors paradoks ser i liten grad ut til å være et problem for MOT (Enjolras et al., 2013). Ung MOT-ledere er betraktelig engasjert, da de deltar i en rekke aktiviteter, se kapittel 4.1.3. I tillegg opplever de at MOTs verdier er blitt en del av deres atferd og tankesett. På bakgrunn av dette kan deres i engasjement i liten grad karakteriseres som sporadisk og kortsiktig. MOTs strategier og strukturer antas som sentrale i Ung MOT-lederes opplevelse av personlig utvikling. Dermed vil Ung MOT-leders rolle som frivillig i stor grad stå i sentrum og der organisasjonens rolle er som tilrettelegger (Hustinx and Lammertyn, 2003). Organisasjonen tilrettelegger for aktiviteter som både resulterer i økte relasjoner og personlig utvikling, som blant annet aktivitetene Ung MOT-ledere oppga, i kapittel 4.1.3, at de har deltatt på. Dette kan sees i sammenheng med samsvar mellom aktørenes tolkning av Ung MOT-leders oppgaver. Dermed kan MOT betraktes som en organisasjon som genererer sosial kapital ved å dekke den enkelte medlems behov og interesser gjennom tilhørighet til organisasjonsnettverket (Bø and Schiefloe, 2007). I følge Enjolras et al. (2013) er dette et tegn på en individualisering av befolkningen, da individfokuserte aspekter ved organisasjonsdeltakelse er sentrale. Individualisering blir betraktet som en fare for utviklingen av sosial kapital da den lettere forvitrer når Ung MOT-ledere har større valgfrihet, utfoldelse og mobilitet enn før (Hvinden, 2005). Det er derfor av betydning at Ung MOT-ledere og MOT samsvarer med sine motiver og målsettinger. Basert på analysen over vil det være nærliggende å hevde at aktørene er samstemte rundt tolkningen av MOTs målsettinger. Frivillige motiver er ofte sammensatte og det vil være av betydning å ta i bruk flere tilnærminger for å belyse de (Enjolras et al., 2013).

5.1.2 Motiver

Innsikt i Ung MOT-lederes motiver er relevant for å oppnå at begge aktørene jobber mot samme mål og er dermed en sentral faktor i organisasjonens måloppnåelse. I kapittel 2.2.2 beskrives fire motiver for frivillig atferd; egoistiske, altruistiske, kollektive og prinsipielle

(Batson et al., 2002). Ung MOT-ledere har opplevd personlig utvikling og større nettverk av engasjementet i MOT, se kapittel 4.1.1. Det er nærliggende å anta at disse er underliggende motivasjonsfaktorer på bakgrunn av at relasjoner og utvikling anses som et utbytte av organisasjonsdeltakelsen. Typologien til Batson et al. (2002) betrakter faktorene som et egoistisk motiv, da Ung MOT-leder øker egen velferd og utvikler sine kvaliteter gjennom deltakelsen i MOT. I følge Putnam (2003) kan ikke et suksessfullt samfunn unnsnippe deltakernes motivasjon av egeninteresse. Det å ivareta seg selv ble vurdert som en grunnleggende del av det å være et robust menneske og en forutsetning for å vise omsorg for andre. Ung MOT-ledere har et ønske om å hjelpe andre ungdommer til å ta mer bevisste valg, gjennom sin rolle og innsats i organisasjonen. Dette betegnes som et altruistisk motiv i følge Batson et al. (2002). I følge teori Putnam (2000) er altruisme et tegn på sosial kapital og sosial kapital utvikles gjennom spontan hjelp. Utvikling av ungdoms forhold i lokalsamfunnet ble også ansett som betydningsfullt. Engasjement i organisasjonen ble ansett som en måte å oppnå økt påvirkningskraft til å utforme det lokale MOT-arbeidet, noe flere opplevde som lite tilfredsstillende. Dermed kan det tyde på at Ung MOT-ledere har et kollektivistisk motiv for sin frivillige deltakelse, da de ønsker å øke velferden for ungdom (Batson et al., 2002). Økt velferd for gruppen kan knyttes opp til at sosial kapital regnes som et offentlig gode, som også andre personer enn de som har investert tid, krefter og oppmerksomhet, kan dra nytte av (Hvinden, 2005). Dermed vil Ung MOT-ledere til en viss grad evne å skape et bedre miljø for noen andre gjennom å styrke sosial kapital til ungdom. Empirien tyder i liten grad på at prinsipielle motiver gjelder for Ung MOT-lederes engasjement. På bakgrunn av denne analysen er det nærliggende å anta at Ung MOT-ledere har flere motiver for sin frivillige deltakelse, og ikke bare ett.

I empirien er fellesskap og relasjoner faktorer som går igjen, og som kan betraktes som motiver for Ung MOT-lederes atferd (Prouteau and Wolff, 2008). Disse faktorene har vært relevant for å skape og videreutvikle Ung MOT-lederes nettverk og fellesskap. Observasjonen sammenfaller med intervjuene på dette området, se kapittel 4.1.1. Frivillighet blir sett på som en måte å oppnå vennskap og akkumulere sosial kapital gjennom å tilrettelegge for relasjoner og nettverk i følge teori (Wilson and Musick, 1998, Wilson and Musick, 1997). Deltakelsen i MOT har hos de fleste bidratt til personlig utvikling, men også skapt tilhørighet og anerkjennelse av egen innsats og ferdigheter. Dette fremkommer ved at Ung MOT-ledere har deltatt flere ganger på Inspirasjonssamling, som følge av opplevd tilhørighet, sammenfallende interesser med de andre deltakerne, i tillegg til trivsel og inspirasjon. Ved at

organisasjonsmedlemmene har like interesser og holdninger, noe som kan antas på bakgrunn av observasjonen, oppnås aksept og tilhørighet (Prouteau and Wolff, 2008). Det var også noen Ung MOT-ledere som var sjenerte da de startet som frivillig, men har blitt mer utadvendt som følge av engasjementet, noe som kan relateres til at fellesskapet i MOT har en betydelig grad av aksept og tilhørighet. En annen nærliggende årsak er at organisasjonen og relasjonene skaper trygghet hos individet, slik at utvikling finner sted (Festinger, 1954). Årsaken støttes av at flere har opplevd utvikling etter at de ble medlem av MOT. Det skal derimot nevnes at denne sterke dragningen til fellesskap kan føre til at Ung MOT-ledere avgrensner seg fra andre som ikke tilhører gruppen for å beskytte og ta vare på eget selvbilde (Bø and Schiefloe, 2007). Den kvantitative undersøkelsen viser at byggesteinen *vise omsorg for de som står utenfor* har et relativt høyt gjennomsnitt og standardavvik, noe som indikerer at inkludering oppleves som vanskelig. Relasjonsbygging er likevel relevant sett fra MOTs perspektiv da relasjoner bidrar til fornøyde organisasjonsmedlemmer (Prouteau and Wolff, 2008). Dermed vil det å skape et organisasjonsmiljø som bidrar til å utvikle og opprettholde relasjoner være mer verdsatt en tilfredshet med organisasjonen (Gui, 2000).

Samlet sett peker analysen av Ung MOT-lederes motiver i retning av at de har egoistiske, relasjonelle og kollektivistiske motiver for sin deltakelse. Prouteau and Wolff (2008) påpeker at de relasjonelle aspektene er viktig for å skape resultater i MOT. Relasjonene er sentrale i utvikling av kompetanse og kunnskap, noe som blir vurdert nærmere i kapittel 5.3, (Bø and Schiefloe, 2007). På en annen side blir det antydnet at det relasjonelle motivet har sitt opphav i egoisme, da Ung MOT-ledere har fått tilgang til relasjoner og nettverk gjennom medlemskapet i MOT (Prouteau and Wolff, 2008).

Den samlede analysen av FS1 antyder at relasjoner og fellesskap er av stor betydning for både tilhørighet og motivasjon. Dette på tross av at det foreligger en pluralisering av motiver der egeninteresse, fellesskap og omsorg for andre ikke står i motsetning til hverandre, men fungerer sammen (Hustinx and Lammertyn, 2003). Videre indikerer analysen samsvar mellom MOT og Ung MOT-ledere når det gjelder tolkningen av målsettingene, der inkludering og å fremstå som en rollemodell ble oppfattet som sentralt. På bakgrunn av den foreliggende analysen er det nærliggende å anta at Ung MOT-ledere har reflektert over valget om å være frivillig, da de i stor grad er klar over egne ønsker med deltakelsen (Houle et al., 2005). Ved å delta i aktiviteter og arrangementer i regi av MOT oppnår de fellesskap og nettverksbygging, noe som tyder på at de velger aktiviteter som samsvarer med deres motiver

(Hustinx and Lammertyn, 2003). Motivene og målsettingene kan antas å samsvare, da det foreligger flere motiver som dekker målsettingene på hver sin måte. For å utvikle forståelse for hverandres mål og motiver, er utviklingen av empati og god kommunikasjon av betydning. Bakgrunnen for dette er at empati skaper forpliktelse (Brudal, 2006, s.41) og kommunikasjon vil bidra til å sikre lik situasjonsforståelse.

5.2 Forskningsspørsmål 2

Oppgavens andre forskningsspørsmål lyder som følger: *Hvordan formidler Ung MOT-ledere MOTs filosofi?* Betingelser for god kommunikasjon (Skogstad and Einarsen, 2011) og Granovetters teori (1973) om *sterke og svake sosial bånd* anvendes for å analysere Ung MOT-leders formidling. Videre blir MOTs verdier vurdert opp mot Ung MOT-ledernes oppfatning av dem i kapittel 5.2.3. Til slutt gis en kort oppsummering av analysen knyttet til forskningsspørsmålet.

5.2.1 Kommunikasjon

Kommunikasjon er en sentral del av formidling og påvirkning (Kaufmann and Kaufmann, 2009). Begrepet omfatter både verbal og ikke-verbal kommunikasjon, dermed er språk, kroppsspråk, holdninger og atferd sentralt. Skogstad and Einarsen (2011) har tre betingelser for god kommunikasjon; *lik situasjonsforståelse*, *gjensidig respekt* og *gjensidig tillit*, se kapittel 2.3.1.

Lik situasjonsforståelse avhenger i stor grad av kommunikasjon. Det er av betydning at Ung MOT-ledere redegjør for eget virkelighetsbilde eller oppretter en felles plattform for å oppnå *lik situasjonsforståelse* med andre (Skogstad and Einarsen, 2011). Når det gjelder MOTs verdier blir de i stor grad formidlet gjennom atferd, holdninger og verdier. Ikke-verbal kommunikasjon er vanskelig å forstå, da den er betinget av situasjonsoppfatningen og individuell persepsjon (Kaufmann and Kaufmann, 2009). *Lik situasjonsforståelse* kan opprettes ved bruk av blant annet aktiviteter, klær (Bushman, 1988), logo (Doob and Gross, 1968) og tittelen Ung MOT-leder (Ross et al., 1973). Ung MOT-ledere opplever at disse faktorene fungerer som en påminnelse på MOTs verdier, samtidig som de setter rammer for konteksten og forståelsesgrunnlaget. De etterlyser derimot større synlighet av MOT, noe som kan tyde på at MOT ikke er utstrakt synlig i det daglige.

Det handler også om å skape *lik situasjonsforståelse* med MOT, da kommunikasjon mellom Ung MOT-ledere og MOT-representanter, i enkelte tilfeller ble ansett som lite tilfredsstillende, se kapittel 4.1.3. En plausibel forklaring kan antas å være knyttet til aktørenes ulike situasjonsforståelse for MOTs resultater og ungdoms behov for MOTs programmer. Dette er en reell antakelse da flere har opplevde liten støtte og svakt engasjement fra MOT-representanter i kommunen, se kapittel 4.1.3. Videre kan dette relateres til empati, da mangel på evnen til å sette seg inn i andre situasjoner vil hemme forståelsen for andres virkelighetsbilde, se kapittel 2.4.2. Samlet sett kan det tyde på at det å skape forståelse er et område med forbedringspotensialer, og et viktig område å utvikle når det kommer til både voksne og andre ungdommer. I tillegg vil forståelse kunne generere sosial kapital gjennom deltakelse i diskusjoner og evnen til å skape felles enighet, noe som ble praktisert under observasjonen (Segaard and Wollebæk, 2011).

I prosessen med å skape en felles forståelse er *gjensidig respekt* av sentral betydning. Både gjennom observasjonen og intervjuene, ble det tydelig at Ung MOT-ledere utøver *gjensidig respekt*. Deltakerne på Inspirasjonssamlingen viste i stor grad respekt da de ga andre både tid og mulighet til å fremlegge egne ideer og meninger. Den kvantitative undersøkelsen støtter opp under dette da byggesteinen *viser respekt* fikk relativt høy score. I tillegg ble det flere ganger påpekt betydningen av å erkjenne sine feil. Analysen indikerer at Ung MOT-ledere viser respekt, noe som skaper forutsetninger for god kommunikasjon, i tillegg til å formidle MOTs verdier gjennom egen atferd. *Gjensidig respekt* bidrar også til å utvikle gode relasjoner som videre bygger nettverk og genererer sosial kapital av *brotypen* (Putnam, 2000).

Når det gjelder den tredje komponenten *gjensidig tillit* var inntrykket fra Inspirasjonssamlingen at Ung MOT-ledere uttrykte dette i betydelig grad. Flere deltakere tok raskt kontakt, noe som kan antyde mangel på mistenksomhet rundt min atferd og dermed tillit (Putnam, 2002). Denne typen *tillit* kan relateres til sosial kapital, ved at de initierte en sosial relasjon til fremmede og nettverket øker i omfang (Putnam, 2002). Ung MOT-ledere og MOT har et sammenfallende ønske om å forbedre ungdoms oppvekstvilkår, gjennom sitt engasjement i organisasjonen og samfunnet. Denne typen kollektiv atferd er avhengig av tillit til at samarbeidspartnere ikke vil motarbeide felles mål for egen, kortsiktig gevinst (Putnam, 2003). Aktørene opplever samsvar i forståelsen av Ung MOT-leders oppgaver og det kan tyde på at de har tillit til hverandre. Samlet sett tyder analysen på at Ung MOT-ledere evner å vise *gjensidig tillitt* og *gjensidig respekt*. *Lik situasjonsforståelse* antas å være det svakeste leddet i

kommunikasjonsprosessen, da forståelse ikke alltid oppnås. Basert på analysen kan det trekkes slutninger som tilsier at betingelsene for god kommunikasjon oppfylles i en viss grad, men de kunne vært bedre. Kommunikasjon innebærer å være i kontakt med andre og kan dermed relateres til det å være sosial.

5.2.2 Sosial person

Ung MOT-ledere var delt i sin oppfatning om relevansen av å være en sosial person i rollen som Ung MOT-leder. Teorien til Granovetter (1973) om *sterke og svake sosiale bånd* understreker at det å være sosial eller ikke vil ha betydning for hvordan kommunikasjon foregår og hvilke effekter den medfører, se kapittel 2.3.2. Sosiale personer antas å ha *svake sosiale bånd* til samfunnet og dermed lettere for å komme i kontakt med andre (Granovetter, 1973). Dette samsvarer med Ung MOT-lederes oppfatning, ved at de anser evnen til å kommunisere med andre, profilere MOT og skape større oppslutning rundt aktivitetene som fordeler med det å være sosial. Disse oppgavene sammenfaller med deres arbeidsoppgaver under arrangement av aktiviteter. Videre kan det knyttes til deres opplevelse av økt nettverk som følge av deltakelsen i MOT. Ung MOT-ledere med nettverk med betydelig størrelse vil i større grad evne å spre MOTs verdier (Granovetter, 1973). På bakgrunn av dette kan det antas at Ung MOT-ledere som er sosiale skaper *svake sosiale bånd* i samfunnet, har større nettverk og generere sosial kapital via tykk tillit, ved at de har lav terskel for å komme i kontakt med andre.

På den andre siden var flere Ung MOT-ledere sjenerte når de først ble engasjert i organisasjonen, noe som antyder at de har *sterke sosiale bånd*. Under intervjuene ble det sagt at Ung MOT-ledere som brenner for en sak, evner å omstille seg fra å være sjenert til å bli utadvendt for å fronte saken. Dette trenger ikke å være nødvendig for å skape god formidling, da *sterke sosiale bånd* er godt egnet for sosial mobilisering og sosial forsikring (Granovetter, 1973). Dermed vil også de som ikke er utpregede utadvendte skape verdi i sin formidling av MOTs verdier. I tillegg skaper disse båndene et sterkt samhold som genererer sosial kapital ved at de forhindrer ensomhet og sosial isolasjon (Putnam, 2000). På bakgrunn av dette vil både *sterke og svake sosiale bånd* være av betydning for å utvikle et velfungerende samfunn som skaper positive utfall. De positive utfallene kan i følge teori fra Putnam (2000) relateres til gjensidighet og solidaritet. Hvilken mennesketype Ung MOT-ledere er vil kunne antas å være av mindre betydning, da både innadvendte og utadvendte personligheter evner å skape verdi i sin formidling i form av å spre informasjon eller sosial mobilisering og sosial

forsikring. Tolkningen av MOTs verdier er av større betydning da de er retningsgivende for hva som blir formidlet.

5.2.3 MOTs verdier

Ung MOT-ledere praktiserer i stor grad MOTs verdier på en ubevisst måte. Den kvalitative undersøkelsen antyder at Ung MOT-ledere har et mer snevert syn på verdiene innhold enn MOT, som i større grad går i dybden gjennom byggesteinene, se kapittel 4.2.3. Ung MOT-ledere var i liten grad kjent med byggesteinene, da de flere ganger måtte forklares og gjentas. Deres tolkning av verdiene og byggesteinene antas å ha betydning for hva andre ungdommer blir eksponert for i sitt møte med organisasjonen.

MOT til å leve oppnådde høyest score av verdiene. Ung MOT-ledere anser hovedinnholdet i verdien som å ta egne valg, være modig og ha mestringstro. Dette kan knyttes til sosial-kognitiv læringsteori gjennom byggesteinene, da teorien retter oppmerksomheten mot Ung MOT-lederes egen oppfatning av muligheten til å utføre oppgaver (Bandura and Walters, 1977). Både teorien og verdien forutsetter at individet bidrar til egne omgivelser gjennom egen væremåte. Tendensen i undersøkelsen antyder at Ung MOT-ledere i stor grad er selvstendige da de evner å *være seg selv, lede seg selv og ha passion*. Gjennom intervjuprosessen fremsto Ung MOT-ledere reflekterte i vurderingene av MOTs verdier og deres innhold. Dette kan knyttes til læring ved at de i større grad evner å observere og reflekterer over konsekvensene av egne og andres handlinger (Bandura and Walters, 1977). Flere påpekte at læringsutbyttet i MOT er relatert til økt bevissthet på egne kvaliteter og økt selvinnsikt. Vurdering av egne svakheter kommer til uttrykk i byggesteinen *akseptere å ikke alltid være bra*, som oppnådde en av undersøkelsens lavest score. Spørsmålsformuleringen og lite kjennskap til byggesteinene kan antas å være en medvirkende årsak til utfallet, se kapittel 3.5.2. Flere Ung MOT-ledere reflekterte over hvorfor de vurderte byggesteinen til den aktuelle scoren. Læring gjennom egen vurdering og observasjon av andre, betegnes som modellæring, se kapittel 2.4.1. Ung MOT-ledere anser ikke bare det å lære av andre som relevant, men også det å vise omsorg for andre som en betydelig del av rollen.

MOT til å bry seg handler om å være et medmenneske og bry seg når ingen andre gjør, i følge Ung MOT-ledere. Dette samsvarer med MOTs tolkning, selv om de aktuelle byggesteinene er ytterligere konkretisert. Sosial kapital er avhengig av at Ung MOT-ledere er et medmenneske og bryr seg om andre for å resultere i positive utfall (Putnam, 1994). Ung MOT-ledere, anser

også det å ivareta seg selv som en essensiell del av verdien. Denne tolkningen sees i sammenheng med Batson et al. (2002) motiver for frivillig atferd, som betrakter Ung MOT-ledere som egoistiske på bakgrunn av deres fokus på selvutvikling. *MOT til å leve* oppnådde større score enn *MOT til å bry seg* og dermed kan det sies at den kvantitative undersøkelsen støtter et egoistisk motiv. Det å være et medmenneske stod også sentralt i verdien og kan betraktes som et altruistisk motiv da de bryr seg og ivaretar andre mennesker. Ung MOT-lederes evne til empati støtter opp under et altruistisk motiv, se kapittel 5.3.1. På bakgrunn av dette har *MOT til å bry seg* to sider, i følge Ung MOT-ledere, da den dreier seg både om å være et medmenneske og ivareta seg selv. Dette kan knyttes til å sette grenser og være tydelig i sin kommunikasjon, og dermed verdien *MOT til å si nei*.

Verdien som fikk lavest score var nettopp *MOT til å si nei*. Ung MOT-ledere anser det å prioritere og å sette grenser som hovedtrekkene i verdien. Dette sammenfaller med MOTs tolkning, men de har i tillegg byggesteinen *praktisere tøff kjærighet*, som de fleste ikke var kjent med innholdet i. Det å stole på seg selv ble betraktet som viktig. I relasjoner med *sterke sosiale bånd* er det ofte enklere å si nei og stole på seg selv, da man kjenner den andre personen. Kommunikasjon og *lik situasjonsforståelse* vil også være av betydning, da det ofte er enklere å kommunisere sine standpunkter om situasjonen blir forstått likt. Selv om aktørene har noen ulikheter i sin tolkning av verdien, samsvarer hovedtrekkene i begge tolkninger.

Samlet sett omfatter tolkningen av de tre verdiene i stor grad egenskaper som kan karakteriseres som individfokuserte. Innholdet i verdiene fokuserer på det å styrke individet, noe som sammenfaller med frivillig sektors utviklingstrekk som antyder en individualisering av befolkningen, se kapittel 2.2.1. Dette kan også antas å gjelde for Ung MOT-ledere da de vektlegger personlig utvikling og vekst. I tillegg oppnådde *MOT til å leve* høyere score enn *MOT til å bry seg*. Den frivillige organisasjonens paradoks kan knyttes til antakelsen, da verdiene er knyttet til individnivå og MOTs strategier og strukturer er viktige for Ung MOT-lederes engasjement når det gjelder personlig utvikling (Enjolras et al., 2013). Dermed kan det antydes at Ung MOT-ledere følger i samme spor som den frivillige sektor der individualisering står sterkt. Dette trenger ikke å være negativt, da MOT ønsker å ansvarliggjøre robuste ungdommer med innsikt i seg selv og som evner å inkludere og utvikle andre ungdommer gjennom formidling og praktisering av MOTs verdier, se kapittel 1.4.

Når det gjelder kommunikasjon blir MOTs verdier i stor grad formidlet gjennom holdninger og atferd, i tillegg til effekter med MOTs logo på. Ung MOT-ledere evner å oppfylle betingelsene for god kommunikasjon, selv om det svakeste leddet er *lik situasjonsforståelse* som flere som opplever vanskelig. Analysen antyder derimot at Ung MOT-ledere respekterer andre og viser andre mennesker tillitt, noe som skaper gode forutsetninger for å samarbeide og utvikle relasjoner og nettverk. Når det gjelder det å være sosial er ikke dette en forutsetning for å skape god formidling. Det avgjørende er de *sterke* og *svake sosiale båndene* mellom individene og formålet med formidlingen. Ung MOT-ledere oppfatter det å være et medmenneske, ta egne valg og sette grenser som hovedbudskapet i verdiene og det er nærliggende å anta at dette blir kommunisert til andre ungdommer gjennom atferd. I deres engasjement i MOT har de tilegnet seg innsikt i sine sterke og svake sider som har resultert i økt refleksjonsevne og større bruk av MOTs verdier.

5.3 Forskningsspørsmål 3

Forskingsspørsmål 3 lyder som følger: *Hvilken læringseffekt oppnår Ung MOT-ledere?* Teori om empati (Brudal, 2006) blir anvendt da Ung MOT-ledere anser økt forståelse for andre og bevisstgjøring av egen påvirkningskraft som læringsutbytte. Videre blir sosial-kognitiv læringsteori (Bandura and Walters, 1977) benyttet for å belyse Ung MOT-lederes personlige læringsutbytter. Til slutt gis en kort oppsummering av analysen som foreligger på forskningsspørsmålet.

5.3.1 Forståelse for andre

Flere Ung MOT-ledere opplever å ha økt sin forståelse for andre gjennom deltakelsen i MOT, noe som knyttes til empati (Bø and Schiefloe, 2007). De evner i betydelig grad å skape jevnbyrdighet mellom seg selv og andre, da de har tilegnet seg kunnskap og erfaring som tilsier at alle individer kan bidra med noe og alle oppgaver er like verdifulle, se kapittel 4.3.1. Denne typen menneskeverd er grunnlaget for empatisk kommunikasjon der man skaper forståelse mellom partene (Brudal, 2006). På bakgrunn av observasjonene antas det at Ung MOT-ledere evner dette, da de gav alle deltakerne muligheten til å komme med innspill og var åpen for diskusjoner. Ved diskusjoner skapes ofte en *lik situasjonsforståelse*, se kapittel 2.3.1. Selv om analysen tydet på at *lik situasjonsforståelse* er vanskelig å oppnå, har Ung MOT-ledere likevel kommet et stykke på veien, da de evner å sette seg inn i andres ståsted. De opplever også at de i større grad evner å vise omsorg for andre gjennom økt bevissthet og

mot, se kapittel 4.2.3. Ved at Ung MOT-ledere evner å skape *svake sosiale bånd* til andre individer og utvide sitt nettverk gjennom deltakelsen i MOT, vil de i større grad evne å vise empati for en større andel ungdommer. Denne parallellen kan til en viss grad relateres til inkludering. Ung MOT-ledere som har empati for de som står utenfor vil i større grad evner å inkludere, da empati forplikter og man kan ikke gjøre noe vondt mot noen man har et jevnbyrdig forhold til (Brudal, 2006, s.41). Scoren på byggesteinen *vise omsorg for de som står utenfor* støtter antakelsen, selv om flere opplever at inkludering kan være vanskelig i enkelte situasjoner. Det kan dermed antas at Ung MOT-ledere har tilegnet seg økt empati gjennom at de i større grad evner å inkludere andre gjennom aktiv bruk av *svake sosiale bånd*. Empati kan også bidra til samsvar og god måloppnåelse for MOT, da Ung MOT-ledere i større grad evner å sette seg inn i MOTs målsettinger og MOT i større grad evner å forstå deres behov. Likevel er det den personlige læringseffekten som blir vektlagt størst hos informantene.

5.3.2 Selvtillit

Ung MOT-ledere har i stor grad tro på egne ferdigheter, og gjennom MOT er de blitt bevisstgjort på egne styrker og svakheter. Dette kan relateres til sosial-kognitiv læringsteori som retter oppmerksomheten mot Ung MOT-lederes egen oppfatning av muligheten til å utføre en handling (Bandura and Walters, 1977). Videre vil mestringstro være relevant da flere opplever økt tro på egne ferdigheter og kvaliteter. Bandura (1984, s.235) anser mestringstro som kontroll, og ikke som en handling. På bakgrunn av den kvantitative undersøkelsen kan det antas at Ung MOT-ledere har mestringstro da de evner å vurdere egen atferd og ta kontroll over sine svake sider ved å innrømme egne feil. I tillegg indikerer den samlede høye scoren på spørreundersøkelsen at de opplever høy mestring og tro på egne ferdigheter, se kapittel 9.2.1. De Ung MOT-lederne som opplevde liten støtte fra MOT-representanter i hjemkommunen og likevel fikk igangsatt og gjennomført flere aktiviteter på egen hånd, er et godt eksempel på dette, se kapittel 4.1.3. Dermed vil det være nærliggende å anta at utfallet av en handling eller en situasjon i stor grad avhenger av Ung MOT-lederes kontroll på situasjonen og mestringstro.

Ung MOT-lederes mestringstro skaper innsats, målforpliktelse og større selvtillit (Bandura, 1984, s.249). Flere Ung MOT-ledere ønsker delta i organisasjonen for å påvirke ungdoms forhold i samfunnet. Det å prioritere og sette seg mål blir også ansett som en egenskap de evner å håndtere, se kapittel 4.2.3. Mestringsfølelsen og selvtilliten økte hos flere da de ble

valgt ut fra en søknadsprosess til å bli Ung MOT-leder blant flere andre kandidater, se kapittel 4.1.2. Samlet sett vil det være nærliggende å antyde at Ung MOT-ledere har høy opplevd mestringstro, basert på analysen over og deres tolkning av verdien *MOT til å leve*, se kapittel 4.2.3. Mestringstro blir av flere relatert til tittelen Ung MOT-leder. De er stolte over å være en Ung MOT-leder, men har også forventninger om at rollen medfører økt erfaring og kunnskap. Dette er en indikasjon på at de forventer et læringsutbytte som deltaker, noe analysen antas å bekrefte at de har oppnådd. På bakgrunn av dette kan det antas at MOTs rolle er å bidra med strukturer som fremmer individets læringsmiljø og dermed sosial kapital (Putnam, 2002). Det å bli ansvarliggjort som rollemodell gjennom MOT ble hos flere sett på som en bekreftelse på at de var bra nok og som videre resulterte i økt selvtillit. Gjennom denne ansvarliggjøringen har Ung MOT-ledere tilegnet seg innsikt i deres påvirkningskraft på andre individer.

5.3.3 Rollemodell

Modellering kan knyttes til det å være en rollemodell, se kapittel 2.4.1. Begrepet omfatter læring gjennom observasjon av andre, (Bandura and Walters, 1977). Ung MOT-ledere kan antas å være bevisst sin egen påvirkning på andre individer. Dette blir synliggjort i intervjuene der de understreker at det er viktig å være seg selv på både godt og vondt, da ingen er perfekte og det er menneskelig å gjøre feil. På den måten kan andre lære av Ung MOT-lederes feil gjennom observasjon, dersom de er ydmyke og åpne om dem, noe som blir antydnet i kapittel 4.2.3. I de fleste tilfeller er et godt eksempel en bedre lærestrategi enn å oppleve konsekvensene av en handling uten å få forklaringen bak (Bandura and Walters, 1977). Dermed vil det å praktisere MOTs verdier og spesielt inkludering av andre, som den kvantitative undersøkelsen antyder, fungere som en god lære- og formidlingsstrategi for MOTs verdier. På bakgrunn av dette vil Ung MOT-lederes antatte formidling av MOTs verdier, se kapittel 5.2.1, fungere som en formålstjenlig formidlingsstrategi.

Kulturen og fellesskapet i både organisasjonen og samfunnet er av betydning for hva Ung MOT-ledere lærer selv og hva de lærer til andre ungdommer. Det kan antas at kulturen i MOT oppmuntrer til læring og utvikling, da flere Ung MOT-ledere har opplevd dette selv, se kapittel 4.3.1. I et sosialt miljø, som MOT, er det nærliggende å anta at relasjonen mellom individene består av *sterke og svake sosiale bånd* som både skaper trygghet, men også åpner for andre impulser, se kapittel 2.3.2. Dermed vil læring være betinget av både *sterke og svake sosiale bånd* til andre mennesker, ved at trygghet skaper personlig utvikling og mestring, og nye impulser bidrar til å utvikle ferdigheter. Dette samsvarer med Bø and Schiefloe (2007)

antakelser der andre organisasjonsmedlemmer er det viktigste grunnlaget for livsmestring og utvikling, da det er gjennom relasjoner at påvirkning fra andre og samfunnet forekommer.

Ung MOT-ledere antyder at den viktigste kunnskapen de har tillagt seg gjennom MOT er innsikt i hvilken påvirkning de har på andre og hvor viktig det er å være den ene personen som bryr seg, se kapittel 4.3.2. Basert på denne antydningen og scoren på verdien *MOT til å bry seg*, se kapittel 4.2.3, kan det antas at de i stor grad evner å være en rollemodell på dette området. Det ble likevel nevnt at flere kunne tenkt seg å videreutvikle denne verdien da de anser den som viktig og selv erkjenner at de ikke alltid evner å følge den. Ung MOT-ledere vil på bakgrunn av analysen antas å være gode rollemodeller på MOTs verdier, da de viser omsorg for andre og evner å erkjenne egne feilvurderinger.

Analysen av FS3 kan tyde på at Ung MOT-ledere har blitt mer robuste og i større grad evner å se hvor og hvordan de kan bidra i samfunnet, som et resultat av sitt frivillige engasjement. De har også oppnådd en rekke personlige fordeler gjennom MOT, deriblant selvinnsikt, utvikling av mestringstro og lært hvordan de påvirker andre og effekten av det å bry seg om andre. I tillegg erkjenner de egne svakheter og ønsker å utvikle disse gjennom økt fokus på blant annet verdien *MOT til å bry seg*. På bakgrunn av dette kan det antas at de evner å være gode rollemodeller på MOTs verdier.

5.4 Oppsummering

I dette kapitlet ble forskningsspørsmålene analysert med bakgrunn i både teori og empiri. Kapittel 5.1 antydte at Ung MOT-ledere motiveres av både egeninteresse, kollektivism og relasjonelle motiver. Aktiviteter er en viktig del av det å skape relasjoner, trivsel og samhold. I kapittel 5.2 pekte analysen på at Ung MOT-ledere i stor grad brukte ikke-verbal kommunikasjon av MOTs verdier, og dermed er utvikling av *lik situasjonsforståelse* relevant, noe som til tider oppleves som vanskelig. MOTs verdier ble i stor grad ansett for å sammenfalle med Ung MOT-leders oppfatning, selv om MOT er mer konkret i sin beskrivelse av innholdet. Analysen fra kapittel 5.3 antyder at læringseffektene fra MOT er knyttet til personlig utvikling og bevisstgjøring på egen påvirkningskraft og dermed utvikling av empati. Den samlede læringseffekten antyde at Ung MOT-ledere evner å være gode rollemodeller på MOTs verdier.

6.0 Drøfting

I dette kapitlet presenteres og drøftes oppgavens hovedfunn. Avhandlingens problemstilling *Hvordan bidrar Ung MOT-ledere til å skape et varmere og tryggere samfunn?* har som formål å avdekke om Ung MOT-ledere bidrar til å oppfylle MOTs visjon, se kapittel 1.4. Hovedfunnene fra de tre forskningsspørsmålene drøftes opp mot MOTs visjon, samfunnsoppdrag, og resultater, samt begrepet *mot*, som er beskrevet i kapittel 1.4.1. Avslutningsvis gis forslag til videre forskning i kapittel 6.4. Drøftingen munner ut i en konklusjon på problemstillingen som presenteres i kapittel 7.0.

6.1 Hovedfunn forskningsspørsmål 1

Med bakgrunn i analysen i kapittel 5.1 antas det at aktiviteter spiller en betydelig rolle for Ung MOT-ledere, da de genererer relasjoner og danner fellesskap, og personlig utvikling gjennom menneskelig samhandling. Det interessante er at aktiviteter ikke ble betraktet som en sentral del av Ung MOT-lederes oppgaver når spørsmålet ble stilt. Viktigheten og relevansen av de kom til syne gjennom andre spørsmål og helhetsinntrykket av intervjuene. Det kan derimot være flere grunner til dette. Min rolle som MOT-leder kan ha bidratt til at de antok jeg var kjent med aktivitetenes funksjon i MOT. En annen forklaring vil være at de ser på aktivitetene som en selvsagt del av rollen og at de dermed ikke trengs å nevnes. En tredje forklaring vil være at aktiviteten ikke blir ansett som like viktig som de andre nevnte oppgavene. Tendenser i analysen fremhever derimot at aktiviteter er av sentral betydning, da de skaper resultater og effekter som bidrar til fordeler både for Ung MOT-ledere, MOT og samfunnet. For Ung MOT-lederne bidrar aktivitetene til økt trivsel og sterkere samhold. De oppnår også i stor grad fellesskap og personlig utvikling gjennom relasjonsbygging og samhandling med andre. Dette kan forklares ved at de bidrar til å utvikle robust ungdom som inkluderer alle, se kapittel 1.4.

Sett fra MOTs perspektiv er gjennomføring av aktiviteter en del av deres målsettinger for Ung MOT-ledere. I tillegg fungerer aktiviteten som en arena der MOTs verdier blir formidlet. Aktivitetene er med på å spre glede og begeistring, se kapittel 4.1.3. I tillegg har Ung MOT-ledere både lyst til å delta og prioriterer å delta. På bakgrunn av dette kan det hevdes at aktivitetene bidrar til å oppfylle MOTs visjon gjennom å skape et *varmere samfunn* bestående av lidenskap og begeistring, se kapittel 1.3.4. I arkivdata (Vårvik et al., 2003) hevdes det at begeistring smitter over på menneskene rundt, noe som kan være en forklaring på hvorfor

Ung MOT-ledere opplever økt trivsel og glede som følge av deltakelse i aktivitetene. MOTs resultater fra aktivitetene er i stor grad engasjerte og begeistrede organisasjonsmedlemmer som bidrar positivt til visjonen. Disse resultatene kan knyttes opp mot samfunnsmessige forhold ved bruk av teorien om sosial kapital, se kapittel 2.1.

Samfunnet oppnår økt sosial kapital som følge av aktiviteter, da de skaper engasjement, god stemning og trivsel. Dette kan relateres til *sivilt engasjement*, se kapittel 2.1, da Ung MOT-ledere ivrer etter å delta, og skaper sosial kapital gjennom sin deltakelse (Putnam, 1994). Videre utvikles relasjoner, og samhold forsterkes i gjennomføringen av aktiviteter. Dette er nært knyttet til sosial kapital av *bro- og båndtypen*, se kapittel 2.1. På bakgrunn av dette vil samfunnet ha stor nytte av at aktiviteter gjennomføres, da de bidrar til å skape sosial kapital, som antas å være svært gunstig for et vellykket samfunn (Putnam, 2000). Teorien indikerer også at sosial kapital krever tid, fellesskap og samarbeid for å oppstå og ivaretas i et samfunn (Putnam, 2000). På bakgrunn av dette kan det antas at aktivitetene bidrar til å opprettholde sosial kapital i samfunnet.

Tendensen fra analysen tyder på at Ung MOT-ledere i liten grad er kjent med effektene aktivitetene skaper både for dem selv, men også for MOT og samfunnet. Også arkivdata fra MOT tar i liten grad dette i betraktning. Dermed tyder tendenser fra oppgaven på at aktiviteter er av større betydning enn det Ung MOT-ledere og MOT tillegger dem, da aktivitetene bidrar til relasjoner som igjen skaper fasthet og stabilitet, noe som er kjennetegn på et *tryggere samfunn*, se kapittel 1.4.

Funn: MOTs aktiviteter er av større betydning enn Ung MOT-ledere og MOT tillegger dem

Bakgrunnen for hvorfor aktivitetene gjennomføres kan antas å ha ulike motivasjonsfaktorer. MOT bruker aktivitetene for å fremme MOTs verdier og skape trivsel, se kapittel 1.4. Ung MOT-lederes deltakelse i aktivitetene er i stor grad knyttet til dragingen mot fellesskap, og som analysen i kapittel 5.1 indikerer antyder det at Ung MOT-ledere har både relasjonelle, egoistiske og kollektivistiske motiver for sin deltakelse. Dragingen mot fellesskapet og relasjoner er en rød tråd gjennom hele intervjuprosessen og sentralt for deres engasjement. Ung MOT-ledere opplever at fellesskapet skaper tilhørighet, samhold og trygghet, og de opplever at relasjonene bidrar til anerkjennelse av egen eksistens og ferdigheter. Dette kan

relateres til at deres behov blir tilfredsstilt gjennom relasjoner til andre mennesker (Bø and Schiefloe, 2007). I tillegg til generering av sosial kapital gjennom nettverk og sivilisert engasjement, se kapittel 2.1.

Behovet for fellesskap kan sees i sammenheng med dagens utvikling der sosial media er en betydelig del av ungdoms liv. Dette kan videre relateres til Ung MOT-lederes betraktninger om at i dagens samfunn, der sosial media tar stor plass, fungerer MOT som en påminnelse om at man er bra nok. Det vil dermed være nærliggende å stille spørsmål om sosial media har skapt et behov for å delta i et fysisk fellesskap. Flere av dagens ungdomsproblemer er relatert til psykiske lidelser, og dermed vil et fellesskap og samhold stimulere immunsystemet til å bekjempe sykdom og stress, i følge Putnam (2000, s.326). Ung MOT-ledere kan antas å oppleve MOT som et trygt fellesskap der de kan utvikle seg, da flere har utviklet sin ekstroverte side, se kapittel 4.3.1. Det er dermed nærliggende å anta at fellesskap og følelsen av å tilhøre er viktig for Ung MOT-ledere, noe som samsvarer med teori fra (Prouteau and Wolff, 2008) som hevder at de relasjonelle fordelene i et organisasjonsmedlemskap er hovedmotivet for frivillig arbeid.

Funn: Ung MOT-ledere har en sterk dragning mot tilhørighet i fellesskap

Når det gjelder samsvar mellom målsettinger og motiver kan målsettingene betraktes som samfunnsbaserte, da de i stor grad fokuserer på Ung MOT-lederes bidra til samfunnet og i liten grad hva MOT tilfører Ung MOT-ledere. Målsettingene fokuserer på hvilke goder et samfunn kan oppnå ved å inneha en Ung MOT-leder. Motivene er i stor grad preget av Ung MOT-leders dragning mot fellesskap. To av målsettingene; inkludere alle og gjennomføre aktiviteter, kan antas å skape relasjoner og dermed fellesskap. Samlet sett tyder tendensene i analysen på at målsettinger og motiver er sprikende, men likevel sammenfallende da de i stor grad evner å skape samme utfall, nemlig robuste ungdommer som tar egne valg. Dermed vil fellesskap bidra til et *varmere og tryggere samfunn* ved at Ung MOT-ledere har sterke holdninger og bevissthet, se kapittel 1.4.

6.2 Hovedfunn forskningsspørsmål 2

Analysen fra kapittel 5.2 tyder på at Ung MOT-ledere er lite bevisst egen formidlingsmåte når det gjelder MOTs verdier. Dette var uventet da jeg antok at formidling av MOTs verdier var en sentral del av deres oppgave spesielt når de deltok på aktiviteter. I arkivdata blir det både i MOTs samfunnsoppdrag og visjon, se kapittel 1.4, vektlagt formidling og kommunikasjon. En nærliggende årsak til at de er ukjent med egen formidling kan være at de i liten grad har reflektert over prosessen. Dette kan relateres til at flere opplever at MOTs verdier har blitt en integrert del av deres tankemønster og dermed en måte å tenke og handle på, se kapittel 4.2.1. Formidling som skjer gjennom atferd, holdninger og verdier krever i stor grad refleksjon for å kunne formidles til andre. Bakgrunnen for dette kan antas å være relatert til deres manglende evne til å skape *lik situasjonsforståelse*, på tross av deres evne til å utvikle empati. Dette kan tyde på manglende bevissthet rundt egen kommunikasjon. Tendensene fra analysen tyder på at MOTs verdier blir formidlet ubevisst gjennom Ung MOT-leders atferd, holdninger og verdier.

Funn: MOTs verdier formidles ubevisst gjennom Ung MOT-lederes atferd, holdninger og verdier

Ung MOT-ledere er en brikke i oppnåelsen av MOTs samfunnsoppdrag, se kapittel 1.4. For at dette skal nås kreves det bevissthet rundt egen formidlingsevne og kommunikasjon, da de skal kommunisere MOT på en ungdommelig, mulighetsfokuserende og oppriktig måte. I tillegg blir det påpekt i MOTs visjon, se kapittel 1.4, at tydelig kommunikasjon er en forutsetning for å skape et *tryggere samfunn*. Tydelig kommunikasjon antas å være vanskelig når Ung MOT-ledere i liten grad er klar over hva de kommuniserer og hvordan dette skjer. Et annet aspekt ved *tryggere samfunn* er evnen til å gi tilbakemeldinger. Dette er derimot noe Ung MOT-ledere evner godt, i følge scoren på byggesteinen *våge å si fra*, se kapittel 4.2.3. Dermed bidrar Ung MOT-ledere til å skape et *tryggere samfunn*, på tross av at de i liten grad er bevisst egen kommunikasjon av MOTs verdier.

Når det gjelder tolkningen av MOTs verdier tyder tendensene i analysen på at Ung MOT-ledere har et mer snevert syn på innholdet enn det MOT har, likevel ansees MOTs verdier i stor grad å sammenfalle med Ung MOT-leders oppfatning. Ung MOT-ledere fokuseres på det å være et medmenneske, ta egne valg og sette grenser som hoved essensen i de tre verdiene. En nærliggende forklaring til at Ung MOT-ledere har et mer overordnet syn på verdiene er at

verdiene i stor grad blir brukt i markedsføring og i logoen til MOT. Dermed kan det antas at de har et dypere forhold til disse enn byggesteinene som avgrenser innholdet i verdiene. De fleste var ikke kjent med byggesteinene og flere av dem måtte forklares og gjengis innholdet i.

Funn: Lite kjennskap til byggesteinene som utgjør MOTs verdier

Selv om kjennskapen var liten, var derimot scoren på de fleste byggesteinene høy, noe som kan relateres til at Ung MOT-ledere har positive verdier og dermed bidrar til å skape et *varmere samfunn*, se kapittel 1.3.4. En annen tolkning er at de har høy opplevd mestringstro. Videre indikerer scoren på byggesteinen *vise omsorg* og verdien *MOT til å bry seg* at, at Ung MOT-ledere bidrar til å oppfylle visjonen om et *varmere samfunn* fylt med omsorg, se kapittel 1.4. Ung MOT-ledere bidrar også til å skape et *tryggere samfunn* gjennom egen væremåte da de har i stor grad evner å *være seg selv*, noe som bidrar til forutsigbarhet. I tillegg tyder scoren på byggesteinen *våge å si fra*, at de evner å gi tilbakemeldinger, se kapittel 4.2.3. Selv om den kvantitative undersøkelsen tyder på at de i stor grad evner å praktisere byggesteinene i det daglige, er det forbausende at de ikke er kjent med dem og hvordan de bidrar til å oppfylle MOTs visjon gjennom etterlevelse av MOTs verdier. Dette kan tyde på at de i liten grad er kjent med MOTs visjon og verdier. Det er nærliggende å tolke dette som forbausende da informantene er Ung MOT-ledere og flere har vært en del av MOT i lengre tid og er veldig engasjert i arbeidet de gjør. I tillegg deltar de aktivt på aktiviteter og arrangementer, se kapittel 4.1.3. I utgangspunktet skal dette tilsi at de er kjent med organisasjonens visjon, mål og verdier.

6.3 Hovedfunn forskningsspørsmål 3

Analysen fra kapittel 5.3 tyder på at Ung MOT-ledere i stor grad har oppnådd personlig utvikling gjennom sitt engasjement i MOT. Læring i MOT-sammenheng anses som å styrke individet gjennom personlig utvikling, se kapittel 5.3. Dette kan antas å ha funnet sted da de har utviklet selvtillit, begeistring og evnen til å vurdere både seg selv og andre. På bakgrunn av dette kan det antydes at Ung MOT-ledere har utviklet *mot*, som betraktes som en forutsetning for å skape den foreliggende selvutviklingen, se kapittel 1.4.1. Tendensene indikerer at *mot* utvikles når Ung MOT-ledere opplever at andre viser dem tillit gjennom blant annet tildeling av tittelen og ansvar, men også gjennom egen evne til å reflektere. På

bakgrunn av dette er det nærliggende å anta at de har utviklet *mot* gjennom organisasjonsdeltakelsen, som har resultert i en rekke andre læringsutbytter, som mestringstro, selvtillit og empati. På bakgrunn av dette peker oppgavens tendenser mot at Ung MOT-lederes læringsutbytte dreier seg om økt mestringsfølelse og tro på seg selv. Dette kan knyttes til Befring and Moen (2010) sin rapport der ungdommer gjennom MOT har fått styrket selvtillit, optimisme og oppvekst.

Funn: Deltakelse i MOT øker mestringsfølelsen og egen selvtillit

Bakgrunnen for dette kan antas å ha sammenheng med deres draging mot fellesskap som skaper trygghet og deres evne til å gi tilbakemeldinger og ros, som ble avdekt i kapittel 5.1. Det bør derimot reflekteres over dragingen mot fellesskapet, da den vil kunne resultere i at Ung MOT-ledere utvikler seg i retningen av en personlighetstype, da sosial sammenligning finner sted i fellesskap (Festinger, 1954). Dette vil kunne skape grenser mot omverdenen, og dermed ekskludere andre. På bakgrunn av dette vil det være av betydning av Ung MOT-ledere i evner å skape *svake sosiale bånd* til andre, men også å ta egne valg og ha *MOT til å si nei*. Både det å *våge å si fra* og ha *MOT til å si nei*, var av flere Ung MOT-ledere ansett som vanskelig og fikk relativt lav score på den kvantitative undersøkelsen.

På den andre siden antyder analysen av Ung MOT-ledere evner å vurdere både egne og andres holdninger og atferd. Dette kan knyttes til deres opplevde bevisstgjøring av eget ansvar om å inkludere andre og hvordan de påvirker andre individer. Videre sammenfaller dette med definisjonen av læring ved at de har oppnådd større bevissthet om hvordan de påvirker sine omgivelser.

Funn: MOT bevisstgjør Ung MOT-ledere på sitt ansvar om å inkludere

Tendensene i oppgaven peker i retning av at MOT har bidratt til å utvikle Ung MOT-ledere til å bli mer robust og i større grad evner å se hvor og hvordan de kan bidra i samfunnet, som et resultat av sitt frivillige engasjement. I tillegg har de oppnådd økt bevisstgjøring i sitt ansvar om å inkludere andre. Når det gjelder inkludering i praksis antyder analysen at dette oppfattes som vanskelig, se kapittel 4.2.3. De er likevel bevisst egne styrker og svakheter, og dermed

kan de antas å være bevisst. Bevisste Ung MOT-ledere er med på å skape *et varmere og tryggere samfunn*, da det kjennetegnes av sterke holdninger og bevissthet, noe som oppgaven tenderer mot, se kapittel 1.4.

6.4 Forslag til videre forskning

Forskning og vitenskap uten svar er en underlig ting (Nyeng, 2004, s.31). Denne forskningen har både bidratt til svar, men også nye spørsmål. Det er verdt å merke seg at Ung MOT-ledere har lite kjennskap til MOTs byggesteinene, og vil dermed være interessant å undersøke om dette også gjelde for hele MOTs filosofi som også består av et sett med prinsipper. Ved å undersøke dette vil man i større grad oppnå innsikt i den helhetlige formidlingen og forståelsen av MOTs filosofi, sett fra Ung MOT-lederes perspektiv.

Det ble også antydnet at Ung MOT-ledere har et sterkt behov for fellesskap. På bakgrunn av dette vil det være nærliggende å stille spørsmål til om sosiale media har skapt et behov for å i større grad delta i et fysisk fellesskap. Innsikt i denne problemstillingen vil kunne bidra til informasjon om hva MOT betyr for Ung MOT-ledere. Det vil også være interessant å undersøke nærmere Ung MOT-lederes tilhørighet og organisasjonsforpliktelse til MOT. Bakgrunnen for dette er antydningen om at de er egoistiske motiverte, se kapittel 5.1.2. En annen interessant innfallsvinkel til Ung MOT-ledere vil være om deres opplevde læringsutbytte samsvarer med resten av ungdommene som deltar i MOT.

På mange måter er det slik at produksjon av nye spørsmål er også er et mål i vitenskapens verden. Bakgrunnen for dette er at de åpner døren inn til og klargjør uvitenhet i form av hva vi vet at vi ikke vet og det vi vet at vi ikke vet (Nyeng, 2004, s.31). Dermed vil også de overnevnte spørsmålene bidra til å skape vitenskap ved at de avgrenser et område som oppgaven har skapt innsikt i, og dermed begrenset området med uvitenhet.

7.0 Konklusjon

Denne avhandlingen er skrevet med bakgrunn i formålet om å gi innsikt i fenomenet Ung MOT-ledere, da det i liten grad eksisterer forskning på dette området. Oppgavens problemstilling har som mål å bidra til innsikt i hvordan Ung MOT-ledere bidrar til å oppnå MOTs visjon, og lyder som følgende: *Hvordan bidrar Ung MOT-ledere til et varmere og tryggere samfunn?* Videre benyttes tre forskningsspørsmål som omhandler samsvar mellom Ung MOT-ledere og MOT, formidlingsprosessen av MOTs verdier og læringsutbytte av å delta i MOT.

For å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene ble kvalitativ forskningsmetode anvendt. En metodetriangulering av observasjon, intervju med spørreskjema og arkivdata var hensiktsmessig basert på oppgavens hermeneutiske vitenskapsteoretiske tilnærming og fenomenologisk forskningsdesign. Utvalget er strategisk og basert på informanter fra kommuner som har mottatt en utmerkelse for sin bruk av MOT i lokalsamfunnet. Det ble også foretatt refleksjoner rundt tolkning av data og det å studere egen organisasjon.

Den foreliggende metoden la grunnlaget for innsamlingen av relevant empiri som resulterte i en fruktbar analyse. Analysen bidro til å synliggjøre flere interessante funn. Det første som viste seg var at aktivitetene i regi av MOT er av stor betydning for både Ung MOT-ledere, MOT og samfunnet. Det interessante med dette funnet var at Ung MOT-ledere selv ikke anså aktiviteter som en betydelig del av det å være Ung MOT-leder, selv om de både skapte engasjement, læring og trivsel. Teori på området tilsier at aktivitetene skaper arenaer der *svake sosiale bånd* kan utvikles, og dermed vil de skape sosial kapital av *brotypen* som anses å skape inkludering (Putnam, 2002). Teori om sosial kapital tilsier også at Ung MOT-lederes iver etter å delta i aktiviteter og begeistring skaper sosial kapital gjennom deres *sivile engasjement* (Putnam, 1994). Aktivitetene bidrar til nettverksbygging, da flere har opplevd økte relasjoner som følge av deres engasjement. Dette skaper motiverte Ung MOT-ledere og vil kunne bidra til forpliktelse overfor organisasjonen. Det andre funnet, som tilsier at Ung MOT-ledere har en sterk dragningskraft mot fellesskap, kan relateres til dette. Relasjoner og fellesskap var et av de fremste motivene til deres organisasjonsmedlemsskap. Teori på feltet tilsier at relasjoner er viktig for å skape resultater i MOT (Prouteau and Wolff, 2008). Dragningskraften mot et fellesskap kan også forklares ved at Ung MOT-ledere søker andre mennesker med like interesser for å oppnå aksept og tilhørighet (ibid). I denne

sammenhengen er det interessant å stille spørsmål til om dagens samfunn som i stor grad består av sosiale media bidrar til å skape et behov for fysisk fellesskap. De to første funnene i oppgaven er relatert til FS1 og tilsier at målsettingene til MOT og Ung MOT-leders motiver er sprikende, men at de i stor grad skaper samme resultat, som er robust ungdom som tar egne valg.

Oppgavens tredje funn dreier seg om formidling, da det fremkommer at MOTs verdier formidles ubevisst gjennom Ung MOT-leders væremåte. Dette kan relateres til oppgavens fjerde funn som tilsier at Ung MOT-ledere har lite kjennskap til byggesteinene som utgjør MOTs verdier. Disse funnene var uventet, da formidling av MOTs verdier er en del av Ung MOT-lederes målsettinger og en del av MOTs samfunnsoppdrag. I tillegg er byggesteinene en del av MOTs filosofi og basert på at informantene har blitt titulert Ung MOT-leder, antok jeg at de var kjent med MOTs filosofi og verdier. Teori på området tilsier at lik situasjonsforståelse er vanskelig å oppnå da Ung MOT-ledere i liten grad har reflektert over egen formidling (Skogstad and Einarsen, 2011). I tillegg tilsier teorien at en stor del av mennesker formidling skjer ved ikke-verbal kommunikasjon som krever større grad av tolkning og lik situasjonsforståelse (ibid). Det tredje og fjerde funnet i oppgaven er relatert til FS2 og de tydeliggjør at Ung MOT-ledere formidler MOTs filosofi på en ubevisst måte gjennom praktisering av MOTs verdier, som de i liten grad er kjent med innholdet i.

Når det gjelder læringsaspekter ved Ung MOT-lederes deltakelse i MOT peker oppgaven på funn som tilsier at de har opplevd økt mestringsfølelse og tro på seg selv, i tillegg til å bli mer bevisst på sitt ansvar om å inkludere andre. Teoriene som foreligger tilsier at økt mestringsfølelse og selvtillit er et resultat av at Ung MOT-ledere blir tildelt oppgaver, ansvar og får utfolde seg fritt innenfor organisasjonens rammer (Bandura and Walters, 1977). Deres bevisstgjøring for ansvaret om å inkludere andre har sitt utspring i tilegnelse av empati (Brudal, 2006). Bevisstgjøringen har også resultert i at Ung MOT-ledere i større grad er bevisst sin rolle som forbilde og har utviklet evnen til å reflektere over egen og andres atferd og verdier, noe som betegnes som modellføring (Bandura and Walters, 1977). Disse to funnene er relatert til FS3 og tilsier at Ung MOT-lederes læringseffekter har de tilegnet seg innsikt i egne styrker og svakheter, økt mestringstro og selvtillit, samt forståelse for egen påvirkningskraft på andre ungdommer.

Samlet sett tyder oppgaven på at Ung MOT-ledere bidrar til et *varmere og tryggere samfunn* gjennom aktivitetene da de skaper relasjoner som bidrar til fasthet og stabilitet. Ung MOT-ledere har i stor grad verdier som kan karakteriseres som positive, da de blant annet omfatter omsorg for andre. Den samlede vurderingen av Ung MOT-ledere og deres personlige verdier indikerer at deres holdninger er sterke og at de er bevisst egen påvirkningskraft og ansvar. Dermed bidrar Ung MOT-ledere med bevissthet, sterke holdninger, positive verdier som bidrar til å utvikle samfunnet i retning av et *varmere og tryggere samfunn* for ungdom. På bakgrunn av avhandlingen er det nærliggende å anta at Ung MOT-ledere bidrar til et *tryggere og varmere samfunn*.

Oppgaven har både styrker og svakheter som er verdt å merke seg. Det anes som en styrke at jeg er en del av organisasjonen da det er lettere å oppnå en felles plattform med informantene som kan resultere i bedre empiri. Rollen har også vært en svakhet da jeg kan ha kommet for tett på og ikke evnet å se empirien og prosessen på avstand. Andre svakheter er knyttet til et lite antall informanter og spørsmålsformuleringen i den kvantitative undersøkelsen kan antas å være for ledende og dermed resultere i at vurderingene ikke er objektive. Oppgaven har derimot en styrke ved at den er induktiv og empiridrevet, og tilnærmingen er godt egnet til å finne interessante forhold ved Ung MOT-ledere. Dette var et av formålene med oppgaven, da det fenomenet Ung MOT-leder ikke har vært undersøkt tidligere.

Forskningen antas å være gyldig i MOT-sammenheng da utvalget er basert på en liten andel Ung MOT-ledere. I tillegg er utvalget strategisk valgt på bakgrunn av at informantene kommer fra lokalsamfunn som har mottatt prisen *Årets Lokalsamfunn med MOT*. Dermed vil oppgaven i stor grad ha begrenset gyldighet til å omfatte Ung MOT-ledere i lokalsamfunn som har mottatt prisen. Likevel kan det antas at Ung MOT-ledere kan være representativ for andre Ung MOT-ledere, da spennet mellom svarene på den kvantitative undersøkelsen til tider var stort. I tillegg har flere opplevd utfordringer når det gjelder kommunikasjon og dynamikken mellom Ung MOT-ledere og MOT-representanter.

Samlet sett vil oppgaven antyde at Hanifan (1916) hadde rett i sin antakelse om at mennesket er hjelpeløst alene og er avhengig av samfunnet for å realisere mål og oppnå livskvalitet. Ung MOT-ledere søker i stor grad etter tilhørighet i et fellesskap og har gjennom MOT oppnådd flere fordeler og læringseffekter, som har bidratt til positivt til samfunnsutviklingen ved at samfunnet har blitt *varmere og tryggere*.

8.0 Referanseliste

- ASKHEIM, O. G. A. & GRENNES, T. 2008. *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag*, Oslo, Universitetsforl.
- BANDURA, A. 1984. Recycling misconceptions of perceived self-efficacy. *Cognitive Therapy and Research*, 8, 231-255.
- BANDURA, A. 2005. The evolution of social cognitive theory. *Great minds in management*, 9-35.
- BANDURA, A. & WALTERS, R. H. 1977. Social learning theory.
- BATSON, C. D., AHMAD, N. & TSANG, J. A. 2002. Four Motives for Community Involvement. *Journal of Social Issues*, 58, 429-445.
- BEFRING, E. & MOEN, B.-E. 2010. Organisasjonen MOT under lupen. Available: http://ftp.mot.no/public/evaluering/OrganisasjonenMOT_UnderLupen_2010Forside.pdf.
- BRUDAL, L. F. 2006. *Positiv psykologi : empati, flyt, kvinne og mann, humor*, Bergen, Fagbokforl.
- BUSHMAN, B. J. 1988. The effects of apparel on compliance: A field experiment with a female authority figure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14, 459-467.
- BØ, I. & SCHIEFLOE, P. M. 2007. *Sosiale landskap og sosial kapital : innføring i nettverkstenkning*, Oslo, Universitetsforlaget.
- DOOB, A. N. & GROSS, A. E. 1968. Status of Frustrator as an Inhibitor of Horn-Honking Responses. *The Journal of Social Psychology*, 76, 213-218.
- ENJOLRAS, B., STRØMSNES, K. & LANGHAMMER, A. K. 2013. Frivillighet i Norge : senterets sluttrapport etter 5 år. Oslo ; Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- FESTINGER, L. 1954. A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7, 117-140.
- GRANOVETTER, M. S. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- GUI, B. 2000. Beyond Transactions: On the Interpersonal Dimension of Economic Reality. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 71, 139-169.
- HANIFAN, L. J. 1916. The rural school community center. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 67, 130-138.

- HOULE, B. J., SAGARIN, B. J. & KAPLAN, M. F. 2005. A functional approach to volunteerism: Do volunteer motives predict task preference? *Basic and applied social psychology*, 27, 337-344.
- HUSTINX, L. & LAMMERTYN, F. 2003. Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Official journal of the International Society for Third-Sector Research*, 14, 167-187.
- HVINDEN, B. 2005. Sosial kapital : klargjøring av ulike perspektiver på sosial kapital, kunnskapsstatus, funn og forskningsbehov, forslag til en videre satsing på forskning om sosial kapital i Norge. Oslo: Norges forskningsråd.
- JOHANNESSEN, A., CHRISTOFFERSEN, L. & TUFTE, P. A. 2011. *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*, Oslo, Abstrakt forl.
- KAUFMANN, G. & KAUFMANN, A. 2009. *Psykologi i organisasjon og ledelse*, Bergen, Fagbokforl.
- LNU, ROTEVATN, M. N. & BREIVIK, I. 2015. 1,8 milliarder grunner. Ungdom, utvikling og bærekraft.
- MOT 2009. MOT-magasinet nr.2 2009. MOT.
- MOT. 2017a. *Kort om MOT* [Online]. mot.no: Stiftelsen MOT. Available: <https://www.mot.no/om-mot/kort-om-mot/> [Accessed 30.januar 2017].
- MOT. 2017b. *MOT-Camp* [Online]. mot.no: Stiftelsen MOT. Available: <https://www.mot.no/mot-camp/> [Accessed 30.januar 2017].
- MOT, S. 2012. *Inspirasjonen*
- MOT, S. 2013. *MOTs konsepthåndbok*, Trondheim, Stiftelsen MOT.
- MOT, S. 2016. MOT- utvikler robust ungdom
- NYENG, F. 2004. *Vitenskapsteori for økonomer*, Oslo, Abstrakt forl.
- PROUTEAU, L. & WOLFF, F.-C. 2008. On the relational motive for volunteer work. *Journal of Economic Psychology*, 29, 314-335.
- PUTNAM, R. 1994. What makes democracy work? *IPA Review*, 47, 31.
- PUTNAM, R. 2002. *Democracies in Flux: The Evolution of Social Capital in Contemporary Society*, United States: Oxford University Press.
- PUTNAM, R. D. 2000. *Bowling alone : the collapse and revival of American community*, New York, Simon & Schuster.
- PUTNAM, R. D. 2003. *Making democracy work*.
- RINGDAL, K. 2013. *Enhhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*, Bergen, Fagbokforl.

- ROSS, A. S., BRABAND, J. & LANZETTA, J. T. 1973. Effect of increased responsibility on bystander intervention: II. The cue value of a blind person. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 254-258.
- SAMFUNNNSANALYSE, P. 2011. Evaluering av MOT i ungdomsskolen Proba Samfunnsanalyse.
- SEGAARD, S. B. & WOLLEBÆK, D. 2011. *Sosial kapital i Norge*, Oslo, Cappelen Damm akademisk.
- SKOGSTAD, A. & EINARSEN, S. 2011. *Det Gode arbeidsmiljø : krav og utfordringer*, Bergen, Fagbokforl.
- SSB 2016. Satelittregnskap for ideelle og frivillige organisasjoner, 2014. 20. oktober 2016 ed. ssb.no: Statistisk sentralbyrå
- TJORA, A. H. 2012. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*, Oslo, Gyldendal akademisk.
- UN. 2015. *Security Council, Unanimously Adopting Resolution 2250 (2015), Urges Member States to Increase Representation of Youth in Decision-Making at All Levels* [Online]. un.org: United Nations. Available: <http://www.un.org/press/en/2015/sc12149.doc.htm> [Accessed 16.03 2017].
- VÅRVIK, A., TRANA, F., HALLE, A. K. & MOT 2003. *Mot til å leve*, Ranheim, MOT.
- WENNES, G. & NYENG, F. 2006. *Tall, tolkning og tvil bak metodevalg i økonomi, ledelse og markedsføring*, Oslo, Cappelen akademisk.
- WILSON, J. & MUSICK, M. 1997. Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 694-713.
- WILSON, J. & MUSICK, M. 1998. The Contribution of Social Resources To Volunteering. *Social Science Quarterly*, 79, 799-814.
- WOLLEBÆK, D., SÆTRANG, S. & FLADMOE, A. 2015. *Betingelser for frivillig innsats : motivasjon og kontekst*, Bergen ; Oslo, Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- WOLLEBÆK, D. & AARS, J. 2011. Har de vokst det av seg? ; generasjons- og livsfaseforklaringer på ungdoms holdninger til frivillig organisering. *Tidsskrift for ungdomsforskning*, 11, 33-48.
- AARS, J. 2011. *Ung frivillighet i Norge : endring og kontinuitet i unges frivillige engasjement 1998-2009*. Bergen ; Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

9.0 Appendix

9.1 Vedlegg

9.1.1 MOTs byggesteiner

Å være seg selv - betyr å veie frem sin nei-side og håpe å fortsatt bli lik.

Lede seg selv - handler om å sette seg mål, være bevisst i valg og finne ditt standpunkt.

Ha passion - handler om å være engasjert i livet og litt gal. Ved å gi uttrykk for entusiasme og glede vil man utstråle energi både til andre og til seg selv. Begeistring er et utspring fra positive tanker som igjen medfører positive holdninger. Offensive mennesker som viser begeistring motiverer ofte andre, men mest av alt kan egen begeistring motivere deg selv.

Akseptere å ikke alltid være - Det er når du føler deg akseptert nok at du våger å vise hvem du virkelig er- det vil si å våge å bli ordentlig sing. Eller ordentlig glad.

Å våge og si i fra - Handler om å ivareta. Gjennom å si fra om ting som ikke er bra, sier det også indirekte noe om hva som fungerer bra.

Skape godfølelsen hos andre – handler om å gi ros og oppmerksomhet, og det å evne å ta imot ros og oppmerksomhet.

Vise respekt - Det å vise respekt dreier seg om å være ydmyk og akseptere forskjeller og særegenheter. Det handler også om å gi ansvar og utfordringer, og la andre vite at du har troen på dem. Respekt handler om å være ydmyk, spørre, lytte, være høflig, innrømme feil, gi ansvar, akseptere hverandre, og snakke med og ikke om andre.

Vise kjærlighet - handler om å vise forståelse og elske andre mennesker. Det handler også om å ta ansvar og vise omsorg.

Vise omsorg for de som står utenfor - Det handler i stor grad om å inkludere andre mennesker, både i aktiviteter og i det daglige.

Å våge og si i fra – Våg å si fra er todelt. Den ene delen handler om å si fra for å ta vare på deg selv, og bevare ditt standpunkt, din identitet og personlighet. Det er lettere å si fra hvis du har bevisste tanker og setter grenser for deg selv. Den andre delen av å si fra handler om veiledning, et råd og et spart bak til andre. Alle trenger å bli sagt fra til. Det gir en stabil struktur med trygghet og forutsigbarhet.

Prioritere - Det å prioritere innebærer å sette seg mål og prioritere å være sammen med de du er glad i og som trenger deg.

Stå opp for egne verdier - Stå opp for egne verdier og gå egne veier. Det er viktig å ta vare på ditt potensiale, og beskytt deg mot flokkmentalitetens farer. Det er ikke alltid like lett å være annerledes, men det kan være en styrke.

Praktisere tøff kjærlighet - handler om å si fra og ta valg som ikke alltid er populære der og da, men som har en kjærlig baktanke.

Kilde for innholdet i MOTs byggesteinene er Vårvik et al. (2003)

9.1.2 Intervjuguide

Intervjuguide

Hvor lenge er det siden du deltok på MOT-Camp?

Hva er grunnen til at du engasjerte deg i MOT?

Hva opplever du er din oppgave som Ung MOT-leder?

På hvilken måte har du sett at MOT har gjort en forskjell i det daglige?

Er du med og gjennomfører aktiviteter basert på MOTs prinsipper eller i regi av MOT? Hvis ja, hvilken rolle har du?

På hvilken måte anser du det å være en sosial person som en relevant egenskap i din rolle som Ung MOT-leder?

Har du tro på dine kvaliteter som Ung MOT-leder?

Opplever du at andre anser deg som en god rollemodell for MOTs verdier?

Hva legger du i *MOT til å bry deg*?

Hva legger du i *MOT til å si nei*?

Hva legger du i *MOT til å leve*?

Hvordan kommuniserer du MOTs verdier i det daglige?

MOTs kjerneverdier. Rangeres fra 1-5.

I hvor stor grad vil du si at du evner å...	
Være deg selv	
Lede deg selv	
Ha passion/begeistring	
Akseptere å ikke alltid være bra	
Skape godfølelsen hos andre	
Vise respekt	
Vise kjærlighet	
Vise omsorg for de som står utenfor	
Prioritere	

Stå opp for egne verdier	
Våge å si fra	

Hvilket utbytte har du hatt som Ung MOT-leder?

Hva ønsker du å lære som Ung MOT-leder?

Hva har du fått ut/lært av MOT-Camp?

Hvorfor trenger dagens samfunn MOT?

Hva tror du MOT ønsker å forbedre i dagens modell?

Er det noe du har lyst til å legge til eller å utdype?

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

”Ungdom som samfunnsbyggere”

Bakgrunn og formål

Dette prosjektet er en masteroppgave ved Handelshøyskolen i Trondheim. Prosjektet gjennomføres i samarbeid med organisasjonen MOT. Du mottar denne forespørselen som følge av at du er Ung MOT-leder i din kommune. Oppgaven har som formål å undersøke hvilken effekt konseptet Ung MOT-leder har på lokalsamfunnet. Problemstillingen er som følger: Hvordan bidrar Ung MOT-ledere til å skape et varmere og tryggere samfunn?

Hva innebærer deltakelse i studien?

Studien innebærer et intervju som vil ta ca ½ -1time. Vi kommer til å snakke om dine opplevelser og erfaringer med det å være en del av organisasjonen MOT. Spørsmålene vil dreie seg om temaene samsvar, kommunikasjon, læring og motivasjon. Intervjuet vil foregå på telefon og det blir tatt opp på lydbånd.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Informasjonen som registreres om deg vil kun brukes slik som beskrevet i hensikten med studien. MOT vil ikke få tilgang til intervjuet. Alle opplysningene vil bli behandlet uten navn/direkte gjenkjennende opplysninger. En kode knytter deg til din identitet gjennom en navneliste. Navnelisten lagres adskilt fra øvrige data.

Det vil ikke være mulig å identifisere deg i resultatet av studien når den publiseres. Prosjektet skal etter planen avsluttes 24.mai 2017. Personopplysningene og opptaket vil da bli slettet.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Da vil alle dine opplysninger blir fjernet fra studien. Denne studien kommer ikke til å ha betydning for de oppgavene du utfører hos MOT.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Hege Norli på telefon 47909803 eller e-post Hege.norli@outlook.com. Du kan også ta kontakt med min veileder Ove Gustafsson på telefon 95293105. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

9.2 Tabelliste

9.2.1 Beskrivende statistikk

MOT til å leve	Min	Max	Gjennomsnitt	Standardavvik
Være deg selv	4,00	5,00	4,83	0,35
Lede deg selv	3,00	5,00	4,06	0,53
Ha passion/begeistring	4,00	5,00	4,50	0,50
Akseptere å ikke alltid være bra	2,50	5,00	3,61	0,93
Totalt	3,38	5,00	4,25	0,58

MOT til å bry seg	Min	Max	Gjennomsnitt	Standardavvik
Skape godfølelsen hos andre	4,00	5,00	4,11	0,33
Vise respekt	4,00	5,00	4,67	0,50
Vise kjærlighet	3,00	5,00	4,00	0,50
Vise omsorg for de som står utenfor	3,50	5,00	4,00	0,43
Totalt	3,63	5,00	4,19	0,44

MOT til å si nei	Min	Max	Gjennomsnitt	Standardavvik
Prioritere	3,00	5,00	3,67	0,71
Stå opp for egne verdier	4,00	5,00	4,83	0,35
Våge å si fra	3,00	5,00	4,06	0,53
Praktisere tøff kjærlighet	3,00	4,00	3,67	0,50
Totalt	3,25	4,75	4,06	0,52

Verdi	Min	Max	Gjennomsnitt	Standardavvik
MOT til å leve	3,38	5,00	4,25	0,58
MOT til å bry seg	3,63	5,00	4,19	0,44
MOT til å si nei	3,25	4,75	4,06	0,52