

Endre Norstrand Torgersen

Motivasjoner i idrettsfrivilligheten

En kvalitativ studie om hva som motiverer frivillige til å engasjere seg i skiklubber i Trondheim

Bacheloroppgave i kroppsøving og idrettsfag (IDRSA2901)

Veileder: Jorid Hovden

Mai 2019

Endre Norstrand Torgersen

Motivasjoner i idrettsfrivilligheten

En kvalitativ studie om hva som motiverer frivillige til å engasjere seg i skiklubber i Trondheim

Bacheloroppgave i kroppsøving og idrettsfag (IDRSA2901)

Veileder: Jorid Hovden

Mai 2019

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Institutt for sosiologi og statsvitenskap



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Denne oppgaven dreier seg om motivasjon i idrettsfrivilligheten. Den overordnede problemstillingen i oppgaven var: Hva motiverer til idrettsfrivillighet, og hvordan kan motivasjonene identifiseres i lys av motivasjonsteori? Motivasjonsteorien som blir beskrevet var selvbestemmelsesteorien og teori om mestringsforventninger. I en forlengelse av problemstillingen ble det undersøkt hva som stimulerer mennesker til å henholdsvis *starte* og *opprettholde* sitt idrettsfrivillige engasjement. Med kunnskap om sistnevnte bidrar oppgaven til forståelse av hva som inspirerer til et langvarig frivillig engasjement, i tråd med overordnede, frivillighetspolitiske målsettinger.

Oppgaven har en kvalitativ tilnærming, ettersom målet var å fange de frivilliges «stemme». Med dette som utgangspunkt ble dybdeintervju valgt som metode. Utvalget består av fire informanter som er eller har vært frivillige i skiklubber i Trondheim.

Funnene viser at både ytre og indre motivasjoner synes viktige for å starte og opprettholde ens frivillige engasjement. Aktiviteter som ivaretar behovene for selvbestemmelse, tilhørighet og kompetanse oppleves som motiverende for å fortsette. Man bør likevel være varsom med å tilby stor grad av selvbestemmelse til frivillige som ikke har internalisert klubbverdiene, da dette kan undergrave målsettingene og verdiene til klubben. Disse motivasjonene vil også kunne lede til mestringsforventninger hos de frivillige, der de går inn i aktiviteter med større innsats og utholdenhet.

Informantenes motivasjoner for å starte som frivillig var interesse for idretten, og at man hadde barn som deltok i skiklubben. Motivasjonene deres for å fortsette engasjementet var i) videreopplæring, ii) muligheter til å utfordre seg selv, iii) sosiale aspekter, iv) anerkjennelse, samt motivasjoner ved det v) å være internalisert frivillig. Herunder kan det sosiale aspektet likefremt beskrives som et slags «sikkerhetsnett» for den frivillige, der det å kjenne noen i klubbmiljøet gjør det lettere å starte opp igjen etter man har sluttet eller hatt avbrekk.

Samtidig virker det som at anerkjennelse settes pris på i alle former; det viktigste er at den frivillige opplever den som kontinuerlig (fortløpende og vedvarende).

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	3
1.1 PROBLEMSTILLING	3
1.2 LESEGUIDE	4
2. TEORETISK RAMMEVERK	4
2.1 BEGREPSAVKLARINGER	5
2.1.1 «Frivillighet»	5
2.1.2 «Motivasjon»	5
2.2 PERSPEKTIV PÅ FRIVILLIG ORGANISERING	6
2.3 MOTIVASJONSTEORI.....	7
2.3.1 <i>Selvbestemmelsesteorien (SDT)</i>	7
2.3.2 <i>Teori om mestringsforventninger («self-efficacy»)</i>	11
3. METODE	13
3.1 KVALITATIV TILNÆRMING: DYBDEINTERVJU.....	13
3.2 STRATEGISK UTVELGING OG REKRUTTERING AV INFORMANTER.....	14
3.3 INTERVJUGUIDE.....	15
3.4 ANALYSESTRATEGI	16
3.5 METODEKRITIKK.....	17
3.6 BEKREFTBARHET OG OVERFØRBARHET.....	18
3.7 ETISKE BETRAKTNINGER	18
4. ANALYSE	19
4.1 DE FRIVILLIGES BAKGRUNN	19
4.2 MOTIVASJONER FOR Å STARTE MED FRIVILLIGHET	20
4.2.1 <i>Barna som utgangspunkt</i>	20
4.3 MOTIVASJONER FOR OPPRETTHOLDELSE AV ENGASJEMENT	22
4.3.1 <i>Videreopplæring og kursing</i>	22
4.3.2 <i>Å kunne utfordre seg selv</i>	24
4.3.3 <i>Det sosiale aspektet</i>	25
4.3.4 <i>Anerkjennelse</i>	26
4.3.5 <i>Å være internalisert</i>	28
4.4 EN KRITISK INNVEDNING OM INTEGRERT REGULERING	29
5. OPPSUMMERING OG INNSPILL TIL VIDERE FORSKNING	31
6. LITTERATURLISTE	33

1. Innledning

Ved utgangen av 2018 ble det utformet ny stortingsmelding om frivillighet. Meldingen omfatter statens frivillighetspolitikk for å støtte opp under en sterk, selvstendig og mangfoldig frivillighet. Dokumentets overordnede frivillighetspolitiske målsetting er den om bred deltakelse: «Frivillig innsats er ei kjelde til fellesskap, demokratiutøving og kompetanse. Regjeringa vil at denne kjelda skal vere tilgjengeleg for alle, uansett alder, etnisitet, inntekt, funksjonsnivå eller interessefelt» (Kulturdepartementet, 2018, s. 8). Statlige myndigheter ønsker å legge til rette for at frivillige organisasjoner skal kunne rekruttere flere som ikke driver med frivillig aktivitet, og samtidig bevare det frivillige mangfoldet de allerede har (Kulturdepartementet, 2018, s. 37).

Forskning (Enjolras, 2007; Seippel, 2002) viser at frivilligheten knyttet til idrett er lagt under press. Dette skyldes særlig påvirkningen av samfunnsendringene de siste årene: Det er blitt større gap mellom profesjonalisert toppidrett og frivillig breddeidrett. Fremveksten av kommersielle treningssentre har påvirket frivillige idrettslag, hovedsakelig fordi de tilbyr medlemskap og alle rettighetene dette medfører *uten* videre forpliktelser (Seippel, 2002, s. 202). Folk er også svakere tilknyttet enkeltorganisasjoner, og medlemskap har kortere varighet (Wollebæk, 2011, s. 487). Økende forpliktelser til stat/kommune og markedet kan lede frivillige idrettslag til å undergrave innflytelsen til organisasjonens medlemmer. Som konsekvens kan frivillighetens grunnleggende ressurs; det frivillige arbeidet, bli satt på prøve (Seippel, 2002, s. 206).

1.1 Problemstilling

Stortingsmeldingens formål og bekymringene for hva samfunnsendringene kan bety for idrettsfrivilligheten, har vekket min interesse om hvorfor folk velger å starte og fortsette sitt frivillige engasjement. Dette danner bakteppet for denne oppgavens tema, der jeg vil gjøre et dypdykk i frivilliges oppfattelser av eget engasjement. Målet er å få en bredere forståelse av hvilke motivasjoner som er viktige for å inspirere til langvarige engasjement.

Problemstillingen er følgende:

Hva motiverer til idrettsfrivillighet, og hvordan kan motivasjonene identifiseres i lys av motivasjonsteori?

Jeg vil særlig se på:

- Hvilke motivasjoner stimulerer til å starte frivillig engasjement?
- Hvilke motivasjoner kan inspirere til langvarige frivillige engasjement?

Problemstillingen vil besvares med utgangspunkt i fire semi-strukturerte dybdeintervju. Motivasjonsteorien som vil benyttes er selvbestemmelsesteorien og teori om mestringsforventninger.

1.2 Leseguide

I Kapittel 2 belyses oppgavens teoretiske grunnlag. Her presenteres begrepsavklaringer, frivilligheten i et forskningsperspektiv, og motivasjonsteori.

I Kapittel 3 blir metodiske valg tilknyttet innsamling og anvendelse av datamaterialet presentert, begrunnet og reflektert over.

I kapittel 4 analyseres materialet gjennom tolkning i dialog med teori. Her blir også funnene belyst.

Kapittel 5 er det avsluttende kapitlet. De sentrale funnene blir oppsummert og problemstillingen besvart. I tillegg blir det drøftet innspill til videre forskning.

2. Teoretisk rammeverk

Det neste steget blir å presentere oppgaves teoretiske grunnlag. Jeg vil først nøste opp i hva som menes med oppgavens mest sentrale begreper, «frivillighet» og «motivasjon». Dernest vil jeg presentere tidligere perspektiv på frivillig organisering, som aktualiserer min problemstilling. Endelig skal selvbestemmelsesteorien og teori om mestringsforventninger presenteres.

2.1 Begrepsavklaringer

2.1.1 «Frivillighet»

For å få en presis forståelse av emnet kommer man ikke foruten et nærmere innblikk på hva som menes med frivillighet. I utformingen av den nye frivillighetsmeldingen var det et ønske fra flere hold å snevre inn begrepets definisjon, nettopp fordi begrepet er «utvannet» av aktører som benytter seg av frivillige, men som i virkeligheten ikke driver frivillighet fordi de selv tar utbytte (Kulturdepartementet, 2018, s. 16). I Frivillighetsmeldingen benyttes FN sin definisjon av en frivillig organisasjon: Det er «organisasjonar som involverer ei gruppe som samhandlar på grunnlag av eitt eller fleire felles formål over ein meningsfull periode, basert på ei forståing av reglar, anten der skjer innanfor ei legalt konstituert eining eller ikkje» (Kulturdepartementet, 2018, s. 17). Disse vilkårene virker forenlig med idrettsfrivilligheten på lokalt plan, der idrettsklubber kan forstås som frivillige organisasjoner. Organisasjonen Frivillighet Norge benytter International Labor Organization (ILO) sin definisjon av frivillig arbeid. Her forstås frivillighet som «ikke-obligatorisk arbeid, det vil si den tiden en person bruker på å utføre en eller flere aktiviteter – enten gjennom en organisasjon, eller direkte overfor andre utenfor sin egen husholdning – uten å ta betalt» (ILO, 2011, i Frivillighet Norge, u.å.).

2.1.2 «Motivasjon»

Innenfor frivillighetslitteraturen har studiet om motivasjon vært sentralt (Musick & Wilson, i Wollebæk, Sætrang & Fladmoe, 2015, s. 8). Tradisjonelt har motivasjon blitt ansett som «enhver disposisjon eller tilstand i individet som mobiliserer energi og gir retning for en handling eller aktivitet» (Lillemyr, 2007, s. 23). En som ikke føler noen drivkraft eller inspirasjon til å gjøre en aktivitet kan karakteriseres for å være *amotivert*, mens en som føler seg energisk eller aktivert kan regnes som motivert. Likevel er motivasjon et vesentlig mer variert fenomen enn som så (Ryan & Deci, 2000, s. 54). Den tidlige motivasjonsforståelsen sammenlignes med prinsippet om homeostase: Underliggende drivkrefter bygger opp en økt spenning (sterk motivasjon), og utløsningen av drivkreftene reduserer spenningen (svekket motivasjon) (Lillemyr, 2007, s. 23). I denne oppgaven vil Lillemyrs definisjon benyttes. Her defineres motivasjon som «mobilisering av energi og retning til å skape interesse og utvikle engasjement og lyst til å investere av seg selv i bestemte aktiviteter og handlinger» (Lillemyr, 2007, s. 29). Motivasjon beskrives altså som en målrettet atferd, og hvorfor man er villig til å arbeide mot et mål over lengre tid.

2.2 Perspektiv på frivillig organisering

Wollebæk, Sætrang & Fladmoe (2015) har undersøkt hvilke betingelser som ligger bak deltakelse i frivillige aktiviteter i Norge. Rapporten omfatter analyser basert på datamateriale fra perioden 1998-2015. Rapporten har utgangspunkt i to hovedkilder; en befolkningsundersøkelse basert på datainnsamlingen til ISS, LOS og SSB i tidsrommene 1998, 2009 og 2014, samt Frivillighetspanelet; en internetbasert undersøkelse i regi av Universitetet i Bergen og Uni Research Rokkansenteret, høsten 2014 og våren 2015. Sistnevnte er basert på rundt 8000 respondenter (Wollebæk et al., 2015, s. 19-20).

Resultatene viser blant annet at det ikke er én universell faktor som forklarer hvorfor folk driver med frivillig arbeid, men at det heller er mange ulike faktorer som virker inn som komplementære (Wollebæk et al., 2015, s. 162). I rapporten skilles det mellom tre overordnede forklaringer på deltakelse, og samtlige av dem viser å ha innvirkning på frivillig deltakelse: De som fokuserer på *subjektive disposisjoner*, de som har *individuelle utgangsbetingelser*, og *forhold ved konteksten*. Subjektive disposisjoner omhandler motiver for og holdninger til frivillig arbeid, i tillegg til rasjonelle vurderinger som kostnad-/nyttevurderinger. Dette både påvirker og styres av menneskelig atferd, der «(...) individuelle psykologiske behov, vurderinger og holdninger påvirker handlingsvalg» (Wollebæk et al., 2015, s. 8-9). Det blir følgelig «paraply»-benevnelse; personlighetstrekk, motiver, oppfatninger, normer og verdier inngår alle i begrepet. Felles for dem er at de referer til hvordan mennesket tolker seg selv i verden rundt dem, derav uttrykket «subjektiv» (Wilson, 2012, s. 179). Individuelle utgangsbetingelser betegner relativt stabile kjennetegn ved individer, og påvirker sannsynligheten for deltakelse i frivillighet. Eksempler er livsfase, opplevelser i oppveksten, utdanning og økonomisk status, samt sosiale nettverk og personlighet (Wollebæk et al., 2015, s. 11). Kontekstuelle forhold handler imidlertid om variasjoner utenfor individet selv. Organisasjonstyper eller i hvor stor grad man påvirkes av hva andre tenker og gjør, er begge eksempler på forhold som har innvirkning for frivillighetsdeltakelse. Samtidig må også lokale variasjoner nevnes: Kommunenes utdanningsnivå eller hvor stor ressursbruken deres er på kultur- og organisasjonslivet har også sammenheng med individets deltakelse. Analysene viste imidlertid at «(...) egenskaper ved individene var mye viktigere enn egenskaper ved kommunene (Wollebæk et al., 2015, s. 15).

I analysen finner man blant annet at interesse, indre motivasjon, kostnad-/nyttevurderinger og primærsosialisering er faktorer på hvorfor noen er frivillige, mens andre ikke er det. I tillegg fremheves det at frivillighet må anses som en dynamisk prosess. Motivasjonen for å starte med frivillighet er ikke nødvendigvis den samme som hvorfor man fortsetter – ei heller hvorfor man eventuelt slutter. Et tredje funn er at frivilligheten i Norge påvirkes av strukturelle endringer. Båndet mellom frivillige og enkeltorganisasjoner er blitt svakere – hvilket begrunnes i lavere medlemstall – mens det er blitt en tydeligere tendens i retning av en individualisering av frivilligheten. Individuelle motivasjonsforklaringer har over tid blitt mer viktig (Wollebæk et al., 2015). Med utgangspunkt i analysene kan arbeidsoppgaver som føles nyttige og ikke overbelastende også være et viktig element for å beholde frivillige. I tillegg påvirker også den graden man klarer å skape tilhørighet og lojalitet hos den frivillige, selv når aktiviteten kan oppleves krevende for den enkelte (Wollebæk et al., 2015, s. 153).

2.3 Motivasjonsteori

Motivasjonsbegrepet har flere teoretiske forankringer (Lillemyr, 2007, s. 25). I oppgaven vil det implementeres to motivasjonsperspektiv: Ryan & Decis selvbestemmelsesteori (SDT), samt Banduras teori om mestringsforventninger.

2.3.1 Selvbestemmelsesteorien (SDT)

For å forstå Ryan & Decis motivasjonsteoretiske utgangspunkt, er det først nødvendig å kort nøste opp i deres forståelse av mennesket. Her er mennesket å regne som «(...) aktive, vekstorienterte organismer som finner det naturlig å integrere psykiske elementer til en enhetlig forståelse av seg selv og integrere seg i større sosiale strukturer» (Deci & Ryan, i Mehus, 2015, s. 30). Menneskets motivasjon avhenger altså av både psykiske og sosiale strukturer. Fordi man har ulike grunner og målsettinger for en handling, vil også *graden* («level») og *typen* («orientation») motivasjon som ligger til grunn variere (Ryan & Deci, 2000, s. 54). Selvbestemmelsesteorien («Self Determination Theory», SDT) til Deci & Ryan betegnes for å være en av de mest siterte teoriene om det fremste skillet i motivasjonsforklaringer; nemlig det som skiller *indre* og *ytre motivasjon* (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 144).

Indre («intrinsic») motivasjon refererer til at man gjør en handling fordi man synes det er oppriktig interessant eller hyggelig (Ryan & Deci, 2000, s. 55). Det er altså interessen eller gleden ved selve *aktiviteten* som er sentralt. Indremotiverte aktiviteter er

«(...) aktiviteter som individet utfører uten noen annen form for belønning enn den glede og tilfredsstillelse som personen oppnår gjennom selve aktiviteten. Det eksisterer ingen ytre belønning som en ekstra stimulans for å utføre aktiviteten, slik som ros, følelse av sosial status og anerkjennelse eller andre mer konkrete belønninger»

(Lillemyr, 2007, s.139)

Atferden styres altså ikke av ytre belønninger eller ytre konsekvenser, men betegnes for å være en funksjon av *grunnleggende psykologiske behov* i mennesket. Det er særlig tre behov som er styrende for indre motivasjon: i) *Behovet for selvbestemmelse* eller autonomi, ii) *behovet for kompetanse*, og iii) *behovet for tilhørighet*. Formålet med SDT er ikke å måle styrken på disse behovene (fordi de er iboende alle mennesker), men handler imidlertid om å studere i hvilken grad de er blitt tilfredsstilt (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 145). Fordi alle innehar de psykologiske behovene, hviler indre motivasjon på en idé det er noe som katalyseres i mennesket, snarere enn noe som skapes (Ryan & Deci, 2000, s. 58). Hvis behovene ikke blir ivaretatt i aktiviteten kan dette undergrave den indre motivasjonen og skape negative konsekvenser for individets mentale helse og velvære (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 145). Det er i forlengelsen av dette at man forstår hvordan indre motivasjon ofte ses som kontrast til *amotivasjon*, som karakteriseres av at individet har «(...) manglende selvbestemmelse [og] dermed ikke er interessert i aktiviteten» (Mehus, 2015, s. 31).

Av de tre behovene er det behovet for selvbestemmelse som vektlegges mest i teorien, der ønsket om å se seg selv som kilde til egne handlinger er sentralt. En selvbestemt atferd er atferd som «(...) oppleves som frivillig og som kan springe ut fra egne interesser, men også ut fra integrerte verdier og som er regulert av egne valg» (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 144-145). Selvbestemte aktiviteter er noe annet enn aktiviteter bygget på ytre påvirkninger (belønning, straff, tvang). Behovene for kompetanse og tilhørighet er også viktige for å stimulere indre motivasjon. For kompetansebehovet er det særlig viktig å ha utholdenhet til å løse krevende oppgaver. En økning i kompetanse-følelsen øker også ønsket om å gjenta aktiviteten, og det gir både affektive og kognitive fordeler. Behovet for tilhørighet kan også

inspirere til indre motivasjon, men det understrekes likevel at det å være del av en gruppe ikke er en nødvendig forutsetning. Selv om mange føler seg mer motivert når de er sammen med andre som også er indre motivert, er det også mange som foretrekker å gjøre aktiviteten alene (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 146).

Når aktivitetene ikke tilfører individet noen indre tilfredsstillelse, har man å gjøre med ytre (*extrinsic*) motivasjon. Motivasjonen som driver en i dette tilfellet skyldes ytre påvirkninger, og kjennetegnes av ønsket om å oppnå et bestemt utfall av handlingen (Ryan & Deci, 2000, s. 55). Selv om enkelte teorier hevder at all ytre motivasjon er ikke-autonom, foreslås det i SDT at også denne typen motivasjon kan utløpe fra psykologiske behov, dog i varierende grad. Eksempelvis kan en elev gjøre hjemmelekser kun fordi han ønsker å slippe negative sanksjoner fra læreren og foresatte, mens en annen gjør dem frivillig fordi hun anser det som verdifullt for sin fremtidige karriere (Ryan & Deci, 2000, s. 60). Begge tilfellene er eksempler på ytre motivasjon, men der graden av autonomi er ulik. Som konsekvens skiller teorien om selvbestemmelse mellom ulike typer ytre motivasjon, avhengig av hvorvidt behovet for selvbestemmelse blir tilfredsstilt i handlingen.

Skaalvik og Skaalvik (2014) skiller mellom *kontrollert ytre motivasjon* og *autonom ytre motivasjon*. Førstnevnte kjennetegnes av lav selvbestemmelse og handler om at man føler seg presset til å utføre handlingen. Dette kan blant annet initieres gjennom tvang, befalinger, trusler eller belønninger. Aktiviteten blir utført motvillig og med liten entusiasme. *Autonom ytre motivasjon* er derimot handlinger som er egeninitierte. Handlingen er selvbestemt, og kan utføres med stor entusiasme. Dette er fordi individet anerkjenner *verdien* av aktiviteten. Den skiller seg imidlertid fra indre motivasjon ved at det ikke er noen interesse eller glede ved gjennomføringen av aktiviteten. (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 147).

Mehus (2015) beskriver derimot fire former for ytre motivasjon. Den minst selvbestemte formen er *ytre regulering*. Liksom *kontrollert ytre motivasjon* betegnes dette av hvordan man motiveres av et ytre press, som belønning eller straff. Denne typen motivasjon forutsetter ingen kognitive prosesser hos individet, men kommer til uttrykk ved at handlingen etterkommer kravene til hva som er ønskelig atferd (Mehus, 2015, s. 31). Den andre formen for ytre motivasjon er *innlemmet regulering*. Atferden er fortsatt kontrollert, men her er det individets betraktninger som skam, stolthet og skyldfølelse som styrer motivasjonen. Den tredje formen er *identifisert regulering*. Her er individet motivert av hva vedkommende selv

anser som viktig. Hvis en frivillig i et fotballag for barn er veldig opptatt av at barna skal ha det gøy, kan det å måke banen om vinteren være en handling som den frivillige anser som nødvendig for å oppnå dette. Man har en grad av selvbestemmelse i handlingen, men handlingen i seg selv er av instrumentell verdi. Den siste og mest selvbestemte formen for ytre motivasjon, er *integrert regulering*. Denne atferden tuftes på at individet oppfatter handlingen som en del av sin egen identitet, og som er forenlig med ens egne verdier (Mehus, 2015, s. 32). Dersom den frivillige i idrettsklubben anser seg selv som en «ildsjel» eller «lokalhelt», kan det være motivasjonen bak hans eller hennes frivillige engasjement.

Internalisering kan lede til å endre hvilken type ytre motivasjon som er gjeldende. Begrepet omhandler hvordan man lærer seg verdier og normer, og som igjen påvirker atferden (Mehus, 2015, s. 32-33). Internalisering skjer allerede i tidlig oppvekst, der mennesket blant annet lærer å oppføre seg på en måte som er forenlig med disse verdiene: «Elever som har internalisert god arbeidsmoral og gode arbeidsvaner, er uten tvil lette å undervise fordi læreren ikke trenger å skape indre motivasjon, friste med belønning eller true med straff for å oppnå ønsket atferd» (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 147-148).

Det er videre mulig å påvirke andres internaliseringsprosess. Dette kan gjøres gjennom *autonomistøtte* (eks. Gi valgmuligheter og anerkjennelse), *struktur* (eks. Diskutere planer og målsettinger), samt *involvering* (eks. Nærhet til aktivitetene) (Edmunds, Ntoumanis og Duda, i Mehus, 2015, s. 33). En overfokusering på ytre påvirkninger, det være seg straff eller belønninger, kan undergrave den indre motivasjon for aktiviteten, og i den forstand påvirke motivasjonen i negativ grad. Indre motivasjon anses derfor som «sunnere» enn ytre, fordi den drives av «egen motor» og er mer stabil over tid (Kaufmann & Kaufmann, 2003, s. 51). I SDT er internalisering viktig i prosessen for å gjøre individet mindre ytre regulert, og i stedet styrt av et forsterket behov for selvbestemmelse. Selv om Kaufmann og Kaufmann (2003) hevder at indre motivasjon er bedre, påpeker Mehus at man skal være forsiktig med å dikotomisere indre og ytre motivasjon (Mehus, 2015, s. 31). Motivasjon må forstås som et kontinuum snarere enn dikotome verdier. Derfor er man ikke *enten* indre *eller* ytre motivert. Hva som styrer en handling kan endre seg. At man skal ha et overordnet mål om å forandre andre til å bli indre motivert, er derfor en misforståelse. For mange vil det å påvirke internaliseringsprosessen på en måte som inspirerer til selvbestemt atferd, være «sunt nok» (Mehus, 2015, s. 30-33).

2.3.2 Teori om mestringsforventninger («self-efficacy»)

Sosial-kognitive teorier bygger på tankegods om at mennesket ikke bare er et produkt av miljøet, men likefremt at det påvirker sitt eget miljø (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 78). Det er i den kognitive og sosial-kognitive disiplinen at *forventningstradisjonen* har sitt tyngdepunkt. Tradisjonen vektlegger hvordan mestring påvirkes av forventningene om å klare bestemte oppgaver (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 94). Forventningene er aspekter ved menneskets *selvoppfatning*; forstått som «(...) enhver oppfatning, vurdering, forventning, tro eller viten som en person har om seg selv» (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 82).

Forventningstradisjonen har med andre ord nært slektskap til motivasjonsteori (Lillemyr, 2007, s. 114).

Med teorien om «self-efficacy» legger Albert Bandura opp til at handlinger påvirkes av individets *forventninger om mestring*. Forventningene har betydning for individets atferd, tankemønster og motivasjon (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 153). De knyttes også opp til hvorvidt man opplever seg selv som kompetent i forhold til utfordringene man møter. Teorien vektlegger at de personlige forventningene vil «(...) påvirke og langt på vei forutsi både om aktivitet settes i gang, med hvilken innsats og i hvilken grad utførelse av aktiviteten vil påvirkes negativt av hindringer» (Lillemyr, 2007, s. 114). Kort sagt vil forventninger om å lykkes påvirke motivasjonen for aktiviteter, der høye forventninger samsvarer med stor motivasjon. I praksis betyr dette at idet en person med høye mestringsforventninger møter motgang, vil de arbeide hardere og holde ut lenger enn personer med lave forventninger (Lillemyr, 2007, s. 115).

Teorien vektlegger fire kilder som påvirker mestringsforventningene. Den første og mest effektive er *mestring av utfordringer*. Suksess i tidligere aktiviteter vil styrke ens tro på seg selv i møte med fremtidige hinder. Dernest følger *modeling*, det vil si å erfare andre personer, og da gjerne individer som ligner en selv, lykkes med noe som man selv regner som oppnåelig. Den tredje kilden er *sosial overtalelse*. Her påvirkes mestringsforventningene som følge andres verbale overtalelser om at en har kvalifiserte ferdigheter til å lykkes. Dersom man har lave forventninger, vil slike overtalelser kunne mobilisere større innsats og utholdenhet. Oppgaven bør likevel være innenfor hva som er realistisk å oppnå, hvis ikke vil de fort avkrefte ved skuffende resultater. Den siste kilden er *fysiologiske faktorer*; herunder forstått som både kroppslige og emosjonelle indikatorer ved individet. Er man preget av skader eller stress vil dette påvirke forventningene om å lykkes (Bandura, 1994, s. 72-75).

Bandura skiller også mellom *efficacy expectations* og *outcome expectations*: Førstnevnte omhandler «(...) forventningene om å være i stand til å utføre en bestemt oppgave», mens sistnevnte dreier seg om «(...) personens forventninger om hva som kommer til å skje hvis en greier oppgaven» (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 153). Begge vil ha betydning for en persons motivasjon (Lillemyr, 2007, s. 115). Dersom man har lave forventninger om å mestre oppgaven, vil motivasjonen være deretter. Dette kan lede en til å gå inn med lavere innsats, og gi opp fortere i møte med utfordrende oppgaver. Har man høye mestringsforventninger vil man derimot tendere mot å vise større innsatsvilje og utholdenhet. *Outcome expectations* påvirkes på sin side av hvilket utfall som kan komme av oppgaven. Her spiller indre og ytre motivasjon inn på forholdet mellom forventning om mestring og forventning om konsekvens. Dersom individet er indre motivert til en oppgave vil forskjellen mellom dem viskes ut. Hvis målet er å lære mer, vil mestringen i og konsekvensen av aktiviteten være den samme: Hvis man har mestret oppgaven har man følgelig lært mer, og vice versa (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 153).

I forlengelsen av teorien om «self-efficacy» er også Banduras «kollektive mestringstro» («collective efficacy»). I tillegg til å bygge på forventningstradisjonen, tilknyttes den også teorier om rasjonelle valg (TRV). Dette er en overordnet teoretisk tilnærming som tar utgangspunkt i at handlinger – grunnet menneskets instrumentelle rasjonalitet – motiveres av egeninteresse, eller i dette tilfellet en «opplyst egeninteresse». Her arbeider man for å nå et felles gode slik at en selv kan nyte godt av det (Wollebæk et al., 2015, s. 10). I denne teorien er det forventningene om hva *andre* gjør som står sentralt. Begrepet defineres som «en felles tro på muligheten til å skape noe gjennom kollektiv handling» (Wollebæk et al., 2015, s. 11). Mennesker kan ikke leve i individuell autonomi; vi er sosiale vesen og er avhengige av de rundt oss for å oppnå våre ønsker (Bandura, 2000, s. 75). Teorien om kollektiv mestringstro fremhever hvordan individet og gruppens forventninger påvirker måloppnåelsen: Hvis man har lave forventninger til at frivillig arbeid vil utgjøre en kollektiv forskjell, eller at de andre frivillige ikke stiller opp på en måte som er i tråd med ens forventninger, vil dette følgelig påvirke hvordan man selv går inn i arbeidet. Helt konkret kan det føre til lavere innsats og utholdenhet i aktiviteter. For det rasjonelle individ gir det liten eller ingen mening å gå inn i en aktivitet som gagnar fellesskapet, dersom fellesskapet ikke bidrar (Wilson & Musick, 1999, s. 249) Det optimale er derfor om gruppen har felles forståelse av og forventninger til

dens målsettinger. Dette vil påvirke hvor godt ressurser brukes, hvor mye innsats som legges ned av hver enkelt, og hvordan de takler motgang (Bandura, 2000, s. 76).

3. Metode

Opgavens teoretiske rammeverk har nå blitt belyst. Følgelig vil jeg gjøre greie for dens metodiske tilnærming. Kapitlet vil dreie seg om kvalitativ forskningsmetode og dybdeintervju som valg for datainnsamling. Jeg vil presentere utvalg, rekrutteringsprosess, gjennomføring, arbeidsprosess, i tillegg til henholdsvis kritiske og etiske betraktninger ved metoden.

3.1 Kvalitativ tilnærming: Dybdeintervju

Da problemstillingen skulle identifisere motivasjoner i lys av motivasjonsteori, valgte jeg en *deduktiv* tilnærming på oppgaven. Det betød at jeg gikk fra det generelle til det spesielle: Jeg tok utgangspunkt i foreliggende teorier og beveget meg ned i datamaterialet for å finne svar (Malterud, 2011, s. 175). I denne prosessen benyttet jeg kvalitativ forskningsmetode som utgangspunkt. Dette er en populær metode i særlig humaniora og samfunnsvitenskapene (Sollid, 2013, s. 125). Formålet med metoden er å studere og kartlegge «(...) menneskelige egenskaper som erfaringer, opplevelser, tanker, forventninger, motiver og holdninger» (Malterud, 2011, s. 27). Dette kan være erfaringer som ville vist seg å gjelde for mange – kanskje til og med alle – mennesker, men det kan likefullt forklare hvorfor bare ett individ tenker som det gjør om et tema. De kvalitative metodene tar likevel sikte på å forstå snarere enn å forklare, og målet er å beskrive snarere enn å predikere (Malterud, 2011, s. 33).

Som datagenereringsmetode benyttet jeg forskningsintervju, nærmere bestemt dybdeintervju. Forskningsintervjuet er en av flere kvalitative metoderedskap, og forstås som en «kommunikativ hendelse der to eller flere personer samtaler om et avgrensa tema som en eller flere av personene i samtalen forsker på» (Sollid, 2013, s. 125-126). Intervju var derfor en passende metode, da jeg var ute etter de «frivilliges stemme». Et intervjus kompleksitet kan delvis forklares ved at det er en «(...) prosess som går over flere faser; fra planlegging, til gjennomføring og til slutt etterarbeid» (Sollid, 2013, s. 124). En forutsetning for å mestre prosessen er derfor god fagkunnskap og analytiske ferdigheter, men det stilles også krav til utholdenhet og menneskelig nærhet.

Dybdeintervjuet kjennetegnes som en type forskningsintervju der man kan studere meninger, holdninger og erfaringer, fordi man gir informanten mulighet til å gå i dybden. Dette gjøres ved at intervjuet har åpne spørsmål, uten noen form for svaralternativ. Informanten kan komme med temaer som ikke forskeren hadde tenkt på forhånd (Tjora, 2017, s. 114). Fordi jeg var ute etter informantenes refleksjoner, var det ikke hensiktsmessig for meg å begrense deres frihet til konkrete svaralternativer. Formålet med dybdeintervjuet er nødvendigvis ikke å nøste opp i informantens opplevelser, men derimot hvordan vedkommende reflekterer over disse erfaringene (Spradley, i Tjora, 2017, s. 114). Dette samsvarte godt med problemstillingen: Det var ikke kun de frivilliges erfaringer som var viktige, men likefullt hvordan de reflekterte over motivasjonene ved sitt engasjement.

Jeg ønsket å tilrettelegge for en avslappet stemning, der informantene skulle føle at de var i trygge omgivelser. Derfor valgte jeg å la deltakerne selv bestemme hvor intervjuet skulle foregå. Jeg forsøkte også å være fleksibel med tanke på når de hadde mulighet til å stille til intervju. Informantene hadde på forhånd gitt samtykke til at det var i orden at jeg hadde med en medhjelper til å notere for meg. Intervjuenes varighet var på rundt 1 time, og etterpå ble informantene tilbudt tilgang på oppgaven etter den var ferdig. Datamaterialet blir slettet ved sensurfrist, 10.05.19.

3.2 Strategisk utvelging og rekruttering av informanter

Jeg benyttet strategisk utvelging i planleggingen av hvilket utvalg jeg ønsket å generere data om. Her er de kontaktede antatt å ha tilstrekkelig erfaring i henhold til *kriterieutvalgene* jeg utformet (Tjora, 2017, s. 130). Kriteriene «(...) optimaliserer informantenes bidrag til å kunne svare på oppgavens problemstilling» (Tjora, 2017, s. 41). Jeg stilte følgende kriterier for deltakelse:

- i) Man har utført frivillig arbeid i en skiklubb i Trondheim.
- ii) Den frivillige innsatsen må ha skjedd over tid, altså ikke som et engangsinitiativ.

Det ble ikke gjort et skille mellom personer som tidligere har engasjert seg i frivillighet og personer som fortsatt engasjerer seg i dag. Kvalitative forskningsmetoder kjennetegnes ofte ved bruk av få deltakere (Ringdal, 2018, s. 24). For mange informanter kan lede til at materialet og analysen blir uoversiktlig og mister sin dybde (Malterud, 2011, s. 59-60). På

grunnlag av dette fant jeg det hensiktsmessig å benytte fire informanter i dette forskningsprosjektet. I analysen vil uttalelsene deres utheves i kursiv skrift.

Tabell 1: Presentasjon av utvalget

Navn	Kjønn	Alder	Erfaring i skiklubb
Informant1	Mann	80-årene	Ca. 40 år
Informant2	Kvinne	80-årene	Ca. 40 år
Informant3	Kvinne	20-årene	Ca. 5 år
Informant4	Kvinne	40-årene	Ca. 10 år

I starten av rekrutteringsprosessen ble det utformet et informasjonsskriv som ble sendt ut til informantene i forkant av intervjuet (se Vedlegg 1). I skrevet ble prosjektets formål belyst, samt hvem som var ønsket og hva det innebar å delta. Det ble også presisert at deltakelsen var frivillig, og at all informasjon ville bli anonymisert og slettet ved sensurfrist.

Det som skulle vise seg å bli inngangsporten til kontakt med informanter, var gjennom tips fra den første informanten. Den første kontakten oppstod over telefon, etter å ha blitt tipset om vedkommende fra en bekjent. Etter å ha intervjuet personen spurte jeg om mulige andre som kunne vært aktuelle for intervju, hvorpå det ble foreslått to personer. Disse ble således spurt om å delta, og begge aksepterte. Denne fremgangsmåten kalles *snøballmetoden*: Her oppstår kontakten med informanter som følge av tips fra «førstekontakter», og på grunnlag av tilstrekkelig informasjon og erfaring om emnet (Tjora, 2017, s. 135). Den fjerde informanten ble rekruttert på samme måte som den første.

3.3 Intervjuguide

Intervjuguiden er forskerens hjelpemiddel under dybdeintervjuene, der informanten får spillerom til å snakke relativt fritt, men likevel innenfor fenomenet som forskeren undersøker (Tjora, 2017, s. 164). Jeg unnlot å utforme ledende spørsmål, men åpnet opp for at informanten kunne gi utdypende svar. Intervjuguiden var også å regne som «semi-strukturert», hvor ikke alt var nedtegnet nøyaktig, men også inneholdt stikkord (Malterud, 2011, s. 129). Teoretiske begreper ble forenklet slik at informantene skulle forstå spørsmålene. Jeg utformet intervjuguiden i tre faser, med oppvarmingsspørsmål, refleksjonsspørsmål og avrundingspørsmål, avhengig av hvilken grad av refleksjoner som var forventet fra informanten. Spørsmålene ble også fordelt i ulike underkategorier avhengig

av deres tema. Til sammen hadde intervjuguiden 7 underkategorier (A-G), med navn tilknyttet deres tematikk (Se Vedlegg 2).

Oppvarmingsspørsmål er enkle spørsmål og om tema som ikke krever stor refleksjon. Formålet er å skape trygghet hos informanten (Tjora, 2017, s. 165). Jeg stilte spørsmål om bakgrunnsinformasjon og erfaringer om idretten, i tillegg til hvilke arbeidsoppgaver informantene gjorde som frivillig.

Med refleksjonsspørsmålene inviterte jeg informanten til å i større grad reflektere over sitt engasjement. Jeg valgte å utforme dem i kronologisk rekkefølge, for å hindre forvirring eller brudd i informantens tankerekker («hvorfors startet/fortsatte/sluttet ditt engasjement?»)

Avrundingspørsmålene skal lede oppmerksomheten bort fra refleksjonsspørsmålene og normalisere situasjonen mellom informanten og meg som intervjuer (Tjora, 2017, s. 165). Her spurte jeg om hva som har vært det mest utfordrende, og hva som har vært det beste med engasjementet. I tillegg ble de spurt om det var noe de ønsket å tilføye, som ikke allerede var kommet frem i løpet av intervjuet.

3.4 Analysestrategi

«Kunnskap er et produkt av menneskelig persepsjon, tolkning og samhandling» (Malterud, 2011, s. 38). Liksom enhver håndverker legger ned en del av seg selv i sitt produkt, er man som forsker en ufravikelig del av arbeidet sitt. Fordi intervjuet er en dialog, er forskeren aktivt med å påvirke informanten, og vice versa. Det er viktig å vedkjenne at man er en del av denne unaturlige situasjonen. Likevel må man etter beste evne forsøke å fjerne sin egen innflytelse fra datamaterialet, slik at informantens historie blir gjengitt på en lojal måte. Når man driver kvalitativ forskning er det et overordnet mål at «de empiriske data best mulig reflekterer deltakerens erfaringer og meninger» (Malterud, 2011, s. 38). En måte å gjøre dette hvordan man tolker datamaterialet man har kommet i besittelse av (Malterud, 2011, s. 39).

I den forbindelse ble Malteruds *systematiske tekstkondensering* benyttet som analyseprosedyre i denne oppgaven. Grunnen til dette er at dens formål samsvarer godt med oppgavens, nemlig å «(...) utvikle kunnskap om informantens erfaringer og *livsverden* innenfor et bestemt felt» (Malterud, 2011, s. 97). Analysen gjennomføres i fire trinn: For det

første må man *skape et helhetsinntrykk av datamaterialet*. Her lagde jeg tema med utgangspunkt i de generelle trekkene ved materialet, men også med hensyn til problemstillingen min (Malterud, 2011, s. 98-99). I det neste trinnet sorterte jeg råmaterialet inn under de foregående temaene, og dannet såkalte *meningsbærende enheter*. Dette var både korte og lange utsagn. Deretter *kodet* jeg de meningsbærende enhetene, hvor jeg ga dem ulike etiketter (Malterud, 2011, s. 100-101). Det tredje trinnet *dekontekstualiserte* jeg de meningsdannende enhetene. Her går man fra «kode til mening», der deler av teksten blir fremhevet med andre deler, slik at man kan si noe om den samme koden (Malterud, 2011). Disse sorterte jeg deretter i *subgrupper* og dannet *kondensat*, kunstige sitat. Her utformes «gullsitater»; utsagn som best illustrerer det som allerede er dekontekstualisert (Malterud, 2011, s. 105-107). I det siste trinnet, *rekontekstualisering*, studerte jeg sitatene opp mot råmaterialet, for å sørge for at innholdet i utsagnet var «(...) lojal i forhold til informantens stemmer» (Malterud, 2011, s. 107).

3.5 Metodekritikk

Som med alle forskningsmetoder vil det alltid være mangler idet man skal generere datamaterialet. Det må likevel presiseres at man alltid bør strebe etter å luke ut feilkilder og gi et mest mulig presist bilde av situasjonen. Den trolig mest fremtredende svakheten med dette prosjektet var at jeg ikke benyttet lydopptak under intervjuene. Da ville jeg ha hatt tilgang på alt som ble sagt av informantene, slik at jeg i den påfølgende transkriberingsprosessen hadde kunnet utformet sitatene helt ordrett. Med lydopptak hadde man også kunnet spole tilbake og hørt utsagn som underveis opplevdes utydelig, eller som man eventuelt ikke rakk å skrive ned. Jeg opplevde likevel at det hjalp å ha en medhjelper til stede, som hadde god førlighet med tastaturbruk. I stedet for å notere selv, kunne jeg i større grad ha oppmerksomheten rettet mot samtalepartneren. Det var også hensiktsmessig å gå gjennom besvarelsene med informanten etter intervjuet, og ha transkribert det bare timer senere, mens det ennå satt friskt i minnet.

Et annet kritikkverdige moment er hvordan spørsmålene var knyttet opp til min kompetanse om temaet. Fordi jeg hadde et teoretisk utgangspunkt som informanten ikke hadde, og herunder også en agenda med mine spørsmål, kan samtalen ha dreid i retning av å oppsøke innhold som jeg forstod som viktig for problemstillingen. Som følge av dette kan jeg ha oversett eller gått glipp av besvarelser som også kunne ha vært relevant for oppgaven. At jeg stilte åpne spørsmål kan likevel ha vært en måte å motvirke dette på, samtidig som min rolle

som uerfaren intervjuer gjorde at jeg også til tider hadde vanskelig for å stanse informantenes «avsporinger». Selv om dette gikk på bekostning av tid, ga det meg flere relevante digresjoner og utdypninger. Dette hadde jeg kanskje ikke fått dersom jeg hadde hatt autoriteten som sannsynligvis øker i takt med erfaring som forsker og intervjuer.

3.6 Bekreftbarhet og overførbarhet

Når man snakker om bekreftbarhet i denne sammenheng, menes det om svarene man finner faktisk er svarene på spørsmålene man har stilt (Thagaard, 1998, i Halvorsen, 2007, s. 212).

Først vil jeg fremheve at det var hensiktsmessig å ha en såpass konkret problemstilling å gå ut ifra. Å utføre et intervju som omhandlet refleksjoner rundt frivilliges engasjement, virket som et lett forståelig tema for informantene som skulle besvare dem. Dette kan begrunnes i at informantene aldri stusset over hva jeg mente med spørsmålene. Problemstillingen gjorde det enkelt for meg å få øye på passende oppfølgingsspørsmål som ikke stod i intervjuguiden. Det hjalp også at jeg på forhånd hadde lagt ned mye tid i å utforme en god intervjuguide.

Spørsmålene var korte og åpne, samtidig som de hadde tilknytning til teorien jeg hadde satt meg inn i på forhånd. I tillegg må det understrekes at spørsmålene ikke var tilknyttet skiidrettslige anliggende. De kunne likefremt ha blitt stilt til frivillige i andre idretter. I den forstand kan funnene fra undersøkelsen også være gyldige for andre kontekster. I oppgaven er det dermed belegg for å hevde at funnene er overførbare til andre sammenhenger.

I den grad man kan tale om transkribering av materialet, ble dette en prosess der jeg etter hvert intervju korrekturleste notatene. De fleste utsagnene var formulert i hele setninger, men der utsagnene eventuelt noen steder var blitt kortet ned til stikkord, skrev jeg dem til utfyllende setninger etter hukommelsen min. Det var hensiktsmessig at jeg startet denne prosessen ikke lenge etter selve intervjuet.

3.7 Etske betraktninger

Jeg tok også høyde for noen etiske vurderinger, hvor særlig samtykke og tillit mellom informant og forsker ble prioritert.

Det er først nødvendig å bemerke at informantene deltok *frivillig*. De hadde på forhånd fått tilsendt et lett forståelig informasjonsskriv og samtykkeerklæring. Dermed visste

informantene hva prosjektet skulle omhandle, og hva det innebar for dem. Samtykke ble dokumentert med deltakernes signatur, og de kunne når som helst velge å trekke seg.

Med tanke på anonymisering ble det gjort ulike tiltak for å sikre informantenes personvern (Tjora, 2017, s. 177). Intervjuene ble transkribert på bokmål, for å skjule eventuelle dialektord. I tillegg ble detaljer som klubbnavn og stedsnavn utelukket i analysen. Pseudonymer ble også benyttet for å anonymisere informantene selv.

4. Analyse

I dette kapitlet vil funnene, basert på datamaterialet, bli presentert og diskutert i dialog med teori. På denne måten blir datamaterialet fortløpende drøftet i lys av teori, uten å komme i fare for gjentakelser.

4.1 De frivilliges bakgrunn

Med mål om å studere hvilke motivasjoner som ligger bak ens frivillige engasjement, vil jeg først presentere hvilken bakgrunn den frivillige har, i et forsøk på å skape et bilde av hvordan informantenes skiinteresse (og påfølgende skideltakelse) ga grobunn for motivasjon allerede i oppveksten. Det var særlig to faktorer som ble nevnt som påvirkningsfaktorer: Familienes forhold til idretten, og det geografiske området de vokste opp.

Informant1: Jeg bodde i et område der idrett preget alt, i hvert fall vinteridrett. På våren og sommeren brukte vi granbar til å hoppe på ski.

Informant 4: Jeg trente langrenn selv i noen år som ung, men det var ikke veldig seriøst. Men familien min er en skifamilie, der far var skitrener og vokste opp i skimiljøet der vi bodde.

De fleste drev også med flere idretter. For noen ble valget om å fortsette med ski basert på et konkret insentiv:

Informant1: Jeg prøvde andre idretter også, som fotball. Men det forandret seg da jeg stadig kom hjem fra fotballbanen med skader, blåmerker og sår. Da fikk farmor nok, og tilbød meg kordfløyelsbukse for å slutte med fotball. Det var så gjevt på den tiden, så da sluttet jeg med det samme.

Med utgangspunkt i de tre overordnede forklaringene på frivillig deltakelse, kan familiebakgrunnen tolkes som en individuell utgangsbetingelse, da den utgjør et stabilt kjennetegn på individet (Wollebæk et al., 2015, s. 7). At informantene har blitt påvirket av lokalområdets skiinteresse kan tolkes som forhold ved konteksten. Skikulturens fotfeste i familien kan antas å ha vært en sentral faktor for at informantene som barn (eller barnebarn) endte opp med å drive med nettopp ski. Dette kan videre tenkes å ha vært viktig for deres engasjement i langrennfrivilligheten som voksen. I et forsøk på å forstå hva som har påvirket informantene mest av familie og lokalmiljø, kan man se til følgende uttalelse:

Informant2: Jeg hadde jo i min barndom på [navn på bydel] vært meget aktiv i skiklubben. Det var likevel mest håndball som jentene drev med der, det var ikke mange av dem som drev med langrenn. Men faren min var ivrig engasjert, og så hadde jeg to brødre som hoppet på ski.

Selv om området hun vokste opp i var preget av at mange jenter *ikke* drev med ski, kan familiens engasjement for idretten tolkes som å ha vektet mer: Familien ble en tilstrekkelig grunn til at hun selv begynte med langrenn, til tross hvor utypisk det var for jenter å bli med i den lokale skiklubben. De individuelle utgangsbetingelsene (familiens skiinteresse) kan virke å veie mer enn de kontekstuelle forholdene (tendenser i lokalområdet), hvilket også støttes av tidligere funn om at «egenskaper ved individet [er] mye viktigere enn de i kommunene» (Wollebæk et al., 2015, s. 15). Forhold ved oppveksten ser ut til å ha medvirket til informantenes skiinteresse, som kan antas å ha vært motivasjon for å starte sitt frivillige engasjement som voksen.

4.2 Motivasjoner for å starte med frivillighet

Det vil videre bli sett på hvordan informantene erfarte at sitt frivillige engasjement startet.

4.2.1 Barna som utgangspunkt

Et typisk mønster i funnene er at informantenes barn blir nevnt som årsak for deres frivillige engasjement.

Informant1: *Det var vel slik at jeg egentlig begynte aktivt engasjement i idretten på grunn av barna. To har gått på ski-linje, så det var nok der det begynte; som engasjert forelder uten en annen erfaring enn at man kunne gå på ski selv. Så ble man etter hvert engasjert i de arrangement-messige oppgavene.*

Informant2: *Du oppdaget at det var behov for det. Når den yngste begynte på trening, så måtte det være noen bakerst. Så da ble jeg med som baktropp.*

Informant4: *Jeg tror engasjementet mitt våknet som en kombinasjon av to ting: For det første var det kjedelig å se på barnas skitrening. For det andre tenkte jeg at «dette her er da noe jeg kan få til selv!». Så jeg spurte om det var behov for flere, og derfra tok det bare en uke før jeg selv var med på treningene.*

Den tidlige motivasjonsforskningen peker i retning av at det ofte er flere drivkrefter som virker inn på motivasjonen, og idet spenningen når et visst punkt, utløses den (Lillemyr, 2007, s. 23). Materialet kan tolkes dithen at barna var en slik drivkraft, og at det å følge dem på skiaktiviteter ble et springbrett til flere andre drivkrefter. Det er først etter å ha fulgt dem til aktiviteten at informantene kjente seg *engasjert*, så *behovet* for frivillige, eller følte på *kjedsomheten* eller *ønsket om å mestre det selv*. Sistnevnte kan også anses som *modeling*, der individet får økte mestringsforventninger av å se andre lykkes med noe man selv anser som oppnåelig (Bandura, 1994, s. 73). Selv om barna var den opprinnelige grunnen til at de dro på skiaktivitetene og var hovedgrunnen til at de etter hvert begynte som frivillig, var det altså diverse andre motivasjoner som påvirket til deltakelse.

I lys av selvbestemmelsesteorien kan det å oppleve sine barn i idretten tolkes for å være en ytre motivasjon for å gjøre frivillig arbeid. Arbeidet informantene har lagt ned (og som enkelte fremdeles legger ned) i skisporet, på møterommene eller på arrangementene og turneringene, har alle vært en konsekvens av det innledende ønsket om å være til stede som forelder. Det er altså konsekvensen av arbeidet som motiverer dem, ikke arbeidet i seg selv. Informantene ønsket å oppnå et bestemt utfall av handlingen (Ryan & Deci, 2000, s.55). Eksakt hvilke utfall de ønsket ble ikke nevnt, men det er nærliggende å tro at det gjaldt generelle psykologiske og emosjonelle anliggende ved det å ha rollen som barnets primærforsørger. Uansett er barna å regne som en ytre motivasjonsfaktor for at deres frivillige engasjement startet.

I SDT poengteres det også at det ikke bare er indre motiverte handlinger som påvirkes av autonomi, men også de ytre (Ryan & Deci 2000, s.60). I denne sammenheng stilles motivasjonsteorien overfor et litt annerledes utgangspunkt enn hva den gjør i andre kontekster: Fordi det er motivasjoner for frivillighet som skal studeres, er også valget om å starte nettopp det; frivillig. Man har hatt valget mellom om å gjøre handlingen eller ikke, og i den forstand har informantene hatt en grad av selvbestemmelse. Man har følgelig å gjøre med en *autonom ytre motivasjon*: Motivasjonen for å starte var egeninitiert og individet anerkjente verdien av aktiviteten, til tross for at de ikke nødvendigvis følte glede av den (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 147).

Herfra kan en forsøke å plassere motivasjonene i lys av Mehus' fire typer om ytre motivasjon. Som det overnevnte poenget viser er motivasjonen preget av selvbestemmelse, hvilket utelukker *ytre regulering* og *innlemmet regulering*. I den sammenheng vil den kanskje mest fremtredende typen være *identifisert regulering*, der informantene drives av aspekter som vedkommende selv mener er viktig (Mehus, 2015, s. 32). Dette kan tolkes for å sammenfalle med det grunnleggende ønsket om eget barns beste. Også drivkreftene «kjedsomhet» og «ønsket om mestring» kan kategoriseres for å være identifisert regulert. Målet er ikke aktiviteten i seg selv, men derimot å henholdsvis slippe å være passiv tilskuer, samt å kunne bevise for seg selv og/eller andre at man mestrer trenerrollen. Det samme kan sies om motivasjonen som kom av å «erkjenne behovet» for flere frivillige. Målet med deltakelsen ble å fylle en rolle som klubben trengte, og som man selv anså som viktig.

4.3 Motivasjoner for opprettholdelse av engasjement

Med innsikt i hva som motiverte informantene til å starte med frivillighet, er det av videre interesse å forstå hvilke motivasjoner som gjør at man fortsetter som frivillig. Slik kan det gis en pekepinn på hvilke forhold som inspirerer til langvarig engasjement.

4.3.1 Videreopplæring og kursing

Selv om skiinteressen og barna var typiske motivasjoner til å starte med frivillighet, var det også uttalelser som vitnet om andre typer motivasjoner, deriblant hva som motiverte frivillige etter barna sluttet:

Informant1: *Etter barna sluttet ble det et vakuum. Men jeg var heldig, for jeg ble tidlig pensjonist på dette tidspunktet. Så jeg fikk bli med i 94-perioden med Skiforbundet, VM på ski og opplæringen forut for det. Jeg flyttet over på kretsplan med aktiviteter rundt [navn på skiarrangement]. Der gjorde jeg meg vel mer kjent, så jeg fikk opplæringsjobben i forbindelse med VM. Og så fikk jeg kursing på Røros av NIF, om hvordan man skulle hjelpe idrettslag med å nå sine målsettinger. (Tenkepause) Det var slik at på bakgrunn av utdannelsen min innen økonomi fikk jeg jobbe med dette da jeg samarbeidet med idrettslagene.*

Det kan tolkes som at motivasjonen til å fortsette ble drevet av ønsket om å utvikle større kompetanse om idretten, og påta seg andre typer verv. I tråd med SDT kan behovet for kompetanse ha blitt toneangivende etter hvert som barna ble eldre og til slutt ga seg (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 145). Både inneværende økonomisk kompetanse og muligheten til å oppnå mer idrettslig kompetanse (gjennom videreopplæring og kursing) kan tolkes for å være sentralt for frivilliges lyst til å fortsette sitt engasjement. I så måte kan man tale om behovet for kompetanse i to former: Behovet for å bruke sin kompetanse til mestringsoppnåelse, og behovet for å lære mer. Begge formene virker å sammenfalle med beskrivelsen av indre motivasjon slik den forstås i teorien om mestringsforventninger, der det er et resultat av sammenfallende forventninger om mestring («efficacy expectations») og forventninger om konsekvenser («outcome expectations») (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 153). Hvis målet er å få brukt kompetansen sin i økonomi, blir aktivitetene der man jobber med økonomi *de facto* målet utført i praksis. Det samme gjelder for behovet om å oppnå mer kompetanse: Hvis målet er å lære mer, blir aktiviteten (videreopplæringen) målet i seg selv.

Man bør imidlertid merke seg at SDT forstår indre og ytre motivasjon som et kontinuum snarere enn som dikotome verdier (Mehus, 2015, s. 31). Det vil si at en eksempelvis kan befinne seg midt på skalaen. Dette kan tolkes som at man ikke er amotivert, eller at motivasjonen for å gjøre en aktivitet styres i like stor grad av indre som av ytre motivasjoner. Man kan altså være indre og ytre motivert samtidig. Det trekkes også frem at motivasjon ikke er stabile tilstander, men kan endre seg underveis (Mehus, 2015, s. 30). Følgende utsagn vitner om dette, da aktiviteten enkelte ganger var særlig utfordrende:

Informant1: *Vi jobbet intenst med for å få økonomien i Skiforbundet på plass. Det jobbet vi med i 6 år ... Da var det mye møter og Oslo-reising, det var tøffe tak: Mye jobbing hjemme, og det krevde at man satte seg ordentlig inn i det.*

Utsagnet kan tyde på at den frivillige synes utfordringene ble overveldende i enkelte perioder. Aktivitetens motivasjon kan dermed ha skiftet fra å være indre motivert til ytre motivert, der motivasjonen i de mest krevende periodene var å etterkomme de konkrete forventningene av oppgaven, snarere enn for sin egen glede av den. Dette kan tolkes som at frivillige i løpet av sin fartstid i frivilligheten gjør aktiviteter som styres av både ytre og indre motivasjon, og stadig veksler mellom motivasjonstypene. Det neste kapitlet er også et eksempel på motivasjon som ustabile tilstander, men der man gjorde aktive tiltak for å hindre demotivasjon.

4.3.2 Å kunne utfordre seg selv

En annen motivasjon for å opprettholde det frivillige engasjementet var å finne måter å utfordre seg selv på. For flere av informantene betød dette å lære navnene på alle barna som var med i skileken:

Informant2: Det var nemlig en gang jeg vurderte å slutte, for det var litt kjedelig. Så da hadde jeg to valg: Jeg kunne slutte, eller jeg kunne engasjere meg mer. Så da bestemte jeg meg for å lære alle navnene til barna. Jeg satte jo større krav til meg selv med å lære alle navnene.

I dette tilfellet ble det frivillige engasjementet opplevd som kjedelig. Det kan tolkes som at motivasjon hennes var lav. Å bestemme seg for å lære alle navnene i gruppen ble derfor en måte å utfordre seg selv i større grad enn tidligere. Graden av autonomi i valget kan sies å ha vært til stede, da det ikke forelå noen ytre forventninger om at hun *måtte* lære navnene. Fordi hensikten med aktiviteten ikke «bare» var å lære navnene, men likefullt å utfordre seg selv for ikke å oppleve kjedsomhet, var det selve aktiviteten som motiverte henne. Dermed kan informanten tolkes for å ha vært indre motivert (Ryan & Deci, 2000, s. 55).

Videre kan det være høvelig å se aktiviteten i lys av teorien om mestringsforventninger. I dette tilfellet var Informant2 indre motivert. Ifølge teorien vil dermed forskjellen mellom mestringsforventningene og forventningene om utfall kunne bli visket ut. For informanten var målet med aktiviteten å «ikke kjede seg», og mestringen ble operasjonalisert ved å lære seg alle navnene. Å ikke kjede seg ble betinget ved at hun lærte navnene, og ved å lære navnene kjedet hun seg ikke. Sagt på en annen måte er forventningen om mestring og forventningen om utfall forenlige med hverandre.

4.3.3 Det sosiale aspektet

Et typisk mønster i datamaterialet er hvor mye informantene verdsetter det sosiale aspektet i frivilligheten.

Informant1: Det beste med mitt frivillige engasjement er kontakten med mange mennesker. Var virkelig stas i det her, det ga samvær med folkene; foreldre og løpere.

Informant2: Folket jeg har møtt er nok det beste. Og at jeg har holdt meg i form fysisk. Jeg gikk jo på ski når jeg var 70, så det. Det har hjulpet på den måten at nå som jeg har fått den diagnosen jeg har, så er det viktig å trene. Så det har jo definitivt hjulpet meg.

Materialet kan tolkes som at engasjementet tilførte informantene enda en arena for å møte og bli kjent med andre mennesker, men også å opprettholde vennskap man allerede hadde. I den forstand kan det psykologiske behovet for tilhørighet ha blitt ivaretatt i det frivillige arbeidet (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s.145). Selv om det ikke må ha ført til det, kan tilhørighetsbehovet ha bidratt til indre motivasjon i aktiviteter der man var sammen med andre, hvilket virker sannsynlig da flere trekker det frem som det beste med engasjementet (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 146). Informant2 kan også antas å ha blitt påvirket av *fysiologiske faktorer* ved engasjementet, en kilde til økt mestringsforventninger (Bandura, 1994, s. 74). Både å holde seg aktiv og å holde sykdommen på avstand kan dermed ha ført til større innsats og/eller utholdenhet i det frivillige arbeidet. Følgende utsagn kan også gi inntrykk av sosiale relasjoners betydning for å engasjere seg etter man har sluttet:

Informant2: Når man har vært ute av det og så skal inn igjen, da er det er annerledes. Det er jo nye unger og voksne og sånn, så det er litt større terskel når man først har vært ute. Med nye folk, da kan interessen dale.

Motivasjonen til å gjenoppta sitt engasjement kan antas som svakere dersom man ikke lenger kjenner noen i miljøet. Fordi man har «vært ute av det» kan ikke tilhørighetsbehovet sies å ha være ivaretatt lenger (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 145). Snudd på hodet kan man tolke det sosiale som en motiverende faktor for å ville engasjere seg etter man har hatt et avbrekk. Det kan følgelig tolkes som en form for «sikkerhetsnett» for dem som har sluttet å engasjere seg. Den sosiale faktorens betydning kan derfor tenkes å være stor, da den både kan antas viktig

for å ivareta frivilliges lyst til å fortsette, men likefullt bidra til å hente inn igjen dem som har sluttet.

4.3.4 Anerkjennelse

Å få anerkjennelse for det frivillige arbeidet er også et typisk mønster i datamaterialet. En av informantene beskriver «formell anerkjennelse» som en av tingene han føler frivilligheten har gitt ham. På spørsmål om hvordan han ser resultatet av sitt arbeid, svarer han følgende:

Informant1: Man ser det ved at man har blitt æresmedlemmer av skikretsen. Det er jo ikke noe man jobber for eller ber om å bli, men det er en bonus, så det er stas. Jeg har fått frivilligpris av skiforbundet, og blitt æresmedlem i klubben.

Informanten setter også pris på å ha møtt personer av høy status, grunnet sitt frivillige engasjement:

Informant1: Så traff jeg flotte mennesker fra sponsorsiden og frivillighetsiden. Jeg kranglet jo litt med ordføreren, for eksempel! (ler)

Datamaterialet inneholder også beskrivelser av den uformelle anerkjennelsen som en viktig faktor:

Informant2: Nettverket og uformelle tilbakemeldinger. I ettertid legger man merke til hvor glad folk blir for det man har gjort. Jeg har jo sett at det betyr mye, jeg bor jo i nærområdet, så jeg får tilbakemeldinger på at folk har satt pris på det man har holdt på med. Så det er de uformelle tilbakemeldingene. Det er morsomt når jeg ser en som jeg har hatt på skilek, og så hører man dem si at jeg var treneren deres.

Anerkjennelsen kan tolkes som en motivasjon til å få økt mestringsforventning. Utsagnene sammenfaller med to kilder til økt mestringsforventninger; *mestring av utfordringer* og *sosial overtalelse* (Bandura, 1994, s. 72-75). I førstnevnte blir anerkjennelse er en måte å synliggjøre individets suksess etter en aktivitet. Dette vil kunne lede til økte forventninger i fremtidige aktiviteter. Videre kan anerkjennelse vise seg som fortløpende, positive inntrykk av at man innehar de nødvendige kvalitetene for å lykkes i kommende oppgaver. I den grad kan man tale om sosial overtalelse som kilde.

Datamaterialet gir også et inntrykk av hvor viktig det er med fortløpende anerkjennelse, idet man ser hva mangel på dette kan gjøre med ens motivasjon:

Informant3: Det jeg har irritert meg mest over er at folk ikke verdsetter det man gjør. De behandler meg som en som får betalt for det. Ofte er dette folk som ikke har vært frivillig selv. Noen gjør det, mens andre ikke skjønner at det faktisk er fritiden min det går av. (...) Jeg er vant til å få ros og anerkjennelse, og jeg føler man burde få det som frivillig. Så dette kunne ha vært en grunn til å slutte, og er en tydelig motivasjonsdemper.

Materialet peker i retning av at når frivillige ikke får anerkjennelse og ros for det de gjør, vil de kunne føle seg demotivert, og ha lavere forventninger om å *ville* lykkes. Dette kan også forklares ved at forventningene om utfall (*outcome expectations*) blir lavere: Om innsatsen og måloppnåelsen ikke verdsettes av andre, kan dette lede til at man opplever at arbeidet man har gjort ikke betyr noe. Følgelig vil man gå inn med lavere, eller *ingen* innsats og utholdenhet i fremtidige oppgaver (Skaalvik & Skaalvik, 2014). Anerkjennelse for ens frivillige engasjement kan dermed oppleves som en viktig faktor for å ville fortsette sitt engasjement. Det kan tenkes sammenlignbart med andre insentiver for å gjøre noe: God lønn kan drive en til å utføre en jobb, mens dårlig lønn kan føre til at man slutter. På samme måte kan god anerkjennelse lede til at man fortsetter som frivillig, mens dårlig anerkjennelse kan gjøre at man slutter. Merk imidlertid at motivasjonen til å gjøre en aktivitet ikke trenger å tuftes ene og alene på at man ønsker anerkjennelse. Likevel kan det å få bekreftelse på at arbeidet man gjør eller rollen man har settes pris på, lede til stor motivasjon for å gå inn i oppgaven (Lillemyr, 2007, s. 115).

Man kan så spørre seg hva som kjennetegner «god anerkjennelse». Her kan det antas at formen anerkjennelsen kommer i, ikke er avgjørende: Datamaterialet viser at både formelle og uformelle, samt fysiske og verbale typer anerkjennelse verdsettes. Likevel kan det at den oppleves som *kontinuerlig*, forstått som både fortløpende og vedvarende, tolkes for å være optimalt for å opprettholde motivasjonen til å fortsette: Informantene setter pris på både tilbakemeldinger underveis og etter man har lagt ned en innsats. Funnene på at anerkjennelse kan være et viktig virkemiddel eller insentiv for å mobilisere til både stor innsats og stor utholdenhet i frivilliges møter med fremtidige oppgaver. Dette er to faktorer som kan tenkes toneangivende for målsettinger om langvarige engasjement.

4.3.5 Å være internalisert

I utsagnene etterlyses det også at frivillige burde ta inn over seg klubbverdiene:

Informant4: Det er veldig viktig å få opplæring i verdiene til klubben, verdier som personifiseres av særlig ildsjelene. Idrettsfrivilligheten står foran en utfordring: Siden den gamle generasjonen – kjennetegnet av langvarige engasjement – er utdøende, hvordan bringer man verdiene videre når folk bare er med en avgrenset periode?

At frivillige «kobler seg på» klubbverdiene kan ses forenlig med beskrivelsene av internalisering, der man som konsekvens av å lære normer og verdier endrer sin ytre motivasjon i retning av å bli mer autonom (Mehus, 2015, s. 32-33). En internalisert frivillig vil ikke trenge å være indre motivert eller drevet av ytre belønninger; vedkommende vil engasjere seg fordi han eller hun ser verdien av sine handlinger (Skaalvik & Skaalvik, 2014, s. 147-148). Internalisering kan derfor tenkes vanskelig å inspirere til: Det er ingen «bryter» man slår på – det er en prosess som skjer individuelt, og som kan antas å ta lang tid. Med mål om å inspirere langvarige engasjement kan det imidlertid tenkes ønskelig å stimulere til internalisering. Dette er fordi handlingene er egeninitiert og i tråd med klubbens målsettinger. Det må likevel bemerkes at det er konsekvensene av å *være* internalisert som utgjør motivasjonene, ikke internaliseringen i seg selv. Et eksempel er motivasjonen som oppstår i ansvarsfølelsen man har overfor klubben, nettopp fordi man bryr seg om ivaretagelsen av verdiene og målsettingene.

Det blir et videre spørsmål om *hvordan* man kan stimulere til internalisering. Å tilby en autonomistøttende trenerstil blir nevnt som en måte å påvirke internaliseringsprosessen på (Edmunds, Ntoumanis og Duda, i Mehus, 2015, s. 33). Likevel kan datamaterialet tolkes som at man bør være forsiktig med å tilby ikke-internaliserte trenere stor selvbestemmelse:

Informant4: Jeg tror det er en utfordring med for stor frihet. Jeg mener jo selv jeg har gode verdier i bunn, og som aktiviteten er bygd ut fra. Men dette kan være en utfordring for andre trenere, så man må bli flinkere til å bygge systemer for disse verdiene. Et eksempel er at noen vil dyrke frem «stortalent». Men det er jo ikke det denne klubben har som mål! Vi har hatt noen dårlige erfaringer, med enkelte som er mer konkurranseorientert.

Det kommer også forslag til hvordan prosessen kan gjøres:

Informant4: Det burde være en utpekt rolle i utvalgene som skal hjelpe trenerne inn i verdigodset, og fortelle dem hva som er deres rolle. Det å være der, å snakke med de voksne, vise det i praksis ... det er måten å gjøre det på. Man kan ikke bare stole på at noen tar denne rollen. Dette er så viktig at det burde nedfelles som en egen stilling eller verv ... «Verdi- og rekrutteringsansvarlig», kanskje?

Forslaget kan regnes for å i større grad vektlegge *involvering* (fra internaliserte frivillige) og *struktur* enn hva det gjør autonomi-støttende anliggende (Edmunds, Ntoumanis og Duda, i Mehus, 2015, s. 33) . Det kan virke som at informantene synes at selvbestemmelse er noe som kommer i andre rekke: Friheten til å velge aktivitetsinnhold blir tillitsbetinget ved at det er noe vedkommende får mulighet til først *etter* en innføring i klubbens målsettinger og hvordan den kan gjenspeiles i praksis. Når den aktuelle skiklubbens rennommé er å være en arena der flest mulig kan delta, kan det tolkes som lite hensiktsmessig å «slippe løs» konkurranseorienterte skitrenerer som har et øye for å prioritere dem med størst ferdigheter. Når treneren og klubbverdiene er motstridende kan det tenkes å skape forvirring og uro i klubbmiljøet. Da kan det å etablere et eget verv for opplæring av skitrenerer om hva klubben står for, fremstå som et alternativ til å internalisere frivillige. Å kontinuerlig arbeide mot internalisering i idrettsklubber kan tenkes å være et skritt i utviklingen mot fellesskap kjennetegnet av kollektiv mestringstro («collective efficacy»). I et slikt miljø vil alle vite hvordan ressursene brukes best mulig, hvor stor innsats som må legges ned individuelt, og hvordan man skal takle motgang (Bandura, 2000, s. 76).

4.4 En kritisk innvending om integrert regulering

Å arbeide som frivillig kan også medføre at man må gjøre aktiviteter med liten selvbestemmelse (jf. kontrollert ytre motivasjon). Et eksempel på dette er Informant4, som kan sies å være indre motivert eller autonom ytre motivert når hun er ute og har skilek for ungene, men som virker å iblant ha en annen motivasjon til det å delta på styremøter:

Informant4: Mange ganger har det bare vært tomprat i de møtene: Ting som skal planlegges, men som aldri tar ordentlig fart, og vi bare blir sittende og snakke tull. Så blir de samme tingene snakket om igjen ved neste møte, og det neste. Jeg vil jo ikke bruke tiden på noe som

ikke blir noe av, da føles det som bortkastet tid. (...) Da er det mye mer meningsfullt å løpe rundt og leke troll og heks med 30 unger, så har de hatt en fin time.

Informanten føler at møtene ofte er bortkastet tid, men likevel velger hun å delta, kanskje fordi hun føler seg forpliktet til det. Behovet for selvbestemmelse virker å være lav i denne aktiviteten, da hun deltar til tross for at hun ikke virker motivert. Her står man overfor et nokså ironisk poeng ved motivasjoner bak frivillighet: For det første kan man altså utføre ikke-autonome oppgaver til tross for at man er frivillig, nettopp fordi forpliktelsene hemmer ens selvbestemmelse. Å gjøre ikke-autonome aktiviteter kan tenkes å være tuftet på ytre press. I utsagnet til Informant4 kan det dette presset komme fra de andre styrelederne: Det er en forventning om at informanten møter opp på styremøtene, slik at hun oppfyller forpliktelsene ved det å være frivillig. Dette kan tenkes forenlig med *innlemmet regulering*, der motivasjonen for en handling påvirkes av eksempelvis følelsene skam og skyldfølelse (Mehus, 2015, s. 32).

Eksempelen tyder også på at man kan utføre oppgaver med lav selvbestemmelse ikke bare «på tross av», men kanskje også *på grunn av* man er frivillig. Det kan nemlig tenkes at informanten opplever et *indre* press: Hun kan tenke at «jeg har meldt meg som frivillig, og da må jeg også gjøre aktiviteter som jeg i utgangspunktet ikke ønsker å gjøre». Denne selvoppfattelsen kan tolkes som at man er *integrert regulert*: Fordi man oppfatter sin identitet som «frivillig», føler man seg også forpliktet til å gjøre de aktivitetene dette innebærer. Det interessante er at integrert regulering forstås som den *mest* selvbestemte formen for ytre motivasjon (Mehus, 2015, s. 32). Likevel er det grunn til å argumentere at atferden ikke nødvendigvis er selvbestemt. Fordi man oppfatter seg som frivillig, har man kanskje i utgangspunktet selvbestemmelse til å nekte å gjøre en bestemt aktivitet. Likevel blir det å undervurdere det indre presset man pålegger seg selv, og hvordan man tenker at andre oppfatter ens identitet. Hvis informanten ikke deltar på styremøter, kan hun føle at hun mister sin identitet som frivillig, eller føle at andres oppfattelse av henne som frivillig blir svekket. I den forstand kan man komme med en kritisk bemerkning til Mehus' integrerte regulering, da den ikke virker å ta høyde for det eventuelle indre presset som oppstår med ønsket om å bevare ens identitet. Sagt på en annen måte: Utførelsen av aktiviteter som samsvarer med oppfattelsen av å være «frivillig» (jf. Integrert regulering), kan antas å bli påvirket – eller attpåtil styrt – av det psykiske presset for å bevare denne identiteten. Følgelig kan presset lede til at *handlingen i realiteten har liten eller ingen grad av selvbestemmelse*. Ved å forplikte seg

som frivillig, kan et stadig lenger engasjement bygge opp ens identitet som dette og gjøre vedkommende integrert regulert. Til slutt oppfatter man seg så i tråd med identiteten at man utfører oppgaver som man ikke føler man har tilstrekkelig autonomi til å la være å gjøre – bare fordi frivillighetsidentiteten «krever» at man utfører oppgaven.

5. Oppsummering og innspill til videre forskning

I denne oppgaven har det blitt studert hva som motiverer til idrettsfrivillighet, samt hvordan motivasjonene kan identifiseres i lys av motivasjonsteori.

For å svare på problemstillingen synes både ytre og indre motivasjonstyper å være viktig for å starte og fortsette ens frivillige engasjement. Funnene underbygger dermed misforståelsen i motivasjonsteori om at indre motivasjon er noe man bør strebe mot å stimulere til. Det typiske mønsteret er at aktiviteter som ivaretar behovene for selvbestemmelse, tilhørighet og kompetanse oppleves som motiverende for å fortsette. Man bør likevel være varsom med å tilby stor grad av selvbestemmelse til frivillige som ikke har internalisert klubbverdiene, da dette kan undergrave målsettingene og verdiene til klubben. Motivasjoner som tilfredstiller behovene kan videre lede til mestringsforventninger hos de frivillige. Disse motivasjonene vil derfor kunne lede til større innsats og utholdenhet i frivillig arbeid, og *de facto* inspirere til langvarige frivillige engasjement.

I henhold til problemstillingens to underordnede mål, kan sentrale funn vise til følgende:

Det er særlig to motivasjoner for å *starte sitt frivillige engasjement*: En allerede eksisterende *interesse* for idretten man er frivillig i, samt at man har *barn* som deltar i idretten. Familie og oppvekstområde er faktorer som påvirker skiinteressen. Vedrørende barna som motivasjon, kan det å være fysisk til stede på treninger være en medvirkende årsak til andre motivasjoner, som til slutt utløser det frivillige engasjementet: Eksempler er at man ser behov for frivillige, at man kjeder seg eller blir engasjert fra «sidelinjen», eller at man får lyst til å mestre trenerrollen.

Sentrale funn vektlegger også disse motivasjonene for å *inspirere til langvarig frivillig engasjement*: i) Videreopplæring, ii) muligheter til å utfordre seg selv, iii) sosiale aspekter, iv)

anerkjennelse, samt motivasjoner ved det v) å være internalisert frivillig. Herunder gjør funnene det nødvendig med noen presiseringer:

Det sosiale aspektet viser seg å ikke bare ha betydning for å ville fortsette som frivillig. Det kan likefremt påvirke frivillige som har sluttet eller har hatt et avbrekk til å bli motiverte for å begynne igjen. I den forstand kan man snakke om det sosiale som et slags «sikkerhetsnett» for den frivillige.

Anerkjennelsens «form» (formell/uformell og fysisk/verbal) synes ikke å være avgjørende for motivasjonen til å opprettholde engasjementet. Det viktigste er at den frivillige oppfatter anerkjennelsen som *kontinuerlig*; forstått som fortløpende og vedvarende.

For å øke kunnskapen om temaet er det nødvendig med flere undersøkelser. Dette prosjektets skala var forholdsvis lite, men funnene speiler et tema som kan være fruktbart å studere nærmere og med større rekkevidde (utvalg, ressurser, flere metodiske verktøy). Med utgangspunkt i funnene fra denne oppgaven, hadde det vært særlig interessant å undersøke motivasjonsutvikling og internalisering. Et konkret eksempel er hvordan motivasjonen hadde endret seg i klubber som potensielt hadde etablert utpekte verv/stillinger, ment utelukkende for å internalisere andre frivillige. Etter å ha belyst oppgavens problemstilling, har det også blitt belyst den gryende aktualiteten som er idrettsfrivillighet i Norge. Å verne om den største ressursen i norsk idrett gjøres ikke bare ved utforming av nye stortingsmeldinger, det betyr likefullt å sette temaet på agendaen i flere vitenskapelige sammenhenger. Denne oppgaven har vært et bidrag til dette.

6. Litteraturliste

- Bandura, Albert. (1994). Self-efficacy. I V. S. Ramachaudran (Red.), *Encyclopedia of Human Behavior* (bd. 4, s. 71-88). New York: Academic Press.
- Bandura, Albert. (2000). Exercise of Human Agency Through Collective Efficacy. *Current Direction in Psychological Science*, 9(3), 75-78. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00064>
- Enjolras, Bernard. (2007). Idrettens næringmessige betydning: Både frivillighet og kommersialisme? I Andreas Hompland (Red.), *Idrettens dilemmaer: rapport fra forskningsprogrammet «Idrett, samfunn og frivillig organisering»* (s. 77-88). Oslo: Akilles.
- Halvorsen, Anne. (2007). Praksisforankret veiledning i sosialt arbeid - hva er det og hvorfor skal en drive med det? *Nordisk sosialt arbeid*, 3, 204-214.
- Kaufmann, Geir & Kaufmann, Astrid. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kulturdepartementet. (2018). *Frivilligheita - sterk, sjølvstendig, mangfaldig* (Meld.St. 10 2018-2019). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-10-20182019/id2621384/>
- Lillemyr, Ole Fredrik. (2007). *Motivasjon og selvforståelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Malterud, Kirsti. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning : en innføring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Mehus, Ingar. (2015). Motivasjon ... til hva? I Stig Arve Sæther (Red.), *Trenerroller* (s. 27-43). Oslo: Fagbokforlaget.
- Norge, Frivillighet. (u.å.). Hva er frivillighet? Hentet 20. mars 2019 fra http://www.frivillighetnorge.no/no/om_oss/fakta_om_frivillighet/grunnleggende_fakta/Hva+er+frivillighet%3F.b7C_wlrI4x.ips
- Ringdal, Kristen. (2018). *Enhet og mangfold*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Ryan, Richard M. & Deci, Edward L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivation: Classical Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Seippel, Ørnulf. (2002). Frivillighet og profesjonalitet i norsk idrett. I Ørnulf Seippel (Red.), *Idrettens bevegelser: Sosiologiske studier av idrett i et moderne samfunn* (s. 202-228). Oslo: Novus forlag.

- Skaalvik, Einar M. & Skaalvik, S. (2014). *Skolen som læringsarena: Selvoppfatning, motivasjon og læring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sollid, Hilde. (2013). Intervju som forskningsmetode i klasseromsundervisning. I Mary Brekke & Tom Tiller (Red.), *Læreren som forsker: Innføring i forskningsarbeid i skolen* (s. 124-137). Oslo: Universitetsforlaget.
- Tjora, Aksel Hagen. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldedahl akademisk.
- Wilson, John. (2012). Volunteerism Research: A Review Essay. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 176-212. <https://doi.org/10.1177/0899764011434558>
- Wilson, John & Musick, Marc. (1999). Attachment to Volunteering. *Sociological Forum*, 14(2), 243-272. <https://doi.org/10.1023/A:1021466712273>
- Wollebæk, Dag. (2011). Mellom to frivillighetskulturer - sosial sammensetning og motivasjon blant frivillige ved prøve-VM på ski. I Dag Vidar Hanstad (Red.), *Norsk Idrett: Indre spenning og ytre press* (s. 487-506). Oslo: Akilles.
- Wollebæk, Dag, Sætrang, Synne & Fladmoe, Audun. (2015). *Betingelser for frivillig innsats: Motivasjon og kontekst* (Rapport fra Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor). Hentet fra <http://hdl.handle.net/11250/2442819>

(Vedlegg 1)

Forespørsel om deltakelse til forskningsintervju

Dette er en forespørsel til om du ønsker å delta i en intervjuundersøkelse hvor formålet er å undersøke hvilke motivasjoner som ligger til grunn for at man tar på seg frivillig arbeid i idrett. Denne undersøkelsen skal ligge til grunn for min bacheloroppgave våren 2019. Jeg vil nedenfor orientere mer om målene for prosjektet, og hva det innebærer for deg å delta i undersøkelsen.

Prosjektets formål

Jeg er student ved lektorstudiet i kroppsøving og idrett, og i den anledning ønsker jeg å skrive en oppgave med temaet «frivillighet i idretten». Her ønsker jeg å fokusere på hvilke motivasjonsgrunnlag som ligger til grunn for frivillig engasjement og deltakelse i idrettslag, og håper at dette prosjektet kan gi oss mer kunnskap om dette.

Hvem ønskes til intervjuet?

Jeg ønsker å komme i kontakt med personer som har både kort eller lang fartstid som frivillig i en skiklubb i Trondheim. Du trenger ikke å ha påtatt deg en bestemt type arbeid eller verv, men engasjementet ditt må ha vært av en gjentakende trend; altså ikke et engangsinitiativ som eksempelvis én bestemt konkurranse eller arrangement.

Hva innebærer det å bli intervjuet?

Intervjuets varighet vil være satt til under en time, og du avgjør selv stedet hvor dette skal foregå. Jeg kommer ikke til å benytte lydopptak under intervjuet, men svarene dine vil bli nedskrevet av en medhjelper.

All informasjon som kommer frem i løpet av intervjuet vil bli anonymisert og bli behandlet konfidensielt. Det vil ikke være mulig å spore tilbake opplysninger til hverken deg som enkeltindivid, idrettsklubber eller annen informasjon som berører personvern. Det er bare jeg som vil ha tilgang på informasjonen. Når oppgaven er levert, som blir rundt midten av mai måned 2019, vil all informasjonen om deg slettes.

Det er dessuten viktig å fremheve at deltakelsen er frivillig, og at det er mulig å trekke seg underveis i intervjuet.

Om du skulle være interessert, ta kontakt med Endre Torgersen:

Mail: endretorgersen@hotmail.com

Mobil: 995 414 58

Min veileder på prosjektet er professor Jorid Hovden (e-mail: Jorid.hovden@ntnu.no), som også kan kontaktes for spørsmål om undersøkelsen.

Med vennlig hilsen

Endre Torgersen, lektorstudent ved NTNU

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt og lest skriftlig informasjon om prosjektet «Frivillighet i idretten», og er villig til å delta i studiet

Dato Signatur

Telefonnummer

(Vedlegg 2)

Intervjuguide

Du har på forhånd mottatt informasjonsskriv og samtykkeerklæring, og skrevet under på dette. Jeg vil likevel minne deg på at du når som helst kan trekke deg fra studien uten å oppgi noen grunn for dette. I tillegg velger du selv om det er noen spørsmål du ikke vil svare på. All informasjon vi mottar fra deg blir anonymisert og slettet ved sensurfrist, som er rundt midten av mai. Som tidligere nevnt blir intervjuet skrevet ned underveis.

A: Bakgrunnsinformasjon og åpningsspørsmål

- 1. Kan du fortelle litt om deg selv og ditt engasjement i idretten?*
- 2. Kan du fortelle litt mer om arbeidsoppgaver du vanligvis gjør?*

B: Å starte som frivillig

- 1. Hvordan startet det frivillige engasjementet ditt?*
 - Kjente du noen i idretten fra før?
- 2. Kan du fortelle litt om hvorfor du ønsket å delta i frivillige arbeid?*

C: Å fortsette som frivillig

- 1. Hvordan har ditt forhold til frivillig arbeid endret seg over tid? (motivasjonsendring?)*
Fortell litt om evt. Endringer og hva disse er betinget av?
 - Hvis ja; hvordan ville du beskrive denne endringen?
 - Endret innsatsen din seg i løpet av perioden?
- 2. Si litt om hvilke utfordringer du møter du på i denne typen arbeid*
 - Hva er utfordringene?
 - Hvordan håndterte du disse utfordringene?
 - Hvordan påvirket dette lysten til å fortsette, når du møtte disse utfordringene?
- 3. På hvilke måter ser du resultatene av ditt frivillige engasjement, og hva betyr det for det?*

D: Egenskaper og verdsettinger som frivillig

- 1. Føler du at du har stor frihet til å bestemme hvordan du vil legge opp arbeidet?*
 - Evt. På hvilken måte?
 - Hvordan vil du si det var viktig for deg å arbeide selvstendig?
- 2. Hvordan føler du fellesskapet er med de andre frivillige, og miljøet rundt?*
 - Inkluderende miljø?
 - Klare og felles målsettinger ved arbeidet?
- 3. Hvordan opplever du å få brukt din kompetanse i arbeidet?*
 - Hvor viktig er det for deg å få brukt kompetansen din?
 - Hva vil du si er den viktigste kompetansen din?

- Fortell litt om har du har lært av å engasjere deg i frivillig arbeid.

4. *Hvordan opplever du kompetansen er blant de andre frivillige?*

- God kompetanse om idretten?
- God kompetanse som frivillig?
- Annen nyttig kompetanse?

5. *I hvilken grad vil du si at det frivillige vervet har vært viktig for deg personlig?*

- Sosiale årsaker, selvfølelse, karriere ...

E: «Hva vervet har kostet og gitt»

1. *Fortell litt om hva du føler den frivillige innsatsen går på bekostning av?*

- Tidkrevende? Hvordan påvirket dette motivasjonen din?
- Andre ting det kostet? (fritidsaktiviteter, familietid jobb ...?)
- Faktorer som gjorde deg skeptisk til å ta vervet?

- Fortell litt om hva det frivillige arbeidet har gitt deg?
- Materielle fordeler?
- Immaterielle fordeler?
- Venner? Føle at man gjør en innsats for andre ...?

F: Å slutte som frivillig

1. *Hvorfor sluttet du?*

- Hvordan var motivasjonen din når du sluttet?

//

2. *Vurderer du å slutte å engasjere deg som frivillig? I så fall; hvorfor?*

G: Avslutningsspørsmål

1. *Hva vil du si har vært det mest utfordrende ved å arbeide som frivillig?*

2. *Hva har vært det beste ved å arbeide som frivillig?*

3. *Hvor viktig mener du frivilligheten er for f.eks. langrenns-idretten i Norge?*

4. *Er det noe mer du ønsker å fortelle om ditt frivillige engasjement som ikke allerede har kommet frem i intervjuet?*

