

# Hva motiverer til frivillig innsats?



**BEATE JELSTAD LØVAAS, FØRSTEAMAUENSIS, PH. D., INSTITUTT FOR DIAKONI OG LEDELSE, DIAKONHJEMMET HØGSKOLE OG ASBJØRN KAASA, FØRSTEAMAUENSIS, INSTITUTT FOR SOSIALT ARBEID OG FAMILIETERAPI, DIAKONHJEMMET HØGSKOLE**

lovaas@diakonhjemmet.no / kaasa@diakonhjemmet.no

## Innledning

Frivillig innsats har i den senere tid fått økt oppmerksomhet fra offentlig hold (Stortingsmelding 29 og 34, 2012–2013). I kirkelige sammenhenger er frivillighet også et tema av interesse: ”Jeg tror kirkelig ansatte trenger å øke kompetansen på hvordan arbeidet med frivillige tilrettelegges,” (Fretheim, 2015 s 137) og ”... det kan se ut som om det er vanskeligere enn før å engasjere frivillige, både i kirkelige sammenhenger og i samfunnet for øvrig” (Sandsmark, 2009 s 14). Formålet med denne studien er å undersøke de frivilliges motivasjon. Mer spesifikt vil motivasjon for å starte og for å fortsette som frivillig studeres. Kunnskap om og innsikt i frivilliges motivasjon vil kunne gi føringer for organisering og tilrettelegging for frivillig arbeid. Denne studien er en empirisk undersøkelse utført i Home-Start Familiekontakten, som er en frivillig, uavhengig organisasjon. Organisasjonen tilbyr regelmessig støtte, omsorg og praktisk hjelp til småbarnsfamilier som erfarer vanskeligheter, og som selv ønsker hjelp. Artikkelen diskuterer hvilken relevans funnene fra denne undersøkelsen har i en kirkelig kontekst, og da særlig i en diakonal sammenheng.

Kirken kan i økende grad forstås som en del av sivilsamfunnet og oppfattes i økende grad som forvaltere av tjenester for mening. Menigheter

forstås som en del av og i samhandling med samfunnet (Askeland, 2003). I offentlig velferdspolitik har samarbeid mellom frivillige aktører og det offentlige fått oppmerksomhet de siste tiåra, både i Norge og i resten av Europa. Angell (2011) peker i denne sammenhengen på at kirka kan være en relevant samarbeidspartner for den offentlige velferdssektoren. Han ser spesielt på diakoners rolle i lokalt velferdsarbeid og peker på at diakoner kan få en viktigere rolle i samfunnet i tiden framover.

Diakoni har en totusenårig tradisjon i den kristne kirken, og tenkningen rundt diakoni er i stadig utvikling. I dag satses det på et mangfold av ulike aktiviteter: Besøktjeneste overfor enslige, syke og innsatte i fengslene, innsats for asylsøkere, flyktninger og innvandrere. Det satses videre på forebyggende og fellesskapsdannende tiltak for barn, unge familier og eldre. Omsorgen for skaperverket og vernet om menneskeverdet ligger også innenfor diakoniens område. Uten frivillige er det vanskelig å drive diakonal virksomhet i utstrakt grad. Samtidig ser vi at menigheter kan streve med å rekruttere frivillige. I 2004 gjennomførte Diakoniutvalget i Bjørgvin bispedømme en spørreundersøkelse blant 150 frivillige i fire menigheter. Det ble det påpekt en mangel på systematisk tenkning rundt de frivillige og deres plass og oppfølging

(Bjørgvin Bispedøme, 2006). Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015 s 9) peker på sammenhengen mellom motivasjon, arbeidsoppgaver og tilfredshet ved at frivillige som får oppfylt sine motivasjoner i arbeidet, er mer tilfredse enn de som ikke får oppfylt dem. Motivasjon for å starte og for å fortsette som frivillig blir dermed sentralt for frivillig deltakelse.

Det hevdes at den typiske norske "dugnadsånden" er på retur (Lorentzen, 2004). Wollebæk og Sivesind (2010 s 27) peker på en tilbakegang i religiøs og politisk frivillig arbeid i tidsrommet 1997 til 2004 og forklarer dette som et resultat av en langvarig prosess de har omtalt som organisasjonssamfunnets avideologisering. En konsekvens av individualiserings-tendensen er at frivillig engasjement i større grad vil være forankret i egne individuelle ønsker og behov. Det snakkes om en ny frivillighet der det blir viktig at det frivillige engasjementet er avgrenset og i overensstemmelse med egne verdier. Denne type frivillighet krever ifølge Lorentzen (2008) en aktiv tilrettelegging. Kunnskaper om hva som utløser ønsker om å jobbe som frivillig, og hva som gjør at folk vil fortsette å være frivillig, er derfor sentrale spørsmål.

Frivillig arbeid har et forebyggende potensial på flere områder. Verdien av å yte en innsats for andre kan være med på å øke livskvaliteten for de frivillige selv. Blant annet kan den frivillige styrke sin selvfølelse gjennom å være frivillig. Det er såkalt hjelp til selvhjelp. Frivillig arbeid er en egen kilde til økt tilfredshet for den frivillige (Loga, 2010). Dette er også omtalt i Stortingsmelding 27 (1996–1997). Frivillig arbeid kan også bidra til å bygge og styrke sosiale bånd som kan forhindre mennesker i å isolere seg. Det at frivillig arbeid er en egen kilde til økt tilfredshet for den frivillige, kombinert med de utfordringer det norske velferdssamfunnet står overfor, blant annet med en aldrende befolkning, gjør at kunnskap om hva som motiverer til frivillig innsats, er av interesse. Dette leder fram mot studiens problemstilling.

## Problemstilling

Den spesifikke problemstillingen som søkes besvart, er: *Hvilke faktorer motiverer frivillige til å starte og til å fortsette som frivillige?*

Med frivillig innsats menes her "bidrag som blir gitt av fri vilje, og som kommer individer eller grupper utenfor husholdningen til gode" (Wollebæk, Selle, & Lorentzen, 2000 s 34). En frivillig er dermed en person som velger å gjøre en ulønnet innsats som kommer andre enn vedkommende selv og hans eller hennes familie til gode (Habermann, 2001 s 38).

## Teori og tidligere forskning

Vi har valgt å inkludere flere teoretiske perspektiver for å forstå frivillig arbeid. Det er fordi begrunnelser for frivillig deltakelse er bredere og mer sammensatte enn før (Wollebæk et al., 2015 s 16). Når det gjelder motiver for å starte som frivillig, tar vi utgangspunkt i Habermanns (2001) arbeid. Hun har benyttet rammeverket Volunteers Function Inventory (VFI) i en nordisk sammenheng der seks ulike motivdimensjoner for deltakelse i frivillig arbeid undersøkes. Det er verdier, læring, identitet, sosiale forventninger, innflytelse/makt og karriere (se også Clary et al., 1998). I Norge har VFI-måleinstrumentet vært inkludert i frivillige innsatsundersøkelser siden 1998 (Wollebæk et al., 2015 s 9). Ettersom samspillet mellom subjektive disposisjoner (motivasjon), og organisasjonskontekst vektlegges, har vi valgt å inkludere denne innfallsvinkelen også innenfor en kirkelig kontekst.

For å studere hva som motiverer til å fortsette som frivillig, tar denne studien utgangspunkt i to teoretiske tilnærminger som i særlig grad har oppmerksomhet på indre motivasjon. Resonnementet som ligger til grunn for valg av teori, er at hvis den frivillige er indre motivert, så vil den frivillige fortsette å være frivillig. Med indre motivasjon menes at kilden til motivasjon ligger i selve oppgavene som utføres, i motsetning til ytre motivasjon der kilden til motivasjon ligger utenfor selve oppgaveutførelsen (Kaufmann & Kaufmann, 2009, p 103). De to teoriene som anses som relevante for å belyse studiens problemstilling om å fortsette som frivillig, er selvbestemmelsesteorien (Deci & Ryan, 1985) og jobbkarakteristikamodellen (Hackman & Oldham, 1976, 1980) fordi begge teoriene har oppmerksomhet på indre motivasjon.

*Selvbestemmelsesteorien* (Deci, 1980; Ryan &

Deci, 2000) ble etablert på 80-tallet og benyttes til å forstå atferd i ulike området slik som innen sport, helse, utdanning og i arbeidslivet (Jelstad, 2007). Teorien tar utgangspunkt i tre universelle, psykologiske behov som påvirker indre motivasjon: autonomi, mestring og sosial tilhørighet. Forutsetningen som ligger til grunn i teorien, er at mennesket er en aktiv organisme, og at de tre behovene anses som næring for mennesket som bidrar til vekst og utvikling. Mangel på de tre behovene vil føre til mangel på vekst. Med autonomi menes at man selv kan påvirke hvordan oppgavene skal utføres; det vil si fravær av kontroll og detaljstyring. Opplevelsen av å ha valgmuligheter inngår som en del av autonomibegrepet. Den andre faktoren som fremmer indre motivasjon, er *mestring* eller en opplevelse av kompetanse. Når jeg opplever at jeg mestrer, blir det jeg gjør, gøy, som igjen indikerer at jeg er indre motivert. Behovet for *sosial tilhørighet* handler om personlig kontakt og interaksjon med andre. Det innebærer opplevelser av at noen bryr seg, å bli lyttet til og bli behandlet respektfullt.

Tidligere forskning på betydningen av autonomi, mestring og sosial tilhørighet for indre motivasjon blant frivillige er belyst av Jelstad og Kaasa (2010) og Løvaas og Kaasa (2013), og denne studien er basert på datamateriale fra ovennevnte to referanser. Når det gjelder tidligere undersøkelser av frivilliges motivasjon i en kirkelig kontekst, som tar utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien, peker Steensnæs (2014) på betydningen av fellesskap, frihet og mestring for motivasjon og trivsel blant frivillige i to menigheter. Olsen (2013) understreker betydningen av fellesskapet for frivilliges motivasjon for å fortsette å være frivillig i diakonalt menighetsarbeid. Langen (2006) tar utgangspunkt i både selvbestemmelsesteori og VFI i sin undersøkelse om frivilliges motivasjon i en norsk menighet. Han trekker særlig fram det uegenlytne verdimotivet som står sterkt blant de frivillige. Vesterfjell (2010) tar også utgangspunkt i VFI og peker på betydningen av læring og fellesskap i tillegg til verdier og identitet for frivilliges motivasjon i Fransiskushjelpen. Også den nye nasjonale forskningsrapporten på frivillig innsats benytter VFI rammeverket og peker blant

annet på lærings- og verdibegrunnelser så vel som sosiale aspekter når de frivillige vurderer ulike motivasjonsbegrunnelser (Wollebæk et al., 2015).

Ovennevnte empiriske studier støtter VFI og selvbestemmelsesteorien i en norsk kontekst. Internasjonale empiriske studier av frivillige støtter også selvbestemmelsesteorien og peker på betydningen av autonomi, mestring og sosial tilhørighet for motivasjon (Boezeman & Ellemers, 2009; Haivas, Hofmans, & Pepermans, 2013). Sist refererte studie har også søkelys på det å slutte som frivillig. Det har også Hustinx (2010), med et annet teoretisk perspektiv der er også tidligere frivillige (eks-frivillige) er med i utvalget.

Jobbkarakteristikamodellen (Hackman & Oldham, 1976, 1980) har sitt utgangspunkt i arbeidslivet og beskriver egenskaper ved selve jobben, som påvirker medarbeideres indre motivasjon. Modellen som er utviklet, beskriver fem faktorer eller karakteristikker som anses å være relevante for en hvilken som helst jobb. Det er variasjon i ferdigheter, oppgaveidentitet, oppgavebetydning, autonomi og tilbakemelding. Variasjon i ferdigheter vil si muligheten til å ta i bruk ulike evner; oppgaveidentitet dreier seg om i hvilken grad en jobb gir mulighet til å gjennomføre et helt stykke arbeid fra start til slutt; oppgavebetydning betegner i hvilken grad arbeidet oppleves meningsfylt i en større sammenheng; autonomi dreier seg om mulighet for ansvar, og selvstendighet med hensyn til utforming og gjennomføring av arbeidet og tilbakemelding vil si i hvilken grad man får informasjon om resultater av arbeidet. En empirisk studie av frivilliges motivasjon bekrefter at disse jobbkarakteristikene påvirker motivasjon så vel som tilfredshet og ytelse (Millette & Gagné, 2008).

Basert på gjennomgangen over antydes i det følgende hvordan denne studien kan bidra til å bringe kunnskapsbasen om frivilliges motivasjon et steg videre. For det første undersøker og sammenlikner denne studien både motivasjon for å starte og for å fortsette å være frivillig, og ser disse spørsmålene i sammenheng. For det andre vil studien bidra ytterligere til å kople selvbestemmelsesteori og frivillighetsforskning. For

det tredje benyttes ulike metodiske tilnærminger for å besvare problemstillingen (metodetriangulering), hvilket kan styrke svarenes pålitelighet. I tillegg er denne undersøkelsen med på å svare på et behov som er skissert i Stortingsmelding 29 (2012–2013): "I en videre forskningsinnsats på sivilsamfunnet og frivillig sektor vil det være hensiktsmessig å få mer kunnskap om rekrutteringspotensial og motiver for deltakelse." (s 67) Videre vil kirken, som i økende grad kan forstås som en del av sivilsamfunnet, spille en viktig rolle i lokalt velferdsarbeid. Derfor vil denne studien kunne være av interesse i kirkelige sammenhenger, og kanskje særlig innenfor det diakonale arbeidet som kirken driver.

## Metode

For å kunne gi et utfyllende bilde av de frivilliges motivasjon for å være frivillig har vi valgt å kombinere kvalitativ og kvantitativ tilnærming. For å begrense artikkelens omfang er spørreskjemaundersøkelsen tillagt størst vekt i analysen, og informasjon fra fokusgruppeintervjuene er ment å supplere denne. Videre er spørsmålet om å fortsette som frivillig tillagt større plass og mer vekt enn undersøkelsens første spørsmål om å starte som frivillig.

Organisasjonen *Home-Start Familiekontakten* tilbyr støtte og praktisk hjelp til småbarnsfamilier som opplever hverdagen utfordrende. Home-Start ble grunnlagt i England i 1973 og ble etablert i Norge i 1995. Hjelpen gis først og fremst i familienes egne hjem, og innsatsen er ment å hjelpe familier i vanskelige perioder for dermed å kunne avverge at familiens situasjon forverres eller blir kritisk. Alle frivillige i Home-Start gjennomgår forberedelseskurs, og familiene definerer selv hva de trenger hjelp til. Eksempler på aktiviteter som frivillige tar del i, er å hente i barnehage, spille og leke med barn, vaske, lære bort norsk, dra på biblioteket, til svømmehallen med barn, grille i fjæra eller liknende. De frivilliges rolle er å støtte familiene og bidra til å bygge og utvide familienes nettverk.

*Datainnsamlingsmetoder:* Spørreskjema om frivilliges motivasjon ble sendt ut til 140 frivillige i Home-Start Familiekontakten i 2008. De som mottok skjemaet, var tilfeldig utvalgt ved at det

ved hver lokale Home-Start-avdeling i Norge ble trukket ut inntil 7 frivillige. Det var i alt 107 personer som besvarte skjemaet, hvilket utgjør en svarprosent på 76. Noen åpne spørsmål ble inkludert i spørreskjemaet. Det ble videre foretatt to fokusgruppeintervju med til sammen 12 frivillige i Home-Start, også i 2008. Intervjuene var basert på en intervjuguide, og hensikten med gruppesamtalene var at vi ønsket å få til et samspill der informantene kunne utdype og følge opp hverandres innlegg. Selve metoden bygger på teorier om at sosial mening blir til i samhandling mellom mennesker. Utvalgsriterier for informanter til fokusgruppeintervjuene var først og fremst at en gruppe fra by og en gruppe fra land var representert i utvalget for å kunne få variasjon i materialet. Frivillighetskoordinatorene ved to avdelinger valgte ut frivillige til fokusgruppeintervjuene.

Når det gjelder spørsmålet om hvorfor *starte* som frivillig, ble det stilt et åpent spørsmål i spørreskjemaet: "Hva var den viktigste grunnen til at du meldte deg som frivillig i Home-Start?" Svarene ble sett i lys av og sammenliknet med kategoriene i Voluntary Function Inventory (VFI). Når det gjelder motivasjon for å *fortsette* som frivillig, har vi brukt validerte måleinstrument i form av spørsmål som er benyttet i Kaasa og Jelstad (2009), dette for å sikre *begrepsvaliditet* eller begrepsmessig gyldighet; det vil si at vi måler det vi ønsker å finne svar på. Se vedlegg 1 for spørsmålsstillingene for variablene indre motivasjon, autonomi, sosial tilhørighet og mestring! Spørsmålene i intervjuguiden, som var utgangspunkt for fokusgruppeintervjuene, finnes i vedlegg 2. Når det gjelder *analyse av data*, er programvaren SPSS brukt, og deskriptiv statistikk så vel som korrelasjonsanalyse er presentert i artikkelens resultatdel. I tillegg ble åpne spørsmål kategorisert etter temaer.

Når det gjelder *ekstern validitet* eller spørsmål om generaliserbarhet, så er tilfeldig utvalg benyttet som beskrevet over, hvilket kan legge til rette for generalisering av populasjonen som er Home-Start i Norge. Ettersom det er 24 % av de utvalgte, som ikke har svart, og at vi ikke vet om det er tilfeldig eller systematisk frafall, så vil dette kunne påvirke generaliseringsmuligheten. Når det gjelder *reliabilitet* eller pålitelighet/tro-

verdighet, er denne forsøkt sikret ved å gi grundig informasjon om bruken av data for å legge til rette for opplevd anonymitet. En svakhet ved spørreskjemaformingen er at enkelte av spørsmålene var for tettpakket med for lite "luft" eller linjeskift i mellom spørsmålene, hvilket kan påvirke påliteligheten i form av at respondentene kan ha forvekslet spørsmålene med hverandre. Når det gjelder om informantene i fokusgruppeintervjuene har skjønt spørsmålene, og vi svaret, ble dette forsøkt ivaretatt ved å stille oppfølgingsspørsmål, spørre etter eksempler og utdypinger. Vi la også vekt på å forsøke å etablere en trygg atmosfære i gruppa og informere om prosjektet og anonymitet for at informantene kunne dele det de ønsket.

Når det gjelder *etiske betraktninger*, så ble de som deltok i spørreskjemaundersøkelsen eller i fokusgruppeintervju informert i forkant om prosjektet, hva det innebærer for den enkelte informant og hvordan datamateriale skulle behandles og brukes. Deltakelse i prosjektet var basert på frivillighet, og samtykkeerklæringskjema ble utdelt til informanter som deltok i fokusgruppeintervju. For respondenter i spørreskjemaundersøkelsen ble det å svare på undersøkelsen regnet som samtykke, og det ble lagt ved et informasjonsbrev om prosjektet, hvordan informasjonen skulle brukes, og hvordan personvernet ville bli ivaretatt. Prosjektet ble meldt til NSD (Norsk Samfunnsvitenskapelig Data-tjeneste) – Personvernombudet for forskning. Krav til personvern og anonymitet ble forsøkt ivaretatt.

Noen siste metoderefleksjoner: Utvalget av informanter er av betydning for resultatene i undersøkelsen. Ytterligere utvalgs-kriterier til deltakelse i fokusgruppeintervjuene, enn det som ble gjort i denne undersøkelsen, ville kunne gi større variasjon og spenning i materialet. For eksempel ville kriterier som frivillige med kort og lang erfaring som frivillig være relevant for studiens problemstilling. Videre er det en svakhet ved denne studien at spørsmålet om motivasjon for å starte som frivillig hovedsakelig er basert på ett åpent spørsmål i spørreskjemaundersøkelsen. En styrke ved undersøkelsen, slik vi ser det, er at ulike metodiske tilnærming er benyttet til problemstilling 2 om å fort-

sette som frivillig, og hvis svarene sammenfaller på tvers av innsamlingsmetode, så styrker dette påliteligheten eller reliabiliteten.

## Resultat

Etter en beskrivelse av bakgrunnsinformasjon om hvem de frivillige er i Home-Start, så undersøkes motivasjon for å starte og fortsette som frivillig.

### Hvem er de frivillige?

Basert på spørreskjemaundersøkelsen av 107 tilfeldig utvalgte frivillige viser Tabell 1 at gjennomsnittsalder er 56 år, og at nesten alle de frivillige er kvinner (99 %). Videre framkommer det av undersøkelsen at de fleste (79 %) er frivillig 2–4 timer per uke i form av å være hos og sammen med en familie. Over halvparten av utvalget (61 %) har vært frivillig i mellom 1 og 3 år.

**Tabell 1. Beskrivelse av de frivillige i Home-Start. N = 107.**

Kvinner	99 %
Bor alene	29 %
Har egne barn	94 %
Gjennomsnittsalder	56 år
Har høyskole eller universitetsutdanning	50 %
Har lønnet arbeid	51 %

### Hvorfor starte som frivillig?

I spørreskjemaundersøkelsen ble det stilt et åpent spørsmål med følgende ordlyd: Hva var den viktigste grunnen til at du meldte deg som frivillig i Home-Start? Svarene er gruppert i tre temaområder. Det første omhandler omsorg for og interesse for barn; det kan karakteriseres som interesse for "saken". Eksempler på sitater som illustrerer dette er: "Alle barn skal ha det godt." "Barn er mitt liv." "Barna mine blir eldre, og omsorgsbehovet mitt fortsatt til stede," og "Hørte om Home-Start og tenkte at så flott å kunne gi hjelp helt i starten av en familie." Det andre temaet omhandler interesse for organisasjonens idé; eksempler fra undersøkelsen er:

"Ideen bak Home-Start "traff" meg," og "Home-Start virket som godt gjennomarbeidet opplegg, vekt på faglighet". Den tredje kategorien blant svarene i spørreskjemaundersøkelsen omhandler ønsket om å være til for andre og gjøre noe meningsfullt. Eksempler på besvarelser som illustrerer dette er: "Jeg meldte meg som frivillig i Home-Start, for jeg har et ønske om å bidra, hjelpe noen." "Jeg ville gjøre noe nyttig for våre nye landsmenn," og "Jeg ble uføretrygdet – mye tid – ønske om å bruke tiden meningsfylt. Er opptatt av og liker menneskekontakt, gjensidig læring." Grunnen til å starte som frivillig i Home-Start kan sies å dreie seg om interesse for barn, et hjerte for organisasjonens idé, visjon eller sak og et ønske om å gjøre noe meningsfullt.

I fokusgruppeintervjuene med de frivillige ble blant annet interessen for barn utdypet. Gleden den frivillige opplevde ved at barna begeistret kom løpende til dem, ble beskrevet.

Sitat om det å være frivillig (= familiekontakt):

"Det er flott å få være familiekontakt, – vite at man er velkommen og til hjelp. Samtidig får man masse tilbake – gode barnesmil og snørrete kos, og en mamma som kan senke skuldrene litt. Man blir glad og ydmyk oppi dette!"

### Hvorfor fortsette som frivillig?

For å studere hva som gjør at folk fortsetter å være frivillig, undersøkes, som begrunnet tidligere, hvilke faktorer som påvirker indre motivasjon. Sammenhengen mellom indre motivasjon og motivasjonsfaktorene mestring, autonomi og sosial tilhørighet undersøkes. Tabell 2 viser signifikante positive sammenhenger mel-

lom indre motivasjon og autonomi, mellom indre motivasjon og mestring og mellom indre motivasjon og sosial tilhørighet. Det indikerer at autonomi, mestring og sosial tilhørighet kan fremme indre motivasjon som igjen gjør at folk fortsetter å være frivillige og dermed ikke slutter.

For å belyse fra en annen innfallsvinkel hva som er viktig for å fortsette å være frivillig, ble det også stilt et åpent spørsmål i spørreskjemaet til de frivillige, med følgende ordlyd: "Hvis du skulle gi ett råd for å bedre tilbudet til Home-Start Familiekontakten, hva ville det være?" For det første er det flere av svarene som går i retning av å fokusere ytterligere på *sosiale treff* for de frivillige: Eksempler på svar er: "Viktig å arrangere sosiale sammenkomster (lunsjer, turer, teater, julebord, sommeravslutning)." "Viktig å holde kontakt med andre frivillige," og "Arranger faste treffkvelder for oss familiekontakter, kanskje en kveld / noen timer hver måned." Det andre aspektet som kommer til uttrykk i svarene, er ønsket om *kompetanse*. Noen eksempler på svar som illustrerer dette, er: "Påfyll med kurs eller foredrag," "Tema og oppfølgingskurs, ikke bare kurs før start," "Bedre veiledning til familiekontaktene av familiekordinator. Mange av familiene har store sammensatte problemer," og "Målgruppen er svært lite ensartet. Kunne tenke meg et mer differensiert opplæringstilbud." Det kan synes som at sosiale treffkvelder og økt kompetanse i form av kurskvelder kan bidra til at de frivillige fortsetter å være frivillige. Svarene fra åpent spørsmål i spørreskjemaet kan sies å sammenfalle med korrelasjonsanalysen, der sosial tilhørighet og sosiale treffkvelder omhandler

Tabell 2. Korrelasjoner mellom indre motivasjon og andre variabler

Variabel	Gj.snitt	St.avvik	1	2	3	4	Cronbachs Alpha
1. Autonomi	5.78	.74	–				.72
2. Mestring	5.93	.87	.46**	–			.79
3. Sosial tilhørighet	5.38	.85	.50**	.37**	–		.75
4. Indre motivasjon	5.54	.86	.49**	.53**	.53**	–	.80

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$  N varierer mellom 83 og 102.

samme tema, og der mestring og økt kompetanse er relatert til hverandre.

Når det gjelder informasjon fra fokusgruppene, kom særlig meningsaspektet til uttrykk under samtalene om årsaker til å arbeide som frivillige. Det ble blant annet sagt at: "Medmenneskelighet er det viktigste, og det at jeg har tid." En annen sier: "Jeg ville gjøre noe for andre." Det synes som om opplevelse av mening er viktig for å fortsette å være frivillig, og at det meningsfulle i dette tilfelle kan handle om å hjelpe andre.

### **Oppsummering og svar på problemstilling**

Resultatene fra denne undersøkelsen indikerer at opplevelse av mening samt interesse for saken og for organisasjonens idéer eller visjoner påvirker ønsket om å starte som frivillig. Videre viser denne studien at det kan synes som om opplevelse av mening, sosial tilhørighet og muligheter for kompetanse/læring er faktorer som bidrar til at folk fortsetter å være frivillig.

### **Diskusjon**

Diskusjonen er inndelt i tre: Først ses resultatene fra denne undersøkelsen i sammenheng med tidligere forskning og med den presenterte teorien. Deretter drøftes hvilken verdi funnene fra denne undersøkelsen har i en kirkelig kontekst. Til slutt presenteres mulige praktiske konsekvenser for organisering og tilrettelegging for frivillige.

### **Hva formidler funnene fra denne undersøkelsen i forhold til teori og tidligere empiri?**

For å starte som frivillig i Home-Start trekkes særlig interesse for saken samt idéen eller visjonen til organisasjonen fram. Det samsvarer med Habermanns (2001) resultater der både interesse for saken og verdier i form av "ide-mæssig baggrund" står sentralt (s 189–190). Dette støttes også av Wollebæk og Sivesind (2010) som deler motivasjon for frivillighet inn i instrumentelle, ekspressive og saksorienterte motiver: "Frivillige som gjør arbeid innenfor rammen av en medlemstilknytning uttrykker oftere enn andre at den frivillige innsatsen er saksorientert: De har et ønske om å gjøre noe

konkret for noe som opptar dem." (s 83) Opplevelse av mening ser ut til å være av betydning for å starte og for å fortsette som frivillig i denne undersøkelsen, hvilket samsvarer med en av Hackman og Oldhams karakteristikk, oppgavebetydning, som betegner i hvilken grad arbeidet oppleves meningsfylt, som igjen påvirker indre motivasjon (Hackman & Oldham, 1976, 1980).

Når det gjelder motivasjon for å fortsette å være frivillig, viser denne studien at sosial tilhørighet og kompetanse i form av læring og mestring er vesentlige ingredienser. Begge disse aspektene er sentrale i selvbestemmelse teorien og anses som behov som fremmer indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000). Tilhørighet og fellesskap er sentrale aspekter på tvers av fagfelt. For eksempel peker Kaasa og Bøen (2015) på betydningen av fellesskap og sosiale nettverk for livskvalitet i lys av nye helse- og omsorgspolitiske føringer. Det at mennesker er motivert til å skape og opprettholde sosiale bånd, er ikke nytt. Betydningen av relasjoner er sentralt allerede fra spedbarnsalder av; jmfør tilknytningsteori (Broberg, Granqvist, Ivarsson, & Mothander, 2008). Også i Maslows behovspyramide står sosiale behov sentralt (Maslow, 1954).

Når det gjelder behovet for autonomi, så viser korrelasjonsanalysen en signifikant sammenheng mellom opplevd autonomi og indre motivasjon (korrelasjonskoeffisient .49). Det kan indikere at autonomi fremmer indre motivasjon for frivillig arbeid, som igjen kan bidra til at frivillige fortsetter å være frivillig. Betydningen av autonomi ble i mindre grad omtalt i de åpne spørsmålene i spørreskjemaet. Ei heller var det et område som i særlig grad ble tematisert i fokusgruppeintervjuene. Likevel antas autonomi å være av vesentlig betydning for motivasjon, som er i samsvar med korrelasjonsanalysen. For eksempel ble opplevelsen av frihet vektlagt blant frivillige i kirken (Steensnæs, 2014). Opplevelsen av å ha valgmuligheter inngår som en del av autonomibegrepet. Frivillige er per definisjon *frie* og *villige* (Kaasa, 2010). Hvis friheten går over til plikt, vil det kunne gå ut over villigheten, og engasjementet vil kunne forsvinne.

Basert på ovenstående kan det synes som om resultater fra denne undersøkelsen ikke skiller

seg i vesentlig grad fra tidligere empiriske undersøkelser. Videre synes denne undersøkelsen å støtte eksisterende teorier mer enn å utfordre eller svekke teorier. Det er imidlertid verdt å merke seg at i denne studien var det i vesentlig grad indre motivasjonsfaktorer som ble vektlagt for frivillig deltakelse, slik som meningsfullhet og interesse for saken. Ytre motivasjonsfaktorer, slik som makt, status og karrierebegrunnelser, som også er motivdimensjoner i rammeverket VFI (Voluntary Function Inventory), var i mindre grad framtrepende i denne undersøkelsen.

### ***I hvilken grad er resultatene fra undersøkelsen relevante for kirken?***

Er resultatene basert på frivillige i Home-Start overførbare til frivillige i menighet, eller er det helt andre forhold i en kirkelig kontekst, som gjør at funnene fra denne undersøkelsen har en begrenset verdi for kirken? Et aspekt som taler for at funnene er relevante og anvendbare også i en menighetssammenheng, er at de tre behovene eller motivasjonsfaktorene sosial tilhørighet, mestring og autonomi anses som universelle psykologiske behov som vil være av betydning for personer i religiøse så vel som i sekulære organisasjoner. En undersøkelse av Deci og kolleger bekrefter betydningen av de tre behovene både i en individualistisk (amerikansk) og i en kollektivistisk (bulgarsk) kultur (Deci et al., 2001). Videre støtter også undersøkelser utført i Den norske kirke betydningen av de tre motivasjonsfaktorene (Langen, 2006; Steensnæs, 2014). Det kan med andre ord tyde på at disse faktorene eller behovene er gjeldende for frivillige tilknyttet sekulære organisasjoner så vel som religiøse organisasjoner, hvilket igjen kan indikere at funnene fra denne studien er relevante for kirken.

Et annet argument som kan tale for at funnene fra Home-Start undersøkelsen er overførbare til en kirkelig kontekst, er at frivillighet begrunnet i interesse for "saken" er gjeldene i ulike typer organisasjoner så vel som i ulike type kulturer og land. Hustinx og kolleger (2010) viser for eksempel i sin studie at motivasjonsbegrunnelser som å "arbeide for en sak som er viktig" skåret høyt blant frivillige på tvers av landegrensene. Videre peker også Steensnæs (2014)

til viktigheten av "saken" – det vil si et engasjement for å drive kirke – som motivasjon for å være frivillig i de to menighetene hun undersøkte i Norge. Ovenstående aspekter indikerer at resultatene fra Home-Start undersøkelsen om interesse for saken vil kunne være relevante i en menighetssammenheng.

Argumenter som kan tale imot at funnene fra denne studien er relevante i en kirkelig sammenheng, er at Home-Start og kirken er forskjellige på et forhold som kan ha betydning for frivillig engasjement; det er trodimensjonen. En viktig begrunnelse for frivillig deltakelse i Lutherhjelpen i Svenska Kyrkan er nettopp kirken og den kristne tro (Rubin, 2000). Mening og sammenheng står sentralt, og forfatteren finner at for en ganske stor gruppe kan det frivillige engasjementet forstås som en del av det kirkelige engasjementet. I tillegg pekes det i nevnte undersøkelse på altruisme og egeninteresse som vesentlige ingredienser for å forstå frivillig engasjement. Sistnevnte to dimensjoner kan sies å være mindre kontekstspesifikke enn førstnevnte. Habermann (2001) peker også i retning av at konteksten er av betydning for frivilliges motivasjon. Hun benytter begrepene motivhierarki og motivkontekst. Motivhierarki vil si at motivene ikke er like viktige; for noen kan det for eksempel være saken som teller mest; for andre kan det være altruisme. Motivkontekst vil si at det er forskjell på hvilken vekt motiver har i forskjellige organisasjonstyper. Også Wollebæk og kolleger (2015 s 113) peker på betydning av kontekst: Motivasjonsbegrunnelser for å drive med frivillig arbeid varierer med livsfase og mellom ulike former for frivillighet. Frivilligheten i Home-Start er mer enhetlig enn frivilligheten i en menighet, hvilket kan indikere at overførbarehet av funn mellom disse to organisasjonstypene kan være problematisk.

Basert på ovenstående vil et naturlig neste spørsmål være: Finnes det noen fellestrekk mellom frivillig arbeid tilknyttet Home-Start og frivillig arbeid tilknyttet kirken? Frivillighetsarbeidet i kirken er mangefasettert og kan for eksempel dreie seg om frivillig innsats knyttet til gudstjenesten, til ungdomsarbeidet, til menighetsrådsarbeid og diakonalt arbeid. Slik vi



vrderer det, er det særlig deler av det diakonale arbeidet i kirken som kan ha likhetstrekk med aktiviteter som gjøres av frivillige i Home-Start. Videre presiseres det at frivillig arbeid i kirken er mer omfattende og komplekst enn den oppgaveorienterte frivilligheten i Home-Start. Frivillighet kan deles inn i tre ulike perspektiver eller paradigmer (Paine, Hill, & Rochester, 2010): *Altruismeparadigme* er en altruistisk motivert frivillighet som i særlig grad er oppgaveorientert der en er hjelper, og en mottar hjelp. *Demokrati-paradigme* bygger på mer gjensidighet og kan for eksempel være selvhjelpgrupper. Videre er *hobbyparadigme* orientert om en interesse som er viktig for en selv, noe en selv "brenner" for, slik som interesse for barn, som beskrevet av frivillige i Home-Start. Mens frivillighet i kirken er mangefasettert og kan være representert i alle de tre paradigmene, vil frivilligheten i Home-Start særlig være konsentrert rundt altruismeparadigme og til dels hobbyparadigme. Der frivilligheten i Home-Start overlapper med kirkens frivillighet, vil denne undersøkelsen kunne være relevant for frivillig arbeid i kirken. Vi tenker at det vil kunne gjelde deler av det diakonale arbeidet i kirken.

Hvem er de frivillige i kirken sammenliknet med de frivillige i Home-Start? Det er hovedsakelig middelaldrende kvinner som er frivillige i Home-Start. Unge frivillige og frivillige menn er ikke med i denne undersøkelsen. Aldersspennet blant de frivillige i kirken vil sannsynligvis være større og kjønnsbalansen mer balansert ettersom de frivillige utfører flere og ulike oppgaver i en kirkelig sammenheng enn i en Home-Start-sammenheng. En begrensning ved denne studien som er gjort med utgangspunkt i Home-Start, er at yngre frivillige ikke er med i utvalget, slik at det som kan være vesentlige motivasjonsfaktorer for de yngre frivillige er utenfor denne studiens omfang. For eksempel: Til tross for viktigheten av tilhørighet og fellesskap fra spedbarnsalder av, så peker Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) på at det sosiale fellesskapet i særlig grad er av betydning for de eldre frivillige. En mulig forklaring på dette kan være at yngre får dekt behov for sosialt fellesskap i andre sammenhenger, og at det er andre motiver blant de yngre, som er sentrale for å

være frivillig.

Videre kan det virke som om de som er frivillige i kirken, i særlig grad er religiøst orientert. I en analyse utført av Wollebæk (2013) om religion og sosial kapital vises det til sammenhenger mellom religiøse verdier og frivillighetsarbeid i religiøse organisasjoner med en positiv sammenheng mellom religiøsitet og aktivt hjelpearbeid. Tilsvarende resultater om positive sammenhenger mellom religiøse verdier og deltakelse i frivillig arbeid finnes i en undersøkelse utført av Cnaan, Pessi med flere (2012) i 14 land. Derimot er det vanskelig å si noe om religiøse mennesker bidrar mer i frivillig arbeid: "Det synes ikke å være noen sammenheng mellom religiøse verdier og forekomst av frivillig arbeid" (Wollebæk, 2013 s 103). Tankegangen om at det finnes mange ulike motiv (motivmiks) for frivillig arbeid også innen en religiøs organisasjon, bekreftes i Rubins forskning på Lutherhjälpen (Rubin, 2000). I kirkens frivillige arbeid vil motivene være varierte, og denne motivmiksen vil kreve at den enkeltes behov blir ivarettatt. Ulike motiver for frivillighet vil kunne bidra til ulik oppfølging.

Drøftingen over indikerer at kontekst spiller en rolle for motivasjonsbegrunnelser for frivillig arbeid, men at noen forhold vil være kontekst-uavhengige, slik som det å ha interesse for en sak og mulighet for læring. Begrepet motivmiks, at frivillighet er en miks av motiver, er som nevnt også av betydning. Drøftingen over har på grunn av plasshensyn hovedsakelig omhandlet motivasjon for å fortsette å være frivillig, og mindre om motivasjon knyttet til å starte som frivillig med tilhørende diskusjon om rekruttering. I det følgende vil også praktiske konsekvenser omhandle å beholde frivillige; det vil si hvordan tilrettelegge for at frivillige vil fortsette å være frivillig. I hovedsak vil det kunne handle om god "personalpolitikk", som å se den enkelte, som vi mener er gjeldende prinsipper i ulike typer kontekster og organisasjoner.

### **Tentative praktiske implikasjoner**

Diskusjonen over peker på at resultatene fra denne studien kan være relevant i en kirkelig kontekst, særlig hva gjelder deler av det diakonale arbeidet. I et ressurshefte om rekruttering,

oppfølging og utvikling av frivillige medarbeidere i menigheten pekes det på at motivasjon, opplæring og utvikling er helt avgjørende for at frivillige skal trives og fortsatt ha lyst til å være frivillige (Aakenes, 2001). Videre vises det til en mangel på systematikk vedrørende hvordan den enkelte frivillig blir fulgt opp (Bjørgvin Bispedømme, 2006). I det følgende presenteres noen tentative praktiske implikasjoner.

Basert på denne undersøkelsen om viktigheten av fellesskap og sosial tilhørighet blant de frivillige kan en struktur med organiserte treffkvelder for frivillige være en praktisk konsekvens for å ivareta dette behovet. Når det gjelder betydningen av mestring og læring, vil det å legge til rette for organiserte kurskvelder kunne være aktuelt. Både treffkvelder og kurskvelder har med organisering og struktur å gjøre. Når det gjelder å tilrettelegge for frivillighet eller ledelse av frivillige, vil det å gi tilbakemeldinger til den enkelte kunne bidra til *mestringsopplevelse* eller kompetanseopplevelse. Mestringsopplevelse kan også støttes ved å gi den frivillige passende utfordringer, hvilket igjen forutsetter at den enkelte frivillige blir sett. Videre kan *autonomistøtte* bestå i å legge til rette for valgmuligheter, oppfordre til å ta initiativ og anerkjenne den frivilliges perspektiver. I tillegg vil ledelse av frivillige innebære å holde levende idéen eller visjonen til organisasjonen samt å formidle det meningsfulle som de frivillige med sitt bidrag er med på å skape. Relasjonelle ferdigheter som evne til å lytte og til å se og møte den enkelte frivillig, vil også være sentralt.

## Konklusjon

Resultatene indikerer at tre dimensjoner står sentralt i denne undersøkelsen for å starte som frivillig: Det er opplevelse av mening, interesse for saken og engasjement for idéen eller visjonen til organisasjonen. Videre viser denne studien at det kan synes som om opplevelse av mening, sosial tilhørighet og muligheter for læring er faktorer som bidrar til at folk fortsetter å være frivillig. Opplevelse av mening synes sentralt for både å starte og å fortsette som frivillig. Videre ser det ut til at læringsaspektet og det sosiale fellesskapet er særlig framtrædende elementer for å fortsette å være frivillig.

## Avslutning

Konklusjonen peker på viktigheten av mening, læring og sosialt fellesskap for deltakelse i frivillig arbeid. Dette kan virke som selvfølgeligheter, og kanskje er det også det. Denne forskningen kan sies å være sunn fornuft satt i system. Men hvis det hadde vært enkelt å etterkomme og tilrettelegge for disse dimensjonene, ville neppe utfordringen med rekruttering til frivillig arbeid vært like utbredt som det er i dag. Så lenge utfordringen finnes, vil det være aktuelt å peke på og holde levende viktige aspekter for frivillig innsats, og ikke minst se videre på hvordan en praktisk kan tilrettelegge for nevnte aspekter. Spørsmål til ettertanke kan i denne sammenheng være: Hvordan kan kirken videreutvikle organiseringen av frivilligheten og forbedre systemer som ivaretar frivilliges behov? For eksempel: I hvilken grad er det behov for opplæring av og kurs for frivillige? Viktige oppgaver slik vi ser det, vil være:

- 1) Å styrke organisasjonens evne til å tilrettelegge for motiverte frivillige medarbeidere.
- 2) Å dyktiggjøre lokale ledere i organisering og ledelse av frivillige.
- 3) Å øke bevisstheten i organisasjonen om å plassere seg i forhold til "den nye frivilligheten" som omhandler at frivillig engasjement i større grad enn tidligere er forankret i egne individuelle behov og ønsker (jmfør innledningen).

## Takksigelser

Takk til kolleger ved Institutt for diakoni og ledelse for nyttige innspill underveis i arbeidet. En spesiell takk til Stephen Sirris og Grete Framgarden for konstruktive tilbakemeldinger på tekstutkast. Fagfellevurderingen var også til god hjelp; takk for konkrete forslag til endringer.

## Referanser

- Angell, O.H. (2011). Kva tyder diakonen for det lokale kyrkjelege velferdsarbeidet? Sammenhengen mellom diakonal profil og det å ha diakon i norske kyrkjelydar. *Halvårsskrift for praktisk teologi*, 2, 17–29.
- Askeland, H. (2003). Kirken i samfunnet – samfunnet i kirken. Organisasjonssosiologiske perspektiver på menighetsutvikling og endring. *Halvårsskrift for praktisk teologi*, 1, 56–66.
- Bjørgvin bispedømme (2006). *Ressursperm for oppfølging av medarbeidarar. Korleis ta vare på dei uløna medarbeidarane i kyrkjelyden*. Bergen: Bjørgvin bispedømme.

- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2009). Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of volunteers versus employees working in a charitable volunteer organization. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82, 897–914.
- Broberg, A., Granqvist, P., Ivarsson, T., & Mothander, P. R. (2008). *Tilknytningsteori. Betydningen av nære følelsesmessige relasjoner*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516–1530.
- Cnaan, R. A., Pessi, A. B., Zrinscak, S., Handy, F., Brudney, J. L., Grönlund, H., . . . Yamauchi, N. (2012). Student values, religiosity and pro-social behaviour. *Diaconia. Journal for the study of christian social practice*, 3, 2–25.
- Deci, E. L. (1980). *The psychology of Self-determination*: Lexington, MA: D.C. Health.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: NY: Plenum.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country: A cross-cultural study of Self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930–942.
- Fretheim, K. (2015). *Ansatte og frivillige. Endringer i Den norske kirke*. Oslo: IKO-Forlaget.
- Habermann, U. (2001). *En postmoderne helgen? Om motiver til frivillighet*: Socialhögskolan, Lunds Universitet.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading: Addison-Wesley.
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 1869–1880.
- Hustinx, L. (2010). I quit, therefore I am? Volunteer turnover and the politics of self-actualization. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(2), 236–255.
- Hustinx, L., Handy, F., Cnaan, R. A., Brudney, J. L., Pessi, A. B., & Yamauchi, N. (2010). Social and cultural origins of motivations to volunteer. *International sociology*, 25(3), 349–382.
- Jelstad, B. (2007). *BEYOND MONEY: Intrinsic work motivation in profit and nonprofit organizations*. Doktoravhandling. Bergen: Norges Handelshøyskole.
- Jelstad, B., & Kaasa, A. (2010). *Motivation to volunteer. Poster-presentasjon på The fourth international conference on Self-determination theory*. Gent, Belgia. 13.–16. mai.
- Kaasa, A. (2010). *Sosialt arbeid i samarbeid med frivillige*. Kompendium, Institutt for og sosialt arbeid og familierterapi. Oslo: Diakonhjemmet Høgskole.
- Kaasa, A., & Bøen, H. (2015). Verdighet – Sosialt nettverk og profesjoner. In M. s Holm & s Husebø (Eds.), *En verdig alderdom. Omsorg ved livets slutt*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kaasa, A., & Jelstad, B. (2009). *Nytter det? Evaluering av Home-Start familiekontakten. Rapport 02/2009*. Oslo: Diakonhjemmet Høgskole.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4 ed.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Langen, B. (2006). *Motivasjon av frivillige. Kan de profesjonelle lære noe av den "glade amatør"?* Masteroppgave. Handelshøgskolen BI.
- Loga, J. (2010). *Livskvalitet. Betydningen av kultur og frivillighet for helse, trivsel og lykke. En kunnskapsoversikt*. Oslo/Bergen. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Lorentzen, H. (2004). *Fellesskapets fundament. Sivilsamfunnet og individualismen*. Oslo: Pax
- Lorentzen, H. (2008). *Visjoner og virkelighet*. Røde Kors: Samfunnsanalyse 2007. Rapport (2008:006) Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Løvaas, B. J., & Kaasa, A. (2013). *Why do we volunteer? An empirical study of motivation and voluntarism*. Second Conference of the Nordic network for the study of professional practice and diakonia: Civil Society and Welfare. Religious Challenges and Answers. 26.–27. september. Diakonhjemmet Høgskole, Oslo.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers.
- Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32, 11–22.
- Olsen, A. E. (2013). *"Jeg er ikke snill, det handler om å bry seg om andre mennesker!" En kvalitativ studie av frivillige og ansattes motivasjon, holdninger og praksis ved Værestedet*. Masteroppgave. Diakonhjemmet Høgskole.
- Paine, A. E., Hill, M., & Rochester, C. (2010). *A rose by any other name... Revisiting the question: What exactly is volunteering?* Working paper series: Paper one. Institute for Volunteering Research.
- Rubin, L. (2000). *Engagemang i Lutherhjælpen: studier av motiv och drivkrafter hos frivilligt aktiva*. Lund: Lund University Publications.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
- Sandsmark, A. (2009). *Rammebyggere og malere – voksne og ungdommer som frivillige medarbeidere i kristent ungdomsarbeid. Halvårsskrift for praktisk teologi*.
- Steensnæs, M. B. (2014). *Frihet, fellesskap og mestring. En kvalitativ studie av hva som motiverer til frivillig arbeid i to norske statskirkemenigheter, og hvilke konsekvenser dette har for ledelse*. Masteroppgave. Diakonhjemmet Høgskole.
- Stortingsmelding 29 (2012–2013). *Morgendagens omsorg*.
- Stortingsmelding 34 (2012–2013). *Folkehelsemeldingen. God helse – felles ansvar*.
- Stortingsmelding 27 (1996–1997). *Om statens forhold til frivillige organisasjoner*.
- Vesterfjell, s W. (2010). *Får jeg komme på besøk til deg?* Masteroppgave. Diakonhjemmet Høgskole.
- Wollebæk, D. (2013). *Religion og sosial kapital: Hva viser interasjonale undersøkelser?* Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. Bergen/Oslo.
- Wollebæk, D., Selle, P., & Lorentzen, H. (2000). *Frivillig innsats. Sosial integrasjon, demokrati og økonomi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Wollebæk, D., & Sivesind, K. H. (2010). *Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997–2009*. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Wollebæk, D., Sætrang, S., & Fladmoe, A. (2015). *Betingelser for frivillig innsats. Motivasjon og kontekst*. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Aakenes, M. (2001). *Rekruttering, oppfølging og utvikling av frivillige medarbeidere i menigheten. Den norske kirke: Agder bispedømme*.

## Vedlegg 1

Nedenfor er det oppgitt hvilke spørsmålsstillinger som er brukt for å måle de ulike variablene, og i parentes er det oppgitt hvor måleinstrumentene er hentet fra. Cronbachs Alpha-verdier er også presentert.

Generell tekst: Nedenfor er det formulert noen påstander om det å være frivillig. Angi hvor godt hvert enkelt utsagn stemmer for deg å a sette ett kryss på en skala fra 1 (helt uenig) til 7 (helt enig). Noen av spørsmålene overlapper til en viss grad, dette for å fange opp ulike dimensjoner.

*Indre motivasjon* (Kaasa & Jelstad, 2009)

Cronbachs Alpha: .80

Jeg føler at den jobben jeg gjør som frivillig, er meningsfull.

Arbeidet som frivillig er veldig spennende.

Arbeidet som frivillig er så interessant at det i seg selv er sterkt motiverende.

Det er gøy å jobbe med de oppgavene jeg har som frivillig.

Mine oppgaver er i seg selv en viktig drivkraft i mitt frivillige engasjement.

Av og til blir jeg så inspirert av frivillighetsarbeidet mitt at jeg nesten glemmer ting rundt meg.

*Mestring* (Kaasa & Jelstad, 2009)

Cronbachs Alpha: .79

Jeg er trygg på at jeg mestrer oppgavene i det frivillige arbeidet.

Jeg er i stand til å være det som skal til for å utføre det frivillige arbeidet.

Jeg er sikker på min evne til å tilegne meg nye ferdigheter i det frivillige arbeidet.

Jeg kjenner meg i stand til å mestre utfordringene i det frivillige arbeidet og gjøre en god jobb.

*Sosial tilhørighet* (Kaasa & Jelstad, 2009)

Cronbachs Alpha: .75

Det sosiale fellesskapet med familien som jeg hjelper betyr mye for meg.

Det sosiale fellesskapet med de andre frivillige betyr mye for meg.

Jeg kommer godt overens med de andre frivillige.

Det er ikke mange folk blant de frivillige som jeg har et nært forhold til (R).

Jeg ser på de andre frivillige som mine venner. De andre frivillige er stort sett hyggelige mot meg.

Det virker som om de andre frivillige ikke synes så mye om meg (R).

Jeg liker de andre frivillige svært godt.

Jeg holder meg stort sett for meg selv i møte med de andre frivillige.

(R) – reversert

*Autonomi* (Kaasa & Jelstad, 2009)

Cronbachs Alpha: .72

Jeg opplever at jeg kan påvirke hvordan oppgavene i det frivillige arbeidet skal utføres.

Jeg føler jeg kan være meg selv i jobben som frivillig.

Jeg føler et visst press i hvordan det frivillige arbeidet skal utføres (R).

Jeg er fri til å uttrykke mine ideer og meninger om arbeidet som frivillig.

Det er ikke så mange muligheter for meg til å bestemme hvordan jeg skal løse og utføre oppgavene i det frivillige arbeidet (R).

Når jeg jobber som frivillig, må jeg gjøre det som er blitt meg fortalt (R).

I jobben som frivillig har jeg muligheter til å vise initiativ og bruke egen dømmekraft.

(R) – reversert

## Vedlegg 2

Intervjuguide fokusgruppeintervjuene med frivillige i Home-Start Familiekontakten (HSF)

Kan dere tenke dere å fortelle hva dere gjorde sist gang dere var i familien?

Hvor lenge har dere vært frivillige i HSF?

Hvordan kom dere i kontakt med HSF?

Hvis ikke HSF hadde eksistert, ville du vært frivillig i en annen organisasjon?

Hva er den viktigste årsaken til at dere arbeider som frivillige i HSF?

Hva får dere igjen for å være frivillige?

Er dere fornøyd med å være frivillig i HSF?

Er dette noe du kunne tenke deg å fortsette med?

Er det en oppgave dere vil anbefale andre?

Kan dere peke på områder der det er rom for

- forbedring?  
Hva er de viktigste årsakene til at familiene trenger støtte?  
Hvilken betydning tror dere familiekontakten har for familiene dere støtter?  
Kan dere gi noen eksempler på positive endringer i familiene?  
Har dere eksempler på mindre gode erfaringer?  
Hva er de viktigste aktiviteter/gjøremål i familiene?
- Er det noe eller noen dere har spesielt fokus på når dere er i familien?  
Hvem tror dere har størst nytte av den hjelpen dere yter?  
Hvordan tror du det ville gått med familien hvis de ikke hadde fått hjelp fra HSF?  
Hvordan arbeider dere med å bedre familienes nettverk?  
Er det andre forhold dere mener er viktige å ta med i en evaluering?

## Sammendrag

Problemstillingen i denne undersøkelsen er: Hvilke faktorer motiverer frivillige til å starte og til å fortsette som frivillige? Basert på spørreskjemaundersøkelse med 107 respondenter og basert på to fokusgruppeintervju med til sammen 12 informanter i organisasjonen Home-Start indikerer resultatene at motivasjon for frivillig arbeid kan være kompleks og med flere motiver samtidig. Tre dimensjoner står sentralt i denne undersøkelsen for å *starte som frivillig*: a) opplevelse av mening, b) interesse for saken og c) engasjement for idéen eller visjonen til organisasjonen. Videre indikerer denne studien at det kan synes som om a) opplevelse av mening, b) sosial tilhørighet og c) muligheter for læring er faktorer som bidrar til at folk *fortsetter å være frivillig*. Diskusjonen av resultatene omhandler i hvilken grad funnene fra undersøkelsen er relevante for kirken. Til slutt presenteres mulige praktiske konsekvenser basert på resultatene fra undersøkelsen.

---

Beate Jelstad Løvaas, førsteamanuensis, Ph. D., Institutt for diakoni og ledelse, Diakonhjemmet Høgskole,  
Postboks 184 Vinderen, 0319 OSLO  
E-post: lovaas@diakonhjemmet.no

Asbjørn Kaasa, førsteamanuensis, Institutt for sosialt arbeid og familierapi, Diakonhjemmet Høgskole,  
Postboks 184 Vinderen, 0319 OSLO  
E-post: kaasa@diakonhjemmet.no