



UiT

NORGES  
ARKTISKE  
UNIVERSITET

Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging

## Motivasjon for frivillig arbeid i DNT

*En kvantitativ studie om hvilke motivasjonsfaktorer som er viktige for mennesker som velger å engasjere seg i frivillig arbeid for DNT*

—

**Jon Morten Liafjell**

*Masteroppgave i STV-3906 - Erfaringsbasert master i strategisk ledelse og økonomi.  
Mai 2017*





## Forord

Når jeg nå skriver inn de siste ordene i denne oppgaven, markerer det slutten på et krevende, men lærerikt og givende studieforløp ved Universitetet i Tromsø. Det har vært spesielt krevende å få tidskabelen til å gå opp. En masterstudie og full tids jobb er ikke alltid så lett å kombinere, og det har jeg til tider kjent veldig godt på kropp og sjel. Likevel har jeg lært mye, både innen teori og praksis, men jeg har også lært meg selv bedre å kjenne. Jeg sitter igjen med mye god kunnskap som jeg kan gjøre nytte av både i arbeidslivet og privatlivet, og jeg har blitt kjent med nye mennesker som også har gitt meg noe.

Når det er sagt, så føles det veldig godt å nærme meg siste punktum i dette studiet.

Jeg vil rette en stor takk til min veileder, Einar Kristoffer Brandsdal, som har vært en svært viktig støttespiller i arbeidet med denne oppgaven. Uten din veiledning er jeg usikker på om jeg hadde vært så nært det siste punktum i oppgaven som jeg er nå. Jeg vil også takke min kjære samboer og min flotte lille sønn, som dessverre ikke har sett fullt så mye til meg den senere tid, som jeg skulle ønske. Til slutt vil jeg takke medlemsforeningene i DNT som har hjulpet til med å sende ut undersøkelsen, og til alle de fantastiske frivillige som gjør en strålende jobb i å tilrettelegge slik at alle har en mulighet til å nyte friluftslivet med en større grad av sikkerhet og kunnskap.

Tromsø, mai 2017

## Sammendrag

Denne oppgavens tema er motivasjon for frivillig arbeid i Norges største friluftsansjen, Den Norske Turistforening. Formålet var å se nærmere på hvilke motivasjonsfaktorer som er viktige for de frivillige når de velger å bruke av sin fritid på frivillig ulønnet arbeid, og hva som påvirker betydningen av disse faktorene. I tillegg ønsket jeg å finne ut av om det er noen større forskjeller i motivasjonen til de frivillige i DNT og det frivillige arbeidet generelt i Norge.

Oppgavens problemstilling er «*Hvilke motivasjonsfaktorer er viktige for mennesker som velger å engasjere seg i frivillig arbeid for DNT?*».

Oppgavens teoretiske rammeverk baserer seg i stor grad på funksjonell motivasjonsteori og verktøyet Volunteer functions inventory (VFI) som er utviklet for å måle motivasjon innen frivillighet.

Resultatene som danner empirien for analysen og diskusjonen i oppgaven, baserer seg på en kvantitativ web-basert spørreundersøkelse som ble sendt ut til et utvalg frivillige i DNTs medlemsforeninger.

Oppgavens hovedfunn viser at alder og livsfase er variabler som i stor grad spiller inn i forhold til hvilke motivasjonsfaktorer som er viktige for deltagelse i det frivillige arbeidet i DNT. Funnene viser også at deltagelse basert på altruistiske motiver ikke synes å passe så godt inn i blant de frivillige i DNT, men at det heller er et mer sammensatt spekter av ulike motivasjonsfaktorer ut ifra mer egennyttige motiver som er bakgrunnen for deltagelsen

## Innholdsfortegnelse

Forord .....	ii
Sammendrag .....	iii
1 Innledning.....	1
1.1 Presentasjon av tema .....	1
1.2 Problemstilling.....	2
1.3 Oppgavestruktur .....	3
2 Frivillighet og DNT .....	4
2.1 Begrepsbruk.....	4
2.2 Frivillige organisasjoner .....	4
2.3 Omfang av frivillig innsats.....	5
2.4 Den Norske Turistforening .....	5
3 Teoretisk rammeverk og tidligere forskning.....	7
3.1 Motivasjon .....	7
3.2 Teorier.....	8
3.2.1 Maslows behovshierarki .....	8
3.2.2 McClellands behovsteori .....	9
3.2.3 Rasjonelle valg.....	10
3.2.4 Altruisme og egoisme .....	10
3.2.5 Refleksiv frivillighet .....	11
3.2.6 Sosial kapital .....	12
3.2.7 Funksjonell motivasjonsteori.....	13
3.3 Tidligere forskning.....	14
3.4 Oppsummering og modell .....	16
4 Metode.....	18
4.1 Valg av metode og forskningsdesign .....	18
4.2 Datainnsamling.....	19
4.3 Utvalg av enheter og prosedyre .....	20
4.4 Kvalitetsvurderinger .....	22
4.4.1 Pålitelighet.....	22
4.4.2 Gyldighet.....	24
4.4.3 Ethiske betraktninger .....	24
5 Resultater og diskusjon .....	26
5.1 Presentasjon av resultater.....	26
5.1.1 Demografi.....	26
5.1.2 Deltagelse og inngangsbegrunnelser.....	28

5.1.3	Motivasjon.....	30
5.2	Analyse og diskusjon .....	32
5.2.1	Forskningsspørsmål 1: Hvilke motivasjonsfaktorer oppgir de frivillige som viktigst for å bidra med frivillig arbeid for DNT? .....	32
5.2.2	Forskningsspørsmål 2: Blir motivasjonsfaktorene påvirket av demografiske forhold?.....	34
5.2.3	Forskningsspørsmål 3: Er det forskjeller mellom viktigheten av de enkelte motivasjonsfaktorene for frivillig arbeid i DNT og frivillig arbeid generelt i Norge? 39	
6	Konklusjon og forslag til videre forskning.....	43
6.1	Oppsummering.....	43
6.2	Konklusjon.....	43
6.3	Videre forskning.....	44
	Litteraturliste.....	45
	Vedleggsoversikt .....	47

# 1 Innledning

I dette kapitlet presenteres oppgavens tema og de forskningsspørsmålene som søkes besvart for å løse oppgavens problemstilling. Til sist vil jeg gi en kortfattet oversikt over oppgavens oppbygging.

## 1.1 Presentasjon av tema

"Uten frivilligheten stopper Norge" sies det. Sitatet har jeg både hørt og lest ved flere anledninger, og det peker på at frivillig arbeid har en viktig samfunnsfunksjon.

Verdiskapningen fra frivillige organisasjoner øker stadig, og ifølge tall fra SSB [1] viser satellittregnskapet for frivillige organisasjoner for 2014, at frivillige organisasjoners bruttoprodukt er estimert til å utgjøre 125,5 milliarder kroner. Dette tilsvarer i overkant av 24 000 kroner per innbygger. Av dette var ca. 58 % av verdiskapningen ulønnet arbeid og utgjorde til sammen 147 800 årsverk. Verdien av de frivillige organisasjonenes verdiskapning ville utgjort ca. 5 % av bruttonasjonalprodukt (BNP) for fastlands-Norge i 2014, dersom ulønnet arbeid ble regnet med i BNP. Disse tallene synliggjør frivillig sektors store økonomiske verdi. I tillegg til den økonomiske verdiskapningen har frivillige organisasjoner flere andre funksjoner i samfunnet, som for eksempel å være sosiale møteplasser, tilretteleggere, påvirkere, arenaer for læring og for folkehelsearbeid. Tallene viser også at dugnadskulturen fortsatt står sterkt i Norge. Ifølge Håkon Lorentzen ved Institutt for Samfunnsforskning (ISF), har dugnadsånden skiftet form fra selvbyggerdugnad i bondesamfunnet til dagens pengedugnad, hvor det er større fokus nå enn tidligere på å skaffe penger i «klubbkassa». At dugnadskulturen har overlevd, mener Lorentzen særlig skyldes en følelse av fellesskap og et ønske om å realisere noe som går ut over den enkeltes økonomiske muligheter [2].

Ifølge rapporten "Betingelser for frivillig innsats – Motivasjon og kontekst" (2015) som bygger på flere spørreundersøkelser gjennomført i tidsrommet 1997-2014 som omhandler frivillig innsats, er personer med lav inntekt og utdanning, samt svak tilknytning til arbeidsmarkedet vesentlig mindre engasjert i frivillig arbeid enn de med høy utdanning og inntekt. Disse funnene synes å vise at frivilligheten reflekterer de økende sosiale forskjellene i samfunnet. Videre viser rapporten at selv om en lavere andel av befolkningen utfører frivillig arbeid i dag enn for 14 år siden, er antallet frivillige timer utført likevel stabilt på grunn av befolkningsveksten. Denne tilbakegangen skjer hovedsakelig innen politisk og religiøst arbeid mens aktiviteter knyttet til nærmiljø og velferd er voksende. De frivilliges motivasjon har også endret seg til å i større grad handle om selvrealisering gjennom å øke egne kvalifikasjoner og å styrke selvfølelsen [3].

Det er stor variasjon mellom de forskjellige frivillige organisasjonene i Norge. Både i størrelse og i fokus. Den Norske Turistforening (heretter DNT) er Norges største frivillige friluftsktør med over 290 000 medlemmer og 57 medlemsforeninger med tilknyttede lokallag. DNT arbeider for å fremme et enkelt, aktivt, allsidig og miljøvennlig friluftsliv og for å bevare natur og kulturverdier [4].

Frivillighet i Norge er et stort felt, og det finnes et variert spekter av frivillige organisasjoner, i tillegg til alt det frivillige arbeidet som gjøres utenfor organisasjonene. Idealistiske motiver blir ofte trukket frem som et viktig kjennetegn ved frivillig innsats,

og det tas ofte for gitt at mennesker involverer seg i frivillig innsats ut fra et ønske om å realisere ideelle verdier (Wollebæk et al, 2000). Min erfaring etter å ha jobbet som lønnet daglig leder i en av DNTs medlemsforeninger over flere år, er at den gjengse oppfatningen om at de frivillige er motivert ut fra uegennytte og ut fra tanken om å bidra til fellesskapet, nok er en romantisk tanke som ikke synes å stemme med virkeligheten. Wollebæk et al (2000) sier at altruisme og egennytte i de fleste tilfeller vil være to sider av samme sak. Flere av oss som har tilhørt ledergruppene i de enkelte medlemsforeningene har ofte stilt spørsmål ved hva som får et så stort antall personer til å benytte til dels store deler av fritiden sin på frivillig arbeid i DNT uten noen form for økonomisk kompensasjon.

## 1.2 Problemstilling

En kartlegging av motivasjon for frivillig innsats i DNT vil kunne gi økt kunnskap og innsikt i hva som driver de frivillige, og forhåpentligvis være et hjelpemiddel for ledelsen i de enkelte lokallagene i arbeidet med å rekruttere nye frivillige og ta vare på de som allerede gjør en frivillig innsats for foreningen. Med bakgrunn i dette ønsker jeg å gjennomføre en undersøkelse for å kartlegge i hvilken grad ulike motivasjonsfaktorer spiller inn når en person benytter deler av fritiden sin til å delta i frivillig arbeid. Jeg vil avgrense oppgaven til å se på frivillig arbeid i DNT, men jeg vil også se nærmere på hvilke eventuelle forskjeller som er tilstede i forhold til frivillig arbeid generelt. Sammenligningen gjennomføres med bakgrunn i flere norske undersøkelser om frivillig innsats som er gjennomført i perioden 1997-2014.

Med oppgaven ønsker jeg å bedre forstå sammenhengene i forhold til hvorfor mennesker velger å bruke sin fritid på arbeid for DNT, som i utgangspunktet ikke innebærer økonomiske insentiver. Resultatene av undersøkelsen og drøftingen rundt resultatene vil forhåpentligvis kunne hjelpe DNT, og andre frivillige organisasjoner til å bedre tilrettelegge for å rekruttere nye frivillige og å beholde dem som allerede gjør en frivillig jobb for organisasjonen.

En hypotese som jeg hadde når jeg startet med denne oppgaven var at de frivillige ikke motiveres kun ut fra ideelle motiver. Det vil være forskjeller i motiver for frivillig arbeid i DNT og frivillige organisasjoner generelt. Hva er så de viktigste motivene de frivillige i DNT oppgir for det frivillige arbeidet de utfører?

Med bakgrunn i dette, har jeg utledet følgende problemstilling for denne oppgaven:

*"Hvilke motivasjonsfaktorer er viktige for mennesker som velger å engasjere seg i frivillig arbeid for DNT?"*

For å hjelpe til med å besvare problemstillingen har jeg utarbeidet følgende tre forskningsspørsmål:

- Hvilke motivasjonsfaktorer oppgir de frivillige som viktige for å bidra med frivillig arbeid for DNT?
- Blir motivasjonsfaktorene påvirket av demografiske forhold?
- Er det forskjeller mellom viktigheten av de enkelte motivasjonsfaktorene for frivillig arbeid i DNT og frivillig arbeid generelt i Norge?



### 1.3 Oppgavestruktur

Strukturen i oppgaven er som følger:

- **Kapittel 1 - Innledning:** Beskriver tema og bakgrunn for oppgaven, samt hvilken problemstilling som er oppgavens utgangspunkt.
- **Kapittel 2 - Frivillighet og DNT:** Presentasjon av frivillighet og oppgavens studieobjekt DNT.
- **Kapittel 3 - Teoretisk rammeverk og tidligere forskning:** Omhandler oppgavens teoretiske rammeverk og presenterer tidligere forskning som er relevant for oppgavens problemstilling.
- **Kapittel 4 - Metode:** Presenterer og drøfter oppgavens metodiske tilnærming.
- **Kapittel 5 – Resultater og diskusjon:** Her presenteres resultatene fra undersøkelsen, etterfulgt av en analyse og diskusjon rundt resultatene, for å besvare forskningsspørsmål og problemstilling.
- **Kapittel 6 – Konklusjon:** Her oppsummeres de viktigste funnene og konklusjoner som kan trekkes ut av disse. Kapitlet avsluttes med forslag til videre forskning.

## 2 Frivillighet og DNT

I det følgende vil jeg gjøre rede for begrepsbruken i oppgaven, samt se nærmere på begrepet frivillige organisasjoner og omfanget av det frivillige arbeidet i Norge. Til slutt vil jeg gi et lite innblikk i organisasjonen DNT.

### 2.1 Begrepsbruk

En enkel definisjon av begrepet organisasjon kan ifølge Ulstein (1998) som refererer til Flaa et al (1995:13), være "*et bevisst, stabilt og målrettet samarbeid mellom mennesker*". Begrepet frivillig kan ha forskjellige meninger avhengig av hvilken kontekst vi ser det innenfor. Opprinnelig ble begrepet benyttet i forhold til individets motiver eller hensikt, og tanken om at økonomiske midler ble gitt til gode formål av fri vilje (Ulstein, 1998). Bakteppet for det frivillige arbeidet var at individet hadde et moralsk ansvar for å hjelpe de som var verre stilt enn seg selv, i form av egeninnsats eller gaver. I dagens samfunn forstår vi frivillighet mer ut fra kollektive formål fremfor individuelle hensikter (Lorentzen, 1994). Wollebæk et al (2015:18) definerer frivillig arbeid 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*». Videre kan vi skille mellom formell og uformell frivillighet, hvor uformell frivillighet er frivillig arbeid utenfor en formell organisasjon, mens formell frivillighet er frivillig arbeid som er «*ethvert bidrag av ubetalt tid til aktiviteter i regi av organisasjoner*» (Wollebæk et al, 2015:18).

Jeg vil i denne oppgaven støtte meg til de nevnte definisjonene av organisasjon og frivillig arbeid, og videre begrense meg til å kun se på formell frivillighet, herunder frivillig arbeid for DNT.

### 2.2 Frivillige organisasjoner

De frivillige organisasjonenes ryggrad er deltakerne. Medlemmer, frivillige og andre givere utgjør en stor og viktig del av organisasjonenes ressurs- og legitimitetsgrunnlag (Wollebæk et al, 2000). De frivilliges innsats er helt avgjørende for at frivillige organisasjoner skal eksistere, og det er derfor viktig for enhver frivillig organisasjon å ha et visst fokus på, og kunnskap om hva som motiverer de frivillige og hva man som ledere for organisasjonen kan gjøre for å tiltrekke seg og ta vare på de frivillige. Det er mange sammenhenger hvor frivillig arbeid blir dratt fram med utelukkende positive fortegn, det være seg i politikken, faglitteraturen og i samfunnet generelt. Wollebæk et al (2000) beskriver denne positive oppfatningen etter tre dimensjoner. For det første blir individer som gir av sin fritid til fordel for frivillig arbeid, integrert i fellesskap, de sosialiseres som samfunnsborgere, bidrar til demokratiet og styrker velferden. Individet får muligheten til å realisere seg selv og til å utvikle ferdigheter som kommer til nytte i flere sammenhenger. For det andre oppnår man gjennom organisasjonsaktivitet innflytelse, stemmerett og sosiale goder. Og for det tredje blir organisasjonene betraktet som en særpreget, troverdig og betydningsfull samfunnsaktør, en billig og effektiv leverandør av velferd, og garantist for mangfold.

Innen samfunnsforskningen er det blitt understreket at de frivillige organisasjonene spiller en stor rolle som moraldannende og identitetsskapende (Wollebæk et al, 2000). På nittitallet ble organisasjonenes evne til å skape felles identitet og moralsk forpliktende atferd fremhevet, og i senere tid har det i tillegg blitt lagt vekt på de

frivillige organisasjonenes evne til å generere sosial kapital, med dette menes at samhandlingen i de frivillige organisasjonene skaper horisontale nettverk mellom deltakerne, som både sosialiserer dem inn i bestemte verdimønstre og skaper tillit til andre mennesker og institusjoner (Lorentzen & Opdalshei, 1997).

### 2.3 Omfang av frivillig innsats

Omfanget av frivillig innsats i Norge har over lang tid vært høyt dersom vi sammenligner oss med andre land (Wollebæk et al, 2000). Sammen med Sverige ligger vi på topp i verden i andel av befolkningen som yter frivillig innsats. Dersom vi ser på tall fra 1997 og sammenligner de med tall fra 2009, ser vi at i 2009 har 48 prosent av befolkningen svart at de har deltatt i frivillig arbeid, mot 52 prosent i 1997 (Wollebæk og Sivesind, 2010). Selv om tallene viser en nedgang i perioden, er dette fortsatt høye tall. Den voksne befolkningen utførte nesten 200 millioner timer frivillig arbeid, omregnet til 114 900 fulltidsårsverk i 2009. Wollebæk et al (2010: 22) forklarer nedgangen i andelen frivillig arbeid med at befolkningen har økt med ca. 10 prosent siden 1997, det er i tillegg andelen korttidsfrivillige som har gått mest ned siden 2004 mens det gjennomsnittlige timeantallet for hver frivillig har økt med 14 prosent. I tillegg har ett årsverk blitt noe kortere i og med at de fleste i Norge har fått fire dager mer ferie siden 1997. Antallet frivillige årsverk ligger altså på samme nivå som før, og utgjør en meget viktig ressurs for de frivillige organisasjonene.

Når det gjelder andel frivillige blant ulike befolkningsgrupper viser undersøkelsen til Wollebæk et al (2010) at det er stor nedgang i frivilligheten blant de under 50 år i perioden 1997-2009 mens det er en økning blant pensjonister. Nedgangen blant de under 50 år er imidlertid ikke stor blant kvinner, og den største nedgangen finner vi blant menn mellom 19 og 34 år, mens de under 19 år bidrar i like stor grad som før. Undersøkelsen viser også at det er en sammenheng mellom deltagelse i frivillig arbeid og utdanningsnivå, spesielt blant menn. En ung mann som tar eller har tatt høyere utdanning har 54 % større sannsynlighet for å delta i frivillig arbeid enn en som ikke tar høyere utdanning. Det er også de med lavest husholdningsinntekt som deltar minst i frivillig arbeid. Foreldre deltar i veldig stor grad, da hele 74 % av de spurte som er foreldre, har deltatt i frivillig arbeid det siste året. Noe som kan peke på at foreldre deltar i frivillig arbeid på vegne av sine barn, eksempelvis gjennom idrettslag og andre former for aktiviteter barn deltar i på fritiden. Undersøkelsen viser imidlertid at det er de eldre, over 50 år, som bidrar med det største timeantallet til frivilligheten.

### 2.4 Den Norske Turistforening

DNT ble stiftet i 1868, og er nå Norges største friluftsansjon og frivillige friluftaktør. Ved utgangen av 2016 hadde DNT 290 000 betalende medlemmer, noe som er en økning fra 2015 på 20 000 medlemmer. DNT arbeider for å fremme et enkelt, allsidig og miljøvennlig friluftsliv og for å bevare natur og kulturverdier. DNT eier mer enn 500 hytter som er tilgjengelige for korte opphold og overnattinger, for både medlemmer og ikke-medlemmer. De har rundt 20 000 kilometer med merkede sommerruter, i tillegg til 4 300 kilometer med merkede vinterløyper. Det er egne grupper for barn, ungdom, fjellsport og senior, og de tilbyr flere tusen aktiviteter og fellesturer med turleder hvert år. DNT er også Norges største arrangør av kurs innen klatring, breturer og fjellsport, samt tilbyr av turlederkurs og instruktørutdanninger.

DNT består i dag av 57 selvstendige medlemsforeninger med tilknyttede lokallag, og organisasjonen er bygget opp slik at medlemsforeningene er egne juridiske enheter, med eget styre som velges av den enkelte medlemsforeningens medlemmer. Landsmøtet er DNTs øverste organ, og består av delegater fra medlemsforeningene over hele landet. Medlemsforeningene kan videre ha ett eller flere tilknyttede lokallag som favner om mindre geografiske områder. Eksempelvis medlemsforeningen Troms Turlag som geografisk dekker store deler av Troms, og har tilknyttede lokallag fra Nord-Troms, Senja og Balsfjord. Foreningene er medlemmer i DNT, og blir tatt opp som medlemsforening etter søknad. Når det gjelder de økonomiske og driftsmessige sidene av virksomheten, så er det slik at hovedinntektene til medlemsforeningene i all hovedsak består av medlemskontingent og inntekter fra bruk av foreningenes hytter. En del av medlemskontingenten går til paraplyorganisasjonen DNT, og den andre delen tilfaller medlemsforeningene. Medlemsforeningene varierer mye i størrelse, både i forhold til antall medlemmer, geografisk område og økonomi. De største foreningene har et større antall ansatte som mottar lønn for arbeid, eksempelvis i form av administrasjon, salg av produkter, markedsføring og utvikling. Andre foreninger av mer beskjeden størrelse har derimot ingen lønnede ansatte, og drives kun med bakgrunn i frivillig innsats.

Oppgavene som de frivillige i DNT kan ta på seg har stor variasjon, og tidsforbruket på de enkelte oppgavene kan da også variere i svært stor grad. Oppgavene kan bestå av styrearbeid og deltagelse i ulike typer utvalg og undergrupper som for eksempel Barnas Turlag. Andre oppgaver kan være administrasjon av nettsider, administrasjon av kontoret, rådgivning i forhold til turer, ansvar som turlleder på fellesturer, hyttetilsyn, merking av turløyper, instruktør på kurs, medlem i redaksjonen til medlemsblad og et stort antall andre aktiviteter. Mange av de nevnte oppgavene vil ofte pågå over lengre tid, og kreve en del forkunnskap og formell kompetanse av den enkelte frivillige. Det er imidlertid også mulig å delta på diverse typer dugnader og aktiviteter som gjerne ikke krever noen form for kunnskap, og som kan være en engangsforeteelse eller også her pågå over lengre tid.

### 3 Teoretisk rammeverk og tidligere forskning

I dette kapitlet vil jeg gå nærmere inn i på det teoretiske rammeverk som jeg bygger oppgaven rundt, herunder motivasjon generelt og motivasjon for frivillig arbeid spesielt. Videre vil jeg se nærmere på noe av den forskningen som er gjennomført innen feltet, og hvordan denne kan benyttes videre i oppgaven. Til slutt vil jeg presentere et sammendrag som vil være utgangspunktet for den videre analysen og diskusjonen.

#### 3.1 Motivasjon

Ifølge Wollebæk et al (2015:8) viser motivasjonsbegrepet til hva som styrer menneskelig atferd. Det vil være viktig å sette seg inn i hvordan individuelle psykologiske behov, vurderinger og holdninger spiller inn på de handlingsvalgene vi mennesker foretar oss, for å bedre forstå den menneskelige atferden. Hvilke faktorer som spiller inn når en person bestemmer seg for å delta i frivillig arbeid, og hva som gjør at personen fortsetter med det vil være et komplekst tema, da det sannsynligvis vil være mange faktorer som spiller inn. Her vil behov og motivasjon spille en sentral rolle, og kunnskap om dette vil kunne hjelpe DNT til å møte den enkeltes behov, for dermed å kunne bidra til at de som allerede gjør en frivillig innsats for organisasjonen fortsetter med dette, og også til å øke rekrutteringen av nye frivillige.

Ordet motivasjon stammer fra det latinske ordet «movere», som betyr «å bevege» (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Det finnes en lang rekke forsøk på definere ordet motivasjon, og jeg mener at Mikkelsen & Laudal (2016:33) som sier at «*motivasjon er en samlebetegnelse for de faktorer som setter i gang, og som styrer atferden til mennesker*» beskriver det enkelt og godt, men jeg tar også med Kaufmann og Kaufmann (2009:93) sin definisjon som er «*de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet i forhold til måloppnåelse*» siden denne også sier noe om intensitet og mål. Ifølge Mikkelsen & Laudal (2015:34) sier Mitchell (1997) at motivasjon kan beskrives med de tre ordene retning, intensitet og utholdenhet. Her menes det at høyt motiverte mennesker tar sine valg ut i fra de målene de har når de står overfor ulike alternativer (retning), de bruker av sin tid og sine ressurser for å nå målene (intensitet), og de opprettholder aktiviteten til målene er oppnådd (utholdenhet).

Vi kan grovt sett skille mellom indre og ytre motivasjon. Hvor indre motivasjon er en naturlig motivasjon som kommer innenfra, som fører til atferd vi har lyst til å bedrive. Mens ytre motivasjon stammer fra ytre påvirkning som for eksempel lysten på belønning og status eller frykten for straff og sanksjoner. I organisasjoner kan en ansatt motiveres til å gjøre en innsats via gleden ved å utføre og gjennomføre selve arbeidsoppgaven, men dersom den indre motivasjonen ikke er til stede, må motivasjonen komme utenfra, eksempelvis gjennom betaling, status eller andre former for belønning (Mikkelsen & Laudal, 2016).

Ser vi videre på motivasjonsbegrepet i en organisasjon, kan vi si at dersom organisasjonen skal være i stand til å nå sine mål, er man i første omgang avhengig av at mennesker er motiverte for å faktisk jobbe for organisasjonen, og videre at de er motiverte for å gjøre en best mulig jobb for organisasjonen. Dette synes å kunne gjelde alle former for organisasjoner, også frivillige organisasjoner. Når vi tenker på frivillig innsats, og de som utfører frivillig arbeid så har vi gjerne et bilde av idealister som gjør et arbeid for fellesskapet og som utfører dette arbeidet for å realisere ideelle verdier.

Dette er nok ikke den fulle virkeligheten når vi ser nærmere på hva som gjør at den enkelte velger å bruke av sin fritid på å delta i frivillig arbeid. Det finnes mange faktorer som kan spille inn, og idealisme er bare en av dem, og muligens ikke den faktoren som er mest fremtredende dersom vi spør en større gruppe om hva som motiverer dem til å bidra med frivillig arbeid.

I følge Kaufmann & Kaufmann (2009) skiller vi mellom fire ulike tilnærminger innen motivasjonsteorier. Felles for de ulike teoriene, er at de søker å forklare hva vi mennesker blir påvirket av, og hvordan vi handler ut fra dette. De fire tilnærmingene er:

- Behovsteorier, som peker på at atferd er utløst av grunnleggende behov.
- Kognitive teorier, hvor tanken er at atferd er utløst av forventninger om måloppnåelse og evalueringer av kilder til motivasjon.
- Sosiale teorier, hvor atferd er basert på opplevelse av rettferdighet og likeverd.
- Jobbkarakteristikamodellen, hvor motivasjonselementene ligger i selve jobben som gjøres.

Det finnes et stort spekter av motivasjonsteorier der ute, og jeg skal på ingen måte søke å gjøre rede for alle retninger og variasjoner, men vil i det følgende gjøre rede for de teoriene og tankene jeg mener kan være aktuelle i forhold til å svare på oppgavens forskningsspørsmål og problemstilling.

## 3.2 Teorier

For å forstå begrepet motivasjon og hva som ligger til grunn for menneskers motivasjon, er det viktig å forstå behovenes betydning for motivasjon. Behov, og tilfredsstillelse av disse er nødvendig for at vi skal kunne leve, og for at vi skal kunne ha det godt. Behov kan være av fysiologisk eller psykologisk art, og dersom vi opplever å ha utilfredsstilte behov, vil vi søke å få disse tilfredsstilt gjennom å sette oss mål og utføre handlinger for å oppnå behovstilfredsstillelse. Tre av de mest kjente behovsteoriene er Maslows teori om behovshierarkiet og McClellands behovsteori og Herzbergs to-faktorteori. Jeg vil i denne oppgaven ta utgangspunkt i Maslow og McClelland.

### 3.2.1 Maslows behovshierarki

Hovedessensen i Abraham H. Maslows teori om behovshierarkiet (1954) er ifølge Kaufmann & Kaufmann (2009) at vi kan dele behov opp i fem nivåer, ofte framstilt som en pyramide, hvor antakelsen i teorien er at de grunnleggende behovene på tre nederste nivåene i hierarkiet, mangelbehovene, må være oppfylt før man kan bevege seg opp til vekstbehovene på de to øverste trinnene i hierarkiet. De fem nivåene i Maslows behovshierarki er i stigende rekkefølge:

- Fysiologiske behov som mat, vann, søvn og sex
- Trygghetsbehov i form av sikkerhet, jobb og helse
- Sosiale behov som tilhørighet, kjærlighet og vennskap
- Anerkjennelsesbehov som selvaktelse og status
- Selvrealiseringsbehov i form av moral, kreativitet og spontanitet

Teorien har vært kritisert både når det gjelder antall behov og om hvorvidt rekkefølgen er av betydning. Ifølge Kaufmann & Kaufmann (2009) viser en studie av Porter fra 1961 at mennesker som arbeider på et lavt nivå i en organisasjon, i stor grad kun vil få tilfredsstilt sine grunnleggende behov gjennom arbeidet de utfører, mens de som er

plassert høyere oppe i organisasjonshierarkiet vil ha større sannsynlighet for å få tilfredsstilt sine vekstbehov gjennom jobben. Noe av kritikken går også på hvorvidt man kan si at behovene utgjør et hierarki, men at mennesker sannsynligvis kan bevege seg oppover og nedover i hierarkiet, avhengig av type aktivitet (Kaufmann & Kaufmann, 2009).

Clayton Alderfer (1969) har forsøkt å omformulere Maslows behovsteori, mye med bakgrunn i kritikk fra empirisk forskning som nevnt ovenfor. Alderfers omformulering består hovedsakelig av at han har redusert antall grunnleggende behov fra fem til tre, herunder eksistensbehov, relasjonsbehov og vekstbehov. I tillegg åpner Alderfer opp for at man kan bevege seg både oppover og nedover i hierarkiet (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Maslows teori er likevel fortsatt populær, da den virker intuitivt rett, og kan fungere som en praktisk veileder for blant annet organisasjoner som søker å fokusere på å dekke behov utover de grunnleggende behovene (Mikkelsen & Laudal, 2016:37).

Ved frivillig arbeid kan vi tenke oss til at det til forskjell fra ved inntektsgivende arbeid, ikke vil være de grunnleggende behovene som penger til mat og hus som søkes dekket, da disse må antas å være dekket før man vurderer å bruke av tiden sin på frivillig arbeid. Utgangspunktet vil da være at det i større grad vil være sosiale-, selvaktelses- og selvrealiseringsbehov som søkes dekket gjennom deltakelse i frivillig arbeid.

### 3.2.2 McClellands behovsteori

McClelland (1987) sitt utgangspunkt var at mennesker vektlegger ulike behov forskjellig, og fant følgende tre behov:

- behov for å prestere
- behov for tilknytning
- behov for makt

I følge McClelland er dette lærte behov, og uavhengig av kjønn, alder og kultur så vil mennesker drives av ett eller flere av disse behovene i varierende grad, men ett av disse behovene vil normalt være dominerende. Personer med et sterkt prestasjonsbehov er opptatt av å levere gode resultater, og anser måloppnåelse som belønning. De presterer best når utfordringene er størst mulig, og opplever lave mål som demotiverende. Personer med et sterkt tilknytningsbehov er opptatt av å få anerkjennelse og aksept fra sine omgivelser. De unngår konkurransepregede situasjoner og foretrekker samarbeid og samhold for å løse oppgaver (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Personer med et høyt maktbehov foretrekker situasjoner hvor de kan påvirke og utøve innflytelse på andre, disse personene er opptatt av prestisje og status (ibid.). Styrken av disse tre behovene vil utvikles over tid basert på hvor vi er i livet og våre erfaringer (Mikkelsen & Laudal 2016).

Med bakgrunn i mine erfaringer og observasjoner som ansatt leder i DNT over seks år, antar jeg at McClellands teori vil kunne sees i sammenheng med de motiver som driver de frivilliges motivasjon ut ifra alle tre behovskategorier. Dette fordi jeg kjenner igjen disse fra ulike mennesker jeg har møtt i min tid i DNT. Personer med stort behov for å prestere kan ofte finnes blant turledere og personer som deltar i forskjellige utvalg. Personer med behov for tilknytning mener jeg ofte kan finnes blant hyttetilsyn og dugnadsarbeidere, og personer med maktbehov, vil ofte finnes blant styremedlemmer, men gjerne også blant både turledere, utvalgsmedarbeidere og hyttetilsyn.

### 3.2.3 Rasjonelle valg

Teorien om rasjonelle valg (heretter kalt TRV) tar utgangspunkt i at mennesker er instrumentelt rasjonelle (Wollebæk et al, 2015:10). Her ser man på mennesket som rasjonelt og nyttemaksimerende. Antagelsen i TRV er at stilt ovenfor ulike handlingsalternativer, vil individet velge det alternativet som gir best utfall ifølge egne ønsker og oppfatninger (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Antagelsen er at mennesker vil velge den atferden som fører til den mest attraktive belønningen, og menneskers motivasjon er en funksjon av prestasjoner, belønning, forventning, nytteverdi (instrumentalitet) og verdsettelse (valens). Herunder hvilken atferd og hvilke mål som kreves for å oppnå belønning, hvilken belønning vi forventer ved å prestere, hvor sterk tro vi har på sammenhengen mellom innsats og belønning, vår egen oppfatning av sammenhengen mellom prestasjonen og belønningen, og til sist hvor verdifull vi anser at belønningen faktisk er. Med belønning menes her både ytre former for belønning, som økonomisk og materiell belønning, samt indre former for belønning som status og skryt (Vroom, 1964).

I en frivillighetskontekst vil den frivillige være motivert ut i fra en egeninteresse med en forventning om belønning. Siden belønningen her ikke vil være knyttet opp mot penger, vil belønning i et frivillig perspektiv eksempelvis kunne være en investering i framtida i form av kontakter som kan være nyttige i arbeidslivet, et positivt tilskudd til ens CV og læring av nyttige ferdigheter (Wollebæk et al, 2015). Det kan imidlertid også tenkes at mer kollektive motiver ligger til grunn for deltagelsen, eksempelvis i forhold til å bidra med merking av turløyper slik at brukerne ikke risikerer å gå seg vill når de er på tur. Når det gjelder kostnader så vil frivillig arbeid ofte være preget av emosjonelle kostnader i form av at det kan ta mye energi og kan innebære store tidsforpliktelser (ibid.). Wollebæk et al (2015) viser til Verba et al (1995) som sier at frivillig arbeid er et eksempel på svakhetene ved TRV, da frivillig arbeid ikke synes å gjelde i en økonomisk-rasjonell forståelsesramme. Her peker imidlertid Wollebæk et al (2015) på at belønninger må sees opp mot et utvidet nyttebegrep, herunder de psykologiske fordelene ved deltagelse i frivillig arbeid, eksempelvis sosial omgang og et bedre selvbilde. Musick & Wilson (2008) viser ifølge Wollebæk et al (2015) til at et annet argument for at TRV er relevant også innenfor frivillig arbeid er at høye emosjonelle kostnader ved deltagelsen ikke trenger å være negative i det rasjonelle regnskapet, da denne type kostnad kan sees på som et tegn på at den frivillige aktiviteten er verdifull. Studier viser da også at mennesker som deltar i frivillig arbeid har en oppfatning om at aktiviteten skal ha en viss andel av emosjonelle kostnader. Grad av tilhørighet til den frivillige organisasjonen vil også spille inn her (Wollebæk et al, 2015:43).

### 3.2.4 Altruisme og egoisme

Altruisme er utledet ut i fra tanken om at individet handler ut ifra motivasjonen om å øke andre menneskers velferd, mens egoisme er motsatsen til altruisme, at handlinger utføres med bakgrunn i motivasjonen om å øke ens egen velferd [6]. Den tradisjonelle tanken omkring frivillighet handler mye om at mennesker gjør en innsats for felleskapet, herunder en motivasjon utledet av altruisme. Ser man derimot på frivillighet som er basert på egoisme, kan man tenke at mennesket deltar i frivillig arbeid for å gjøre en innsats for felleskapet basert på en form for egeninteresse (Wollebæk et al, 2010). Et eksempel på frivillig arbeid som er altruistisk motivert, er dersom du deltar som frivillig i DNT kun med tanke på å merke turløypene slik at andre mennesker lettere finner fram



i fjellheimen. Mens et eksempel på frivillig arbeid som er egoistisk motivert, kan være at du ønsker å jobbe som guide i framtiden og kun deltar som frivillig i DNT for å tilegne deg kunnskap og papirer innen feltet. En kombinasjon av altruisme og egoisme finner man eksempelvis ved å tenke seg en frivillig som deltar på et dugnadsprosjekt som omhandler hyttebygging, der motivasjonen er todelt ved at denne ønsker å bidra til at hytta blir bygget og dermed åpner muligheten for at andre mennesker kan finne et overnattingssted i et flott område, men samtidig ønsker den frivillige å tilegne seg kunnskap om hyttebygging siden planen er å bygge en hytte til seg selv etter hvert.

Jeg mener det er viktig å ha med disse begrepene i den videre diskusjonen, da det utvilsomt vil være altruistiske, egoistiske og kombinasjoner av disse motivene som spiller inn ved deltakelse i frivillig arbeid. Jeg vil imidlertid i stor grad betegne altruisme som motivasjon basert på uegennytte, og egoisme som motivasjon basert på egennytte, da begrepet egoisme gjerne forstås som handlinger som går på bekostning av andres velferd. Den tradisjonelle tanken om at de som søker seg til frivillig arbeid handler ut i fra altruistiske motiver med ønsker om å realisere ideelle verdier og handle til det beste for fellesskapet uten tanke på egne behov står fortsatt sterkt. Undersøkelsene til Wollebæk og kolleger (1998, 2010, 2015) viser imidlertid at de frivillige i stor grad også er motivert av mer egoistiske motiver, men i all hovedsak en kombinasjon av disse. Alan Wolfe (1998) peker på at altruisme teoretisk sett er komplisert og at det er vanskelig å operasjonalisere hva altruistisk atferd faktisk er, da det ikke bare er snakk om å definere motivene til et individ, men også hvilke konsekvenser handlingen har for et uvisst antall andre individer (Ott & Dicke, 2012). Alan Wolfe gjør således et forsøk på å forstå altruisme ut i fra atferd, motiver og miljø, og konkluderer med at menneskers atferd alltid vil variere, og at teorier som reduserer deres atferd til en måte å handle på vil være problematisk vitenskapelig sett. Å respektere pluralisme som et utgangspunkt for menneskelig motivasjon, altså et mangfold av årsaker til handlinger, vil ifølge Wolfe være det anbefalte utgangspunkt, så også i forhold til en diskusjon rundt altruisme versus egoisme innen frivillig arbeid (ibid.). Utgangspunktet bør altså være antagelsen om at altruisme og egoisme eksisterer side om side, da mesteparten av menneskelig atferd inneholder elementer av både altruistiske og egoistiske motiver i varierende grad.

### 3.2.5 Refleksiv frivillighet

Teorien om refleksiv frivillighet er utledet av Anthony Giddens teori om det refleksive selvet, som fokuserer på overgangen fra det tradisjonelle samfunn til det moderne og postmoderne samfunn, og antagelsen om at det tradisjonelle samfunnet er erstattet av individets valgmuligheter og refleksivitet (Kaspersen, 2013). Wollebæk et al (2015 viser til Hustinx & Lammertyn (2003) som sier at i forhold til frivillighetskonteksten er antagelsen i teorien om refleksiv frivillighet den at modernisering og individualisering medfører motivasjonsendring. Med dette menes at fra å tradisjonelt være preget av plikt og en kollektiv tankegang, vil frivillig arbeid nå i større grad være drevet av behov for selvrealisering og individuelle mål. Wollebæk et al (2015) peker på at dette ikke betyr at motivasjonen for å delta i frivillig arbeid i nåtidens samfunn ikke bare er drevet av en egoistisk tankegang, men en pluralisering av motiver, hvor motivasjonsgrunnlaget blir mer mangfoldig med innslag av både egoistiske og altruistiske motiver.

Wollebæk et al (2015:88) viser til Saglie & Seggaard (2013) som imidlertid sier at vi skal være forsiktige med å generalisere frivilligheten i forhold til denne antagelsen, da det sannsynligvis vil være variasjoner mellom de ulike frivillige feltene. Eksempelvis vil

foreldrefrivillighet fortsatt i stor grad være preget av sosiale forventninger og forpliktelse, mens vi kan forvente at de som arbeider frivillig for en organisasjon med ansatte medarbeidere vil være sterkere individuelt motivert. Ifølge Wollebæk et al (2015) peker teorien om refleksiv frivillighet også på at de frivillige organisasjonene har fått en endret rolle, da forventningen om at tilhørigheten til den enkelte organisasjonen blir mindre sentral siden motivasjonen til de frivillige i større grad er basert på individuelle motiver, noe senere forskning understøtter (Wollebæk et al, 2000; 2010; 2015).

### 3.2.6 Sosial kapital

Forskning på frivillig arbeid i Norge viser at deltakelse i sosiale fellesskap er et viktig motiv for alle deltagelsesformer for frivillig arbeid (Wollebæk et al, 2000).

Ifølge Schiefloe (2013) er sosial kapital et av de mest sentrale begrepene i nyere samfunnsforskning, og sosial kapital består av de ressursene som utveksles eller skapes gjennom deltakelse i sosiale nettverk. På individnivå kan begrepet forstås som *ressurser som er tilgjengelige gjennom personlige relasjoner* (Schiefloe, 2013:1).

Sosial kapital kan deles opp i følgende tre elementer: tillit, sosiale nettverk og borgerdeltakelse (Wollebæk & Selle, 2002). Her er *tillit* det grunnleggende elementet for at samarbeid i det hele tatt skal fungere, og gjennom vedvarende sosial kontakt mellom mennesker vil sosial tillit kunne oppstå (Wollebæk et al, 2000). Det andre elementet, *sosiale nettverk* vil generere tillit gjennom direkte deltagelse fra medlemmene, noe som er relevant for å kunne oppnå samfunnsmessige mål (ibid.). Ifølge Wollebæk et al (2000) mener Putnam (1993) at kontakt ansikt-til-ansikt mellom aktørene er essensielt for at sosial kapital skal kunne bygges. Videre er det et viktig poeng at de sosiale nettverkene må være horisontale. *Borgerdeltakelse* er også et viktig element, da et demokrati ikke vil fungere uten denne (ibid.). Borgerdeltakelse kan beskrives som menneskers deltagelse og engasjement i lokalsamfunnet ved gjensidig sosial kontakt med hverandre. Sosial kapital er altså et produkt av mellommenneskelige relasjoner. Sosial kapital som systemegenskap oppstår i samhandlingen mellom individer som oppfatter seg selv som medlemmer av et sosialt fellesskap. Dette fører til at aktørene føler ansvar, og er motiverte for å bidra til utvikling og vedlikehold av fellesskapet, samt at de er villige til å bidra overfor andre aktører uten personlige forpliktelser (Schiefloe, 2013).

Som jeg har vært inne på i beskrivelsen av frivillighet, bidrar frivillig arbeid positivt til samfunnets økonomi, og kan sies å være en strukturell forutsetning for at samfunnet fungerer. Sosiale nettverk oppstår i en frivillig organisasjon, og empiri tilsier at det sosiale aspektet er en viktig del av det frivillige arbeidet. Videre vil det være viktig at den frivillige føler tillit til organisasjonen det frivillige arbeidet utføres for, og at den som jobber frivillig føler at deltagerne jobber mot det samme målet. Ifølge Wollebæk et al (2000) viser tidligere forskning at frivillig arbeid og relasjoner er positivt forbundet med sosial kapital (Wollebæk et al, 2000; Wollebæk & Selle, 2002; Brooks, 2005). Wollebæk et al (2000) finner i sine undersøkelser at den sterkeste sammenhengen er mellom frivillige bidrag og lokal tilknytning og sosial tillit. Undersøkelsene underbygger at deltagelse i frivillige organisasjoner, i større grad enn frivillig arbeid for andre organisasjoner, bidrar til økt grad av tillit mellom mennesker. Wollebæk et al (2000) viser likevel til at årsakssammenhengen er vanskelig å fastslå, da de ikke kan si noe sikkert om hvorvidt det er frivillig aktivitet som skaper tillitsfulle mennesker, eller om det hovedsakelig er tillitsfulle mennesker som søker seg til frivillig aktivitet. Her pekes

det likevel på at dersom det skulle være slik at de som søker seg til frivillig arbeid er spesielt tillitsfulle, vil de frivillige organisasjonene likevel bidra til å vedlikeholde disse holdningene, både blant medlemmene og ikke-medlemmer.

### 3.2.7 Funksjonell motivasjonsteori

På begynnelsen av 1990-tallet utviklet Clary & Snyder med kolleger en funksjonell motivasjonsteori for frivillig arbeid i form av en multifaktormodell. Denne modellen er basert på en funksjonell analyse og tilnærming til motivasjon for frivillig arbeid. Den funksjonelle tilnærmingen var utledet fra atferdsteoriene til Katz (1960) og Smith, Brunei & White (1956). Innen funksjonalismen, sett fra et psykologisk standpunkt, er det et viktig prinsipp at individer kan og vil utføre en gitt handling for å tilfredsstillere flere psykologiske funksjoner (Clary et al, 1998). Herunder kan vi trekke at de aktivitetene individet utfører avhenger av hva individet ønsker å oppnå. Clary et al (1998) sitt utgangspunkt for en funksjonell analyse av frivillighet er at individer som deltar i samme type frivillig arbeid for samme organisasjon, vil kunne være drevet av forskjellige typer underliggende motivasjonsfaktorer.

Clary et al (1998) identifiserte med bakgrunn i sin forskning seks motivasjonsfunksjoner frivillige handlinger potensielt kan tilfredsstillere. Motivasjonsfunksjoner kan her forstås som begrunnelser for deltagelse i frivillig arbeid. Flere motivasjonsteorier viser til at det er en nær sammenheng mellom motivasjon, arbeidsoppgaver og tilfredshet. Frivillige som føler at de får tilfredsstillt sine behov gjennom arbeidet de gjør, viser seg å være mer tilfreds enn de som ikke får oppfylt disse.

Med bakgrunn i multifaktormodellen og den funksjonelle motivasjonsteorien utviklet Clary og kolleger måleverktøyet Volunteer functions inventory (heretter kalt VFI) som i ettertid har blitt benyttet i flere norske og utenlandske undersøkelser av motivasjon for frivillig arbeid. Tanken bak VFI er at «*handlinger oppstår som en funksjon av behov, begrunnelser, målsetninger og planer*» (Wollebæk et al, 2015:9). Ifølge Wollebæk et al (2015) sier teorien som ligger til grunn for VFI at aktiviteten vil opphøre etter hvert dersom det er lite samsvar mellom motivasjon og aktivitetstilbud over tid. Videre er det viktig å poengtere at denne funksjonelle tilnærmingen har som utgangspunkt at deltagelse i frivillig arbeid vil være utledet av flere motivasjoner for deltagelsen.

Clary et al (1998) har følgende fire antagelser som utgangspunkt for VFI [5]:

- Mennesker er hensiktsfulle, legger planer og er målbevisste. Frivillige deltar i frivillig arbeid for å tilfredsstillere viktige personlige mål.
- Forskjellige individer kan utføre de samme handlinger av forskjellige årsaker. Frivillige som utfører den samme frivillige aktiviteten for samme organisasjon kan ha forskjellige grunner for å utføre frivillig arbeid.
- Ethvert individ kan være motivert av mer enn ett behov eller mål. Et individ som deltar i frivillig arbeid kan forsøke å tilfredsstillere to eller flere behov og motiver gjennom å utføre en frivillig aktivitet for en frivillig organisasjon.
- Utfall avhenger av samsvaret mellom behov og mål, og de muligheter som oppstår i omgivelsene. Vellykket rekruttering av frivillige, tilfredshet blant de frivillige, og bevaring av frivillige er knyttet opp mot evnen til å få den frivillige til å oppleve at de viktige behovene og motivene blir oppfylt gjennom det frivillige arbeidet.

Måleverktøyet VFI er bygget opp av 30 påstander som er fordelt med fem påstander for hver av de seks motivasjonsfunksjonene, som kan sees på begrunnelser for det frivillige arbeidet. I måleverktøyet blir respondentene bedt om å rangere viktigheten av påstandene på en skala fra 1 til 7. De seks motivasjonsfunksjonene er som følger (Clary et al, 1998; Wollebæk et al, 2015):

- **Verdibegrunnelser** (Values function) kan sees direkte opp mot prinsippet om humanisme og altruisme. Her vil en viktig motivasjon være å uttrykke individets verdier gjennom frivillig arbeid for å hjelpe og å ha omtanke for andre enn en selv, herunder tanken om å hjelpe de som er dårligere stilt enn en selv.
- **Læringsbegrunnelser** (Understanding function) tar utgangspunkt i at den frivillige søker å lære mer om mennesker og verden rundt seg, eller å bruke ferdigheter man allerede har, men som i større eller mindre grad er lite brukt.
- **Arbeidsmarkedsbegrunnelser** (Career function) gis dersom den frivillige har som mål å oppnå karriererelaterte erfaringer. Her kan ønsket være å ha deltagelse i frivillig arbeid på ens CV, for å vise samfunnsengasjement eller at man gjennom assosiasjon med en spesiell frivillig organisasjon kan oppnå fordeler i videre karriere.
- **Sosiale begrunnelser** (Social function) kan være aktuelle begrunnelser når den frivillige aktiviteten gjør det mulig for den frivillige å styrke ens sosiale relasjoner og oppfylle sosiale forventninger fra eksempelvis venner og familie.
- **Selvaktelsesbegrunnelser** (Enhancement function) gis med bakgrunn i at den frivillige ønsker å utvikle seg og styrke selvbildet gjennom frivillige aktiviteter. Motivasjonen her er ikke primært rettet mot andre, men ved at man ønsker å øke de positive følelsene mot selvet.
- **Selvbeskyttelsesbegrunnelser** (Protective function) er begrunnelser som kan gis når den frivillige ønsker å benytte deltagelsen til å redusere negative følelser og beskytte eget ego, herunder redusere sin dårlige samvittighet eller personlige problemer.

Det har blitt rettet kritikk mot multifaktormodellen og VFI (Wilson 2012: 101), ved at funksjonene som benyttes ikke dekker alle aktuelle motiver som kan ligge til grunn for frivillig arbeid. Verktøyet er også utviklet i en amerikansk kontekst, hvor en stor del av det frivillige arbeidet utføres innen helse- og sosialsektoren (Wollebæk et al, 2015). VFI tar ikke hensyn til bakgrunnskjennetegn ved individet, og det er heller ikke fokus på konteksten i form av hvilken type organisasjon som undersøkes (Lorentzen & Rogstad, 1994). Lorentzen & Rogstad (1994) mener at dersom man skal kunne forklare frivillig innsats må de nevnte begrunnelsene sees i lys av den frivilliges livssituasjon og egenskaper ved den frivillige organisasjonen hvor aktiviteten utføres.

### 3.3 Tidligere forskning

Vi har så langt sett på et lite utvalg av de mest populære og omtalte motivasjonsteoriene som benyttes for å bedre kunne beskrive og avdekke menneskelige behov og motivasjon, og på hvilken måte disse kan knyttes opp mot frivillig arbeid. I denne delen går vi nærmere inn på utvalgte deler av tidligere forskning innen feltet motivasjon og frivillig arbeid.

Det har i nyere tid, fra 1970-tallet og utover blitt et større fokus på forskning innen frivillig arbeid og motivasjon. Mye av forskningen som har vært gjennomført er utenlandsk, og i hovedsak gjennomført i USA. Tidlig forskning utført av Gidron (1978)

viste at motivasjon for frivillig arbeid kunne deles opp i *personlige motiver, sosiale motiver og indirekte økonomiske motiver* (Esmond & Dunlop, 2004). Horton-Smith (1981) utviklet en to-faktormodell som delte motivasjon for frivillig arbeid inn i to faktorer som gikk på *altruistiske motiver og egoistiske motiver* (ibid.), og en videreutvikling av denne modellen gjorde Fitch (1987) med en tre-faktormodell, hvor det ble tatt inn en siste faktor, *sosialt oppnåelige motiver* for frivillighet (ibid.). Esmond & Dunlop (2004) viser til Cnaan & Goldberg-Glen (1991) sin konklusjon etter en større gjennomgang av frivillighetslitteraturen som forelå. At de som gjør en frivillig innsats både har altruistiske og egoistiske motiver for sin deltagelse, og at frivillige ikke handler ut ifra en type eller kategori av motivasjonsfaktorer, men at det er en kombinasjon av de ulike motiver som fører til utøvelsen av frivillig arbeid. De norske undersøkelsene som er gjennomført siden 1994 har i all hovedsak vært utført i regi av «Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor» som er drevet av Institutt for samfunnsforskning og Uni Research Rokkansenteret. Den delen av undersøkelsene som går på motivasjon for frivillig arbeid har i all hovedsak tatt utgangspunkt i VFI, men da i en fornorsket og forkortet utgave som opprinnelig ble brukt på frivillige ved norske frivillighetsentraler (Lorentzen & Rogstad, 1994) hvor den siste dimensjonen «selvbeskyttelsesbegrunnelser» er utelatt (Wollebæk et al, 2000; 2010; 2015), da undersøkelsene deres fant at denne begrunnelsen ikke var tilstede i materialet som forelå. Lorentzen & Rogstad (1994:17) viser til Knoke (1988) og Kanter (1968) sine bidrag til å forstå deltagelse i frivillig arbeid som et resultat av en sympati for, og oppslutning om den frivillige organisasjonens mål. Motivasjon for fortsatt deltagelse er at den frivillige finner en form for gjensidighet mellom egne behov og organisasjonens mål, og at organisasjonen belønner den frivillige i forskjellige former, som bidrar til å innfri den frivilliges forventninger.

Wollebæk & Sivesinds rapport «Fra folkebevegelse til filantropi? – Frivillig innsats i Norge 1997-2009» som tar utgangspunkt i flere større norske spørreundersøkelser gjennomført fram til 2009, har bygget temaet motivasjon for deltagelse i frivillig arbeid opp etter følgende tre motivasjonsfunksjoner (Wollebæk & Sivesind, 2010):

- **Instrumentelle motiver;** motiver der det frivillige arbeidet ikke representerer målet i seg selv, men heller er et virkemiddel for å oppnå andre mål. Dette kan eksempelvis være læring og tilegning av nye ferdigheter, og karrieremessige fordeler. Instrumentelt motiverte frivillige vil med bakgrunn i dette investere av sin tid for å heve human og sosial kapital.
- **Ekspressive motiver;** her vil det i motsetning til ved instrumentelle motiver, hvor materielt velvære lå til grunn, være motiver begrunnet i å styrke eget emosjonelt velvære som er fokuset. Disse motivene er nært knyttet til selvfølelse, selvaktelse, vennskap og fellesskap.
- **Saksorienterte motiver;** motiver som er utledet av en individuell beslutning om å bidra til saken i seg selv, og ikke på grunn av det som innsatsen fører med seg.

Denne inndelingen har de gjort med bakgrunn i VFI, men har valgt å redusere antallet motivasjonsfunksjoner fra fem til tre. De fem motivasjonsbegrunnelsene fra VFI vil kunne passe inn i en slik inndeling på følgende måte:

- Instrumentelle motiver = arbeidsmarkedsbegrunnelser og læringsbegrunnelser
- Ekspressive motiver = sosiale begrunnelser og selvaktelsesbegrunnelser
- Saksorienterte motiver = verdibegrunnelser og også her, sosiale begrunnelser

Wollebæk, Sætrang og Fladmoes rapport fra 2015 «Betingelser for frivillig innsats – Motivasjon og kontekst» endret inndelingen av begrunnelser i spørreundersøkelsen fra 2014. Selve spørsmålene/utsagnene som ble benyttet var likevel i stor grad de samme, og direkte avledet fra VFI med de fem motivasjonsbegrunnelsene benyttet av Lorentzen & Rogstad (1994). Dette ble ifølge Wollebæk et al (2015:9) gjort for «å bedre fange opp bredden i de frivilliges motivasjonsgrunnlag og bedre forankre analysene i teorien på feltet».

Hovedfunnene i Wollebæk et al (2015) sin rapport, hva angår motivasjon for frivillighet, viser at de viktigste motivasjonsfaktorene for frivillig arbeid er ønsket om å lære noe og å kunne gjøre noe konkret for en sak den frivillige er opptatt av. Resultatene viser også at scoren på alle skalaene som er benyttet i spørreundersøkelsene har økt fra 1998 til 2014, og det poengteres at denne utviklingen har skjedd samtidig som koblingen mellom frivillige og organisasjonene har blitt svekket, med bakgrunn i at færre oppgir at det er viktig å jobbe som frivillig for bestemte organisasjoner. Videre viser resultatene at motivasjon for frivillig arbeid varierer etter livsfase, hvor yngre frivillige oppgir lærings- og arbeidsmarkedsbegrunnelser som viktige, mens eldre frivillige i større grad oppgir selvaktelses-, verdi- og sosiale begrunnelser som viktige. Et annet viktig poeng fra analysen av undersøkelsene til Wollebæk et al (2015:89) er at motivene varierer mellom ulike former for frivillighet, hvor sosiale begrunnelser scorer høyere innen kultur, fritid og idrett mens verdibegrunnelser har en høyere score innen helse- og sosialfeltet, religiøse og internasjonale organisasjoner.

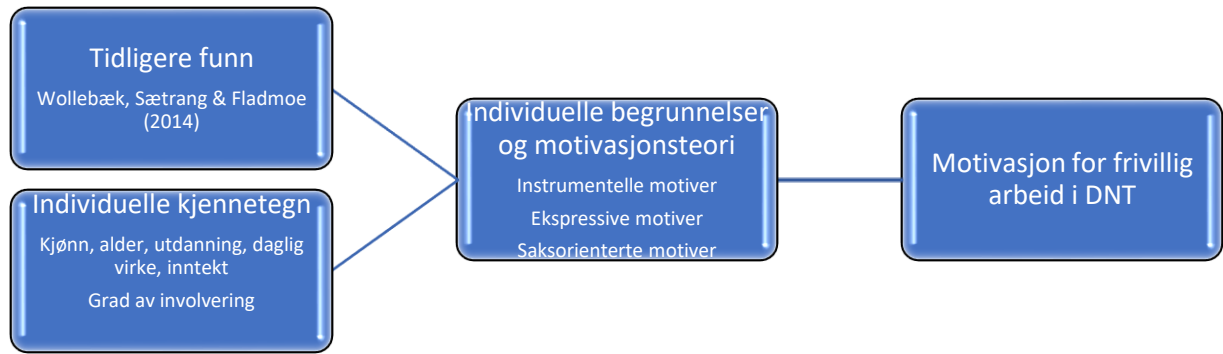
Wollebæk et al (2015: 109) viser videre til at en gjennomgående utvikling i frivillig undersøkelsene gjennomført i 1998, 2009 og 2014 er at andelen respondenter som mener at det er viktig å arbeide for en bestemt organisasjon har gått ned på tvers av alle organisasjonstyper, det eneste unntaket er de som deltar som frivillig innen organisasjoner med fokus på «politikk, miljø, interesse, internasjonalt». Her er det spesielt de unge frivillige under 25 år som er likegyldige til hvilken organisasjon de arbeider for, men også de som er 25 år eller eldre viser samme tendens. Disse resultatene støtter opp om teorien om refleksiv frivillighet.

### 3.4 Oppsummering og modell

Som en oppsummering av dette kapitlet presenteres her en oversikt over hvordan jeg vil gå fram for å besvare oppgavens problemstilling.

Jeg vil benytte det teoretiske rammeverket og empirien som er presentert i dette kapitlet til å diskutere resultatene fra spørreundersøkelsen, for dermed å kunne besvare de tre forskningsspørsmålene jeg presenterte i kapittel 1.2.

Jeg vil ta utgangspunkt i VFI og Wollebæk og kollegers undersøkelse fra 2014, og utforme undersøkelsen med bakgrunn i dette. Motivasjonsfaktorene søkes imidlertid inndelt i skalaene instrumentelle, ekspressive og saksorienterte motiver som Wollebæk & Sivesind benyttet i sin undersøkelse fra 2009, dette med bakgrunn i en gjennomført faktoranalyse som jeg kommer tilbake til i kapittel 4.4.1. Jeg vil søke etter sammenhenger mellom motivasjonsfaktorene og individuelle kjennetegn som demografiske variabler og grad av involvering. Videre vil jeg sammenligne resultatene med Wollebæk og kollegaers undersøkelse fra 2015, for å se om det er noen forskjeller som gjør seg gjeldende. De funn jeg gjør vil jeg søke å diskutere opp mot det teoretiske rammeverket som er presentert i dette kapitlet.



Figur 1: Undersøkellesmodell

## 4 Metode

Studien av motivasjon for frivillig arbeid i DNT er basert på en web-basert undersøkelse blant et utvalg personer over 18 år som har deltatt i frivillig arbeid for DNTs medlemsforeninger de siste to årene. Jeg skal i det følgende gjøre rede for mitt valg av metode, hvordan data er samlet inn og se nærmere på påliteligheten og gyldigheten av de innsamlede dataene. Til sist presenterer jeg mine etiske betraktninger angående undersøkelsen.

### 4.1 Valg av metode og forskningsdesign

Valg av forskningsdesign vil avledes av problemstillingen, og dette valget vil ha konsekvenser for undersøkelsens gyldighet og reliabilitet. Det er da viktig å stille seg spørsmålene: "*Er det undersøkelsesopplegget vi velger, egnet til å belyse den problemstillingen vi ønsker å undersøke?*" og "*Kan det undersøkelsesopplegget vi har valgt, påvirke de resultatene vi vil komme fram til?*" (Jacobsen, 2005:87).

Jeg har i denne oppgaven gjennomført en ekstensiv undersøkelse, også kalt utvalgsundersøkelse, som kjennetegnes ved få variabler og mange enheter. Grunnen til at valget falt på denne type undersøkelse er fordi jeg ønsker å kunne generalisere funnene til å gjelde alle frivillige i DNT. Jeg opererer derfor med et stort utvalg av enheter og få variabler. Ifølge Jacobsen (2005) vil et ekstensivt opplegg føre til at resultatene blir mer generelle enn ved et intensivt forskningsopplegg, som kjennetegnes ved mange variabler og få enheter, og individuelle forskjeller og nyanser vil da forsvinne. Resultatene vil kunne gjenspeile det som er felles for alle i populasjonen, ved at det vi finner blant mange enheter, med større sikkerhet vil kunne overføres til å gjelde også hele populasjonen, i dette tilfellet alle frivillige i DNT. Jacobsen (2005) peker på at det ideelle designet er design-triangulering, en kombinasjon av ekstensive og intensive undersøkelser. Det ville vært interessant med en slik kombinasjon, herunder også med en kombinasjon av kvantitative og kvalitative data, for dermed å kunne gå dypere inn i materien og bedre kunne se hvilke eventuelle andre motiver som er viktige, men en slik undersøkelse vil være langt mer ressurs- og tidkrevende, noe jeg dessverre ikke har mulighet til innen de rammene jeg har å forholde meg til i dette studiet.

Undersøkelsen er en tverrsnittsundersøkelse som tar sikte på å avdekke årsak på et gitt tidspunkt, og videre ha mulighetene til å se resultatene opp mot eksisterende teorier. Jeg vil også ha muligheten til å sammenligne resultatene med tidligere gjennomførte undersøkelser. Tidspunktet for årsakene vil imidlertid kunne variere mellom enhetene fordi det vil variere på hvilket tidspunkt den enkelte har engasjert seg i frivillig arbeid.

Jacobsen (2015:126) viser til Ian Dey (1993) som sier følgende om kvalitative data versus kvantitative data: «*Mens kvantitative data opererer med tall og størrelser, opererer kvalitative data med meninger. Meninger er formidlet i hovedsak via språk og handlinger*». Jacobsen poengterer at tall ikke bare formidler rene tallstørrelser, men at tall også kan formidle meninger. Kort sagt kan vi si det slik at innsamling av data gjennom kvalitativ metode skjer ved en helt åpen samtale mellom den som undersøker og respondenten, mens innsamling av data gjennom kvantitativ metode i utgangspunktet skjer ved at respondenten svarer på spørsmål i et spørreskjema med faste alternativer (lukkede spørsmål). Undersøkelsen i denne oppgaven er lagt opp med innsamling av kvantitative data, ved at spørsmålene i spørreskjemaet er utformet med



lukkede svaralternativer, basert på ett sett med variabler som jeg har valgt ut med bakgrunn i VFI.

Som et sammendrag av det ovennevnte kan vi si at oppgavens undersøkelse er ekstensiv med relativt få variabler og mange enheter og forskningsdesignet er kvantitativt. Jeg har med andre ord spurt et relativt stort utvalg fra en stor populasjon om grunnen(e) til at det velger som de gjør, via lukkede spørsmål, for dermed å kunne se resultatene opp mot etablert teori og empiri innen området motivasjon og frivillighet.

## 4.2 Datainnsamling

Som tidligere nevnt har jeg basert innsamlingen av primærdata på lukkede spørsmål. Dette er gjort ved hjelp av et digitalt web-basert spørreskjema i verktøyet Questback (vedlegg 1). Jacobsen (2005:236) påpeker at følgende tre elementer er sentrale ved innsamling av data gjennom spørreskjemaer:

- Begrepene vi ønsker å måle må konkretiseres
- Spørsmålene må utformes så korrekt som mulig for å unngå uønskede resultater
- Vi må finne ut hvordan selve spørreundersøkelsen skal gjennomføres.

Siden det er gjennomført flere undersøkelser angående motivasjon for frivillig arbeid, både i Norge og utlandet, har jeg kunnet nyttiggjøre meg av dette i arbeidet med utformingen av spørreundersøkelsen. De spørsmålene som jeg har med i hoveddelen av undersøkelsen som går direkte på hva som motiverer den frivillige til å gjøre en jobb for DNT, er blitt testet ut i flere undersøkelser med utgangspunkt i måleinstrumentet VFI. Jeg antar med bakgrunn i dette at resultatene fra disse spørsmålene vil være pålitelige og gyldige.

I første del av undersøkelsen blir respondentene først presentert for et inngangsspørsmål for å avdekke hvorvidt de har engasjert seg i frivillig arbeid for DNT i løpet av de siste to årene. Ved positivt svar på dette spørsmålet rutes de videre til et sett med demografiske spørsmål. Dersom respondenten svarer bekreftende på å være yngre enn 18 år vil undersøkelsen avsluttes, da jeg har avgrenset undersøkelsen til å kun gjelde personer som har fylt 18 år. Videre er det lagt inn spørsmål for å avdekke grad av engasjement som legges ned i det frivillige arbeidet, samt hvilken type frivillig arbeid den enkelte har deltatt i. Før hoveddelen angående motivasjon for frivillig arbeid, har jeg et gjensidig utelukkende spørsmål om den frivillige selv tok initiativ til deltagelsen eller ble spurt av andre om å delta.

I hoveddelen av undersøkelsen, som tar for seg motivasjon for å arbeide som frivillig i DNT, blir respondentene presentert for flere utsagn for hva som er motivasjonen for at den enkelte engasjerer seg i frivillig arbeid, hovedsakelig lagt opp etter VFI (Clary et al, 1998), men da med forkortelsen og tilpasningen til frivillighet i Norge som er gjort i de tidligere nevnte undersøkelsene, gjengitt av Wollebæk med kolleger (2000, 2010 og 2015). Delen som går på motivasjonen til respondentene er lagt opp med to utsagn for hver av de fem motivasjonsbegrunnelsene i VFI. Svarene gis på en 7-punkts Likert-skala, som betyr at hvert av utsagnene har en skala fra 1 til 7, hvor 1 står for «ingen betydning» og 7 står for «stor betydning». Respondentene har mulighet til å gi samme rangering til flere av alternativene. I denne undersøkelsen tok jeg i tillegg med tre ekstra utsagn, med tanke om å kunne se nærmere på også andre faktorer. Resultatene fra disse tre utsagnene vil jeg imidlertid ikke ta med meg i den videre diskusjonen, da de ikke passet inn i VFI og ble noe på siden av opplegget jeg har valgt å følge i oppgaven. Det er

denne delen av undersøkelsen som i hovedsak er ment å gi meg svar på spørsmålet i oppgavens problemstilling. Videre i undersøkelsen spør jeg om det er viktig for den frivillige å arbeide for en bestemt organisasjon, noe som er tatt med for å få et innblikk i tilknytningen til DNT. Undersøkelsen rundes av med et utgangsspørsmål om hva den frivillige ville ha savnet mest dersom denne sluttet å arbeide som frivillig i DNT. Det siste spørsmålet vil kunne gi informasjon om hva som den frivillige anser som den viktigste faktoren for at denne fortsetter med det frivillige arbeidet.

I spørreundersøkelsen har jeg i tillegg tatt med noen spørsmål som går på ledelse og ivaretagelse, hvor tanken var at jeg kunne søke etter forklaringer og sammenhenger mellom disse aspektene og motivasjon, men på grunn av oppgavens begrensede størrelseskrav og tid tilgjengelig, har jeg besluttet å ikke se nærmere på resultatene fra denne delen av undersøkelsen. Jeg vil derfor ikke presentere disse resultatene i oppgaven.

### 4.3 Utvalg av enheter og prosedyre

Undersøkelsens målgruppe er de som engasjerer seg i frivillig arbeid i DNT, herunder de som har utført frivillig arbeid i løpet av de siste to årene. Min antagelse er at målgruppen for en stor del består av voksne mennesker som har interesse for det DNT jobber for, tilrettelegging for et enkelt og aktivt friluftsliv. Jeg antar videre at målgruppen har relativt stor interesse for temaet, da de bruker deler av sin fritid på det frivillige arbeidet. Det er utelukkende absolutte enheter undersøkelsen vil henvende seg til, og problemstillinger rundt kollektive enheter er ikke aktuelle i denne undersøkelsen. Med bakgrunn i mine antagelser mener jeg at målgruppens evne og vilje til å respondere på denne typen undersøkelse vil være til stede, og jeg har lagt vekt på å utforme en enkel og kortfattet undersøkelse, hvor jeg i følgebrevet poengterer at undersøkelsen vil kunne ha god nytte for DNTs arbeid videre i forhold til arbeidet med tilrettelegging for frivillig arbeid.

Når det kommer til utvalget av enheter var det viktig å nå ut til de jeg ville ha informasjon fra. Som det framkommer i presentasjonen av temaet, så er det per i dag ca. 290 000 medlemmer i DNT. Blant disse finnes det et usikkert antall som faktisk deltar i det frivillige arbeidet. Den første utfordringen jeg støtte på i denne delen, var å finne ut hvem av disse 290 000 menneskene som er engasjert i det frivillige arbeidet. De enkelte medlemsforeningene rundt om i Norge har varierende oversikt over hvem som yter frivillig innsats for dem, og de fleste medlemsforeningene har til dels store mangler i den faktiske registreringen av hvem som til enhver tid utfører frivillig arbeid.

Fremgangsmåten som ble benyttet i forhold til utvalg og utsendelse av undersøkelsen, var at jeg kontaktet de 57 medlemsforeningene i DNT via e-post, og la fram bakgrunnen for undersøkelsen og inviterte medlemsforeningene til å bidra, med fokus på at en slik undersøkelse også vil kunne bidra med innspill i deres arbeid. 29 av foreningene responderte positivt på henvendelsen. De som ikke ønsket å bidra oppga ulike grunner til dette, hovedsakelig ut ifra at de ikke ønsket å videreformidle dette til sine frivillige eller at de ikke hadde tid eller ressurser til å bidra. Noen av foreningene fikk jeg ingen respons fra. De foreningene som var villige til å bidra ligger spredt rundt om i landet, og består av både mindre og større foreninger. I samråd med foreningene ble vi enige om at de skulle stå for distribusjonen av undersøkelsen, da de ikke var positive til å levere ut kontaktinformasjonen til de frivillige. 24.02.17 ble spørreundersøkelsen sendt ut til medlemsforeningene. Undersøkelsen ble distribuert i form av en e-post med link til den

web-baserte undersøkelsen samt et følgebrev (vedlegg 2) hvor det ble informert om bakgrunn og hensikt med undersøkelsen og at undersøkelsen var frivillig, i tillegg til informasjon om anonymitet. Jeg anser det slik at denne formen for utvelgelse vil føre til at populasjonen i stor grad vil bestå av et tilfeldig utvalg, siden det ikke er gjort noen form for bevisste avgrensninger i forhold til hvem undersøkelsen ble sendt ut til. Størrelsen på utvalget er dessverre noe usikkert, da de enkelte foreningene som tidligere nevnt har stor variasjon av administrative ressurser, men tilbakemeldingene fra foreningene er at undersøkelsen ble videredistribuert til ca. 400 personer. Underveis tok jeg kontakt med foreningene for å forsikre meg om at undersøkelsen var videredistribuert, og her var det noen foreninger som ikke hadde fått gjort dette. Undersøkelsen ble avsluttet 31.03.17.

Jacobsen (2005) peker på at et stort problem i undersøkelser som denne er at vi kan få et frafall av deltagere underveis. Jeg så tidlig i prosessen at faren for et visst frafall absolutt var tilstede. Frafall i det Jacobsen omtaler som den teoretiske populasjonen, altså alle de jeg er interessert i å uttale meg om, som her vil være alle personer over 18 år som har utført frivillig arbeid for DNT i løpet av de siste to årene, begynte tidlig ved at det viste seg at medlemsforeningene hadde ufullstendige lister over alle enhetene, og noen foreninger hadde lite eller ingen oversikt over de frivillige. Det utvalget jeg til slutt endte opp med, altså 400, anser jeg som et greit antall, selv om jeg skulle ønske at antallet hadde vært noe høyere. Sett i forhold til at mange av foreningene kun drives av frivillige og tidsaspektet er jeg likevel fornøyd med dette tallet. Jacobsen (2005:291) peker da også på at ved en utvalgsstørrelse på mellom 400 og 600 enheter har vi som regel et godt grunnlag for å oppnå en god nok presisjon for videre informasjonsbehandling. En svakhet ved denne typen utvalg er at jeg ikke vet hvem som ikke har mottatt undersøkelsen, og da heller ikke kan avdekke hvorvidt det har oppstått et systematisk skjevt frafall. Jeg vil likevel tørre å påstå at de som faktisk har mottatt undersøkelsen vil utgjøre et representativt utvalg, da resultatene blant annet viser at alle landets regioner, respondentenes kjønn og alder er representert. Tilbake til problemet vedrørende frafall, så vil normalt neste runde med frafall skje når undersøkelsen er sendt ut, i form av ingen respons eller frafall på enkeltspørsmål. Ifølge Jacobsen (2005) viser forskning til at denne typen frafall kan være systematisk, og dermed være et problem, da svar fra enkeltgrupper kan bli underrepresentert. Herunder kan det være personer som ikke er interesserte eller har kunnskap om problemstillingen som reises, videre vil det i web-baserte undersøkelser være frafall fra personer som ikke er tilknyttet internett eller som ikke har kunnskap om hvordan slike undersøkelser fungerer. Jeg antar at dette ikke er tilfellet her, da problemstillingen bør både interessere og at respondentene bør ha kunnskap om feltet. Videre er undersøkelsen sendt ut til enhetene via e-post, og dette vil være en sterk indikator på at de er tilknyttet internett, om enn i varierende grad. Frafall på enkeltspørsmål er ikke mulig i denne undersøkelsen, da det web-baserte skjemaet ikke lar respondenten gå videre uten at alle spørsmålene er svart på. Videre har jeg, som jeg tidligere har vært inne på, presisert hensikten med undersøkelsen og dens nytte for DNT, samt garantert for den enkelte respondentens anonymitet i følgebrevet, i tillegg til at undersøkelsen er ukomplisert og tar liten tid å svare på.

Da jeg ikke har tilgang til respondentlister og lister over de som undersøkelsen er sendt ut til, har jeg heller ikke hatt muligheten til å sammenligne det faktiske utvalget med det teoretiske utvalget for å bedre kunne kartlegge hvorvidt det har skjedd et systematisk skjevt frafall. Jeg antar at såkalte «en-gangere», det vil si frivillige som kun har deltatt på

en enkeltaktivitet eller vært lite aktiv, vil være underrepresentert, da listene i de fleste foreningene består av gjengangere, herunder frivillige som er mer aktiv i det frivillige arbeidet. En slik skjevdeling anser jeg likevel som positiv, da det er de som er aktive som har et godt grunnlag for å gi tilbakemeldinger angående motivasjonen for deltagelsen. Jacobsen (2005) viser til at en svarprosent på 50 er tilfredsstillende i denne typen undersøkelser. Svarprosenten ble 58, men nøyaktigheten av dette er noe vanskelig å validere, da tilbakemeldingene fra foreningene er noe mangelfull i forhold til hvor mange de har distribuert undersøkelsen til, og det faktum at jeg ikke har fått tilbakemelding fra alle foreningene som i utgangspunktet sa seg villig til å bidra.

#### 4.4 Kvalitetsvurderinger

Begrepene pålitelighet og gyldighet, også omtalt som henholdsvis reliabilitet og validitet, benyttes når vi skal vurdere kvaliteten på målinger av flere fenomener. Påliteligheten og gyldigheten til resultatene i en undersøkelse kan påvirkes av flere faktorer, og ifølge Jacobsen (2005) må empirien behandles troverdig og måles pålitelig for at kravet om pålitelighet skal være oppfylt.

##### 4.4.1 Pålitelighet

Når det kommer til pålitelighet viser Jacobsen (2005) til at måten undersøkelsen er gjennomført på, og utformingen av denne kan påvirke de funnene vi ender opp med. Vi bør derfor se på hvorvidt selve undersøkelsesopplegget er lagt opp på en måte som kan påvirke de resultatene vi ender opp med. Mulige feilkilder i forhold til pålitelighet kan være samhandlingen mellom undersøker og respondent, ved at undersøker kan påvirke respondenten i undersøkessituasjonen. Da undersøkelsen er basert på et web-basert spørreskjema unngår jeg problemer i forhold til samhandlingen med respondentene, og denne mulige feilkilden vil da ikke være aktuell.

En annen mulig feilkilde vil være utformingen av spørreskjemaet, i form av ledende spørsmål, ledende spørsmålskontekst, uklare spørsmål og doble spørsmål. Spørsmålene i oppgavens undersøkelse er utarbeidet med tanke på å unngå ledende spørsmål, og jeg har søkt å unngå at enkelte svaralternativer kan oppfattes som spesielt negative eller positive. Jeg har likeså fokusert på å unngå uklare og overlappende spørsmål, samt spørsmål som i realiteten inneholder flere spørsmål. Når det gjelder utsagnene som går på motivasjon, så er det i stor grad benyttet de samme utsagn som Wollebæk og kollegaer benyttet i undersøkelsen fra 2014. Jeg har dessverre ikke hatt mulighet til å teste spørsmålene i særlig grad før utsendelse av undersøkelsen, på grunn av tidsaspektet. Under arbeidet med analysene av resultatene fra undersøkelsen fant jeg imidlertid at noen av utsagnene angående motivasjon var noe uklare og ga rom for ulike tolkninger, samt at noen av utsagnene passet dårlig inn i akkurat denne type organisasjon. Dette kommer jeg nærmere inn på i kapittel 5.

Trekk ved respondenten vil også kunne være en mulig feilkilde, herunder at respondenten kan svare noe annet enn hva som er respondentens faktiske meninger og holdninger. Wollebæk et al (2015:89) peker i så måte på at et problem ved spørreskjemaer med spørsmål om motivasjon er at de er sårbare for såkalt «social desirability bias». Det vil si at den frivillige kan være tilbøyelig til å gi svar som er «politisk korrekte», og som kan tenkes å være ønskelige fra andre sitt ståsted. Videre vil det være en fare for at ved å gi den frivillige en liste over alternativer i form av motivasjonsfaktorer, vil respondenten få servert alternativer som denne ikke ville

oppgitt dersom vi hadde stilt åpne spørsmål. Videre sier Wollebæk et al (2015:89) at egenrapporterte motiver kan antas å være mer altruistiske enn hva som er realiteten. Dette vil ikke nødvendigvis si at denne type undersøkelser mister sin verdi, men viser hvordan den enkelte gir mening til egen deltagelse i frivillig arbeid, samt at vi får et innblikk i hvordan respondenten ønsker å bli sett på av andre individer. Det er vanskelig å gardere seg mot denne typen feilkilder uten å gjennomføre en re-test, noe jeg ikke har mulighet til i dette studiet. Jeg antar likevel at respondentene i denne undersøkelsen ikke vil ha en grunn til å svare usant eller strategisk, utover den problematikken Wollebæk et al (2015:89) peker på, og jeg antar at det heller ikke vil være slik at respondentene blir «tvunget» til å mene noe om et felt de ikke har kunnskap om, da alle respondentene har et forhold til frivillig arbeid, om enn i varierende grad.

For å teste om utsagnene som ble benyttet for å måle de fem motivasjonsbegrunnelsene i VFI passet sammen og måler det begrepet de er ment å måle, gjennomførte jeg en faktoranalyse (vedlegg 3). Jeg antok i forkant av undersøkelsen at analysen ville være positiv, da de samme utsagnene ble benyttet, og funnet å måle de fem motivasjonsbegrunnelsene i VFI, i Wollebæk og kollegers undersøkelser fra 2009 og 2014. Faktoranalysen viste imidlertid at utsagnene ikke kunne benyttes på denne måten, men at det her var tre faktorer, ikke fem. Jeg gjennomførte da en reliabilitetsanalyse (vedlegg 4) på hvert av de 10 utsagnene innenfor de fem begrunnelsene/faktorene som jeg hadde som utgangspunkt. Denne bekreftet resultatet fra faktoranalysen ved at kun selvaktelsesbegrunnelser (0,76) og arbeidsmarkedsbegrunnelser (0,87) hadde en beregnet Cronbach's alpha over kravet på 0,70. Læringsbegrunnelser hadde en alpha på 0,65, som ikke er helt galt, men likevel ikke er reliabel i forhold til kravet. Verdibegrunnelser (0,34) og sosiale begrunnelser (-0,11) viste imidlertid svært lav reliabilitet. Med bakgrunn i disse resultatene omstrukturerte jeg utsagnene til tre faktorer, med utgangspunkt i Wollebæk & Sivesind sin undersøkelse fra 2009, som er nærmere beskrevet i kapittel 3.3, hvor de benyttet seg av de tre faktorene/motivbegrunnelsene instrumentelle, ekspressive og saksorienterte motiver. Jeg gjennomførte så en ny reliabilitetsanalyse (vedlegg 5) basert på resultatene fra faktoranalysen, og denne viste at instrumentelle motiver og ekspressive motiver kom ut med en Cronbach's alpha på henholdsvis 0,80 og 0,76 som bekrefter reliabilitet. Faktoren saksorienterte motiver lå imidlertid langt under kravet, med en alpha-verdi på 0,34. Nå viser også undersøkelsen til Wollebæk og kollegaer fra 2014 relativt lav reliabilitet, hvor kun en av de fem begrunnelsene fra VFI gir en Cronbach's alpha over 0,70 (Wollebæk et al, 2015:97).

Det kan være flere årsaker til at jeg fikk disse resultatene. Jeg antar at årsakene kan være en kombinasjon av at det er for få utsagn/variabler for hver begrunnelse/faktor i undersøkelsen, og at enkelte av utsagnene kan tolkes på flere måter. En annen forklaring på at resultatene blir forskjellige fra Wollebæk og kollegers undersøkelser kan være at undersøkelsene i min oppgave er gjennomført i kun én frivillig organisasjon, med andre målsettinger og fokus enn mange andre frivillige organisasjoner. Wollebæk og kollegaer sine undersøkelser er i så måte gjennomført for frivillig arbeid generelt, og har søkt å ha med alle frivillige organisasjoner i Norge. Nå i ettertid ser jeg at dette er en svakhet ved undersøkelsen, og det beste ville nok vært å kunne utforme en ny undersøkelse hvor de nevnte årsakene tas til etterretning. På det punktet jeg er nå i prosessen, har jeg ikke tid til å kjøre en ny undersøkelse, og finner det derfor mest hensiktsmessig å ta resultatene fra de nevnte analysene til etterretning, og i kapittel 5 diskutere funnene med utgangspunkt i de to faktorene instrumentelle motiver og ekspressive motiver, og siden

påliteligheten er lav for saksorienterte begrunnelser vil jeg her kunne referere til enkeltskalaene der det er mest hensiktsmessig.

Med bakgrunn i det ovennevnte er det klart at undersøkelsens resultater vil ha en varierende grad av pålitelighet. Jeg mener likevel at de dataene jeg har samlet inn, vil gi meg grunnlag for å kunne trekke visse slutninger, men da med visse forbehold. Resultatene gir uansett et godt grunnlag for en videre analyse og diskusjon.

#### 4.4.2 Gyldighet

Jacobsen (2005) viser til følgende tre komponenter som bør være med når vi vurderer en undersøkelses gyldighet: begrepsmessig gyldighet, intern gyldighet og ekstern gyldighet.

Begrepsmessig gyldighet har vi når undersøkelsen måler det den faktisk er ment å måle. Motivasjonsbegrepet er stort og det finnes en lang rekke teorier som forsøker å forklare bakgrunnen for menneskers motivasjon, så også motivasjon for frivillig arbeid. Siden jeg benytter VFI som utgangspunkt for å gi meg et grunnlag for å svare på oppgavens problemstilling, og måleindikatorerne jeg har benyttet meg av er utviklet og validerte gjennom tidligere forskning antar jeg at den begrepsmessige gyldigheten i undersøkelsen er god, med unntak av mine funn i faktoranalysen og reliabilitetsanalysen.

En undersøkelse har intern gyldighet når resultatene av denne kan sannsynliggjøre at faktorer som samvarierer henger kausalt sammen (Jacobsen, 2005:345). En tilnærming til kausalitetsbegrepet gjennom eksisterende teorier vil være den tilnærmingen jeg benytter meg av. Jeg vil derfor foreta en kritisk gjennomgang av undersøkelsens resultater, sett i lys av eksisterende teorier og empiri.

Ekstern gyldighet peker på hvorvidt undersøkelsens resultater kan generaliseres til andre områder. Her vil det være snakk om hvorvidt vi gjennom den kvantitative undersøkelsen som er gjennomført, kan generalisere resultatene fra det utvalget av enheter som har svart, til en større populasjon som vi ikke har studert. Spørsmålet vil da være om det er mulig å generalisere resultatene fra undersøkelsen av frivillige i DNT til å gjelde frivillige i andre organisasjoner. Her vil problemer i forhold til muligheten for systematisk skjevt utvalg og frafall av enheter kunne spille inn, og det vil også kunne være uoverensstemmelse mellom utvalget i denne undersøkelsen og populasjonen. Jeg vil også påpeke at DNT er en frivillig organisasjon som skiller seg fra andre frivillige organisasjoner på flere områder, så jeg vil med bakgrunn i dette være forsiktig med å generalisere funnene i denne oppgaven til å gjelde frivillig arbeid generelt.

Det kan diskuteres i hvor stor grad den gjennomførte undersøkelsen og resultatene fra denne oppfylder de tre komponentene som ifølge Jacobsen (2005) bør være med. Jeg vil anta at resultatene er gyldige i forhold til de forskningsspørsmålene jeg har reist og problemstillingen jeg ønsker å svare på med denne oppgaven.

#### 4.4.3 Ethiske betraktninger

Etter at arbeidet med utforming av undersøkelsen var avsluttet, gjennomførte jeg en meldeplikttest hos Norsk Senter for Forskningsdata (heretter kalt NSD), og resultatet av testen var at undersøkelsen ikke er meldepliktig (vedlegg 6). Datainnsamlingen og undersøkelsen er gjennomført slik at det ikke vil være mulig å identifisere personene

som har svart på undersøkelsen, så også de som ikke har svart. Dette er som tidligere nevnt, en svakhet ved undersøkelsen i forhold til muligheten for å avdekke systematisk skjevt frafall og i forhold til oppfølging/purring på svar. Når det gjelder personvernet er det derimot en fordel. De eneste som har en viss oversikt over hvem som har mottatt undersøkelsen, er personer i de enkelte medlemsforeningene, men disse vet igjen ikke noe om hvem som har svart. Undersøkelsen har heller ingen spørsmål hvor det er mulig å identifisere enkeltpersoner, verken direkte eller indirekte.

Kravet om informert samtykke er innfridd, da jeg har benyttet mal for informasjonsskriv fra NSD (vedlegg 2). Denne er sendt ut som vedlegg i e-posten for spørreundersøkelsen. Informasjonsskrivet til undersøkelsen inneholder informasjon om disse punktene. I tillegg er et sammendrag med informasjon om formål, frivillig deltagelse og anonymitet å finne på første side i selve undersøkelsen. Alle data som er innsamlet slettes ved slutføring og innlevering av oppgaven.

Resultatene fra undersøkelsen vil kunne benyttes i DNTs videre arbeid med å tilrettelegge for det frivillige arbeidet som gjøres i organisasjonen. Videre vil resultatene også kunne være et bidrag til eventuell videre forskning på frivillighet i DNT, men også innen frivillighet generelt.

## 5 Resultater og diskusjon

I dette kapitelet vil resultatene fra spørreundersøkelsen bli presentert. Deretter vil jeg analysere og drøfte funnene mot teori og empiri, sett i lys av oppgavens forskningsspørsmål og problemstilling. I det følgende velger jeg å avrunde prosentangivelsene i teksten, da dette vil gjøre det lettere å lese resultatene samt at desimalene ikke vil ha betydning for slutningene som trekkes.

### 5.1 Presentasjon av resultater

Med utgangspunkt i medlemsforeningenes tilbakemeldinger, så var spørreundersøkelsens svarprosent ca. 58. Det ble mottatt svar fra 232 av de 400 skjemaene som ble utsendt. Dette tallet er imidlertid usikkert, da det som nevnt i kapittel 4 er noe uklart hvor mange som faktisk har mottatt undersøkelsen. Inngangsspørsmålet om hvorvidt respondenten hadde utført frivillig arbeid i løpet av de siste to årene, førte til en reduksjon på 25 i antallet fullt ut besvarte skjemaer. Den faktiske svarprosenten i forhold til fullstendige svar ble da på ca. 51. Dette er tilfredsstillende ifølge Jacobsen (2005). Det vil dessverre ikke være mulig å fastslå representativiteten ved å sammenligne de demografiske resultatene fra undersøkelsen med den faktiske sammensetningen av frivillige i DNT, da det ikke finnes en slik oversikt i DNTs registre per i dag. Jeg vil heller ikke kunne sammenligne disse resultatene opp mot DNTs medlemmer, da jeg ikke får tilgang på slike medlemsdata.

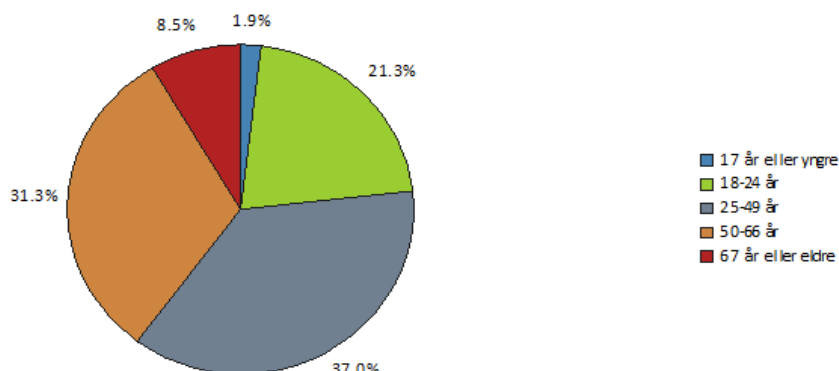
#### 5.1.1 Demografi

##### 5.1.1.1 Kjønn

Blant de 207 som besvarte hele undersøkelsen var andelen kvinner på 43 % og andelen menn var 57 %.

##### 5.1.1.2 Alder

Alderssammensetningen blant respondentene (figur 2) viser at denne er noenlunde jevn, med unntak av aldersgruppen «67 år eller mer» som kun utgjør 9 % av respondentene. Denne sammensetningen stemmer godt med mine erfaringer, som tilsier at aldersspennet blant de frivillige i DNT er jevnt fordelt, men at den eldste aldersgruppen er i et mindretall. Aldersgruppen «17 år eller yngre» var ikke i målgruppen for undersøkelsen, og valg av dette alternativet førte til at undersøkelsen ble avsluttet for fire av undersøkelsens respondenter.

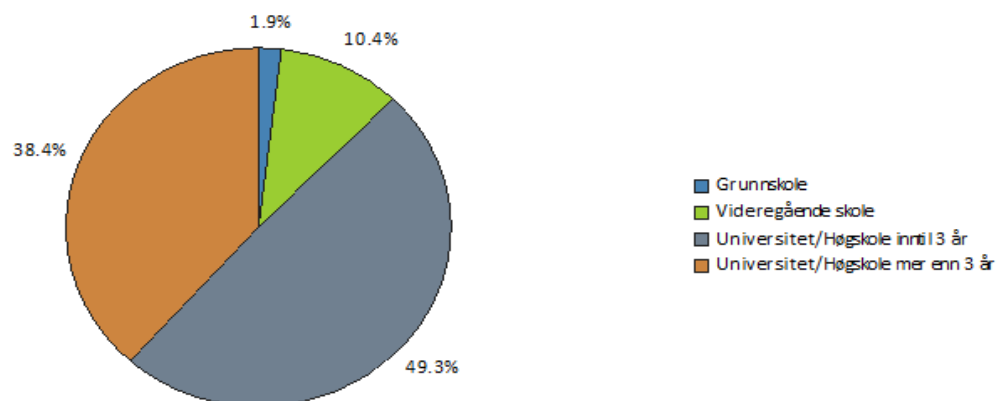




Figur 2: Alder

### 5.1.1.3 Utdanningsnivå

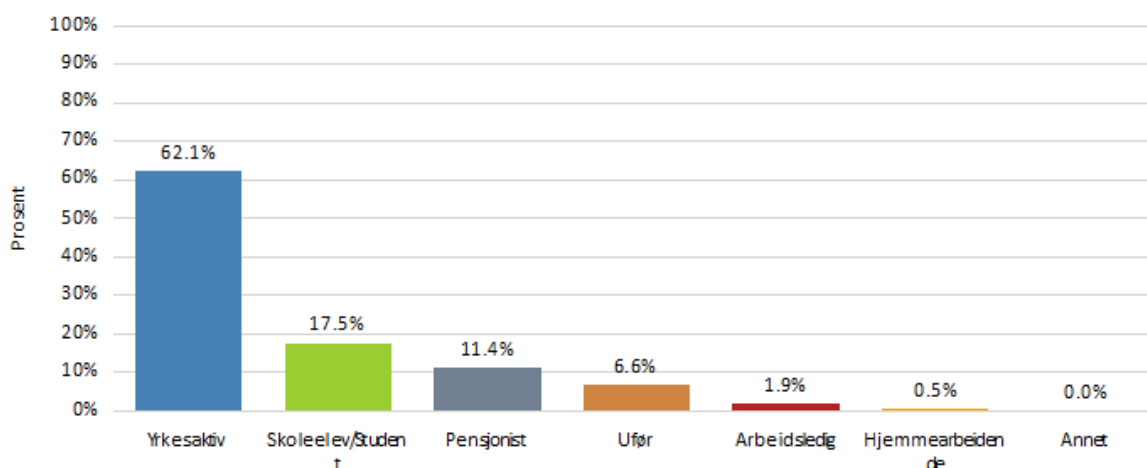
Respondentenes høyeste fullførte utdanning (figur 3) viser at hele 88 % har fullført høyere utdanning på 3 år eller mer. Dette er høye tall sett i forhold til gjennomsnittet i befolkningen, hvor tall fra 2015 viser at 41 % av Norges befolkning over 16 år har videregående skole som høyeste fullførte utdanning, og 32 % har universitets- og høghskolenivå som høyeste utdanning [7].



Figur 3: Høyeste fullførte utdanning

### 5.1.1.4 Daglig virke

Respondentene består av en høy andel yrkesaktive mennesker, men også skoleelever/studenter samt pensjonister er representert. Andelen mennesker som står utenfor yrkeslivet av andre årsaker er på 9 % (figur 4).

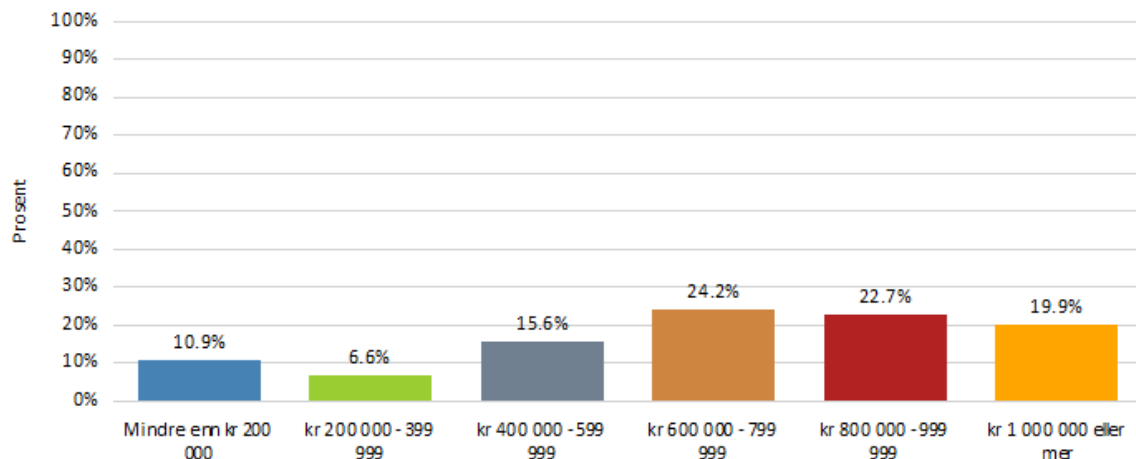


Figur 4: Daglig virke

### 5.1.1.5 Inntekt

Respondentenes tilbakemeldinger angående husstandens brutto inntekter per år (figur 5) viser at 67 % tjener mer enn 600 000 per år. Det er i undersøkelsen ikke stilt spørsmål om hvorvidt respondentene er enslig eller bor sammen med noen, så disse tallene vil ikke gi noe klart svar på hvorvidt det er den enkelte respondenten som har

den oppgitte inntekten eller om den gjelder for to eller flere personer. Kun 11 % av studentene har oppgitt å ha en inntekt på kr 400 000 eller mer, så en stor andel av de med lavest inntekt er naturlig nok fra denne gruppen, da kun et fåtall av de som av andre grunner står utenfor arbeidslivet har rapportert om inntekter lavere enn kr 400 000. Inntektsnivået til respondentene i undersøkelsen er, i likhet med utdanningsnivået langt høyere enn befolkningen generelt [8], noe som ikke er overraskende da høyere inntekt har en sammenheng med høy utdanning.



Figur 5: Husstandens brutto inntekt per år

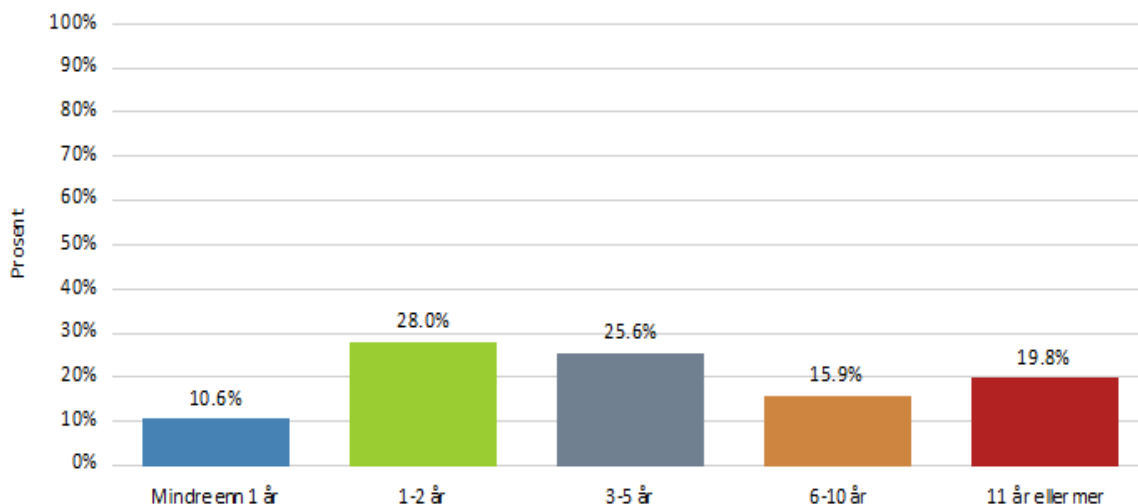
#### 5.1.1.6 Oppsummering demografi

Resultatene fra undersøkelsen viser at respondentene har god spredning når det gjelder kjønn og alder. Det som skiller seg noe ut er at gruppen består av høyt utdannede mennesker med høy inntekt, godt over gjennomsnittet i den Norske befolkningen. Det kan synes som om det er en form for elitepreg over respondentene, og resultatene kan gi en pekepinn på at DNT tiltrekker seg frivillige som for en stor del har høy status.

#### 5.1.2 Deltagelse og inngangsbegrunnelser

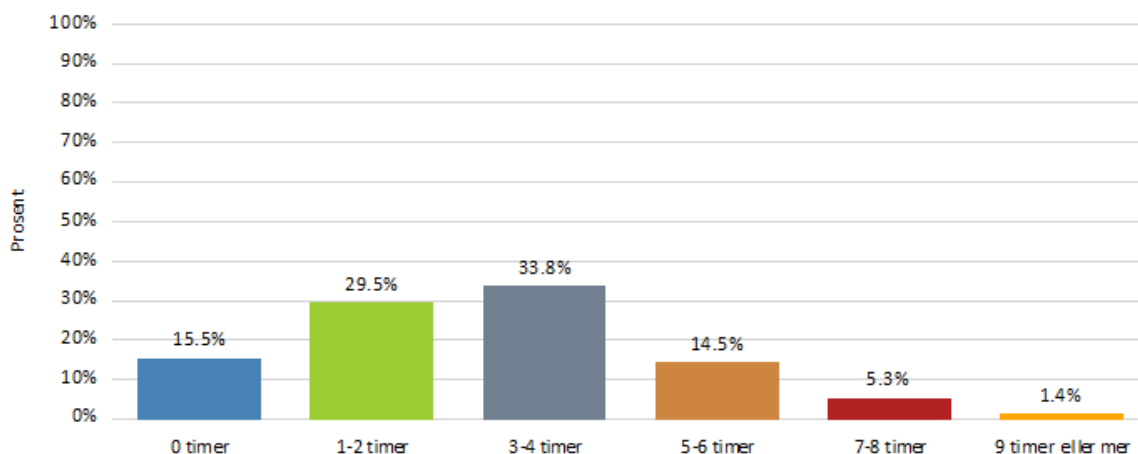
##### 5.1.2.1 Grad av frivillig innsats

På spørsmål om hvor lenge respondentene har arbeidet frivillig for DNT (figur 6) viste resultatene at 61 % av respondentene har arbeidet som frivillig i mer enn 3 år. En sammenligning av disse tallene med hvor lenge den enkelte respondenten har vært medlem i DNT, viser at ingen av de som har opplyst å ha arbeidet i mindre enn ett år, har vært medlemmer i mer enn 5 år. Ingen av respondentene har vært medlem i DNT i mindre enn ett år. Dette kan, som jeg var inne på i kapittel 4, tyde på at jeg med denne undersøkelsen ikke har truffet den store gruppen av korttidsfrivillige og såkalte engangsfrivillige, da de som oftest ikke står oppført på medlemsforeningenes lister.



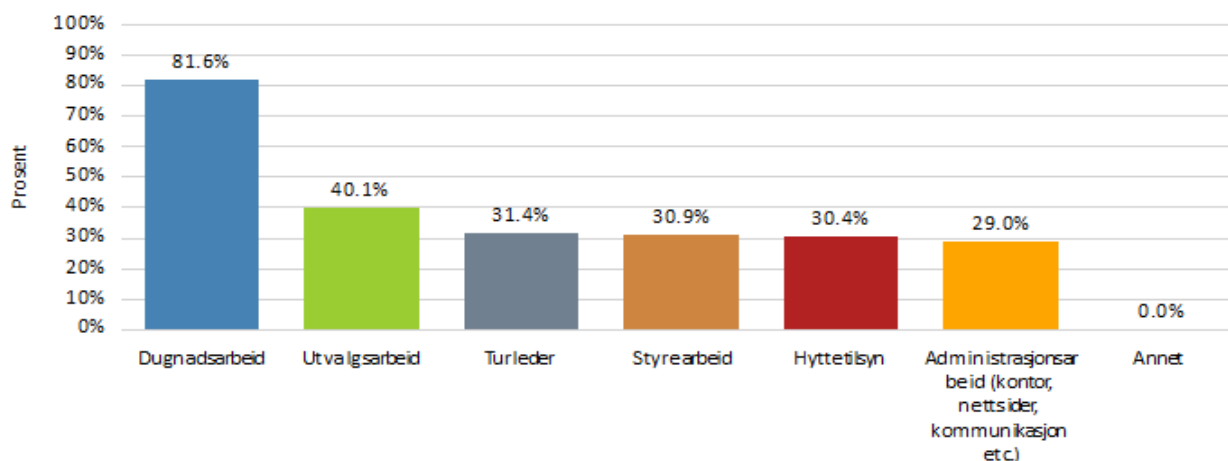
Figur 6: Hvor lenge har du arbeidet frivillig for DNT?

På spørsmålet angående hvor mange timer som er benyttet på frivillig arbeid for DNT (figur 7) ser vi at 16 % angir at de ikke har utført frivillig arbeid siste måned. Dette tallet sier nødvendigvis ikke noe om normalsituasjonen, da det kan være en atypisk måned vi har gjennomført undersøkelsen i. Dersom dette stemmer, vil jeg likevel tro at en del av respondentene likevel har tenkt at det er en gjennomsnittsmåned vi tenker på med spørsmålet. Tallene viser at 55 % av de spurte utfører arbeid tilsvarende en halv arbeidsdag eller mer per uke, noe som tyder på at undersøkelsens respondenter er relativt høyt involvert i det frivillige arbeidet.



Figur 7: Hvor mange timer per uke vil du anslå at du i gjennomsnitt har brukt på frivillig arbeidet for DNT den siste måneden?

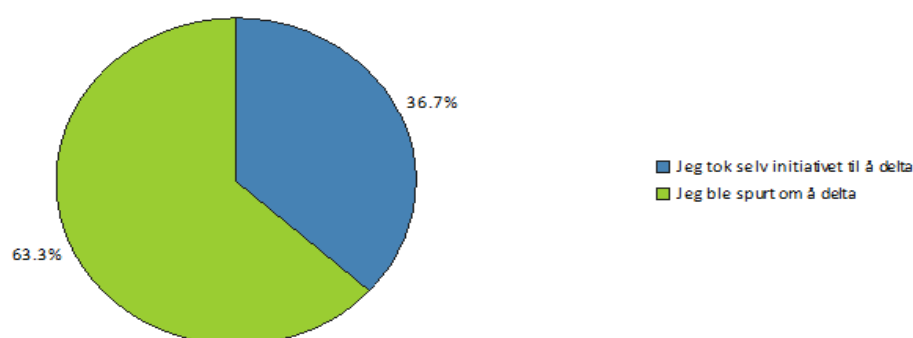
Når det gjelder type frivillig arbeid som den enkelte har utført (figur 8), ser vi at 82 % har deltatt på dugnadsarbeid, noe som ikke er overraskende, da det er dugnad som er den vanligste formen for frivillig arbeid i DNT, og i dette begrepet ligger det da også et stort spekter av aktiviteter. Resultatene viser at mange av respondentene bidrar med administrativt arbeid, herunder også styre- og utvalgsarbeid, noe som ikke går direkte på friluftaktivitetene i seg selv, men som en viktig del av å holde organisasjonen gående.



Figur 8: Hva slags type frivillig arbeid har du utført for DNT?

### 5.1.2.2 Inngangsbegrunnelse

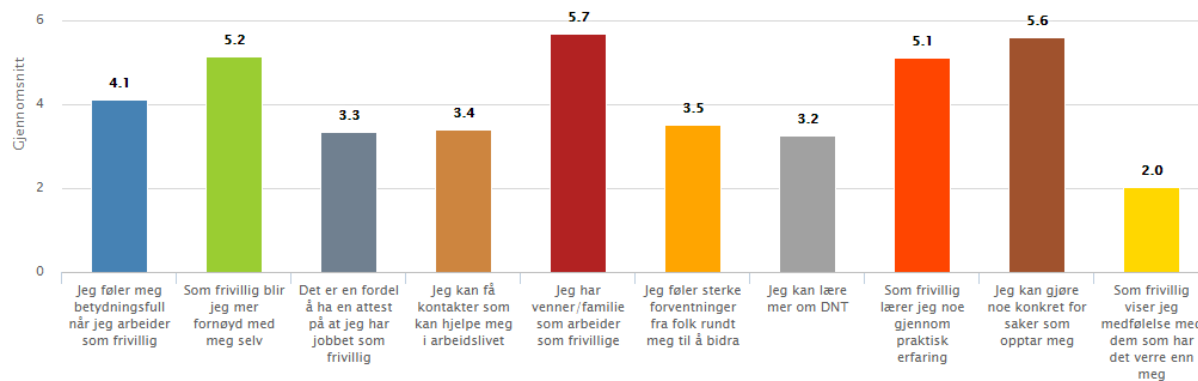
Hvorfor valgte respondentene å frivillig for DNT? Vi ser av figur 9 at 64 % oppgir at de startet fordi de ble spurt om å delta. Nå vil det sannsynligvis være langt flere faktorer som vil kunne spille inn før mennesker beslutter å delta som frivillig, men spørsmålet gir en pekepinn på begrunnelsen for inngangen til frivillig arbeid i DNT.



Figur 9: Hva var utgangspunktet for at du begynte å arbeide frivillig for DNT?

### 5.1.3 Motivasjon

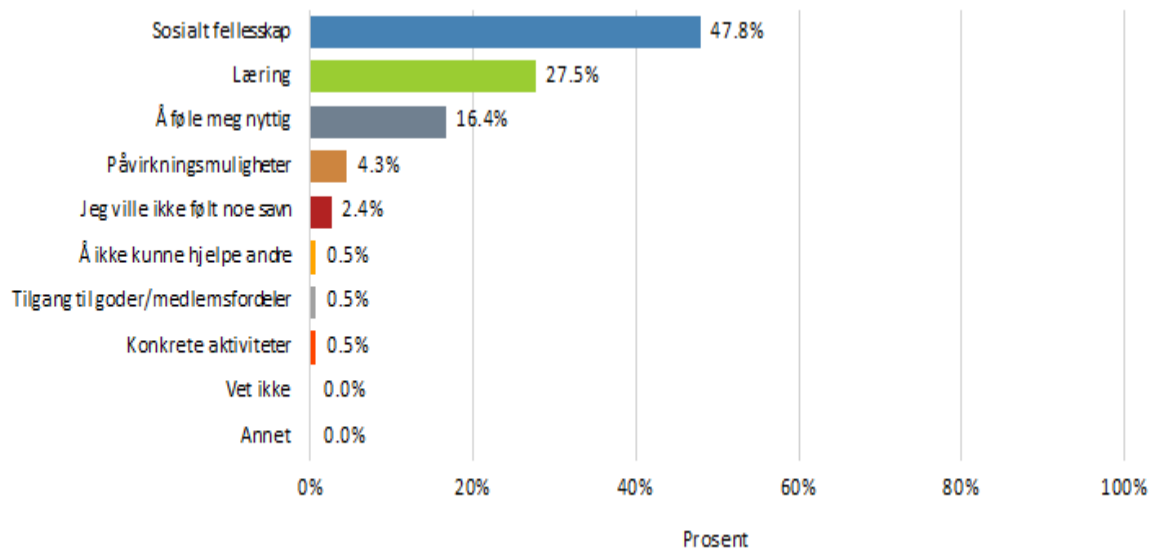
Her vil resultatene fra den delen av undersøkelsen som går på motivasjon bli presentert. Først presenteres utsagnene som er utformet med bakgrunn i VFI Wollebæk et al (2015) sin rapport «Betingelser for frivillig innsats». De enkelte alternativene scores på en Likert-skala mellom fra 1-7, hvor 1 står for «ingen betydning» og 7 står for «stor betydning». Respondentene kunne gi samme score til flere av utsagnene.



Figur 10: Hva motiverer deg til å jobbe som frivillig i DNT?

Av figur 10 ser vi at de fire utsagnene «Det er en fordel å ha en attest på at jeg har jobbet som frivillig», «Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet», «Jeg kan lære mer om DNT» og «Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring» er instrumentelle motiver. Med dette menes motiver som viser til at det frivillige arbeidet ikke representerer målet i seg selv, men heller kan sees på som virkemidler til å oppnå mer egennyttige målsettinger. De to utsagnene «Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider som frivillig» og «Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv» er ekspressive motiver, som omhandler motiver som går på styrking av eget velvære. De fire utsagnene «Jeg har venner/familie som arbeider som frivillige», «Jeg føler sterke forventninger fra folk rundt meg til å bidra», «Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg» og «Som frivillig viser jeg medfølelse med dem som har det verre enn meg» er de utsagnene som viste seg å ikke være reliable i forhold til samme inndeling som er gjort i Wollebæk & Sivesind (2010), hvor den siste inndelingen var ment å bestå av saksorienterte motiver, hvor motivasjonen ligger i et individuelt ønske om å bidra til saken i seg selv. Som nevnt i kapittel 4, vil jeg diskutere mine funn opp mot instrumentelle og ekspressive motiver, og diskutere enkeltutsagnene der det er mest hensiktsmessig.

På spørsmålet om hva respondentene ville savnet mest dersom deltagelsen opphører fikk respondentene kun mulighet til å velge et av alternativene, og som vi ser av figur 11 så oppgir nesten halvparten av respondentene at sosialt fellesskap er det de ville savnet mest, og over  $\frac{1}{4}$  av respondentene svarer at det er mulighetene for læring de ville savnet mest.



Figur 11: Hva ville du savnet mest dersom du sluttet å arbeide som frivillig i DNT?

## 5.2 Analyse og diskusjon

Jeg vil i det følgende søke å finne svar på de tre forskningsspørsmålene som ble definert i kapittel 1, med bakgrunn i resultatene fra undersøkelsen og gjennomførte analyser av disse, og diskutere dette opp mot det teoretiske rammeverket og empiri fra kapittel 3.

### 5.2.1 Forskningsspørsmål 1: Hvilke motivasjonsfaktorer oppgir de frivillige som viktigst for å bidra med frivillig arbeid for DNT?

Som vi ser av resultatene ovenfor viser gjennomsnittscoren på de enkelte alternativene, at det er utsagnene «Jeg har venner/familie som arbeider som frivillige» og «Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg» som har den høyeste gjennomsnittscoren med et gjennomsnitt på henholdsvis 5,69 og 5,61. Dette er to av utsagnene som etter den gjennomførte reliabilitetsanalysen viste seg å ikke passe inn i de skalaene som er benyttet i tidligere forskning, og dermed heller ikke ble funnet reliable i forhold til motivasjonsfunksjonen saksorienterte motiver. Dette blir åpenbart når vi blant annet ser at to av utsagnene havner på hver sin side av skalaen, hvor utsagnet «Som frivillig viser jeg medfølelse med dem som har det verre enn meg» scorer dårligst av alle utsagnene, med et gjennomsnitt på 2,01.

Utsagnet som har høyest gjennomsnittscore i undersøkelsen «Jeg har venner/familie som arbeider som frivillige» er ifølge VFI et utsagn basert på sosiale behov. Selv om analysene viste at motivasjonsbegrunnelsen sosiale begrunnelser i denne undersøkelsen ikke passet inn i det opprinnelige oppsettet av begrunnelsene fra VFI, mener jeg at det er et åpenbart sosialt aspekt over enkeltutsagnet. På den annen side kan vi tenke oss at utsagnet i seg selv ikke behøver å beskrive en motivasjonsfaktor, men heller en væremåte eller tilstand. Familieaspektet i utsagnet, kan forstås dithen at den frivillige er

deltager siden det alltid har vært slik «i vår familie». Kanskje har foreldrene deltatt i frivillig arbeid, og den frivillige har fått dette inn med «morsmelka», og at det å delta i frivillig arbeid er blitt en del av identiteten, og ikke nødvendigvis er en motivasjonsfaktor. Resultatene fra undersøkelsen viser at respondentene har gitt uttrykk for at dette er en viktig begrunnelse for det frivillige arbeidet, men jeg vil være forsiktig med å dra en konklusjon dithen at dette sier oss at det er en sosiale behov og motivasjoner som ligger bak dette. Det vil også være rom for flere tolkninger av utsagnet, herunder at respondentene gir en høy score dersom man føler en form for press for å delta, og derfor ikke gjør det med bakgrunn i egne behov og ønsker, men for å gjøre andre til lags. Utsagnet kan også tolkes dithen at man deltar for å dele tid og opplevelser sammen med venner og familie, ut ifra sosiale behov og kanskje en mulighet for å øke ens sosiale kapital. Jeg ser det slik at høy score på dette utsagnet kan ha bakgrunn i både egennyttige og uegennyttige motiver, herunder en egennytte i å være sammen med de man ønsker å tilbringe tid og dele opplevelser sammen med, men også i form av en uegennytte gjennom å delta i aktiviteten for å gjøre andre til lags. Samt muligheten for at en høy score ikke gjenspeiler motivasjon, men snarere en tilstand. Jeg våger likevel å tolke den høye scoren på dette utsagnet i den retning at mange av respondentene har uttrykt høy grad av sosiale begrunnelser i utsagnet, da 48 % av respondentene i undersøkelsen sier at det er det sosiale fellesskapet de ville savnet mest dersom de slutter med frivillig arbeid for DNT.

Når det gjelder utsagnet som kommer på en knepen andre plass i forhold til gjennomsnittscore «Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg», så kan utsagnet forstås på flere måter, selv om det med bakgrunn i empiri er plassert inn i VFI som en verdibegrunnelse og saksorientert motiv, med bakgrunn i prinsippet om humanisme og altruisme, gjennom å gjøre noe for å øke andres velferd. En annen forståelse av utsagnet kan i denne konteksten være at respondenten oppfatter utsagnet i forhold til å gjøre noe konkret for ens egen interesse for friluftsliv eller ønske om å utbedre løypenetten i et område hvor respondenten selv ferdes. Med en slik forståelse av utsagnet vil utgangspunktet fra VFI bli snudd tvert om, og dermed være utledet av egennytte, herunder at motivasjonen for å bidra utføres fra motivasjonen om å øke ens egen velferd. Nå, i etterkant av at undersøkelsen er gjennomført ser jeg at utsagnet lett kan tolkes feil sett ut ifra den tenkte meningen med utsagnet i VFI og undersøkelsene gjennomført av Wollebæk og kolleger. Det faktum at det andre utsagnet som var ment å plasseres under verdibegrunnelser «som frivillig viser jeg medfølelse med de som har det verre enn meg», som er et åpenbart altruistisk utsagn, havner i motsatt ende av skalaen, med en snittscore på 2,01 er med på å bygge opp om antagelsen om at disse to utsagnene sannsynligvis er forstått på helt forskjellig vis av respondentene. Jeg vil med bakgrunn i dette være varsom med å trekke slutningen om at respondentene har tolket dette med bakgrunn i en tanke om egennytte, da det er problematisk å kun tolke utsagnet som en verdibegrunnelse.

Utsagnene «Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv» og «Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring» scorer også høyt, med et gjennomsnitt på henholdsvis 5,15 og 5,11. Disse utsagnene peker mot henholdsvis ekspressive motiver og instrumentelle motiver. Utsagnene anser jeg som lettere å kunne dra slutninger ut ifra, da de ikke levner stort rom for alternative tolkninger, noe som også reliabilitetsanalysen og faktoranalysen gir en pekepinn på. Når det gjelder utsagnet «som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv», så kan en høy score her være utledet av den enkeltes behov for anerkjennelse og selvrealisering, og i en rasjonell forståelsesramme i forhold til

belønning i form av et bedre selvbylde. Jeg ser også en klar link mot det McClelland beskriver som prestasjonsbehov, da det her kan ligge en mening i at den frivillige ikke bare blir fornøyd med selve deltagelsen, som kan være en form for uegennytte, men også i form av den individuelle prestasjonen og resultatet av deltagelsen. Eksempelvis i form av å lede en gruppe vandrere gjennom vanskelig terreng eller reparasjonen av en ødelagt bru i en turløype. Det at respondenten blir mer fornøyd med seg selv vil jeg tolke dithen at motivasjonen for en stor del kan være utledet av egennytte, selv om aktiviteten i seg selv bærer preg av altruisme, dette fordi motivasjonen går på å øke ens eget velvære. Med utgangspunkt i dette, vil da også dette utsagnet passe godt inn i selvaktelsesbegrunnelsene i VFI. Det siste av de fire utsagnene som utmerker seg med høy gjennomsnittscore fra undersøkelsen er «Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring». En høy score på dette vil i et rasjonelt perspektiv kunne sees på som en investering for å lære seg nyttige ferdigheter. Jeg mener videre at en høy score på dette utsagnet peker mot at motivasjonen i seg selv er utledet av egennytte, selv om ferdighetene kan brukes til å øke andres velferd.

På spørsmålet «Hva ville du savnet mest dersom du sluttet å arbeide som frivillig i DNT?» ser vi at hele 48 % av respondentene velger alternativet «Sosialt fellesskap» etterfulgt av «Læring» og «Å føle meg nyttig». Dette er med på å understøtte den tendensen spørsmålet om motivasjon viser, nemlig at det er mer egennyttige motiver som ligger til grunn for deltagelsen, selv om vi ikke skal glemme Wolfe (1998) sin anbefaling om at vi bør ha pluralisme som et utgangspunkt for menneskelig motivasjon, og at deltagelse i frivillig arbeid vil inneholde varierende grader av både altruistiske og egoistiske motiver, herunder handlinger ut i fra uegennytte og egennytte.

#### *5.2.1.1 Konklusjon forskningsspørsmål 1*

Vi ser av resultatene at jeg sannsynligvis ville hatt et langt mer solid grunnlag for å kunne argumentere og trekke klarere konklusjoner ut fra undersøkelsen dersom undersøkelsen hadde inneholdt et større antall utsagn for hver motivbegrunnelse. Videre dersom jeg hadde vært mer kritisk til selve spørsmålene og muligheten for å tolke disse på flere måter, og gjerne omformulert disse til å passe konteksten, i form av organisasjon i større grad. Resultatene viser imidlertid at mange av utsagnene har høy gjennomsnittscore, noe som underbygger antagelsen om at de frivillige i DNT ikke vektlegger kun en type begrunnelse for sitt frivillige engasjement, men en variasjon i begrunnelser som kan sees opp mot det pluralistiske utgangspunktet som Wolfe (1998) peker på. Med bakgrunn i diskusjonen ovenfor, vil jeg likevel trekke en slutning om at mye tyder på at motivasjon ut i fra egennytte står sterkt i det frivillige arbeidet i DNT.

#### *5.2.2 Forskningsspørsmål 2: Blir motivasjonsfaktorene påvirket av demografiske forhold?*

Jeg har gjennomført en bivariat analyse med kjikvadrattest og korrelasjonsmål ved Cramer's V for å måle styrken i sammenhengen mellom to variabler, hvor jeg har testet de demografiske variablene og variablene for involvering opp mot hvert enkelt utsagn/motiv fra undersøkelsen (tabell 1).



Uavhengig variabel	Gjennomsnitt (standardavvik)	Cramers V signifikans
Kjønn	Kvinne: 4,01 (1,61) n=87 Mann: 4,09 (1,54) n=120	Q3: 0,012 - Q4: 0,036
Alder	18-24: 4,23 (1,59) n=45 25-48: 4,07 (1,49) n=78 50-66: 3,92 (1,59) n=66 67 +: 4,07 (1,74) n=18	Q1: 0,000 - Q2: 0,000 Q3: 0,000 - Q4: 0,000 Q5: 0,000 - Q6: 0,000 Q7: 0,002 - Q8: 0,000 Q9: 0,006
Fullførtutdanning	Grunnskole: 3,65 (1,47) n=4 Vgs: 3,87 (1,62) n=19 Høyere inntil 3 år: 4,05 (1,56) n=103 Høyere mer enn 3 år: 4,13 (1,57) n=81	Q3: 0,047 - Q7: 0,035 Q8: 0,000
Daglig virke	Skoleelev/student: 4,23 (1,62) n=33 Yrkesaktiv: 4,05 (1,50) n=131 Pensjonist: 4,04 (1,70) n=24 Arbeidsledig: 4,02 (1,56) n=4 Ufør: 3,79 (1,79) n=14 Hjemmearbeidende: 3,69 (1,49) n=1	Q1: 0,000 - Q2: 0,001 Q3: 0,000 - Q4: 0,000 Q5: 0,000 - Q6: 0,003 Q8: 0,000 - Q9: 0,002
Inntekt	Mindre enn 200 000: 4,15 (1,59) n=20 200 000 - 399 999: 4,13 (1,71) n=14 400 000 - 599 999: 4,07 (1,59) n=33 600 000 - 799 999: 4,04 (1,58) n=51 800 000 - 999 999: 4,02 (1,55) n=48 1 000 000 +: 4,04 (1,50) n=41	Q1: 0,002 - Q2: 0,041 Q3: 0,000 - Q4: 0,000 Q6: 0,045 - Q8: 0,000 Q9: 0,014
Antall år som frivillig	Mindre enn 1 år: 4,08 (1,49) n=22 1-2 år: 4,19 (1,56) n=58 3-5 år: 4,02 (1,52) n=53 6-10 år: 4,06 (1,65) n=33 11 år +: 3,90 (1,60) n=41	Q1: 0,011 - Q2: 0,008 Q3: 0,000 - Q4: 0,000 Q6: 0,010 - Q7: 0,003 Q8: 0,000 - Q9: 0,001
Timer per uke	0 timer: 3,87 (1,57) n=32 1-2 timer: 3,99 (1,57) n=61 3-4 timer: 4,09 (1,55) n=70 5-6 timer: 4,24 (1,53) n=30 7-8 timer: 4,13 (1,68) n=11 9 timer +: 4,41 (1,81) n=3	Q1: 0,000 - Q2: 0,000 Q3: 0,005 - Q6: 0,000 Q9: 0,002

Tabell 1: Motivasjon og demografi

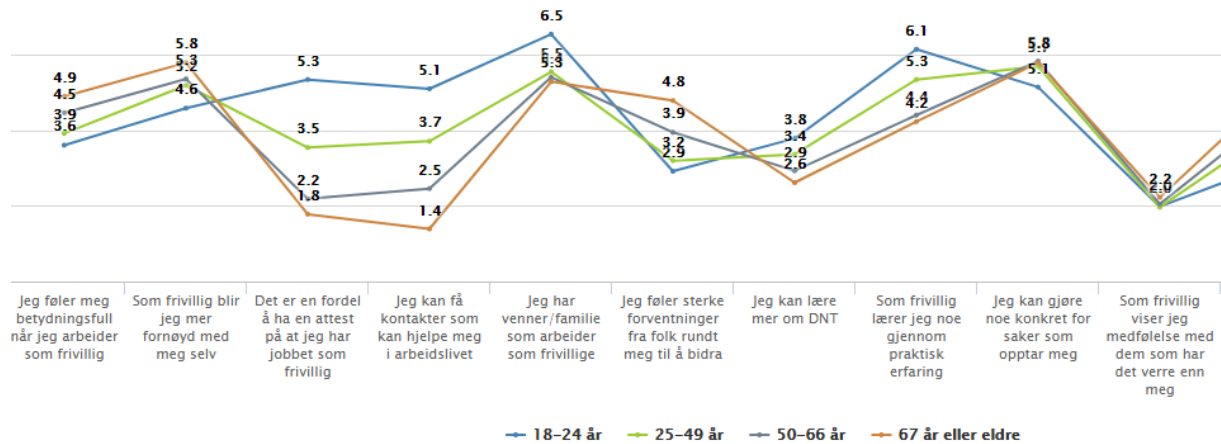
I tabell 1 under raden «Cramers V signifikans» er hvert utsagn i undersøkelsen identifisert ved betegnelsene Q1 til Q10, hvor Q1 er første utsagn og Q10 er siste utsagn, sett fra venstre i figur 9 i avsnitt 5.1.3. Her har jeg valgt å kun ta med de resultatene som viste seg å være signifikante innenfor 0,05. Raden for gjennomsnitt viser den enkelte demografiske variabels gjennomsnittscore på de 10 utsagnene.

Utsagnet Q 10 «Som frivillig viser jeg medfølelse med dem som har det verre enn meg» viser ingen signifikant sammenheng med noen av de demografiske variablene eller variablene for grad av involvering, og vil derfor ikke være gjenstand for videre diskusjon.

Når det gjelder motivasjon for frivillig arbeid etter kjønn er det kun utsagnene «Det er en fordel å ha en attest på at jeg har jobbet som frivillig» og «Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet» som er en del av de instrumentelle motivene, som er signifikant. Her er det en liten overvekt menn som scorer disse begrunnelsene høyere enn kvinner, men her er forskjellen så liten at jeg ikke ser noen grunn til å gå dypere inn

i dette funnet. Kvinnes gjennomsnittscore og standardavvik på utsagnene er henholdsvis 4,01 og 1,61, med en median på 3 og for menn er tallene 4,09 i gjennomsnitt og standardavvik 1,54 med samme median som kvinnene. Med bakgrunn i dette finner jeg ingen større forskjeller mellom kjønn.

Alle motivasjonsutsagnene viser en signifikant sammenheng med alder (figur 12).



Figur 12: Motivasjon for frivillig arbeid etter alder

Spesielt de instrumentelle motivene gir en langt høyere score blant de yngre respondentene enn resten av respondentene. I aldersgruppen 18-24 år er gjennomsnittet på de to utsagnene som går direkte på karriere «Det er en fordel å ha en attest på at jeg har jobbet som frivillig» og «Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet» henholdsvis 5,3 og 5,1 mot 2,2 og 2,5 i aldersgruppen 50-66 år. Vi ser også at viktigheten av de instrumentelle motivene reduseres jo eldre respondentene er. Når det gjelder de instrumentelle motivene viser resultatene at det Wollebæk et al (2015:98) refererer til som livssyklusperspektivet spiller inn, og at betydningen av disse motivasjonene faller som følge av respondentenes progresjon i yrkeslivet. Det er på disse to utsagnene at forskjellene er størst hva angår motivasjon etter alder. Det er imidlertid også et sprik når det gjelder utsagnet «Jeg føler sterke forventninger fra folk rundt meg til å bidra», de eldste respondentene scorer høyest på dette utsagnet, og scoren daler ved synkende alder. Dette indikerer at de yngste respondentene ikke føler like sterke forventninger fra omgivelsene til å delta, som de eldre. Herunder kan en forklaring være at jo eldre man blir, jo større fartstid, erfaringer og ansvar innen organisasjonen har man, og da stiger gjerne forventningene fra omgivelsene. Vi kan også lese av resultatene at eldre respondenter scorer ekspressive motiver høyere enn de som er yngre. Noe som ifølge Wollebæk et al (2015) er et mønster som går igjen på tvers av ulike kontekster, både i norske og utenlandske undersøkelser. Den yngste gruppen respondenter, de under 25 år, har en noe høyere gjennomsnittscore for alle utsagnene enn resten av respondentene, dette behøver ikke å bety at unge mennesker er mer motivert enn de som er eldre. Her har Wollebæk et al (2015:99) gjennom sine undersøkelser funnet at de yngste ikke er mer interessert eller har et høyere ønske om å utføre mer frivillig arbeid, men peker på at en grunn til høyere score kan være at spørsmålene i VFI treffer unges motivasjon særlig godt, da deres motivasjon i større grad er utledet av individuelle begrunnelser enn de som er eldre.

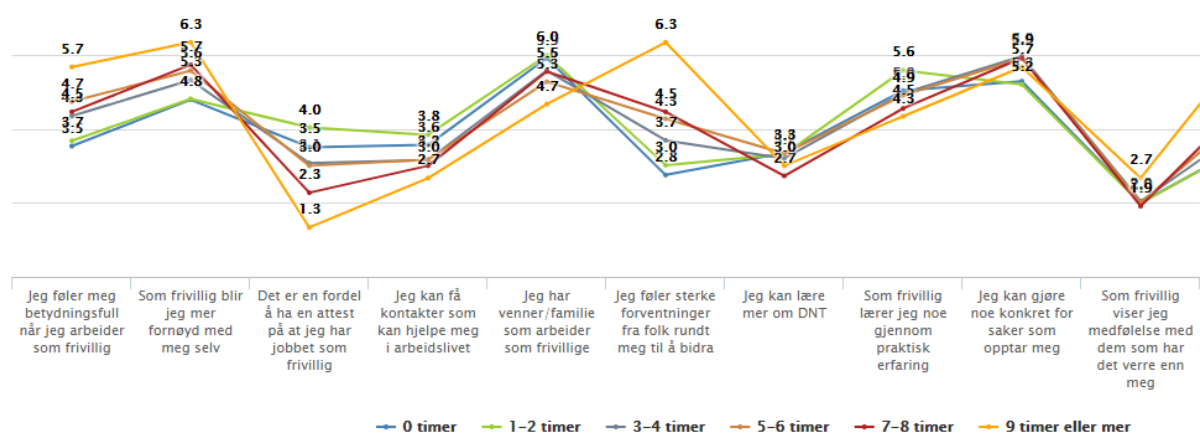
Motivasjon etter høyeste fullførte utdanning er signifikant for tre av de fire utsagnene under instrumentelle motiver, ellers finner jeg ingen signifikans for de øvrige utsagnene.

Her er det gruppen som ikke har høyere utdanning som scorer instrumentelle motiver lavere enn de med høyere utdanning. Umiddelbart virker ikke dette logisk, men etter å ha kontrollert dette opp mot alder finner jeg at kun 7 % av de med videregående skole eller lavere er yngre enn 50 år, og som tidligere funn viser så scorer denne aldersgruppen gjennomgående lavere på de instrumentelle motivene.

Når det gjelder motivasjon etter daglig virke, så er det kun utsagnet «Jeg kan lære mer om DNT» som ikke er signifikant. Materialet viser de samme tendensene som ved alder, noe som er naturlig. Dette fordi at de respondentene som studerer, for en stor del befinner seg i den yngre aldersgruppen hvor instrumentelle motiver scorer høyt, mens pensjonistene scorer høyere på ekspressive motiver. Det eneste nye momentet jeg kan lese ut fra resultatene er at de arbeidsledige scorer utsagnet «Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet» høyt, noe som ikke er overraskende. Dette funnet er imidlertid usikkert da kun 4 av respondentene i undersøkelsen oppgir å være arbeidsledig.

Når vi ser respondentenes inntektsnivå opp mot motivasjon, så er alle utsagnene bortsett fra «Jeg har venner/familie som arbeider som frivillige» og «Jeg kan lære mer om DNT» signifikante. Her er det kun de instrumentelle motivene som viser større forskjeller i scoren. Det er da de som tjener minst som gir disse motivene høyest score, noe som ikke er uventet da denne gruppen for en stor del består av de yngste respondentene og studentene. Det er imidlertid også en tendens til at de som tjener mest er den gruppen som scorer ekspressive motiver høyest. Dette kan understøttes av Maslows behovshierarki, hvor de som allerede har fått de grunnleggende behovene tilfredsstilt søker å tilfredsstille vekstbehovene, herunder behov for anerkjennelse og selvrealisering. Mens de som har lav inntekt og gjerne står uten jobb, i første rekke søker å tilfredsstille de grunnleggende behovene.

Videre har jeg sett på hvorvidt vi kan finne noen sammenhenger mellom motivasjon og grad av involvering, herunder antall timer per uke siste måned (figur 13).

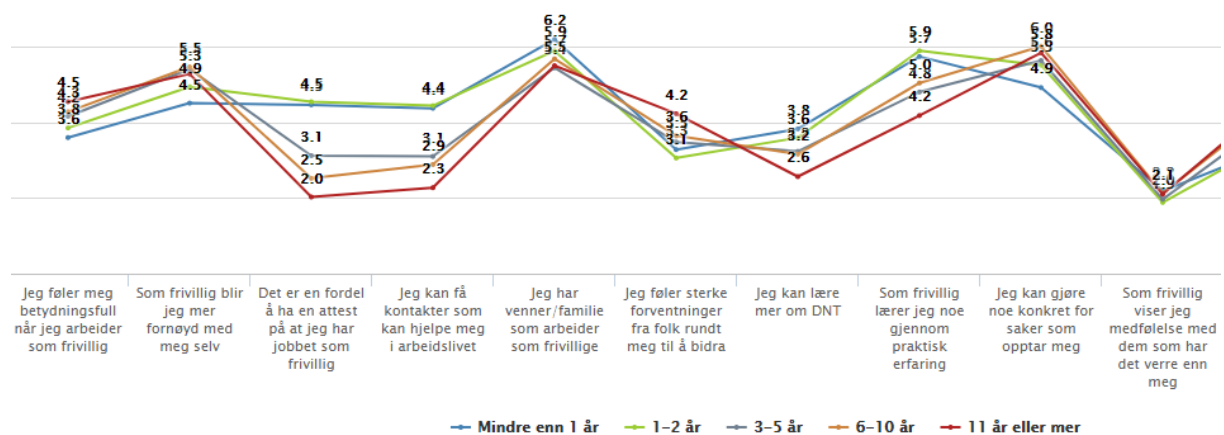


Figur 13: Motivasjon for frivillig arbeid etter antall timer per uke

Jeg velger å ikke ta hensyn til de som har oppgitt 0 timer, da denne gruppen gjerne kan bestå av frivillige som normalt sett legger ned et stort antall timer, da det som nevnt i presentasjonen av resultatene, kan være bestemt av tidspunktet undersøkelsen ble besvart. Et moment som kan være viktig å ta med seg er at det er en stor sannsynlighet for at de som er mer aktive i frivillig arbeid DNT i større grad har svart på

undersøkelsen enn de som er mindre aktive, jf. diskusjonen rundt skjevhet i utvalget i kapittel 4. Denne skjevfordelingen anser jeg imidlertid å være positiv i akkurat denne undersøkelsen, da det i hovedsak er de viktigste motivasjonsfaktorene jeg ønsker å finne, og de mest motiverte, som da har grunnlag for å gi de ulike utsagnene en score, vil jeg naturligvis lettere kunne finne blant de som har en større grad av involvering i det frivillige arbeidet. Resultatene her vil ikke gi klare svar, da svarene ikke nødvendigvis gjenspeiler en normalsituasjon for den frivillige. Jeg vil likevel kunne se tendenser og ha mulighet til å trekke slutninger ut i fra dette, om enn ingen klare konklusjoner. Resultatene viser da også noen tydelige trekk som er verdt å merke seg. Den mest innlysende slutningen vi kan trekke er at høyt motiverte personer engasjerer seg i større grad enn de som har en lavere grad av motivasjon. Dette ser vi ved at de som oppgir et høyere timeantall gir en høyere gjennomsnittlig score enn de som arbeider mindre. De instrumentelle motivene scorer jevnt over høyere blant de respondentene som rapporterer et høyere timeantall, enn de som ligger på de laveste nivåene. Videre kan vi se at de instrumentelle motivene scorer høyest blant de som rapporterer et lavt timeantall, her er imidlertid de to utsagnene som går på læring ikke signifikante, men tendensen er likevel den samme. Dette gir klare indikasjoner på at de som i stor grad er involvert i det frivillige arbeidet motiveres av å styrke selvbildet og realisere seg selv gjennom deltagelse i frivillig arbeid, mens de som er mindre involvert motiveres av mulighetene for å oppnå karriererelaterte erfaringer. Ut av resultatene kan vi videre lese at de som bidrar med flest timer, også er de som scorer høyest på det mer uegennyttige utsagnet «Jeg føler sterke forventninger fra folk rundt meg til å bidra».

Til slutt har jeg sett på grad av involvering i forhold til antall år som frivillig i DNT (figur 14).



Figur 14: Motivasjon for frivillig arbeid etter antall år som frivillig i DNT

Her er det kun utsagnet «Jeg har venner/familie som arbeider som frivillige» som ikke er signifikant. Vi finner her den samme tendensen som for antallet timer. De som har vært frivillig i DNT i mindre enn 3 år oppgir instrumentelle motiver som viktigere enn de som har vært aktiv i 3 år eller mer, og de som har vært aktiv i 3 år eller mer oppgir ekspressive som viktigere enn de som har vært aktiv i kortere tid. Her ser vi imidlertid at også de to utsagnene som går på læring er signifikante, og at de som har vært aktiv i DNT i mindre enn 3 år rapporterer en høyere score på disse motivasjonene enn de som har vært aktive i mer enn 3 år. Vi finner også at de som har en mindre grad av involvering scorer utsagnet «Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg» noe lavere enn de som er mer involvert, noe som ikke er spesielt overraskende, med

forbehold om at disse har tolket spørsmålet i den mer altruistiske retningen, i forhold til å gjøre noe for andre, for eksempel i form av tilrettelegging og veiledning. Det er også en tendens til at de som har kort fartstid som frivillig har en høyere gjennomsnittscore enn de som har vært frivillige i 3 år eller mer. Vi skal imidlertid være forsiktige med å trekke slutningen dithen at de som har en lengre fartstid har en lavere motivasjon, da jeg finner at respondentene som scorer høyt for en stor del består av de yngre respondentene, som har en generell høyere gjennomsnittscore enn den eldre gruppen har.

#### 5.2.2.1 Konklusjon forskningsspørsmål 2

Kan vi så besvare forskningsspørsmålet «Blir motivasjonsfaktorene påvirket av demografiske forhold?» med bakgrunn i diskusjonen ovenfor? Jeg konkluderer med at motivasjonsfaktorene i varierende grad vil være påvirket av demografiske forhold. Vi ser spesielt at alder er en viktig variabel. Alder vil åpenbart påvirke motivasjon i forhold til karriere og hvilke behov som søkes dekket gjennom deltagelsen i frivillig arbeid. Av diskusjonen ovenfor kan vi trekke at livsfase synes å i stor grad å være avgjørende for hvilke motivasjonsfaktorer som er viktigst i forhold til det frivillige arbeidet. Funnene i undersøkelsen viser også at grad av involvering har noe å si for motivasjonen. Det at de som scorer de ekspressive motivene høyest er de som har en høyere grad av involvering, peker i retning av at de ekspressive motivene er de som kan være spesielt viktige å være oppmerksom på, da resultatene tyder på at det er denne gruppen respondenter som viser en tendens til å bli værende i organisasjonen over tid. Følgelig vil de som scorer høyere på de instrumentelle motivene, sannsynligvis ha en kortere karriere i DNT, fordi motivasjonen ligger i karriere og læring. Vil disse personene forbli i organisasjonen når bakgrunnen for motivasjonen ikke lenger er tilstede? Her vil det som Wollebæk et al (2015) beskriver som individuelle utgangsbetingelser spille inn, herunder hvor man befinner seg i livsløpet og sosial bakgrunn. Mennesker i ung alder er gjerne opptatt med studier og kanskje en deltidsjobb samt diverse andre fritidsaktiviteter, og da vil resultatene av en kostnads/nyttevurdering kunne være utslagsgivende for hvor mye tid den enkelte ønsker eller kan legge ned i frivillig arbeid. Vi kan også tenke oss at aldersgruppen 25-49 år har små barn og i tillegg er fullt opptatt med karriere, noe som også vil utløse en kostnads/nyttevurdering i forhold til tid som brukes på det frivillige arbeidet. Mens de som har gjort seg ferdig med studier og har voksne barn gjerne har mer tid til rådighet, og som dermed kan benyttes til frivillig arbeid. Her kan vi videre tenke oss at de som har hatt en positiv opplevelse av det frivillige arbeidet i ung alder, kan tenkes å vende tilbake til organisasjonen når de er i en annen livsfase, og når andre behov og motiver står i fokus. Oppsummert konkluderer jeg med at alder og livsfase er de viktigste demografiske variablene, sett opp mot hva som motiverer til det frivillige arbeidet i DNT, og ved stigende alder vil gjerne grad av involvering i det frivillige arbeidet øke.

#### 5.2.3 Forskningsspørsmål 3: Er det forskjeller mellom viktigheten av de enkelte motivasjonsfaktorene for frivillig arbeid i DNT og frivillig arbeid generelt i Norge?

For å svare på dette spørsmålet sammenligner jeg denne oppgavens resultater med resultatene fra Wollebæk og kollegaer, gjennomført i 2014, gjengitt i Wollebæk et al (2015:91). Jeg går ikke i særlig grad inn på de funn som er like, men fokuserer her på eventuelle ulikheter. For enkelthets skyld vil jeg i det følgende omtale nevnte undersøkelse som Wollebæk (2014) og undersøkelsen som er gjennomført i DNT, som DNT (2017).

En sammenligning av gjennomsnittscoren for alle utsagnene viser at undersøkelsen til Wollebæk og kollegaer har en høyere gjennomsnittscore (4,97) enn undersøkelsen i DNT (4,4). Det er vanskelig å dra noen slutninger ut i fra dette i seg selv, da ett av utsagnene i DNT-undersøkelsen scorer svært lavt og dermed drar ned gjennomsnittet betydelig. Dersom vi ser disse resultatene opp mot refleksiv frivillighet, gir ikke funnene noen pekepinn på en endring de siste tre årene. Nå er imidlertid tre år et noe kort tidsrom for å kunne konkludere, og Wollebæk (2014) ble da også gjennomført for frivillighet generelt. Det kan derfor være helt andre utviklingstrekk i den type organisasjon vi studerer i denne oppgaven. For å kunne dra noen slutninger i forhold til teorien om refleksiv frivillighet innen DNT, måtte vi hatt grunnlag fra en tidligere og lignende undersøkelse i DNT. Teorien om refleksiv frivillighet fokuserer også på tilhørigheten til organisasjonen, og i DNT (2017) er det tatt med et enkeltspørsmål som går på akkurat dette. 48 % av respondentene svarer at det ikke er viktig for dem å bidra med frivillig arbeid for DNT. Funnene hos Wollebæk (2014) viser akkurat samme tall for frivillighet generelt, og Wollebæk et al (2015:108) viser til materiale fra 1998, 2009 og 2014 som viser at andelen frivillige som mener at det er viktig å bidra for en bestemt organisasjon er synkende over tid, fra 72 % i 1998 til 52 % i 2014. Wollebæk et al (ibid.) viser også til at denne tendensen er spesielt fremtredende blant de unge, noe vi også ser i DNT (2017) hvor 67 % av respondentene mener at det ikke er viktig å bidra for en bestemt organisasjon. For Wollebæk (2014) er tallet 57 %. Dette kan tyde på at grad av tilknytning er noe lavere i DNT enn i frivilligheten generelt i Norge. En av årsakene her kan være at unge frivillige i DNT i større grad enn i frivillighet generelt bruker det frivillige arbeidet som et redskap til læring og bidrag til egen yrkeskarriere, samt å lære seg ferdigheter som de kan få bruk for i framtiden.

Resultatene fra Wollebæk (2014) viser at utsagnet «Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg» er det som scorer høyest, så også i de foregående undersøkelsene som ble gjennomført i 1998 og 2009. Gjennomsnittet i Wollebæk (2014) er 5,60, mens det i DNT (2017) er 5,61. Dette tyder på at dette motivet er viktig både i frivillig arbeid i Norge generelt og i DNT. Av diskusjonen under forskningsspørsmål 1 vil jeg imidlertid være forsiktig med å se på dette utsagnet som et verdiladet utsagn alene. Utsagnet «Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring» er det som har nest høyest score hos Wollebæk (2014) med et gjennomsnitt på 5,20. I DNT (2017) kommer også dette utsagnet høyt opp på skalaen med et gjennomsnitt på 5,11. Dette utsagnet er en del av de instrumentelle motivene, og vi ser at disse står sterkt i begge undersøkelsene.

Utsagnet som scorer høyest i DNT (2017) «Jeg har venner/familie som arbeider som frivillige» med et snitt på 5,69 scorer imidlertid noe lavere i Wollebæk (2014) og kommer ut som det 6. høyeste rangerte utsagnet, med et gjennomsnitt på 4,73. Dette kan tyde på at det sosiale står noe sterkere i DNT enn i frivillighet generelt, men sett opp mot diskusjonen ovenfor, i forhold til hvordan utsagnet kan forstås vil jeg være svært forsiktig med å konkludere her. Det må også påpekes at DNT (2017) hadde med «familie» i dette utsagnet, til forskjell fra Wollebæk (2014) som kunne hadde «venner». Hvorvidt denne forskjellen i utsagn har noen større betydning kan jeg ikke trekke noen klare konklusjoner rundt, men jeg antar at det kan ha noe å si for den forskjellen som vi ser i resultatene fra de to undersøkelsene, da jeg ved å ta med familieaspektet kan ha fått en høyere score blant de som er «født inn i organisasjonen» og hvor frivilligheten er en del av identiteten til respondenten.

Den største forskjellen mellom de to undersøkelsene finner vi i utsagnet «Som frivillig viser jeg medfølelse med dem som har det verre enn meg», hvor Wollebæk (2014) har et gjennomsnitt på 4,81 kontra DNT (2017) som har et gjennomsnitt på 2,01 og dermed scorer lavest av utsagnene i DNT (2017). Denne store forskjellen kan forstås slik at uegennyttige motiver ikke står like sterkt i DNT som i frivillighet generelt i Norge. Dette er imidlertid ikke spesielt overraskende, da DNT som organisasjon har et annet fokus enn eksempelvis organisasjoner som Røde Kors og Frelsesarmeen, hvor det er et stort fokus på å hjelpe og vise medfølelse for andre som har det verre enn seg selv. Nå er det ikke slik at DNTs målsettinger ikke går ut på å hjelpe mennesker, men det vil i hovedsak ikke være fokus på å hjelpe de som er verre stilt, men heller hjelp i form av å tilrettelegge for andre som har samme interesser som en selv. Det kan derfor stilles spørsmål ved om utsagnet og ordbruken burde vært noe bedre tilpasset akkurat denne undersøkelsen, for å ha bedre mulighet til å måle hvorvidt det ligger klare altruistiske motiver bak det frivillige arbeidet i DNT.

I DNT (2017) finner vi de samme sammenhengene som Wollebæk (2014) finner i forhold til de demografiske variablene. Instrumentelle motiver scorer sterkt blant de unge i begge undersøkelsene, samt at de unge gir en høyere gjennomsnittlig score generelt på utsagnene i undersøkelsene. Wollebæk (2014) finner imidlertid at kvinner scorer noe høyere enn menn på noen av utsagnene som går på mer altruistiske og sosiale motiver, noe DNT (2017) ikke gir uttrykk for. I DNT (2017) er det som nevnt, kun de to karriererelaterte utsagnene som er signifikant i forhold til kjønn, og her er forskjellene svært små. Wollebæk (2014) finner også at kvinner uttrykker større motivasjon enn menn, noe DNT (2017) ikke viser. Årsaken til dette er ikke åpenbar, men jeg antar at dette kan ha noe med type organisasjon å gjøre.

Et annet viktig funn er at faktoranalysen og reliabilitetsanalysen som ble gjennomført i kapittel 4, viste at, på tross av at jeg i stor grad har fulgt samme inndeling som Wollebæk (2014), at materialet bestod av 3 faktorer og ikke 5 faktorer, som er utgangspunktet for VFI. Reliabilitetsanalysen viste da også at kun to av faktorene/begrunnelse, herunder selvaktelsesbegrunnelser og arbeidsmarkedsbegrunnelser var reliabel, selv om læringsbegrunnelser viste seg å til en viss grad være reliabel med en alpha-verdi på 0,65. Årsaken til dette kan være at konteksten er en annen, da jeg her har utført undersøkelsen i en enkelt organisasjon, som ikke i like stor grad som en del andre frivillige organisasjoner gjenspeiler verdibegrunnelser. En annen årsak, som jeg har vært inne på tidligere, er at noen av spørsmålene under verdibegrunnelser og sosiale begrunnelser ikke har den kvaliteten de bør ha, og at disse også kunne vært spisset mer mot denne typen organisasjon. En tredje årsak er nok også at det burde vært flere utsagn for hver begrunnelse, for dermed å unngå store utslag på grunn av enkeltspørsmål.

#### *5.2.3.1 Konklusjon forskningsspørsmål 3*

Med bakgrunn i diskusjonen ovenfor søker jeg altså å besvare forskningsspørsmålet «Er det forskjeller mellom viktigheten av de enkelte motivasjonsfaktorene for frivillig arbeid i DNT og frivillig arbeid generelt i Norge?». Jeg finner noen forskjeller som er verdt å merke seg, og det som peker seg ut som den største forskjellen, selv om det ikke går direkte på resultatene i forhold til motivasjon, er de problemene jeg har hatt med å kunne benytte verktøyet VFI på samme måte som ble gjort i Wollebæk (2014). Når det gjelder selve resultatene viser DNT (2017) til forskjell fra Wollebæk (2014), herunder

frivillighet generelt i Norge, ingenting som tyder på at kjønn har noe å si for motivasjonen i DNT. Videre viser DNT (2017) at en større andel av de unge er likegyldige i forhold til hvilken organisasjon de arbeider frivillig for, enn hva tilfellet er i Wollebæk (2014). Tendensen er den samme, men materialet tyder på at det er en sterkere tendens til dette i DNT. Jeg finner videre at motivasjon basert på sosiale behov sannsynligvis står noe sterkere i DNT enn i frivillighet generelt i Norge. Her vil jeg imidlertid være forsiktig med å dra noen bastante konklusjoner, da sosiale begrunnelser ikke viste seg å være reliabel. Det at enkeltutsagnet «Jeg har venner/familie som arbeider som frivillige» scorer langt høyere i DNT (2017) enn i Wollebæk (2014) kan likevel være en pekepinn på dette, samt det høye antallet respondenter som oppgir «sosialt fellesskap» som det de ville savnet mest dersom deltagelsen opphører, er med på å understøtte at sosiale motivasjonsfaktorer er viktige i DNT. Den største forskjellen mellom motivasjon for frivillighet i DNT og frivillighet generelt i Norge finner jeg i det verdirelaterte utsagnet «Som frivillig viser jeg medfølelse med dem som har det verre enn meg», noe som kan forklares med bakgrunn i DNTs fokus og funksjon, men likevel kan gi en pekepinn på at motivasjon basert på uegennytte ikke er en spesielt viktig motivasjonsfaktor for å delta i frivillig arbeid i DNT.



## 6 Konklusjon og forslag til videre forskning

Denne oppgavens formål har vært å søke svar på problemstillingen «Hvilke motivasjonsfaktorer er viktige for mennesker som velger å engasjere seg i frivillig arbeid for DNT?». Gjennom diskusjonen i kapittel 5 har jeg forsøkt å komme fram til svar på forskningsspørsmålene som ble stilt i oppgavens kapittel 1. I det følgende vil jeg gi en kort oppsummering av konklusjonene fra kapittel 5, for deretter å svare på oppgavens problemstilling. Jeg vil avslutte med noen tanker rundt forslag til videre forskning på motivasjon for det frivillige arbeidet i DNT.

### 6.1 Oppsummering

Mye tyder på at sosiale behov søkes tilfredsstilt gjennom deltagelse som frivillig i DNT. Dette understøttes ved at de frivillige scorer høyt på utsagn som kan relateres til sosiale faktorer, og at halvparten av de frivillige sier at det er det sosiale fellesskapet de vil savne mest dersom de slutter å arbeide som frivillig for DNT. Ekspressive motiver, og da spesielt selvrealiseringsbehovene ser ut til å søkes oppfylt ved deltagelsen, spesielt i den eldre aldersgruppen. Mens mer instrumentelle behov, i form av motivasjon med bakgrunn i å oppnå karrieremessige fordeler og egen læring står sterkt blant de yngre frivillige. At pluralisme ved at flere typer motivasjonsfaktorer er viktige, bekreftes imidlertid ved at gjennomsnittscoren til motivasjonsutsagnene er høy. Det er altså ikke bare en type motivasjon som er viktig, men en sammensetning av flere begrunnelser for motivasjonen. Vi ser også at graden av involvering og tilhørighet øker med økende alder. Alder er da også den demografiske variabelen som synes å ha størst innvirkning på viktigheten av de enkelte motivasjonsfaktorene, men ut av resultatene kan vi videre utlede at det nok er livsfase som i stor grad er avgjørende for de frivilliges motivasjon til deltagelsen og fortsatt deltagelse. Det mest uegennyttige utsagnet i undersøkelsen «Som frivillig viser jeg medfølelse for dem som har det verre enn meg» er det utsagnet som scorer lavest i undersøkelsen og også langt lavere enn for frivillig arbeid generelt. Dette kan tyde på at motivasjon med bakgrunn i uegennytte står svakere i DNT enn i andre frivillige organisasjoner. Som jeg har vist til i tidligere diskusjoner og analyser, vil jeg være forsiktig meg å trekke bastante konklusjoner ut ifra de resultatene undersøkelsen har gitt, da spesielt med bakgrunn i forhold til de svakhetene som er pekt på når det gjelder gyldighet og pålitelighet.

Et annet viktig funn i oppgaven er at ved å benytte VFI som verktøy i én enkelt organisasjon, så bør man være kritisk til utformingen av spørsmål og inndeling i forhold til hvilken type organisasjon som studeres, da VFI er utarbeidet med utgangspunkt i å måle motivasjon for frivillighet på et mer generelt grunnlag.

### 6.2 Konklusjon

Svaret på oppgavens problemstilling er ikke entydig, og det er som tidligere nevnt vanskelig å trekke klare konklusjoner. Motivasjon for frivillig arbeid i DNT er komplekst, som i de fleste andre sammenhenger, men de motivasjonsfaktorene som synes å være spesielt viktige for frivillig arbeid i DNT er motivasjon med bakgrunn i egennytte i form av å få tilfredsstilt sosiale behov, behov for selvrealisering og karrieremessige behov. Hvilken livsfase den enkelte befinner seg i er i stor grad avgjørende for graden av viktighet de enkelte motivasjonsfaktorene utgjør. Motivasjon begrunnet i uegennytte er således ikke noe som virker å motivere de frivillige i DNT i særlig grad.

### 6.3 Videre forskning

Med tanke på videre forskning, ville det vært interessant å se på hvilke resultater man kunne fått ved å tilpasse undersøkelsen til type organisasjon i større grad enn hva som er gjort i denne undersøkelsen. Det ville også vært interessant å se nærmere på i hvilken grad personlighetstrekk virker inn i forhold til motivasjon i DNT. I denne oppgaven har jeg ikke sett nærmere på lederstiler og ivaretagelse, noe som absolutt ville vært interessant, da mine erfaringer tilsier at en viss andel av de som slutter med frivillig arbeid oppgir ivaretagelse og ledelse som viktige faktorer for manglende motivasjon til videre deltagelse.

På grunn av de begrensninger tid og omfang av oppgaven har lagt, valgte jeg å ikke gå inn på disse elementene i denne oppgaven.

## Litteraturliste

### Bøker

- Jacobsen, D. I. (2005): Hvordan gjennomføre undersøkelser? Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jacobsen, D. I. (2013): Hvordan organisasjoner fungerer. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke.
- Kaspersen, A. (2013): Klassisk og moderne samfundsteori. København: Hans Reitzel.
- Kaufmann G. & Kaufmann A. (2009): Psykologi i organisasjon og ledelse. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Lorentzen, H. (1994): Frivillighetens integrasjon. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lorentzen, H., Andersen, R.K. & Brekke, J.P. (1995): Ansvar for andre: Frivillighetssentralen i norsk velferdspolitik. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lorentzen, H. & Opdalshei, O.A. (1997): Integrasjon gjennom frivillige organisasjoner. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- McClelland, D.C. (1987): Human motivation. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mikkelsen, A. & Laudal, T. (2016): Strategisk HRM 2 – HMS, etik og internasjonale perspektiver. Oslo: Cappelen Damm.
- Ott, S. J. & Dicke, L. A. (2012): The nature of the nonprofit sector. Colorado: Westview Press.
- Ulstein, K. (1998): Organisasjon og ledelse i frivillig arbeid. Oslo: Universitetsforlaget.
- Vroom, V.H. (1964): Work and motivation. NY: Wiley.
- Wollebæk, D., Selle, P. og Lorentzen, L. (2000): Frivillig innsats. Bergen: Fagbokforlaget.

### Artikler og rapporter

- Clary, E.G., Snyder, M. m.fl. (1998): «Understanding and asseressing the motivations of volunteers: A functional approach». Journal of personality and social psychology, jun 1998, vol. 74(6), 1516-1530.
- Esmond, J. & Dunlop, P. (2004): Developing the volunteer motivatjon inventor to assess the underlying motivational drives of volunteers in Western Australia.
- Lorentzen, H. & Rogstad, J. (1994): «Hvorfor frivillig? Begrunnelser for frivillig sosialt arbeid». Institutt for samfunnsforskning.
- Porter, L.W. (1961). «A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs.». Journal of Applied Psychology, 45 (1-10).
- Schiefloe, P.M. (2013): «Sosial kapital: ressurs for organisasjoner og objekt for ledelse». I Elvegård, Lin Olderøien, Gressetvold, Espen og Pettersen, Inger Johanne (red).

Bedriftsledelse. Ulike perspektiver og tilnærminger til ledelse, økonomistyring og samfunnsansvar. Trondheim, Akademika forlag (247-270).

Wilson, J. (2012): «Volunteerism Research. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 41(2), 176-212.

Wollebæk, D., Sætrang, S. & Fladmoe, A. (2015): «Betingelser for frivillig innsats – Motivasjon og kontekst». Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Wollebæk, D. og Sivesind, K. H. (2010): «Fra folkebevegelse til filantropi?» Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Wollebæk, D. & Selle, P. (2002): Does participation in voluntary associations contribute to social capital? The impact of intensity, scope and type. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 31 (1). 32-61.

## Web-sider

[1] Satellittregnskap for ideelle og frivillige organisasjoner, 2014. Statistisk sentralbyrå. Web-side: <http://ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/statistikker/orgsat/>. Publisert 20.10.16. Dato: 11.03.17.

[2] Dugnader endrer form. Forskning.no. Web-side: <http://www.forskning.no/artikler/2011/mai/287271>. Publisert 09.05.11. Dato: 11.03.17.

[3] Nedgang i frivillig innsats. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. Web-side: <http://www.sivilsamfunn.no/Info/Aktuelt/Nedgang-i-frivillig-innsats>. Publisert 16.06.10. Dato 02.02.17.

[4] Om DNT. Den Norske Turistforening. Web-side: <http://www.turistforeningen.no/omdnt>. Dato: 02.02.17.

[5] The Functional Approach to Volunteers' Motivations. University of Notre Dame. Web-side: [http://generosityresearch.nd.edu/assets/13636/clary\\_snyder\\_volunteer\\_function\\_inventory\\_scale.pdf](http://generosityresearch.nd.edu/assets/13636/clary_snyder_volunteer_function_inventory_scale.pdf). Dato: 02.04.17.

[6] Altruism. Web-side: <https://en.wikipedia.org/wiki/Altruism>. Wikipedia. Oppdatert 22.04.17. Dato: 26.04.17.

[7] Nøkkeltall utdanning. Web-side: <http://ssb.no/utdanning/nokkeltall/utdanning>. Statistisk Sentralbyrå. Oppdatert: 03.05.17. Dato: 11.05.17.

[8] Inntekts- og formuesstatistikk for husholdninger, 2015. Web-side: <https://ssb.no/inntekt-og-forbruk/statistikker/ifhus/aar>. Statistisk Sentralbyrå. Publisert 16.12.16. Dato: 11.05.17.

## Vedleggsoversikt

- Vedlegg 1: Spørreundersøkelse
- Vedlegg 2: Følg brev til spørreundersøkelsen
- Vedlegg 3: Faktoranalyse
- Vedlegg 4: Reliabilitetsanalyse 5 faktor
- Vedlegg 5: Reliabilitetsanalyse 3 faktor
- Vedlegg 6: NSD ikke meldepliktig

Vedlegg 1: Spørreundersøkelse



# Motivasjon for frivillig arbeid i Den Norske Turistforening

Mange takk for at du tar deg tid til å gjennomføre denne spørreundersøkelsen.

Undersøkelsen er en del av materialet til en masteroppgave som tar for seg motivasjon for frivillig arbeid i Den Norske Turistforening. Deltakelse i undersøkelsen er frivillig, og du kan når som helst avbryte utfyllingen før denne er sendt inn. Din deltagelse og dine svar vil være anonyme.

Undersøkelsen vil ta ca. 5-10 minutter å besvare.

## 1) Har du utført frivillig arbeid for DNT i løpet av de siste to årene?

- Ja
- Nei



## 2) \* Kjønn

- Kvinne
- Mann

**3) \* Alder**

- 17 år eller yngre
- 18-24 år
- 25-49 år
- 50-66 år
- 67 år eller eldre

**4) \* Bosatt i region**

- Nord-Norge
- Midt-Norge
- Vestlandet
- Østlandet
- Sørlandet
- Ikke bosatt i Norge

**5) \* Bostedsstrøk**

- By/Forsted
- Tettsted
- Spredtbygd strøk

**6) \* Høyeste fullførte utdanning**

- Grunnskole
- Videregående skole
- Universitet/Høgskole inntil 3 år
- Universitet/Høgskole mer enn 3 år

**7) \* Daglig virke**

- Skoleelev/Student
- Yrkesaktiv
- Hjemmearbeidende
- Arbeidsledig
- Ufør
- Pensjonist
- Annet

**8) \* Husstandens brutto inntekt per år (før skatt)**

- Mindre enn kr 200 000
- kr 200 000 - 399 999
- kr 400 000 - 599 999
- kr 600 000 - 799 999
- kr 800 000 - 999 999
- kr 1 000 000 eller mer

**9) \* Hvor lenge har du vært medlem i DNT?**

- Mindre enn 1 år
- 1-2 år
- 3-5 år
- 6-10 år
- 11 år eller mer

**10) \* Hvor lenge har du arbeidet frivillig for DNT?**

- Mindre enn 1 år
- 1-2 år
- 3-5 år
- 6-10 år
- 11 år eller mer



**11) \*.....Hvor mange timer per uke vil du anslå at du i gjennomsnitt har brukt på frivillig arbeid for DNT den siste måneden?**

- 0 timer
- 1-2 timer
- 3-4 timer
- 5-6 timer
- 7-8 timer
- 9 timer eller mer

**12) \*.....Hva slags type frivillig arbeid har du utført for DNT? (Flere svar er mulig)**

- Dugnadsarbeid
- Utvalgsarbeid
- Styrearbeid
- Administrasjonsarbeid (kontor, nettsider, kommunikasjon etc.)
- Hyttetilsyn
- Turleder
- Annet



**13) \*.....Hva var utgangspunktet for at du begynte å arbeide frivillig for DNT?**

- Jeg tok selv initiativet til å delta
- Jeg ble spurt om å delta

Her følger noen grunner for å bidra med frivillig arbeid for DNT. Disse kan være mer eller mindre viktige for deg. Du bes oppgi hvor stor betydning de har for deg på en skala fra 1 til 7. 1 betyr at grunnen ikke har betydning for deg som frivillig, og 7 betyr at grunnen har stor betydning.

**14) \*Hva motiverer deg til å jobbe som frivillig i DNT?**

	1	2	3	4	5	6	7
Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider som frivillig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er en fordel å ha en attest på at jeg har jobbet som frivillig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har venner/familie som arbeider som frivillige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler sterke forventninger fra folk rundt meg til å bidra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan lære mer om DNT	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Som frivillig viser jeg medfølelse med dem som har det verre enn meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får brukt mine kunnskaper og ferdigheter til å gjøre noe nyttig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan påvirke og ha innflytelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er enig i organisasjonens mål og strategier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**15) \*Er det viktig for deg å bidra med frivillig arbeid for en bestemt organisasjon?**

- Ja
- Nei

**16) \*Der jeg har gjort en frivillig innsats for DNT har vi**

	I liten grad	I noe grad	I stor grad
--	--------------	------------	-------------

Et klima der det vanker ros og anerkjennelse når det er fortjent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Et klima der det er stor takhøyde for uenighet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------

En ledelse som motiverer til innsats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--------------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

En ledelse som har tillit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

En organisasjon der det er klarhet i ansvar og myndighetsforhold	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
--	-----------------------	-----------------------	-----------------------

En organisasjon hvor det legges til rette for at de frivillige får utnytte sine kunnskaper og ferdigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Medlemmer som det er lett å be om å yte en ekstra innsats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	-----------------------	-----------------------	-----------------------

**17) \*Lederansvar**

- Jeg har lederansvar i DNT i dag
- Jeg har hatt lederansvar i DNT
- Jeg har aldri hatt lederansvar i DNT, men ønsker det
- Jeg har aldri hatt lederansvar i DNT, og jeg har ikke noe ønske om det

**18) \*Hva ville du savnet mest dersom du sluttet å arbeid som frivillig i DNT?**

- Sosialt fellesskap
- Å ikke kunne hjelpe andre
- Å føle meg nyttig
- Læring
- Påvirkningsmuligheter
- Tilgang til goder/medlemsfordeler
- Konkrete aktiviteter
- Jeg ville ikke følt noe savn
- Annet
- Vet ikke

## Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

### «*Motivasjon for frivillig arbeid i DNT*»

#### **Bakgrunn og formål**

Spørreundersøkelsen er grunnlaget for en masteroppgave i studiet Master i strategisk ledelse og økonomi ved Universitetet i Tromsø, som tar sikte på å kartlegge hva som motiverer de som gjør en frivillig innsats for DNT. De funn som gjøres i denne oppgaven vil kunne gi DNT en innsikt i hva som er viktig for deg som frivillig, og gjøre DNT i bedre stand til å ta denne kunnskapen med seg i det videre arbeidet med å tilrettelegge bedre for deg som frivillig.

Din medlemsforening har videresendt spørreundersøkelsen til deg fordi du har vært engasjert i det frivillige arbeidet i foreningen.

Svarene fra spørreundersøkelsen vil være hovedmaterialet for å kunne svare på oppgavens problemstilling som lyder «Hvilke motivasjonsfaktorer er viktige for mennesker som velger å engasjere seg i frivillig arbeid for DNT?». Spørsmålene omhandler demografiske data, som kjønn, alder, bosted, utdanning o.l. I tillegg vil det være spørsmål som går på hvor aktiv du som frivillig er i foreningen, hva slags type frivillig arbeid du har vært involvert i og din fartstid i DNT og som frivillig. I tillegg vil det være du få spørsmål om å ta stilling til viktigheten av utsagn som har med motivasjon å gjøre.

#### **Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Kun jeg som student vil ha tilgang til datamaterialet, og undersøkelsen inneholder ingen spørsmål som kan føre til at du kan identifiseres direkte eller indirekte. Det vil heller ikke bli innhentet e-post eller lagret noen form for elektroniske spor som kan lede til deg som svarer på undersøkelsen. Datamaterialet vil bli slettet ved innlevering av oppgaven 15.05.17.

#### **Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Jon Morten Liafjell, tlf. 984 52 928 eller e-post [liafjell@gmail.com](mailto:liafjell@gmail.com)

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, og ikke funnet meldepliktig.

## **Samtykke til deltakelse i studien**

*Da din deltagelse i undersøkelsen er anonym, ber jeg ikke om et skriftlig samtykke til å delta. Ved å svare på undersøkelsen samtykker du samtidig til at de opplysningene som gis kan benyttes i studien*

## Vedlegg 3: Faktoranalyse

### Factor Analysis

Component	Total Variance Explained			Extraction Sums of Squared	
	Total	Initial Eigenvalues		Loadings	
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	3,346	33,460	33,460	3,346	33,460
2	1,525	15,248	48,707	1,525	15,248
3	1,119	11,186	59,893	1,119	11,186
4	,912	9,117	69,010		
5	,815	8,147	77,157		
6	,761	7,612	84,769		
7	,644	6,437	91,206		
8	,380	3,796	95,002		
9	,311	3,112	98,114		
10	,189	1,886	100,000		

### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component		
	1	2	3
Hva motiverer deg til å jobbe som frivillig i DNT?: Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider som frivillig	-,130	,800	,238
Hva motiverer deg til å jobbe som frivillig i DNT?: Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv	-,126	,807	,125
Hva motiverer deg til å jobbe som frivillig i DNT?: Det er en fordel å ha en attest på at jeg har jobbet som frivillig	,831	-,289	-,133
Hva motiverer deg til å jobbe som frivillig i DNT?: Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet	,711	-,398	-,141
Hva motiverer deg til å jobbe som frivillig i DNT?: Jeg har venner/familie som arbeider som frivillige	,168	-,589	,173

Hva motiverer deg til å jobbe som frivillig i DNT?: Jeg føler sterke forventninger fra folk rundt meg til å bidra	-,495	-,020	,456
Hva motiverer deg til å jobbe som frivillig i DNT?: Jeg kan lære mer om DNT	,590	-,137	,500
Hva motiverer deg til å jobbe som frivillig i DNT?: Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring	,850	-,033	,046
Hva motiverer deg til å jobbe som frivillig i DNT?: Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg	-,047	,329	,553
Hva motiverer deg til å jobbe som frivillig i DNT?: Som frivillig viser jeg medfølelse med dem som har det verre enn meg	-,035	-,005	,707

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 5 iterations.

Vedlegg 4: Reliabilitetsanalyse 5 faktor

**Scale: Selvaktelsesbegrunnelser**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,766	,770	2

**Scale: Arbeidsmarkedsbegrunnelser**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,876	,876	2

**Scale: Læringsbegrunnelser**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,654	,656	2

**Scale: Sosiale begrunnelser**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha <sup>a</sup>	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items <sup>a</sup>	N of Items
-,112	-,115	2

**Scale: Verdibegrunnelser**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,340	,349	2

## Vedlegg 5: Reliabilitetsanalyse 3 faktor

### Scale: Instrumentelle motiver

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,801	,801	4

### Scale: Ekspressive motiver

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,766	,770	4

### Scale: Saksorienterte motiver

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,340	,349	2



## Resultat av meldeplikttest: Ikke meldepliktig

Du har oppgitt at hverken direkte eller indirekte identifiserende personopplysninger skal registreres i forbindelse med prosjektet.

Når det ikke registreres personopplysninger, omfattes ikke prosjektet av meldeplikt, og du trenger ikke sende inn meldeskjema til oss.

Vi gjør oppmerksom på at dette er en veiledning basert på hvilke svar du selv har gitt i meldeplikttesten og ikke en formell vurdering.

*Til info: For at prosjektet ikke skal være meldepliktig, forutsetter vi at alle opplysninger som registreres elektronisk i forbindelse med prosjektet er anonyme.*

*Med anonyme opplysninger forstås opplysninger som ikke på noe vis kan identifisere enkeltpersoner i et datamateriale, hverken:*

- direkte via personetydige kjennetegn (som navn, personnummer, epostadresse el.)*
- indirekte via kombinasjon av bakgrunnsvariabler (som bosted/institusjon, kjønn, alder osv.)*
- via kode og koblingsnøkkel som viser til personopplysninger (f.eks. en navneliste)*
- eller via gjenkjennelige ansikter e.l. på bilde eller videoopptak.*

*Vi forutsetter videre at navn/samtykkeerklæringer ikke knyttes til sensitive opplysninger.*

Med vennlig hilsen,

NSD Personvern