

Våren  
2020

# Frivillig innsats

## - Ulikt arbeid, ulik motivasjon?

Bacheloroppgave  
BCR3103

”Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens resultater, konklusjoner eller anbefalinger”

# Innholdsfortegnelse

<b>Forord .....</b>	<b>5</b>
<b>Sammendrag.....</b>	<b>6</b>
<b>1. Innledning.....</b>	<b>7</b>
1.1 Innledning av tema.....	7
1.2 Presentasjon av frivillig arbeid i Norge .....	7
1.3 Presentasjon av LFSS .....	8
1.4 Presentasjon av Hvam idrettslag.....	8
1.5 Bakgrunn for valg av problemstilling .....	8
1.6 Avgrensing.....	10
<b>2. Teoretisk rammeverk og begrepsforklaring .....</b>	<b>11</b>
2.1 Begrepsforklaring .....	11
2.1.1 <i>Frivillighet</i> .....	11
2.1.2 <i>Motivasjon</i> .....	12
2.1.3 <i>Operasjonalisering av begreper tilknyttet belastning</i> .....	12
2.2 Teoretisk grunnlag .....	12
2.2.1 <i>Funksjonell motivasjonsteori</i> .....	12
2.2.2 <i>Volunteer Functions Inventory</i> .....	13
2.2.3 <i>Verdibegrunnelser</i> .....	13
2.2.4 <i>Læringsbegrunnelser</i> .....	14
2.2.5 <i>Arbeidsmarkedsbegrunnelser</i> .....	14
2.2.6 <i>Sosiale begrunnelser</i> .....	14
2.2.7 <i>Selvaktelsesbegrunnelser</i> .....	14
2.2.8 <i>Begrunnelser og sammenheng</i> .....	14
2.3 Innramming av kategorier og organisasjonstyper.....	15
2.3.1 <i>LFSS: Helse og sosiale tjenester</i> .....	15
2.3.2 <i>Hvam idrettslag: Idrett og sport</i> .....	15
<b>3. Metode.....</b>	<b>16</b>
3.1 Bakgrunn for valg av metode.....	16
3.2 Forskningsdesign .....	17
3.3 Datainnsamling .....	17
3.3.1 <i>Populasjonen</i> .....	17
3.3.2 <i>Utvalgsstrategi</i> .....	18
3.3.3 <i>Utvalgsstørrelse</i> .....	18
3.3.4 <i>Rekruttering</i> .....	18
3.4 Generalisering .....	19
3.5 Reliabilitet og Validitet.....	19
3.5.1 <i>Reliabilitet - Pålitelighet</i> .....	19
3.5.2 <i>Validitet - Troverdighet</i> .....	20

3.6	Forskningsetikk.....	21
3.7	Tenkt datainnsamlingsmetode .....	22
3.8	Refleksjon av gjennomført datainnsamling .....	22
3.9	Bearbeiding av data.....	23
<b>4.</b>	<b>Fremleggelse av innhentede data.....</b>	<b>24</b>
4.1	Selvaktelsesbegrunnelser .....	24
4.1.1	<i>LFSS</i> .....	24
4.1.2	<i>Hvam Idrettslag</i> .....	25
4.2	Arbeidsmarkedsbegrunnelser.....	26
4.2.1	<i>LFSS</i> .....	26
4.2.2	<i>Hvam Idrettslag</i> .....	27
4.3	Sosiale begrunnelser .....	28
4.3.1	<i>LFSS</i> .....	28
4.3.2	<i>Hvam Idrettslag</i> .....	29
4.4	Læringsbegrunnelser.....	30
4.4.1	<i>LFSS</i> .....	30
4.4.2	<i>Hvam idrettslag</i> .....	31
4.5	Verdibegrunnelser.....	32
4.5.1	<i>LFSS</i> .....	32
4.5.2	<i>Hvam idrettslag</i> .....	33
4.6	Oppfattet belastning .....	34
4.6.1	<i>LFSS</i> .....	34
4.6.2	<i>Hvam Idrettslag</i> .....	35
<b>5.</b>	<b>Analyse av innhentede data.....</b>	<b>36</b>
5.1	Forskningsspørsmål 1 .....	36
5.1.1	<i>LFSS</i> .....	36
5.1.2	<i>Hvam Idrettslag</i> .....	39
5.2	Forskningsspørsmål 2 .....	41
5.2.1	<i>LFSS</i> .....	41
5.2.2	<i>Hvam Idrettslag</i> .....	41
5.3	Forskningsspørsmål 3 .....	43
5.3.1	<i>Komparativ analyse</i> .....	43
<b>6.</b>	<b>Oppsummering og konklusjon.....</b>	<b>46</b>
6.1	Oppsummering.....	46
6.2	Konklusjon .....	46
6.2.1	<i>Likhetstrekk</i> .....	46
6.2.2	<i>Forskjeller</i> .....	47
<b>7.</b>	<b>Oppgavens anvendelsesområder .....</b>	<b>48</b>
7.1	Økt kunnskap i leder- og rekrutteringsstrategier .....	48

<b>8. Evaluering.....</b>	<b>49</b>
8.1 Svakheter.....	49
8.2 Forslag til videre forskning.....	49
8.3 Læringsutbytte .....	49
<b>9. Litteraturliste .....</b>	<b>51</b>
<b>10. VEDLEGG.....</b>	<b>53</b>
Vedlegg 1: Tabell for frivillighet etter organisasjonstype .....	53
Vedlegg 2: Intervjuguide .....	54
Vedlegg 3: Transkriberingssammendrag og Kodekart .....	57
Vedlegg 4: Sammendrag av alle fem intervjuer .....	62
Vedlegg 5: Erklærings skjema.....	73

## Forord

Som en avsluttende del av en treårig bachelorgrad ved Høyskolen Kristiania i Oslo har vi nå fordypet oss i temaet frivillig arbeid. Studien har lært oss hvordan større faglige tekster skal behandles og hvordan datainnsamling skal utformes og gjennomføres. Prosessen har vært både krevende og til tider frustrerende, men det har også vært spennende og lærerikt.

Først og fremst må vi rette en stor takknemlighet til vår førstelektor og veileder Camilla Bakken Øvald for konstruktive, veiledende og engasjerende tilbakemeldinger under både rolige og turbulente tilstander. Ved både fysiske møter, telefonsamtaler og videomøter har vi fått den hjelpen som har vært nødvendig for å kunne puste ut, roe ned og gjennomføre denne bacheloroppgaven.

Videre ønsker vi å rette en stor takknemlighet til alle som på ulike måter har bidratt i prosessen av ferdigstillingen av denne oppgaven. Vi hadde ikke hatt mulighet uten våre intervjuobjekter ved henholdsvis LFSS og Hvam idrettslag. Om ikke Lena- Marie Haugerud hadde sluppet oss inn i organisasjonen LFSS hadde det ikke vært aktuelt eller mulig å gjennomføre denne studien. Det rettes en takk til Dag Wollebæk for nyttige tips om både forslag til innfallsvinkler og relevant litteratur. Vi vil også takke familie og venner for støtte, ros og hjelp med både faglige og strukturelle tips. Til slutt vil vi også gi en liten takk til Elon Musk som med utviklingen av Tesla har gjort nødvendige reiser kostnadseffektivt i en tid der kollektivtransport ikke har vært anbefalt av regjeringen.

God lesing!

Oslo, 16.06.2020

## Sammendrag

I denne oppgaven skal det belyses variasjoner i motivasjonsbegrunnelser ved ulike typer frivillig arbeid og dets påløpende belastning. Bakgrunnen for oppgaven ligger i frivillige organisasjoners oppfattede utfordringer ved å rekruttere og beholde frivillige arbeidere. Teoretiske målingsverktøy for frivillig motivasjon blir anvendt for å kunne forstå motivasjonen bak frivillig arbeid i organisasjonene LFSS og Hvam idrettslag.

**Problemstilling:** Oppgavens problemstilling er som følger: *Hvordan skiller frivilliges motivasjon og belastning seg ved ulike typer frivillighet?* Følgende forskningsspørsmål er: (1) *Hvordan vektet de ulike motivasjonsbegrunnelsene blant frivillige i henholdsvis LFSS og Hvam Idrettslag?* (2) *Hvordan oppfattes belastningen av frivilligheten i de to organisasjonene?* (3) *Hvilke likheter og forskjeller ved motivasjonsbegrunnelser og oppfattet belastning er det mellom organisasjonene?*

**Metode:** For å besvare problemstilling og følgende forskningsspørsmål tar oppgaven i bruk en kvalitativ komparativ case-tilnærming med teoretisk forankring i Dag Wollebæks rapport fra 2015 "*Betingelser for Frivillig Innsats - Motivasjon og Kontekst*". Utvalget består av to ulike frivillige organisasjoner. Data er samlet inn gjennom fem strukturerte dybdeintervjuer.

**Studiens resultater:** På et generelt grunnlag peker forskningen på at det foreligger både likheter og forskjeller ved motivasjonsbegrunnelser og belastning i de to organisasjonene.

**Nøkkelord:** Frivillig arbeid, motivasjon, sosialt arbeid, idrettslag

# 1. Innledning

## 1.1 Innledning av tema

Valget av tema for denne bacheloroppgaven har bakgrunn i en interesse, et prosjektsamarbeid og nysgjerrigheten tilknyttet frivillig arbeid. Gjennom åtte måneders entreprenørielt samarbeid med organisasjonen Landsforeningen for forebygging av selvskading og selvmord (LFSS) i 2019 har det blitt formet en ny holdning til det enorme arbeidet frivillige organisasjoner gjør. Dette skjedde spesielt etter direkte møte med de engasjerte ildsjelene som driver den frivillige innsatsen. Ved en liten initiell undersøkelse av frivillighet og den norske dugnadskulturen økte nysgjerrigheten og interessen for temaet. Måten veldedige organisasjoner rekrutterer, oppmuntrer, forvalter og effektivt bruker sin humankapital skapte et ønske om å bidra med forskning på dette området.

## 1.2 Presentasjon av frivillig arbeid i Norge

Hva er frivillighet og frivillig arbeid? Den mest naturlige plassen å starte er ofte med en begrepsdefinisjon. Ordet «fri» kommer fra middelnedertysk «vrī» og når det er snakk om individer forklares det som noen med «full juridisk og politisk rådighet over seg selv» (NAOB). Ordet «villig» kommer av norrønt «viljugr» og forstås som å være beredt til å gjøre det som ønskes, enten det er en tjeneste eller innsats (NAOB). Med det grunnlaget forstås den bredeste definisjon av frivillighet som det et individ gjør av fri vilje. Frivillig arbeid forstås som det arbeidet som gjøres av fri vilje.

Norge karakteriseres som verdensledende på frivillighet, der halvparten av befolkningen på en eller annen måte er engasjert i frivillig arbeid og mer presist 63% det siste året. Det innebærer, ifølge SSBs satellittregnskap for frivillig sektor 2019, hele 142 000 årsverk. Frivillighet Norge har samlet mer enn 300 organisasjoner og videre 50 000 lokale lag og foreninger. Institusjonene kan være verdenskjente som Røde Kors og Redd Barna, eller til det minste idrettslaget i landet. Det kommer da klart frem at samfunnet tar enormt stor nytte av alt det frivillige arbeidet befolkningen står for (Frivillighet Norge).

I denne oppgaven dreier frivillig arbeid seg rundt de rammene og kriteriene som blant annet Dag Wollebæk bruker i sin forskning. En slik definisjon av frivillig arbeid forklares som «...aktiviteter som utøves av egen fri vilje og uten lønn, annet enn begrenset

*kompensasjon eller mindre gaver, for å gagne mennesker utenfor egen familie og hushold»* (Wollebæk, Sætrang, Fladmoe 2015, 18). Dette innebærer altså en ubetalt tjeneste til samfunnet, miljøet, eller mennesker som går utenfor din egen slekt eller private vennekrets. Hensiktsmessig for denne oppgaven er også ILO (Den internasjonale arbeidsorganisasjonen) sin vektlegging av at det skal være *"en viss grad av intern organisatorisk struktur som kan kjennetegnes gjennom konsistente mål, oppbygging og aktiviteter, gjenkjennelige organisatoriske rammer eller statutter eller vedtekter som definerer premissene for deltakelse."* (Frivillighet Norge).

### **1.3 Presentasjon av LFSS**

LFSS (Landsforeningen for forebygging av selvskading og selvmord) ble stiftet i 2009. Det er en brukerstyrt organisasjon og tjenestene de tilbyr er drevet av frivillige fra ulike deler av landet. Organisasjonens målsetning er å fjerne stigma rundt psykisk helse for å skape mer åpenhet rundt selvskading og selvmord. De har flere målsetninger. Den første er å bistå på områder som støtte og veiledning til de som sliter med selvskading eller selvmordstanker. Videre vil de gi støtte og veiledning til pårørende og synliggjøre hjelpetilbud. De vil hjelpe med opplæring av helsepersonell, informere og komme med innspill til politikere og offentlige instanser (LFSS).

### **1.4 Presentasjon av Hvam idrettslag**

Hvam Idrettslag ligger ved Tomteråsen i Nes i Akershus og ble stiftet 10. mars 1930. De tilbyr en stor bredde av idrettsaktiviteter for barn, unge og voksne. Visjonen deres er idrett for alle, målet er at alle skal kunne få mulighet til å drive med idrett. De tilbyr grupper innen fotball, håndball, bordtennis, friidrett, klatring, e-sport, barneidrett, mosjon og folkehelse. Per dags dato har Hvam 1750 medlemmer. Deres grunnverdier bygger på idrettsglede, fellesskap, helse og ærlighet (Hvam Idrettslag).

### **1.5 Bakgrunn for valg av problemstilling**

Vår involvering i et entreprenørielt samarbeid med LFSS har i en tidlig fase krevd forståelse av interne og eksterne faktorer som påvirker frivillige organisasjoners ytelse til å nå sine mål. Disponering av tid, krefter og tilhørende økonomiske utgifter er alle viktige faktorer i enhver frivillig organisasjon. De må selv finne ut hvordan de skal vektlegge og behandle disse på en måte som gjør arbeidet så effektivt som mulig. Vi fikk spesielt kjenne på dette da LFSS ble en



særdeles dagsaktuell organisasjon som fikk mye dekning i desember 2019. På grunn av medias store lyskast på de vanskelige og intrikate problemene tilknyttet psykisk helse i Norge økte trykket på organisasjonen betraktelig.

Ved å være tett på LFSS under denne perioden fikk vi opplevd organisasjonens økende behov for å bedre og raskere rekruttere frivillige og samtidig prøve å holde på de eksisterende som meldte seg ut. Dette ga oss et ønske om å bedre forstå hvordan belastning og motivasjon påvirker frivillige arbeidere. Samtidig fikk det oss til å anta at det kan være relativt store forskjeller mellom ulike typer frivillighet og belastningen som følger. Er det dermed slik at motivasjonsbegrunnelser blant frivillige arbeidere i en organisasjon som LFSS skiller seg fra mer konvensjonell frivillighet, som for eksempel et idrettslag? Hva er det som motiverer frivillige til å holde på med arbeidet? Når arbeidet er så ulikt, er det dermed også ulike motivasjonsbegrunnelser?

Med ønske om økt forståelse av frivillig motivasjon og spørsmål om motivasjonens posisjon mellom ulike typer frivillighet og belastningen som følger, vil problemstillingen bygge på dette. Formuleringen av problemstilling tar for seg både motivasjon og belastning samtidig som den stiller et komparativt spørsmål:

### ***Hvordan skiller frivilliges motivasjon og belastning seg ved ulike typer frivillighet?***

Ut i fra problemstillingen er det formulert tre spissede forskningsspørsmål. Disse er konkrete spørsmål som skal bidra med å avdekke potensielle funn som kan gi svar på den overordnede problemstillingen.

- Forskningsspørsmål 1: *Hvordan vektet de ulike motivasjonsbegrunnelsene blant frivillige i henholdsvis LFSS og Hvam Idrettslag?*
- Forskningsspørsmål 2: *Hvordan oppfattes belastningen av frivilligheten i de to organisasjonene?*
- Forskningsspørsmål 3: *Hvilke likheter og forskjeller ved motivasjonsbegrunnelser og oppfattet belastning er det mellom organisasjonene?*

## 1.6 Avgrensning

For å gjennomføre et forskningsprosjekt er det nødvendig å avgrense prosjektets fokus, det vil si å definere hva det skal fokuseres på og hva som skal holdes utenfor. Det er derfor viktig å se grundig over problemstillingen og avdekke dens implisitte områder (Jacobsen 2005, 68-69). Med dette sagt må det i denne studien avklares hva problemstillingen “*Hvordan skiller frivilliges motivasjon og belastning seg ved ulike typer frivillighet?*”, ikke skal dekke.

Først og fremst vil studiens datainnsamling avgrenses til to typer frivillighet; idrett samt helse/sosialomsorg, representert av LFSS og Hvam Idrettslag. Videre vil ikke studien besvare spørsmål rundt veldedighet gjennom CSR (bedrifters sosiale ansvar) eller veldedighet i form av økonomiske bidrag. Med unntak av det som er beskrevet i innledningen faller spørsmål angående frivillig arbeids samfunnspåvirkning eller samfunnsøkonomisk forskjell/gevinst også utenfor.

I databearbeiding vil data fra de forskjellige organisasjonene som inneholder belastning bli kodet og tolket som oppfattet belastning, derav ha en subjektiv fremstilling gjennom empiri fremfor objektiv teoretisk rotfeste. Beskrivelse utover begrepets avgrensning blir utdypet i punkt 2.1.3 *Operasjonalisering av begreper tilknyttet belastning*. Samtidig vil bruk av motivasjon som variabel bli avgrenset til et det teoretiske rotfeste - Wollebæks fem motivasjonsbegrunnelser ved frivillig arbeid. Denne teorien vil bli utdypet i punk 2.2 *Teoretisk grunnlag*.

## 2. Teoretisk rammeverk og begrepsforklaring

I dette kapitlet introduseres teoretiske rammeverk rundt både motivasjon og motivasjonens funksjon i frivillig arbeid. Hensikten er å gjøre rede for teorier og begreper som vil anvendes gjennom studiet. Forskningsfeltet vedrørende motivasjon er stort og har mange innfallsvinkler ved alt fra essensielle menneskelige behov, kognitiv atferdsteori og andre psykologiske teorier rundt det som driver og påvirker menneskers atferd. Relevant psykologirelatert teori blir kort forklart, men kun som et utgangspunkt for konkret teori for måling av motivasjon i frivillig sektor.

### 2.1 Begrepsforklaring

I dette delkapitlet vil begrepene ved frivillighet, oppgavens bruk av ordet “belastning”, samtidig motivasjon bli definert og forklart. Begrepene vil senere anvendes i oppgaven.

#### 2.1.1 Frivillighet

Først og fremst poengteres det at “frivillighet”, “frivillig arbeid” og “frivillig innsats” vil være synonymmer og gå inn i hverandre gjennom hele oppgaven. I denne oppgaven dreier frivillig arbeid seg rundt de rammene og kriteriene som blant annet Dag Wollebæk bruker i sin forskning. Definisjonene ble presentert tidligere (*ref. punkt 1.2*), men legges frem igjen.

*«Frivillig arbeid er aktiviteter som utøves av egen fri vilje og uten lønn, annet enn begrenset kompensasjon eller mindre gaver, for å gagne mennesker utenfor egen familie og hushold»* (Wollebæk, Sætrang og Fladmoe 2015, 18).

Dette innebærer altså en ubetalt tjeneste til samfunnet, miljøet, eller mennesker som går utenfor din egen slekt eller private vennekrets. Hensiktsmessig for denne oppgaven er også ILO sin vektlegging av at det skal være en viss grad av institusjonell organisering. En slik definisjon av frivillig arbeid forklares ved at det skal være:

*“...en viss grad av intern organisatorisk struktur som kan kjennetegnes gjennom konsistente mål, oppbygging og aktiviteter, gjenkjennelige organisatoriske rammer eller statutter eller vedtekter som definerer premisene for deltakelse.”* (Frivillighet norge)

## 2.1.2 Motivasjon

Motivasjon er et begrep som defineres og brukes ulikt ut i fra kontekst. Som et utgangspunkt kan motivasjon forklares som “...drivkraften til våre handlinger. Motivasjon er kraften som driver oss til å nå bestemte mål og tilfredsstille visse behov” (Nilsen 1988, 5). Ettersom dette studiet har konkrete rammer rundt hvordan motivasjonsbegrepet brukes, vil det utelukkende bli brukt med den teoretiske forklaringen innen Clary og Snyder (1998) sin forskning og som senere blir anvendt av Wollebæk, Sætrang og Fladmo (2015). Disse rammene blir introdusert og forklart i det teoretiske grunnlaget.

## 2.1.3 Operasjonalisering av begreper tilknyttet belastning

I studiet brukes begrepet “belastning” ved de frivilliges oppfatning av om de ser på arbeidet som stressende, en byrde, eller en påkjenning. Det gjelder både fysisk og psykisk belastning.

Norske spørreundersøkelser (NSD) utførte gjennom Medborgerpanelet runde fem en kvantitativ undersøkelse av 5451 personers holdninger og tanker ved blant annet økonomi, politikk og frivillighet. Ved spørsmål om frivillighet ble 1325 av disse spurt om forholdet til hvor krevende de så på sitt frivillige arbeid. Det ble stilt spørsmål som påstander om hvordan de stilte seg til hvor fysisk slitsomt, følelsesmessig utmattende, frustrerende og deprimerende de så på arbeidet. Det ble brukt en skala fra 1- 7 der 1 var «svært godt», 4 var «hverken eller» og 7 var «svært dårlig». Det presiseres at studiedokumentasjonen av dataen ikke kan oppsummeres som statistikk for populasjonen. Empirien fra undersøkelsen gir dermed ikke en fast forklaring på hva og hvilke typer frivillighet som konkret kan karakteriseres som krevende, men heller en forklaring på hvordan begrepene kan anvendes gjennom individuell subjektivitet (NSD 2015). Dette er utgangspunktet for vår studies forskning på belastning.

## 2.2 Teoretisk grunnlag

Nedenfor introduseres det teoretiske grunnlaget for videre analyse av funn. Tidligere forskningsresultater fra anvendte teoretiske kilder som er relevant blir ikke beskrevet her, men brukes i praktisk sammenheng i analysen.

### 2.2.1 Funksjonell motivasjonsteori

Med et teoretisk utgangspunkt i psykologi er «funksjonalisme» et begrep som blir brukt i forklaringen av hvordan individer leter etter å oppnå personlige og sosiale mål Clary og

Snyder (1998, 1517). Funksjonell teori foreslår at individer kan vise den samme atferden, men med ulike psykologiske grunner til hvorfor. Ved like frivillige aktiviteter kan det objektivt sett antas at det individuelle motivasjonsgrunnlaget er nokså likt. Likevel vil det kunne være helt andre motiver som ligger til grunn for innsatsen mellom individer i samme type frivillighet (Hynes og Nykiel 2004, 7). Med bakgrunn i funksjonell teori introduserer Clary og Snyder (1998) en innfallsvinkel ved funksjonell motivasjonsteori som kan anvendes i forskning på frivillig motivasjon. Ved kartlegging av hvordan ulike individuelle behov og funksjoner ligger til grunn, utformet de et instrument som forslag til å måle motivasjon innen frivillighet.

### **2.2.2 Volunteer Functions Inventory**

Måleinstrumentet Clary og Snyder introduserte i 1998 er *Volunteer Functions Inventory* (heretter forkortet til «VFI»). Det er et kvantitativt verktøy bestående av 30 spørsmål eller påstander gjennom seks funksjoner i form av et spørreskjema. Det er fem påstander til hver funksjon som vektes i en skala fra 1-7 ut i fra hvor enig eller uenig deltakerne er i påstanden. De seks opprinnelige funksjonene er: “values function”, “understanding function”, “career function”, “social function”, “protective function”, “enhancement function” (Clary & Snyder 1998, 1519).

Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015) tar i forskningsrapporten *Betingelser for frivillig innsats - motivasjon og kontekst* i bruk en kortere versjon av VFI. Det Clary og Snyder (1998) omtaler som funksjoner blir av Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015, 87) omtalt som “underdimensjoner” og “begrunnelser”. Begge begreper vil anvendes gjennom studien og har samme betydning. I denne kortversjonen av VFI er “protective function” utelatt og blir ikke videre gjort rede for. De fem resterende begrunnelsene er: “verdibegrunnelser”, “læringsbegrunnelser”, “karrierebegrunnelser”, “sosiale begrunnelser”, “selvaktelsesbegrunnelser”. Disse dimensjonene er grunnlaget for målingen av frivilliges motivasjon. (Wollebæk, Sætrang og Fladmoe 2015, 87). I ytterligere forklaring av anvendelsen av VFI vil både Clary og Snyder (1998) og Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015) trekkes inn. Dette gir større grad av både det teoretiske grunnlaget og den praktiske anvendelsen dette studiet tuftes på.

### **2.2.3 Verdibegrunnelser**

Verdidimensjonen bygger på at motivasjonen ligger ved altruistiske og humanitære bekymringer overfor andre (Clary og Snyder 1999, 157). Når motivasjonen er begrunnet i

individuelle verdier er det en spesifikk og konkret sak som opptar den frivillige. Det kan også være ved at den frivillige får vise medfølelse med dem som har det verre enn seg selv (Wollebæk, Sætrang og Fladmoe 2015, 91).

#### **2.2.4 Læringsbegrunnelser**

Frivillighet har en funksjon i å gi mulighet for å lære og opparbeide erfaringer. Samtidig gir det mulighet for å bruke egen kunnskap og erfaring som ellers ikke ville hatt noen funksjon. På den måten kan det være behovet for selvutvikling eller variasjon i livet som motiverer til frivillighet (Clary og Snyder 1999, 157).

#### **2.2.5 Arbeidsmarkedsbegrunnelser**

Deltakelse i frivillig arbeid kan ha bakgrunn i muligheten for å tilegne karriererelaterte fordeler. Det kan enten være for å forberede seg for en ny jobb, eller vedlikeholde jobbrelaterte ferdigheter (Clary og Snyder 1999, 157). I praksis kan det for eksempel være ved å få attester eller kontakter som kan brukes i arbeidsmarkedet. (Wollebæk, Sætrang og Fladmoe 2015, 91).

#### **2.2.6 Sosiale begrunnelser**

Motivasjonen bak det frivillige engasjementet kan reflektere relasjoner til andre i en sosial setting. I disse begrunnelsene er det muligheter for å være med venner eller gjøre aktiviteter som er ansett som viktig for andre (Clary og Snyder 1999, 157). Ofte kan det være slik at det begynner med at nær omkrets oppfordrer, forventer eller legger et press på at du deltar i det frivillige arbeidet (Wollebæk, Sætrang og Fladmoe 2015, 91).

#### **2.2.7 Selvaktelsesbegrunnelser**

Når selvaktelse er begrunnelser for motivasjon innebærer det at den frivillige føler seg betydningsfull og blir mer fornøyd med seg selv ved å bidra. Dette bidrar til en positiv selvutvikling (Wollebæk, Sætrang og Fladmoe 2015, 91).

#### **2.2.8 Begrunnelser og sammenheng**

VFI legger til grunn at begrunnelsene isoleres og forklarer det fullstendige motivasjonsgrunnlaget for de fleste som en sammensetning av de ulike dimensjonene og begrunnelsene. Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015, 90)

Gjennom kvantitative undersøkelser fremstilt gjennom Frivillig innsats-undersøkelsen 1998, 2009 og 2014 Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015, 90) er resultatet fra forskningen ved de fem begrunnelsene forklart og illustrert i en tabell (Se vedlegg 1) Konkrete beskrivelser av forskningen, forklaring av enkeltstående begrunnelser og sammenhengen mellom dem vil senere bli belyst i analysekapitlet (ref. kap 5).

## **2.3 Innramming av kategorier og organisasjonstyper**

Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015, 103) henviser til Frivillig innsats-undersøkelsen fra 2014 der frivillighet er inndelt i tretten typer. Den kvantitative forskningen har til hensikt å vise hvordan motivasjonsbegrunnelsene er ulike for frivillighet ved ulike typer arbeid. To kategorier som er aktuelle for forskningen er i idretten og ved frivillighet tilknyttet helse og velferd. Nedenfor blir disse kategoriene knyttet til organisasjonene etter kriteriene brukt forklart i dokumentasjonsrapporten *Undersøkelsene om frivillig innsats 1998- 2014* (Arnesen 2015).

### **2.3.1 LFSS: Helse og sosiale tjenester**

Ved LFSS er det en kombinasjon av to kategorier fra frivillig innsats-undersøkelsen: “Helse, pleie- og redningsarbeid” og “Sosiale tjenester og rusmiddelomsorg”. Disse kategoriene innebærer: Sykehus og rehabilitering, pleie- og aldershjem, psykiatriske institusjoner, helsetjenester, alternativ medisin, redningsarbeid og ambulansetjenester , barnehager, familierådgivning, krisesentre- og krisetelefoner, tjenester for funksjonshemmede og eldre, samt selvhjelp (Arnesen 2015, 38). Saken bak kombinasjonen er Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015, 103) sin sammenslåing av disse kategoriene til: Helse, sosial, utdanning. Kategorien “Helse og sosial” blir også bekreftet som riktig plassering av Lena- Marie Haugerud som er daglig leder i LFSS.

### **2.3.2 Hvam idrettslag: Idrett og sport**

Hvam idrettslag ligger under kategorien “Idrett og sport” og innebærer: Alle typer idrett, sport og trim (Arnesen 2015, 38).

### 3. Metode

“Å bruke en metode (...) betyr å velge en bestemt vei mot et mål.” (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 29). Metode handler om hvordan en skal gå frem for å få informasjon om virkeligheten, hvordan denne informasjonen skal analyseres og hva den forteller oss om samfunnsmessige forhold (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 29). I dette kapittelet vil det redegjøres for oppgavens metodiske fremgangsmåte. Respektive underkapitler vil forklare sentrale aspekter ved studiens avdekking og analyse av informasjon.

#### 3.1 Bakgrunn for valg av metode

Et fundamentalt skille i samfunnsvitenskapelig forskning er deltaen mellom kvalitativ og kvantitativ metode. I kvantitative tilnærminger er en mer opptatt av å telle opp fenomener og kartlegge omfang. Da strekker en seg ofte ut til større utvalg for å kunne representere omfanget av et fenomen. I den kvalitative enden har en større interesse av å få frem nyanser, detaljer og meninger i og rundt fenomener; her bruker en ofte mindre utvalg (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010,31-32).

I all hovedsak skal utgangspunktet for ethvert metodevalg være problemstillingen en står ovenfor. Å velge kvantitativ fremfor kvalitativ metode er en avgjørelse en må gjøre ut i fra hva en skal bruke metoden til (Askheim & Grenness 2008, 81). Samtidig må en ta hensyn til forhold som ressurstilgang, noe som kan begrense tilgangen på visse data. Ofte vil en potensielt kunne undersøke store mengder data over lengre tid, men i de fleste tilfeller må en gjøre kompromiss i hensyn til ressurstilgang. En må da finne en metodisk tilnærming som mest tilstrekkelig besvarer problemstillingen samtidig som den bruker et representativt utvalg og passer innen tilgjengelige ressurser (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 99-100).

Med denne studiens problemstilling tatt til betraktning vil det være hensiktsmessig å velge en kvalitativ tilnærming. Dette er hovedsakelig grunnet den kvalitative metodikkens evne til å generere datainnhold fra menneskers meninger og holdninger. På denne måten vil en lettere få frem den “riktige” forståelsen av fenomenet; det er da informantene som i stor grad definerer hva som er den “korrekte” forståelsen, ikke forskeren (Jacobsen 2005, 129). Som Jacobsen (2005) sier: *“Dataene vi da får er godt egnet til å få fram det spesifikke, det unike ved en respondent og dennes kontekst”*. I lys av konteksten vårt utvalg står i vil fremkomst av unike



nyanser i holdninger og meninger kunne stille svært adekvat til besvarelse av problemstillingen og forskningsspørsmålene våre.

## **3.2 Forskningsdesign**

Når en studie skal gjennomføres må en kartlegge hvordan en tar stilling til de aktuelle valg som kommer på veien i forskningsprosessen. Dette vil si å velge hva og hvem som skal undersøkes og hvordan en skal gjennomføre undersøkelsen. Betegnelsen på dette er forskningsdesign. Designet er i all hovedsak den generelle klassifiseringen av metodikken som brukes i studien; f.eks. om det er et case-design, eksperiment, fenomenologisk osv. (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 73).

I denne studien er det valgt å foreta et komparativt case-design; en tilnærming som ligger under kvalitativ metode. Ordet “case” stammer fra det latinske *Casus* som betyr tilfelle; betydningen ligger i å studere ett eller flere tilfeller inngående (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 85-86). Et typisk opplegg for case-studier er komparative case (Jacobsen 2015, 98). “... *slike design er teoretisk fundert, det vil si at man har en teori eller en hypotese man ønsker å undersøke, og at man velger de caser som er best egnet til formålet*” (Jacobsen 2015, 98). I vår studie skal to avgrensede tilfeller bli undersøkt; de frivillige organisasjonene LFSS og Hvam Idrettslag, samtidig skal Wollebæks (2015) motivasjonsbegrunnelsesteori også testes. Disse avgrensede tilfellene - LFSS og Hvam Idrettslag - står i en kontekst som potensielt kan speiles opp mot Wollebæks (2015) teori, samtidig som teoriens hypoteser kan testes i sammenligning av de to ulike case. Det blir da naturlig for denne studien å bruke et komparativt case-design.

## **3.3 Datainnsamling**

### **3.3.1 Populasjonen**

Rent definert er ordet *populasjon* et annet ord for *befolkning*. Det kan brukes i flere settinger, men i samfunnsvitenskapelig forstand er det samlingen av alle enhetene som faller innenfor en gitt problemstilling (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 240). I denne oppgavens problemstilling vil den totale populasjonen bestå av alle de frivillige i organisasjonen LFSS og Hvam Idrettslag.

### **3.3.2 Utvalgsstrategi**

Utvalget består av den samlingen informanter som deltar i studien. For å trekke ut de aktuelle informantene som har de nødvendige egenskapene og kvalifikasjonene må det foretas et strategisk valg for å innhente disse. For å bestemme utvalget av informanter er det nødvendig med en utvalgsstrategi. Ettersom det er en komparativ studie av to ulike typer frivillighet må utvalget bestå av et gitt antall informanter fra de to organisasjonene. På bakgrunn av dette vil en hensiktsmessig tilnærming være ved en kategoribasert strategi. En kategori kan defineres som: «...*En gruppering av noe basert på en idé om like egenskaper*» (Johannessen, Rafoss og Rasmussen 2018, 125). Kategoribasert utvalgsstrategi innebærer å først definere bestemte kategorier representert i utvalget, for deretter å velge aktuelle informanter innenfor kategoriene (Thagaard 2009, 57). Kategoriene her blir da på den ene siden en organisasjon fra idrett, på den andre en organisasjon innen sosialhjelp. Videre kriterier her er at informantene jobber for den frivillige organisasjonen.

### **3.3.3 Utvalgsstørrelse**

For at utvalget skal kunne representere en tilstrekkelig forståelse av temaet må det vurderes hvor mange informanter som kreves. Det kan bli vurdert i forhold til et «metningspunkt»; det vil si når antallet enheter er stort nok til at en økning i enheter ikke vil gi ytterligere fenomenforståelse (Thagaard 2009, 59). I dette studiet vil utvalgsstørrelse bli sterkere vurdert opp imot Tjoras (2017, 37) beskrivelse av bevissthet ved knappe ressurser. Som studenter må omfang begrenses når det kommer til økonomiske ressurser, tidsressurser, egne kunnskaper og egenskaper. Økonomiske forhold påvirker evnen til reising; reiser blir holdt til et nødvendig minimum. Tidsressurser setter barrierer for hva som kan bli dypt utredet av informasjon, fra hvem, fra hvor mange og i hvilken grad det blir innhentet tilstrekkelig informasjon etter kun ett møte med informanter. Samtidig utføres studien av et forskersteam på tre studenter, som vil ha begrenset ytelse i innhenting og bearbeiding av data. Med bakgrunn i disse forholdene har utvalgsstørrelsen blitt satt til seks informanter, hvorav tre er blant LFSS og tre blant Hvam Idrettslag.

### **3.3.4 Rekruttering**

Rekrutteringsprosessen starter med å kontakte ulike organisasjoner som etter våre betraktninger og gjennom teoretisk kategorisering virket antatt fordelaktige for studien. Rekrutteringen kan karakteriseres som kontakt gjennom «svake bånd» og snøballeffekten som

konsekvens av disse båndene. Med «svake bånd» menes rekruttering gjennom det som ikke er bånd gjennom nær familie eller vennskap, som ikke er ved helt ukjente personer, men som har kommet gjennom bekjentskaper uten tette bånd (Wollebæk, Sætrang, Fladmoe 2015, 24). I idrettslaget ble kontakt opprettet gjennom forespørsel til en bekjent i idrettslaget som igjen dro med seg to ytterligere informanter.

### **3.4 Generalisering**

Forskning tar ofte for seg en eller annen form for generalisering. Generalisering er å vise til om utvalget du har studert kan representere resten av populasjonen; spesifikt i kvalitative studier kan en se nærmere på hvordan en studies teorier kan overføres til andre caser, såkalt konseptuell generalisering (Tjora 2017, 238-239).

I vår studie må det vises forsiktighet til generalisering. I frivillig sektor kan en ofte forvente nokså store variasjoner mellom ulike felt; forskjellige faktorer for motivasjon spiller inn i ulike oppgaver og situasjoner (Wollebæk, Sætrang og Fladmoe 2015, 88). I feltet som studeres kan det da forekomme tilfeldigheter som kan endre kriteriene for om våre funn og/eller hypoteser er overførbare til andre case. Samtidig kan et utvalg på fem dybdeintervjuer stille med smal representasjon. Det kan derfor påstås – til og med i situasjonen hvor det kunne vært overførbart til andre case – at det ikke stiller som et representativt utvalg til resten av populasjonen.

### **3.5 Reliabilitet og Validitet**

#### **3.5.1 Reliabilitet - Pålitelighet**

Reliabiliteten knyttes opp mot påliteligheten i data; hvor nøyaktig er den, hvilken data brukes, hvilken metode er brukt og hvordan er data bearbeidet (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 229). Formålet er å hovedsakelig forsikre at en studie ikke har noen, eller for mange feilkilder. Det er viktig å påpeke at påliteligheten i kvalitative studier ikke formes av strukturerte datainnsamlingsteknikker som i kvantitative studier. Her må gruppen som utfører studien styrke dens pålitelighet gjennom en inngående beskrivelse av studiens kontekst og en detaljert framstilling av forskningsprosessen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 229-230).

Innledningsvis i oppgaven (*ref punkter 1.1 - 1.6*) beskrives det hvilken kontekst studien står i gjennom presentasjon av det overordnede temaet og av de forskjellige frivillige organisasjonene som er involvert. Senere i oppgaven vil det gjennomgås tenkt- og gjennomført datainnsamlingsmetoder samtidig som det vil komme frem fremgangsmåte ved bearbeiding av data (*ref punkter 3.7 - 3.9*). Her vil også refleksjon rundt den aktuelle krisesituasjonen komme frem. Intervjuguiden (Se vedlegg 2) som er brukt til datainnsamling og resultater fra den faktiske bearbeidelsen av data henvises til (Se vedlegg 3 og 4). Disse faktorene bidrar til å gi ekstern forskning eller lesning et bilde av hva som har foregått på innsiden av studien og gir da en transparen i forskningsprosessen, noe som videre bidrar til å styrke studiens pålitelighet.

### **3.5.2 Validitet - Troverdighet**

Validitet kan deles inn i troverdighet (intern validitet) og overførbarhet (ekstern validitet). Troverdighet dreier seg i hovedsak om i hvilken grad forskerens fremgangsmåter og resultater reflekterer formålet med studien rett, og om det adekvat representerer virkeligheten (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 230).

Et sentralt aspekt i studien er hvordan utvalgets kontekst kan svekke intern validitet/troverdighet. Informanter i de frivillige organisasjonene kan ubevisst fremstille seg som mer motivert enn de faktisk er fordi frivillighet er forbundet med høy sosial status. Dette er noe som spesielt gjelder idrettsorganisasjoner (Eimhjellen og Fladmoe 2020, 59-60). Dette kan svekke studiens evne til å portrettere de faktiske motivasjonene bak frivillig arbeid.

Faktisk datainnsamling har ikke kunnet blitt gjennomført på mest optimal måte grunnet corona-situasjonen. Dette har påvirket intervjugjennomførelse gjennom medmenneskelig kjemi, presentasjon og engasjement og kan ha innvirkning på informantenes evne til å riktig avlegge sine svar. Grundig refleksjon over dette kommer frem senere i kapittelet (*ref. punkt 3.8*).

Det er også viktig å påpeke vårt bevisste valg om å ikke innhente data som kjønn, alder og livsfase, grunnet dataenes lave relevans til temaet og etiske utsettelse fremfor informanter (*ref. punkt 3.6*). Dette valget kan likevel svekke intern validitet. Ved å ikke ta disse variablene til betraktning mistes det muligheten til å diskutere disse variablenes påvirkning til funnene. Variabler ved demografiske grupper som f.eks kjønn, alder, okkupasjon og livsfase har fra

tidligere forskning vist å være faktorer ved vekting av motivasjonsbegrunnelser (Wollebæk 2015, 96).

Overførbarhet går på i hvilken grad en kan gjennomføre en studie i et relativt likt fenomen, men med samme strukturelle metodikk og fortsatt få like resultater (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010, 230). I studien redegjøres det for generalisering (*ref. punkt 3.4*), her kommer det frem hvordan vår studie ikke er umiddelbart overførbar til hvilken som helst annen case.

### **3.6 Forskningsetikk**

Forskningsetikk er en viktig og sentral del i forskning og er med på å påvirke hvordan en skal samle inn data, bearbeide og framstille informasjon på en redelig og kritisk måte (Næss 2020, 20). Konfidensialitet, informert samtykke og ivaretagelse av informantenes integritet og frihet er noe av grunnpilarene som skal følges opp i studien (Fangen 2015, 191-193). I vår forskningsprosess oppstår det nærhet til informanten, som gjør at en må være ekstra observant på de etiske aspektene (Tjora 2017, 17).

LFSS kan defineres som et sårbart tilfelle da det frivillige arbeidet kan innebære sosialt sjenerende og psykisk påkjennende faktorer. På grunnlag av dette er det viktig å se til at organisasjonen og/eller informantene ikke tar “skade” av vår forskning. Med dette tatt i betraktning var det et spørsmål om studien krevde meldeskjema til NSD. Etter egen refleksjon og drøfting med akademisk veileder, ble konklusjonen å ikke melde studien til NSD. Derfor ble det tatt flere ulike grep for å sikre anonymiteten, blant annet gjennom intervju med båndopptak samtidig det å ikke stille spørsmål som leder inn på sårbare og sensitive temaer.

Utvalget er på kun seks informanter, noe som naturligvis vil kunne by på utfordringer når det kommer til anonymisering. I dette studiet hentes det ikke inn data som kjønn, alder eller tidligere erfaringer innen frivillighet, da dette er irrelevant for studien. Dette vil også styrke anonymitet. I denne studien er det viktig å behandle temaet konfidensielt; lydbåndopptaket vil bli bevart i låsbart skap samt ødelagt og kastet etter transkribering. Transkriberte dokumenter vil også være fullstendig anonymisert og informanter vil få muligheten til å lese over dokumentene for å sikre at ingen misforståelser har skjedd. Informanter vil bli godt informert om studiens hensikt og metodebruk, både skriftlig og muntlig. De vil også motta et erklæringskjema (Se Vedlegg 5) hvor de skriver under på at de samtykker til gjennomførelse,

dette skjemaet vil også bli gjennomgått muntlig før de skriver under. Videre har intervjuobjektet fått mulighet til å trekke seg selv etter intervjuet er blitt gjennomført. Slik som Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010, 91) sier, er det svært viktig at informanten har rett til selvbestemmelse og autonomi.

### **3.7 Tenkt datainnsamlingsmetode**

Problemstillingen vår er som nevnt: *“Skiller motivasjonsfaktorer seg ved ulike typer frivillig arbeid”*, ettersom det er snakk om to ulike organisasjoner er det naturlig å gå frem med en komparativ metodisk tilnærming på to ulike caser. Med et eksplorativt utgangspunkt er det i hovedsak meninger, holdninger og erfaringer som er grobunnen for studien. Når det er disse elementene som skal utforskes hos informanten forklarer Tjora (2017, 114) at det som hovedregel vil være mest hensiktsmessig med dybdeintervjuer.

I form og utførelse er det utarbeidet en intervjuguide som utgangspunkt for dybdeintervjuene (Se Vedlegg 2). Guiden er satt opp slik at det skal være en strukturert samtale med forhåndsbestemte spørsmål. Den er satt opp med spørsmål ved en innledende del, en hoveddel og en avsluttende del.

Tjora (2015, 119- 122) trekker frem noen forutsetninger ved intervjusituasjonen som kan legge til rette for et optimalt og vellykket intervju. Enkelte av disse elementene er tatt til betraktning ved flere bevisste valg. Informanten får tilbud om å gjennomføre intervjuene på den måten og sted informanten selv ønsker. Vårt ønske er likevel et fysisk fremfor digitalt møte og vårt forslag er å tilby de som oppholder seg i Osloområdet en invitasjon til Høyskolen Kristiania. Det blir tilbudt en kopp kaffe og en god samtale om hva intervjuet dreier seg om, hva vi i hovedsak ønsker å få svar på, samtidig en grundig gjennomføring av samtykkeerklæringen (Se vedlegg 5) før det innledes med de første spørsmålene.

### **3.8 Refleksjon av gjennomført datainnsamling**

Corona-situasjonen har hatt en signifikant innvirkning på datainnsamlingen. To intervjuer måtte gjennomføres gjennom videosamtale og ytterligere tre deltakere falt fra som direkte følge av situasjonen. Virtuelle intervju hadde betraktelig påvirkning på ryddigheten i møte med informantene; kjemien gjennom både møte, introduksjon og selve intervjuet ble betydelig forstyrret når informanten ikke var fysisk tilstede. Ordveksling foregikk mer rett på

sak da det ble mindre flytende samtaler og mer kortfattede svar fra begge parter. Resultatmessig er det ikke lett å fastslå hvordan disse forholdene kan ha påvirket dataens pålitelighet. Dataene vil likevel bli analysert og tolket på lik måte som data fra fysiske intervjuer.

Det opprinnelige antallet informanter er seks personer, hvorav tre er fra hver frivillige organisasjon. Det ble innhentet data fra fem personer totalt, to fra LFSS og tre fra Hvam Idrettslag. Dette vil skrenke inn potensielle nyanser i LFSS sin data som kunnet bli brukt til å belyse relasjoner til teorien og det andre caset.

### **3.9 Bearbeiding av data**

Reduksjon i mengden data er essensiell i analysearbeid. En kjent utfordring ved dette arbeidet er nettopp den store mengden ustrukturerte transkriberte intervjuer en må gjennom.

Informasjonsmengden må bli komprimert til et håndterlig nivå samtidig som informasjonen blir formidlet på en tilstrekkelig måte (Johannessen, Tufte, Christoffersen 2010, 163). For å effektivt komprimere og formidle informasjonen som er generert, har det blitt foretatt såkalt koding. Dette foregår ved at en starter på en transkripsjon og oppretter koder; tildeler korte setninger som beskriver et avsnitt (svar) i transkripsjonen og deretter gjentar prosessen ved neste transkripsjon. På veien skaper dette en liste med koder som en vil kunne tildele til alle avsnitt og en får komprimert ned essensen av intervjuet (Tjora 2015, 159-160).

Til slutt sitter en igjen med et sammendrag av hva alle transkripsjonene inneholdte, i en mer kortfattet og konkret presentasjon. Måten dette ble strukturert på var ved å kategorisere de forskjellige kodene etter Wollebæks fem motivasjonsbegrunnelser. Når alle transkripsjoner hadde blitt tildelt koder ble samtlige transkripsjoner sortert inn i ett dokument etter de respektive spørsmålene som ble stilt i intervjuene. Alle avsnitt som var duplikater eller ikke sto i relevans til problemstillingen ble eliminert i det ferdige dokumentet.

Transkriberings sammendraget ligger vedlagt (se vedlegg 4).

*Notat: Flere koder passer å sette inn i flere begrunnelser. Det velges å plassere de innenfor den begrunnelsen som passer best, men blir analysert i sin helhet.*

## 4. Fremleggelse av innhentede data

I dette kapitlet presenteres kort den viktigste informasjonen fra informantene isolert ved hver motivasjonsdimensjon. Vedlagt ligger et kodekart (vedlegg 3) og transkriberingssammendraget (vedlegg 4). Disse er utgangspunktet for nøkkelinformasjonen. Aktuelle kategorier og koder blir fremlagt ved hver informant, sammen med en kort beskrivelse ved utvalgte sitater og forklaringer. Informantene er kategorisert og navngitt etter type frivillighet. Informantene i LFSS går under kategorien “helse og sosial” (*ref. punkt 2.3.1*) og blir benevnt som S1 og S2. Informantene i Hvam Idrettslag går under kategorien “idrett” (*ref. punkt 2.3.2*) og blir benevnt som I1, I2 og I3. Informasjon vil senere bli anvendt i analysen av funn til forskningsspørsmålene.

### 4.1 Selvaktelsesbegrunnelser

I selvaktelsesdimensjonen er motivasjonen ankret i selvutvikling og oppfattelsen av frivillighet som styrking av selvbildet. Informantene ble stilt spørsmål ved hvorfor de valgte å jobbe for nettopp den organisasjonen og hvilke tanker til hvordan det har påvirket selvfølelse og selvutvikling.

#### 4.1.1 LFSS

Kode: 5

**S1** legger frem flere ulike aspekter ved selvaktelsesdimensjonen. Hen forklarer at det styrker selvbildet å hjelpe noen som har det verre enn seg selv. Det føles bra å gi noe av seg selv. Jobben er noe som virkelig opptar informanten. Disse elementene trekkes frem som de fremste motivasjonsbegrunnelsene.

Kode: 7

Kode: 2

**S2** Forklarer at hen vet hvordan det er å slite, noe som gjør det givende å kunne hjelpe andre i samme situasjon. Det har vært en høy grad av selvutvikling på bakgrunn av nødvendigheten å kunne hjelpe og veilede andre. Det er en sak som særlig opptar informanten.

Kode: 5

Kode: 7



#### 4.1.2 Hvam Idrettslag

Kode: 1

Kode: 7

**I1** forklarer ekplisitt ikke så mye som stemmer overens med selvaktelsesdimensjonen. Det som kan trekkes frem egen interesse for de spesifikke aktivitetene og beskrivelsen av at det er personlig givende. Den personlige *“..rettferdiggjøre tiden man bruker”*.

Kode: 3

Kode: 2

Kode: 8

**I2** Legger frem flere elementer direkte knyttet til egen motivasjon. Det første er å holde på med aktiviteter som er personlig gøy og givende. Det andre er det å hjelpe andre som trenger det. Det tredje er å oppleve mestring. Det fjerde er å finne glede av andres mestring.

Kode: 3

Kode: 4

**I3** Har to elementer som ligger ved selvaktelsesdimensjonen. Det første er mestringsfølelsen som oppnås ved å gjøre en jobb. Det andre er følelsen av å være betydningsfull ved å jobbe for andre og spesielt barn.

## 4.2 Arbeidsmarkedsbegrunnelser

Ved arbeidsmarkedsbegrunnelser for motivasjon vil det være en drivfaktor for frivillig arbeid å kunne bruke det i en sammenheng til karriere eller arbeid. Ved spørsmål om informantene har 1; brukt det frivillige arbeidet på CV'n, og 2; om dette har styrket bildet av dem selv i møte med arbeidsgivere.

### 4.2.1 LFSS

Kode: 2

Kode: 4

Kode: 5

**S1** Ser på frivillig arbeid generelt som en positiv ting å ha på CV'n i møte med arbeidslivet, men reflekterer rundt om akkurat det arbeidet hen gjør i LFSS er positivt eller ikke. Videre blir det forklart at det ikke er noen hovedmotivasjon, men i så fall en bonus som kan anvendes.

Kode: 3

**S2** Ser på frivilligheten i LFSS som en styrke og bruker det i jobbsøknader. Informanten greier riktignok ikke rundt om det er en motivasjonsfaktor eller ikke. Gjennom intervjuet er det likevel en holdning om hva som trekkes frem som drivere av motivasjon, der karrierebegrunnelser ikke er vesentlig.

## 4.2.2 Hvam Idrettslag

Kode: 1

Kode: 2

**I1** Ser på opparbeidet erfaring som et positivt generelt i arbeidsmarkedet. Hen trekker frem det å jobbe mot mennesker som en positiv ting å bruke i møte med arbeidslivet. Selv om det forklares at det er flere nyttige konsekvenser av frivilligheten som kan anvendes, er det ikke en motivasjonsbegrunnelse, men en bonus.

Kode: 3

**I2** legger vekt på at all frivillig erfaring blir vedlagt i CV'n for å belyse et bilde av seg selv som en sterk bidragster. Selv om det er mye refleksjon rundt det positive med frivillig erfaring, blir det forklart at det ikke vesentlig for motivasjonen. Hen har en subjektiv antakelse ved frivillighet generelt og sier at: *“Jeg tror for de fleste at det handler om å bidra”* og følger opp med at motivasjonen heller ligger ved å anvende kompetansen en har.

Kode: 2

Kode: 3

Kode: 5

**I3** Har både lagt ved frivilligheten i CV'n og aktivt snakket om det på jobbintervjuer. Det anses som et fortrinn mot arbeidslivet og kan være et lite incentiv uten at det eksplisitt blir trukket frem som en viktig motivasjonsbegrunnelse.

### 4.3 Sosiale begrunnelser

Ved de sosiale begrunnelsene for motivasjon baseres på to perspektiver. Det første er hvor viktig det sosiale internt i organisasjonen er for motivasjonen. Det andre er hvordan sosiale strukturer utenfor organisasjonen påvirker. Det ble stilt spørsmål om hvor sentralt det sosiale i organisasjon er for motivasjonen, samt hvorvidt dette er noe de snakker om i sosiale settinger utenfor organisasjonen.

#### 4.3.1 LFSS

Kode: 3

Kode: 7

Kode: 10

S1 forteller at det forelå et håp om at frivilligheten skulle by på sosialt samvær mellom de frivillige. Det virket skuffende at det ikke var så sosialt som først antatt og det er noe hen ville hatt mer av. Når det kommer til det sosiale perspektivet utenfor organisasjon forteller informanten at det er noe hen snakker om med folk om de spør, men ikke noe som frontes særlig på eget initiativ. Det sosiale vektes ikke som motivasjon.

Kode: 2

Kode: 3

S2 Vektlegger i intervjuet de sosiale innad i organisasjonen. Utover en konkret begivenhet er det lite å tolke vedrørende motivasjon til det interne sosiale aspektet. Ved sosialdimensjonen utad forklares det at hen er åpen og liker å snakke om det frivillige arbeidet med andre.

### 4.3.2 Hvam Idrettslag

Kode: 1

Kode: 2

Kode: 4

**I1** Forklarer at det sosiale innad i organisasjonen verdsettes sterkt. Det blir forklart at det sosiale ved frivilligheten bygger videre på personligheten og bidrar til personlig vekst. Hen er ikke sky med å fortelle andre hva arbeidet innebærer og fronter det gjerne utenfor organisasjonen. Det tolkes dithen at sosialdimensjonen er viktig for motivasjonen.

Kode: 1

Kode: 2

Kode: 3

Kode: 4

Kode: 6

**I2** Trekker frem det å bli “påtvunget” sosialt samvær, møte mennesker og skape samhold er en definitiv motivasjonsbegrunnelse. Informanten har også en mening rundt hvordan sosiale normer og forventninger spiller inn. Det å fronte organisasjonen og arbeidet gjøres med glede, men det å være frempå med aktiviteten har skapt et press fra seg selv og de rundt om å fortsette.

Kode: 1

Kode: 8

**I3** Legger frem samholdet mellom gruppen innenfor organisasjonen som en motivasjonsdriver. Informanten vektlegger ikke å snakke om frivilligheten i sosiale settinger utenfor organisasjonen. Det tolkes slik at sosialdimensjonen utenfor organisasjonen ikke er motivasjonsbetingende.

## 4.4 Læringsbegrunnelser

Defineringen av Læringsbegrunnelser ved Clary (1998) og Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015) er funksjonen frivillighet har ved i å gi mulighet for å lære og opparbeide erfaringer.

### 4.4.1. LFSS

Ved spørsmål om frivilligheten har bidratt til læring og om dette i utgangspunktet var en motivasjonsbegrunnelse er det flere funn ved de frivillige i LFSS.

Kode: 4

S1 forklarer at: *«får erfaring og at en vokser som menneske. Det er på en måte som en vanlig jobb, vi får dratt på kurs, vi får undervisning og slikt»*. Det oppfattes slik at hen opplever arbeidet som lærerikt og får mye ut av de aktivitetene som organisasjonen byr på. Selv om arbeidet oppfattes som lærerikt ble det ikke eksplisitt sagt at dette var en begrunnelse bak motivasjonen.

Kode: 2

Kode: 4

S2 Forklarer ved flere tilfeller at arbeidet har vært læringsrikt. Hen trekker frem at frivilligheten med: *Jeg lærer utrolig mye, det er motiverende»*. Hen utdyper det med at LFSS har lært informanten å styrke seg selv der hen er svak. Av informasjonen kan det tolkes til at læringsdimensjonen til en viss grad er delaktig i det fullstendige motivasjonsbildet.

#### 4.4.2 Hvam idrettslag

Når informantene ved Hvam idrettslag ble spurt om deres tanker rundt læring som motivasjon hadde de ulike tilnærminger til hvordan de så på det.

Kode: 1

**I1** Greier ut om læringsdimensjonen ved det tekniske i arbeidet. Blant annet sa hen at *«Jeg har ikke lært så mye spesifikt enda, men det er klart du lærer diverse tekniske ting som barn gjør, men som ikke nødvendigvis jeg ville gjort. Det er småting som det. Også lærer man selvfølgelig mye om barna.»* Hen legger frem det tekniske ved frivilligheten når det kommer til læring. Det kommer likevel ikke fram at læringen er en motivasjon for frivilligheten, men heller det å egne bruke tidligere kunnskap og erfaringer.

Kode: 1

**I2** Snakker detaljert om hvordan læring er både viktig og betydningsfullt for arbeidet. Det trekkes frem hvordan både det å lære selv, men også det å lære bort fungerer som en motivasjon.

Kode: 2

Kode: 4

**I3** Trekker inn spesielt to elementer ved spørsmål rundt læring. Det ene er hvordan hen lærer mye om seg selv gjennom prosessen i frivilligheten. Det andre er å lære å håndtere forskjellige mennesker og følelser, som igjen skaper en mestringsfølelse. Helheten av læringsdimensjonen forklares som en begrunnelse for motivasjonen.

## 4.5 Verdibegrunnelser

Med både Clary (1998) og Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015) sin definering av hva som ligger under «verdibegrunnelser» er det lagt frem hvordan informantene i organisasjonene stiller seg til spørsmål som gir grunnlag for å forklare deres syn på kjerneverdier og hvilken motivasjonsgrad det har. Verdibegrunnelserne spiller på at arbeidet gjøres på bakgrunn av egne holdninger og hvordan disse påvirker motivasjonen.

### 4.5.1 LFSS

Kode: 7

**S1** forklarer at arbeidet er i tråd med kjerneverdier. Verdier som rettferdighet og solidaritet kommer frem av å ha vilje til å jobbe for andre enn seg selv. Det gjentas ofte hvordan motivasjonen drives av verdier spesielt når arbeidet på ulike måter er vanskelig.

Kode: 2

**S2** er bevisst ved hvordan egne verdier støttes og næres av arbeidet. Det kommer frem at verdidimensjonen alene ikke er en motivasjonsbegrunnelse.

Kode: 3

Kode: 7



#### 4.5.2 Hvam idrettslag

Kode: 1

**I1** forklarer at arbeidet definitivt treffer vedkommende sine kjerneverdier. Verdier som samarbeid, samhold og vennlighet blir trukket frem. Det kan likevel ikke karakteriseres som en særlig viktig motivasjonsbegrunnelse.

Kode: 2

Kode: 3

Kode: 4

**I2** forteller ved spørsmål om verdibegrunnelser: *«Det gjør det. Mye av det jeg har snakket om gjennom hele samtalen bygger på verdiene mine, noe som er viktig.»* Det kommer frem flere ganger hvordan det å hjelpe, bidra og fortsette selv om det er vanskelig. Å basere arbeidet på en utøvelse av verdier er en stor motivasjonskilde.

Kode: 5

Kode: 2

**I3** Trekker frem verdier knyttet til samhold og alt som ligger under denne verdien som viktig for arbeidet. Å bidra med å kunne hjelpe de som sliter er en begrunnelse for motivasjon.

Kode: 7

## 4.6 Oppfattet belastning

Et av forskningsspørsmålene er å se om det er likheter og ulikheter ved hvordan de frivillige ved de organisasjonene stiller seg til oppfattet belastning gjennom frivilligheten. Spørsmålene som ble stilt dreier seg rundt: 1) Hvordan de føler seg etter en dag etter frivillig arbeid 2) Hvorvidt de kan bli lei av å være frivillig 3) Om de anser aktivitetene som mentalt krevende og til hvilken grad det sliter på psyken.

### 4.6.1 LFSS

Kode: 1

S1 Føler ikke at arbeidet gir en følelse av økt energi, men det kan gi en lykkefølelse. Når ressursene ikke strekker til er det lett å bli lei. Det kan bli psykisk belastende å ikke tilstrekkelig få hjulpet menneskene som trenger det gjennom chatten.

Kode: 10

Kode: 11

Kode: 12

Kode: 11

S2 Bruker mye energi i løpet av en dag og batteriet må lades igjen etter det. Det trekker mye energi, men etter en dag som frivillig er det en følelse av glede. Informanten kan til tider føle seg lei når det oppstår problemer enten mot menneskene hen prater med i chatten, eller ved problemer tilknyttet ressurser.

Kode: 12

Kode: 14

Kode: 15

#### 4.6.2 Hvam Idrettslag

Kode: 1

Kode: 2

Kode: 3

Kode: 4

**I1** Opplever økt energi etter en dag som frivillig til punktet hvor hen føler å bli “gira”. Etter endt arbeidsdag sitter det igjen en lykkfølelse. Det kan være krevende eller belastende akkurat der og da, men ikke noe som sitter igjen etter at arbeidet er ferdig.

Kode: 4

Kode: 6

Kode: 7

Kode: 8

Kode: 9

Kode: 10

**I2** Trekker frem det fysiske som mest slitsomt og sammenligner en kveld med en to timers treningsøkt. Det oppfattes generelt ikke som særlig belastende med unntak av spesielle tilfeller. Det kan være ved at det oppstår problemer tilknyttet aktiviteter, eller når det oppstår mellommenneskelige problemer og konflikter. Til tider kan det slite så mye at det gir en følelse av å være “deppa”.

Kode: 1

Kode: 4

Kode: 13

**I3** Beskriver at en dag som frivillig gir positive følelser og økt energi. Det er ikke fysisk slitsomt, men kan til tider være mentalt krevende når det skal foretas vanskelige valg, eller når ting ikke klaffer. Det er enkelte tilfeller informanten blir lei av arbeidet i de tilfellene det er tidsklemme i hverdagen, eller mangel på energi.

## 5. Analyse av innhentede data

I denne analysedelen vil det bli drøftet hvordan funnene fra studien kan tolkes for å forklare fenomener tilknyttet de ulike forskningsspørsmålene. I forrige kapittel ble hovedfunn presentert gjennom isolering av de ulike delene av teorien. Nå vil funn bli diskutert som en helhet og sett i lyset av noen elementer fra tidligere forskning.

### 5.1 Forskningsspørsmål 1

Det første forskningsspørsmålet er: *“Hvordan vektes de ulike motivasjonsbegrunnelsene ved frivillige i henholdsvis LFSS og Hvam Idrettslag?”* Hensikten med forskningsspørsmålet er å forstå hvilke begrunnelser som ligger bak motivasjonen til frivillige i de to organisasjonene. Analysen baseres i hovedsak ikke på å isolere funn ved hver enkelt dimensjon, men drøfte helheten av innhentet data. Det blir også vedlagt to figurer som kort oppsummerer og illustrerer hvordan begrunnelsene vektes i organisasjonene og hvilke dimensjoner som har tilknytning til hverandre.

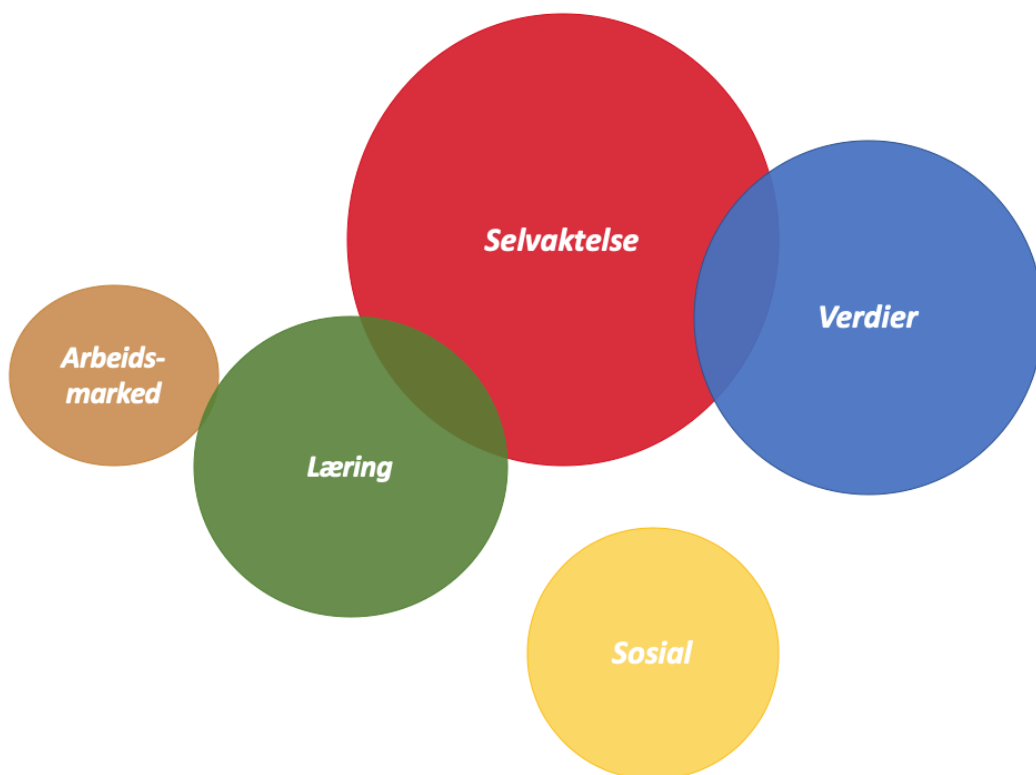
#### 5.1.1 LFSS

Ut i fra helheten av forskningsfunn kan det tolkes dithen at det er selvaktelses- og verdibegrunnelser som veier tyngst for motivasjonen hos de frivillige i LFSS. Informantene indikerer en tilfredsstillende av å føle seg betydningsfulle i situasjonen og menneskene de hjelper. Dataen gjør det vanskelig å skille mellom hva som går under selvaktelse og hva som ligger under verdier. Der gleden de selv får ved å hjelpe kan anses som selvaktelse, vil de underliggende faktorene ved den gleden være knyttet til verdidimensjonen. Det forklares at den spesifikke saken og medfølelsen til menneskene de hjelper er viktig for dem selv. Denne medfølelsen er ikke bare tilstede, men forklares også som motiverende. Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015) uttrykker hvordan og hvorfor dette kan forekomme. I rapporten blir det beskrevet at selv kvantitative påstander kan innebære resultater der dimensjonene krysser. Et eksempel blir forklart ved påstanden: *«jeg vil være til nytte/bidra med noe positivt for samfunnet eller i mitt lokalmiljø»*. Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015, 91). At slik kryssing og vanskeligheter med å isolere begrunnelser forekommer ved intervjuer er derfor ikke unaturlig.

Sammen med selvaktelses- og verdibegrunnelser kan læringsdimensjonen også måttes ses i sammenheng med andre dimensjoner. Det nevnes at de lærer mye av frivilligheten og kanskje spesielt om seg selv. Dette gir grobunn for større selvaktelse, som er nevnt som motiverende. Av intervjuene kommer det riktignok fram at læringen i seg selv ikke forklares som en motivasjonsbegrunnelse. Her må svarene i så fall ses i sammenheng med de andre begrunnelsene for å kunne tolkes som motivasjonsfremmende. Hvis fraværet av læring hadde gitt lavere grad av selvaktelsesmotivasjon kan det kunne argumenteres for å ha en tilknytning til den helhetlige motivasjonen.

Informantene forklarer at de skulle ønske det var mer sosialt samvær i arbeidet. Det kommer frem at selv om oppfattelsen av graden av sosialt samvær i organisasjonen ikke var helt likt, ble det ikke brukt som et grunnlag for motivasjonen. Det må likevel nevnes at sosiale begrunnelser kunne ha spilt en større rolle om det var flere sosiale initiativer. Av samtalene har det virket som om det var en motiverende faktor for å begynne i organisasjonen, men som i fraværet ikke minsket den totale motivasjonen.

Informantene gir uttrykk for at motivasjonen for frivilligheten ikke har noe med karrierefremmende tanker. Det forklares at gjennom frivilligheten har fått både formell kursing og lært mye om seg selv. De ser på det som en positiv ting å ha med seg videre, uten at det vektes som motivasjonsfremmende. Det blir uttrykt av noe av grunnen kan være at typen frivillighet ikke nødvendigvis kan vises til som særlig anvendbar i arbeidslivet utenom erfaringen i seg selv. Det er dermed ikke unaturlig at informantene ikke finner motivasjon i disse begrunnelsene. Nedenfor er det enkelt illustrert hvordan de ulike dimensjonene vektes og hvordan de henger sammen:



#### Illustrasjon: Sammenheng mellom dimensjoner i LFSS

Som analysen forklarer er det selvaktelsesdimensjonen og verdidimensjonen som står sterkest. Disse har en tilknytning til læringsdimensjon, som svakt henger sammen med arbeidsmarkedsdimensjonen. Den sosiale dimensjonen står for seg selv. Det presiseres at illustrasjonen viser ulikheter, men graden av ulikhet er ikke nyansert. Størrelsesforskjell mellom boblene er altså ikke nødvendigvis den faktiske forskjellen. Årsaken til dette er at dataen ikke gir et adekvat grunnlag for slik måling.

### 5.1.2 Hvam Idrettslag

I Hvam Idrettslag kan det av funn anses å være sosiale begrunnelser som isolert er det viktigste fundamentet for motivasjonen. Begrunnelsene bak motivasjonen gjennom intervjuene med informantene går ofte tilbake til barn og mennesker og samhandlingen med disse. Flere forklarer at de ikke hadde vært den samme personen dersom de ikke hadde blitt utsatt for sosialiseringen gjennom frivilligheten. Tidligere forskning ved Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015, 103) peker på at sosiale begrunnelser gjennomsnittlig er de viktigste for frivillige innen idrett. At våre funn støttes av tidligere forskning gir dermed en sikkerhet i at denne dimensjonen kan påstås å være den viktigste.

Forklaringene de har på viktigheten av det sosiale for motivasjonen har uisolert også bakgrunn i de verdiene informantene forklarer som viktige. Uttrykk som “*Samhold*” blir trukket frem, noe som ikke kan anses som særlig spesielt når det er snakk om frivillighet innen idrett. Når det kommer til hvorvidt selvaktelsesbegrunnelser er viktige for de frivillige i Hvam idrettslag kan funnene tolkes som å bety noe for motivasjonen. Det å oppleve glede av arbeidet og føle seg betydningsfull beskrives som motiverende. Bakgrunnen for økt selvfølelse har igjen rot både det sosiale og gjennom å utøve kjerneverdier. Nyttene de oppfatter arbeidet har for de frivillige selv er mye grunnfestet i nytten arbeidet deres har for andre.

Alle informantene har en oppfatning at frivilligheten kan gi et fortrinn i arbeidslivet. Det ble forklart at mye av frivillighetsarbeidet ga både kunnskap, egenskaper og erfaringer som kunne anvendes i arbeidslivet. Det var ved to av tre en klarhet i at arbeidsmarkedsbegrunnelser ikke hadde noen påvirkning på motivasjonen, mens den tredje så på det som et lite incentiv og motivasjonsfremmende. I forklaringen av hvorfor det ikke fungerte som motivasjon kom det implisitt og eksplisitt frem at det var de andre motivasjonsbegrunnelser som stod for ønsket om gi frivillig innsats. At frivilligheten på ulike måter kunne anvendes i arbeidslivet ble ansett som en “bonus”.

Ved læringsdimensjonen ble det trukket frem både hvordan frivillighet byr på teknisk, mellommenneskelig og personlig læring. Det er nokså klare preg på informantenes syn på både forståelsen for frivillighetens bidrag til økt kunnskap og erfaring. Der to av informantene ikke ser på læring som en motivasjon tolkes det til at I3 setter begrunnelsen som så viktig at

det kan regnes som en begrunnelse for motivasjonen. Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015, 103) viser til at motivasjonsbegrunnelser tilknyttet læring ikke scorer særlig høyt av de fem (se vedlegg 1). Det blir ikke videre eksplisitt utdypdet hvorfor læring ikke er sentralt for motivasjonen i idretten. For å forstå læring som motivasjonsbegrunnelse for idrettslaget må dimensjonen ses i sammenheng med variabler tilknyttet blant annet alder og livssituasjon. I denne studien er det mulig å tolke dataen i samme retning, men fordi det faller utenfor det aktuelle problemområdet blir det ikke vektlagt eller drøftet ytterligere. Nedenfor er sammenhengen av begrunnelsene illustrert:



Illustrasjon: Sammenheng mellom dimensjoner i Hvam Idrettslag. Det er den sosiale dimensjonen som er viktigst, etterfulgt av verdidimensjonen og læringsdimensjonen. Arbeidsmarkedsdimensjonen henger litt sammen med læring, men er minst viktig. Det presiseres igjen at illustrasjonen ikke gir et nyansert bilde av faktisk forskjell.



## 5.2 Forskningsspørsmål 2

Det andre forskningsspørsmålet i studiet er: *“Hvordan oppfattes belastningen av frivilligheten i organisasjonene?”* Dette forskningsspørsmålet har til hensikt å gi svar på hvordan “belastning” oppfattes i de to organisasjonene. Aktuelle funn har gitt en indikator på hvilke elementer som ble trukket frem, selv om graden av belastningen ikke konkret lar seg måle.

### 5.2.1 LFSS

#### **Fysisk belastning**

Informantene i LFSS hadde nokså like tanker angående spørsmål tilknyttet hvordan det å arbeide i organisasjonen oppleves både fysisk og psykisk. Det første som trekkes frem er i hvilken grad de opplever den frivillige innsatsen som energikrevende. Fysisk forklarer den ene informanten at det i blant kan være slitsomt å sitte mange timer i en stol og chatte. Utover dette er det ikke forklart at frivilligheten bærer på andre fysiske belastninger.

#### **Psykisk belastning**

Ved det psykiske oppfatter informantene det som nokså- til utrolig krevende. Den største årsaken til belastningen forklares med bakgrunn i brukerne de prater med. Dette er som oftest unge som sliter tungt med egen psyke og som på det verste skader seg selv eller har tanker om å ikke leve lenger. Det blir vist til generelle eksempler der informantene ikke er sikre på om det kommer til å ende godt med brukeren de chatter med. Disse situasjonene blir forklart som utrolig energikrevende. Etter slike dager må *“hodet tømmes”* og *“batterier lades”*.

Ved spørsmål om hvordan de føler seg etter en dag som frivillig er det blant informantene en følelse av glede og eventuelt lettelse. Gleden begrunnes i tilfredsstillelsen av det gode arbeidet de har gjort. Av dette kan det tolkes slik at den psykiske belastningen ikke overgår informantenes positive holdninger til arbeidet.

### 5.2.2 Hvam Idrettslag

#### **Fysisk belastning**

Ved spørsmål om tanker rundt fysisk belastning i det frivillige arbeidet forklarer I1 og I3 at de ikke opplever arbeidet som særlig fysisk slitsomt. I2 opplever derimot arbeidet som svært

fysisk slitsomt. Ettersom de har nokså ulike arbeidsoppgaver i organisasjonen kan ikke den fysiske belastningen sammenlignes eller drøftes utover arbeidsoppgavene i seg selv.

### **Psykisk belastning**

Den psykiske belastningen I1 kan kjenne på kommer som følge av dager det er mye som skjer, eller når det oppstår problemer som må løses. Det blir ikke sett på som noen særlig belastning utover de situasjonene i seg selv. Det samme gjelder i hovedsak for I2, men informanten legger også til at med konflikter som ikke kan løses på kort tid som ved for eksempel mellommenneskelige konflikter kan tære på. I verste fall kan informanten føle seg "*deppa*". Det tolkes likevel slik at den psykiske belastningen relativt sett ikke anses som stor. Belastende situasjoner blir forklart som å komme sporadisk og i korte intervaller. Det samme gjelder for I3. Sett i helheten av informasjonen oppfattes det slik at det til tider kan være krevende, men uten å kunne kalle det psykisk belastende i den form begrepet defineres.

Følelsene informantene sitter med etter en dag etter frivillig arbeid beskrives av alle tre som glede. De kan oppleve en økning av energi etter arbeidet og sitter som oftest igjen med positive følelser. Årsaken bak denne gleden ligger i forklaringene ved det de snakker om som motivasjonsfremmende.

## 5.3 Forskningsspørsmål 3

Det tredje forskningsspørsmålet er: *“Hvilke likheter og forskjeller ved motivasjonsbegrunnelser er det mellom organisasjonene?”* Hensikten med forskningsspørsmålet er å foreta en sammenligning for å forstå hvorvidt motivasjonsbegrunnelsene skiller seg, eller bygger på det samme.

### 5.3.1 Komparativ analyse

#### Motivasjonsbegrunnelser

Den mest fremstående likheten mellom de to organisasjonene er ved arbeidsmarkedsbegrunnelser. De har nokså like tanker om det positive ved å på ulike måter ta med seg den frivillige kunnskapen og erfaringen med videre i arbeidslivet. Det poengteres likevel blant alle informantene at det i hovedsak ikke er begrunnelser for den frivillige motivasjonen. Årsaken kan tolkes til å være på grunnlag av to faktorer. Det kommer frem at arbeidserfaringen frivillighetstypene enten ikke er særskilt relevant for yrkesvalg, eller at det ikke gir noen karrierefremmende fordeler. Det nevner Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015, 91) i rapporten fra 2015 at disse begrunnelsene på generelt grunnlag er minst viktige, noe som støttes av denne studiens forskningsfunn.

Det er også en likhet i den grad selvaktelsesbegrunnelser eksplisitt blir beskrevet som en viktig del av motivasjonsgrunnlaget. De forklarer i sin helhet at det å finne glede og følelse av å ha betydning er essensielt. Begrunnelsene ankres i konkrete årsaker og forklaringer. Der selvfølelsen styrkes av å bruke egne erfaringer eller tekniske egenskaper kan det tolkes som isolert å dreie seg rundt selvaktelse. Når egen selvfølelse derimot har rot i å styrkes av å jobbe for en sak som spesielt opptar dem, eller ved å hjelpe andre har motivasjonen beveget seg inn på verdibegrunnelser. Det å kunne gjøre noe for andre og som er større enn dem selv gror økt selvutvikling og med det et sterkere selvbylde. Mye av det som kan antas å være innenfor selvaktelsesdimensjonen må derfor også ses i lyset av verdidimensjonen. I forskningen til Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015) blir det forklart hvordan dimensjoner krysser (*ref. 5.1.1*). I denne studien kunne ikke informantenes svar på stilte spørsmål isoleres. Et tydelig funn i studien viser hvordan dimensjonene overlapper hverandre og henger sammen. Det gjelder i begge organisasjonene.

Det foreligger en nokså klar forskjell i vektingen av de sosiale begrunnelsene. Ved motivasjonen tilknyttet det sosiale internt i organisasjonen er dette noe Hvam Idrettslag setter høyere enn LFSS. Dette kan av innsamlet data komme av to årsaker. Det første ligger ved at det ikke er et særlig stor grad av sosiale settinger i LFSS, men i Idrettslaget er det i de fleste arbeidsområder ikke mulig å unngå menneskelig kontakt. Graden sosiale begrunnelser anses som viktige ved de to organisasjonene.

Graden av hvor mye som læres gjennom frivilligheten er blitt beskrevet som stor i begge organisasjonene, men litt større vekting i Hvam idrettslag. Læring i LFSS blir ikke tolket som en motivasjonsbegrunnelse i seg selv, mens det i Hvam idrettslag er det noen preg av at læring kan ha en motiverende effekt. Det blir beskrevet ovenfor (*ref. 5.1.1*) at læringen i LFSS må ses i sammenheng med verdi- og selvaktelsesbegrunnelser for å kunne tolkes som motiverende, mens det i Hvam Idrettslag ikke på samme måte har denne sammenhengen mellom disse dimensjonene.

### **Belastning**

Det er kun en person i hvert case som anser arbeidet som fysisk belastende. Forskjellen ved de to ligger ved S1 som har meget fysiske oppgaver, mens I2 blir sliten av det å sitte for lenge. Utover dette er det ikke annen oppfattet fysisk belastning i de to organisasjonene. Som komparativt funn kan det argumenteres for at det ikke foreligger noen sammenheng mellom organisasjonene og fysisk belastning ut i fra utvalget. Det begrunnes at forskjeller eller likheter ikke kan generaliseres ut fra gitte funn.

Informantene fra LFSS nevner at det i stor grad er psykisk belastende sammenlignet med informantene fra Hvam Idrettslag. Informantene fra Hvam Idrettslag kan føle på å bli mentalt slitne av aktivitetene, men føler en økt grad av energi etter en dag i det frivillige arbeidet. Informantene i LFSS beskriver arbeidet som meget psykisk belastende. De føler ikke en økt grad av energi etter endt arbeidsdag. Det tolkes slik at det er en større vedvarende psykisk belastning ved de frivillige i LFSS. Årsaken bak kan forklares i møtet de frivillige i LFSS har med brukerne. Dette er mentalt vanskeligstilte mennesker med uforutsigbare skjebner. Selv om de for det meste klarer å mestre dette både under og etter arbeidet, kan det slite i lengden. Det blir en vedvarende belastning. I Hvam Idrettslag er deltakerne i all hovedsak ikke i den samme situasjonen og de frivillige slipper dermed slike vanskeligheter.

Alle informantene beskriver å føle glede etter utført arbeid. Informantene i LFSS beskriver denne gleden i å få bidra og hjelpe mennesker som sliter med det samme de tidligere har gjort. De frivillige i Hvam Idrettslag uttrykker det å hjelpe barn og det å føle på sosial tilhørighet som bakgrunnen for gleden. Dette gir en indikator på hvordan ulike arbeidsoppgaver og motivasjonsbegrunnelser kan lede til den samme goden. Dette funnet støtter bakgrunnen for teoriene til Clary og Snyder (1998) med hvordan samme behov blir tilfredsstilt med ulike tilnærminger og motiver (Hynes og Nykiel 2004, 7). Belastning kan dermed tolkes til å ha en sammenheng med motivasjonsbegrunnelser.

## 6. Oppsummering og konklusjon

I dette kapitlet oppsummeres studien i korthet. Deretter blir funn fra analysen tilknyttet de tre forskningsspørsmålene konkludert til den overordnede problemstillingen.

### 6.1 Oppsummering

I denne studien har temaet vært å undersøke frivillighet og de potensielle vanskeligheter som kan oppstå ved å arbeide som frivillig. Hovedmålet med studien var kunne gi svar på problemstillingen: *“Hvordan skiller frivilliges motivasjon og belastning seg ved ulike typer frivillighet?”*. I tråd med denne er det blitt foretatt en datainnsamling fra to frivillige organisasjoner: LFSS og Hvam Idrettslag. Hensikten var å avdekke om motivasjonsbegrunnelsene og påfølgende belastning skilte seg i de to ulike typene frivillig arbeid. For å forstå betydningen i de innhentede dataene anvendte vi Wollebæks teoretiske anvendelse av rammeverket rundt Clary og Snyders VFI. Med bakgrunn i motivasjonsbegrunnelser for frivillig arbeid inn i intervjuguiden, bearbeidelse og analyse av dataene. Studien har så avdekket funn angående varierte motivasjonsbegrunnelser i lys av forskjellig oppfattet belastning og arbeidsoppgaver. Gjennom forskningsprosessen har det forekommet vitale forandringer som har resultert i begrenset empirisk grunnlag og svekket validitet i data grunnet corona-situasjonen studien ble utført under.

### 6.2 Konklusjon

Her konkluderes funn ved problemstillingen *“Hvordan skiller frivilliges motivasjon og belastning seg ved ulike typer frivillighet?”*.

#### 6.2.1 Likhetstrekk

Likhetstrekkene er mest synlig gjennom arbeidsmarkedsbegrunnelser; arbeidserfaringen fra frivillighetstypene viser seg ikke som særskilt relevant i yrkessammenheng, eller at det ikke gir noen karrierefremmende fordeler. Videre er det likhetstrekk ved vektelsen av selvaktelses- og verdibegrunnelser. Disse henger sammen og står sterkt i begge organisasjonene, men litt tyngre i LFSS. Det kommer av behov for å vise mer omsorg som igjen øker selvfølelse. Læringsbegrunnelser står relativt likt hos begge organisasjonene. Begge beskriver læring som en meget sentral fordel ved arbeidet, men ikke som en direkte motivasjon; LFSS' læring kan ses som motiverende, men i lys av selvaktelse- og verdibegrunnelser.

Begge organisasjonene er i hovedsak ikke ansett som særlig fysisk krevende. Årsaken er at arbeidsoppgaver ikke er fysisk betinget i særlig stor grad.

### **6.2.2 Forskjeller**

Den største forskjellen mellom organisasjonene ligger ved sosiale begrunnelser. Dette vises til som viktigst i Hvam idrettslag og minst viktig i LFSS. Det er to grunner bak. Den første er en større sosial kultur i idrettslaget enn i LFSS. Den andre er vektleggelsen av fysisk mellommenneskelig kontakt, som er viktigere i Hvam idrettslag enn i LFSS.

Den psykiske belastningen er større i LFSS enn i Hvam Idrettslag. I idrettslaget er psykisk krevende situasjoner sporadiske og situasjonsavhengige, mens det i LFSS er i en mer alvorlig og vedvarende natur.

## 7. Oppgavens anvendelsesområder

Her vil det kort presenteres antatt nytteverdi for studiens funn. Som nevnt under generalisering (*ref. punkt 3.4*) er ikke dataene generaliserbare til hele populasjonen. Det gis derfor forbehold om at oppgaven ikke nødvendigvis er anvendbar i alle typer frivillighet. De aktuelle anvendelsesområdene anses å være relevante til ytterligere forståelse av gitt tema i case som er like de studien har tatt for seg. Valg av de forskjellige anvendelsesområdene har sitt utgangspunkt i det som ble presentert som bakgrunnen for valg av problemstillingen (*ref. punkt 1.5*).

Utover det kan forskningen være med på å belyse en ny liten del i det helhetlige forskningsfeltet tilknyttet frivillig arbeid.

### 7.1 Økt kunnskap i leder- og rekrutteringsstrategier

Som det beskrives i begrunnelse av problemstillingen (*ref. punkt 1.5*) er det blitt - i lys av LFSS' økte behov for bemanning - et interessepunkt å se på hva frivillige organisasjoner kan spille på i eventuelle rekrutteringsprosesser.

Ved å belyse de respektive data om holdninger og meninger til hva som motiverer og ikke, kan frivillige organisasjoner anvende denne kunnskapen til å bedre utforme rekrutteringsstrategier. Ved å spille på de respektive motivasjonsbegrunnelsene som gir best utslag kan en rekrutterings-/markedsføringsstrategi øke sin suksessrate.

Samtidig vil kunnskapen kunne være anvendbar i lederstrategier innad i organisasjonene. Andre behov som ble belyst (*ref. punkt 1.5*) var å bedre holde på de frivillige og unngå frafall. Ved å bedre forstå grunnlag for tap av motivasjon kan en leder tilpasse aktiviteter og andre essensielle påvirkningskrefter. Dette kan være ved å øke bekvemmeligheten for frivillige arbeidere, øke terskelen for å nedprioritere frivilligheten og derav bedre holde på sine frivillige.



## 8. Evaluering

I dette kapittelet vil vi evaluere studien ved å redegjøre for vårt læringsutbytte, samtidig kritikk til oppgaven. Hensikten med dette er å ytterligere vise til vår læring og erfaringer.

### 8.1 Svakheter

I forskningsprosessen er det forekommet flere potensielle svakheter som kan berøre metodens validitet (*ref. punkt 3.5*), datainnsamlingens validitet (*ref. punkt 3.8*) og analysens riktige tolkning. Utover punktene som er allerede diskutert tidligere i oppgaven er det noen andre potensielle svakheter som må bli lagt frem.

Flere spørsmål i intervjuguiden viste seg å ikke være relevant til problemstillingen. Disse spørsmålene og svar er fjernet fra transkriberingssammendraget. Samtidig var noen spørsmål for ledende til å trekke ut tilstrekkelig refleksjon fra informantene. Dette svekker rådataens validitet, men er fortsatt blitt tolket og analysert som annen rådata.

I analyse av innhentet data kan det forekomme helt eller delvis feil i tolkning og kategorisering av transkriberte dokumenter på grunn av lengre, svært muntlige tekster og uklarheter i informanters faktiske vektlegging av nøkkelord.

### 8.2 Forslag til videre forskning

Denne studien anses som et bidrag til forbedret innsikt i frivillig sektors påvirkning av arbeideres motivasjon og belastning. Først og fremst kunne forskningen på disse organisasjonene blitt utført i større omfang. Dette kunnet gjort denne studiens metoder og fremgangsmåter mer representable for populasjonen utvalget står i. Utover det kan det være interessant å forske videre på hvordan oppfattet belastning påvirker frivillig motivasjon over tid. En slik studie kan belyse hvorvidt belastning over tid kan ha en påvirkning for individers omfang av frivillighet senere i livet.

### 8.3 Læringsutbytte

Det er ved flere ulike perspektiver og måter studien har fremkommet som svært lærerik. Det gjelder ved nevnte konkrete elementene og kanskje også fler. Vi har utvidet våre erfaringer med store prosjekter. Det har gitt oss nye egenskaper ved strukturering av arbeid for å tilpasse

hverandres arbeidsmåter, styrker og svakheter. Det har dannet seg nye inntrykk av kunnskap og innsikt om det enorme engasjementet som ligger i frivillig arbeid. Læringsprosessen i sin helhet kan anses som noe nytt, nyttig og anvendbart for videre studier og i arbeidslivet.

## 9. Litteraturliste

- Arnesen, Daniel. 2015. *Undersøkelsene om frivillig innsats 1998-2014*. Dokumentasjonsrapport , Bergen/Oslo : Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Askheim Ola Gaute Aas, Grenness Tor. 2008. *Kvalitative metoder for markedsføring og organisasjonsfag* . Oslo.
- Clary, E. G og M. Snyder. 1999. “*The motivation to volunteer: Theoretical and practical considerations*.”. *Current Directions in Psychological Science*.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. & Miene, P. 1998. *Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach*. *Journal of Personal and Social Psychology*.
- Eimhjellen, Audun Fladmoe og Ivar. 2020. *Frivillighet, klasse og sosial ulikhet*. Forskning, Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Fangen, Katrine. 2015. *Deltagende observasjon*. Vol. 2. Utgave . Bergen: Fagbokforlaget.
- Frivillighet Norge. 2020. *Frivillighet Norge*. Funnet March 29, 2020. <https://www.frivillighetnorge.no/fakta/hva-er-frivillighet>.
- Hvam Idrettslag. 2020. *Hvam Idrettslag*. Funnet Mars 28, 2020. <https://hvamil.no/hvam-idrettslag/sections/22579/articles>.
- Hynes, Andrea I. Nykiel, Robert A. 2004. *Maximizing Outcomes of Volunteer Programs Through a Functional Approach to Motivation*. *Journal of College and Character*, Volume 5, Issue 9: Fitchburg State College.
- Jacobsen, Dag Ingvar. 2005. *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Vol. utgave 2. Oslo: Cappelen Damm AS.
- . 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Vol. 3. utgave. Kristiansand: Cappelen damm akademisk.
- Johannessen Asbjørn, Tufte Per Arne Tufte, Christoffersen Line. 2010. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: 4 utgave.
- Johannessen Lars E F., Tore Witsø Rafoss og Erik Børve Rasmussen. 2018. *Hvordan bruke teori?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Knekk Samhandlingskoden. 2020. *Samhandlings koden*. Funnet Mars 29, 2020. <https://samhandlingskoden.no/viktige-definisjoner-p-frivillighet>.

- LFSS – Landsforeningen for forebygging av selvskading og selvmord. 2020. *LFSS – Landsforeningen for forebygging av selvskading og selvmord*. Funnet Marsh 28, 2020. <https://lfss.no>.
- NAOB -Det norske akademis ordbok. 2020. *NAOB -Det norske akademis ordbok*. Funnet Mars 2020, 2020. <https://naob.no/ordbok/villig>.
- NAOB- Det norske akademis ordbok. 2020. *NAOB- Det norske akademis ordbok*. Funnet Mars 20, 2020. [https://naob.no/ordbok/fri\\_2](https://naob.no/ordbok/fri_2).
- Næss, Hans Erik. 2017. *Metodebok for kreative fag*. Oslo: Universitetsforl.
- Nilsen, Lisbeth. 1988. *Om motivasjon*. Oslo: Mercuri Media Forlag.
- NSD -Norske spørreundersøkelser. 2015. *Datsett: Norsk medborgerpanel runde 5, 2015*. Funnet April 13, 2020. <http://nsddata.nsd.uib.no/webview/index.jsp?v=2&node=0&+target=&submode=ddi&study=http%3A%2F%2F129.177.90.161%3A80%2Fobj%2FStudy%2FNSD2343&language=no&mode=documentation&> .
- Thagaard, Tove. 2009. *Systematikk og innlevelse*. Vol. Utgave 3. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, Aksel. 2017. *Kvalitativ forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal.
- Wollebæk Dag, Sætrang Synne og Fladmoe Audun. 2015. *Betingelser for frivillig innsats*. Forskning, Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

## 10. VEDLEGG

Vedlegg 1: Tabell for frivillighet etter organisasjonstype

	Verdi B	Sosial B	Læring B	Selvaktelse B	Arbeidsmarked B
Organisasjonstype					
Kunst og kultur	-.04	.40***	.19*	.19*	.15
Idrett	-.30***	.30***	-.13	.03	-.08
Hobby og fritid	.21**	.14	.10	-.04	-.01
Helse, sosial, utdanning <sup>a</sup>	.34***	-.05	.29***	.03	.16
Velforeninger, borettslag <sup>a</sup>	.05	.13	-.05	-.05	.03
Miljøvern, rettighet, partier, internasjonale <sup>a</sup>	.32***	-.22*	.14	.09	-.30***
Religion og livssyn	.17	.20	-.11	-.03	-.47***
Yrkesliv	-.02	.20	.37**	.09	.68***
Korttidsfrivillighet					
Kultur- og musikkfestival	-.005	.27*	.11	.06	.006
Sportsarrangement	.19	.35***	.02	.25*	.09
Bøssebærer	.08	-.02	-.07	.10	-.14
Virtuelt frivillig arbeid	.08	-.12	.27*	-.06	-.002
Konstant	4.99 ***	4.04 ***	5.12***	4.95***	3.09 ***
R <sup>2</sup>	.06	.05	.04	.04	.09
n	2289	2296	2292	2296	2286

(Wollebæk, Sætrang og Føadmoe 2015, 103)

## Vedlegg 2: Intervjuguide

# Intervjuguide

### **Problemstilling:**

*“Skiller motivasjonsfaktorer seg ved ulike typer frivillig arbeid”*

### **Forskningsspørsmål**

Hvilke motivasjonsfaktorer gir et likhet- eller forskjells mønster blant frivillige i de to forskjellige organisasjonene?

Er motivasjonsfaktorene de samme for krevende frivillig arbeid som tradisjonelt frivillig arbeid?

### **Introduksjon**

- Gi intervjuobjekt kort ~~br~~rief om grunnlaget bak intervju, hvem som intervjuer og transkriberer
- Spørre om samtykke til opptak, taushetserklæring/samtykkeskjema

### **Generelle spørsmål**

- Hvor lenge har du jobbet som frivillig?
- Hvilken organisasjon og/eller hvilken del av organisasjonen jobber du i?
- Hvilke frivillige aktiviteter gjør du?
- Hva var grunnen til at du valgte akkurat denne organisasjonen?
- Hva motiverer deg til å være frivillig?

## Begrunnelser for motivasjon

<b>Selvaktelsesbegrunnelser</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Føler du at du gjør dette arbeidet for å styrke deg selv på noen måte?</li><li>• Selvfølelse, mental trening, selvutvikling?</li><li>• Ser du på arbeidet ditt som betydningsfullt og hvordan påvirker det hvor betydelig du ser på deg selv?</li></ul>
<b>Arbeidsmarkedsbegrunnelser</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hvordan ser du arbeidserfaringen av frivilligheten?</li><li>• Har du brukt det på CV'n?</li><li>• Tenker du at dette kan være et incentiv for å andre å bli frivillig i organisasjonen?</li></ul>
<b>Sosiale begrunnelser</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Hva tror du er grunnen til at du velger frivillig arbeid med mennesker i stede for dyr, natur eller miljø?</li><li>• Hva føler du er grunnen til det? Føler du det maler et bedre bilde av deg å dele?</li></ul>
<b>Læringsbegrunnelser</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lærer du mye av å jobbe som frivillig i organisasjonen?</li><li>• Tenkte du noe på hvor mye du kom til å lære da du meldte deg som frivillig?</li></ul>
<b>Verdibegrunnelser</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Er det slik at denne saken opptar deg spesielt/noe du brenner for, eller ville engasjementet være like stort i en annen jobb eller for en annen sak?</li><li>• Støtter de aktivitetene du gjør noe av dine kjerneverdier som person</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilke er disse verdiene.</li> </ul> <p>(Hvis personen nevner noe om dette blant sine verdier). Er det viktig for det å hjelpe/vise medfølelse for noen som har det være enn deg.</p>
<b>Belastende</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hva føler du er det mest krevende å gjøre i denne organisasjonen?</li> <li>• Hvorfor tror du dette er krevende?</li> <li>• Hvordan ville du sett på (den komparative organisasjonen) sitt arbeid opp imot ditt?</li> <li>• Hvordan føler du deg etter en dag du har jobbet som frivillig? (sliten, opplagt, glad, trist, osv.)</li> <li>• Har du noen gang kommet til det punktet at du er lei av det frivillige arbeidet du driver med? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kan du utdype dette?</li> </ul> </li> <li>• Opplever du noen ganger at din arbeidsoppgave er fysisk slitsom? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kan du utdype hva du legger i fysisk slitsom i ditt arbeid</li> <li>- Hvor ofte</li> </ul> </li> <li>• Hva er de mest krevende oppgavene du har på ditt frivillig engasjement og arbeid?</li> </ul>
<b>Avslutningsspørsmål</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hva føler du er hovedgrunnen til at du er frivillig i denne organisasjonen?</li> <li>• Hvis du skal anbefale frivillig arbeid til andre, hva ville du lagt vekt på?</li> <li>• Er det noe du kunne ønske du kunne få mulighet til å gjøre bedre innenfor organisasjonen?</li> <li>• Er det noe mer dere vil legge til eller si?</li> </ul>



### **Vedlegg 3: Transkriberingssammendrag og Kodekart**

Her vil vi presentere et sammendrag av de transkriberte intervjuene. Her har vi eliminert duplikater og avsporinger, samtidig fjernet elementer som ikke var relevante for det vi skulle undersøke. Sammendraget er strukturert etter oppgavens hovedteori; Wollebæks motivasjonsbegrunnelser. Dataene blir kategorisert etter fargekoder basert på de seks ulike motivasjonsbegrunnelser og deretter tilgitt kode-setninger som oppsummerer innhold, meninger eller holdninger i svar som er gitt. De opprinnelige transkriberte intervjuene er tilgjengelige og ettersendes ved forespørsel.

Fargekoder som grupperer intervjuobjektets svar etter Wollebæks 6 motivasjonsbegrunnelser:

Alle fargede avsnitt får tildelt en tallkode som vil fungere som en underkategori for fargekoden.

Kodekart:

***Selvaktelsesbegrunnelser***

***Arbeidsmarkedsbegrunnelser***

***Sosiale begrunnelser***

***Læringsbegrunnelser***

***Verdibegrunnelser***

***Oppfattet belastning***

***Elimineres***

Eksempel:

**Spørsmål**

**Selvaktelsesbegrunnelser**

Data som inneholder selvaktelsesbegrunnelser  
Kode 1: Kode tekst

**Spørsmål**

**Arbeidsmarkedsbegrunnelser**

Data som inneholder Arbeidsmarkedsbegrunnelser  
Kode 2: Kode tekst

**Spørsmål**

**Sosiale begrunnelser**

Data som inneholder Sosiale Begrunnelser  
Kode 1: Kode tekst  
Kode 2: Kode tekst

Fullstendig Kodeliste

**Selvaktelsesbegrunnelser**

Kode 1: Jeg kan bidra med egne ferdigheter og det er motiverende

Kode 2: Jeg føler jeg styrker noen som er svakere enn meg selv

Kode 3: Det er betydningsfullt for meg å jobbe for barn

Kode 4: Å gjøre en god jobb gir meg mestringsfølelse og motivasjon

Kode 5: Jeg styrker meg ved å hjelpe noen andre med samme problemer som meg

Kode 6: Føler meg negativt påvirket hvis jeg yter dårlig

Kode 7: Jeg jobber her fordi det opptar meg veldig

Kode 8: Det er motiverende å se at jeg gjør en forskjell for noen andre

### *Arbeidsmarkedsbegrunnelser*

Kode 1: Føler ikke erfaringen er relevant for arbeidsmarkedet

Kode 2: Mener erfaringen på CV kommer mer som en bonus enn motivasjonen bak ansettelsen

Kode 3: Har aktivtbrukt erfaring fra frivillighet i CV'n

Kode 4: Frykter at det kan slå tilbake hvis jeg har det på CV'en

Kode 5: Kan bruke erfaringen fra frivilligheten til andre yrker

### *Selvaktelsesbegrunnelser*

Kode 1: Føles bra å få tilbakemelding fra folk jobben angår

Kode 2: Verdsetter det sosiale

Kode 3: Føler for å fortelle andre om jobben fordi det er litt annerledes/interessant.

Kode 4: Frivilligheten får meg til å være mer sosial, noe som er bra for meg

Kode 5: Det sosiale er essensielt for hvorfor jeg er frivillig

Kode 6: Er sosialt press hvis jeg slutter eller gjør en dårlig jobb

Kode 7: Føler jobben er lite sosialt, skulle vært mer

Kode 8: Føler ikke spesielt behov for å fortelle om den frivillige jobben

Kode 9: Jeg føler jobben kan male et bedre bilde av meg sosialt

Kode 10: Forteller om jobben når det kan hjelpe noen

### *Læringsbegrunnelser*

Kode 1: Lærer jo uansett noe på veien, men er ikke en stor motivasjon

Kode 2: Jeg lærer utrolig mye, det er motiverende

Kode 3: Jeg har mulighet til å lære bort det jeg kan

Kode 4: Lærer å styrke meg selv der jeg er svak

### *Selvaktelsesbegrunnelser*

Kode 1: Brenner ikke direkte for det jeg gjøre for folk, men heller for meg selv.

Kode 2: Det må være noe jeg brenner for, ellers hadde jeg ikke jobbet her

Kode 3: Aktivitetene mine treffer mye av verdiene mine, men fungerer ikke som grunnlag for hvorfor jeg gjør de

Kode 4: Aktivitetene mine treffer verdiene mine og fungerer som grunnlag for hvorfor jeg gjør de

Kode 5: Vil ikke svikte det jeg har vært med å bygge opp

Kode 6: Jeg har tro på at jobben min faktisk kan hjelpe noen

Kode 7: Jeg jobber for andre ikke bare meg selv

## Antatt Belastning

Kode 1: Er ikke veldig fysisk slitsomt, men kan bli litt psykisk slit til tider

Kode 2: Jeg har enda ikke blitt lei det frivillige arbeidet jeg gjør

Kode 3: Føler ikke at det mentalt krevende tærer noe mer på psyken enn der og da

Kode 4: Føler jeg får mer energi av det jeg gjør

Kode 5: Føler det de gjør i LFSS er mer krevende enn det jeg gjør

Kode 6: Jeg føler mitt frivillige arbeid er mentalt krevende

Kode 7: Er veldig fysisk slitsomt

Kode 8: Det at det er krevende kan påvirke mitt engasjement

Kode 9: Mennesker jeg jobber sammen med har ofte gjort meg lei av mitt frivillige arbeid

Kode 10: Det mentale krevende tærer på meg og gjør meg deppa

Kode 11: Føler ikke jeg får mer energi av arbeidet, men føler meg glad

Kode 12: Det kan bli demotiverende når de frivillige ressursene ikke strekker til

Kode 13: Jeg har blitt lei når ting ikke klaffer, men lar meg ikke stoppe av det

Kode 14: Det kan potensielt bli ekstremt mentalt krevende

Kode 15: Bruker mye energi i løpet av en dag, batteriet må lades igjen etter det

## Vedlegg 4: Sammendrag av alle fem intervjuer

### 1. Hvorfor valgte du disse organisasjonene og de oppgavene du gjør?

*I1*

Kode 1: Føles bra å få tilbakemelding fra folk jobben angår

*I2*

Kode 8: Det er motiverende å se at jeg gjør en forskjell for noen andre

Kode 4: Føler jeg får mer energi av det jeg gjør

Kode 4: Frivilligheten får meg til å være mer sosial, noe jeg ser på som bra

*I3*

Kode 2: Det må være noe jeg brenner for, ellers hadde jeg ikke jobbet her

*S1*

Kode 5: Jeg styrker meg ved å hjelpe noen andre med samme problemer som meg

*S2*

Kode 5: Jeg styrker meg ved å hjelpe noen andre med samme problemer som meg

**2. Har du brukt noe av frivillig arbeid på CV'n? Trukket frem noe for å styrke bildet av dere i møte med potensielle arbeidsgivere?**

*I1*

Kode 1: Føler ikke erfaringen er relevant for arbeidsmarkedet

*I2*

Kode 3: Har aktivt brukt erfaring fra frivillighet i CV'n

*I3*

Kode 3: Har aktivt brukt erfaring fra frivillighet i CV'n

*S1*

Kode 2: Mener erfaringen på CV kommer mer som en bonus enn motivasjonen bak ansettelsen

Kode 4: Frykter at det kan slå tilbake hvis jeg har det på CV'en

*S2*

Kode 3: Har aktivt brukt erfaring fra frivillighet i CV'n

**3. Tenker du det kan være et incentiv og motivasjon til å bli frivillig for å styrke CV'n?**

*I1*

Kode 2: Mener erfaringen på CV kommer mer som en bonus enn motivasjonen bak ansettelsen

*I2*

-

*I3*

Kode 2: Mener erfaringen på CV kommer mer som en bonus enn motivasjonen bak ansettelsen

*S1*

-

*S2*

-

**4. Føler du at det styrker noe i deg selv med å gjøre dette og om det påvirker din egen selvfølelse og selvutvikling?**

I1

-

I2

Kode 6: Jeg føler mitt frivillige arbeid er mentalt krevende

Kode 2: Jeg føler jeg styrker noe som er svakere enn meg selv

I3

Kode 4: Føler jeg får mer energi av det jeg gjør

Kode 4: Å gjøre en god jobb gir meg mestringsfølelse og motivasjon

Kode 3: Det er betydningsfullt for meg å jobbe for barn

Kode 2: Jeg lærer utrolig mye, det er motiverende

Kode 4: Lærer å styrke meg selv der jeg er svak

S1

Kode 5: Jeg styrker meg ved å hjelpe noen andre med samme problemer som meg

S2

Kode 2: Jeg føler jeg styrker noen som er svakere enn meg selv



**5. Det er mange typer frivillighet. Det kan være tilknyttet dyr, miljø eller natur. Hvorfor det er akkurat det du gjør?**

**I1**

Kode 1: Brenner ikke direkte for det jeg gjøre for folk, men heller for meg selv. Folk er en bonus.

**I2**

Kode 3: Det er betydningsfullt for meg å jobbe for barn

Kode 2: Verdsetter det sosiale

Kode 1: føles bra å få tilbakemelding fra folk jobben angår

**I3**

Kode 2: Det må være noe jeg brenner for, ellers hadde jeg ikke jobbet her

**S1**

-

**S2**

Kode 5: Jeg styrker meg ved å hjelpe noen andre med samme problemer som meg

Kode 2: Verdsetter det sosiale

## 6. Forteller du til andre at du jobber her og jobber som frivillig?

I1

Kode 3: Føler for å fortelle andre om jobben fordi det er litt annerledes/interessant.

I2

Kode 3: Føler for å fortelle andre om jobben fordi det er litt annerledes/interessant.

I3

Kode 8: Føler ikke spesielt behov for å fortelle om den frivillige jobben

S1

Kode 10: Forteller om jobben når det kan hjelpe noen

Kode 3: Føler for å fortelle andre om jobben fordi det er litt annerledes/interessant.

S2

Kode 3: Føler for å fortelle andre om jobben fordi det er litt annerledes/interessant.

## 7. De sakene du jobber med er jo noe som opptar deg spesielt. Ville engasjementet vært like stort om det var noe annet du gjorde som frivillig?

I1

Kode 2: Det må være noe jeg brenner for, ellers hadde jeg ikke jobbet her

I2

Kode 8: Det at det er krevende kan påvirke mitt engasjement

Kode 3: Det er betydningsfullt for meg å jobbe for barn

I3

Kode 2: Det må være noe jeg brenner for, ellers hadde jeg ikke jobbet her

S1

Kode 7: Jeg jobber her fordi det opptar meg veldig

S2

Kode 7: Jeg jobber her fordi det opptar meg veldig

**8. Hva tenker du om det sosiale om å jobbe som frivillig, er det noe som står i fokus?**

**I1**

Kode 2: Verdsetter det sosiale

Kode 4: Frivilligheten får meg til å være mer sosial, noe som er bra for meg

Kode 1: Føles bra å få tilbakemelding fra folk jobben angår

**I2**

Kode 4: Frivilligheten får meg til å være mer sosial, noe jeg ser på som bra

Kode 2: Verdsetter det sosiale

Kode 1: føles bra å få tilbakemelding fra folk jobben angår

**I3**

Kode 1: Føles bra å få tilbakemelding fra folk jobben angår

**S1**

Kode 7: Føler jobben er lite sosialt, skulle vært mer

**S2**

-

## 9. Føler du at du lærer noe av å jobbe, hva er det du i så fall lærer?

I1

Kode 1: Lærer jo uansett noe på veien, men er ikke en stor motivasjon

I2

Kode 1: Lærer jo uansett noe på veien, men er ikke en stor motivasjon

I3

Kode 2: Jeg lærer utrolig mye, det er motiverende

S1

Kode 4: Lærer å styrke meg selv der jeg er svak

S2

Kode 2: Jeg lærer utrolig mye, det er motiverende

Kode 4: Lærer å styrke meg selv der jeg er svak

## 10. Føler du at aktivitetene du driver med treffer kjerneverdiene dine?

I1

Kode 3: Aktivitetene mine treffer mye av verdiene mine, men fungerer ikke som grunnlag for hvorfor jeg gjør de

I2

Kode 4: Aktivitetene mine treffer verdiene mine og fungerer som grunnlag for hvorfor jeg gjør de

I3

Kode 7: Jeg jobber for andre ikke bare meg selv

S1

Kode 7: Jeg jobber for andre ikke bare meg selv

S2

Kode 3: Aktivitetene mine treffer mye av verdiene mine, men fungerer ikke som grunnlag for hvorfor jeg gjør de

Kode 7: Jeg jobber for andre ikke bare meg selv

## 11. Hvordan føler du deg etter en dag på den frivillige jobben?

I1

Kode 4: Føler jeg får mer energi av det jeg gjør

I2

Kode 4: Føler jeg får mer energi av det jeg gjør

I3

Kode 4: Føler jeg får mer energi av det jeg gjør

S1

Kode 11: Føler ikke jeg får mer energi av arbeidet, men føler meg glad

S2

Kode 15: Bruker mye energi i løpet av en dag, batteriet må lades igjen etter det

Kode 11: Føler ikke jeg får mer energi av arbeidet, men føler meg glad

## 12. Har du noen gang blitt lei det du gjør?

I1

Kode 2: Jeg har enda ikke blitt lei det frivillige arbeidet jeg gjør

I2

Kode 9: Mennesker jeg jobber sammen med har ofte gjort meg lei av mitt frivillige arbeid

I3

Kode 13: Jeg har blitt lei når ting ikke klaffer, men lar meg ikke stoppe av det

S1

*Kode 12: Det kan bli demotiverende når de frivillige ressursene ikke strekker til*

S2

*Kode 12: Det kan bli demotiverende når de frivillige ressursene ikke strekker til*

**13. Du snakker om det at det er mentalt krevende. Sliter det så mye på psyken at du kan få en følelse av at det til en viss grad blir deprimerende?**

**I1**

Kode 3: Føler ikke at det mentalt krevende tærer noe mer på psyken enn der og da

**I2**

Kode 10: Det mentale krevende tærer på meg og gjør meg deppa

**I3**

Kode 1: Er ikke veldig fysisk slitsomt, men kan bli litt psykisk slit til tider

**S1**

Kode 10: Det mentale krevende tærer på meg og gjør meg deppa

**S2**

Kode 14: Det kan potensielt bli ekstremt mentalt krevende

**14. Du har snakket mye om at det er krevende å være frivillig, men hvordan synes du det er fysisk krevende?**

**I1**

Kode 1: Er ikke veldig fysisk slitsomt, men kan bli litt psykisk slit til tider

**I2**

Kode 7: Er veldig fysisk slitsomt

**I3**

Kode 1: Er ikke veldig fysisk slitsomt, men kan bli litt psykisk slit til tider

**S1**

*Kode 1: Er ikke veldig fysisk slitsomt, men kan bli litt psykisk slit til tider*

**S2**

-

**15. Hva føler du er mest frustrerende med å jobbe i den frivillige organisasjonen**

I1

-

I2

Kode 9: Mennesker jeg jobber sammen med har ofte gjort meg lei av mitt frivillige arbeid

I3

Kode 13: Jeg har blitt lei når ting ikke klaffer, men lar meg ikke stoppe av det

Kode 1: Føles bra å få tilbakemelding fra folk jobben angår

S1

*Kode 12: Det kan bli demotiverende når de frivillige ressursene ikke strekker til*

S2

*Kode 12: Det kan bli demotiverende når de frivillige ressursene ikke strekker til*

**16. Tror du at du hadde vært en annen person dersom du ikke hadde drevet med frivillighet?**

I1

Kode 4: Frivilligheten får meg til å være mer sosial, noe som er bra for meg

I2

Kode 4: Frivilligheten får meg til å være mer sosial, noe som er bra for meg

I3

-

S1

-

S2

-

**17. Føler du at du lærer mye som du kan bruke i arbeid senere?**

**I1**

*Kode 1: Føler ikke erfaringen er relevant for arbeidsmarkedet*

**I2**

-

**I3**

*Kode 5: Kan bruke erfaringen fra frivilligheten til andre yrker*

**S1**

*Kode 5: Kan bruke erfaringen fra frivilligheten til andre yrke*

**S2**

-

**18. Hva er det som gjør at du fortsatt orker å fortsette?**

**I1**

*Kode 1: Brenner ikke direkte for det jeg gjøre for folk, men heller for meg selv. Folk er en bonus.*

*Kode 4: Frivilligheten får meg til å være mer sosial, noe som er bra for meg*

**I2**

*Kode 5: Vil ikke svikte det jeg har vært med å bygge opp*

*Kode 6: Er sosialt press hvis jeg slutter eller gjør en dårlig jobb*

**I3**

*Kode 7: Jeg jobber for andre ikke bare meg selv*

*Kode 1: Føles bra å få tilbakemelding fra folk jobben angår*

**S1**

-

**S2**

-



## Vedlegg 5: Erklæringskjema

### Vil du delta i forskningsprosjektet «*bacheloroppgave om frivillig arbeid*»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvilke motivasjonsfaktorer som ligger til grunn for mennesker som jobber med ulik form for frivillighet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Formålet er å utføre et forskningsprosjekt for å skrive en bacheloroppgave om motivasjonsfaktorer tilknyttet frivillig arbeid.

Problemstillingen er: *Hvordan skiller frivilliges motivasjon og belastning seg ved ulike typer frivillighet?*

Ved formålet vil vi undersøke tre forskningsspørsmål:

- Forskningsspørsmål 1: *Hvordan vektet de ulike motivasjonsbegrunnelsene blant frivillige i henholdsvis LFSS og Hvam Idrettslag?*
- Forskningsspørsmål 2: *Hvordan oppfattes belastningen av frivilligheten i de to organisasjonene?*
- Forskningsspørsmål 3: *Hvilke likheter og forskjeller ved motivasjonsbegrunnelser og oppfattet belastning er det mellom organisasjonene?*

Oppgaven er en del av vårt studie, og vil være den avsluttende bacheloroppgaven.

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

Førstelektor Camilla Bakken Øvald er veileder for prosjektet som bachelorstudentene Marius Woldvik, Cathrine Kvitberg og Thomas Skjelvik utfører.

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

Som et del av flere intervjuer fra flere personer fra ulike organisasjoner.

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

Hvis du sier ja til å delta, vil vi gjennomføre et kvalitativt intervju. Omfanget er cirka en time.

#### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Du trekker samtykke tilbake ved å sende en e-post til prosjektleder.

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

Det transkriberte intervjuet sendes deg for gjennomlesing og godkjenning. Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data, og datamaterialet lagres på forskningsserver. Det vil kun være intervjuer, den som transkriberer, samt prosjektgruppa som har

tilgang til materialet. Vi legger vekt på at det ikke skal gå an å gjenkjenne informantene i publikasjoner fra prosjektet.

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

Prosjektet skal etter planen avsluttes i juni 2020. Datamaterialet vil oppbevares på anonymisert og slettes etter sensur 24. juni 2020.

### **Dine rettigheter**

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

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

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

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

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

- Camilla Bakken Øvald ved Høyskolen Kristiania som er ansvarlig for gjennomføringen av undersøkelsen. Hun kan kontaktes på [camillabakken.ovald@kristiania.no](mailto:camillabakken.ovald@kristiania.no).
- Vårt personvernombud: *Maren Magnus Voll*. Personvernombudet kan nås via e-post: [personvernombud@uio.no](mailto:personvernombud@uio.no)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personvernombudet@nsd.no](mailto:personvernombudet@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Cathrine Kvitberg, Marius Woldvik og Thomas Skjelvik

---

## **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet bacheloroppgave om krisehåndtering, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at opplysninger om meg publiseres slik at jeg kan gjenkjennes
- at mine personopplysninger lagres etter prosjektslutt, til bruk i akademiske publikasjoner

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet,

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)