

Roar Syltebø

Motivasjon i frivillig arbeid

En kvalitativ studie om motivasjon blant kjernefrivillige.

Masteroppgave i RAD6901 Organisasjon og Ledelse

Veileder: Marit Uthus

Januar 2023

Roar Syltebø

Motivasjon i frivillig arbeid

En kvalitativ studie om motivasjon blant kjernefrivillige.

Masteroppgave i RAD6901 Organisasjon og Ledelse
Veileder: Marit Uthus
Januar 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for pedagogikk og livslang læring



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Temaet i denne studien er motivasjon i frivillig arbeid. Målet er økt forståelse av faktorer som bidrar til at mennesker deltar i frivillig arbeid. Studiens problemstilling er «Hvordan kan perspektiver og erfaringer hos mennesker i frivillig arbeid bidra til å forstå deres motivasjon for å delta?». Denne problemstillingen ble utdypet med to forskningsspørsmål. Disse er «Hvordan kan erfaringer og perspektiver hos frivillige bidra til en forståelse av hvorfor noen begynner med frivillig arbeid?» og «Hvordan kan erfaringer og perspektiver hos frivillige bidra til en forståelse av hvorfor noen bruker mye tid på frivillig arbeid?»

For å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene er det gjennomført seks semistrukturerte dybdeintervjuer av kjernefrivillige i en dugnadsdrevet slalåmbakke. Deltagernes perspektiver og erfaringer ble analysert ved hjelp av stegvis-deduktiv induktiv metode (Tjora, 2021). Deretter ble empirien tolket og belyst ved hjelp av selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2017), kunnskap om menneskeskapt kapital (Ostrom i Bartkus & Davis, 2010; Putnam, 2020) og kollektiv handlingsteori (Ostrom, 2010; Putnam, 2020). Jeg fant at menneskers moralske fundament (Haidt, 2013) og behovet for å behøves (Prilleltensky & Prilleltensky, 2021) er viktig for å forstå motivasjonen deltagerne har for å delta i frivillig arbeid. Felleskapet og sosial tilhørighet i dugnadsgjengen er selve fundamentet for det frivillige arbeidet (Allen et al., 2022; Ryan & Deci, 2017). Felleskapet muliggjør både verdiskaping og deltagerens opplevelse av at jobben de gjør har betydning.

Både verdiskapingen som skjer og opplevelsen av å ha verdi kan være indre og ytre betinget. Ytre verdiskaping kan skje i form av menneskelig kapital, fysisk kapital eller sosial kapital. Indre verdiskaping i form av autonomi, kompetanse eller glede. Opplevd verdi kan også være ytre eller indre betinget. Ytre betinget opplevd verdi kan være relatert til felleskapet, samfunnet, forrige generasjon eller kommende generasjoner. Opplevd indre verdi kan henge sammen med en opplevd mening i livet, mestring eller opplevelse av å leve autentisk.

Basert på mine funn og det teoretiske rammeverket er det utviklet en modell for motivasjon i frivillig arbeid. Denne visualiserer sammenhengen mellom de forskjellige faktorene som har betydning. Hvis felleskapet blir lite og det ikke er tillit mellom deltagerne skal det lite til før balansen mellom verdiskaping, og den verdien man opplever å ha, forrykkes. Et solid felleskap er fundert på felles normer, tillitt og en opplevelse av at man har verdi for hverandre. Samtidig gir felleskapet en moralsk forpliktelse til å stille opp for de andre deltagerne. Gjennom et sterkt felleskap bidrar behovet for å behøves og den moralske forpliktelsen til at verdiskapingen øker og deltagerne opplever å ha betydning.

Abstract

The topic of this study is motivation in voluntary work. The goal is increased understanding of factors that contribute to people participating in voluntary work. My research question is "How can the perspectives and experiences of people in voluntary work contribute to understanding their motivation to participate?". This research question was elaborated with two sub-questions. These are "How can the experiences and perspectives of volunteers contribute to an understanding of why someone starts volunteering?" and "How can the experiences and perspectives of volunteers contribute to an understanding of why someone spends a lot of time on voluntary work?"

In order to answer the research question and sub-questions, six semi-structured in-depth interviews were conducted with core volunteers in a volunteer-run slalom slope. The participants' perspectives and experiences were analyzed using the step-by-step deductive inductive method (Tjora, 2021). The data was then interpreted using self-determination theory (Ryan & Deci, 2017), knowledge of human-made capital (Ostrom & Bartkus & Davis, 2010; Putnam, 2020) and collective action theory (Ostrom, 2010; Putnam, 2020). I found that people's moral foundations (Haidt, 2013) and mattering (Prilleltensky & Prilleltensky, 2021) are important for understanding the participants' motivation to participate in voluntary work. The commitment and social belonging in the volunteer group is the very foundation for the voluntary work (Allen et al., 2022; Ryan & Deci, 2017). The feeling of mattering to the group enables both adding of value and the participants' experience of having value.

Both adding value and feeling valued can be internally and externally conditioned. External value can take place in the form of human capital, physical capital or social capital. Adding of value to oneself can be experienced in the form of autonomy, competence and joy. Feeling valued can also be externally or internally conditioned. Externally conditioned perceived value can be related to relationships, society, previous generation or future generations. Feeling value in oneself can be linked to a perceived meaning in life, mastery or the experience of living authentically.

Based on my findings and the theoretical framework, a model for motivation in voluntary work has been developed. This visualizes the connection between the various factors that are important. If the group becomes small and there is no trust between the participants, it takes just a small shift in balance between adding and feeling valued before the motivation declines. A solid group is founded on shared norms, trust and an experience of being of value to each other. At the same time, the group constitutes a moral obligation to support the other participants. Mattering and moral obligation contributes to adding of value to the group and the participants feeling valued.

Forord

Det var ikke særlig tvil om hva jeg skulle skrive om i denne masteroppgaven. Det måtte bli gjengen i slalåmbakken. Maken til enestående folk skal man lete lenge etter! Miljøet i bakken gjør det nesten for enkelt å velge dugnad foran andre ting som burde prioriteres. Det er for eksempel veldig vanskelig å finne tid til oppgaveskriving når det er så mye som må gjøres i bakken! Det som ikke kommer frem i denne oppgaven er den fantastiske kulturen som råder i bakken. Denne organisasjonskulturen er en del av det felleskapet som beskrives, men samtidig så mye mer. Jeg skulle ønske jeg kunne skrive en oppgave til – med fokus på de forholdene jeg ikke fikk plass til her. Det kan jeg derimot ikke. Jeg nøyer meg med å glede meg til å møte opp hver onsdag, og å få heisen i gang – i år også. Nå er det snart februar, og vi har ikke sååå mye igjen! Gleder meg til sesongen er i gang!

Det er mange som har bidratt til dette prosjektet. Først og fremst må jeg takke deltagerne. Ikke bare gjør dere en fenomenal jobb i Slalåmbakken. Dere har også gitt veldig spennende og gode data til denne oppgaven. Det er deres refleksjoner om hva som gir glede og motivasjon i bakken som er grunnlaget for alt det jeg har lært gjennom denne skriveprosessen. Tusen takk alle seks!

Så må jeg takke Mirjam, Kjersti og ikke minst pappa og mamma som har lest og bidratt med innspill og tanker i løpet av skriveprosessen. At dere er så interessert og ivrig i temaet jeg skriver om, gir inspirasjon og løfter oppgaven! Jeg setter enorm pris på støtten deres! Jeg har også satt stor pris på kollokviegruppen med May og Anette. Det har betydd mye at dere har vært der! Videre vil jeg takke veilederen min, Marit Uthus. Du har gitt klare tilbakemeldinger og veiledning gjennom hele prosessen. Dette har passet meg veldig bra. Jeg har hatt stor glede av å få jobbe sammen med deg. Spesielt nå mot slutten har det betydd mye å få gode, raske tilbakemeldinger!

Så er det til slutt en som må takkes spesielt! Det hadde hverken blitt studier eller masteroppgave hvis jeg ikke hadde verdens mest tålmodige og støttende kone. Jeg vet ikke hvordan jeg skal få takket for at jeg har fått bruke så mye tid og ressurser på et prosjekt som dette. Tusen takk Victoria! Nå er jeg ferdig, og skal ikke starte noen nye prosjekter – på lenge!

Roar Syltebø
Svolvær, januar 2023

Innholdsfortegnelse

1	Introduksjon	1
1.1	Bakgrunn for valg av tema	1
1.2	Problemstilling	2
2	Tidligere forskning og teoretisk rammeverk	3
2.1	Motivasjon i frivillig arbeid	3
2.2	Tidligere forskning	3
2.2.1	Typer frivillige	3
2.2.2	Hva trenger de frivillige	4
2.3	Teoretisk rammeverk	5
2.3.1	Selvbestemmelsesteorien	6
2.3.2	Sosial kapital	8
2.3.3	Kollektiv handlingsteori	9
2.3.4	Behovet for å behøves - Mattering	11
3	Metode	14
3.1	Kvalitativ metode	14
3.2	Stegvis-deduktiv induktiv metode - SDI	14
3.3	Semistrukturerte dybdeintervjuer	16
3.4	Utforming av intervjuguide	16
3.5	Deltagerne	17
3.6	Valg av deltagere	18
3.7	Gjennomføring av intervjuene	18
3.8	Transkripsjon	20
3.9	Analyse	20
3.10	Utvikling av konsepter	21
3.11	Utvikling av en modell for motivasjon i frivillig arbeid	22
3.12	Valg av litteratur og teorier	23
3.13	Generaliserbarhet	23
3.14	Etiske betraktninger	24
3.15	Studiens kvaliteter og egen rolle som forsker	25
4	Empiri	27
4.1	Ytre verdiskaping	27
4.1.1	Bidra i lokalsamfunnet	27
4.1.2	Spre glede	29
4.2	Indre verdiskaping	30

4.2.1	For sin egen del	30
4.2.2	Autonomi	33
4.3	Felleskapet	35
4.4	Behovet for å behøves	37
5	Hovedfunn og diskusjon	39
5.1	Kort oppsummering av hovedfunn	39
5.1.1	Ytre verdiskaping	39
5.1.2	Indre verdiskaping	40
5.1.3	Behovet for tilhørighet	40
5.1.4	Behovet for å behøves	41
5.2	Diskusjon	41
5.2.1	Hva bringer mennesker inn i frivillig arbeid?	41
5.2.2	Hva får mennesker til å fortsette med frivillig arbeid?	43
5.2.3	En modell for motivasjon i frivillig arbeid	45
5.3	Avsluttende kommentar og konklusjon.....	49
	Litteraturliste	50
	Vedlegg 1: Informert samtykke	55
	Vedlegg 2: Intervjuguide	59
	Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD	61

1 Introduksjon

«En av de mest verdifulle bærebjelkene både for enkeltmennesker og samfunnet er frivilligheten.» (Kongens nyttårstale 2021).

2022 var frivillighetens år. Som kongen poengterte under sin nyttårstale ved inngangen av året, er frivilligheten en viktig bærebjelke i samfunnet. Samtidig mener mange at frivilligheten har lidd under pandemien, og at nedstengingen har bidratt til at færre stiller opp i frivillig arbeid (Arnesen & Jøsok, 2021, s.16). Frivillighetsbarometeret gjennomføres årlig av samarbeidsforumet Frivillighet Norge og viser at andelen som ikke har deltatt i frivillig arbeid de siste 12 mnd økte fra 35% i 2019 til 43 % i 2021 (*Hvor ofte de siste 12 månedene har du gjort frivillig arbeid?*, 2023). Jeg ønsker med denne oppgaven å komme nærmere svaret på hva som motiverer noen til å delta i frivillig arbeid. Hvorfor velger noen å bruke mye av fritiden sin på å jobbe frivillig for felleskapet?

I en rapport fra 2015 som kartla frivillig arbeid i Norge svarte 61 prosent av respondentene at de hadde deltatt i frivillig arbeid det siste året (Folkestad et al., 2015). Tall fra Statistisk sentralbyrå fra 2017 viser at det utføres frivillig arbeid tilsvarende 147 800 årsverk, eller tilsvarende 74 milliarder kroner i Norge (*Frivillig innsats tilsvarende 74 milliarder*, 2017). Disse tallene viser at dugnad og frivillig arbeid står for en vesentlig verdiskaping i Norge, og at det frivillige arbeidet er svært utbredt.

De fleste deltar litt, mens noen utmerker seg og bruker mye tid på frivillig arbeid. Folkestad og medarbeidere (2015) kaller disse for «kjernefrivillige». Kjernefrivillige har i løpet av de siste fire ukene brukt minst 10 timer på frivillig arbeid. I følge frivillighetsbarometeret var det 11% i 2014 og 9% i 2022 som oppgav å delta i frivillig arbeid mer enn 10 timer hver måned (*Hvor ofte de siste 12 månedene har du gjort frivillig arbeid?*, 2023).

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Jeg er driftsleder i en dugnadsdrevet slalåmbakke og bruker mye tid i frivillig arbeid for å vedlikeholde, ruste opp og drifte bakken. Vi er en kjerne med frivillige som stort sett gjør denne jobben. I tillegg er det en rekke mer perifere dugnadsarbeidere som bidrar i drift av bakken, og gjør mer definerte oppgaver som kaféverter, billettvakter og i snøproduksjon. På denne måten virker vi å være en «typisk» gjeng med frivillige; noen er mye med, mens mange er med mer sporadisk.

Jeg har deltatt på dugnad i alpinbakken de siste ti årene. De siste tre årene som driftsleder. I disse ti årene har noen kommet til, mens andre er blitt mer perifere i dugnadsgjengen. Som i de fleste frivillige organisasjoner ønsker vi å rekruttere flere inn i kjernen, og har mange ganger diskutert hva som skal til for å få med flere. Dette har derimot vist seg utfordrende, og når noen kommer inn, så ser vi gjerne at andre gradvis blir mer perifere. Hvis vi hadde hatt mer innsikt i hva som motiverer til frivillig arbeid, så kunne vi trolig rekruttert flere og samtidig holdt på de som er aktive.

Å forske på et felt hvor jeg selv er så engasjert har til tider vært utfordrende, og jeg har reflektert mye omkring min egen motivasjon for å delta i frivillig arbeid. Når jeg selv er

så engasjert i den jobben som denne oppgaven omhandler, har det vært utfordrende å ikke la mine egne tanker og meninger farge intervjuene og empirien. Jeg har forsøkt å være oppmerksom på dette gjennom hele prosessen, og mener å ha lyktes godt med det. I tillegg opplever jeg det som en styrke at jeg har stått deltagerne så nær, siden jeg dermed har kunnet utfordre dem på områder hvor de i utgangspunktet har vært avvikende og vage. Mitt engasjement og motivasjon for å skrive denne oppgaven har også blitt forsterket av det store engasjementet jeg kjenner for akkurat dette dugnadsprosjektet.

I dette forskningsprosjektet er målet å øke kunnskapen om hva som motiverer kjernefrivillige til å delta. Hva er de grunnleggende faktorene som bidrar til at noen mennesker velger å bruke så mye av fritiden sin på en ubetalt jobb for felleskapet? Det er et håp at en større innsikt i disse faktorene kan være nyttig for ledere av frivillig arbeid - Både når frivillige skal rekrutteres og for å forebygge frafall. I et større perspektiv kan det tenkes at innsikt i hva som motiverer til frivillig arbeid også kan ha overføringsverdi til annet arbeid og andre arenaer hvor motivasjon og deltagelse er viktig.

1.2 Problemstilling

Ifølge Johannessen og kolleger (2021) skal et forskningsprosjekt baseres på en idé som utformes til et tema og presiseres i en problemstilling (Johannessen et al., 2021). Min idé er å undersøke hvorfor noen velger å bruke mye av fritiden sin på frivillig arbeid. Med utgangspunkt i denne idéen og temaet har jeg formulert en problemstilling. Denne problemstillingen er deretter spesifisert i to forskningsspørsmål. Jeg har, med utgangspunkt i min for forståelse, grunn til å tro at svaret på de to forskningsspørsmålene utfyller hverandre. Dermed vil de bidra til å svare på problemstillingen.

Problemstillingen er:

«Hvordan kan perspektiver og erfaringer hos mennesker i frivillig arbeid bidra til å forstå deres motivasjon for å delta?»

Jeg har i tillegg formulert to forskningsspørsmål:

1. Hvordan kan erfaringer og perspektiver hos frivillige bidra til en forståelse av hvorfor noen begynner med frivillig arbeid?
2. Hvordan kan erfaringer og perspektiver hos frivillige bidra til en forståelse av hvorfor noen bruker mye tid på frivillig arbeid?

Målet er å forstå mer om motivasjonen for å engasjere seg i frivillig arbeid, og hva som bidrar til at engasjementet vedvarer. Dermed vil forskningsspørsmålene bidra til å svare på problemstillingen. Samtidig er de to forskningsspørsmålene såpass komplementære at jeg mener det er realistisk å utforske begge innenfor rammene for denne oppgaven. Jeg vil søke å svare på problemstillingen ved å intervju personer som deltar aktivt, og bruker mye tid på frivillig arbeid.

2 Tidligere forskning og teoretisk rammeverk

2.1 Motivasjon i frivillig arbeid

Denne studien har en åpen og induktiv tilnærming. Målet har vært at empirien skal være førende for valg av teori. Før datainnsamlingen startet og i utforming av prosjektskisse og intervjuguide søkte jeg i tidligere forskning med fokus på norsk frivillig sektor. I tillegg satte jeg meg inn i motivasjon som begrep. Min forståelse av motivasjon bygger på selvbestemmelsesteorien slik den presenteres av Deci og Ryan (2000, 2017). Ryan og Deci (2017) har i sin bok om selvbestemmelsesteorien beskrevet motivasjon som det som «beveger» folk til handling (Ryan & Deci, 2017, s. 13). Å være motivert betyr altså å bli beveget. Mer spesifikt handler det om hva som gir energi og retning i bevegelsen (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000).

Ifølge Ryan og Deci (2000, 2017) handler motivasjon om de psykologiske årsakene til at en person setter seg et mål og at en bevegelse eller handling initieres og opprettholdes for å nå dette målet. Handlingen, bevegelsen og målet kan være fysisk, som å bygge et hus, men like gjerne psykisk og en abstrakt bevegelse mot et mål man har satt seg (Ryan & Deci, 2017).

Jeg vil i denne oppgaven utforske hvorfor noen mennesker velger å bruke en stor del av fritiden sin på frivillig å gjøre en jobb for felleskapet – hva som motiverer dem til å gjøre nettopp dette. I dette ligger å utforske de underliggende psykologiske årsakene til at de velger å delta i frivillig arbeid. Jeg har spesielt valgt å fokusere på de som av Folkestad og medarbeidere (2015) er definert som kjernefrivillige, i en slalåmbakke i Norge. Mange deltar i det frivillige, men de kjernefrivillige deltar mest. Å forske på motivasjon blant de kjernefrivillige kan gi innsikt i mekanismene for hvorfor noen engasjerer seg i frivillig arbeid, mens andre lar være. Det kan også være nyttig å vite noe om dette for å forstå hvorfor noen slutter med frivillig arbeid. Denne innsikten vil kunne brukes av ledere for å styrke tilslutningen, og hindre frafall blant de frivillige. I tillegg er det et håp at kunnskap om motivasjon i frivillig arbeid også skal være overførbart og relevant for ledere mer generelt.

Videre i dette kapittelet vil jeg presentere tidligere forskning, med fokus på frivillig arbeid i Norge. Deretter vil jeg presentere noen av de viktige teoriene innen motivasjonsforskning og frivillighet. Disse vil jeg bruke for å tolke og drøfte empirien senere i oppgaven.

2.2 Tidligere forskning

2.2.1 Typer frivillige

For å få oversikt over forskning på frivillig sektor i Norge har jeg begynt søket hos Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor og med frivillighetsbarometeret. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor er sentralt i forskningen som gjøres på frivillig arbeid og dugnad i Norge. Senteret ble etablert i 2008 og har siden den tid publisert en rekke rapporter om frivillig arbeid. Frivillighetsbarometeret publiseres av Frivillighet Norge.

Tollåli publiserte i 2019 en rapport i regi av senteret. Denne heter «fem typer frivillige arbeidere» og er en omarbeiding av hennes masteroppgave ved Universitetet i Oslo

(Tollåli, 2019). I rapporten gjør hun rede for Hustinx og Lammertyns klassifisering i kollektiv og reflektiv frivillighet (Hustinx & Lammertyn, 2003).

Kollektiv frivillighet beskrives av Hustinx og Lammertyn (2003) som den «tradisjonelle» organisasjonsbaserte frivilligheten hvor «vi-et» og bidraget til organisasjonen eller samfunnet står i fokus. Det er en plikt og et felles ansvar å delta i det frivillige arbeidet. Hos kollektivt frivillige er oppgaven den enkelte skal utføre og egen vinning underordnet. Frivillighet i trossamfunn og andre organisasjoner med klare ideologier er nevnt som eksempler hvor kollektiv frivillighet står sterkt (Hustinx & Lammertyn, 2003).

Som motstykke til kollektiv frivillighet er reflektiv frivillighet beskrevet som frivillighet med egen vinning og utvikling i fokus (Hustinx & Lammertyn, 2003; Tollåli, 2019). De frivillige får selv noe ut av deltakelsen. Dette utbytte kan være i form av selvrealisering, bearbeiding av egne problemer og utfordringer, eller som et middel for å finne en «retning» eller «boost» i livet. De frivillige kan også bruke det frivillige arbeidet som en «utstillingsarena» og bygge et image eller «markedsføre» seg selv. Eksempler på organisasjoner som appellerer til reflektivt frivillige kan være festivaler, miljøorganisasjoner, Leger Uten Grenser, Røde Kors eller andre organisasjoner som til enhver tid er «moderne» å være engasjert i.

De frivillige som kan klassifiseres som reflektive i sin frivillighet er likevel ikke mindre oppriktige og viser ikke et mindre engasjement for saken de engasjerer seg for enn de kollektivt frivillige (Hustinx, 2005, 2010; Hustinx & Lammertyn, 2003; Tollåli, 2019).

Kollektiv og reflektiv frivillighet er idealtyper, og frivillige kan plasseres i en skala hvor idealtypene utgjør hvert sitt ytterpunkt. Tollåli (2019, s.24) argumenterer for at Hustinx og Lammertyns inndeling i to typer frivillige er for snevert, og ut fra sine data argumenterer hun for at frivillige kan klassifiseres i fem typer. Disse kaller hun «Av-og-på-frivillige», «Dugnadsfrivillige», «Bakgrunnsfrivillige», «Aktive frivillige» og «Deltakende frivillige». Hvor mye tid de bruker, Måten de deltar og arbeidsoppgavene de utfører er blant faktorene som brukes i klassifiseringen. Aktive frivillige er de som bruker mest tid. 51,2% av de aktive frivillige har deltatt i mer enn ti timer frivillig arbeid den siste måneden, og kan dermed også klassifiseres som kjernefrivillige, slik det er definert av Folkestad og medarbeidere (2015). Alle deltagerne i denne studien faller dermed inn under denne gruppen.

Oppsummerende refleksjon

Ovenfor har jeg presentert to måter å klassifisere frivillige. Hustinx og Lammertyn (2003) tar utgangspunkt i analysen av de frivilliges motivasjon – Kollektiv frivillighet hvor kollektivets beste settes høyest, og reflektiv frivillighet hvor egne behov er viktige. Tollåli (2019) tar utgangspunkt i hvor mye tid de frivillige bruker, måten de deltar og arbeidsoppgavene de utfører som frivillige. Har disse formene for klassifisering noen betydning når vi skal forske på perspektiver og erfaringer som kan bidra til å forklare motivasjon for å delta?

2.2.2 Hva trenger de frivillige

Jonvik og Løvaas publiserte i 2021 en studie med tittelen «vi trenger frivilligheten, men hva trenger de frivillige?». I denne studien har de sett på hva som får «... *travle småbarnsforeldre, midt i tidsklemmen mellom lønnet arbeid og familieliv, til å være på treningsbanen flere ganger i uka?*» (Jonvik & Løvaas, 2021, s1). Deres studie er en sammenlignende survey hvor de ser på hvor viktig tilhørighet, autonomi og mestring er i

frivillig arbeid sammenlignet med lønnet arbeid. De begrenset studien til kun å vurdere disse tre aspektene fra selvbestemmelsesteorien til Ryan og Deci (2017). Jeg vil beskrive selvbestemmelsesteorien mer utfyllende i egne avsnitt nedenfor.

Jonvik og Løvaas (2021) tar utgangspunkt i seks hypoteser i sin studie. Hypotesene omhandler viktigheten av autonomi, tilhørighet og mestring i lønnet og frivillig arbeid. 285 spørreskjema ble sendt ut til frivillige i en kristen idrettsorganisasjon med over 1700 medlemmer. De frivillige var stort sett foreldre til medlemmer i klubben og det frivillige arbeidet var for de fleste knyttet til å være trener for egne og andres barn. Oftest tok det frivillige arbeidet 1-2 timer på kveldstid noen kvelder samt noen helger.

Jonvik og Løvaas (2021) konkluderer med at autonomi og mestring er viktigere i lønnet enn i frivillig arbeid, og at tilhørighet er viktig både i lønnet arbeid og frivillig arbeid. De finner videre at det er variasjon i hvor høyt autonomi verdsettes i det frivillige arbeidet.

Andre sentrale funn i studien er at prososial motivasjon og generativitet er viktig i frivillig arbeid. Prososial motivasjon beskrives som ønsket om å hjelpe andre. Generativitet beskrives som det å ta vare på, og sørge for gode oppvekstvilkår for neste generasjon.

Jonvik og Løvaas (2021) tolker sine funn til at frivillig arbeid kan bidra til opplevelsen av mening i livet. De henviser til Schnell og Hoff (2012) i sin omtale av prososial motivasjon og generativitet. Schnell (2009, 2011) fant at det å oppleve at man bidrar til noe som er større enn seg selv, og som vil vare utover egen levetid gir tilfredshet og oppleves meningsfullt. Å bidra for gode oppvekstvilkår for den neste generasjonen er dermed blant faktorene som sterkest bidrar til opplevelse av mening i livet (Schnell, 2009, 2011; Schnell & Hoof, 2012). Schnell og Hoof (2012) fant deretter at de som deltar i frivillig arbeid opplever større grad av generativitet og samfunnsansvar enn de som ikke deltar i frivillig arbeid.

I frivillighetsbarometeret for 2022 fant de at 22% av engasjerte i idrettsorganisasjoner mener det å ha klare oppgaver og at aktiviteten er godt organisert er viktig for å engasjere seg. 38% svarte at de selv må ha kontroll på hvor mye tid og energi de skal bruke. Videre svarte 52% av respondentene i frivillighetsbarometeret at de ønsker å være til nytte/ bidra med noe, og motiveres av det. 12% svarer at de føler seg forpliktet, og 40% at frivilligheten har en verdi for samfunnet som de ønsker å støtte. 30% motiveres av at det er sosialt å delta (*Hva motiverer til frivillig arbeid?*, 2023).

Oppsummerende refleksjon

Jonvik og Løvaas (2021) konkluderer med at autonomi og mestring er viktigere i lønnet arbeid enn i frivillig arbeid, men at tilhørighet er viktig på begge arenaene. Under 1/3 av respondentene til frivillighetsbarometeret svarte at de motiveres av at det er sosialt (*Hva motiverer til frivillig arbeid?*, 2023). Jonvik og Løvaas (2021) konkluderte også med at frivillig arbeid kan bidra til en opplevelse av mening i livet gjennom prososial motivasjon og generativitet. 38% i frivillighetsbarometeret svarte at det er viktig at de selv kan styre tiden og energien de skal bruke på frivillig arbeid. Kan tiden man bruker i frivillig arbeid, og hvor engasjert man er, påvirke hvor viktig det er å få tilfredsstilt behovene for tilhørighet, autonomi og mestring - også i frivillig arbeid?

2.3 Teoretisk rammeverk

Deltagernes erfaringer og refleksjoner, og analysen av disse har vært styrende for den teorien som er valgt videre i dette kapittelet. Det er derfor ikke gjennomført noen

systematisk litteratur søk, men det har vært søkt å finne litteratur og teori som kan løfte empirien. Jeg vil nedenfor presentere sentrale teorier og bygge et teoretisk rammeverk som senere skal brukes for å forstå, tolke og drøfte empirien.

En fremtredende teori innen motivasjonsforskning er selvbestemmelsesteorien til Ryan og Deci (2017). Jeg vil derfor presentere denne først. Frivillig arbeid bidrar til flere former for verdiskaping. Derfor er en forståelse av verdiskapingen som skjer i samfunnet avgjørende for også å forstå verdien av frivillig arbeid. Jeg vil presentere teorien om sosial kapital som vokste frem på 90-tallet og slo gjennom med boken «Bowling alone» av Robert Putnam i år 2000 (Putnam, 2020). I tillegg er det nyttig å kjenne til fysisk- og menneskelig kapital når vi skal forstå mine data (Ostrom i Bartkus & Davis, 2010; Coleman, 1988).

En utfordring når en oppgave skal løses av kollektivet er at noen kan unnlate å bidra, mens andre gjør en uforholdsmessig stor del av jobben. Denne problemstillingen kalles sosiale dilemmaer. Kollektiv handlingsteori baserer seg på Marcus Olson sine klassiske teorier om hvordan vi kan løse de sosiale dilemmaene og handle til kollektivets beste (Olson, 1971, 1984). Olson har blitt mye kritisert for sitt reduksjonistiske syn på menneske og menneskets motivasjon. Derfor har blant annet Haidt (2013) søkt å løse de sosiale dilemmaene gjennom sin forskning på det moralske mennesket.

Mine data viser at deltagerne i tillegg til å bidra til verdiskaping også i stor grad opplever seg verdsatt. Prilleltensky sitt arbeid omhandler nettopp det å føle seg verdifull og verdsatt (Prilleltensky, 2020). Derfor vil jeg presentere Prilleltensky og Prilleltensky (2021) sin teori om behovet for å behøves til slutt i teorikapitlet.

2.3.1 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien (Self-determination Theory, SDT) slik den er beskrevet av Ryan og Deci er sentral innen motivasjonsforskning (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017). Jeg åpnet dette kapitlet ved å presentere deres definisjon av motivasjon og vil derfor ikke gjenta den her. Det skilles ofte mellom indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon er motivasjon med utgangspunkt i egen interesse og fornøyelse. Ytre motivasjon betyr at man motiveres av ytre betingelser og belønning (Ryan & Deci, 2000). Tradisjonelt har indre motivasjon blitt regnet som mer «verdt». Særlig forskning på læring har vist at indre motivasjon for å lære gir bedre resultater enn ytre motivasjon som belønning og straff (Deci et al., 1991). I 2017 argumenterer likevel Ryan og Deci for at ytre motivasjon nødvendigvis ikke er mindre verdt. Spesielt, argumenterer de, kan ytre motivasjon være meningsfull hvis personen identifiserer seg med det ytre målet, eller målet er sammenfallende og integrert med ens verdier og normer (Ryan & Deci, 2017).

I følge Deci og Ryan kan man ikke forstå menneskelig motivasjon hvis man ikke tar i betraktning de psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017). De psykologiske behovene er ifølge SDT så viktige at de beskrives som nødvendige for god psykisk helse og for psykologisk vekst og integritet. (Deci & Ryan, 2000, s. 229). Motivasjon og adferd påvirkes av vår trang til å tilfredsstille behovene for å oppleve god psykisk helse og velvære.

Autonomi refererer til evnen til å være selvstendig og å handle fritt og naturlig ut fra eget ønske og behov. Dette innebærer å kunne ta avgjørelser og handle på egne vegne, uten å føle seg tvunget eller påvirket av andre (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017). Det

er mange faktorer som kan påvirke autonomi, både strukturelle og sosiale forhold og individuelle personlige egenskaper, samfunnet og kulturen man lever i. En person kan for eksempel føle seg mer autonom når de har muligheten til å velge sine egne aktiviteter og beslutninger, eller når de har mulighet til å påvirke omgivelsene sine og omverdenen på en meningsfull måte. Autonomi er ofte knyttet til følelser av selvbestemmelse og verdi, og kan ha en positiv innvirkning på menneskers velvære og livskvalitet (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017).

Kompetanse refererer til evnen til å utføre en oppgave eller løse et problem på en effektiv og hensiktsmessig måte. Dette kan innebære å ha kunnskap om et bestemt område eller fagfelt, eller å ha ferdigheter som gjør at man kan utføre en oppgave på en god måte (Ryan & Deci, 2017, s. 11). Kompetanse kan være knyttet til mange forskjellige områder, inkludert faglige ferdigheter, sosiale ferdigheter, fysiske ferdigheter og kreative ferdigheter. Det kan også være knyttet til personlige egenskaper, som selvtillit og selvkontroll (Ryan & Deci, 2017).

Jonvik og Løvaas (2021) har valgt å bruke «mestring» for å oversette det engelske «competence» som brukes av Ryan og Deci (2017). Også i noe engelskspråklig litteratur brukes «mastery» for å beskrive det behovet som Deci og Ryan har kalt «competence» (Pink, 2011). Dette kan gi en noe annen betoning av behovet enn om det oversettes til kompetanse på norsk. Likevel går mestring og en opplevelse av kompetanse hånd i hånd. Man kan mestre en oppgave som oppleves enkel, som å sykle, uten å oppleve mestring, men når oppgaven blir utfordrende, og den likevel kan løses på en effektiv og hensiktsmessig måte så opplever vi mestring. I dette ligger det samme som det Deci og Ryan legger i «competence» (Jonvik & Løvaas, 2021; Ryan & Deci, 2017). Jeg vil i denne oppgaven variere mellom å bruke kompetanse og mestring som likestilte begreper.

Tilhørighet refererer til følelsen av å tilhøre en gruppe, en sammenheng eller et nettverk, og å føle at man er del av noe større. Dette kan innebære å føle seg akseptert og verdsatt av andre, og å ha meningsfulle sosiale forbindelser og relasjoner (Ryan & Deci, 2017, s. 96). Tilhørighet kan knyttes til forskjellige områder i livet; Blant annet familie, venner, kollegaer, frivillige organisasjoner. Det kan også være knyttet til følelsen av å tilhøre en kultur eller samfunn, og å føle at man har en meningsfull plass i verden (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017). Følelsen av tilhørighet kan bidra til å øke menneskers velvære og livskvalitet, og kan være en viktig faktor for at mennesker skal føle seg trygge, verdsatte og støttede. Det kan også bidra til å øke menneskers sosiale og mentale helse, og kan være en viktig faktor i å forebygge ensomhet og andre mentale helseproblemer (Ryan & Deci, 2017, s. 96).

Autonomi, kompetanse eller mestring og tilhørighet er de tre grunnleggende psykologiske behovene ifølge selvbestemmelsesteorien. Det beskrives som nødvendige for god psykisk helse og velvære at disse behovene tilfredsstilles. På samme måte som tilfredsstillelse av våre fysiske behov som mat og drikke og ly for vær og vind er nødvendig for god fysisk helse og funksjon. Av den grunn vil vi alle ha motivasjon til å delta i aktiviteter som bidrar til at de grunnleggende psykologiske behovene våre tilfredsstilles (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017).

Oppsummerende refleksjon

I Selvbestemmelsesteorien argumenteres det for at motivasjonen for å få tilfredsstilt de grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet bidrar til å at vi handler som vi gjør (Ryan & Deci, 2017). Kan disse behovene tilfredsstilles

gjennom deltagelse i frivillig arbeid, og kan dette i så fall bidra til å forklare motivasjonen noen har for å delta?

2.3.2 Sosial kapital

Når vi opplever autonomi, mestring og tilhørighet blir vi del av et større felleskap. I dette felleskapet kan vi stole på de andre medlemmene, våge å uttrykke våre egne meninger og ideer og tilføre den kompetanse vi besitter (Ryan & Deci, 2017). Vi blir på den måten en del av den sosiale og menneskelige kapitalen i det nettverket vi er en del av (Ostrom i Bartkus & Davis, 2010; Putnam, 2020).

Sosial kapital er verdien av nettverk som dannes gjennom felles normer, tillitt og gjensidighet (Coleman, 1988; Putnam, 2020). Samspillet mennesker imellom og den verdien mellommenneskelig samspill utgjør er den sosiale kapitalen i en familie, organisasjon eller et samfunn. Sosial kapital oppstår når man kan stole på hverandre, og den enkelte bidrar til at andre i nettverket eller nettverket som helhet lykkes uten at man nødvendigvis får noe tilbake der og da. Sosial kapital kan være knyttet til mange forskjellige områder i samfunnet, inkludert familie, venner, nabolag, frivillige organisasjoner og andre nettverk man er en del av. Det kan også være knyttet til følelsen av å tilhøre en kultur eller samfunn, og å føle at man har en meningsfull plass i verden (Putnam, 1995, 2020).

Graden av sosial kapital i et samfunn eller nettverk kan påvirke menneskers velvære og livskvalitet på mange måter. Det kan bidra til å øke følelsen av tilhørighet og sosial støtte, noe som kan være viktig for å forebygge ensomhet og andre mentale helseproblemer. Det kan også bidra til å øke menneskers selvtillit og selvfølelse (Putnam, 2020).

Et eksempel på sosial kapital kan være en som bruker sitt nettverk for å introdusere en venn til en mulig ny arbeidsgiver. Vennen nyter godt av dette og kan få en ny jobbmulighet, mens den som sto for introduksjonen i utgangspunktet ikke tjente noe på å koble vennen og den nye arbeidsgiveren. Et annet eksempel kan være et idrettslag hvor medlemmer kjører opp skiløyper om vinteren eller setter opp orienteringsposter om sommeren. De som kjører skiløypene eller setter ut poster tjener ikke noe på å gjøre denne innsatsen, men samfunnet og idrettslaget gis muligheten til å stå på ski og løpe orientering. Denne viljen til frivillig arbeid er sosial kapital i et samfunn.

I boken *Bowling alone* argumenterer Putnam for at det amerikanske samfunnet siden 60-tallet har blitt fattigere på sosial kapital (Putnam, 2020). Dette har ført til en reduksjon i sosial samhörighet, mindre tillitt og økt individualisme. Han viser til ulike faktorer som kan ha bidratt til denne utviklingen, inkludert økt urbanisering, økt nettbasert kommunikasjon, endringer i arbeidsmarkedet og et mindre homogent samfunn. Putnam (2020) viser også til en rekke negative individuelle konsekvenser av denne reduksjonen i sosial kapital, inkludert en økning i psykiske lidelser, redusert politisk og sosialt engasjement og en økt følelse av ensomhet.

I tillegg til disse negative konsekvensene som gjelder individet fører en reduksjon i sosial kapital også til at samfunnet beveger seg fra et tillitssamfunn til et kontrollsamfunn. Når medlemmer i et nettverk eller samfunn stoler på hverandre kan de handle og interagere med hverandre med gjensidig tillitt. De stoler på at en handel er rettferdig og at de ikke blir lurt av den de samhandler med. Når den sosiale kapitalen reduseres så reduseres også denne tillitten, og samfunnet beveger seg mot et kontrollsamfunn. I et

kontrollsamfunn stoler man ikke lengre på den man samhandler med. Da må det iverksettes kontrollmekanismer for å sikre at man ikke blir lurt. Dette fører ikke bare til lengre og mer tungvinte transaksjonsprosesser, men til økte kostnader siden kontrollmekanismene både tar tid og er kostbare (Jacques et al., 2018; Putnam, 2020).

En reduksjon i sosial kapital bidrar dermed til individuelle kostnader i form av en økning i psykiske lidelser og økt følelse av ensomhet. I tillegg er redusert sosial kapital kostbart for samfunnet som helhet og en trussel for demokratiet som er avhengig av at innbyggerne engasjerer seg og har tillitt til hverandre og systemet.

I følge Elinor Ostrom i boken *Social Capital : Reaching out, Reaching in* (Bartkus & Davis, 2010) og Coleman (1988) er sosial kapital en av tre former for menneskeskapt kapital. Menneskeskapt kapital kan defineres som de ressursene som er menneskeskapt, og ikke er naturlig kapital. Dette ekskluderer altså mineraler og naturlige ressurser som man kan finne og utvinne. Gull og olje og alle former for verdifulle mineraler er naturlig kapital.

De tre formene for menneskeskapt kapital er sosial kapital, fysisk kapital og menneskelig kapital (Ostrom i Bartkus & Davis, 2010; Coleman, 1988). Fysisk kapital er alt som er bygget eller laget. Dette inkluderer veier og infrastruktur, biler, fly, maskiner og alt annet som har en annen verdi enn selve materialene de er laget av skulle tilsi. Disse kan kjøpes og selges og omsettes, men det kan ofte være vanskelig å tallfeste verdien av fysisk kapital. En vei har for eksempel en verdi fordi den muliggjør transport av varer og tjenester på en effektiv måte. En slalåmbakke har en verdi fordi den muliggjør transport opp på fjellet hvor den ligger og dermed at man kan stå på ski ned igjen uten å måtte gå opp først. Skitrekking i en slalåmbakke har på denne måten en helt annen verdi når det ligger i slalåmbakken enn en eventuell salgsverdi hvis det skulle bli demontert og solgt.

Menneskelig kapital består av den kompetansen og kunnskapen man besitter. I en organisasjon er det behov for menneskelig kapital for å skape verdi. Hvis en fabrikk produserer biler, trengs mennesker med kunnskap om hvordan produksjonsmaskinene fungerer. Det trengs kunnskap om hvordan biler konstrueres og om hvordan man skal montere de forskjellige delene en bil består av. Det trengs også kompetanse om økonomi og salg og markedene bilene skal selges til. All den kompetansen og kunnskapen den enkelte besitter og som finnes i organisasjoner og samfunnet er den menneskelige kapitalen (Ostrom i Bartkus & Davis, 2010; Coleman, 1988).

Oppsummerende refleksjon

Menneskeskapt kapital består av fysisk kapital, menneskelig kapital og sosial kapital (Ostrom i Bartkus & Davis, 2010; Coleman, 1988). Når kongen i sin nyttårstale omtaler frivilligheten som en av de mest verdifulle bærebjelkene både for enkeltmennesker og samfunnet er det neppe bare den målbare menneskeskapte kapitalen han sikter til. Målet med frivillig arbeid er oftest å bidra til menneskeskapt kapital, men kan også det frivillige ha en dypere verdi og mening for de det gjelder?

2.3.3 Kollektiv handlingsteori

Sosial kapital er i tillegg til menneskelig kapital og fysisk kapital de menneskeskapte verdiene i et samfunn. Mange vil ønske å bidra til felleskapet hvis samfunnet preges av tillitt og sosial samhørighet og hvis medlemmene deler et felles sett med normer (Ostrom i Bartkus & Davis, 2010; Ostrom, 2010; Putnam, 2020). Kollektiv handlingsteori handler om hvordan man i felleskap skal løse felleskapets oppgaver (Ostrom, 2010).

I innledningen av denne oppgaven refererte jeg til Folkestad og medarbeidere (2015). I 2014 svarte 61% av respondentene i deres studie at de hadde deltatt i frivillig arbeid. Av disse var 19 prosent kjernefrivillige. De kjernefrivillige deltok mellom 2,5 og 15 timer i uken i frivillig arbeid (Folkestad et al., 2015). At 61 prosent deltar i frivillig arbeid betyr samtidig at 39 prosent ikke deltar i frivillig arbeid. Disse 39 prosentene vil samtidig trolig også nyte godt av det frivillige arbeidet som utføres. Hvis frivillige kjører opp skiløyper vil også mange som ikke deltar i frivillig arbeid bruke disse. Hvis noen foreldre stiller opp som fotballtrener, vil også barna av foreldre som ikke deltar i frivillig arbeid kunne delta på trening.

Kollektiv handlingsteori omfatter teorien om hvordan sosiale dilemmaer i en gruppe eller samfunn kan løses (Ostrom, 2010). Sosiale dilemmaer er utfordringer som krever kollektiv sosial handling. Oppgaver som utføres av frivillige på dugnad er eksempler på slike utfordringer som krever en kollektiv sosial handling. Dilemmaet som adresseres i kollektiv handlingsteori er at hvert enkelt individ kan velge den handlingen som krever minst innsats, og gir best mulig kortvarig vinning. Dette er ofte ikke den handlingen som gir det største felles godet for samfunnet. Det sosiale dilemmaet består dermed i å finne en løsning på hvordan og hvorfor hvert enkelt individ skal handle på en måte som gir det felles beste utfallet for samfunnet og kollektivet som helhet (Ostrom, 2010).

Ostrom (2010) og flere med henne velger å gå til spillteorien og forskning omkring teoretiske problemstillinger som «fangenes dilemma» for å finne svar på sosiale dilemmaer. Denne forskningen har vist at faktorer som kan bidra til en høyere grad av samhandling og kollektiv handling er for eksempel tilstedeværelsen av tillitt blant medlemmene i en gruppe, kunnskap om at handlingen vil bli gjengjeldt i fremtiden og kunnskap om de andre deltagerens rykte og måten de har handlet på tidligere. Ostrom (2010) argumenterer også for at homogene grupper oppnår mer tillitt og gjensidighet, og at det derfor er større sannsynlighet for at medlemmer i en homogen gruppe handler til gruppens beste, enn om gruppen er heterogen og medlemmene ikke kjenner hverandre.

Når en oppgave skal løses av felleskapet i frivillighet ser vi altså at enkeltmedlemmer kan snike seg unna og være gratispassasjerer. Disse nyter godt av felleskapet sin innsats, men hvis flere tenker på samme måten og unnlater å stille opp, så kollapser til slutt hele systemet, jobben blir ikke gjort og alle straffes. Spørsmålet man står ovenfor i kollektiv handlingsteori er hvordan man skal få den enkelte til å stille opp, og dermed gjøre jobben lettere for alle de andre som også stiller opp – selv om den enkelte samtidig kunne vært gratis passasjer og sluppet unna fullstendig.

Man kan også søke å løse de sosiale dilemmaene i moralforskningen. Det kan hevdes at menneskers rettferdighetssans er så sterk at den i stor grad bidrar til å løse de sosiale dilemmaene som oppstår (Haidt, 2013; Prilleltensky, 2014). Haidt (2013) argumenterer for at vår rettferdighetssans i stor grad henger sammen med at vi har utviklet oss i sosiale miljøer og ikke som individer i isolasjon. Gjennom generasjonene har de sosiale individene overlevd, og rettferdighetssansen er utviklet som en del av den sosiale reguleringsmekanismen. Hva som er rettferdig varierer derimot i stor grad i de forskjellige samfunnene og kulturene. Haidt (2013) argumenterer videre med at mennesker eksisterer i en dualitet som består i å være både individer og flokkdyr. For å illustrere dette beskriver han menneske som 90 % sjimpanse og 10 % bie (Haidt 2013, s.255). Videre postulerer han at vi i de fleste tilfeller handler som individer, men at vi under visse omstendigheter heller handler som bier og til felleskapet og «kubens beste».

Haidt (2013) har utviklet en teori hvor menneskers moral baserer seg på fem moralske fundament. Det varierer fra person til person og kultur til kultur hvilke av fundamentene som er dominerende og hvilke som ikke har betydning for den enkelte eller i det aktuelle samfunnet. De moralske fundamentene er:

1. Omsorg/ skade
2. Rettferdighet/ juks
3. Lojalitet/ svik
4. Autoritet/ underkastelse
5. Hellig/ profan

Hvor stor vekt de forskjellige moralske fundamentene har i den enkelte kulturen vil ha betydning for hva som er moralsk riktig og galt i et samfunn eller kultur. Vektingen av fundamentene vil også påvirke om et individ føler en sterk eller svak moralsk forpliktelse til å bidra til «kubens» eller nettverkets beste (Haidt, 2013).

I et samfunn med stor sosial kapital, og hvor rettferdighet og gjensidig lojalitet settes høyt vil en stor andel bidra i frivillig arbeid for å løse felleskapets oppgaver. I et samfunn hvor det hellige vektes høyt, vil ønske om å bidra for det religiøse samfunnet være sterkt. Hvis et individ eller et samfunn setter omsorg høyt kan dette bidra til deltagelse i frivillig arbeid for svakerestilte, eller i organisasjoner som røde kors eller leger uten grenser. Innsikt i teorien om moralske fundament kan på denne måten bidra til å forstå nyansene mellom kollektiv frivillighet og reflektiv frivillighet (Haidt, 2013; Hustinx & Lammertyn, 2003).

På samme måte som i teorien til Ostrom (2010) vil et homogent samfunn hvor individenes rettferdighetssans er likt utviklet komme bedre ut av det enn et samfunn som er heterogent og hvor medlemmene vektet de moralske fundamentene veldig forskjellig. I heterogene samfunn vil individene ha forskjellig opplevelse av hva som er rettferdig og hva de er moralsk forpliktet til. Det vil være mer krevende å komme til enighet om hva som er den enkeltes rettferdige innsats for å løse de sosiale dilemmaene.

Oppsummerende refleksjon

For å løse sosiale dilemmaer i et samfunn trengs sosial kapital og tillitt (Haidt, 2013; Ostrom, 2010; Prilleltensky, 2014). I tillegg vil en opplevelse av rettferdighet og samhørighet påvirke individenes ønske om å bidra for felleskapet. Kan deltagernes moralske fundament og opplevelse av moralsk forpliktelse gi motivasjon for å delta i frivillig arbeid?

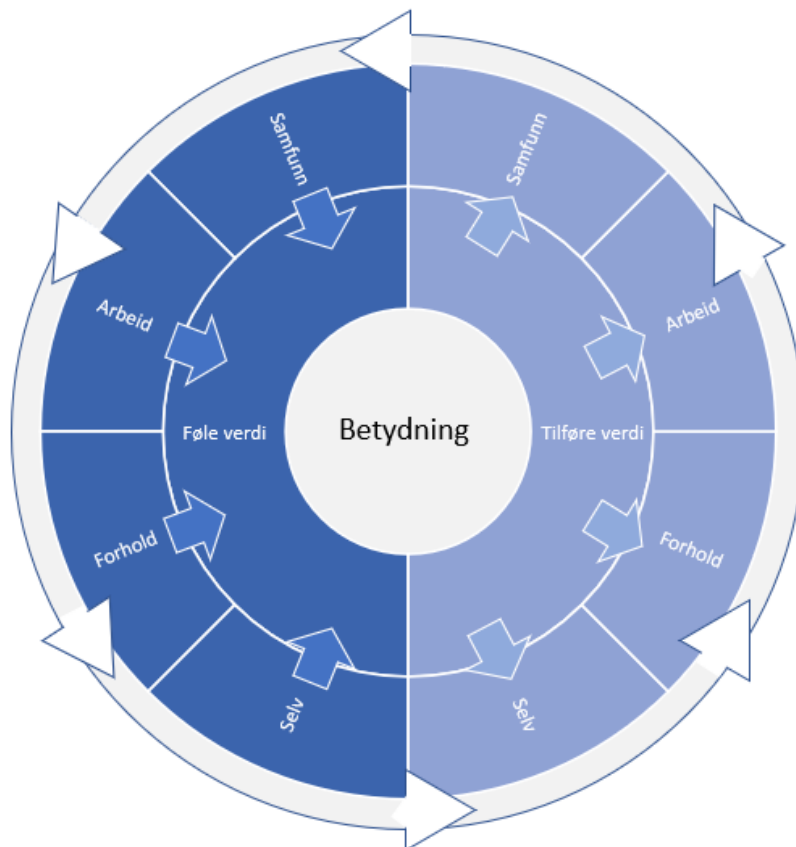
2.3.4 Behovet for å behøves - Mattering

Til nå har jeg presentert tre teorier som sammen kan bidra til å forstå hva som motiverer frivillige til å delta i dugnadsarbeid. Nedenfor vil jeg presentere teorien om «mattering» eller behovet for å behøves. Teorien om «mattering» tar inn i seg store deler av de teoriene jeg allerede har presentert.

Teorien om «mattering» tar for seg behovene for å føle seg verdifull og å tilføre verdi (Prilleltensky & Prilleltensky, 2021). «Mattering» kan oversettes som betydning på norsk. Teorien bygger på at alle har et behov for å behøves, bli satt pris på og å føle seg verdsatt. Vi har derimot ikke kun et behov for å føle oss verdsatt, vi trenger også å bety noe for andre og utgjøre en forskjell i verden. Dette bygger på så fundamentale psykologiske behov som å føle tilhørighet og trygghet og å føle seg rettferdig behandlet.

Det å tilføre verdi er relatert til autonomi, selvbestemmelse og tro på egen mestring. Det er sterk sammenheng mellom det å få tilfredsstilt behovet for å behøves og velvære (Prilleltensky, 2020; Reis et al., 2000).

Prilleltensky og Prillentensky (2021) beskriver behovet for å behøves ved hjelp av det de kaller «the mattering wheel»; Betydningshjulet (min oversettelse) (Prilleltensky & Prillentensky, 2021 s.18). Dette består av to halvdelar. Den ene for å tilføre verdi og den andre for å føle seg verdifull. Hver av halvssidene er deretter delt i fire deler. Disse er samfunnet, arbeid, forhold og seg selv. Ifølge forfatterne har vi alle behov for å tilføre verdi i alle disse områdene og vi har alle behov for å føle oss verdsatt i disse sfærene i livet.



Figur 1: Betydningshjulet – Etter «The mattering wheel» (Prilleltensky & Prillentensky, 2021)

De forskjellige begrepene i betydningshjulet er ikke sterkt begrenset, men åpne og kan variere fra person til person og samfunn til samfunn. «Arbeid» kan tolkes som både lønnet arbeid, frivillig arbeid og omsorgsoppgaver i hjemmet. «Samfunn» kan bety både storsamfunnet, lokalsamfunnet eller hele menneskeheten. «Forhold» betyr alle vi har en relasjon til som familien, medarbeidere, medlemmer i lag eller foreninger osv. «Selv» betyr den verdien man tilfører i eget liv, og den verdien man opplever i seg selv.

Forfatterne argumenterer for å bruke betydningshjulet for å finne en balanse i livet. Enhver har begrensede ressurser som kan brukes på å søke mening og betydning. Disse bør fordeles slik at alle delene av hjulet blir ivaretatt.

Scarpa og medarbeidere (2021) har undersøkt sammenhengen mellom «mattering», rettferdighet og velvære. De argumenterer for at velvære kan oppleves i en rekke domener. Disse domene er fysisk velvære, psykologisk velvære og økonomisk

velvære. I tillegg kommer velvære i relasjoner, i samfunnet og på arbeidsplassen. Summen av alle disse domenene utgjør det totale velværet man til enhver tid opplever. Det er forsket på velvære i alle disse domenene og i en rekke kulturer. Forfatterne argumenterer med at velvære som begrep er godt fundert og relevant i alle de nevnte domenene og alle kulturer som er studert (Scarpa et al., 2021).

I følge Scarpa og medarbeidere (2021) er rettferdighet det viktigste fundamentet i sosiale sammenhenger. De hevder videre at det er grunnleggende for mennesker å søke og verdsette rettferdighet. Rettferdighet kan forstås både som universell og kulturspesifikk. Mens Haidt (2013) regner rettferdighet som et av de fem moralske fundamentene, argumenterer Scarpa og medarbeidere (2021) for at rettferdighet har en helt spesiell plass i vurderingen vår av hva som er moralsk riktig eller galt. Hva som regnes som rettferdig påvirkes derimot av den kulturen og samfunnet vi lever i. På denne måten svarer Haidt sine fem moralske fundament godt med teorien som presenteres av Scarpa og medarbeidere.

Scarpa og medarbeidere (2012) fant at behovet for å behøves, opplevelsen av rettferdighet og velvære henger sterkt sammen. Rettferdighet bidrar til velvære hovedsakelig gjennom opplevelsen av å ha betydning. Des mer rettferdig vi opplever at vi blir behandlet i samfunnet, på arbeidsplassen og i de nettverkene vi er del av, des mer opplever vi at vi er betydningsfulle. Opplevelsen av betydning og å behøves bidrar deretter sterkt til opplevelsen av velvære.

Oppsummerende refleksjon

I behovet for å behøves vektlegges harmonien mellom det å tilføre verdi og å oppleve seg verdsatt. Det er en klar sammenheng mellom opplevelsen av rettferdighet, opplevelsen av å være inkludert i et felleskap og opplevelsen av å ha betydning og verdi. Kan behovet for å behøves tilfredsstilles gjennom deltagelse i frivillig arbeid?

3 Metode

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for metoden som er brukt i denne oppgaven. Jeg vil forklare hvordan forskningsprosessen har foregått. Jeg vil beskrive, belyse og begrunne de valgene jeg har gjort i arbeidet med denne oppgaven.

3.1 Kvalitativ metode

I denne oppgaven utforsker jeg motivasjonen for at noen velger å bruke mye av fritiden sin på frivillig arbeid. Jeg ønsker å gå i dybden for å forstå hvorfor noen handler som de gjør, og hvilke tanker og følelser som ligger til grunn for handlingene. Ifølge Johannessen og medarbeidere (2021) er dette forskningsspørsmål hvor kvalitativ metode er godt egnet (s. 23).

Malterud (2003) beskriver kvalitativ metode som godt egnet for å «... bidra til å presentere mangfold og nyanser.» Videre søker ifølge Malterud de kvalitative metodene «... å forstå, ikke forklare, og målet er å beskrive, ikke predikere.» (Malterud, 2003, s. 31 og s. 40). I Denne studien ønsker jeg å forstå menneskers perspektiver og erfaringer. Kvalitativ metode egner seg derfor godt for å svare på min problemstilling.

Alternativet til en kvalitativ tilnærming er å gjennomføre en kvantitativ studie. Man kan da hente inn data fra et større utvalg informanter. (Johannessen et al., 2021; Malterud, 2003). Det er fristende å få et større datasett. Jeg har tidligere erfaring med kvantitativ datainnhenting, og har jobbet med dataverktøy for elektronisk innhenting av pasientdata. Kvantitativ forskning egner seg derimot mindre godt når jeg ønsker å gå i dybden og virkelig stimulere informantene til å reflektere og å utforske tanker og følelser omkring et tema.

Min problemstilling er: ««Hvordan kan perspektiver og erfaringer hos mennesker i frivillig arbeid bidra til å forstå deres motivasjon for å delta?». I tillegg ønsker jeg å utforske faktorer som bidrar til at noen begynner i frivillig arbeid og faktorer som bidrar til at noen bruker mye tid på frivillig arbeid. I denne studien er det derfor valgt en kvalitativ tilnærming for å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene.

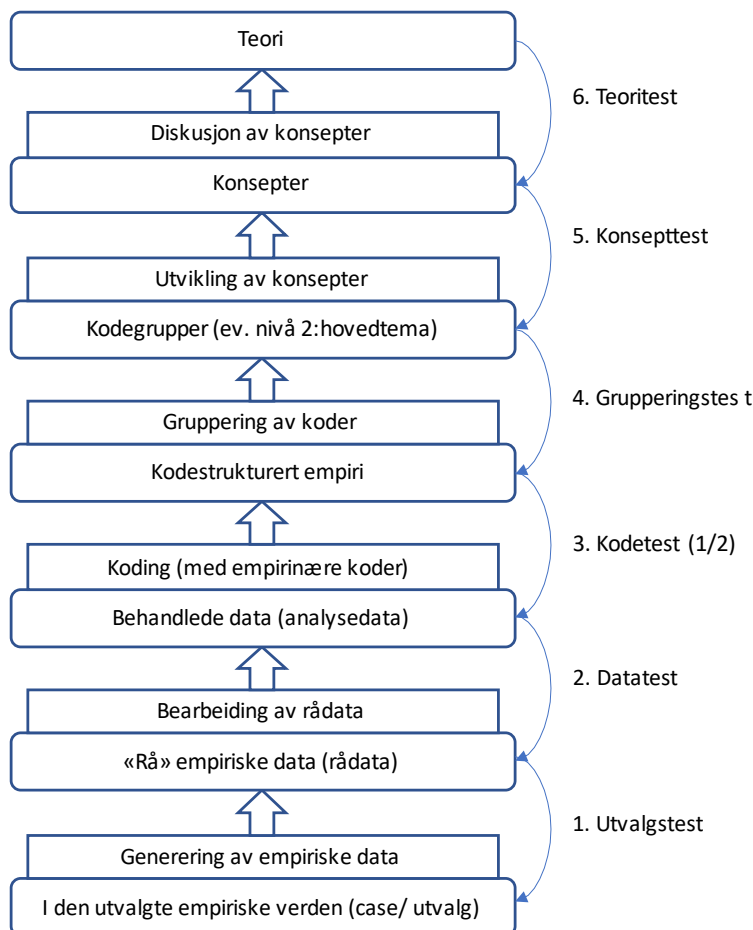
I kvalitative studier skjer datainnsamlingen i møte mellom informant, eller deltager og forsker. Det er deltagerens perspektiv som er i fokus. Forsker og deltager har hver sin subjektive opplevelse av verden, og om det fenomenet som forskningsprosjektet dreier seg om. I møtet mellom dem skapes deretter deres felles virkelighet. Denne oppfattes av forskeren på bakgrunn av dennes tidligere erfaringer og oppfatninger. Det er derfor lite sannsynlig at det meningsinnholdet informanten mener å formidle oppfattes på samme måte av forskeren. At forsker og informant har felles erfaringer og felles forståelse av det fenomenet som forskes på, kan bidra til å minske forskjellene mellom formidlet mening og forstått mening (Eide & Eide, 1996; Malterud, 2003).

3.2 Stegvis-deduktiv induktiv metode - SDI

Stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI) er en kvalitativ forskningsmetode hvor det jobbes etappevis induktivt fra rådata mot en teori eller et konsept. Samtidig foregår en kontinuerlig tilbakekobling eller deduksjon fra det teoretiske tilbake til det empiriske (Tjora, 2021). Dette prosjektet har som mål å utforske deltagerens motivasjon. Dette gjøres gjennom samtale om erfaringene og perspektivene deres. I SDI kommer empirien

først, og data styrer den videre forskningen. SDI er derfor en egnet metode for mitt prosjekt.

Metoden skiller seg fra en ren empirisk-induktiv metode ved at den ikke er rent linjær. For hver etappe i den induktive prosessen finnes en tilbakekobling til det forrige steget. Dette gir en mer dynamisk forskningsprosess. SDI består av følgende etapper (etter Tjora, 2021 s. 21)):



Figur 2: Stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI) (Tjora, 2021)

For hver etappe finnes en tilbakekobling med testing. Kodingen av data vil påvirke bearbeidingen av rådata gjennom datatesting, gruppering av kodene vil påvirke kodene gjennom kodetesting osv. Dette kan ifølge Tjora (2021), som har utviklet SDI, minne om prosessene i Grounded Theory (GT). Likevel sikrer SDI en fremdrift i forskningsprosessen. Man «flyter» ikke i forskningen på samme måte som man kan gjøre i GT. Gjennom SDI er det et mål å ende opp med generaliserbar kunnskap – konsepter eller teorier.

Nettopp det å produsere generaliserbar kunnskap er en av de store utfordringene ved kvalitativ forskning. Man utforsker deltagerne sine meninger, holdninger og erfaringer - i denne oppgaven motivasjonen for å delta i dugnadsarbeid. Deretter ønsker man, gjennom analyse av de data man innhenter, å konkludere med konsepter og teorier. Det er altså ikke deltagerens motivasjon spesielt, men motivasjon i dugnadsarbeid som fenomen som ønskes belyst. Tjora (2021) fremhever gyldigheten av funnene utover de

casene som er studert som et viktig mål og endepunkt i SDI – og for god forskning generelt.

3.3 Semistrukturerte dybdeintervjuer

I kvalitativ forskning og SDI kan det brukes flere metoder for å generere data. Observasjon og intervjuer er de vanligste (Tjora, 2021). Observasjon brukes særlig innen sosialantropologiske studier, hvor forskeren søker å forstå og kartlegge kulturer som observeres i deres naturlige tilstand. Et intervju er en samtale mellom forskeren og en eller flere informanter. Forskeren søker gjennom intervjuet å innhente informasjon, eller data, om et på forhånd valgt tema. Et intervju egner seg godt til å «... *studere meninger, holdninger og erfaringer ... beskrive hvilke intensjoner de har, og hva de tenker, føler og mener.*» (Johannessen et al., 2021 s. 105)

Intervju kan gjennomføres som strukturert – eller semistrukturert intervju, dybdeintervju, fokusert intervju eller fokusgruppe-intervju (Johannessen et al., 2021; Malterud, 2003; Tjora, 2021).

Jeg har valgt å bruke semistrukturerte dybdeintervju i dette prosjektet. Tjora bruker semistrukturert intervju og dybdeintervju om hverandre, og velger å kalle det dybdeintervju (Tjora, 2021, s. 127). Et dybdeintervju trenger ikke å være strukturert, men kan ha som mål å belyse et tema, og la informanten styre samtalen, mens forskeren med sine spørsmål og språklige virkemidler bidrar til å komme i dybden av det informanten velger å samtale om. Jeg har valgt en noe mer strukturert intervjuform. Intervjuene følger ikke en stringent intervju-mal, men flyter tematisk etter hvert som informanten tar opp et tema. De er likevel strukturert ved at jeg som forsker styrer samtalen videre og innom de temaene og spørsmålene jeg har planlagt å få belyst på forhånd.

3.4 Utforming av intervjuguide

I henhold til Johannessen og medarbeider (2021) bør det utarbeides en intervjuguide for strukturerte eller semistrukturerte intervjuer. Spørsmålene bør være bygget opp logisk og gradvis gi utfyllende informasjon om temaet. Spørsmålene kan være kategorisert som introduksjonsspørsmål, overgangsspørsmål, nøkkelspørsmål, komplementære og utfyllende spørsmål og til slutt avsluttende spørsmål (Johannessen et al., 2021, s. 112). Tjora (2021) bruker en noe enklere struktur med oppvarmingsspørsmål, refleksjonsspørsmål og avrundingspørsmål (Tjora, 2021, s.161).

Jeg valgte å utforme intervjuguiden forholdsvis lik det Johannessen og medarbeidere (2021) foreslår. Jeg brukte introduksjonsspørsmål for å kartlegge hvor lenge informantene har deltatt, typen frivillig arbeid og hvor mye tid de bruker på frivillig arbeid. Deretter brukte jeg overgangsspørsmål om utdanning og jobb og hvilken rolle de har i dugnadsgjengen nå. Disse spørsmålene krever ikke særlig mye refleksjon. Ved å stille enkle spørsmål som deltageren kan svare på uten å måtte anstrenge seg kan man komme inn i samtalen, og opprette en dialog før man går inn på de mer krevende spørsmålene (Johannessen et al., 2021, s. 112).

Samtalens hoveddel bestod av nøkkelspørsmål og komplementerende og utfyllende spørsmål som sammen fungerte som det Tjora (2021) kaller refleksjonsspørsmål. Jeg brukte nøkkelspørsmålene for å sikre at vi kom innom de temaene jeg på forhånd hadde

planlagt å få belyst. For å avrunde intervjuet spurte jeg deltagerne om det var noe mer jeg burde spørre om, og om de ønsket å utdype noe av det vi hadde snakket om.

Et kvalitativt intervju kan ha som mål å utforske personlige og intime detaljer, og det kan derfor være nødvendig å skreddersy intervjuet til den enkelte informanten, eller å bruke en åpnere intervjuform for å få den kunnskapen man søker i forskningsprosjektet (Johannessen et al., 2021). I tillegg til nøkkelspørsmålene ble det derfor, som anbefalt av Johannessen og medarbeidere (2021), utarbeidet et bredt sett med spørsmål som ble brukt for å simulere respondentene til dypere refleksjon. Disse utgjør intervjuguidens dynamiske del, med utfyllende og oppfølgende spørsmål og språklige virkemiddel som er ment å stimulere til refleksjon og utdyping. Dette ble gjort med utgangspunkt i intervjuguiden som Marit Uthus brukte i sin Ph.d. oppgave (Uthus, 2014).

For å få innsikt i deltagerens perspektiver og erfaringer, og de refleksjonene de gjør seg om disse, er det avgjørende med åpne, ikke-ledende spørsmål. I intervjuene brukte jeg samtaleteknikker fra Coaching-tradisjonen med særlig fokus på åpne spørsmål og en sokratisk, undrende utspørring. Jeg tok utgangspunkt i metodikken til Kvalsund (2020) og Stelter (2021). I tillegg støttet jeg meg på de utfyllende spørsmålene i den dynamiske delen av intervjuguiden (Uthus, 2014). Med disse språklige virkemidlene var jeg aktivt deltagende i dialogen med respondenten og vi utforsket sammen de underliggende motivasjonene for at de deltok i frivillig arbeid.

Intervjuguiden er vedlagt som vedlegg 2.

3.5 Deltagerne

Jeg har i dette prosjektet valgt å undersøke hva som motiverer til dugnadsarbeid. For å gjøre det har jeg intervjuet dugnadsarbeidere. Jeg valgte å ta utgangspunkt i det Folkestad og medarbeidere (2015) definerer som kjernefrivillige. Dette er de som bruker mye tid til frivillig arbeid, og som trolig har stor motivasjon for å delta i frivillig dugnadsarbeid.

Jeg er selv driftsleder i en dugnadsdrevet alpinbakke. Som driftsleder har jeg, sammen med styreleder, det juridiske ansvaret for driften av bakken, og er ansvarlig for vedlikeholdet av utstyret og opplæring av de som drifter bakken. I tillegg deltar jeg sammen med de andre frivillige i de oppgavene som må gjøres for å drifte anlegget. Jeg har derfor god kjennskap til de som deltar i frivillig arbeid i anlegget. I denne oppgaven har jeg valgt å bruke kjernefrivillige i den alpinbakken hvor jeg er driftsleder som deltager og informanter.

Å velge deltagere jeg har så nær relasjon til har mange positive sider, men også noen sider det er viktig å være bevisst. Med min kunnskap om den dugnadsjobben intervjuene dreier seg om, har jeg en forforståelse som bidrar til en tydelig kommunikasjon med informantene. Vi trenger derfor ikke å bruke mye tid på å forklare fenomener hvor vi har en felles forståelse. Samtidig er det fare for at min forforståelse preger intervjuene og den informasjonen jeg får. Ved å være bevisst sin egen forforståelse og oppmerksom på faren for at denne påvirker intervjuet, kan man søke å unngå at intervjuet preges på en uheldig måte (Malterud, 2003).

Jeg kjenner i stor grad deltagerne sin bakgrunn og typen dugnader de deltar på, og har derfor mulighet til å velge informanter jeg mener kan gi utfyllende svar i forhold til hverandre. Å søke en stor bredde og dybde i datamaterialet er en av grunnprinsippene i kvalitativ forskning (Johannessen et al., 2021; Malterud, 2003; Tjora, 2021).

For å komme i dybden og oppnå gode refleksjoner i et intervju er det nødvendig med tillitt mellom informantene og forskeren (Tjora, 2021). Min relasjon til informantene kan bidra til den tillitten som trengs for å reflektere fritt i løpet av intervjuet. På den andre siden står jeg som driftsleder i en form for maktforhold til deltagerne. Dette kan påvirke de svarene de gir. Det er derfor ekstra viktig å være bevisst de moralske utfordringene og det etiske ansvaret man har når man velger deltagerer man allerede har en relasjon til.

3.6 Valg av deltagere

For å svare på problemstillingen trengs det et antall informanter som er stort nok til å belyse problemstillingen og svare på forskningsspørsmålene, men så lite at det er håndterbart (Malterud, 2003; Tjora, 2021).

Jeg hadde på forhånd planlagt et stratifisert utvalg informanter med tre grupper (Johannessen et al., 2021). Først en gruppe informanter som nylig har blitt med som frivillige, deretter en gruppe blant de som deltar mest, og til siste en gruppe deltagere som var litt mindre med enn tidligere. Tanken var å få utfyllende informasjon fra de tre gruppene. En stratifisering skulle gi bedre svar på problemstillingen (Johannessen et al., 2021, s. 63). Planen var å utforske motivasjon til frivillig arbeid, og også forskjeller mellom de tre gruppene. Jeg valgte å gjennomføre seks intervjuer, og valgte to informanter i hver gruppe basert på disse utvalgskriteriene.

Etter å ha gjennomført intervjuene ser jeg derimot at stratifiseringen ikke fungerer så godt som planlagt. Alle informantene hadde deltatt i frivillig arbeid lengre enn jeg visste på forhånd. De som nylig var kommet til i «vår» dugnadsgjeng hadde deltatt andre steder før de ble engasjert i det aktuelle dugnadsprosjektet. De som var mindre med nå enn tidligere skilte seg ikke fra de andre gruppene på noen av faktorene jeg avdekket i mine intervjuer. Etter intervjuene og i løpet av analysen fant jeg ikke at det er noen vesentlig forskjell mellom gruppen. Hverken når det gjaldt motivasjon for å engasjere seg i frivillig arbeid eller for å fortsette med frivillig arbeid. Av den grunn har jeg ikke tatt hensyn til stratifiseringen i analysen av data. Alle informantene er behandlet som en gruppe i analysen.

Utvalget av informanter kan i retrospekt sees som et strategisk utvalg, gjort av meg som driftsleder med god innsikt i de som deltar i frivillig arbeid i den aktuelle organisasjonen (Malterud, 2003). Stratifiseringen har likevel bidratt til variasjon blant deltagerne. Deltagerne har varierte erfaringer, siden det er stor variasjon i hvor lenge de har deltatt i det aktuelle dugnadsprosjektet. Selv om jeg har gått bort fra gruppene som var planlagt, har dermed stratifiseringen bidratt til bredde og dybde i datamaterialet.

I det videre har jeg kalt deltagerne for Janne, Per, Johan, Kari, Sander og Ole. Dette er fiktive navn, og også kjønn er valgt tilfeldig. Dette for å aidentifisere deltagerne i prosjektet.

3.7 Gjennomføring av intervjuene

Deltagerne ble kontaktet og forespurt om å delta i studien pr telefon eller når jeg møtte dem personlig. Alle som ble forespurt sa seg villig å delta i prosjektet. For å skape et godt møte, og et god atmosfære er det avgjørende hvor man gjennomfører intervjuene (Johannessen et al., 2021; Tjora, 2021). Under intervjuet bør det ikke være avbrytelser fra utenforstående. Det bør også være mulig å sette seg godt til rette med en kaffekopp.

En god atmosfære legger til rette for en god samtale. Deltagerne fikk selv velge hvor intervjuene skulle gjennomføres. Tre av intervjuene ble gjennomført hjemme hos meg. To ble gjennomført i Heisbua i slalåmbakken og ett ble gjennomført hjemme hos deltager. Når intervjuene gjennomføres hjemme hos meg kan det bidra til en ubevist opplevelse av forpliktelse overfor meg som vert. Jeg vurderte likevel fordelene ved å la informantene bestemme sted og muligheten for å gjennomføre intervjuene uten avbrytelser som tungtveiende nok til å gjennomføre intervjuene der informantene ønsket.

På alle lokalisasjonene kokte vi en kopp kaffe og hadde god tid. Deltagerne fikk på forhånd beskjed om å sette av 90 minutter til intervjuet. Det viste seg å være stort sprik i hvor verbal informantene var, og dermed hvor lang tid vi brukte på intervjuene. Intervjuene med Janne, Per og Sander var lengst, og varte i ca. 75-80 minutter. Det korteste intervjuet var med Kari og var ferdig etter ca. 30 minutter. Selv om det ble mye mindre prat rundt hvert meningsbærende element, fikk jeg mye nyttige data også fra de korteste intervjuene.

Under intervjuene hadde jeg intervjuguiden foran meg på bordet og lydopptaker var plassert mellom oss. Siden jeg kjente deltagerne, brukte vi ikke tid på å presentere oss og bli kjent. Intervjuene startet med at informantene fortalte om når og hvordan de ble med i dugnadsarbeid. For de fleste var dette tidligere enn jeg var klar over, og ofte i andre dugnadsprosjekter enn det aktuelle. I tillegg var flere av deltagerne med i flere dugnadsprosjekter enn det aktuelle. Intervjuene omhandler derfor deres refleksjoner, tanker og erfaringer fra alle dugnadsprosjektene de er delaktige i.

De innledende spørsmålene avdekket på en god måte informantens engasjement, hvor mye de har deltatt, og i dag deltar i frivillig arbeid. Gjennom overgangsspørsmålene fikk jeg informasjon om sosial status og livssituasjon. I tillegg fortalte de om hvordan de ser på sin egen rolle i det frivillige arbeidet.

Hoveddelen av intervjuet ble brukt på nøkkelspørsmålene. Samtalene fløt fint, og jeg brukte de komplementerende og utfyllende spørsmålene kombinert med språklige virkemidler for å stimulere informantene til refleksjon og utfyllende informasjon. Samtidig brukte jeg nøkkelspørsmålene i intervjuguiden for å spore samtalen innom de temaene jeg ønsket å belyse. På denne måten gikk samtalen i dybden, og samtidig holdt jeg intervjuet innenfor rammene som var planlagt på forhånd. Stilhet ble brukt aktivt for å stimulere til refleksjon og utfyllende svar. Dette er for meg et av de mest krevende språklige virkemidlene. Stillhet fungerte godt under intervjuene, og gav mange ganger svar og informasjon jeg trolig ikke ville fått på annen måte.

Det oppstod noen episoder hvor informanten refererte implisitt til hendelser som vi har opplevd i felleskap. Dette er beskrevet av Tjora (2021, s178) som en utfordring når informant og intervjuer står hverandre nær, eller er i samme organisasjon. Det er fare for at informasjon av denne typen blir for abstrakt og intetsigende til at den kan brukes videre i analyse. Jeg oppfordret derfor informantene til å beskrive disse situasjonene, og å utdype hva de mente, selv om de i utgangspunktet fant dette unødvendig i samtalen med meg.

De to avsluttende spørsmålene, om det er noe mer jeg burde spørre om, eller om de ønsket å legge til eller utdype noe mer, bidro til at flere av informantene utdypet svarene sine og kom på momenter som vi ikke hadde vært innom tidligere i intervjuet. De avsluttende spørsmålene bidro derfor som en verdifull del av intervjuene.

3.8 Transkripsjon

Å bruke lydopptaker eller diktafon anbefales for å dokumentere intervjuet (Johannessen et al., 2021; Malterud, 2003; Tjora, 2021). Jeg brukte en Zoom H1n lydopptaker. Lydopptakeren ble også brukt for å spille av intervjuene under transkripsjonen. Dette fungerte godt. Det var god lyd kvalitet på intervjuene, og det var mulig å hoppe tilbake eller pause intervjuene i løpet av transkripsjonen. Transkripsjonen ble gjort etter at alle intervjuene var gjennomført. Transkripsjonen ble gjort manuelt, ved at jeg som intervjuer hørte opptaket av intervjuene og transkriberte i Word. Alle transkripsjonene ble gjort fortløpende. Under transkripsjonen begynner den første bearbeidelsen av data. Som Malterud uttrykker det:

«Ved selv å være mellomledet mellom tale og tekst får forskeren gjenoppleve erfaringene fra feltarbeidet og gjøre seg kjent med materialet fra en ny side» (Malterud, 2003, s.80).

Ved å høre intervjuene igjen under transkripsjonen kan man også sette informasjonen fra intervjuene i hverandres kontekst, siden også de første intervjuene nå gjenoppleves i lys av de intervjuene som kom senere. Allerede under transkripsjonen ser man de første antydninger til hva som er meningsbærende og hva som er mer dødt materiale (Malterud, 2003).

Under transkripsjonen la jeg særlig merke til deltagerens vektning av det sosiale. Jeg var klar over at fellesskapet er viktig, men ikke hvor mye vekt deltagerne la på det sosiale ved dugnadsarbeidet og dugnadsgjengen.

Det var også under transkripsjonen at jeg først la merke til hvordan språkbruken til deltagerne endret seg i løpet av samtalen, og at de bruket en mer «fargerikt» språk når de snakket om de tingene som er viktige for dem.

I hovedsak brukte jeg bokmål i transkripsjonen, mens der det ble vurdert meningsbærende ble transkripsjonen gjort på dialekt for å overføre dybden og det direkte meningsinnholdet fra tale til skrift. Jeg inkluderte også informantene sine muntlige «hvileeskjær» og virkemidler i transkripsjonen der dette ble vurdert tjenlig. Noen av de sitatene som er inkludert i oppgaven er skrevet noe om fra muntlig til skriftlig språk for å gjøre dem mer lesbare. Disse endringene har ikke endret sitatens meningsinnhold. Dette er i tråd med anbefalingene til Tjora (2021).

3.9 Analyse

Som beskrevet ovenfor har jeg i denne studien valgt å holde meg til Stegvis-deduktiv induktiv metode (SDI) som beskrevet av Tjora (2021). Som et tredje trinn i metoden, og første steg i analysen behandles de transkriberte data gjennom koding. Kodingen har som mål å hente ut essensen fra datamaterialet, redusere materialets volum og å legge til rette for idégenerering (Tjora, 2021, s 218). I SDI søkes det å generere åpne empirinære koder. Dette oppnås ved å bruke ord, fraser og uttrykk som hentes direkte fra den transkriberte teksten. Ved så empirinære koder vil det genereres et stort antall koder, og få koder brukes flere ganger.

I de seks intervjuene i dette prosjektet ble det trukket ut 215 meningsbærende elementer som ble kodet. De fleste av disse hadde en egen unik kode, selv om noen koder ble gjenbrukt. Dette gir rundt 200 unike empirinære koder. Målet med kodene er

at de i seg selv skal være meningsbærende. De skal gi informasjon om hva informanten sier heller enn hva informanten snakker om (Tjora, 2021, s. 224).

Neste steg i SDI er å systematisere kodene i kodegrupper. Disse kodegruppene danner utgangspunktet for den videre analysen av datamaterialet. Også gruppering av kodene gjøres induktivt. Kodene settes i dette steget i en tematisk sammenheng. Det skal være indre konsistens i kodegruppene. Samtidig skal de skille seg fra hverandre og være gjensidig ekskluderende (Tjora, 2021). Antall kodegrupper er opp til forskeren som analyserer data, men Tjora anbefaler 3-5 relevante kodegrupper. I min gruppering av de ca 200 kodene utformet jeg først 12 kodegrupper. Disse 12 gruppene var rent induktive grupper basert på sitatene og kodene. De første 12 gruppene ble deretter bearbeidet og omgruppert til jeg satt igjen med 5 kodegrupper. De kodene som ikke passet til noen av disse bearbeidede gruppene ble klassifisert i en restgruppe slik Tjora (2021) anbefaler.

Som forsker hadde jeg en forforståelse om at noen tema ville bli viktige i samtalen. Blant annet trodde jeg at gjenopplevelsen av gamle hendelser og episoder gjennom historiefortelling skulle være viktig for deltagerne. Teorier rundt narrativ ledelse og narrativ organisasjonsutvikling (Schnoor, 2016) var basis for min forforståelse. Derfor lagde jeg tidlig en kodegruppe for Narrativer som motiverende faktor. De mange historiene rundt slalåmbakken ble derimot kun nevnt anekdotisk av noen av deltagerne, og ikke tillagt vekt som motiverende faktor av noen av dem. Dette illustrerer hvor viktig det er at jeg som forsker har en åpen tilnærming til empirien og at jeg er bevisst min forforståelse, både under intervjuene og i bearbeidingen av data etterpå. I intervjusituasjonen er det informanten som forteller sin historie og som skaper data. Forskeren bør være åpen og utforskende, og ikke søke å bekrefte eller avkrefte egne hypoteser (Tjora, 2021).

Parallelt med utarbeidelsen av de endelige kodegruppene søkte jeg etter teori og leste artikler som tematisk omhandlet det samme som empirien. Jeg har på den måten forlatt den strengt induktive metodologien i grupperingen av koder, og brukte et eksisterende teoretisk rammeverk når de endelige kodene ble bestemt. Også dette er i tråd med Tjora (2021) sine anbefalinger for SDI-modellen. Gjennom kodetesting har jeg på denne måten redusert og kondensert data. Målet er at meningsinnholdet skal tre tydelig frem og at det videre arbeidet med data skal bli mer oversiktlig.

De endelige kodegruppene er:

- For sin egen del
- Bidra i lokalsamfunnet
- Spre glede
- Autonomi
- Felleskapet
- Andre

3.10 Utvikling av konsepter

Kodegruppene ble deretter gruppert i tre konsepter som danner utgangspunktet for den videre analysen av data. Dette er 5. trinn i Tjora sin modell for SDI (Tjora, 2021). I generering av konsepter og testing av konseptene opp mot teori skal man ifølge Tjora (2021, s.234) spørre seg «*hva er det dette handler om*»? Man søker å se det overordnede bildet og ta et standpunkt til hva oppgaven handler om.

I løpet av konseptutviklingen valgte jeg opprinnelig tre områder jeg ønsket å fokusere på videre i oppgaven. Disse tre konseptene var *Indre verdiskapning*, *Ytre verdiskapning* og *Behovet for tilhørighet*. I denne konseptualiseringen søkte jeg å være tro både til de empiriske data og oppgavens forskningsspørsmål. Samtidig viser tidligere forskning og tilgjengelig litteratur at mine funn kan sees i en større sammenheng og dermed kategoriseres og systematiseres med det samme rammeverket som er brukt og beskrevet av tidligere forfattere. Konseptene ble dermed valgt på bakgrunn av både empirien, oppgavens forskningsspørsmål og eksisterende teorier. I utformingen av empirikapittelet og i arbeidet med empirien og det teoretiske rammeverket for oppgaven har i tillegg et fjerde konsept blitt tydeligere og tydeligere for meg. Dette er *behovet for å behøves*.

Teorien om behovet for å behøves kan bidra til en forståelse av sammenhengene mellom de faktorene som påvirker menneskers motivasjon i frivillig arbeid. Den allerede valgte teorien, som gav mening til de første tre konseptene, viste seg også å gi mening til dette fjerde konseptet om behovet for å behøves. Ved hjelp av behovet for å behøves kan den ytre og indre verdiskapningen settes i en større sammenheng. Det er også en sterk sammenheng mellom behovet for å behøves og behovet for tilhørighet. Jeg valgte derfor å legge til dette fjerde konseptet. Behovet for å behøves som konsept kom sent inn i prosessen med oppgaven, men har på mange måter bidratt til min tolkning og forståelse av data, og har bidratt sterkt til den modellen jeg har utviklet for motivasjon i frivillig arbeid.

Konseptene kan i SDI testes ved å stille seg spørsmål om de kan bidra til forståelse av det vi forsker på (Tjora, 2021, s.250). Vi søker innsikt i de bakenforliggende mekanismene. Hvordan kan konseptene våre bidra til en mer generell forståelse av de samfunnsforholdene vi studerer (Tjora, 2021)? Konseptene er på denne måten testet og er funnet å være tro både mot empirien, tidligere forskning og litteratur på feltet. Jeg kan ikke trekke ut ett, to eller tre av konseptene, men ser i mine data at alle konseptene trengs for å besvare problemstillingen. I min testing av konseptene fant jeg at de kan settes i en mer helhetlig modell som tydeliggjør sammenhengene mellom dem. Med utgangspunkt i konseptene har jeg derfor utviklet en modell for motivasjon i frivillig arbeid.

3.11 Utvikling av en modell for motivasjon i frivillig arbeid

Problemstillingen er «Hvordan kan perspektiver og erfaringer hos mennesker i frivillig arbeid bidra til å forstå deres motivasjon for å delta?». I arbeidet med konseptene ble det tydelig for meg at konseptene på hver sin måte kan bidra til å besvare problemstillingen. Samtidig må de sees i sammenheng for å forstå hvordan de påvirker hverandre. For å svare på problemstillingen har jeg derfor utviklet en modell for motivasjon i frivillig arbeid. Denne modellen inkluderer konseptene jeg har utviklet, men trekker også inn det teoretiske rammeverket som er presentert. Tjora (2021) fremhever utvikling av konsepter og teorier som målet med forskning med SDI som metode. Målet med teorier i SDI er at de skal kunne generaliseres for å forstå et fenomen eller bakenforliggende mekanismer i de aktuelle samfunnsforholdene. Jeg har i dette prosjektet utviklet en modell for å forklare sammenhengen mellom faktorer som bidrar til menneskers motivasjon i frivillig arbeid. Denne modellen er basert på perspektivene og erfaringene deltagerne i dette prosjektet har formidlet til meg i de intervjuene som er gjennomført, og den teorien jeg har funnet nyttig for å forstå og tolke empirien. Derfor bidrar modellen til å besvare forskningsspørsmålene og problemstillingen i oppgaven,

men løfter samtidig funnene mine opp til et mer generelt nivå. Håpet er at den modellen som er utviklet kan brukes av ledere i frivilligheten, men også andre som ønsker å forstå motivasjon i forbindelse med verdiskaping.

3.12 Valg av litteratur og teorier

Jeg har søkt etter litteratur som kan bidra til å forstå og tolke empirien. Noe teori var åpenbar, som selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2017). Denne tok jeg også utgangspunkt i da jeg valgte tema for prosjektet. I tillegg bygger mye av den tidligere forskningen på frivillig arbeid på selvbestemmelsesteorien (eks. Jonvik & Løvaas, 2021).

Andre teorier, som Haidt (2013) sin teori om moralske fundament, har kommet til i løpet av skriveprosessen. De moralske fundamentene og hvordan forskjellige mennesker og kulturer vekter disse, har bidratt til nye perspektiver og muligheter for å tolke empirien. Det har også teorien om behovet for å behøves (Prilleltensky & Prilleltensky, 2021). Den var heller ikke åpenbar da jeg startet dette prosjektet.

Det er ikke gjort systematiske søk etter litteratur. Det ble først søkt via google etter forskning på frivillighet i Norge. Den litteraturen jeg da fant ble brukt som utgangspunkt for å søke etter nye kilder. Det samme ble gjort i søket etter teori for å forstå empirien. I tillegg til google søkte jeg da i Oria og Pubmed. Når noe litteratur er identifisert har denne ført til nye søk og oppdagelsen av nye teorier som har vært nyttige for å tolke og forstå data. Både litteraturlister, refererte forfattere og omhandlede teorier ble brukt i de videre søkene. Jeg har også diskutert relevante kilder med fag-kolleger og veileder. Jeg har dermed fått innspill til litteratur og teorier som har kunnet være av interesse. På denne måten kan søken etter litteratur beskrives som en «snøball-effekt», hvor det er tatt utgangspunkt i empirien, og det i bearbeidelsen av data har kommet til relevant litteratur som har bidratt til tolkningen og forståelsen av funnene. Denne måten å søke litteratur på kan ha bidratt til at relevante teorier kan være utelatt. Oppgavens omfang har derimot ikke gitt mulighet for et systematisk litteratursøk. Håpet er at andre kan videreutvikle og forbedre den modellen jeg har utviklet gjennom ny forskning og et enda sterkere teoretisk rammeverk.

3.13 Generaliserbarhet

For Tjora er en eller annen form for generaliserbarhet et klart mål når man forsker (Tjora, 2021 s.267). I SDI er konseptuell generalisering målet. Når en forsker utvikler et konsept i SDI er målet innsikt i et fenomen som kan generaliseres og testes. På den måten vil man kunne bygge på tidligere funn når nye forskningsprosjekter skal gjennomføres.

Når man utvikler et konsept, ønsker man å svare på spørsmålet «hva er dette et tilfelle av?» (Tjora, 2021, s.247). Ved å vurdere egne funn opp mot eksisterende teori kan man gjenkjenne mønstre og sette funnene sine i sammenheng med forskning som er gjort tidligere. I SDI gjennomføres dermed induksjonen i kodingen og grupperingen av kodene, mens abduksjon er viktig når man skal generere konsepter og teorier basert på de data man har samlet inn.

Denne oppgaven er del av en master i organisasjon og ledelse. Den modellen jeg har utviklet gjelder mekanismer og sammenhenger for motivasjon i verdiskaping i frivillig arbeid. Modellen bygger på et teoretisk rammeverk, og på seks dybdeintervjuer. Den må derfor prøves av fagmiljøet og gjennom ny forskning før den kan regnes som gyldig i en

større sammenheng. Mitt håp er at den også kan brukes for å forstå motivasjon i all form for verdiskaping. Ved å teste og generalisere modellen på en slik måte vil den kunne være relevant for alle ledere som ønsker en bedre forståelse av medarbeideres motivasjon.

3.14 Etske betraktninger

I løpet av et forskningsprosjekt må man forholde seg til en rekke etiske problemstillinger. Det må tas hensyn til deltagerne, som skal ivaretas på en god og sannferdig måte. Man må følge god vitenskapelig praksis. Data må presenteres og tolkes på en måte som er tro med informantens mening og intensjon (*Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*, 2021; Malterud, 2003; Tjora, 2021). Jeg har allerede nevnt noen av de utfordringene jeg har møtt, men vil likevel drøfte noen her.

Prosjektet ble først godkjent av NTNU, og deretter av Norsk senter for forskningsdata (NSD) i april 2022. Det er gjennomført i henhold til deres vurdering og data er behandlet som planlagt. Prosjektet er også gjennomført i henhold til de forskningsetiske retningslinjene som er beskrevet hos Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) (*Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*, 2021).

Alle deltagerne fikk et informasjonsskriv og samtykket til å delta i studien ved å signere på samtykke skjema (Vedlegg 1). De ble også informert om muligheten til å lese gjennom sitatene som er brukt. Alle deltagerne har i tillegg fått tilbud om å lese denne oppgaven i løpet av skriveprosessen, noe flere av dem har gjort. Ingen av informantene har hatt innsigelse på måten data er brukt.

Som nevnt tidligere ha jeg en lederrolle i den organisasjonen hvor deltagerne deltar som frivillige. Dette setter meg i en form for maktforhold til dem. I frivillig arbeid har derimot ikke en leder noen form for formelle sanksjonsmuligheter ovenfor de som deltar. Enhver deltager i frivillig arbeid kan når som helst legge ned arbeidet og forlate. Som det kommer frem i mine data er det likevel flere mekanismer som knytter deltagerne i frivillig arbeid sammen. Jeg mener disse bindingene har bidratt til tillitt i samtalene jeg har hatt med informantene, og dermed vært en fordel i intervjuene, og ingen stor ulempe.

Å beholde deltagerens anonymitet har vært viktig for meg. Samtidig er det krevende i et prosjekt som dette. Miljøet i «bakken» er lite, og for noen få som kjenner dugnadsgjengen godt vil det kanskje være mulig å gjenkjenne noen av deltagerne. Jeg har diskutert dette med noen av de som har deltatt, og vi er enig om at dette er akseptabelt. Ingen av sitatene kan tolkes som negative for deltageren, og jeg har gjennom hele oppgaven søkt å behandle deltagerne og den informasjonen de har gitt på en rettferdig og sannferdig måte. Dette har både gitt gode data, og data som er tro mot deltagerne.

Flere av deltagerne synes prosjektet er spennende og ser nytten av den forskningen jeg har gjort - også for vårt dugnadsprosjekt. Dette bidrar til å styrke prosjektet og deltagerens motivasjon for å bidra.

3.15 Studiens kvaliteter og egen rolle som forsker

Tjora (2021) vektlegger at det er et mål at også kvalitative studier skal nå en konklusjon som kan si noe utover de tilfellene som er studert. For å kunne gjøre en slik generalisering må studien bygge på systematisk arbeid som er pålitelig (reliabelt), gyldig (valid) og har overføringsverdi (Tjora, 2021). For at en kvalitativ studie skal være pålitelig og gyldig må man kunne stole på forskningsmetoden. Det kan man oppnå ved at prosessen er så transparent som mulig. Jeg har gjennom dette kapittelet lagt frem metoden og vurderingene jeg har gjort i forskningsprosessen. Informasjonen man får fra deltagerne, som danner utgangspunktet for empirien må gjenspeile deltageres egne tanker, refleksjoner og erfaringer i så stor grad som mulig. Intervjuer må derfor være bevisst sin egen rolle før og under intervjuene (Eide & Eide, 1996; Johannessen et al., 2021; Tjora, 2021). Jeg har gjort rede for de hensyn jeg har tatt, og de tiltakene som er gjort for å sikre kvaliteten på data. Spesielt bruken av åpne og ikke-ledende spørsmål og måten deltager stimuleres til refleksjon er viktig for oppnå gode data. Jeg hadde dette i tankene i løpet av datainnsamlingen.

Videre må data slik de blir presentert være en god gjengivelse av det deltagerne mente å formidle. For å oppnå dette kreves det nøyaktighet og sannferdighet i kodingen og tolkingen av data. SDI søker å sikre dette gjennom prøvingen av hvert enkelt trinn i prosessen (Tjora, 2021). Under transkripsjonen og kodingen av data kan det være vanskelig å sikre at man ikke mister det opprinnelige meningsinnholdet. Den stegvise prøvingen i SDI har fungert godt, og har vært nyttig for å kontrollere at meningsinnholdet er bevart gjennom hele tolkningsprosessen. Man har derimot ikke noen garanti for at deltagerens intensjon forstås og bevares. At noen av deltagerne har lest gjennom et første utkast av oppgaven har vært en ny test på om meningsinnholdet er bevart. At deltageren kjenner seg igjen i min gjengivelse og tolkning av data bidrar til påliteligheten og gyldigheten av empirien.

Valg av teori som brukes for å tolke data kan være avgjørende for konklusjonen. Gullstandarden i innhenting av teori er systematiske litteratursøk (Johannessen et al., 2021; Malterud, 2003). Som beskrevet i kapittel 3.12 er det ikke gjennomført et slikt systematisk litteratursøk i forbindelse med denne oppgaven. Det kan sees som den største svakheten med prosjektet. Som beskrevet ovenfor kan litteratursøket som er gjennomført beskrives som en «snøball-effekt». Jeg mener likevel at teoriene som er valgt har bidratt til tolkingen og forståelsen av empirien på en god måte. Jeg er også trygg på at empirien, teorien og den modellen som er utviklet bidrar til en bedre forståelse av motivasjon i frivillig arbeid. Det kan derimot tenkes at det hadde blitt identifisert annen litteratur som kunne bidratt til tolkingen av data hvis det hadde blitt gjennomført et systematisk litteratursøk.

Jeg har i denne oppgaven valgt å fokusere på de faktorene som bidrar til motivasjon. Jeg har ikke sett på frafall fra frivillig arbeid eller faktorer som virker demotiverende. Dette er et bevisst valg. Jeg ønsker å fokusere på det positive, og på de forholdene som kan bidra til en forståelse av hva som motiverer. På denne måten er oppgavens fokus i tråd med tankene i positiv ledelse og positiv psykologi generelt. Det man fokuserer på stimuleres og vokser (Brown, 2018; Edmondson, 2018). På samme måte som oppgavens fokus er preget av mitt ønske om å fokusere på positive faktorer som bidrar til motivasjon er jeg som forsker også preget av det samme. Jeg har søkt å utforske deltagerens perspektiver og erfaringer i forhold til hva som motiverer. Samtalene har derfor hatt et positivt fokus og en positiv vinkling.

Jeg har nå beskrevet metoden som er brukt for å samle inn og bearbeide data i dette prosjektet. Jeg vil i empirikapittelet presentere mine data og vise hvordan de kan forstås ved hjelp av eksisterende kunnskap og tidligere forskning. I drøftingen vil jeg deretter drøfte hvordan mine funn kan bidra til en forståelse av ledelse og motivasjon som strekker seg ut over frivillig arbeid i en slalåmbakke.

4 Empiri

I dette kapitlet vil jeg presentere datamaterialet fra intervjuene som er gjennomført. Utsagnene er vurdert som representative for informantene. Som det kommer frem av metodekapitlet, har jeg kodet sitatene, gruppert og kategorisert dem. Deretter er det utarbeidet konsepter med utgangspunkt i disse kategoriene, kodegruppene og sitatene. Etter denne analysen er sitatene som presenteres her valgt ut. Sitatene er vurdert representative og typiske for de kodegruppene og konseptene de tilhører. Med utgangspunkt i empirien har jeg deretter gått i litteraturen og søkt å finne teorier og rammeverk som jeg kan bruke for å gi mening til, tolke og forklare de funnene jeg har gjort. Jeg ønsket med teorien å belyse empirien og å løfte mine funn med hjelp av eksisterende modeller. Dermed kan mine funn settes inn i fagtradisjonen og teoretiske rammer.

Kapitlet er strukturert med utgangspunkt i konseptene og kodegruppene. En hoveddel for hvert konsept. Kodegruppene er deretter analysert i egen underkapitler. Etter at konseptene og kodegruppene er presentert og analysert i lys av teori i dette kapitlet, vil jeg i neste kapittel samle trådene og vise hvordan mine data og den presenterte teorien kan brukes for å drøfte og besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene i denne oppgaven. Til sist vil jeg presentere en modell for motivasjon i dugnadsarbeid som er basert på empirien og det teoretiske rammeverket jeg har presentert.

Jeg har valgt å gi respondentene fiktive navn og har valgt å gi dem kjønn vilkårlig, så leser kan se hvilke utsagn som er hentet fra hvem av respondentene uten at de kan identifiseres.

4.1 Ytre verdiskaping

Målet med frivillig arbeid og dugnad er i de aller fleste tilfeller ytre verdiskaping. Med ytre verdiskaping menes den verdien dugnadsarbeidet tilfører og produserer utenfor individet som gjør jobben. Ofte kan dette være verdiskaping i form av samle inn penger til veldedige formål eller bidra til å vedlikeholde eller utvikle lokalsamfunnet. Mye av den ytre verdiskapingen er også mellommenneskelig. Det vanligste her er å være fotballtrener i barneidretten, stille opp for korpset eller i organisasjoner som røde kors. Dette er verdiskaping som ikke direkte produserer økonomiske eller materielle verdier, men som bidrar til samfunnet og gir mellommenneskelig verdi og mening.

I dette prosjektet er deltagerne med i driften av et alpinanlegg. Dugnadsjobben består i å vedlikeholde utstyret, produsere snø og preparere løypene, men også å kjøre heisen. I tillegg har dugnadsgjengen de siste årene utviklet anlegget ved å bygge garasje og utvide snøkanonanlegget. Det frivillige arbeidet gir dermed klart en ytre verdiskaping med verdi både for barne- og ungdomsidretten, men også for lokalsamfunnet som helhet.

4.1.1 Bidra i lokalsamfunnet

I intervjuene i dette prosjektet er det spesielt to former for ytre verdiskaping deltagerne snakker om. Det er hvordan de bidrar til lokalsamfunnet, og å spre glede. Jeg vil derfor behandle hver av disse kategoriene for seg i de følgende avsnittene.

Først vil jeg presentere noen utsagn om hvordan informantene beskriver det å bidra til lokalsamfunnet:

- (1) «... i første rekke føler man at man gjør noe for samfunnet, for ungdomsidretten ...» (Janne)
- (2) «Når man bruker ordet fin så er det når man står helt på toppen av bakken på en ordentlig solfylt dag og ser utover anlegget og byen ... og vet at dette er du med og bidrar til at folk får bruke.» (Janne)
- (3) «Motivasjonen er å skape et tilbud, eller hjelpe. ... skape et tilbud for trivsel og et tilbud som gjøre byen attraktiv.» (Janne)
- (4) «Man vet at man er med og bidrar til at man får lov å holde bakken åpen.» (Janne)
- (5) «For meg er det at det er et tilbud for alle veldig viktig for motivasjonen.» (Per)
- (6) «Jeg er veldig fornøyd med å få skianlegget opp til ungene og andre da ...» (Johan)
- (7) «Jeg tenker at litt av ansvaret vi har i et lokalsamfunn er å bidra der det er mulig.» (Johan)
- (8) «Det er fint for folk, og noen må jo da stå på - som med alle leker vi har rundt omkring her.» (Karin)
- (9) «I stedet for at jeg skal sitte på kafe og drikke kaffe med kompis så tar jeg det i alpinbakken og kjører maskin, og lager forhold for den vanlige mannen i gata og for at ungene og lokalsamfunnet skal få nyte godt av det.» (Sander)
- (10) «Alle skal få samme tilbudet - og det er motivasjonen.» (Ole)

Disse sitatene er eksempler på hvordan deltagerne på forskjellig måte uttrykker at de finner motivasjon i å bidra til å holde bakken åpen for lokalsamfunnet. Gjennom dugnadsjobben tilfører de samfunnet både fysisk kapital, i form av infrastrukturen skitrekke utgjør, menneskelig kapital, gjennom kompetansen de besitter og tilegner seg, og sosial kapital gjennom den innsatsen de gjør frivillig for samfunnet.

Janne finner selv stor glede i å stå på toppen og nyte utsikten over anlegget og byen. For henne øker denne gleden og motivasjonen til å drive frivillig arbeid i vissheten om at hun gjennom den jobben hun gjør bidrar til at andre også får nyte den samme utsikten. Janne motiveres også av at tilbudet gjør byen mer attraktiv. Den utsikten hun tilgjengeliggjør og aktiviteten som muligjgjøres settes dermed i en større sammenheng og blir viktig for innbyggerne og byen som helhet. Samtidig understreker hun i sitat 1 at hun i første rekke føler hun gjør en innsats for ungdomsidretten.

Johan trekker i sitat 7 inn det ansvaret han føler for å bidra i lokalsamfunnet. Han nevner i sitat 6 at han er fornøyd med å «få anlegget opp til ungene ...». Så legger han til «... og andre da ...» som for å understreke at skibakken og den jobben som gjøres også har en verdi for samfunnet som helhet i tillegg til ungdommene. Sett i lys av Haidt (2013) sin teori om moralsk fundament, kan den ansvarsfølelsen Johan beskrives tolkes som en opplevd moralsk plikt til å delta i frivillig arbeid. Denne moralske forpliktelsen skinner gjennom i flere av sitatene som presenteres. Ofte ligger det implisitt.

Per og Ole kan i sitat 5 og 10 tolkes som at den allmenngyldige verdien av innsatsen deres er viktig for dem. Begge fokuserer på at det tilbudet de bidrar til skal være for alle. Sander ønsker i sitat 9 å bruke tiden sin på noe som har mer verdi enn å sitte og drikke

kaffe. Han velger å kjøre maskin i alpinbakken og legger til rette for «mannen i gata» heller enn å drikke kaffe med kompiser. Han uttrykker på denne måten at han velger bort et gode for seg selv, og velger å gjøre en frivillig innsats for «mannen i gata».

At Janne og Johan nevner barna og ungdommene spesielt kan sees i lys av teoriene om generativitet som beskrevet av Schnell (2008, 2011) og Schnell og Hoof (2012). Ved å delta i frivillig arbeid opplevde Janne og Johan at de bidrar for at neste generasjon skal ha gode oppvekstvilkår. Også i teorien om behovet for å behøves (Prilleltensky & Prilleltensky, 2021) er dette ønsket om å tilføre verdi til samfunnet viktig. Jeg vil omhandle behovet for å behøves som et eget konsept til slutt. Allerede her ser vi derimot at ytre og indre verdiskaping kan være to sider av samme sak, og at det i mange tilfeller kan være vanskelig eller umulig å skille de to fra hverandre, siden det å bidra til ytre verdiskaping også i mange tilfeller har en indre verdi for den det gjelder.

Det å spre glede er en form for ytre verdiskaping som skiller seg fra det å bidra til lokalsamfunnet. Jeg har derfor samlet sitatene som illustrerer det å spre glede i en egen kategori.

4.1.2 Spre glede

Spesielt to av informantene nevnte gleden ved å spre glede i intervjuet. De andre informantene omtalte også gleden ved å legge til rette for befolkningen og at de fant motivasjon i at den jobben som gjøres blir satt pris på. Det er likevel sitatene nedenfor som klart illustrerer gleden ved å glede andre.

- (11) «Jeg klarer ikke å sette noen andre ord på det enn gleden av å gi alle skiglede.» (Janne)
- (12) «Den gleden man klarer å gi folk, det er jo det som driver meg mest. Det å glede andre med det man gjør.» (Janne)
- (13) «Det er jo veldig befriende og givende å se all den skigleden og den gleden man er med og gir kommunens innbyggere.» (Janne)
- (14) «Ehm... det er klart at når bakken er åpen så er det bare å se på alle smilene hos alle som er der.» (Janne)
- (15) «Når du er i bakken og den er åpen og masse folk koser seg, så er jo det en belønning.» (Per)
- (16) «Veldig mange synes det er et godt prosjekt. Vi får veldig positiv omtale i media. Når du går på byen så treffer du folk fra generasjonen over oss som er så glad for at dette prosjektet finnes.» (Per)
- (17) «Jeg burde jo si at det handler om å kjøre i bakken. Det er jo en fantastisk fin bakke. Men jeg har nok en veldig stor evne til å glede meg over at andre gleder seg i bakken» (Per)

Vi ser av sitatene ovenfor at Janne og Per uttrykker en glede ved at de kan legge til rette for at andre opplever skiglede. Skigleden de bidrar til å skape kan regnes som en ytre verdi, mens gleden Janne og Per beskriver er en indre verdi som henger nøye sammen med den skigleden de bidrar til hos andre. Hos Janne skinner dette aspektet gjennom i sitat 1 og 2 ovenfor også. Når hun selv står på toppen av bakken og gleder seg over utsikten så ønsker hun at andre skal kjenne på den samme gleden. Når hun så senere ser at kommunens innbyggere gleder seg ved å stå på ski så får hun tilfredsstilt dette

ønsket. Vi kan tolke det Janne sier som et ønske om å dele den gleden hun selv opplever både når hun står på ski og når hun står på toppen og nyter utsikten. Motivasjonen til å bidra har på denne måten rot i den gleden hun selv opplever og ønsket om å gjøre denne tilgjengelig også for andre.

I sitat 17 beskriver Per engasjementet sitt ved å si at det burde handle om å stå på ski, men at det mer enn det handler om at andre gleder seg i bakken. I sitat 15 beskriver han denne opplevelsen av andres glede som en belønning i seg selv. Sitatene 16 fra Per har en noe annen betoning. Her nevner han generasjonen over de som i dag deltar mest på dugnad, og gleden de har av at den dugnadsdrevne bakken fortsatt driftes. Dette siste kan tolkes som et helt nytt aspekt, nemlig ansvarsfølelsen Per kjenner for de som har gjort den samme dugnadsjobben før han. Det er ikke de som står på ski han ønsker å glede, men tidligere generasjoner med dugnadsarbeidere. Ved selv å delta opprettholder han dermed dugnadstradisjonen, og gleder på den måten de som har gått foran og lagt til rette for at Per selv fikk stå på ski og glede seg i bakken når han var yngre. Selve følelsen av ansvar for å bidra skal jeg omhandle i et senere avsnitt. Sitatet er likevel presentert her for å illustrere at det å spre glede kan være en motivator, og kan bidra til at noen velger å bruke tid på frivillig arbeid.

De sitatene jeg har presentert så langt har illustrert hvordan deltagerne i dette prosjektet opplever at de bidrar til å skape verdi og glede i samfunnet. Samtidig viser flere av sitatene at denne ytre verdiskapingen også henger nøye sammen med gleden de selv opplever og den verdien dugnadsarbeidet har for dem selv. Jeg vil i det neste kapitlet presentere indre verdiskaping som et eget konsept.

4.2 Indre verdiskaping

I kapitlet over har jeg presentert sitater som kan tolkes som at deltagerne i dette prosjektet er bevist at de bidrar til å skape verdi i samfunnet; både fysisk verdi, menneskelig verdi og sosial verdi. Innsatsen deres skaper verdi både for de som bruker alpinbakken generelt, for barn og ungdom spesielt og for de tidligere generasjonene med frivillige. Jeg vil i dette kapitlet presentere funn som tyder på at deltagerne også har en stor egenverdi av å delta i det frivillige arbeidet.

4.2.1 For sin egen del

Mine data tyder på at alle respondentene opplever at de selv får mye ut av å delta i frivillig arbeid. Jeg vil i dette avsnittet presentere noe utsagn som illustrerer hvordan deltagerne uttrykker denne indre verdiskapingen, og se på betydningen av disse utsagnene.

Sitat 6, 11, 12, 15 og 17 viser alle at både Johan, Janne og Per gleder seg, og opplever det givende å delta i frivillig arbeid. I de sitatene som er presentert over opplever de glede fordi de kan spre skiglede og gleder andre rundt seg. Nedenfor vil jeg presentere sitater som viser at deltagerne opplever glede ved det frivillige arbeidet også av andre grunner:

- (18) «Den ordentlige lykkerusen i dugnadsammenheng var jo, selv om vi var sliten sånn inn i faen da vi fikk reparert vendehjulet. Alle trodde at heisen omtrent var – at det var stopp for året, og den negative viben var til å ta og føle på. Men vi sto på gjennom natta og fikk reparert heisen til halv åtte neste morgen. Den følelsen når vi gikk hjem da, den blir jeg å huske lenge.»
(Janne)

- (19) «Det er ikke grenser for hvor mye morsomt praktisk arbeid vi har gjort.» (Per)
- (20) «Du står og strever med noe snø graving et sted, så vet du at det er 20 andre som står på andre steder. Det har jeg veldig stor glede av.» (Per)
- (21) «Det er kjekt å ha seg en tur i bakken, så kan man drikke kaffe og prate skit og gjøre ting.» (Johan)
- (22) «Jeg liker å skru og holde på, man får jo holde på med det.» (Kari)
- (23) «Man kan ha en dårlig dag, så kjører man til toppen og sola skinner og det er blå himmel, det er stille på fjorden. Da er liksom dagen berga.» (Sander)
- (24) «Jeg husker jo når vi har stått nærmest i storm i toppen av en mast og reparert lys ... Det er artig å holde på med for da må man reparere ting, ikke bare slik som på verkstedet hvor man bare skifter deler.» (Ole)

Vi ser av utsagnene over at alle deltagerne opplever glede ved å delta i frivillig arbeid. De beskriver en rekke forhold ved dugnadsarbeidet som gir dem glede. Janne beskriver en lykkerus over å lykkes i å reparere heisen på tross av at alle trodde de skulle mislykkes. Her kan vi tolke både mestringsfølelsen og felleskapet blant de som gjorde jobben som viktige faktorer for gleden hun opplevde når de lyktes. I tillegg ligger det en undertone av å kunne vise at dugnadsgjengen kan gjennomføre det de har satt seg fore, på tross av negativiteten de opplever rundt seg. Gleden ved mestring av oppgavene beskrives også av Ole i sitat 24 og Kari i sitat 22. Per beskriver, som Janne og Johan gleden ved å jobbe i et felleskap. Han har stor glede når de lykkes med et felles prosjekt. Sander nevner i det valgte sitatet at det gir ham stor glede å kunne nyte resultatet av den jobben han gjør: han kan kjøre til toppen og nyte utsikten en fin dag med sol og blå himmel.

Oppsummert viser sitatene over at deltagerne har stor evne til å glede seg over felleskapet, oppgavene, og mestringsfølelsen oppgavene gir. I tillegg gir naturopplevelsen og resultatet av innsatsen stor glede, her i form av å kunne kjøre maskiner, stå på ski og se andre nyte bakken.

Et annet aspekt ved det frivillige arbeidet deltagerne trekker frem er at de lærer nye ting, opplever mestring og får brukt sin egen kompetanse i dugnadene de deltar på:

- (25) «... så føler jeg at min kompetanse kommer godt med.» (Janne)
- (26) «Man lærer seg mye forskjellige ting. Den dagen man slutter å lære blir en veldig kjedelig dag.» (Janne)
- (27) «Jeg tror det hadde blitt negativt hvis man ikke hadde fått henge over skuldrene og lært» (Janne)
- (28) «Jeg har lært utrolig mye sånn praktisk.» (Per)
- (29) «Så får du brukt deler av hode som ... jeg har anlegg for det, men ikke nødvendigvis utdanning for det.» (Johan)
- (30) «Det er mye sånn type jobb som passer meg, sånn jeg må tenke litt og fundere litt og ... komme på noe lurt. Og så er det jo mange ting som jeg egentlig ikke kan, noen kan noe, og noen kan noe annet så kan jeg lære. Det er jo artig.» (Johan)

- (31) «Når jeg er på dugnad for å bære benker for fotballaget så føler jeg ikke at jeg får utnyttet potensialet for å si det slik, men i bakken så får man virkelig gjort både det man kan og litt mer.» (Johan)
- (32) «Det er jo litt av motivasjonen at man lærer seg ting. Når det er nye folk så er det viktig å la de få prøve de litt mer utfordrende tingene. Jeg tror man må spre kompetansen og la folk få prøve» (Johan)
- (33) «Det er sånn det skal være på dugnad når du har masse forskjellige folk. Det er noen som har rett og noen som tar feil. Kanskje alle tar feil, men det er jo det man lærer av. Folk må få lov å prøve. Alle kan gjøre og alle kan lære.» (Kari)
- (34) «Jeg prøver å bruke meg der jeg føler at min kompetanse kommer best til nytte» (Sander)

Alle utsagnene ovenfor illustrerer hvordan det å lære og å bruke sider av seg selv som de ikke får gjort hverken på jobb eller på fritiden ellers motiverer deltagerne til å jobbe dugnad. Janne formulerer det som at hun kan henge over skuldrene til andre i dugnadsgjengen, Johan har anlegg for det som skal gjøres, men ikke utdanning. I dette kan vi tolke at han har oppgaver på dugnad som han ikke gjør på jobb, og heller ikke ellers. Det samme gjelder Kari. På dugnaden er det rom for å prøve og feile. For Kari bidrar det til læring og utvikling. Det at «alle kan gjøre og alle kan lære» svarer godt til det Janne sier om at man kan henge over skuldrene og lære. Jeg ser her et tydelig bilde av at dugnaden bidrar til at deltagerne lærer nye ting, og får brukt sider av seg selv som de ellers ikke får utviklet. Samtidig trekker Sander det ned og fokuserer på at han prøver å utnytte den kompetansen han allerede har, også på dugnad. Det gjør også Janne i sitat 25 og Johan i sitat 31. Også de opplever at den kompetansen og det potensialet de har kommer godt med.

Dette svarer godt til Deci og Ryan (2000) sin selvbestemmelsesteori, hvor mestring og kompetanse er ett av de tre grunnleggende behovene som beskrives. Både det å mestre en oppgave, tilegne seg kompetanse og å få brukt egen kompetanse er av mine informanter blant de viktige motivatorene for å delta i frivillig arbeid.

Deltagerne mine opplever også at det frivillige arbeidet kan fungere som et fristed, og er en avkobling fra hverdagen og det daglige stresset. I sitatene nedenfor skal vi også se at dugnadsgjengen har blitt et sosialt felleskap som deltagerne setter stor pris på.

- (35) «Det jeg kanskje personlig trives aller best med er faktisk onsdagsdugnaden og det praktiske arbeidet. Og det handler om at det er avkobling. For meg er det et sted der jeg kobler av fra jobb, gjør noe jeg ellers gjør lite av og lærer nye ting. Så setter jeg veldig pris på at, i alle fall de gangene vi ikke har stress her, så gjør du ting i eget tempo og drikker en kopp kaffe.» (Per)
- (36) «Samtidig så har det også blitt mer en sosial arena. At ååå, nå er det godt å komme seg en tur på dugnad.» (Johan)
- (37) «Å komme om morgenen og sette seg i maskinen og kjøre til toppen og nyte utsikten og drikke en kopp kaffe. Der er det ingenting rundt deg, du kan stoppe maskinen og du hører måsene i byen. Det.. den opplevelsen, den friheten du har ... det er ingen som står og maser, det er ingen som krever noe. Det kravet du har det stiller du selv.» (Sander)
- (38) «Det er jo artig å gjøre noe annet enn det man holder på med til vanlig.» (Ole)

Vi ser i sitatene ovenfor at det å «komme seg en tur på dugnad» beskrives som noe som gir avveksling og avkobling fra jobben og hverdagen. Å delta i det frivillige arbeidet har på denne måten en klar verdi for deltagerne som går ut over det å gjøre en jobb. Det å være på dugnad og å møte «dugnadsgjengen» har blitt et mål i seg selv. Dermed har deltagelsen og den dugnadsjobben som gjøres på et vis blitt et middel for å oppnå noe annet – nemlig å møte gjengen og å få avkobling fra krav og mas og forventninger man møter på andre arenaer i livet. Per og Johan uttrykker på hver sine måter hvordan dugnaden er et fristed fra hverdagen. I «Bakken» får de roet tempoet ned.

Både Per og Sander nevner det å «ta en kopp kaffe» som noe de setter stor pris på. I dette ligger ikke verdien av kaffekoppen i seg selv. En kopp kaffe kan de få også på jobb eller hjemme eller stort sett hvor som helst ellers. Verdien ligger i situasjonen hvor man «drikker en kopp kaffe». For Per ligger verdien i selskapet med de andre som er på den samme dugnaden. For Sander ligger verdien i å kunne nyte utsikten i ro og fred uten andre krav og forventninger enn de han stiller til seg selv.

Per setter pris på å kunne gjøre ting i sitt eget tempo. Sander nyter å styre arbeidsoppgavene selv, og å selv legge lista for hvor bra oppgaven skal utføres. Dette bringer oss inn i den neste gruppen utsagn. De handler om autonomi.

4.2.2 Autonomi

I tillegg til «for sin egen del» er autonomi en kodegruppe med koder og utsagn som viser hvordan deltagelse i frivillig arbeid gir informantene indre verdi. Kodegruppen autonomi inkluderer tre av de originale kodegruppene jeg utarbeidet. Disse er selvbilde, tradisjon og autonomi. Jeg har slått sammen utsagnene i disse tre gruppene til gruppen autonomi. En persons selvbilde og den tradisjonen man har vokst opp i bidrar i stor grad til å danne den man er. Å være autentisk og autonom betyr at handlinger man gjør springer ut av egen fri vilje og gjenspeiler de ønsker, verdier, moral og motivasjon som hver enkelt har (Sagdahl, 2022).

- (39) «Jeg har litt bestemmelsesrett på hva som skal prioriteres, hvordan man skal prioritere, hvordan man skal gjøre ting.» (Janne)
- (40) «Jeg opplever dette som veldig sånn, ikke selvrealiseringsprosjekt kanskje, men veldig givende. Det gir veldig mye.» (Janne)
- (41) «Så når folk eier et prosjekt, så er det et slags prinsipp om at man får lov til å gjøre det på sin måte.» (Per)
- (42) «Jeg var veldig fasinert av Roald Amundsen og Nansen. Dette er det nærmeste jeg kommer. Det er min polferd. Det er å legge snø i bakken. Og jo, jeg liker det veldig godt.» (Per)
- (43) «Det viktigste tenker jeg, er det at jeg synes at man bør stille opp, og jeg bør gjøre det for å være fornøyd med meg selv.» (Johan)
- (44) «Jeg liker å bli skitten på fingrene, det er et sånn image.» (Kari)
- (45) «Det er faktisk prosjektene som er motivasjonen» (Sander)
- (46) «Når jeg prepper bakken og legger forholdene til rette så må det faktisk se bra ut. Når man har gått inn i en slik rolle, og skal selge et slik produkt så er jeg litt perfeksjonist der. Slik at forholdene må være bra.» (Sander)

- (47) «Du blir engasjert og du får jo ... en ansvarsfølelse for det, og når jeg vet at jeg ikke kan stille et produkt så kan jeg både bli irritert og forbanna og til slutt lei meg.» (Sander)

Som jeg nevnte før sitatene så handler det her om flere aspekter ved deltagerens følelse av autonomi. For meg viser sitatene over godt hvordan deltagerne selv har en indre driv til å gjøre den jobben de gjør. For Janne nærmer det frivillige arbeidet seg et selvrealiseringsprosjekt og Per går enda lengre og beskriver det som sin polferd. Han forteller om hvordan han hele oppveksten var fasinert av de norske polarheltene og polferdene deres. Deretter beskriver han det frivillige arbeidet som «dette er min polferd». Kun med en indre motivasjon og en følelse av autonomi ville han brukt et så sterkt uttrykk for å beskrive den opplevelsen han har av det frivillige arbeidet. Også Sander viser en klar indre motivasjon. Han blir ikke irritert og forbanna og lei seg fordi han ikke tilfredsstiller kravene som stilles utenfra, men fordi han ikke oppfyller sine egne indre forventninger til den jobben han skal gjøre. Dette svarer godt til hans uttalelse tidligere i intervjuet (sitat 37) om at «Det kravet du har det stiller du selv». Han stiller store krav til seg selv, og blir skuffet når han ikke får oppfylt disse kravene. Samtidig viser sitat 47 den moralske forpliktelsen han kjenner på. Han beskriver det som en ansvarsfølelse for å gjøre en god jobb og stille et produkt han er fornøyd med.

Deltagerne er også oppmerksomme på at de står i en tradisjon, og opplever at oppdragelsen har bidratt til å skape en motivasjon for frivillig arbeid.

- (48) «Jeg kommer fra en familie hvor dugnad har vært naturlig.» (Sander)

- (49) «Man er blitt opplært fra barndommen at man skal hjelpe til.» (Janne)

- (50) «I og med at jeg vokste opp i bakken så var typen dugnad åpenbar» (Johan)

Johan beskriver det med at han er «vokst opp i bakken». Sander kommer fra en familie hvor dugnad har vært naturlig. Vi kan også se tilbake på sitat 16, hvor Per opplevde at generasjonen over satte pris på jobben som gjøres. For både Johan, Janne, Per og Sander bidrar opplevelsen av å stå i en dugnadstradisjon som motivasjon til å være med. På denne måten opplever de at de tar del i noe større. De har stor glede av dugnaden selv, de opplever å glede andre med den jobben de gjør, men de har også en opplevelse av at dugnaden står i en større sammenheng. Denne større sammenhenger gir motivasjon til å gjøre en innsats.

Så langt har jeg presentert utsagn som illustrerer hvordan deltagerne finner motivasjon i den verdien de skaper for samfunnet og for andre som kan nyte og glede seg over den jobben som gjøres. Deretter har jeg i dette kapitlet presentert utsagn som illustrerer deltagerens indre motivasjon for frivillig arbeid. Denne indre motivasjonen kan ha mange former. Deltagerne finner glede i selve jobben de utfører. De kan også finne motivasjon i å tilegne seg nye ferdigheter og å utnytte den kompetansen de besitter. Samtidig er «bakken» et fristed hvor de kan ta en kopp kaffe i et sosialt felleskap som de setter pris på. Jeg har deretter presentert sitater som illustrerer deltagerens opplevelse av autonomi, og en sterk indre driv til dugnadsjobben. Til slutt har jeg illustrert hvordan flere av deltagerne ser den jobben de gjør i en større sammenheng og dugnadstradisjon.

Dugnaden representerer altså både en ytre og indre verdiskaping for deltagerne. I tillegg til denne verdiskapingen vil jeg nedenfor løfte frem to konsepter. Det ene er behovet for tilhørighet. Det andre er behovet for å behøves.

Å knytte relasjoner og å inngå i sosiale felleskap kan sees som en form for indre verdiskaping. Samtidig er sosiale grupper og felleskap så viktige i samfunnet at faglitteraturen bruker begrepet sosial kapital om den verdien tillit, felles normer og sosiale relasjoner utgjør (Putnam, 2000). I dette prosjektet er behovet for tilhørighet så fremtredende at jeg har valgt å behandle det som et eget konsept, vel vitende om at det sosiale felleskapet og relasjonene utgjør både en indre- og en ytre verdiskaping.

4.3 Felleskapet

Behovet for tilhørighet er beskrevet av Baumeister og Leary (1995) og av Deci og Ryan (2000, 2017) som ett grunnleggende psykologisk behov. Jeg vil her presentere sitater som illustrerer den store verdien det sosiale felleskapet blant de frivillige har for deltagerne i dette prosjektet. Da jeg presenterte sitat 20 og 21 fokuserte jeg på gleden deltagerne opplever med felleskapet. Her vil jeg trekke frem hvor viktig det sosiale felleskapet og tilhørigheten er for deltagerne.

- (51) «Jeg tror nok det som ligger helt nederst i bunnen og som gjør det så bunnsolid det er det sosiale og den gjengen man er.» (Janne)
- (52) «Felleskapet og det sosiale er nok viktigere enn ... Det hadde nok ikke vært prosjekt uten.» (Per)
- (53) «Det er jo samholdet som gjør at du orker å stå i det, og så føler du at du strekker deg litt og får til ting.» (Johan)

Både Janne, Per og Johan opplever felleskapet som avgjørende for at dugnadsprosjektet i det hele tatt kan gjennomføres. Felleskapet ligger i bunnen, er årsaken til at de orker å stå i det, og det hadde ikke vært et prosjekt uten. Disse tre utsagnene fra tre forskjellige deltagere illustrerer at de ser på felleskapet som en av, om ikke den viktigste faktoren for å kunne gjennomføre den dugnadsjobben som gjøres. Ole og Kari ser det på samme måte:

- (54) «Hvis man ikke har noe sosialt så tror jeg ikke folk hadde kommet» (Kari)
- (55) «Jeg er ikke noe sosial person. På ingen måte. Jeg hæler ikke folk.» [Likevel sa du i begynnelsen at det viktige i dugnaden er det sosiale.] «Det blir noe annet. Men som person liker jeg ikke folk.» [Nei. Men det at det er en fast gjeng der oppe er viktig for deg?] «Det gjør ikke noe om det kommer nye. Det gjør ingenting. Man må bare legge sånt til side. Kan jo ikke være aleine.» (Kari) [Intervjuer]
- (56) «Man blir kjent med masse folk man kanskje ikke hadde fått treffe ellers.» (Ole)
- (57) «Det er jo en veldig trivelig gjeng ... jeg koser meg på onsdagene.» (Ole)
- (58) «Motivasjonen er vel at det er så trivelig å være her» (Ole)

Kari er kanskje den som, i sin ordknapphet, best beskriver opplevelsen av det sosiales betydning. Hun er ikke en sosial person og «hæler ikke folk». Likevel er hun klar over at man må jobbe sammen og ikke kan gjøre den jobben som er nødvendig alene. Hun beskriver derfor det sosiale som avgjørende for at folk skal delta på dugnad. Hun opplever felleskapet så viktig at hun legger sin egen motstand mot å være sosial til side, og er villig til å invitere nye inn i gjengen. Ole har det motsatt. Han setter pris på å bli

kjent med nye folk og koser seg på onsdagsdugnad med «gjengen». Jeg vil nedenfor presentere enda noen utsagn om hvor stor pris deltagerne setter på felleskapet:

- (59) «Det er bare å dra sammen, så får man det til» (Janne)
- (60) «Den sosiale biten er nok noe av det viktigste den også.» (Janne)
- (61) «Vi har det jo veldig sosialt i denne dugnadsgjengen.» (Janne)
- (62) «Vi har jo en veldig fin måte å være sammen.» (Per)
- (63) «Jeg har håpt at vi som nå er aktive ikke skal bli utslitt, men skal holde på med dugnad som en sånn hyggelig onsdagsaktivitet.» (Per)
- (64) «Jeg tror nok at slik som gjengen er der borte, så ville jeg begynt selv om jeg ikke vokste opp der. Det har jo faktisk vært folk der som ikke har hatt interesse for ski. Det tyder jo på at gjengen er bra.» (Johan)
- (65) «Du blir en gjeng. Du blir en familie, rett og slett. Du har en familie hjemme som du bor sammen med, og så har du en familie i bakken.» (Sander)
- (66) «Du blir en familie rett og slett. Og det er det som er motivasjonen. Vi er en sammensveiset gjeng.» (Sander)
- (67) «Du tar frem telefonen og ringer en venn, så er vi plutselig tre stykker og graver frem en maskin for hånd og skifter et hjul ...» (Sander)
- (68) «Den gjengen som er der oppe er en fantastisk god gjeng» (Sander)

Sander sine to utsagn om at dugnadsgjengen er en familie løfter felleskapet enda ett hakk opp. Sitat 65 og 66 kan tolkes som at båndene som knyttes i dugnadsgjengen er noe mer enn de relasjonene man knytter til andre som møter frivillig opp for å gjøre en jobb for samfunnet. Familiære bånd er sterke, betydningsfulle og varige. Når Sander to ganger i samtalen bruker begrepet «du blir en familie» om dugnadsgjengen forteller det mye om hvor sterkt knyttet han føler seg til felleskapet. Flere av Sander sine utsagn kan illustrere hvordan felleskapet og gjengen utgjør en betydelig sosial kapital. Han liker å kjøre maskina alene til toppen, se på utsikten og nyte en kaffe i ro og fred (sitat 37). Han stiller også store krav til den jobben han selv skal gjøre (sitat 46 og 47). Når han så trenger hjelp med en maskin, tar han et par telefoner, og plutselig er det tre stykker som gjør jobben sammen (sitat 67). Han står altså ikke alene i oppgavene, men har tillitt til felleskapet og opplever at «familien» er tilgjengelig når han trenger dem.

Denne tryggheten om at «familien» eller dugnadsgjengen trår til og løser oppgavene sammen er vesentlig for alle de seks deltagerne i dette prosjektet. Samlet sett, hvis vi analyserer sitatene fra flere av avsnittene ovenfor så skinner dette gjennom. Felleskapet løftes direkte, men også indirekte frem. Uten felleskapet hadde ikke deltagerne lært av hverandre (sitat 27, 30, 32, 33). Den gleden og lykken de opplever i dugnaden oppleves i stor grad som en del av fellesskapet (sitat 18, 19, 20, 21, 24). De kan koble av og roe ned sammen (Sitat 35 og 36). Felleskapet er grunnleggende for at oppgavene kan løses. I felleskap innehar dugnadsgjengen den menneskelige kapitalen som skal til for å drifte alpinanlegget. De sosiale relasjonene bidrar til at deltagerne kan strekkes seg langt for å holde «bakken» i gang. På den måten oppstår det også en gjensidig moralsk forpliktelse til å stille opp for hverandre. De har tillitt til hverandre og stoler på at de andre stiller opp. Implisitt i dette har de også selv en forpliktelse ovenfor de andre i felleskapet om å stille opp når de trenger dem.

I dette kapitlet har jeg presentert noen nye sitater og vist hvordan tidligere sitater kan sees i sammenheng og dermed tydeliggjøre hvor viktig den sosiale tilhørigheten i dugnadsgjengen er for deltagerne. Da jeg begynte å skrive dette empirikapitlet hadde jeg bestemt meg for at behovet for tilhørighet var det siste av tre konsepter. De tre konseptene ytre verdiskaping, indre verdiskaping og behovet for tilhørighet. Konseptene var utarbeidet fra de fem endelige kategoriene og kodene. Mens jeg har bearbeidet empirien, og har jobbet med stoffet har et nytt konsept blitt gradvis tydeligere for meg. Deltagerne får ved å delta i frivillig arbeid tilfredsstilt mange av aspektene i behovet for å behøves. Samtidig henger behovet for å behøves nøye sammen med de konseptene som er presentert så langt. Jeg har av den grunn valgt å omhandle behovet for å behøves som et eget konsept, i tillegg til de tre jeg alt har presentert.

4.4 Behovet for å behøves

Behovet for å behøves er annerledes enn de tre andre konseptene på den måten at det i stor grad inkluderer mye av innholdet fra de andre tre, men samtidig inneholder aspekter som ikke kommer frem i de sitatene som har vært naturlig å trekke frem så langt. Nedenfor vil jeg derfor presentere nye sitater som illustrerer hvordan behovet for å behøves kommer klart til uttrykk hos alle informantene.

- (69) «Det som er viktig for motivasjonen er blant annet anerkjennelsen som man får jevnt og trutt fra de utenomstående, eller folk som bare er innom, som egentlig ikke har noe med selve anlegget å gjøre.» (Janne)
- (70) «Man blir jo sett i lokalsamfunnet. Det er jo godt med tilbakemeldinger. I alle fall når du er så pass mye på dugnad og så pass synlige prosjekter, så går det på selvfølelse og identitet og sånn.» (Johan)
- (71) «Du får en feedback fra lokalsamfunnet, de som kjenner meg, de som vet ... det er ikke alle jeg kjenner, men det blir jo en prat på byen at du er der oppe 24-7» (Sander)
- (72) «Det er klart at det er litt artig å høre at folk legger merke til det.» (Ole)
- (73) «Men det er jo artig å høre at folk sier det er fantastisk at folk gidder å holde på der oppe.» (Ole)
- (74) «Det er mange som er klar over at det er en gjeng hver onsdag som holder dette i orden.» (Ole)

Sitatene over kan tolkes som at alle informantene opplever at det frivillige arbeidet de gjør har betydning for – og blir verdsatt i samfunnet rundt dem. De uttrykker alle at de setter pris på å få tilbakemeldinger om at jobben de gjør er viktig. I tillegg uttrykker deltagerne at de opplever å være en verdifull del av dugnadsgjengen. Det har betydning at akkurat de deltar:

- (75) «Man er jo en viktig rolle i at vi faktisk klarer ... nå er det jo ingen som er uerstattelig, men det vil falle mye mer på de som blir igjen hvis man forlater, sånn at man vet at man er med og bidrar til at vi kan holde bakken åpen.» (Janne)
- (76) «De som kjenner et eierskap til dette de er villig til å gå veldig langt ... Når man føler at det er ditt på samme måten som du føler at oppussing hjemme er ditt prosjekt, så får du litt det samme forholdet til det, og du får veldig lyst å få det fullført.» (Per)

- (77) «Jeg så et behov. Den dagen jeg sa ja til å bli med så skjønnte jeg at det er ingen som kan gjøre jobben bedre enn meg i dette rommet.» (Per)
- (78) «Dette føler jeg også er mitt bidrag til barn og unge. Jeg bidrar til infrastrukturen i kommunen, så er det andre som er mye bedre på det relasjonelle. Det er ikke min styrke. Der er det andre som er bedre. Og også trenerne som er mer i direkte kontakt med barna, så er jeg veldig fornøyd med at jeg har lagt til rette gjennom infrastruktur.» (Per)
- (79) «Særlig hvis ting skjærer seg, så er det litt sånn: nå er det bruk for meg» (Johan)
- (80) «... jeg føler at jeg har noe å bidra med, så da er det for dumt å ikke bidra.» (Johan)
- (81) «Og så er det fint å ha det tilbudet i Byen. Altså alpingsenteret. Det er fint for folk, og noen må jo da stå på, som med alle leker vi har rundt omkring her.» (Kari)

Sitatene over illustrerer deltagerens opplevelse av at innsatsen deres har betydning. De tilfører verdi til felleskapet og samfunnet. I teorien om mattering er behovet for å behøves todelt. Behovet for å føle seg verdsatt og behovet for å tilføre verdi. I tidligere avsnitt har vi fokusert på deltagerens opplevelse av å tilføre verdi. De opplever en ytre verdiskaping og en indre verdiskaping.

Sitat 1 til 10 kan tolkes som at deltagerne er oppmerksomme på den verdien de tilfører samfunnet. Janne sier i sitat 3 at det motiverer å skape et tilbud. Johan er oppmerksom på at han bidrar med å holde skianlegget i drift (sitat 6) og i sitat 10 er Ole klar på at alle skal få et tilbud- og at det er viktig for hans motivasjon.

Som jeg skrev i avsnittet om tilhørighet opplever alle deltagerne at gjengen eller felleskapet er viktig. De opplever samtidig at de er en viktig del av felleskapet. Janne uttrykker dette godt i sitat 75. Hun er klar over at ingen er uerstattelig, men samtidig blir det mer på de andre hvis hun skulle forlate. Selv om det ikke er uttrykt eksplisitt viser også sitat 51 til 68 at deltagerne opplever seg verdifulle i felleskapet. Alle opplever felleskapet som verdifullt og som basisen for at de og resten av gjengen orker å delta i dugnadsjobben i så stor grad som de gjør. Med de teoriene som er presentert i denne oppgaven kan dette tolkes som en klar indikasjon om at de opplever å bli verdsatt i og av felleskapet.

I tillegg viser sitatene i dette avsnittet (sitat 69-81) at deltagerne har en klar oppfatning av at den verdien de tilfører også blir verdsatt innad i dugnadsgjengen og i samfunnet generelt. Sitatene i dette avsnittet skiller seg fra de tidligere sitatene ved at deltagerne direkte formulerer at det er artig og viktig for dem at samfunnet og felleskapet rundt slalåmbakken verdsetter den frivillige innsatsen som gjøres, og som de er en del av.

I dette empirikapittelet har jeg presentert sitater som illustrerer forskjellige perspektiver og erfaringer hos mennesker i frivillig arbeid. Dette er gjort med utgangspunkt i de fire konseptene jeg har formulert. Jeg vil først i det neste kapittelet oppsummere hovedfunnene i denne studien. Deretter vil jeg svare på problemstillingen ved å drøfte disse funnene opp mot den teorien som ble presentert i teorikapittelet, før jeg oppsummerer ved å presentere en modell for motivasjon i frivillig arbeid.

5 Hovedfunn og diskusjon

5.1 Kort oppsummering av hovedfunn

Denne studien har som mål å få økt innsikt i hva som motiverer mennesker til- og i frivillig arbeid. I frivillig arbeid har ledere svært begrenset mulighet for å benytte maktmidler, belønning og sanksjoner for å motivere. Derfor vil økt innsikt i motivasjon i frivillig arbeid også kunne ha betydning for ledere som ønsker motiverte medarbeider som trives i jobben også på ordinære arbeidsplasser.

For å oppnå dette har jeg intervjuet seks personer som er kjernefrivillige i et alpinanlegg. Alle seks bruker mye tid på dugnadsarbeid i bakken. De har gjennom samtale med meg reflektert over hva som motiverer dem og hvilke erfaringer de har som påvirker motivasjonen i det frivillige arbeidet de deltar i. Med utgangspunkt i disse intervjuene og analysen av dem har jeg søkt etter litteratur og teorier som kan forklare deres motivasjon for å delta.

Jeg har formulert følgende problemstilling for denne studien: «Hvordan kan perspektiver og erfaringer hos mennesker i frivillig arbeid bidra til å forstå deres motivasjon for å delta?». Jeg vil nedenfor presentere det jeg mener er hovedfunnene i dette prosjektet og drøfte disse funnene ved å bruke det teoretiske rammeverket som jeg har presentert tidligere. Jeg vil først presentere og drøfte hvert konsept. Allerede under presentasjon av empirien ble det derimot tydelig at konseptene glir inn i hverandre. For meg har det derfor vært umulig å opprettholde klare skillelinjer, da konseptene og teorien har bidratt til at sitater kan tolkes på nye måter som gir ny innsikt. I diskusjonen vil jeg derfor undersøke sammenhengen mellom konseptene og utvikle en modell om motivasjon i frivillig arbeid.

5.1.1 Ytre verdiskaping

Å bidra til ytre verdiskaping er i de fleste tilfeller utgangspunktet for frivillig arbeid. I dette prosjektet deltar de frivillige i å vedlikeholde og drifte et alpinanlegg. Dette bidrar til å øke både den fysiske, menneskelige og sosiale kapitalen i samfunnet som deltagerne er del av. I min samtale med deltagerne kom det frem at de motiveres av den ytre verdiskapingen de bidrar til.

Først motiveres deltagerne av bidraget de gjør til infrastrukturen som bygges og vedlikeholdes. De får anlegget klart til sesongen, og anlegget muliggjør at befolkningen kommer seg ut på ski og opp i fjellet. Å bidra til denne fysiske verdiskapingen gir deltagerne glede og motivasjon. Spesielt motiveres de av at ungdommene, og den neste generasjonen får muligheten til å stå på ski og å oppleve skiglede.

Flere av deltagerne i denne studien kjenner også på ansvaret for å bidra for felleskapet. Denne ansvarsfølelsen gjelder både overfor dugnadstradisjonen og forrige generasjon og for at neste generasjon som skal få mulighet til å stå på ski.

Det neste funnet, som også er en form for ytre verdiskaping, er at deltagerne motiveres av den skigleden og de naturopplevelsene de bidrar til at andre får oppleve. Den gleden de opplever gjennom å spre skiglede kan overgå den gleden de selv opplever når de står på ski. Å bidra til andres glede og velvære kan altså være en sterk motivator i frivillig arbeid.

Den ansvarsfølelsen noen av deltagerne kjenner kan tolkes som en opplevelse av moralsk forpliktelse til å delta i frivillig arbeid. Det kan være en moralsk forpliktelse for generelt å bidra til menneskenes beste i samfunnet, men også en moralsk forpliktelse basert på den kompetansen de har tilegnet seg og besitter. Når de først er i besittelse av en kompetanse så kan de ikke la den gå til spille. Deltagerne opplever seg forpliktet ovenfor de andre i dugnadsgjengen. På denne måten kan motivasjonen for å delta i frivillig arbeid ha et moralsk anliggende. Deltagerne opplever en indre moralsk forpliktelse til å bidra i ytre verdiskaping. Når de bidrar, viser det seg imidlertid også å gi avkastning tilbake til dem selv i en indre verdiskaping.

5.1.2 Indre verdiskaping

Den ytre verdiskapingen viser seg altså å stå i nær forbindelse med en verdiskaping på et indre plan. Aktivitetene viser seg å ha stor verdi for dem selv. Basert på deltagerne sine uttalelser handler denne indre verdiskapingen om å få tilfredsstilt flere av de grunnleggende psykologiske behovene som er beskrevet i selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2017). De opplever å tilegne seg ny kompetanse, og at denne kompetansen er nyttig. De opplever også mestring i de oppgavene de utfører. Samtidig kan jobben de utfører være krevende, noe som øker tilfredsstillelsen når den er utført.

Deltagerne legger også vekt på at det er avgjørende at de står i et dugnadsfelleskap, og at det er felleskapet som gjør det mulig å drifte alpinanlegget basert på frivillighet. Til slutt opplever de å ha medbestemmelse i hva som skal gjøres og hvordan jobben skal utføres. Dermed opplever de autonomi og autentisitet i det frivillige arbeidet. Også dette fremheves som viktig.

Når deltagerne beskriver den indre verdiskapingen, bruker de store ord. De opplever en lykkerus når de har strevd en hel natt og fått skitrekking i gang igjen. De får utnyttet potensialet sitt, og omtaler dugnadsprosjektet nærmest som et selvrealiseringsprosjekt. En deltager som har hatt de store norske polfarerne som forbilder gjennom hele oppveksten omtaler dugnadsjobben som «min polferd». At man bruker så store ord om det frivillige arbeidet viser at dugnadsjobben betyr noe langt mer for deltagerne enn å bidra til drift og vedlikehold i en slalåmbakke.

I skjæringspunktet mellom en indre og en ytre verdiskaping ligger deltagernes opplevelse av at de burde delta i frivillig arbeid. Denne opplevelsen er en viktig årsak til at de blir med i utgangspunktet, men forsterkes også etter hvert som de blir mer og mer engasjert. Opplevelsen av at de bør engasjere seg og at de ikke kan forlate dugnadsgjengen kan beskrives som en opplevelse av en moralsk forpliktelse til å delta. Denne moralske forpliktelsen er fundert på deltagernes moralske fundament. Når de handler i henhold til sin egen oppfatning av hva som er moralsk riktig og hvordan de burde opptre, opplever de å leve autentisk.

5.1.3 Behovet for tilhørighet

Felleskapet er avgjørende for motivasjonen til deltagerne i denne studien. Alle deltagerne omtaler felleskapet som det grunnleggende og fundamentet for at de deltar i dugnadsgjengen. At dugnadsgjengen kan omtales som en familie, viser hvor viktig felleskapet oppleves. Også når deltagerne står alene i en oppgave baseres dette på vissheten om at felleskapet er med. Hvis de graver snø et sted opplever de samhørighet med resten av gjengen som står andre plasser i anlegget og gjør det samme. Når en maskin havarerer har deltagerne trygghet for at gjengen stiller opp og bidrar til at

maskinen blir reparert og at driften kommer i gang igjen. Når man står sammen i en oppgave og sliter, og i felleskap finner løsninger, styrkes dette felleskapet og opplevelsen av at man ikke er alene, men er del av noe større.

I felleskapet ligger altså gleden ved å jobbe sammen, men også tryggheten og tillitten til at «familien» stiller opp når det trengs. Dette er fundamentet i det frivillige arbeidet.

Samtidig ligger det en forpliktelse i felleskapet. Når man stoler på at felleskapet stiller opp hvis man trenger det, har man også en tilsvarende forpliktelse til å stille opp hvis det trengs. Felleskapet og tillitten mellom de som deltar bidrar dermed til å styrke den moralske forpliktelsen deltagerne opplever.

5.1.4 Behovet for å behøves

Jeg har ovenfor presentert funn som viser at frivillige kan motiveres av den verdien de tilfører samfunnet, seg selv og dugnadsgjengen. Samtidig uttrykker deltagerne i denne studien at det er motiverende at jobben de gjør verdsettes av andre. De kan da kjenne på at de selv har verdi, i en større sammenheng, for seg selv og i den nære dugnadsgjengen. Denne opplevelsen av å bli verdsatt bidrar til motivasjonen for å fortsette.

Harmonien mellom å oppleve at man tilfører verdi og at man blir verdsatt beskrives som behovet for å behøves. At deltagerne opplever at dette behovet tilfredsstilles i det frivillige arbeidet de deltar i er, et av mine hovedfunn i dette prosjektet.

5.2 Diskusjon

5.2.1 Hva bringer mennesker inn i frivillig arbeid?

5.2.1.1 Den avgjørende indre motivasjon

Med utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan, 2017) er det ikke overaskende at indre motivasjon er viktig for deltagelse i frivillig arbeid. I selvbestemmelsesteorien fremheves autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet som tre grunnleggende psykologiske behov som må tilfredsstilles for indre motivasjon, velvære og en god psykisk helse. Mine funn tyder på at deltagerne gjennom frivillig arbeid på flere måter får tilfredsstillt disse behovene. De opplever i stor grad kompetanse og mestring gjennom de praktiske oppgavene som utføres. De uttrykker også at det gir dem glede og motivasjon. Deltagerne forteller dessuten at den autonomien de opplever bidrar til motivasjon for å delta i dugnadsarbeid.

Jonvik og Løvaas (2021) fant i sin studie at autonomi og mestring er viktigere i lønnet arbeid enn i frivillig arbeid. Dette kan tolkes som at disse behovene ikke er viktig i frivillig arbeid. Mine funn støtter ikke en slik tolkning. Deltagerne i denne studien uttrykte på mange forskjellige måter at de opplever autonomi, mestring og kompetanse som viktige faktorer for motivasjonen til å delta. Frivillighetsbarometeret for 2022 fant også at 38% mente det var viktig å ha kontroll på hvor mye tid og energi de skal bruke på dugnadsarbeid (*Hva motiverer til frivillig arbeid?*, 2023).

Studiens populasjon kan være en årsak til at mine funn ikke svarer til Jonvik og Løvaas (2021) sine. Deres studie inkluderer 285 frivillige i en stor kristen idrettsorganisasjon,

uavhengig av hvor mye tid de brukte og oppgavene de hadde. Min intervjustudie inkluderer seks kjernefrivillige i en mindre Slalåmbakke.

Ved å se Jonvik og Løvaas (2021) sine funn sammen med mine, kan det tolkes som at autonomi er viktigst for de som er mest aktive og bruker mest tid på frivillig arbeid. Det er da ikke overaskende at Jonvik og Løvaas (2021) fant stor variasjon i hvor høyt autonomi ble verdsatt blant de frivillige. For de mest aktive vil det frivillige arbeidet være en større del av livet. Da er det ikke urimelig å slutte at tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene er viktigere for dem, enn for de som ikke bruker så mye tid på dugnadsarbeid.

For ledere som ønsker at flere skal delta mer, og dermed øke gjengen med kjernefrivillige, kan dette ha betydning. Det er viktig at de som deltar mye opplever autonomi i jobben de skal utføre. Videre er det viktig at de frivillige har god opplæring og opplever mestring, også i det frivillige. De fleste foreldre som stiller opp som trenere, eller frivillige som skal drifte en slalåmbakke besitter i utgangspunktet ikke den nødvendige kompetansen. Det kan gå ut over motivasjonen hvis de ikke får mulighet til å tilegne seg eller innehar den kompetansen som trengs for å løse oppgavene de blir satt til. Det samme gjelder hvis de ikke opplever å mestre oppgavene som må løses.

5.2.1.2 Men også en (uventet) ytre motivasjon

Kollektiv handlingsteori har søkt å løse de sosiale dilemmaene om hvordan kollektivet kan handle til alles felles beste (Ostrom, 2010). Haidt (2013) sine fem moralske fundamenter, og menneskers opplevelse av moral og moralsk forpliktelse kan bidra til en forståelse av de sosiale dilemmaene. Deltagerne i denne studien motiveres av det de opplever som en moralsk forpliktelse til å delta i frivillig arbeid. Mine funn støtter på den måten Haidt (2013) sin oppfatning om at menneskers moralske fundament kan bidra til å forklare hvorfor noen handler som de gjør.

Deltagerne opplever denne forpliktelsen på mange plan. Den er beskrevet som en generell forpliktelse de mener alle har for å bidra i lokalsamfunnet. De kjenner på en forpliktelse overfor dugnadstradisjonen og tidligere generasjoner dugnadsarbeidere. De opplever en sterk forpliktelse til å bidra og stille opp for dugnadsgjengen. Den kompetansen og menneskelige kapitalen de har tilegnet seg forplikter. De opplever stor glede av det de lærer i dugnadsarbeidet. Samtidig gir kompetansen dem et ansvar for å stille opp. Når de først har tilegnet seg kompetansen som trengs for å vedlikeholde og drifte anlegget så må de også bidra med- og videreføre denne kompetansen. Til sist opplever de en form for moralsk forpliktelse overfor seg selv for å være den personen de ønsker å være og på den måten leve autentisk.

Det å motiveres av en moralsk forpliktelse ligger i skjæringspunktet mellom det som kan kalles indre og ytre motivasjon. Ytre motivasjon er basert på ytre betingelser som belønning og straff. Indre motivasjon er basert på egne interesser og fornøyelse, og blir gjerne regnet som mer «verdt» (Deci et al. 1991, Ryan & Deci, 2017, Deci & Ryan, 2000). Samtidig kan en ytre motivasjon anerkjennes som verdifull hvis den sammenfaller med ens egne mål, verdier og normer (Deci & Ryan, 2017).

En opplevd moralsk forpliktelse kan sees som indre, siden den baseres på individets moralske fundament, og bidrar til en persons opplevelse av å leve autentisk eller ikke. En moralsk forpliktelse kan også sees som ytre motivasjon siden rammene for hva som oppfattes som moralsk riktig i stor grad er formet av samfunnet og felleskapet man har

vokst opp og lever i. Når man kjenner på en moralsk forpliktelse overfor samfunnet eller felleskapet kan den opplevde belønningen eller straffen regnes som ytre betinget.

Mitt første forskningsspørsmål er hvordan erfaringer og perspektiver hos frivillige kan bidra til en forståelse av hvorfor noen begynner med frivillig arbeid. Mine funn tyder på at en opplevelse av moralsk forpliktelse kan være medvirkende. Likeså kan et ønske om å bidra og påvirke samfunnet i positiv retning – opplevelse av autonomi, og å få brukt kompetansen sin til samfunnets beste bidra til at mennesker engasjerer seg i frivillig arbeid.

Jeg hadde ikke forventet denne opplevelsen av moralsk forpliktelse hos deltagerne. Den gav meg nye briller for å tolke uttalelsene deres. Teorien om de moralske fundamentene kan bidra til en bedre forståelse av hvordan menneskers moral og opplevelse av moralsk forpliktelse motiverer til å handle som vi gjør. De moralske fundamentene vektes forskjellig fra person til person, samfunn til samfunn og i de forskjellige kulturene (Haidt, 2013). Denne innsikten kan hjelpe oss å forstå hvorfor noen har en sterk motivasjon for å delta i frivillig arbeid, mens andre ikke har det. Hvis en person ikke opplever seg moralsk forpliktet til å stille opp for samfunnet, så er det også mindre sannsynlig at de vil sette av tid til frivillig arbeid.

5.2.2 Hva får mennesker til å fortsette med frivillig arbeid?

5.2.2.1 Opplevelsen av felleskapet som fundamentet

Når noen først har engasjert seg og blitt med i frivillig arbeid har de blitt del av en dugnadsgjeng. Deltagerne i denne studien opplevde en svært sterk tilhørighet til denne dugnadsgjengen. Felleskapet og de sosiale erfaringene beskrives som basisen for at de fortsetter å delta i frivillig arbeid. De uttrykker det som at uten disse erfaringene så hadde de ikke orket å stå i det.

I motsetningen til den moralske forpliktelsen som også er avgjørende for at deltagerne engasjerer seg i første omgang blir altså felleskapet viktig etter hvert som deltagerne kommer inne i dugnadsgjengen. Det oppstår en gjensidig tillitt og en opplevelse av at de har verdi for hverandre. At felleskapet er viktig var det funnet som jeg hadde størst forventninger til å finne. Det er beskrevet i tidligere forskning på frivillig arbeid som hos Jonvik & Løvaas (2021) og Schnell og Hoff (2012), og det er beskrevet i teorier som selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2017).

Med bakgrunn i tidligere forskning har jeg tolket felleskapet i frivillig arbeid som betydningsfullt først og fremst som en sosial arena. Hvor stor vekt deltagerne la på det sosiale hadde jeg derimot ikke forutsett. Det sosiale aspektet skinner gjennom i en svært stor del av datamaterialet. Felleskapet er basis for at de kan utvikle og dele den kompetansen som trengs for å drifte anlegget. De opplever at de lærer av hverandre, og at de sammen løser de krevende oppgavene. De opplever også at de ikke står alene, men kan stole på felleskapet både i daglige aktiviteter som snømåking og når noe skjærer seg og de trenger hjelp. Denne opplevelsen av å være en del av noe større bidrar til at de kan gjennomføre oppgaver som hadde opplevdes krevende eller umulig hvis de sto alene om dem. Jeg hadde ikke forventet at de skulle uttrykke en så sterk opplevelse av både tillit til- og moralsk forpliktelse overfor resten av dugnadsgjengen.

Tilhørighet er beskrevet som et av de tre grunnleggende psykologiske behovene (Ryan & Deci, 2017). Baumeister og Leary (1995) vektlegger i sin teori om behovet for tilhørighet enda sterkere menneskers behov for å knytte sterke, stabile og varige sosiale bånd til

hverandre (Allen et al., 2022; Baumeister & Leary, 1995; Ryan & Deci, 2017). Gjennom et felleskap opplever vi sosial trygghet og tilhørighet. Både Baumeister og Leary (1995) og Ryan og Deci (2017) beskriver det å oppleve en slik tilhørighet som avgjørende for vår psykiske helse og velvære. Deltagerne i denne studien beskriver det sosiale og felleskapet på en måte som svare godt til Baumeister og Leary (1991) sin forskning. Felleskapet i dugnadsgjengen bidrar til at de får oppfylt behovet for tilhørighet. Dermed bidrar også det frivillige arbeidet til økt velvære og psykisk helse.

Mine deltageres erfaringer og perspektiver tyder på at felleskapet og deres moralske forpliktelse overfor hverandre bidrar til at noen bruker mye tid på frivillig arbeid. For deltagerne er felleskapet mer enn kun en sosial arena. Deltagerne har tillitt til hverandre og de opplever at de har betydning for hverandre. De opplever også en moralsk forpliktelse til å stille opp for hverandre. Denne gjensidige forpliktelsen styrker igjen tilliten de har - og opplevelsen de har av at de har betydning for hverandre. Til sist kan felleskapet bidra til å tilfredsstillende det grunnleggende behovet for tilhørighet.

5.2.2.2 Behovet for å behøves som ny drivkraft

Deltagerne i denne studien legger stor vekt på felleskapet. Behovet for tilhørighet viser seg å være grunnleggende for at de deltar i frivillig arbeid. Samtidig opplever deltagerne at det er behov for dem i bakken. Både samfunnet og dugnadsgjengen har behov for at de gjør den jobben de gjør. Deltagerne opplever at de bidrar til både ytre og indre verdiskaping. Siden den ytre verdiskapingen i form av fysisk og sosial kapital er målet for mye av den jobben som gjøres, var også dette et forventet funn. Gleden og tilfredsstillelsen de beskriver ved å tilegne seg kompetanse og dermed bidra til menneskelig kapital i samfunnet hadde jeg derimot ikke forutsett. Det samme gjelder motivasjonen de uttrykte i å føle seg verdsatt.

Betydningshjulet som er utviklet av Prilleltensky og Prilleltensky (2021) kan bidra til å forklare funnene. Gjennom frivillig arbeid kan man tilføre samfunnet verdi gjennom den jobben som utføres. For frivillige i et alpinanlegg vil dette typisk være å tilgjengeliggjøre det å stå på ski. Man kan tilføre fysisk kapital ved å vedlikeholde skitrekke eller menneskelig kapital ved å videreføre kunnskapen og kompetansen som trengs i anlegget. Man kan også øke den sosiale kapitalen i samfunnet ved å holde skitrekke åpent eller være skitrener.

I tillegg til den verdien man tilfører samfunnet, vil man tilføre verdi og være verdifull for de andre i dugnadsgjengen. Når man løser en oppgave i felleskap kan man føle at man tilfører verdi i relasjonen, og man kan oppleve å bli verdsatt i felleskapet. Det å oppleve autonomi og at man får utviklet og brukt kompetansen sin til beste for felleskapet og samfunn kan kalles en indre verdiskaping. Dermed kan dugnadsarbeideren gjennom frivillig arbeid tilføre verdi for seg selv og føle at man er verdifull.

Å tilfører verdi til seg selv, felleskapet og samfunnet er derimot ikke nok. Prilleltensky og Prilleltensky (2021) beskriver det som avgjørende at det er en harmoni mellom opplevelsen av tilført verdi og opplevelsen av at man blir verdsatt. Hvis vi ser tilbake til mitt andre forskningsspørsmål tyder mine funn på at erfaringene og perspektivene til deltagerne i denne studien støtter dette synet. Deltagerne uttrykte alle at det er viktig for dem, og motiverer dem at den jobben de gjør blir verdsatt. Også her er det flere nyanser. De føler seg verdsatt i dugnadsfelleskapet. De føler seg verdsatt i samfunnet, og de føler seg verdsatt av tidligere generasjoner dugnadsarbeidere. I tillegg opplever de en indre verdi og bekreftelse av sitt syn på seg selv gjennom det frivillige arbeidet de

gjør. Dette viser igjen tilbake til det moralske fundamentet de har, og opplevelsen av at de handler autentisk og i tråd med eget syn på hvordan de burde opptre.

I følge Prilleltensky og Prilleltensky (2021) kan det oppstå en disharmoni hvis følelsen av verdi ikke er i balanse med den verdien man opplever å tilføre. Hvis vi igjen bruker dugnadsarbeid som eksempel vil de fleste oppleve glede ved å utføre dugnadsarbeidet hvis de får anerkjennelse for jobben som gjøres. Hvis anerkjennelsen uteblir både fra felleskapet og samfunnet, eller man får kritikk for jobben som gjøres oppstår en disharmoni og gleden og motivasjonen for å delta avtar eller blir borte.

Et annet aspekt som bør drøftes er betydningen av rettferdighet for å føle at man har verdi. Når Scarpa og medarbeidere (2021) argumenterer for at rettferdighet er det viktigste fundamentet i sosiale sammenhenger, fremhever de opplevelsen av å bli verdsatt som sentral. Vi opplever oss rettferdig behandlet hvis innsatsen vår verdsettes. Vi opplever det urettferdig hvis jobben vi gjør ikke blir satt pris på av samfunnet eller felleskapet. Samtidig opplever vi oss betydningsfulle hvis vi blir rettferdig behandlet av medmenneskene rundt oss (Scarpa et al. 2021). Jeg har ingen direkte funn som tilsier at deltagerne i denne studien legger spesielt vekt på rettferdighet. Basert på Haidt (2013), Prilleltensky (2020), Prilleltensky og Prilleltensky (2021) og Scarpa (2021) og mine funn om deltagernes moralske fundament kan vi likevel tolke det dit hen at en opplevelse av rettferdighet er viktig for å holde motivasjonen oppe i frivillig arbeid over tid.

Jeg har nå drøftet hvordan empirien kan tolkes og brukes for å forstå motivasjon i frivillig arbeid. Tjora (2021) argumenterer for at målet med SDI er å utvikle konsepter og teorier som kan generaliseres og som kan tilføre ny kunnskap. Jeg mener at jeg i denne studien har funn som kan brukes for å utvikle en modell om motivasjon i frivillig arbeid. Modellen bygger på mine empiriske data som er tolket i lys av et eksisterende teoretisk rammeverk.

5.2.3 En modell for motivasjon i frivillig arbeid

Motivasjon i frivillig arbeid kan i liten grad forstås ut fra enkelt faktorer, men må sees i en større sammenheng. Jeg har utviklet en modell som bygger på den gjensidige avhengigheten og påvirkningen mellom opplevelsen av å bli verdsatt, verdiskaping og felleskapet.

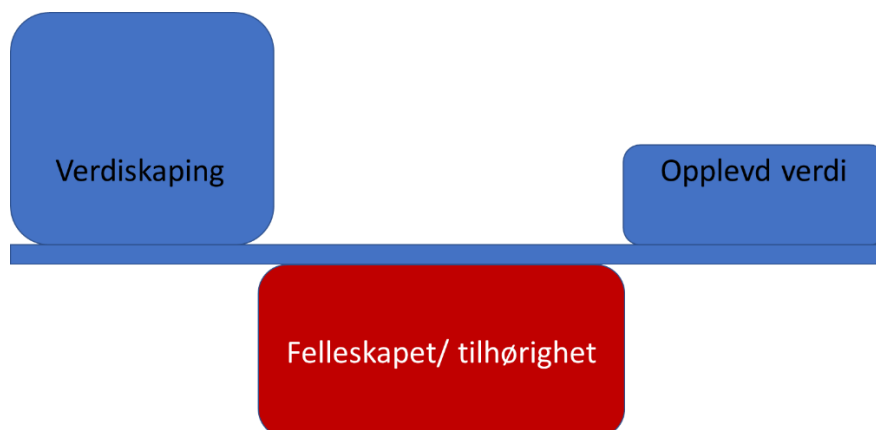
Både mine data, selvbestemmelsesteorien og teorien om behovet for tilhørighet (Allen et al., 2022; Deci & Ryan, 2000) tyder på at felleskapet er grunnlaget for den verdiskapingen som skjer i frivillig arbeid. Videre er harmonien mellom det å tilføre verdier (verdiskaping) og å oppleve å ha verdi (opplevd verdi) avgjørende for motivasjonen til å fortsette å tilføre verdi (Prilleltensky & Prilleltensky, 2021).

Dette kan visualiseres med en modell hvor boksene for verdiskaping og opplevd verdi står på hver sin side av en dumphuske med felleskapet som fundament.



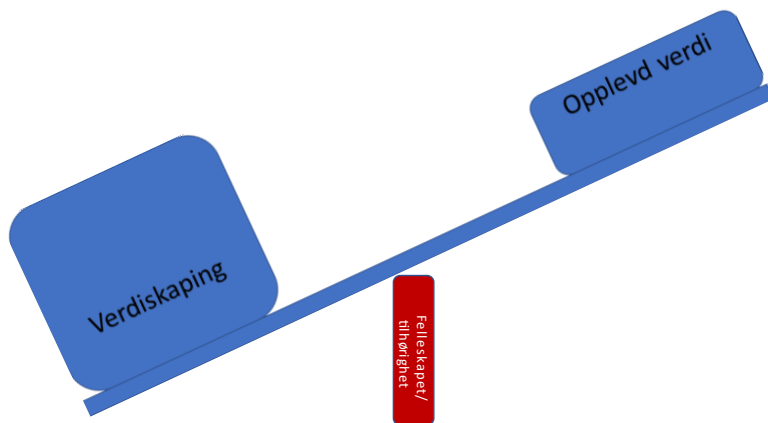
Figur 3: Balanse mellom verdiskaping og opplevd verdi

Med harmoni mellom verdiskaping og opplevd verdi vil dumphusken balansere. Hvis det skulle oppstå en midlertidig disharmoni mellom verdiskaping og opplevd verdi, vil ikke dette velte balansen hvis felleskapet er godt, og deltagerne opplever en sterk tilhørighet og tillitt i dugnadsgjengen. En slik ubalanse kan på mange måter forebygges gjennom et stødig fundament i felleskapet. Felleskapet og en opplevelse av tilhørighet er fundamentet som muliggjør både verdiskapingen og opplevelsen av verdi.



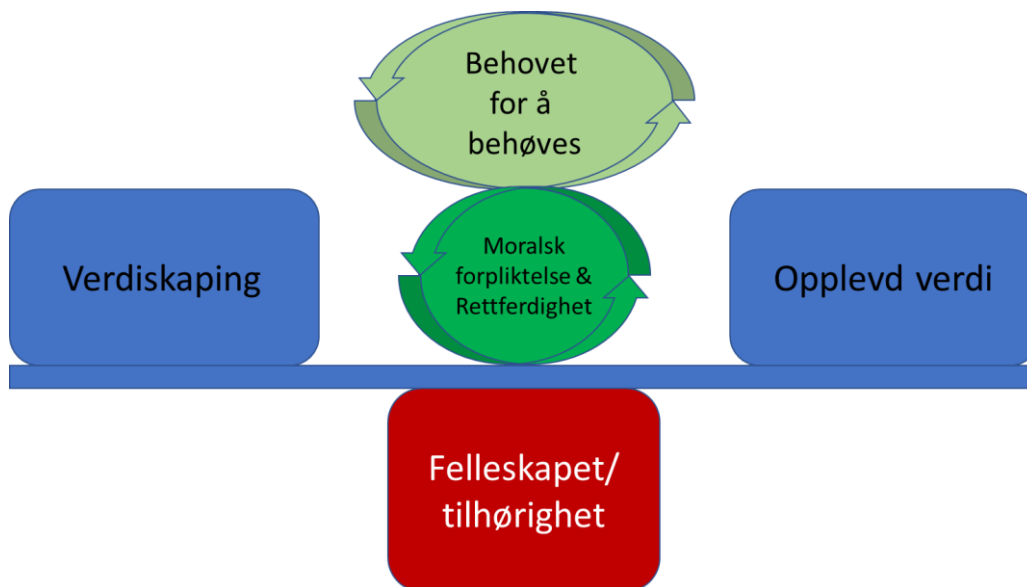
Figur 4: Et solid fundament i felleskapet

Hvis felleskapet blir tynt, med manglende tilhørighet og dårlige relasjoner skal det lite til for å forrykke balansen. Dumphusken velter, og motivasjonen svekkes eller forsvinner helt.



Figur 5: Ubalanse mellom verdiskaping og opplevd verdi

Verdiskapingen settes i gang av, og opprettholdes av det deltagerne opplever som en moralsk forpliktelse og behovet for å behøves. Det gjør også balansen mellom verdiskaping og opplevd verdi. I tillegg er opplevelse av at man blir behandlet rettferdig, og at felleskapet og samfunnet er rettferdig viktig for å bevare motivasjonen og balansen i dumphusken (Prilleltensky, 2014; Prilleltensky & Prilleltensky, 2021; Scarpa et al., 2021). Den moralske forpliktelsen (inkludert rettferdighet) og behovet for å behøves er derfor plassert midt i modellen. Ved å bevare harmonien mellom verdiskaping og opplevd verdi bidrar de til å opprettholde og styrke motivasjonen. Begge driverne påvirker også felleskapet. Felleskapet styrkes når deltagerne kjenner en gjensidig forpliktelse overfor hverandre, opplever seg rettferdig behandlet, og når de opplever å ha verdi for hverandre.



Figur 6: Behovet for å behøves og morals forpliktelse og rettferdighet som drivere

Mennesker opplever i varierende grad moralsk forpliktelse til å delta i frivillig arbeid i samfunnet. Opplevelsen av moralsk forpliktelse er fundert på vektingen av de fem moralske fundamentene som er beskrevet av Haidt (2013). Samtidig har alle mennesker behov for å få tilfredsstilt de grunnleggende psykologiske behovene for kompetanse og mestring, tilhørighet og autonomi (Ryan & Deci, 2021). Det varierer hvor den enkelte

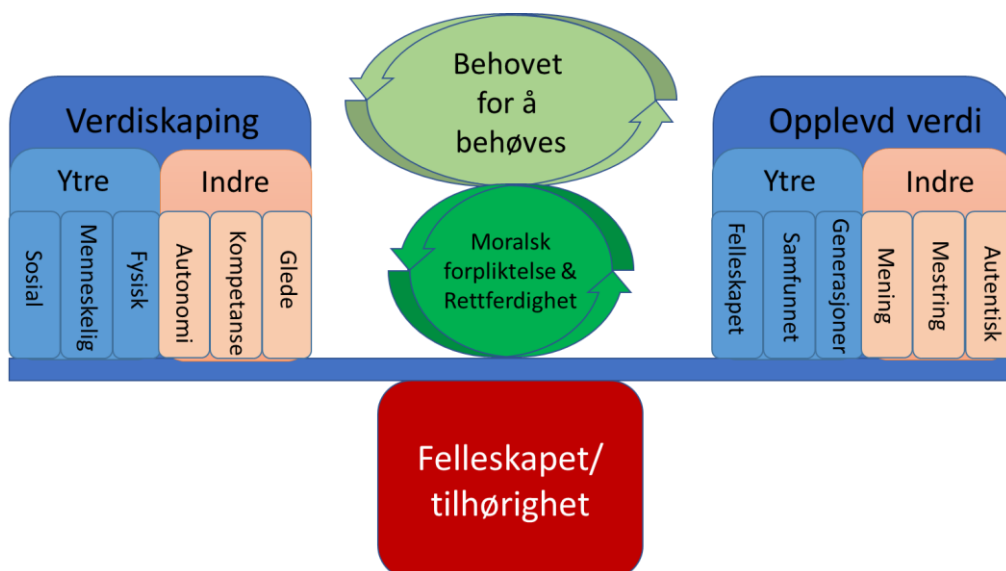
velger, eller har mulighet til å få tilfredsstilt disse behovene. For noen kan de i stor grad tilfredsstilles gjennom frivillig arbeid.

Målet med det frivillige arbeidet er å bidra til en verdiskaping i samfunnet. Denne ytre verdiskapingen kan være i form av både fysisk, menneskelig og sosial kapital. Parallelt med den ytre verdiskapingen oppstår en indre verdiskaping i form av den kompetansen den enkelte tilegner seg, opplevelsen av autonomi og gleden man opplever som dugnadsarbeider.

I tillegg til å bidra til verdiskaping har mennesker i frivillig arbeid også behov for å oppleve seg verdsatt. Opplevelsen av verdi kan man få fra flere sfærer: både samfunnet, felleskapet og seg selv (Prilleltensky & Prilleltensky, 2021). Denne opplevde verdien kan også komme både utenfra og innenfra. Utenfra kan de oppleve at de har verdi i samfunnet eller for andre i dugnadsfellesskapet. De kan også oppleve å ha verdi for kommende generasjoner. I tillegg kan de oppleve å stå i en dugnadstradisjon og at det har en verdi å videreføre den jobben som tidligere generasjoner dugnadsarbeidere har lagt grunnlaget for.

Mine funn tyder også på en sterk indre opplevelse av at det de gjør har verdi. Når man tilegner seg ny kompetanse, og mestrer de oppgavene man skal utføre får man bekreftet for seg selv at man er nyttig og har verdi. Ved å bidra til barn og unges oppvekstsvilkår, og dermed noe som er større enn seg selv, kan man også oppleve at den jobben som gjøres bidrar til mening i livet. Til sist opplever man en indre verdi gjennom det å leve autentisk, i tråd med sitt moralske fundament. Hvis man opplever seg som en person som bidrar til lokalsamfunnet, vil denne opplevelsen bekreftes når man deltar i frivillig arbeid, og ens selv-verd bekreftes og forsterkes.

De ovenfor nevnte momentene er lagt inn i modellen ved at boksene for verdiskaping og opplevd verdi gjøres til hovedkategorier som inneholder flere mindre deler:



Figur 7: Modell for motivasjon i frivillig arbeid

Modellen er ment å visualisere hvordan behovet for å behøves og deltagerens opplevelse av moralsk forpliktelse og rettferdighetssans motiverer til verdiskaping. Samtidig bidrar disse to driverne til balanse mellom verdiskaping og opplevd verdi. Ledere kan, ved hjelp av modellen, identifisere faktorer i sin organisasjon som kan gi deltagerne en opplevelse av å ha verdi. Modellen visualiserer også hvordan verdiskaping skjer i organisasjonen.

Felleskapet er fundamentet som muliggjør både verdiskapingen og deltageres opplevelse av å ha betydning.

5.3 Avsluttende kommentar og konklusjon

Problemstillingen i dette prosjektet er: «Hvordan kan perspektiver og erfaringer hos mennesker i frivillig arbeid bidra til å forstå deres motivasjon for å delta?».

Jeg har også to forskningsspørsmål som jeg har søkt å svare på.

1. Hvordan kan erfaringer og perspektiver hos frivillige bidra til en forståelse av hvorfor noen begynner med frivillig arbeid?
2. Hvordan kan erfaringer og perspektiver hos frivillige bidra til en forståelse av hvorfor noen bruker mye tid på frivillig arbeid?

Målet er å forstå mer om motivasjonen for å engasjere seg i frivillig arbeid, og hva som bidrar til at engasjementet vedvarer. Jeg har gjennom de intervjuene som er gjennomført og bearbeidelsen av data identifisert og fått innsikt i perspektiver og erfaringer hos mennesker som deltar i frivillig arbeid.

I kapittel 5.2.1 og 5.2.2 drøftet jeg disse perspektivene og erfaringene ved hjelp av eksisterende teorier. Jeg fant en rekke faktorer som bidrar til en forståelse av hvorfor noen begynner med frivillig arbeid og hvorfor noen bruker mye tid på frivillig arbeid.

Disse faktorene kan derimot ikke forstås i isolasjon, men må sees i sammenheng. Jeg har derfor brukt deltageres perspektiver og erfaringer sammen med det teoretiske rammeverket for å utvikle en modell for motivasjon i frivillig arbeid. Denne presenterer jeg i kapittel 5.2.3.

Jeg håper modellen for motivasjon i frivillig arbeid kan brukes av ledere som ønsker å forstå mer om hva som motiverer de som deltar i frivillige organisasjoner. Den kan også bidra til en forståelse av hvorfor noen deltar mens andre lar være. Enhver har et moralsk fundament som er formet av den oppdragelsen man har fått, samfunnet man lever i og det felleskapet man er en del av. Dette kan hos noen bidra til en opplevelse av en moralsk forpliktelse til å delta. Andre vil ikke kjenne på en samme forpliktelsen.

Hvis man i frivillige organisasjoner opplever stort frafall og mangel på frivillige, kan dette tyde på en ubalanse mellom den verdien deltagerne opplever å måtte tilføre og hvordan deltagerne og jobben de gjør verdsettes i organisasjonen. Felleskapet og organisasjonskulturen kan også bidra til at medlemmer knyttes sterkere sammen og på den måten være motiverende. På den andre siden kan et felleskap hvor medlemmene mangler tillitt til hverandre, ikke har en opplevelse av samhørighet, og hvor medlemmene ikke opplever at deres bidrag har betydning bidra til at medlemmer faller fra.

Modellen for motivasjon i frivillig arbeid kan sees som en modell for motivasjon i verdiskaping også mer generelt. Også i andre organisasjoner vil de samme faktorene påvirke medarbeidernes motivasjon. Ledere har derfor nytte av å kjenne til faktorer som påvirker ansattes motivasjon og hvordan disse faktorene påvirker hverandre. Mitt håp er derfor at modellen kan være nyttig også i andre sektorer enn frivillig-sektoren.

Litteraturliste

- Allen, K.-A., Gray, D. L., Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (2022). The Need to Belong: A Deep Dive into the Origins, Implications, and Future of a Foundational Construct. *Educational Psychology Review, 34*(2), 1133–1156.
<https://doi.org/10.1007/s10648-021-09633-6>
- Arnesen, D., & Jøsok, A. B. (2021). Nordnorsk frivillighet etter ett år i koronakrise: Resultater fra undersøkelse blant lag og foreninger i Nord-Norge. I 46. Institutt for samfunnsforskning Bergen/Oslo.
<https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2836629>
- Bartkus, V. O., & Davis, J. H. (2010). *Social Capital: Reaching Out, Reaching In*. Edward Elgar Publishing.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497–529.
- Brown, B. (2018). *Dare to Lead: Brave Work. Tough Conversations. Whole Hearts*. (First Edition). Random House.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology, 94*, S95–S120.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The «What» and «Why» of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Ryan, R. M. (1991). Motivation-and-education.pdf. *Educational Psychologist, 26*(3 & 4), 325–346.
- Edmondson, A. C. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth* (1st edition). Wiley.
- Eide, H., & Eide, T. (1996). *Kommunikasjon i relasjoner Samhandling, konfliktløsning, etikk* (1.). ad Notam Gyldendal AS.

- Folkestad, B., Christensen, D. A., Strømsnes, K., & Selle, P. (2015). *Frivillig innsats i Noreg 1998-2014* (2015:4; s. 100). Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. <http://hdl.handle.net/11250/2445372>
- Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. (2021, desember 16). Forskningsetikk. <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Frivillig innsats tilsvarende 74 milliarder*. (2017, oktober 12). Statistisk Sentralbyrå. <https://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/artikler-og-publikasjoner/frivillig-innsats-tilsvarende-74-milliarder>
- Haidt, J. (2013). *The Righteous Mind: Why Good People Are Divided by Politics and Religion* (Reprint edition). Knopf Doubleday Publishing Group.
- Hustinx, L. (2005). Weakening Organizational Ties? A Classification of Styles of Volunteering in the Flemish Red Cross. *Social Service Review*, 79(4), 624–652. <https://doi.org/10.1086/454388>
- Hustinx, L. (2010). Institutionally Individualized Volunteering: Towards a Late Modern Re-Construction. *Journal of Civil Society*, 6(2), 165–179. <https://doi.org/10.1080/17448689.2010.506381>
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2003). Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2), 167–187. <https://doi.org/10.1023/A:1023948027200>
- Hva motiverer til frivillig arbeid?* (2023). Frivillighet Norge. <https://www.frivillighetnorge.no/rapport/frivillighetsbarometeret/frivillighetsbarometer-2022/hva-motiverer-til-frivillig-arbeid/>
- Hvor ofte de siste 12 månedene har du gjort frivillig arbeid?* (2023). Frivillighet Norge. <https://www.frivillighetnorge.no/rapport/frivillighetsbarometeret/frivillighetsbarometer-2022/hvor-ofte-de-siste-12-manedene-har-du-gjort-frivillig-arbeid/>

- Jacques, D. C., Marinho, E., d'Andrimont, R., Waldner, F., Radoux, J., Gaspart, F., & Defourny, P. (2018). Social capital and transaction costs in millet markets. *Heliyon*, 4(1), e00505. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2018.e00505>
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2021). *Introduksjon til Samfunnsvitenskapelig metode* (6.). Abstract forlag.
- Jonvik, E. L., & Løvaas, B. J. (2021). Vi trenger frivilligheten, men hva trenger de frivillige?: En studie av psykologiske behov i frivillig arbeid og lønnet arbeid. *Beta*, 35(1), 01–27. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-3134-2021-01-02>
- Kongens nyttårstale 2021*. (2022). <http://www.kongehuset.no/tale.html?tid=200479&sek=26947>
- Kvalsund, R. (2020). *Coaching metode:prosess:relasjon* (1. utg.). Synergi Publishing.
- Malterud, K. (2003). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: En innføring*. Universitetsforlaget.
- Olson, M. (1971). *The Logic of Collective Action*. Harvard University Press.
- Olson, M. (1984). *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities* (Reprint edition). Yale University Press.
- Ostrom, E. (2010). Analyzing collective action: Analyzing collective action. *Agricultural Economics*, 41, 155–166. <https://doi.org/10.1111/j.1574-0862.2010.00497.x>
- Pink, D. H. (2011). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.
- Prilleltensky, I. (2014). Meaning-making, mattering, and thriving in community psychology: From co-optation to amelioration and transformation. *Psychosocial Intervention*, 23(2), 151–154. <https://doi.org/10.1016/j.psi.2014.07.008>
- Prilleltensky, I. (2020). Mattering at the Intersection of Psychology, Philosophy, and Politics. *American Journal of Community Psychology*, 65(1–2), 16–34. <https://doi.org/10.1002/ajcp.12368>
- Prilleltensky, I., & Prilleltensky, O. (2021). *How People Matter: Why it Affects Health, Happiness, Love, Work, and Society*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108979405>

- Putnam, R. D. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65–78. <https://doi.org/10.1353/jod.1995.0002>
- Putnam, R. D. (2020). *Bowling Alone: Revised and Updated: The Collapse and Revival of American Community* (Revised, Updated ed. edition). Simon & Schuster.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily Well-Being: The Role of Autonomy, Competence, and Relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4), 419–435. <https://doi.org/10.1177/0146167200266002>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Sagdahl, M. S. (2022). Autonomi – filosofi. I *Store norske leksikon*. http://snl.no/autonomi_-_filosofi
- Scarpa, M. P., Di Martino, S., & Prilleltensky, I. (2021). Mattering Mediates Between Fairness and Well-being. *Frontiers in Psychology*, 12, 744201. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.744201>
- Schnell, T. (2009). The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 483–499. <https://doi.org/10.1080/17439760903271074>
- Schnell, T. (2011). Individual differences in meaning-making: Considering the variety of sources of meaning, their density and diversity. *Personality and Individual Differences*, 51(5), 667–673. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.06.006>
- Schnell, T., & Hoof, M. (2012). Meaningful commitment: Finding meaning in volunteer work. *Journal of Beliefs & Values*, 33(1), 35–53. <https://doi.org/10.1080/13617672.2012.650029>
- Schnoor, M. (2016). *Narrativ organisationsudvikling: At forme fælles mening og handling*. Dansk Psykologisk Forlag.

Stelter, R. (2021). *Kort & godt om coaching*. Dansk Psykologisk Forlag.

Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4.). Gyldendal Norsk Forlag AS.

Tollåli, M. (2019). Fem typer frivillige arbeidere. I 104. Senter for forskning på
sivilsamfunn og frivillig sektor.

<https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2617955>

Uthus, M. (2014). *Spesialpedagogenes oppfatning av sin rolle i en skole for alle. Idealer, realiteter og belastninger* [Phd]. NTNU.

Vedlegg 1: Informert samtykke

Vil du delta i forskningsprosjektet «Motivasjon i dugnadsarbeid»

Til dugnadsarbeider

Dette er en invitasjon til deg som har deltatt jevnlig på dugnad om å delta i et forskningsprosjekt for å utforske motivasjonen bak dugnadsarbeid.

I dette skrivet får du informasjon om målene med prosjektet og hva deltagelse vil innebære for deg.

Formål

Jeg vil i dette prosjektet frembringe ny kunnskap om hva som motiverer mennesker til å bidra i felles frivillig, ubetalt arbeid, betegnet som dugnadsarbeid

Problemstillingen i prosjektet er «Hva motiverer til å delta i dugnadsarbeid, og hvilken betydning har denne formen for arbeid for de som deltar?»

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet ved institutt for pedagogikk og livslang læring er ansvarlig for prosjektet.

Hvem får spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du har erfaring med dugnadsarbeid og fordi du er blant de «kjernefrivillige» i dugnadsarbeidet. Kjernefrivillige er de som deltar mer enn 10 timer i dugnad pr mnd.

Hva innebærer det å delta?

Jeg vil gjennomføre et intervju med hver av deltagerne. Det vil bli satt av ca. 90 minutter til hvert intervju. Planen er å gjennomføre intervjuet et sted du synes er komfortabelt og der vi kan være uforstyrret. Under intervjuet vil du bli stilt spørsmål som omhandler dine erfaringer i dugnadsarbeid, motivasjonen din og hva det betyr for deg å delta..

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta, og du kan når som helst, uten å oppgi noen grunn trekke ditt samtykke til å delta. Innsamlede data om og fra deg vil da bli slettet. Det får selvfølgelig ikke noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller velger å trekke deg ved et senere tidspunkt.

Oppbevaring og bruk av data

Intervjuet vil bli tatt opp med en lydopptaker, og deretter transkribert til tekst. Data vil bli oppbevart i hht til GDPR og regler for forskningsprosjekt ved NTNU. Det er kun jeg om min veileder ved NTNU, Marit Uthus som har tilgang til innsamlede data.

Data vil kun bli brukt i beste hensikt, og aldri for å fremstille deg i et negativt eller dårlig lys. Du vil få tilbud om å lese gjennom sitater fra deg og de delene av teksten som baserer seg på intervjuet med deg før oppgaven ferdigstilles, slik at eventuelle feiltolkninger eller misforståelser kan korrigeres.

Lyddoptak, notater og personopplysninger vil bli slettet når oppgaven er ferdig og sensurert.

Dine Rettigheter

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

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

Behandling av personopplysninger

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet ved institutt for pedagogikk og

livslang læring, har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Kontaktinformasjon

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

Masterstudent:

Roar Syltebø

Telefon: 91721590

Prosjektansvarlig, Veileder:

Marit Uthus

Telefon: 926 50 438

E-post: marit.uthus@ntnu.no

Personvernombud:

Thomas Helgesen

Personvernombud

NTNU

Telefon: 930 79 038

e-post: thomas-helgesen@ntnu.no

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

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

Med vennlig hilsen

Marit Uthus

Prosjektansvarlig/ Veileder

Roar Syltebø

Masterstudent

Samtykke

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «motivasjon i dugnadsarbeid», og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker i å delta i studien «motivasjon i dugnadsarbeid», og til at mine opplysninger og data oppbevares og behandles som beskrevet i informasjonsskrivet til prosjektet avsluttes, senest våren 2023.

Sted/ dato

Signatur

Vedlegg 2: Intervjuguide

Denne intervjuguiden er utgangspunkt for intervjuet med kjernedugnadsarbeidere og har som mål å kartlegge motivasjonen for dugnadsarbeidet. Jeg har systematisert spørsmålene i hht Johannessen og medarbeidere (2021). Introduksjonsspørsmålene er korte og konsise og er tenkt brukt som «ufarlige» enkle spørsmål for å komme i gang med samtalen. I tillegg til generelle, åpne spørsmål har jeg valgt å bruke en rekke åpne spørre-ord og teknikker for å stimulere respondenten til refleksjon og utfyllende svar.

Introduksjonsspørsmål

1. Når ble du med i dugnadsgjengen?
2. Hvordan begynte det?
3. Hvor mye tid bruker du på dugnad nå, og hvor mye brukte du på det meste?
4. Kan du fortelle litt om hva du har bidratt med siden du ble engasjert?

Overgangsspørsmål

5. Hva gjør du ellers i livet (familie, utdanning og jobb etc)?
 - Hadde livssituasjonen din, som du nå har beskrevet, betydning når du engasjerte deg i dugnadsarbeidet? Ev. hvordan?
 - Tenker du at dette har betydning for dugnadsjobben du gjør nå? Ev. hvordan?
6. Hva er din rolle i dugnadsarbeidet nå?
 - Hva gjør du?
 - Hvordan får du brukt deg selv?

Nøkkelspørsmål

7. Kan du fortelle om hvorfor du valgte å bli med i dugnadsarbeid? Hvorfor akkurat dette og ikke noe annet?
8. Hva betyr det for deg å drive på med dette? Hvorfor er det slik tror du?
9. Kan du fortelle meg om erfaringene dine fra begynnelsen?
 - Noe du husker spesielt godt? Hva betydde det for deg? Hvorfor er det slik tror du?
 - Noe som var spesielt fint? Hva betydde det for deg? Hvorfor er det slik tror du?
 - Noe som var utfordrende? Hva betydde det for deg? Hvorfor er det slik tror du?
10. Kan du fortelle om erfaringene du gjør deg i dag?
 - Hva betyr det for deg? Hvorfor er det slik tror du?
 - Hva gir deg glede? Hva betyr det for deg? Hvorfor er det slik tror du?
 - Er det noe som utfordrer deg? Hva betyr det for deg? Hvorfor er det slik tror du?
11. Kan du fortelle om hvorfor du velger å bruke tid på dugnadsarbeidet?
 - Hvorfor er det slik tror du?
 - Hva får du ut av det?
12. Hvis du ser inn i fremtiden, er dugnadsarbeidet en del av den? Ev. hvor lenge tenker du?
 - Kan du fortelle om hva som bidrar til dette?
 - Hva skal ev. til for at du fortsetter ut over den tiden du ser for deg?
13. Hvis du skal beskrive deg selv som person, hva vil du si da?

- Hva tror du andre vil si om deg som person?
 - Hva opptar deg i livet ellers?
 - Hvorfor er det slik tror du?
14. Jeg vet vi har snakket om dette gjennom samtalen, men ønsker likevel at du forteller om motivasjonen din i forhold til dugnadsarbeidet med egne ord:
- Hva var motivasjonen din når du engasjerte deg i begynnelsen?
 - Hva er det som motiverer deg nå?
 - Flere ting som motiverer deg?
 - Hva motiverer deg med dugnadsjobben?

For respondenter som er mindre engasjert nå enn tidligere:

- Kan du fortelle om hvorfor du mer var med tidligere?

Komplementære og utfyllende spørsmål

For å stimulere respondentene til å reflektere over svarene sine, og til å gi utfyllende informasjon vil jeg bruke en rekke utfyllende spørsmål. Disse er tenkt basert på følgende språklige virkemiddel og formuleringer:

- Anerkjennende tilbakemeldinger som Mmmm, nikk, blikk, Ja ..., en åpen kroppsholdning
- Stimulere respondenten til å fortelle «sin» historie og beskrive og utdype sitt perspektiv.
- Gjenta og gjenfortelle sentrale deler av det respondenten har fortalt, og stimulere til å utdype
- Du sa... ..kan du utdype/ ... kan du forklare hva du mener?
- Kan du fortelle mer om...?
- Mener du...?
- Slik jeg tolker det du sier, så..... ..er dette riktig?
- Hva betyr det for deg at....?
- Kan du beskrive en situasjon som illustrerer dette?
- Hva legger du i dette?
- Hvordan opplevde du dette?
- Hvordan opplever du...?
- Hvordan påvirker dette din motivasjon?
- Hva skulle du ønske deg mer/mindre av?
- Hva kunne vært annerledes i den situasjonen du nå beskriver?hva ville det gjort for motivasjonen din?
- Hva får dette deg til å føle? / ... tenke?
- Hvor viktig er dette for deg/ din motivasjon?
- Kan du beskrive...?

Avsluttende spørsmål

- Er det noe mer jeg burde spørre om?
- Er det noe mer du vil fortelle eller utdype om det vi har snakket om?

Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

790322

Vurderingstype

Standard

Dato

11.04.2022

Prosjekttittel

Motivasjon i dugnadsarbeid

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for pedagogikk og livslang læring

Prosjektansvarlig

Marit Uthus

Student

Roar Syltebø

Prosjektperiode

01.04.2022 - 01.03.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Særlige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.03.2023.

[Meldeskjema](#)**Kommentar****OM VURDERINGEN**

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger, og særlige kategorier av personopplysninger om filosofisk overbevisning frem til 01.03.2023.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

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

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

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

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

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

Ved bruk av databehandler (spørreskjemaleverandør, skylagring eller videosamtale) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

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

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Kontaktperson hos oss: Sturla Herfindal

Lykke til med prosjektet!

