



DET TEOLOGISKE
MENIGHETSFAKULTET

Frivillighet, motivasjon og livskvalitet.

En studie med utgangspunkt i Kirkens Bymisjon.

Kristin Müller-Nilssen

Veiledere

Professor Geir Sigmund Afdal

Stipendiat Marianne Rodriguez Nygård

*Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved
Det teologiske Menighetsfakultet og er godkjent som del av denne utdanningen*

Det Teologiske Menighetsfakultet 2012, Høst

AVH501 - Masteravhandling (30 ECTS)

Master i Diakoni

Innholdsfortegnelse

1.0 TAKK	5
1.1 INNLEDNING	6
1.2 Bakgrunn og motivasjon.....	6
1.3 Forskningsoversikt	7
1.4 Kontekst.....	9
1.4.1 Kirkens Bymisjon.....	9
1.5 Analyseenhet og problemstilling	10
1.6 Presisering av begreper og avgrensning	11
1.7 Faglig sammenheng	12
1.8 Forskningsdesign	13
2.0 Valg av metode.....	14
2.1 Kvalitativt forskningsintervju.....	14
2.1.1 Utvalg av informanter	15
2.1.2 Transkribering og analyse	16
2.1.3 Dilemmaer ved forskerens rolle og kontekst	16
2.1.4 Validitet, reliabilitet og etikk	16
2.2 Oppgavens oppbygning	17
3.0 FRIVILLIGHET OG SIVILT ENGASJEMENT	17
3.1 Begrepene frivillighet, frivillig og sivil engasjement og sivil identitet.....	18
3.2 Kontekstualisme og liberalisme.....	18
3.3 Modernisering og individualisering	19

3.4 Dydstradisjonen	19
3.5 Solidaritetstradisjonen	20
4.0 MOTIVASJON	21
4.1 McClelland, Den affektive vekningsmodellen	21
4.2 Motiv som oppfyllelse av behov	22
4.3 Motiv som bevisste valg	22
4.4 Motiv som ord	23
4.5 Altruisme, egennytte og gjensidighet.....	23
4.6 Belønningssystemer.....	24
5.0 VERDIBASERT LEDELSE	24
5.1 Frivilligpolitikk.....	25
5.2 "Lederskap er å skape en verden mennesker ønsker å tilhøre"	25
6.0 LIVSKVALITET	27
6.1 Verdifilosofisk begrunnelse for valg av definisjon	28
6.2 Kan livskvalitet studeres empirisk?.....	29
6.2.1 Behovsteorier.....	29
6.2.2 Gap – teorier.....	29
6.2.3 Flow teorien.....	29
6.2.4 Mestring og kontroll.....	29
6.3 Den integrerte teori	30
6.4 Den objektive pluralismen	30
6.5 Oppsummering av teorier.....	31
7.0 ANALYSE	32
7.1 Hva er de frivilliges bakgrunn og motivasjon?	33
7.2 Hva legger frivillige og ansatte i den frivillige rollen?	37
7.3 Hva sier ansatte om rollen, som kan gi innspill til ledelse?	38
7.4 Hva legger frivillige og ansatte i begrepet livskvalitet, sett i lys av frivillig arbeid?.....	42

7. 4.1 Frivilliges refleksjoner	42
7.4.2 Ansattes refleksjoner:	44
7.5 Oppsummering	46
8.0 DRØFTING	46
8.1 Frivillighet som variabel for opplevelsen av livskvalitet	46
8.2 McClellands motivasjonsteori og livskvalitet	49
8.3 Livskvalitet som " Psykisk velvære og opplevelsen av å ha det godt"	50
8.3.1 Belønningssystemer og motivasjon	50
8.3.2 Den frivillige rollen	50
8.4 Fellesskap og individualisme	52
8.4.1 Er vi normativt eller rasjonelt styrt?	53
8.5 Livskvalitets teoriene og frivillighet	53
8.5.1 Den objektive pluralismen	53
8.5.1 Et blikk på den integrerte teori	54
8.6 Tillitens betydning for mellommenneskelig samspill	55
8.7 Ledelsens betydning for motivasjon og livskvalitet	56
8.7.1 Frivilligpolitikkenes betydning for motivasjon og livskvalitet	56
8.7.2 Ansattes betydning for frivilliges motivasjon og livskvalitet	57
8.7.3 Nødvendigheten av både ledelse og "management"	58
8.8 Oppsummering av drøftingen	59
9. 0 Avslutning	62
9.1Hva kunne vært gjort annerledes?	63
Kildehenvisning.	64
VEDLEGG	66
INTERVJUGUIDE	66

1.0 TAKK.

Siste punktum er satt, og målet er endelig nådd! Master oppgaven er i havn.

Tusen takk til:

- ❖ Frivillige og ansatte på Aktivitetshuset Prindsen for at dere sa ja til å være med. Takk for fine, innholdsrike og hyggelige samtaler. Takk også for trivelige og veldig gode lunsjer med dere og gjestene på Aktivitetshuset!
- ❖ Jeanine Brenna, Jorunn Askerød og Hanne Elstrøm for inspirerende samtaler i oppgavens startsfase. Takk også for gjennomlesning underveis og nyttige kommentarer Hanne.
- ❖ Mamma og pappa for språkhjelp og godt stell i oppgaveinnspurten.
- ❖ Forståelsesfulle, oppmuntrende og tålmodige venner. Jeg gleder meg til å være ordentlig sammen med dere igjen!
- ❖ Damene i Brawocalis. Å starte uka med å synge med dere har gitt påfyll av energi!
- ❖ Fine folk i Tøyenkirka'! Her er det godt å være, med og uten den røde "frivillig t-skjorta".
- ❖ Og sist men ikke minst, takk til Marianne Rodriguez Nygård og Geir Sigmund Afdal for veiledning, støtte og tro på oppgaven.

Oslo, 07.januar 2013

1.1 INNLEDNING

Hva motiverer mennesker til å gjøre en frivillig innsats i dag, og hvordan reflekterer de rundt frivillighetens betydning for livskvalitet? I forskning på livskvalitet har man blitt mer og mer opptatt av at det å være frivillig kan ha positiv effekt på egen livskvalitet, helse og trivsel. Hvilken betydning får dette for hvordan vi snakker om frivillighet? Hvordan forholder ledere og organisasjon seg til dette i den konkrete arbeidshverdagen og i organisasjonens strategi? Har dette noen betydning for frivilligheten fremover, og hvem de frivillige er? Kan en slik innfallsvinkel, med fokus på livskvalitet føre til at flere og andre grupper ønsker, eller får større mulighet til å bli frivillige? Dette er spørsmål jeg skal forsøke å fange opp i problemstillingen, og undersøke nærmere ved en av virksomhetene i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo (SKBO).

1.2 Bakgrunn og motivasjon

Jeg er selv frivillig i Kirkens Bymisjon, og har en ganske lang ”frivillig - historie” innenfor kirke og organisasjonsliv. På den måten går jeg inn i tematikken med forutinntatte holdninger og antagelser. Diakoner har ofte mye å gjøre med frivillige medarbeidere, derfor tenker jeg at en stadig bevissthet rundt frivillig arbeid og frivillige medarbeidere er viktig.

Jeg går også inn i oppgaven med en tanke om at det å være frivillig, i mange tilfeller vil være en god opplevelse som har en positiv effekt på selvbilde, selvopplevelse – og derved på livskvaliteten. Kunnskap om hva det er som gir en god opplevelse, eller ikke vil være relevant for hvordan en kan lede og ivareta sine frivillige, rekruttere nye, og kanskje også få informasjon om hva som gjør at noen ikke ønsker å være frivillige. Denne oppgaven vil handle om hvordan denne dimensjonen eventuelt påvirker relasjoner og ledelse, og hvordan lederne kan ivareta sine frivillige, samt i noen grad organisasjonsstrategi. Dette vil være nyttig i forhold til rekruttering, og kanskje også gi informasjon om hvorfor noen ikke ønsker å være frivillige. De sistnevnte spørsmålene kommer jeg ikke til å gå i dybden på her.

1.3 Forskningsoversikt

Det er gjort flere større og mindre undersøkelser både nasjonalt og internasjonalt når det gjelder hva som driver noen til å være frivillige. En oversikt over noen av disse, finnes i Habermanns bok *En postmoderne helgen? – Om motiver til frivillighet* (2007:54-62). Ikke overraskende finner man et stort spekter i motivasjonsfaktorer, ut fra ulike variabler som kjønn, alder, utdannelse, livssituasjon og kontekst. Allikevel er det noen likheter i svarene og prioriteringene de frivillige har gitt, for eksempel i Habermanns egen undersøkelse fra Danmark¹. Hun ble blant annet overrasket over at informantene i større grad enn egennyttige motiv, oppgav altruistiske² begrunnelser for sitt engasjement. Hun mener også å finne en viss fellesskapsmoral uavhengig av hvilken organisasjonstype de frivillige tilhørte, og at de ønsket å gi samfunnet et mer ”menneskelig ansikt.”

Prosjektrapporten ”Frivillighet i Kirkens Bymisjon” hadde som mål å gi Kirkens Bymisjon en bredere innsikt i hvordan det er å være frivillig i organisasjonen, hvordan de frivillige ivaretas og hvordan Kirkens Bymisjon legger til rette for frivillig arbeid (Hagen mfl.2004:2). Det ble gjort intervjuer i flere av Kirkens Bymisjons virksomheter i Oslo. Undersøkelsen fant at de frivillige gjennomgående er svært fornøyde og Kirkens Bymisjon har kommet langt når det gjelder bruk av frivillige i sosialt arbeid. Avslutningsvis utfordrer forfatterne av oppgaven organisasjonen til stadig å være bevisst sin bruk av frivillige (64-65).

Wollebæk, Lorentzen og Selle har utført en landsdekkende undersøkelse om frivillighet og frivillige organisasjoners betydning og legitimitet i samfunnet³. De påpeker at kunnskap om frivilliges motivasjon, kapasitet, holdninger og atferd gjør det mulig å vurdere organisasjoners betydning for samfunn og individ, samt forstå endringsprosesser på organisasjon og samfunnsnivå. Ser vi dette sammen med Jill Loga sin rapport⁴ som omhandler betydningen av samhandling, vennskap og sosialt nettverk, (Loga 2010:11) blir spenningsfeltet mellom egennyttige og altruistiske motiv frivillige oppgir interessant å undersøke nærmere. Dette med tanke på gjensidigheten som implisitt ligger i mange frivilliges respons i undersøkelsene, og

¹ I Boken *En postmoderne helgen? – Om motiver til frivillighet* analyserer Habermann blant annet med utgangspunkt i en omfattende spørreskjemaundersøkelse, frivillig engasjement i forskjellige organisasjoner og foreninger.

² <http://no.wikipedia.org/wiki/Altruisme>, lest 10. desember 2012: Aschehoug og Gyldendals Store norske Leksikon definerer altruisme slik: ”Moralsk innstilling som setter hensynet til andres vel foran den handlendes egennytte”

³ Wollebæk mfl 2000: Frivillig innsats. Sosial integrasjon, demokrati og økonomi

⁴ Loga 2010: Livskvalitet. - Betydningen av kultur og frivillighet for livskvalitet, helse trivsel og lykke. Selv tar jeg ikke for meg begrepet lykke eksplisitt i denne oppgaven.

inkluderings potensial som ligger i frivillige organisasjoners vesen. Omfattende undersøkelser fra Tyskland, og Øst Tysklands kollaps der også store deler av frivillig sektor falt sammen, viser en tydelig nedgang i folks tilfredshet. På spørsmål om hvorfor ikke flere engasjerer seg frivillig, viser forskere til lite kunnskap om den gunstige effekten frivillig arbeid har både på samfunns og individnivå (Loga 2010:47). Loga påpeker at dersom det er slik at frivillighet er en kilde til økt livskvalitet på individnivå, er det viktig at alle får mulighet til å ta del i den.⁵ Forskning på sammenhengen mellom frivillighet og livskvalitet anses som ny, og har til nå registrert at det er blant unge og eldre den positive effekten i henhold til livskvalitet er tydeligst. Livssituasjon er en variabel som i stor grad påvirker dette. I gruppen voksne er resultatene mest tvetydige.⁶ I lys av denne relativt nye forskningen, har jeg ønsket å gå inn i min oppgave med nysgjerrighet på hvordan og i hvor stor grad livskvalitetsperspektivet er kjent og ivaretatt, og hvilke konsekvenser dette, sammen med spenningsfeltet altruisme og egennytte gir for ledelsen av frivillige.

I forholdet mellom frivillighet og livskvalitet, har også ledelse en plass. Selv om ledelse ikke er hovedtemaet i denne oppgaven, berører jeg likevel fagområdet. Jeg har lett etter sider ved verdibasert ledelse, jeg mener kan være viktige for frivilliges opplevelse av livskvalitet, som en følge av det å være frivillig.

Beate Elstad har skrevet en artikkel som påpeker de frivilliges motivasjonsfaktorerers betydning for ledelsen. Motivene vil variere i forhold til hvor lenge den frivillige har vært engasjert. Det er ikke uvanlig at behovet for og ønsket om frynsegoder avtar med tiden og de mer altruistiske og verdiladede motiv blir de viktigst (Elstad gjengitt i Ladegård og Vabo 2010:202). Elstad er også opptatt av den psykologiske kontrakten⁷ som foreligger mellom frivillig og organisasjon/leder. Gjensidige forventninger partene har til hverandre, som ikke er nevnt i den formelle kontrakten er det viktig at avklares i så stor grad som mulig. Det kan for eksempel være i hvilken grad den frivillige og lederen ser på engasjementet sitt som en fritidsaktivitet eller mer eller mindre som en jobb. Verdibasert ledelse er en faglig retning med relevans når idealisme er en viktig drivkraft bak frivilliges engasjement (Elstad gjengitt i Ladegård og Vabo 2010:202). Elstad påpeker at det er nyttig å skille mellom styrelse og ledelse av frivillige (Elstad gjengitt i Ladegård og Vabo 2010:201). Begge deler er nødvendig

⁵ Luisa Klavenes, Frivillig livskvalitet : Forskning.no februar 2010, lest 03.mars 2012

⁶ Luisa Klavenes, Frivillig livskvalitet: Forskning.no februar 2010 lest 03.mars 2012

⁷ Et begrep forskeren Denise M. Rousseau introduserte på 1990 tallet. (Elstad gjengitt i Ladegård og Vabo 2010:193)

men har hvert sitt siktemål og hensikt. Styringen handler om rammer og strukturer, mens ledelse handler om relasjonen mellom leder og frivillig. Temaene Elstad her berører tar jeg med inn i min oppgave for å belyse relevansen dette har for motivasjon og opplevelsen av livskvalitet.

1.4 Kontekst

1.4.1 Kirkens Bymisjon

Valget av Kirkens Bymisjon som utgangspunkt for oppgaven falt lett for min del. Det er en organisasjon med mange frivillige medarbeidere⁸, og en sterk satsning på frivillighetsarbeidet. Strategidokumentet jeg kommenterer nedenfor, peker på relevante og interessante punkter for min problemstilling. Kirkens Bymisjon har opparbeidet seg et varemerke, som skaper gjenklang hos mange mennesker uansett tro og livssyn og når bred gruppe potensielt frivillige. De faktiske forhold rundt frivillighet varierer i de ulike virksomhetene innad i Kirkens Bymisjon. Likevel er det interessant å se hva som kjennetegner holdninger og tanker rundt organisering og ledelse av frivillige i organisasjonen, og da spesifikt på Aktivitetshuset Prindsen hvor det frivillige arbeidet tilsynelatende fungerer godt.

I Kirkens Bymisjons strategidokument for 2010- 2012 står det:

”Kirkens Bymisjons visjon er at menneskene i byen erfarer respekt, rettferdighet og omsorg. Denne visjonen springer ut av troen på Gud som livets og kjærlighetens kilde, og på ethvert menneskes unike verdi. Dette er en grunnleggende drivkraft i hele vårt arbeid. Vi fastholder at mennesker er like mye verd, men ulike. Vi vil arbeide for et samfunn der ethvert menneske blir møtt med respekt og forventning. Respekt for hvem vi er og forventning til hva vi kan. Ingen er bare det du ser. Kirkens Bymisjon vil i alt vårt arbeid søke ressurser og muligheter, og bidra til å utløse livsmot og mestringsevne.” (Kompasset. Strategidokument for Kirkens Bymisjon 2010-2012:7).

Fremme frivillig innsats er en av strategiene Kirkens Bymisjon har utarbeidet for å nå denne visjonen. De ønsker å:

- Øke og videreutvikle den frivillige innsatsen i Kirkens Bymisjon gjennom fellessatsing på tvers av virksomheter og avdelinger med sikte på større mangfold i arbeidsmåter, oppgaver og områder, alltid preget av god kvalitet.

⁸ <http://www.bymisjon.no/no/Byer/Oslo/Vare-visjoner/> , lest 07.01.2013: I Oslo er det ca. 1350 frivillige medarbeidere på faste avtaler

- Bidra til at mulighetene for frivillig engasjement i samfunnet øker.
- Synliggjøre fagligheten i frivilligheten og verdien av ulike former for frivillighet i organisasjonen, vise mulighetene og styrke de frivilliges engasjement og kompetanse.
- Utvikle en klar og god frivilligpolitikk basert på tilpasset opplæring og oppfølging av frivillige medarbeidere, og tydelige roller i samarbeidet mellom ansatte og frivillige.
- Utvikle partnerskap med offentlige oppdragsgivere, næringsliv, kirker og andre organisasjoner/miljøer.
- Rekruttere flere frivillige medarbeidere blant ulike grupper.
- Påvirke politiske myndigheter til å se verdien av og styrke frivillighetsfeltet som en viktig forebyggende forutsetning i det sivile samfunn.

(Kompasset. Strategidokument for Kirkens Bymisjon 2010-2012:20)

I tråd med hva forskere og fagfolk på ulike måter beskriver, er Kirkens Bymisjon opptatt av den positive effekten frivillig arbeid kan ha på individ og samfunnsplan (Kompasset. Strategidokument for Kirkens Bymisjon 2010 -2012:20). Selv om jeg først og fremst fokuserer på effekten frivillighet har for den frivillige, altså på individnivå, er fremdeles rammene og strukturen rundt frivillighet av sentral verdi. De kan hjelpe ansatte i tilrettelegging av det frivillige arbeidet, hvor kunnskapen om eller forståelsen av livskvalitet som en effekt av frivillig engasjement ligger til grunn. Kirkens Bymisjons strategidokument får av den grunn noe oppmerksomhet i oppgaven. Kirkens Bymisjon er en stor organisasjon. Fokus og utgangspunkt for oppgaven er virksomheten Aktivitetshuset Prindsen som blir hovedkilden for drøftingen av problemstillingen.

1.5 Analyseenheter og problemstilling

Valget av virksomhet ble tatt underveis i oppgavens startfase, etter en samtale med rådgiver for frivillighet og utvikling i Stiftelsen Kirkens Bymisjon Oslo (SKBO). Jeg har i denne oppgaven intervjuet til sammen 9 frivillige og ansatte ved Aktivitetshuset Prindsen, og dette utgjør dermed analyseenheter i oppgaven. Denne virksomheten drives i samarbeid med bydel Grünerløkka - Sofienberg.

Aktivitetshuset Prindsen er et sted for mennesker med psykiske og/eller rusproblemer som tilhører Grünerløkka bydel (Aktivitetshuset Prindsen. – Et mest mulig fordomsfritt miljø 2002:2). Aktivitetshuset er et uformelt værested der folk kan få god og billig mat, delta i ulike aktiviteter, prate, lese aviser m.m. Informasjon om rettigheter og hjelp til å skrive søknader eller å ta kontakt med offentlige etater er også en del av tilbudet.

Aktivitetshuset Prindsen er en liten stab på fire ansatte og er en virksomhet som baseres på frivillige for å kunne drifte huset slik det gjøres i dag. Aldersmessig spenner de frivillig fra pensjonsalder og ned mot slutten av 20 årene. Noen har vært der i mange år, andre er relativt nye. I oppgaven ønsker jeg å undersøke hvilke tanker de frivillige og ansatte har rundt frivillighet og livskvalitet i en virksomhet der det frivillige arbeidet tilsynelatende fungerer godt.

Jeg har utarbeidet følgende problemstilling:

”Hva kan frivilliges motivasjon fortelle ansatte og organisasjon om opplevelsen av livskvalitet?

- Hvordan kan det eventuelt gi retning for ledelse og rekruttering?”

1.6 Presisering av begreper og avgrensning

Motivasjon kan forstås som drivkraften bak en viljebestemt handling, og individets interesse for å tilfredsstille et behov (Habermann 2007: 47-48). Frivillighet er i følge Habermann og Lorentzen handlinger som motiveres av andre faktorer enn materielle gevinster. Handlingene springer ut fra individets egne ønsker, motiv og behov (Habermann og Lorentzen).

Livskvalitet er et begrep som inviterer til mange innfallsvinkler. Jeg velger å avgrense det til den subjektive opplevelsen, slik Næss mfl definerer livskvalitet «Psykisk velvære og opplevelsen av å ha det godt» (Næss 2011:15).

En videre begrepsavklaring kommer i teorikapittelet.

Opgaven dreier seg først og fremst om frivillighet på individ og relasjonsplan. I stor grad er frivillige organisasjoner arenaer hvor frivillige befinner seg og frivillighet utøves.

Inkluderingspotensialet frivillige organisasjoner representerer er derfor gitt noe oppmerksomhet i denne oppgaven. Frivillighet utøves også i uformelle, private og nære

relasjoner, men dette er ikke fokus i min oppgave. Frivilliges/frivillighetens betydning for brukere eller klienters livskvalitet drøftes heller ikke. I henhold til ledelse er det på det relasjonelle og individuelle plan denne oppgaven fokuserer, og derved ikke på ledelse av en verdibasert organisasjon.

1.7 Faglig sammenheng

Oppgaven forholder seg til Kirkens Bymisjons rammer. Kirkens Bymisjon er en diakonal organisasjon, med et sett verdier de ønsker skal gjennomsyre hele arbeidet inkludert det som omhandle frivillighet og frivillige medarbeidere (Verdidokumentet:1). Setningen ”ingen er bare det du ser”⁹ reflektere menneskesynet som ligger til grunn; det enkelte menneskets unike verdi. Kirkens Bymisjons strategidokument for 2010-2012 har fått undertittelen ”Rom for alle”. I innledningen sier generalsekretær Sturla Stålsett blant annet at rom for alle betyr også bruk for alle. Vi trenger å invitere hverandre til deltakelse og fellesskap. I plan for diakoni i den norske kirke (2008) er inkluderende fellesskap også med som en sentral verdi. Kirkerådet (2008) definerer inkluderende fellesskap på følgende måte:

”Inkluderende fellesskap er et viktig uttrykk for kirkens medmenneskelige omsorg. Dette fellesskapet beskrives i Bibelen som en kropp med mange lemmer og funksjoner (1. Kor 12). I dette fellesskapet møtes mennesker av begge kjønn med ulike funksjonsevner, ulik kultur og etnisk bakgrunn. I et inkluderende fellesskap skal den enkelte både se og bli sett. Det gis gjensidig trøst og hjelp, der frigjøres nye krefter og nytt håp (Kirkerådet 2008:18, gjengitt hos Johannessen mfl. 2009:87).

Oppgavens fokus på frivilliges livskvalitet handler om å etablere gode og inkluderende fellesskap og å se den enkelte. I det perspektivet er de ansattes oppmerksomhet på hvem den/de frivillige er, ivaretagelse av frivillige som medarbeidere, lydhørhet for han/hennes behov avgjørende for gjensidighet og likeverd i det frivillige og det totale arbeidet. Dette betyr ikke å undergrave ledelsens rolle, men å understreke betydningen av forholdet styrelse og ledelse i arbeidet med frivillige. Dette er begreper hentet fra verdibasert ledelse. Det får begrenset plass og oppmerksomhet i oppgaven, men er samtidig en så sentral side ved frivillighet og livskvalitet, at jeg i noen grad kommer tilbake til dette senere i oppgaven.

⁹ Hentet fra Kirkens Bymisjons strategidokument, *Kompasset 2010 -2012*

1.8 Forskningsdesign

Formålet med oppgaven er å skape større bevissthet og økt kunnskap om betydningen av frivillighetens betydning for frivilliges opplevelse av livskvalitet. Jeg har gjennomført kvalitative intervjuer med frivillige og ansatte ved Aktivitetshuset Prindsen. Dette stedet er valgt fordi det frivillige arbeidet der tilsynelatende fungerer godt. Dette anser jeg som et hensiktsmessig utgangspunkt for å få innblikk i tanker og refleksjoner rundt temaet. Jeg ønsket å ha et bakteppe for oppgaven som fokuserte på hva som gjør at frivillighet oppleves positivt for den enkelte, fremfor en problemfokuseret tilnærming.

Det teoretiske fundamentet hva gjelder frivillighet og motivasjon baserer seg på Ulla Habermann og Haakon Lorentzen. *En postmoderne helgen?* (Habermann 2007) *Fellesskapets fundament* (Lorentzen 2004), McClellands motivasjonsteori gjengitt av Per Rand i *Mestringsmotivasjon. En teoristudie* (1991) Jill Loga sin rapport *Frivillighet og Livskvalitet* (2010), Asbjørn Kaasa sitt kompendie *Sosialt arbeid i samarbeid med frivillige* (2009) og Kirkens Bymisjons verdi og strategidokument (2010-2012). Teori om livskvalitet baserer jeg på Bengt Brülde *Teorier om livskvalitet* (2011), Siri Næss, Torbjørn Moum, og John Eriksens bok *Livskvalitet. Forskning om det gode liv* (2011), og Søren Ventegodts *Måling af livskvalitet. Fra teori til praksis.*(2005). I ledelse har jeg benyttet meg av Peter Beyers bok, (2006): *Den ældste vin på den nyeste flaske* (2006) og Hans Olav Håkonsen og Stein Tore Nybrodahls kompendie *Verdibasert lærende ledelse* (1998), som referanser på verdibasert ledelse. Disse belyser områder som utfyller hverandre og gir grunnlag for å reflektere og analysere oppgavens problemstilling. Habermann og Lorentzen er opptatt av ulike strømninger i samfunnet som påvirker menneskers deltakelse i frivillig arbeid/sivilt engasjement. Habermann belyser også hvordan vi kan forstå frivilliges motivasjon. Sammen med McClellands affektive motivasjonsteori gir det en god ramme for å forstå hvordan motivasjonen kan fortelle noe om opplevelsen av livskvalitet. Livskvalitetsteoriene jeg benytter meg av, belyser ulike sider ved menneskets tilværelse som har betydning for en subjektiv opplevelse av livskvalitet. For ledelsen av frivillige gir disse teoriene gode innspill til hvordan en kan ivareta og tilrettelegge for en god helhetsopplevelse for de frivillige. Temaene jeg henter fra Beyer, Nybrodahl og Håkonsen handler om relasjonelle og strukturelle sider ved ledelsen som kan påvirke motivasjon og opplevelsen av livskvalitet. På bakgrunn av det som nå er sagt, mener jeg at de kvalitative intervjuene jeg har hatt med frivillige og ansatte, gir grunnlag for å belyse og analysere problemstillingen.

Ved å benytte meg av kvalitative intervjuer i undersøkelsen, åpnes det for samtale rundt temaet og spørsmålene i intervjuguiden. Dette gir en fleksibilitet som gjør det mulig å fange opp verdifulle nyanser informantene kommer med. Livskvalitet er ikke et entydig begrep. På mange måter er det en subjektiv opplevelse. Nyansene er derfor viktige for forståelsen av hva den enkelte legger i begrepet livskvalitet.

Andre empiriske undersøkelser rundt frivilliges motivasjon har ikke i like stor grad sett på sammenhengen mellom frivillighet og livskvalitet. Litteratur lagt til grunn for oppgaven, inneholder også elementer som er av verdi for livskvaliteten. Slik kan tidligere empiriske undersøkelser støtte opp under fokuseringen på livskvalitet i samspill med frivillighet, og denne oppgaven være med å løfte aspektet tydeligere frem.

2.0 Valg av metode

For å belyse tematikken frivillighet og livskvalitet, mener jeg en hermeneutisk tilnærming er nyttig. Hermeneutikken forsøker å forstå fenomener, og presenteres ofte som motsetning til positivismen som søker å *forklare* fenomener. Det finnes ingen egentlig sannhet i hermeneutikken, og den er opptatt av at fenomenene kan forstås på flere måter. Forforståelse og den hermeneutiske sirkel er viktige begreper i denne type tilnærming. Det vil si at den forståelsen og kunnskapen vi allerede har om et fenomen, utfordres og påvirkes av nye erfaringer. Det er et samspill mellom helhets og delperspektiv i et kontinuerlig kretsløp, som plasserer hermeneutikken i spenningsfeltet mellom praksis og teori (Johannessen mfl.:364-366). Denne oppgaven søker individuelle tanker og erfaringer som gir innspill til diskursen innenfor de respektive temaer. Det empiriske materiale jeg skaffer, vil jeg tolke i lys av de teorier jeg har valgt, og se om dette igjen kan gi bidrag tilbake til praksis. Denne måten å arbeide på beskriver Kjell Nordstokke som ”se – bedømme - handle”(Nordstokke 2000, gjengitt i Nissen 2008:11-13).

Når det gjelder det konkrete metodevalget, har jeg valgt kvalitativ metode. Kvalitative metoder handler om å få tak i aktørens egen virkelighetsoppfatning, deres motiver, deres tenkemåte – i all sin nyanserikdom”(Repstad 2007:19).

2.1 Kvalitativt forskningsintervju

Kvale definerer denne type intervju på følgende måte: ”... et intervju som har som mål å innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden, med henblikk på fortolkning av de beskrevne fenomenene”(Kvale1998:21).

En styrke ved det kvalitative intervjuet er muligheten for fyldige svar og for å fange opp nyanser i informantenes oppfatninger (Johannessen mfl. 2010:135-137). Denne type intervju er ofte uformelle og faglige på samme tid, og innehar en fleksibilitet som gjør det mulig å la samtalen ta nødvendige vendinger avhengig av hvem som intervjues. Samtidig gjør dette metoden utfordrende. Oppfølging av uttalelser er krevende fordi forskeren må styre samtalen i en retning som er hensiktsmessig, uten å styre *for* mye. Å fange opp relevant og interessant informasjon kan også være utfordrende. En annen utfordring ved denne type intervju, er at transkribering og analyse innsamlet materiale tar mye tid. I tillegg er en vanlig kritikk mot det kvalitative forskningsintervjuet at man får ufullstendig informasjon ved bare å registrere folks subjektive mening om et tema (Repstad 2007:28.) I forhold til dette sistnevnte mener jeg oppgavens tema er avhengig av hva den enkelte mener og sier, for å kunne gi denne type forskning substans. Fordi man i det kvalitative forskningsintervjuet kan følge intervjuguiden på en fleksibel måte som åpner for nyanser og nødvendige ”avstikkere”, anser jeg dette som en hensiktsmessig metode for å jobbe med min problemstilling. Den faktiske nærheten til informantene i intervjusituasjonen gjør det også mulig å fange opp det nonverbale språket, og stemninger underveis i samtalen.

2.1.1 Utvalg av informanter

Rekrutteringen av informanter i kvalitative undersøkelser kan innhentes gjennom strategisk utvelgelse. Forskeren tar stilling til hvilken målgruppe som han/hun behøver for å innhente nødvendig data (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2010:106). Min målgruppe er først og fremst frivillige, men også ansatte i Kirkens Bymisjon (Aktivitetshuset Prindsen).

Informantene ble rekruttert ved at jeg forhørte meg med personer som har kjennskap til det aktuelle tema, og som deretter foreslo aktuelle informanter. Dette kalles snøball metoden (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2010:109, Bryman 2011:184). Jeg snakket med rådgiver for frivillighet og utvikling i SKBO, som igjen tok kontakt med Aktivitetshuset Prindsen. De sa ja til å være med i oppgaven, og jeg ble satt i kontakt med frivilligleder. Etter første samtale om temaet, ble alle frivillige ved virksomheten spurt av frivilligleder om de kunne tenke seg å bli intervjuet. Ingen hadde motforestillinger mot dette. Ved vår neste samtale foreslo frivilligleder frivillige. Repstad påpeker at informantene i målgruppen bør variere i erfaringsgrunnlag for å gi bredde til materialet (Repstad 2007:81). Blant mine 9 informanter er det 5 kvinner og 4 menn. Av dem er 5 frivillige: 3 kvinner og 2 menn og 4 ansatte: 2 kvinner og 2 menn. Aldersmessig spenner de fra slutten av 20 årene opp til pensjonistalderen. Frivillige og ansattes ansiennitet varierer fra 2 -13 år. 4 av 5 frivillige

jobber eller har jobbet innenfor næringslivet. 1 har bakgrunn som miljøterapeut og lærer. 1 er uføretrygdet og 2 er pensjonister. 1 jobber deltid, og 1 er i full jobb. 3 av 4 ansatte har selv vært frivillige eller hatt praksis i forbindelse med studier på Aktivitetshuset Prindsen.

2.1.2 Transkribering og analyse

Intervjuene jeg gjennomførte, ble etter samtykke fra informantene tatt opp på lydbånd. Dette for å tilgang til informantenes livsverden, gjennom deres egne ord (Repstad 2007:84). I etterkant transkriberte jeg intervjuene så ordrett som mulig. Jeg har unnlatt å ta med mellomlyder som "ehm" osv., for leseopplevelsens skyld. Noen steder har jeg imidlertid tatt med tankestreker og tanke prikker (...) for å vise at svaret er en del av en tankerekke, eller at informanten i de respektive sitatene trengte tenkepauser. I analysearbeidet prøver man å finne mening og sammenhenger i innsamlet materiale, med mål om å trekke konklusjoner som besvarer hovedproblemstillingen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:164-165). Analyse krever først et forarbeid gjennom organisering av det transkriberte materialet. Jeg tematiserte materialet ut fra underkategoriene frivillighet, motivasjon livskvalitet og ledelse. Deretter gjorde jeg et utvalg av sitater jeg fant mest relevante for problemstillingen.

2.1.3 Dilemmaer ved forskerens rolle og kontekst

Valget av kvalitative metoder gir forskeren en særlig rolle i forskningsprosessen (Repstad 2007:16). Både intervjusituasjonen og analysen av innsamlet materiale vil preges av forskerens egne verdier, holdninger og tankesett. Det kan bevisst eller ubevisst påvirke de ulike delene i forskningsprosessen. At jeg selv er tilknyttet Kirkens Bymisjon som frivillig gjorde det nødvendig å være bevisst eget forhold til tema og organisasjon. Samtidig kan erfaringsbakgrunn være nyttig, så lenge man er den bevisst. Den kan åpne for nyanser og en annen type samtale, enn for en uten lignende erfaringsbakgrunn.

2.1.4 Validitet, reliabilitet og etikk

Validitet kan oversettes med gyldighet eller troverdighet. Det handler om hvor pålitelige og presise informasjonen vi får ved hjelp av metodene vi bruker i forskningsarbeidet (Repstad 2007:134). Ved å bruke en kvalitativ intervju metode har gjennom bruk av lydopptager, fått tilgang på informantenes tanker, uttrykt med deres egne ord. Dette har jeg igjen transkribert etter beste evne, for å sikre troverdigheten.

Reliabilitet kan oversettes med pålitelighet, og handler om hva slags informasjon som brukes og hvordan den bearbeides. Noe som kunne styrket troverdigheten og påliteligheten, er om jeg i etterkant hadde sendt informantene det transkriberte intervjuet for gjennomlesning og godkjenning (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010:230). Åpenhet om fremgangsmåten i

forskningsprosessen styrker påliteligheten. Derfor finner jeg det viktig å erkjenne svakheter ved metoddelen, som det at mine informanter ikke selv har lest igjennom det transkriberte intervjuet.

I forskning er det etiske hensyn som bør overveies, for å ivareta informantenes sikkerhet og deres tillitt. Noen undersøkelser inneholder spørsmål som krever godkjenning fra NSD (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste). Min undersøkelse inneholder ingen personopplysninger. Når det gjelder sensitive opplysninger¹⁰ kan spørsmålene som stilles berøre noe av dette, for eksempel spørsmål knyttet til motiv og hva de legger i begrepet livskvalitet. Fordi det ikke spørres direkte etter denne type informasjon, har jeg ikke meldt avhandlingen til NSD. I den grad jeg berører denne type sensitiv informasjon, er den anonymisert og inngår som et bakgrunnstykke for oppgaven i sin helhet.

Muntlig samtykke ble gitt av samtlige informanter.

2.2 Oppgavens oppbygning

Oppgaven forløper på følgende måte: I kapittel 3 til 6 presenteres teorier. Kapittel 3 handler om frivillighet og sivilt engasjement, og tar for seg noen perspektiver som sier noe om hva som påvirker menneskers sivile engasjement. Kapittel 4 tar for seg noen måter å forstå motivasjon på, samt en kort gjennomgang av belønningssystemer for frivillige. Kapittel 5 handler om verdibasert ledelse, og sider ved denne ledelsestilnærmingen som er av betydning for forholdet mellom frivillig engasjement og opplevelse av livskvalitet. Kapittel 6 tar for seg noen tilnærminger til forståelsen av begrepet livskvalitet. I kapittel 7 presenteres og analyseres innsamlet materiale, ut i fra teorien som er presentert i de foregående kapitler. I kapittel 8 drøftes teori og analyse, og kapittel 9 avslutter oppgaven i helhet.

3.0 FRIVILLIGHET OG SIVILT ENGASJEMENT

For å diskutere om og hvordan frivillighet påvirker frivilliges livskvalitet, vil et innblikk i deler av frivillighetsdiskursen og hvilke temaer den beveger seg innenfor, være nyttig. Derfor innleder jeg dette kapitlet med Lorentzen og Habermann, og et utvalg av deres fokusering. De benytter seg av litt ulik terminologi, derav overskriften frivillighet og sivilt engasjement. Begge er imidlertid opptatt av de moralfilosofiske retningene *kommunitarisme* og *liberalisme*,

¹⁰ <http://www.nsd.uib/personvern/meldeskjema>, lest 16.11.12: Sensitive opplysninger: Informasjon om rase, etnisitet, politisk/filosofisk/religiøs oppfatning, tiltalelser, dom for straffbare handlinger, helse forhold, seksuelle forhold, medlemskap i fagforeninger.

samt moderniseringen av og individualiseringen i samfunnet og hvilke konsekvenser det har for hvordan vi forholder oss til hverandre.

3.1 Begrepe frivillighet, frivillig og sivilt engasjement og sivil identitet

Habermann bruker frivillighet som en samlebetegnelse på et engasjement, en ide eller en interesse som oppstår blant enkeltmennesker eller i grupper. En frivillig beskriver hun som en person som velger å gjøre en ulønnet innsats for andre enn seg selv eller egen familie (Habermann 2007:43). Lorentzen bruker sivil identitet om det som ytrer seg som en interesse for andre. Denne interessen og den sivile identiteten kan vise seg som følelser eller forpliktelser ovenfor grupper eller enkeltindivid i samfunnet, og kan være forankret i verdisystemer som humanisme, religion, solidaritet, politikk og liknende. Den kan altså være det som gir livet mening for mange, og må være forankret i det enkelte menneske (Lorentzen 2004:24). Videre realiseres ofte denne type engasjement gjennom sivile fellesskap som for eksempel frivillige organisasjoner. Gjennom aktiviteter og samvær kan bånd og samhold oppstå mellom deltakerne, og slik gi legitimitet og tyngde til de sivile fellesskapene (Lorentzen 2004:27). Dette kan synes selvfølgelig for oss. Likevel kan det være nyttig å løfte frem antatte selvfølgeligheter, og undersøke disse nærmere. Særlig om vi ønsker å se om og hvordan frivillighet påvirker frivilliges egen livskvalitet. Da er det nyttig å vite hva det snakkes om, og hva som ligger i begrepe som kan gi eventuelle konsekvenser for eget liv. Likeså kan det være nyttig å løfte frem strømninger i samfunnet som påvirker samhandlingen mellom mennesker, for å forstå hvilken betydning det å være frivillig kan ha for livskvaliteten. Det er særlig noen begrep som går igjen hos Lorentzen og Habermann når det gjelder dette. Disse skal jeg presentere i de neste avsnittene.

3.2 Kontekstualisme og liberalisme

Diskusjonen rundt kontekstualisme og liberalisme dreier seg om ansvaret og forpliktelsene vi som medmennesker har for hverandre, om betydningen av sosial forankring for den enkelte og for samfunnet, og hva det er som knytter oss til hverandre (Lorentzen 2004:34).

Liberalismen fremhever individets valgfrihet, og mener mennesket ikke er bundet av kultur og tradisjon slik kontekstualismen mener det er. Kontekstualismen gir tradisjon, kultur og historie en sentral plass, og hevder at de sosiale og kulturelle referanserammene alltid vil påvirke hvordan mennesker tenker og handler. I liberalismen fremstår dette som konserverende, tilbakeskuende og idylliserende (Lorentzen 2004:34).

Den nyere debatten om dette temaet startet på 70 og 80 tallet, med John Rawls som talsmann for den liberalistiske tradisjonen, og Alasdair MacIntyre for kontekstualismen. Begge bygger imidlertid videre på disse retningene. Følger vi moralfilosofen Michael Sandel (Lorentzen 2004:37), kan man ut fra Rawls posisjon, prinsipielt konkludere med at mennesket står fritt til selv å vurdere nytten av egne aktiviteter. Det vil igjen si at det kan forlate fellesskap som ikke bidrar til å realisere egne mål, og at det gjennom egne valg kan skape sin egen identitet. Hovedargumentet til MacIntyre er at all sosial identitet er innvevd og relatert til sosiale og kulturelle normer. Mennesket kan ikke løsrive sin identitet fra det fellesskapet det er en del av (Lorentzen 2004: 33-37).

3.3 Modernisering og individualisering

Modernisering forstått som kontinuerlige endringer i samfunnsstrukturer og bevissthetsformer, påvirker vår samfunnsdeltakelse og identitet. Noen mener disse endringene fører til at de forpliktende båndene mellom individer og sosiale fellesskap oppløses, med rotløshet og identitetsforvirring som resultat. Andre hevder dette setter den enkelte fri til å danne sin egen identitet, gjennom egne bevisste valg (Lorentzen 2004:36).

Individualisering er en mye brukt terminologi i moderniseringslitteraturen, og kan forstås som endring i hvordan den enkelte tolker sitt forhold til omverdenen, og hvilke valgmuligheter vi har (Lorentzen 2004:57-58). Gjennom hele opplysningstiden har det foregått slike prosesser som kan beskrives som individualisering. I følge den franske filosofen Alan Renaut, la opplysningstiden grunnlaget for subjektivismen, som innebærer at mennesket ser seg selv som den primære kilden for handling. Slik kan mennesket forme tilværelsen selv. Den er ikke nødvendigvis prisgitt overleverte tradisjoner eller religiøse virkelighetsbilder. Menneskets forestilling om seg selv som subjekt er grunnlaget for all utvikling av felles normer og rettsregler, og ikke minst for demokratiet, sier Renaut (Lorentzen 2004:59).

Videre blir det sivile engasjementet plassert innenfor ulike tradisjoner. To av disse kaller Lorentzen kaller for dydstradisjonen og solidaritetstradisjonen.

3.4 Dydstradisjonen

Sivilt engasjement har i deler av litteraturen blitt omtalt som en moralsk dyd.¹¹ Dette er forankret i moralfilosofien, og spesielt i religiøst inspirert moralfilosofi. Å opptre moralsk

¹¹ <http://no.wikipedia.org/wiki/Dyd> , lest 10. desember 2012: Dyd er et begrep fra kristendommen og moralfilosofien, som betegner en moralsk verdifull egenskap eller god handling

ansvarlig knyttes til etiske forpliktelser som først og fremst er rettet mot medmennesker. For noen dydsetikere har McIntyre vært sentral, og slik gitt kontekstualismen en plass. Disse møter imidlertid motstand fra etikere som støtter Rawls tankegang. Moralske normer er i følge dem nedlagt i mennesket, og avhenger hverken av tid eller sted. Mennesket har en iboende fornuft og empati som skaper og vedlikeholder dydene (Lorentzen 2004:66-69).

Den danske teologen Knut E. Løgstrup kan stå eksempel på en dydsetiker som følger den liberalistiske tankegangen. Jeg nevner han spesielt fordi jeg finner hans tanker rundt dette interessante for denne oppgavens vinkling. Dette kommer jeg tilbake til i analysen og drøftingen. I sin bok ”Den etiske fordring” formulerer Løgstrup en humanetikk med utgangspunkt i Jesu liv og lære. Den etiske fordring dreier seg om forpliktelsen til å ta vare på den andres liv, uavhengig av hvem den andre er. Det krever en evne til å ta del i andres liv, men begrenses til våre omgivelser der vi kan bety noe for noen. Løgstrup mener alle forsøk på å intellektualisere dette ansvaret, fører til at det svekkes. Det er i sitt vesen et moralsk ansvar, og krever ingen videre begrunnelse. Tillit er helt sentralt i denne form for deltakelse og samspill. Den kommer til syne gjennom åpen og selvutleverende kommunikasjon, der man legger noe av sitt liv i den andres hender. For Løgstrup er tillitt grunnleggende viktig, og mener den er noe som hører med til det å være menneske. Den danner grunnlaget for samtalen, som igjen er viktig for å kunne påta seg ansvar for noen andre. Denne tilliten er en forventning som utløses i møtet med andre, og er uavhengig av samfunn eller politiske forhold, sier Løgstrup (Lorentzen 2004:69-70).

3.5 Solidaritetstradisjonen

Solidaritetstradisjonen er sterkere politisk forankret enn dydstradisjonen, og blir ofte knyttet til arbeiderbevegelsen. Lorentzen skiller i sin bok Fellesskapets fundament (2004) mellom et vitenskapelig og et politisk spor. Det politiske sporet dreier seg i hovedsak om arbeiderbevegelsens historie, og er ikke så relevant for oppgavens vinkling. Dette vitenskapelige sporet gjenkjennes innenfor sosiologien, sosialpsykologi, antropologi og kriminologi. Her er man spesielt opptatt av sosialisering, og hva som skjer med båndene mellom den enkelte og fellesskapet når samfunnet moderniseres (Lorentzen 2004:77). Hegel er en sentral skikkelse innen denne delen av solidaritetstradisjonen (Lorentzen 2004:91). Grunnlaget for solidaritetstanken blir ofte ført tilbake til hans skille mellom familien, sivilsamfunnet og staten som ulike etiske sfærer. Han var spesielt opptatt av båndene som knytter individ og lokalt fellesskap sammen. Denne relasjonen bygger på moralske og etiske

normer. Ved å innfri disse bekrefter individet sin tilhørighet til fellesskapet, og legger slik grunnlaget for sosial integrering (Lorentzen 2004:91). I forhold til om frivillighet har en betydning for frivilliges livskvalitet, er det vitenskapelige sporet det mest relevante. Sosial integrering påvirker både hvem som er frivillige, hvem som ønsker å være frivillige, og hvem den frivillige velger å vise solidaritet ovenfor. Historisk kan man se at gruppe og klasses tilhørighet har hatt stor betydning for det sivile engasjementet (Lorentzen 2004:80-81).

Habermann reiser imidlertid spørsmålet om det er mulig å forstå sosial integrasjon isolert ut fra en felles moral og et *normativt grunnlag*, eller isolert som rasjonell integrasjon der egne valg og egen nytte er den utløsende faktor. Normativ integrasjon betyr at individet tar fellesskapets verdigrunnlag og handler i forhold til det felles beste. Verdiene kan være basert på tro, tradisjoner, oppdragelse og/eller på organisasjonens verdigrunnlag. Det behøver ikke ligge et individuelt bevisst valg bak. Man kan være født inn i dette fellesskapet, og kan derfor også ha begrenset valgmulighet. Rasjonell integrasjon baserer seg på individets ønsker for seg og sine, og det som kommer dem til nytte, og det frie valg står høyt (Habermann 2007:85). Hun mener det i praksis er vanskelig å skille disse forståelsestilnærmingene fra hverandre, og at ingen alene utgjør en ideell integreringsmodell.

4.0 MOTIVASJON

4.1 McClelland, Den affektive vekningsmodellen

Sammen med tre andre, gav Davis C. McClelland i 1953 ut boken ”The achievement motive” (Rand 1991:13). Boken står som en viktig bidragsyter, og har blitt mye brukt både i empirisk og teoretisk forskning rundt motivasjon og fungerer som et godt redskap når en skal analysere menneskelig motivasjon (Rand 1991: 13). Derfor får et utdrag av hans teori plass her. McClellands teori hevder at alle motiver er tillærte, og begrunner dette med følelsene og affektene (sinnsstemningenes) plass og rolle. McClelland mener også disse kan være medfødt, og sier:

”...any theory of motivation should take account of the active comforts and pleasures of life as well as the discomforts, tensions, and their relief.”¹²

Han mener følelser og affekter er forutsetninger for utvikling av motiv, og at forventningen om en affektiv og følelsesmessig endring er en viktig side ved dem. Uten affektene og følelsene kan vi ikke snakke om et fullkomment motiv, sier han (Rand 1991:14). Om

¹² McClelland mfl. gjengitt i Rand 1991:14.

endringen kommer som en følge av handlingen, eller oppleves som en del av den, spiller liten rolle. Fordi vi har lært å forvente positive eller negative følelsesmessige og affektive endringer, oppsøker eller unngår vi situasjoner, vi tror gir oss det ene eller andre. McClelland regner i prinsippet bare med to typer affekter, en positiv og en negativ, som begge kan variere i styrke. Dette gir igjen to hovedgrupper av motiv han kaller ”appetitter” og ”engstelser”. Disse kan også variere i styrke og er i den forstand foranderlige, men antas å være relativt stabile personlighetstrekk. McClelland legger vekt på læringen som skjer tidlig i barneårene, og regner med at det vi lærer tidlig holder seg bedre enn det vi lærer senere i livet, og at grunnlaget for dannelsen av sterke og varige motiv skapes her.

4.2 Motiv som oppfyllelse av behov

Behov har vært et sentralt utgangspunkt for å forklare hvorfor mennesker handler på bestemte måter. Maslows behovspyramide har lenge blitt brukt som forståelsesramme for menneskelige behov, selv om hans hierarkiske forståelse har blitt diskutert. De fleste mener individet har sin egen måte å forholde seg til disse behovene på, avhengig av hvor man er i livet. At motiv endrer seg med alder og livssituasjon bekrefter dette. Motiv ses på som drivkraften bak en viljebestemt handling, og individets interesse for å tilfredsstille et behov (Habermann 2007:47-48). Habermann mener imidlertid at motiv ikke kan forklares ut fra behov alene, men at man også må ta i betraktning bevisste valg og uttrykksmåter.

4.3 Motiv som bevisste valg

Denne måten å forstå motiv på springer ut fra arbeidssosiologien. Habermann refererer til Steen Scheuer. Han skriver i sin bok *Motivasjon – aktørmotiver i arbeidslivet* at arbeiderne i tillegg til økonomiske motiv, har sosiale og normative motiv. Han mener at lønnsarbeidere både skal ses som individer som pleier sin egen interesse, og som medlemmer av en gruppe eller fellesskap med holdninger og sosiale normer den enkelte *bevisst* har valgt å slutte seg til eller ta avstand fra (Habermann 2007:50). Dette er en vinkling som omslutter både rasjonelle og normative valg. Habermann mener en slik tilnærming til forståelsen av motiv også er brukbar i frivillig arbeid. Både Scheuer og Habermann mener også at når de sosiale normene er sterke, utelukkes ofte rasjonelle valg. Scheuer vektlegger samtidig at normene ikke skal forstås som uttrykk for tradisjoner og vaner som holdes mot endringer og utvikling i samfunnet og i mellommenneskelige forhold (Habermann 2007:50).

4.4 Motiv som ord

Wright Mills skrev i 1940 en analyse av motiver i en språksosiologisk sammenheng, der han sier at motiv er ord og handlingsstrategier (Habermann 2007:50). Motivene utgjør altså et ordforråd som tilpasses bestemte sosiale sammenhenger for å forklare handlinger. Fordi motiver er tett forbundet med sosial og historisk kontekst, kan vi forstå hvorfor noen motiv foretrekkes fremfor andre og hvordan språket er forbundet med spesielle handlinger. Slik kan motivene også fungere integrerende og normgivende. Motiv uttrykt som ord er svar på spørsmål andre og en selv stiller, som forklaringer på og rettferdiggjørelse av våre handlinger. De er bevisst formulerte svar på hvorfor, og forstås ikke som noe underliggende og ”egentlig”. Noen gir nytteorienterte svar, mens andre gir mer normative og følelsesmessige svar, avhengig av spørsmålets karakter og sammenhengen det stilles i (Habermann 2007:52). En person kan begynne å handle ut fra et motiv, men senere tilføye eller legge vekt på andre. Motiv kan også opptre sammen, og overlape hverandre. Det behøver ikke bety at det ene er bedre eller dårligere enn det andre, men at innsikten i situasjonen forandrer seg. Handling og vokabular henger sammen, og gir den enkelte identitet og personlighet. Over tid vil dette påvirke personen på en slik måte at man blir det man sier at man er (Habermann 2007:53). I forhold til frivillighet, der motivene også appellerer til andre enn seg selv kan denne språklige forståelsen av motiv gjøre at kan vi snakke om motiv som moralske veivisere, fordi sosiale handlinger integreres (Habermann 2007:53).

4.5 Altruisme, egennytte og gjensidighet

I følge Habermann er dette tre begreper som alle har en rettmessig plass i diskursen om hva som motiverer til frivillig arbeid. Hun mener det er helt avgjørende for forståelsen av motiver at man ser på altruisme og egennytte som hverandres forutsetninger, og ikke et enten eller. Man gir og man får, og denne gjensidigheten åpner opp for at det til en viss grad er mulig å bytte roller (Kaasa 2009:92). Diskusjonen rundt altruisme og egennytte er nært knyttet ideelt arbeid, der det vanligvis først og fremst handler om å gjøre noe for andre. Motivet kan godt være et genuint ønske om nettopp dette, samtidig som det kan være en måte å realisere seg selv på.

Robert Stebbins er en av forskerne som har satt søkelys på forholdet mellom altruisme og egennytte. Han mener dette forholdet må problematiseres mer enn det har blitt, for å forstå

menneskers motivasjon til det han kaller ”Serious leisure”.¹³ Han deler denne type aktiviteter inn i tre grupper, hvorav frivillig arbeid er den ene sammen med det han kaller amatører og hobbyister (Stebbins 2004:49). For Stebbins er det vesentlig å få frem at disse aktivitetene ikke motiveres kun av egennyttige eller altruistiske motiv. Han mener forskning i for stor grad har vært opptatt av frivillighet som altruisme, og andre fritidsaktiviteter som selvrealisering. Han mener at frivillig arbeid motiveres ut fra to prinsipper, det ene er å hjelpe andre, det andre er å hjelpe seg selv. I lys av verdimeslige endringer i samfunnet, er det først når man tar hensyn til både altruisme og selvrealisering, at man kan forstå spørsmålet om livskvalitet i frivillig arbeid mener Stebbins Han nevner imidlertid også at det finnes faktorer som kan påvise frivillighet og mistrivsel. Dette begrunnes ofte med tidsklemme og personlige forhold som gjør at frivilligheten oppleves som plikt og en stress faktor(Loga 2010:73).

4.6 Belønningssystemer

Håkon Lorentzen og Ulla Habermann skiller begge mellom ulike typer belønninger i frivillig arbeid. Lorentzen skiller mellom *Materielle, solidaritets og formålsbelønninger*, mens Habermann bruker begreper som *følelsmessige, sosiale og intellektuelle belønninger*. Materielle belønninger handler stort sett om penger eller andre materielle goder, og blir sjelden brukt i frivillige organisasjoner. Solidaritets belønninger handler om organisasjonens evne til å skape tilhørighet, gruppefølelse og mening for den frivillige, mens formålsbelønning knyttes til organisasjonens måloppnåelse. Habermanns begrep følelsmessig belønning handler om selvtillit og stolthet, og hva det gjør med et menneske å være med på noe det finner meningsfylt og viktig. Gjennom sosial belønning får man styrket nettverket sitt og kommer vekk fra eventuell ensomhet og depresjon. Intellektuelle belønninger dreier seg om mulighetene frivillige blir gitt for å lære noe (Kaasa2009:100).

5.0 VERDIBASERT LEDELSE

Jeg har nå beskrevet at frivilliges motivasjon kan og bør forstås både ut fra et ønske om å hjelpe andre og ønske om å dekke egne behov. Samspeillet mellom å hjelpe andre og egne behov i den kontekst, kultur og tradisjon man er, gjør forholdet mellom livskvalitet og frivillighet til et relevant tema for ledelse av frivillige. Innenfor nyere

¹³ Stebbins beskriver ”serious leisure ” som fritidsaktiviteter mennesker finner så interessante og meningsfulle at de stadig gjentas (Stebbins 2004:49).

organisasjonssosiologisk litteratur, er man i dag opptatt av arbeidsplassen sett fra arbeidernes øyne for å finne hvilke forhold som er viktige for helse, trivsel og motivasjon.

Arbeidspsykologer er opptatt av forhold som arbeidsmotivasjon, arbeidsbelastning, valgmuligheter og fellesskapsfølelse (Kaasa 2009:96). Disse forholdene kan sies å være vel så viktige med tanke på frivillige. Frivillige motiveres ikke av lønn, og bruker av sin fritid til frivillighet. Derfor blir det i oppgaven relevant å peke på andre faktorer som generelt fremmer helse, trivsel og motivasjon og hvordan ledelsen kan ivareta dette for de frivillige medarbeiderne.

5.1 Frivilligpolitikk

Verdibasert ledelse handler om menneskelige verdier, og sier noe om hvordan organisasjonen viser omsorg og hvordan den handler. En verdibasert organisasjon har et sett verdier som definerer hva den står for, og hva den vil holde fast ved selv om det i noen situasjoner skulle vise seg å være konkurransemessig ufordelaktig. (Beyer 2006:91).

Frivilligpolitikk er en organisasjons formulerte målsettinger, begrunnelser for hvorfor man ønsker å drive med frivillig arbeid og samarbeide med frivillige (Kaasa 2009:36). Dette gjør at man ser de frivillige som individer med behov for anerkjennelse og støtte, og ikke bare noen som har tid til å gjøre det som ellers ikke ville blitt gjort. I Danmark snakker man om "frivilligpleje" som en viktig del av frivilligpolitikken. Det dreier seg om hvordan organisasjonen behandler og belønner sine frivillige. Viktige elementer ved dette er motivasjon av frivillige, hvordan man kan gi dem lyst til å fortsette i arbeidet, hvordan man kan ta i bruk det de frivillige har av kunnskap og evner, eller bidra til å utvikle kvalifikasjonene (Kaasa 2009:37).

5.2 "Lederskap er å skape en verden mennesker ønsker å tilhøre"¹⁴

I sin redegjørelse av verdibasert ledelse er Nybrodahl og Håkonsen opptatt av å knytte fellesskap, tilhørighet og personlige relasjoner til motivasjon og vilje for å skape noe sammen i organisasjonen (Nybrodahl og Håkonsen 1998:31). For å få dette til, bør lederen styre ut fra «hjerte, hode og vilje», sier de. Hodet styrer fornuften, hjertet omsorgen og empatien, og viljen handlingskraften (Nybrodahl og Håkonsen 1998:37). Beyer legger blant annet vekt på å kjenne sine ansatte godt, og at nøkkelen til det er god kommunikasjon, både verbal og nonverbal. En god leder ser alltid personalet som medlemmer i sitt team. Han er i stand til å ivareta jobbrelaterte, gruppens og de individuelle behov (Beyer 2006:85). Jeg vil også trekke

¹⁴ Paiscal gjengitt i Nybrodahl og Håkonsen 1998:30.

frem Beyers oppmerksomhet rundt forskjellen på management og ledelse. Management handler om prosedyrer og systemer og vedlikeholdelse og utvikling av disse. Ledelse skaper noe nytt og gir identitet og mening, sier han. Sagt på en annen måte: Managere får folk til å gjøre noe, mens ledere får folk til å ønske å gjøre noe. Derfor kan man være en god manager uten å være en god leder, men man kan ikke være en god leder uten også å være en god manager, eller i alle fall ha noen som kan ta seg av styringsoppgavene (Beyer 2006:81). Videre er evnen til å utløse ressurser og kompetanse hos andre er en viktig del av det å lede, sier Beyer. I forlengelsen av dette, kan man snakke om selvledelse, og selvledelse kan defineres slik:

«Individets evne og vilje til å ta ansvar for planlegging og gjennomføring av eget arbeid innenfor aksepterte rammer mellom individ og virksomhet.»

(Beyer 2006:107).

I følge Beyer handler verdibasert ledelse i stor grad om selvledelse og samarbeid, samt forsøke og kombinere det individuelle med fellesskapet og skape rom for utfoldelse . Samarbeidende individer hjelper hverandre å komme til målet, i motsetning til der konkurransen råder og miljøet lett kan preges av mistillit. Oppgaven for ledelsen er å skape et støttende miljø, ha tro på sine medarbeidere og gi dem frihet deretter (Beyer2006: 109-110). Det innebærer flate strukturer, delegasjon av ansvar og mindre vekt på regler og håndfaste instruksjoner. Motivasjonen for å la lederskapet ta utgangspunkt i verdier har ofte vært å gi den enkelte mer frihet. I hvilken grad medarbeiderne ønsker denne friheten, og hvordan de håndterer den, vil variere. I arbeidslivet har man lenge vært vant til å jobbe under rammer, og man kan bli usikker hvis disse fjernes, derfor blir det viktig å jobbe med personlig mestring (Beyer 2006:114 -115). Om vi trekker linjene til ledelse av frivillige sier Kaasa at utgangspunktet for alt frivillig arbeid bør være at den frivillige bidrar med den lyst, evner, livserfaringer og medmenneskelighet han eller hun selv har. Alle frivillige er gode til noe, det gjelder bare å finne ut av hva, og hvordan en kan benytte seg av det (Kaasa 2009:45). Det betyr ikke at det ikke skal stilles krav til frivillige, men handler om det Kaasa omtaler som frivilligpolitikk. Frivilligpolitikk handler både om å stille personlige og faglige krav til frivillige, og å legge til rette for at utfordringene er i samsvar med den enkeltes evner og ønsker. Dette vil utvikle det frivillige arbeidet, og gjøre det attraktivt for den enkelte å delta i frivillighetsarbeid (Kaasa 2009:45). En forutsetning for å lykkes i dette vil være at frivillige

følges opp med råd, veiledning og oppmuntring (Kaasa 2009:50). Kaasa refererer også til Habermanns oversikt¹⁵ over grunner hun fant viktige for at frivillige blir værende i oppgavene sine eller ikke.

De blir fordi:

- De føler seg verdsatt
- De kan se at deres anstrengelser betyr noe
- De får muligheten til personlig utvikling
- De føler seg forberedt til jobben
- De føler seg som en del av et fellesskap
- De blir hørt eller har innflytelse på beslutninger
- Også deres personlige behov tas alvorlig

De slutter fordi:

- Det er for stor avstand mellom deres, organisasjonens og klientenes forventninger
- Det er usikkerhet rundt deres rolle
- De føler at deres jobb ikke betyr noe
- De får ingen form for anerkjennelse tilfredsstillelse, prestisje eller personlig vekst
- Oppgaven er for kjedelig
- De får ikke støtte
- De høres ikke når det blir tatt beslutninger
- Det er konflikter mellom profesjonelle og frivillige

(Kaasa 2009:106-107)

6.0 LIVSKVALITET

Det finnes relativt lite teori om livskvalitet. Jeg har valgt noen teorier som kan gi en forståelsesramme for samspillet mellom frivillighet, og den frivilliges opplevelse av livskvalitet. Næss mfl. har i boken ”Livskvalitet. Forskning om det gode liv,” definert livskvalitet som:

”Psykisk velvære, og opplevelsen av å ha det godt ” (Næss 2011:15).

Forfatterne knytter begrepet til enkeltmennesker. De ser materielle forhold som nødvendige, men utilstrekkelige betingelser for høy livskvalitet. De foreslår en avgrensning av begrepet, som tar utgangspunkt i subjektets positive og negative opplevelser. Psykisk velvære og opplevelsen/ følelsen av å ha det godt, og å ha en grunnstemning av glede vurderes som

¹⁵ Gjengitt fra boken Det Tredje Netværk 1987 (Kaasa 2009:106).

sentrale faktorer. Hvordan samfunnet er organisert er likevel ikke uvesentlig. Både politiske systemer og borgeres samfunnsmoral gir konsekvenser for livsutfoldelse og kan derved være viktige årsaksfaktorer for den enkeltes livskvalitet (Næss 2011:16). I livskvalitetsforskningen har det også diskutert om livskvalitet skal forstås som et trekk ved en person, eller en tilstand vedkommende er i. Noen ord brukes til å beskrive begge deler og kan føre til misforståelser. Selvtillit er et eksempel på et slikt ord. En person kan ha høy selvtillit i form av å være trygg på seg selv og sine evner, men også oppleve selvtillit i en bestemt sammenheng i en avgrenset periode, og slik være i en tilstand av høy selvtillit (Næss mfl 2011:20). Videre fremmer denne definisjonen nærvær av positive, og fravær av negative opplevelser som både kan være kognitive og affektive. Med kognitive opplevelser menes de som inneholder vurderinger, tanker og oppfatninger av livet, mens affektive opplevelser dreier seg følelsesmessige tilstander. Det er ikke alltid et klart skille mellom følelser og vurderinger, og de glir ofte over i hverandre (Næss mfl 2011: 15-21).

Denne definisjonens innhold er både snever og vid på en gang. I den forstand kan den innlemme frivillighet som en kilde til psykisk velvære og opplevelsen av å ha det godt. Likevel kan det være verdt å merke seg, at bak enhver forståelse av livskvalitet ligger det en verdifilosofisk begrunnelse. Næss mfl presenterer et utvalg av disse, og jeg refererer noen av dem her.

6.1 Verdifilosofisk begrunnelse for valg av definisjon

De fleste vil kjenne seg igjen i at psykisk velvære er viktig for opplevelsen av livskvalitet. Det finnes det også andre sentrale verdier i forståelsen av livskvalitet. Noen legger vekt på rettferdighet. I Norge og de skandinaviske landene er dette ofte knyttet til inntekt og idealene om et egalitært samfunn med større (økonomisk) utjevning og større likhet (Næss mfl. 2011:33). Likhet og frihet er verdier som ofte skåres høyt i norske verdi undersøkelser. I forlengelsen av dette peker Næss på at nordmenn rangerer frihet høyt ut fra et syn om at den gir befolkningen som helhet høyere livskvalitet enn i samfunn der valgfriheten er begrenset (Næss mfl. 2011:36). I spørsmålet om hva som har betydning for livskvalitet, kan man også spørre seg om det er viktigere *være* god enn å *ha* det godt? Dette spørsmålet kan trekkes helt tilbake til Sokrates og Kant, som henholdsvis hadde to ganske forskjellige oppfatninger om dette. Sokrates mente lykke var det øverste gode, og at den kun kunne oppnås ved å handle rettskaffent. Kant derimot, mente rettskaffenhets var det øverste gode, og at den var pliktbetont, og ikke kunne forstås sammen med lykke (Næss mfl. 2011:39). Næss nevner flere

verdifikilosofiske begrunnelser for livskvalitet i sin bok. Jeg stopper her, men avslutter med å understreke at det finnes ulike verdifikilosofiske begrunnelser for forståelsen av livskvalitet. Det betyr igjen at det ikke finnes *en* riktig, men flere mer eller mindre fruktbare definisjoner av begrepet.

6.2 Kan livskvalitet studeres empirisk?

I 1984 introduserte Ed Diener begrepsparet top-down og bottom up for å klassifisere typer av teorier om individuell velvære. Bottom - up prosesser handler om de ytre faktorer som påvirker oss, mens top - down beskriver tilstander hos individet som har betydning for hvordan de ytre forholdende blir oppfattet og utnyttet (Næss mfl. 2011:72).

6.2.1 Behovsteorier

Mennesket har behov som må dekkes, for å oppleve av å være tilfreds. Maslows behovspyramide har vært sentral for forståelsen av dette. Næss mfl tolker Maslow og nevner spesielt behov for sikkerhet, anerkjennelse, kjærlighet, vennskap og selvrealisering som viktige, ut fra deres definisjon av livskvalitet. Behovsteoriene sier at vår livskvalitet er høy dersom vi har tilgang til ressurser som tilfredsstillende våre behov. Derfor kan denne type teorier også kalles ressursteorier (Næss mfl. 2011:70).

6.2.2 Gap - teorier

Gap teoriene bygger både på objektive ytre faktorer, og subjektive indre faktorer. I følge disse er (u)tilfredsheten lik avstanden mellom det vi forventer og det vi faktisk får. Jo mindre denne avstanden er, jo mer tilfredse er vi. Vi vurderer oss selv og vår situasjon ut fra ulike standarder og forventninger. Disse forventningene påvirkes både av objektive impulser og egen personlighet (Næss mfl. 2011:73). En undergruppe av gap – teoriene er preferanse teoriene, hvor livskvalitet ligger i å få sine ønsker oppfylt (Ventegodt 1995:41).

6.2.3 Flow teorien

Flow – teorien handler om engasjement, få utfordringer og å gjøre noe som oppleves meningsfullt. Dersom forholdet mellom utfordringene vi stilles ovenfor og våre ferdigheter er riktige, befinner vi oss i ”flyt sonen”. Da oppleves det vi gjør som givende og motiverende (Næss mfl.2011:78).

6.2.4 Mestring og kontroll

I livet forsøker vi å finne måter å mestre positive og negative hendelser som oppstår. Når negative hendelser kommer, skilles det gjerne mellom problemfokuset og følelsesfokuset mestring. Problemfokuset mestring retter seg mot omgivelsene og egen innsats.

Følelsesfokusert mestring retter seg mot å bevare selvrespekt og optimisme. Begge handler om å finne mening og sammenheng. Flere teoretikere har utarbeidet begreper knyttet til mestring. Særlig Antonovsky (1981,1987) er kjent for begrepet *opplevelse av sammenheng* (*Sense of coherence*). Dette innebærer at omgivelsene er forståelige og at kravene som stilles representerer utfordringer som er verdt innsats og engasjement (Næss mfl. 2011: 78 - 79).

6.3 Den integrerte teori

”Livsfilosofi” beskriver den overordnede forståelse av livet og menneskets vesen, og bør ligge til grunn for enhver undersøkelse av livskvalitet, mener Ventegodt. Han påpeker at begrepet livskvalitet ofte fører oss til tanker om det gode liv. Forestillingen om det gode liv finnes i alle de store religiøse og filosofiske systemer. Religiøse og filosofiske systemer har også en formening om hvordan det gode liv kan oppnås. Det kan være alt fra hvordan en skal leve livet til oppfordringer om en positiv livsholdning, eller dypere eksistensielle utforskninger. Hva som kjennetegner det gode liv varierer fra kultur til kultur. Når det gjelder den moderne vestlige kulturen, har Ventegodt funnet noen begreper som knytter seg til en allmenn oppfatning av hva som har betydning for livskvalitet. Eksempler på det er lykke, behovsoppfyllelse og sosial funksjon (Ventegodt 1995: 35-37). Ventegodt opererer med subjektive, eksistensielle og objektive dimensjoner i begrepet livskvalitet.

1. Den *subjektive* livskvaliteten handler om hvor godt man selv synes man har det. Man vurderer tilværelsen ut fra sin egen opplevelse, følelser og forestillinger.
2. Den *eksistensielle* livskvaliteten handler om hvor godt ens liv er i en dypere forstand, og hvorvidt en lever i overensstemmelse med åndelige eller religiøse idealer.
3. Den *objektive* livskvaliteten handler om hvordan ens tilværelse ser ut, med andres øyne. Det dreier seg om ytre, lett konstaterbare forhold som sosial status osv, som sier noe om hvor i samfunnet en befinner seg.

Dette er grupperinger som glir over i hverandre. Det eksistensielle forener det subjektive med det objektive, og representerer dypet i mennesket, i følge Ventegodt.

6.4 Den objektive pluralismen

Den objektive pluralismen er et sett av teorier med visse likhetstrekk. I følge disse teoriene finnes det flere eksterne faktorer som har allmenn verdi for livskvaliteten. Teoriene legger til grunn at livskvaliteten påvirkes av at disse faktorene og verdiene preger personens liv (Brülde 2011:103). Eksempler på eksterne faktorer med betydning for livskvaliteten er i følge Brülde:

1. *Å være virksom:* Hva vi gjør har stor betydning for oss. Man antar for eksempel at å handle moralsk, være konstruktive eller produktive, ha en meningsfull jobb, leke, være politisk aktive, eller å egne seg til teoretisk tankearbeid (kontemplasjon) har en avgjørende betydning for menneskers livskvalitet. Ut fra denne tankegangen er det viktig for oss å være aktive, og gjøre noe med våre liv og føle at vi utgjør en forskjell (Brülde 2011:106).
2. *Relasjoner:* Det er her snakk om nære relasjoner, som venner og familie og intime relasjoner som en partner, men også om relasjoner som oppstår i ulike former for organisert virksomhet (Brülde 2011:106).
3. *Opplevelser og mental tilstand:* En pluralist ser – i likhet med hedonisten, betydningen av behagelige opplevelser og følelser, men livskvaliteten påvirkes ikke kun av den indre tilstanden.
4. *Virkelighetskontakt:* Noen vil si at livskvaliteten avhenger av at en persons opplevelser er autentiske, og står i kontakt med virkeligheten.
5. *Hvordan man fungerer som menneske:* Dette handler til en viss grad om våre fysiske egenskaper, men i størst grad våre psykiske egenskaper. For eksempel det å være moralsk god, driftig eller kunnskapsrik og leve på en måte en anser som rett og riktig. Det vil si, det er viktig for oss at vi lever et autonomt liv. At tanker, følelser og handling henger sammen (Brülde 2011:107).
6. *Personlig utvikling:* Moderne pluralister påpeker av og til at det er viktig for en person å få utfordre seg selv og sine egenskaper for å utvikle seg, og bli et moralsk sett bedre og mer velfungerende menneske.
7. *Frihet og potensial:* Ut fra denne tanken er ikke livskvaliteten kun avhengig av hvordan en har det her og nå, men også av hvilke muligheter og grad av valgfrihet en person har (Brülde 2011:107).

Teoriene er av universell art, med eksterne faktorer og bygger ikke kun på indre faktorer slik hedonismen og ønskeoppfyllesteorien gjør. Livskvaliteten påvirkes i denne forståelsen direkte av de sammenhengene og relasjonene den enkelte står i (Brülde 2011:105).

6.5 Oppsummering av teorier

Frivillighets/motivasjon/ledelse og livskvalitetsdiskursene jeg har belyst, er mine valg for videre analyse og drøfting av eget innsamlet materiale. Jeg har gjennomgått begrepene frivillig og frivillighet, pekt på at ulike strømninger i samfunnet påvirker hvordan vi forholder

oss til hverandre og gir konsekvenser for det sivile engasjementet. Videre har jeg gjort rede for ulike tilnærminger til forståelsen av motivasjon, og hva som ligger til grunn for dannelsen av et motiv. Jeg har sett på noen sider ved fagområdet verdibasert ledelse som er relevante for diskusjonen rundt frivillighet og livskvalitet, for å øke bevisstheten rundt hvordan organisasjon, ledelse og ansatte også kan bidra positivt i henhold til dette. Til sist har jeg gjennomgått et utvalg av livskvalitetsteorier som kan bidra med kunnskap for analyse og drøfting av oppgavens problemstilling.

7.0 ANALYSE

Analysen av feltmaterialet tar utgangspunkt i hovedproblemstillingen: *”Hva kan frivilliges motivasjon fortelle ansatte og organisasjon om opplevelsen av livskvalitet?”* og underproblemstillingen: *”Hvordan kan dette eventuelt gi retning for ledelse og rekruttering?”*

Oppgavens hovedanliggende er å belyse om og hvordan det å være frivillig påvirker den frivilliges livskvalitet. I innledningen viste jeg til nasjonale og internasjonale undersøkelser av frivilliges motivasjon. Svarene mine informanter gir skiller seg ikke markant eller nødvendigvis fra det en kan finne i tidligere undersøkelser, som Habermann refererer til i ”En postmoderne helgen?” (2007). Forholdet mellom frivillighet og livskvalitet er en dimensjon som i liten grad gis oppmerksomhet i undersøkelser og forskning.

Jeg har utarbeidet et forskningsspørsmål med fire undertemaer som er mitt verktøy i analysen av feltarbeidet.

”Hva i de frivilliges uttalte motivasjon og ansattes refleksjoner uttrykker sammenhengen mellom livskvalitet og den frivillige oppgaven?”

1. Hva er de frivilliges bakgrunn og motivasjon?
2. Hvordan oppfattes rollen frivillig av frivillige og ansatte?
3. Hva sier ansatte og frivillige om rollens innhold som kan gi innspill til ledelse?
4. Hva legger frivillige og ansatte i begrepet livskvalitet, sett i lys av frivillig arbeid?

7.1 Hva er de frivilliges bakgrunn og motivasjon?

Å si noe om frivillig engasjements betydning for den frivilliges livskvalitet, blir først relevant når vi vet litt om den enkeltes bakgrunn og livssituasjon. Derfor ble mine informanter bedt om å fortelle litt om seg selv i innledningen til intervjuene.

I fortsettelsen kommer sitater som uttrykker tanker og refleksjoner de frivillige gav på spørsmål om hvorfor de er frivillige. Svarene har jeg kategorisert under temaene ”oppvekst og familiebakgrunn”, ”omsorg”, ”ønske om å bidra”, ”ønske om å gjøre noe meningsfullt” ”idealisme”, ”interesse”, og ”tilknytning”.

Oppvekst og familiebakgrunn.

Jeg tar med tre sitater som en bekreftelse på at bakgrunn for noen spiller en rolle for nåværende engasjement og motivasjon.

”Utgangspunktet ligger litt i familien. Vi var aldri medlemmer av noen organisasjon eller noe sånt, men det har alltid vært noen som har gitt, eller tatt vare på de som har dårlig råd eller ikke har det så bra. At det er noe man gjør, ble det snakket mye om i familien, – så sånn var det en naturlig del av oppveksten, uten at det var et sånt veldig engasjement – men mere en holdning om at du skal være snill mot de som ikke har det så bra.”

”Det er nok sikkert mer vanlig enn uvanlig tror jeg i hele slekta, at man er engasjert i ett eller annet. Men jeg er eneste bymisjonæren, og jeg har ikke tenkt å gi meg med det! ”

”... det skyldes nok også en bakgrunn med sykdom i familien, det å ta vare på noen var en naturlig del av oppdragelsen og av oppveksten - og den omsorgsoppgaven har blitt noe jeg liker, og en oppgave jeg gjerne vil ha.”

Omsorg og ønske om å bidra.

”Jeg har aldri hatt et yrke som har vært knyttet opp til omsorg. Men jeg har alltid hatt veldig mye omsorg. Så det faller meg naturlig. Jeg er veldig glad i mennesker, og liker å være rundt vanlige mennesker. Jeg tror det å være frivillig handler om et ønske om å hjelpe andre og å bidra, og at det er noe man har innebygd og handler om empati. Nestekjærlighet er noe annet, for det kan man ha selv om man ikke bidrar på samme måten.”

Det ovenfornevnte og de to neste sitatene, sier noe om ønsket og behovet for å være den som gir omsorg og hjelper andre. De kan også tolkes dithen at gjennom å være frivillig gjør man

også noe for seg selv. Slik bekrefter disse sitatene Stebbins prinsipp; å være frivillig handler om å hjelpe andre og seg selv.

”... for meg så var det ikke noe alternativ å begynne i en lesesirkel - jeg ville på en måte ut og gjøre et eller annet, bidra.”

”Jeg synes det er fint å gjøre en liten innsats, for brukerne her, – da gjør jeg i alle fall noe som jeg kan ha god samvittighet for.”

Sitatene sier at eget frivillig engasjement er av verdi for andre og seg selv. Dette er et godt utgangspunkt for dynamikken mellom frivillighet og livskvalitet. Verdien av dette gjenkjennes hos Habermann og Kaasa i forholdet mellom altruisme og egen nytte.

Ønske om å gjøre noe meningsfullt.

”Da jeg flyttet til Oslo for å begynne og jobbe, merket jeg etter hvert at jeg savnet å drive med noe jeg stod for, - noe jeg trodde på. Tidligere jobbet jeg i en veldedighets organisasjon, og selv om det bare var en jobb var jeg veldig engasjert i den. Jeg tenkte ikke over hvor mye det betydde for meg før jeg sluttet... Så da begynte jeg som frivillig her.”

Det å gjøre noe meningsfullt, er en faktor som kan bidra til god livskvalitet, i følge livskvalitetsteoriene jeg referer til i oppgaven. En viktig faktor som bidrar til at frivillig blir værende i oppgavene de har påtatt seg, er erfaringer på at deres innsats er nyttig og betyr noe for brukerne. Neste sitat bekrefter at dette også er av betydning for de frivillige på Aktivitetshuset Prindsen. Informanten som sier dette har vært frivillig på Aktivitetshuset Prindsen i 13 år. Flere av de andre har også vært frivillige her over lang tid. En av informantene uttaler seg i kommende sitat på vegne av flere. Om andre ville uttrykt seg like tydelig som denne informanten har jeg ikke dokumentasjon på.

”... at Bymisjonen og Prindsen betyr så mye for mennesker, er noe som gjør at du faktisk fortsatt er her. Vi ser at dette stedet er så utrolig viktig.”

Dette er likevel en uttalelse som gjenkjennes i andre sitater som refereres i oppgaven. Kvalitative metoders fleksibilitet i samtaler gjør det mulig å tolke informasjon som ikke direkte sies, men som kommuniseres gjennom signaler som tonefall, mimikk med mer.

Interesse og idealisme

Mange av de frivillige sier at å være frivillig på Aktivitetshuset handler om en interesse for mennesker.

”... det handler ikke nødvendigvis om å være snill eller være villig til å ofre så mye, men om en interesse for andre mennesker tror jeg.”

I dette ligger en interesse for brukernes livssituasjon. En informant blant de ansatte sier:

”... jeg tror mange frivillige er idealister og ønsker å være solidariske eller bidra inn i samfunnet.”

Å være solidarisk tenker jeg i denne sammenhengen handler om å vise interesse, engasjement og omsorg for en gruppe mennesker som av ulike grunner besøker Aktivitetshuset Prindsen.

”Jeg synes at alle som har helse til det og er oppegående – burde ta en sånn jobb innimellom altså. Gjøre ett eller annet. For det betyr så... det betyr ingenting egentlig for meg, men det kan bety noe for brukerne.”

Uttalelsen ” det betyr ingenting egentlig for meg, men det kan bety noe for brukerne” kan forstås som en idealistisk holdning. Samtidig gjenkjennes en moralsk forpliktelse som begrunnelse for frivillighet. Å opptre moralsk ansvarlig forankres i moralfilosofien i dydstradisjonen. Informanten kommuniserer en etisk forpliktelse til å ta vare på andre, og bidra inn i fellesskapet i samfunnet. Dette mener jeg å gjenkjenne hos Løgstrup, og hans betoning av den etiske fordring som en forpliktelse til å vare på den andre.

Tilknytning.

Noen sa at tilknytningen til Kirkens Bymisjon er viktig for dem, mens for andre spilte det i seg selv ingen rolle. Noen av mine informanter har jobbet eller jobber i organisasjonen, og det var disse som direkte vektla tilhørigheten til Kirkens Bymisjon betydning for sitt engasjement.

”Jeg har jo alltid ønsket å komme tilbake til Bymisjonen, og da var det jeg kom på ideen å bli frivillig. Så nå har jeg vært her i syv år eller noe sånt, og jeg har ikke tenkt å gi meg heller jeg! Jeg er veldig glad for å være i Bymisjonen, her føler jeg meg hjemme.”

Ingen nevnte egen tro eller organisasjonens diakonale fundament, i intervjuene. Blant de som ikke direkte tilgav tilhørighet til Kirkens Bymisjon vesentlig betydning, uttrykker alle likevel at inntrykket av organisasjonen generelt og Aktivitetshuset Prindsen spesielt, er positivt.

Fellesskap og gjensidighet

Relasjonene vi etablerer gjennom aktiviteter og organisasjonsdeltakelse har betydning for vår livskvalitet (Brülde). Relasjonene og fellesskapet på Aktivitetshuset Prindsen var noe samtlige av mine informanter nevnte, på spørsmål om hva som gjør at de fortsetter å være frivillige.

”Nå er du er jo da på Prindsen – og Prindsen er noe spesielt. Bymisjonen har mange frivillige. Og det er et veldig program for de frivillige, men Prindsen ser jeg som spesielt for du har en gruppe mennesker av gjester, som kommer igjen og igjen. Vi blir kjent med hverandre og har et fellesskap.”

”De er vennene mine! Gode venner. Jeg liker å komme hit, og jeg vet det betyr mye for andre her også”.

Mange gav uttrykk for at de ikke forventet så stor grad av gjensidig omsorg i relasjonen:

”Jeg har nok fått mer i jobben enn jeg i utgangspunktet trodde. Det er en type gjensidig omsorg. Og med det så mener jeg ikke at man er problem eller sykdomsorientert, men mer – ” hvordan har du det i livet?” – Vi er gjensidig glad i hverandre tror jeg, brukerne og vi frivillige.”

At gjensidigheten mellom frivillige og brukere er viktig for den frivillige, og for engasjementet kom frem i flere av informantenes svar. For å understreke at dette er noe mange gir betydning siterer jeg noen eksempler på uttalelser som bekrefter dette.

”Man kommer kanskje i utgangspunktet med en tanke om at man har mye overskudd og mye å bidra med, men overraskes av gjensidigheten. Det oppstår ekte relasjoner.”

”... av og til kan det godt være at vi, som såkalte frivillige, har vel så mye behov for å komme hit som brukerne.”

”Jeg tror det betyr veldig mye for oss frivillige. Det betyr veldig mye for meg selv om jeg har familie og venner, å ha en kontakt her. Jeg gleder meg til å komme hit! Akkurat sånn helt konkret hva det er klarer jeg ikke helt å sette ord på, men det er følelse – som jeg unner andre...”

Fellesskapet og gjensidigheten tillegges betydning av flere. Dette er interessant å se i sammenheng med diskursen rundt det sivile engasjementet i samfunnet. Lorentzen er blant

annet opptatt av fellesskapet og samholdet som kan oppstå i sivile fellesskap. Mine informanter bekrefter verdien av dette, og betydningen dette har for motivasjonen og ønsket om å være frivillig.

7.2 Hva legger frivillige og ansatte i den frivillige rollen?

Samtlige informanter trakk frem at ansvaret og mandatet skiller frivilliges rolle fra ansattes. Ansvaret og mandatet strekker seg ikke like langt for den frivillige som for den ansatte. Dette gir de frivillige en annen fleksibilitet og frihet enn det man har i arbeidslivets ansettelsesforhold og rammebetingelser. Tydelighet rundt rollen bidrar også til at frivillige blir værende i oppgaven. Friheten dette gir, ble gitt betydning både av de frivillige og ansatte på Aktivitetshuset Prindsen.

”Ja, jeg tror nok friheten er viktig. Det gjør at jeg selv føler at dette er noe riktig for meg, dette er noe jeg vil gjøre. Jeg har forpliktelser ovenfor oppgaver jeg selv har sagt at jeg gjerne kan gjøre, og for meg er det deilig å slippe rapporteringer, papirarbeid og alt dette rundt ...”

”Forskjellen på rollene er noe vi prater ofte om. En stor frihet de frivillige har er at når de er i samtale med brukerne så er de det i egenskap av seg selv, og den de er. De kan bruke seg selv på en annen måte.”

Frivilliges opplevelse av å bli verdsatt som den personen de er, få benytte sine interesser og evner, er sentrale momenter i diskusjonen rundt frivillighet og livskvalitet. Anerkjennelse er avgjørende for selvbilde og selvtilitt. Dette påvirker livskvaliteten vår, slik jeg forstår Næss mfl. når de definerer livskvalitet som psykisk velvære og opplevelsen av å ha det godt. Denne opplevelsen styrker motivet for å være frivillig fordi det assosieres med noe positivt. McClellands motivasjonsteori er relevant og bekrefter dette.

Samtidig er det å *være frivillig* et aktivt valg som gir ringvirkninger for andre enn dem selv.

”De frivillige er her frivillig, de får ikke lønn for å være her. Det er kjempeviktig for brukerne våre, at noen ønsker å tilbringe tid med dem, og ikke er betalte venner som så mange andre.”

Uttalelsen bekrefter at for brukerne på Prindsen er det *kjempeviktig* at noen kommer fordi de vil, og ikke er ”betalte venner”. Dette viser at både den frivilliges valg og den frivillige som person verdsettes. I objektive livskvalitets teorier blir det å være autonom, og gjøre ting vi anser som riktige og viktige både for oss selv og for andre vektlagt. Habermann ser bevisste

valg nært knyttet til motiv og motivasjon. Valget tilsier at aktiviteten er viktig for egen, så vel som for andres.

De frivillige hadde en profesjonell kompetanse. Likevel var det ingen som opplevde forventning, press eller krav om å utøve sin profesjonelle kompetanse på Aktivitetshuset Prindsen.

”... som ansatte skal vi også være de som korrigerer hvis det er behov for det. Mange av de frivillige har den kompetansen, men det er ikke derfor de er her.”

En av mine informanter omtalte den frivillige tjenesten som jobben sin, men sa likevel senere i intervjuet at jobb og frivillighet er to forskjellige arenaer.

”Jeg har det fritt og godt! Det er et privilegium å være frivillig. Man tar av litt praktiske oppgaver og sånn, men ellers har man den tiden de ansatte ikke har. Jeg synes det er nydelig jeg. Som frivillig lover jeg ikke noe mer enn å komme når jeg kan, og jeg har ikke noe ansvar. Det er ingen som blir skadelidende når jeg ikke er her, og det er viktig for meg da”.

Friheten som blir uttalt virker ikke å stå i motsetning til det ansvaret og den forpliktelsen man har påtatt seg som frivillig.

”... du har inngått en avtale og en forpliktelse, innenfor vide rammer.”

Forpliktelsen som ligger i den frivillige rollen, henspeler strukturelle sider det å være frivillig kan ha.

7.3 Hva sier ansatte om rollen, som kan gi innspill til ledelse?

Aktivitetshuset Prindsen har en liten stab og mange frivillige. Avveielser ansatte gjør i forhold til frivillige inneholder momenter som har betydning for frivilliges trivsel og i den forstand deres livskvalitet. Tanker og refleksjoner ansatte på Prindsen gir uttrykk for om ledelse, gir innspill til forholdet mellom frivillighet og livskvalitet. De ansatte vektlegger og uttrykker et håp om at deres ledelsesprofil er lydhør ovenfor frivillige, og legger til rette for trivsel. I det frivillige arbeidet ønsker de ansatte å ta hensyn til de frivilliges behov og ønsker, og gjennom det finne måter frivillige kan bidra på, som er tilfredsstillende både for han/henne og for husets helhet.

”Mulighetene med frivillige er utrolig mange. Utfordringen kan være å gi de oppgaver som ikke er for krevende eller for lite krevende. Men det igjen betyr bare at vi må prate med dem og være lydhøre”.

”Jeg håper jeg er lydhør for de frivilliges behov og tanker om jobben sin, også når det kommer til eventuelle begrensninger som krever tilrettelegging.”

”Våre frivillige har all mulig kompetanse, men de har jo en felles ting; at de ønsker å gjøre noe for noen andre enn seg selv. Mulighetene med frivillige er utrolig mange, og man får et stort spenn. Men det er lettere å ha faste krav ovenfor ansatte. De skal også trives, men... jeg føler vel at vi tilrettelegger mye for at de frivillige skal trives.”

De ansatte erkjenner betydningen av friheten i den frivillige rollen. Samtidig som de kommuniserer at det kreves mye av de frivillige for brukernes skyld. Frihet begrenser ikke muligheten for meningsfulle oppgaver.

”Det er grenser for hva vi kan kreve av de frivillige, - i og med at de er her frivillig. Men jeg tenker samtidig at vi i hovedsak må kreve ganske mye, for at brukerne våre skal bli møtt med en grunnleggende respekt av de som er tilknyttet huset. Noen ting kan vi ikke inngå kompromisser på, og det er viktig at de frivillige vet det, og at de forplikter seg på det grunnlaget.”

Kaasa er opptatt av å stille personlige og faglige krav til frivillige, forutsatt at det legges til rette slik at de frivillige mestrer utfordringene de stilles ovenfor. Dette vil utvikle det frivillige arbeidet og gjøre det attraktivt for den enkelte og delta mener han. I intervjuene vektla de ansatte hvor viktige de frivillige er for at huset skal kunne fungere som det gjør i dag. Når dette formidles til de frivillige, gir det positive signaler for samspillet mellom ansatte og frivillige. Den tette kontakten mellom ansatte og frivillige vurderes positivt.

”Vi er veldig heldige som har så mange frivillige. Vi er avhengige av dem for at huset skal kunne fungere som i dag. Det er sårbart med så liten stab, og med de frivillige oppleves kollegiet større. ”

”Jeg var her i praksis og fikk virkelig erfare hvilken jobb de frivillige gjør her, og fikk et innblikk i hva det vil si å jobbe som frivillig på Prindsen. Jeg liker veldig godt den tanken om frivillige og ansatte så tett sammen.”

Det som her uttrykkes kan ha betydning for frivilliges opplevelse av livskvalitet. Nærheten mellom frivillige og ansatte kan forstås som uttrykk for at frivillige betraktes som viktige bidragsyttere både praktisk, faglig og relasjonelt. Ut fra de tre sistnevnte sitatene mener jeg å finne en sammenheng mellom det Nybrodahl og Håkonsen er opptatt av når de snakker om fellesskap, tilhørighet og personlige relasjoner i ledetråd med motivasjon og vilje til å skape noe sammen.

I samtalene vektla informantene tilbakemeldinger fra og relasjoner med brukerne. Likevel bekrefter sitater at gode relasjoner mellom frivillige og ansatte også har betydning for motivasjon og opplevelse av livskvalitet.

”..vi føler selv at vi både gir noe og får mye. Men det at også de vi jobber sammen med, og de ansatte her, kommer med tilbakemeldinger, ser deg, støtter deg, og viser en interesse- både for deg, og for det du gjør... det gir også viktige og positive innspill til min livskvalitet.”

”Veldig mange føler de får veldig mye igjen, for å være frivillige av brukerne, og det er kanskje det viktigste. Viktigere enn vår anerkjennelse – samtidig som det er viktig at vi ikke tar dem for gitt.”

Sitatene som er referert kan bekrefte at ledelsen ved Aktivitetshuset Prindsen ønsker å jobbe for god kommunikasjon med sine frivillige. Beyer sier at god kommunikasjon setter lederen i stand til å ta hensyn til gruppens, jobbens og den enkeltes behov. Kaasa er opptatt at alle frivillige er gode på noe, gjennom god kommunikasjon og å bli kjent med de frivillige gir ledelsen seg muligheten til å tilrettelegge for og ivareta frivilliges behov og ønsker for sin frivillige tjeneste. Oppgaver som stemmer med den frivilliges kompetanse og ønsker, genererer mestring og trivsel. Det er godt å bli møtt med forventninger når forventningene stemmer med det du kan og er. Flere av de ansatte ved Aktivitetshuset var opptatt av å finne frem til, og benytte seg av de frivilliges interesser og kompetanseområder:

”Fordi jeg selv følte at jeg ble tatt veldig på alvor som frivillig, har jeg prøvd å videreføre det, og trekke inn de frivilliges kompetanse og interesseområder. Jeg sier veldig tydelig at det er viktig at dere gjør huset til deres, og bidrar med ting dere kan og vil. Det er mye lettere å engasjere og inspirere folk hvis det er noe man er oppriktig opptatt av selv. – Også vet jeg at det i hverdagen er vanskelig å få til.”

Før man starter som frivillig ved Aktivitetshuset Prindsen, inviteres man til en samtale med en eller to ansatte. Hensikten med denne samtalen er å bli kjent med den frivillige, hans/hennes motivasjon og tanker om å være frivillig på Aktivitetshuset Prindsen.

”... vi har jo frivillige med all verdens av ressurser. De er så forskjellige, og har så forskjellig kompetanse som kan by på veldig store muligheter. Kanskje kunne vi vært flinkere til å bruke den kompetansen hos frivillige litt mer enn det vi faktisk gjør.”

”Det er veldig gøy med frivillige! Det er veldig spennende at de er så forskjellige...– det er kanskje det som overrasker meg mest fortsatt, hvor utrolig forskjellige de er.”

Ved å benytte frivilliges styrker og interesser, utløses de ressursene og kompetansen den frivillige har. Dette er i følge Beyer en viktig side av ledelse. For at kvaliteten på tilbudet Aktivitetshuset Prindsen skal nå sine mål og drive i henhold til visjonen for virksomhetene i Kirkens Bymisjon, har man valgt og er avhengig av frivillighet i tillegg til ansatte. Det forutsetter at en ser de frivillige som individer for anerkjennelse og støtte, og har en praksis på hvordan man behandler og belønner sine frivillige. God ivaretagelse av frivillige som råd, veiledning og oppmuntring, gir positive bekreftelser til den frivillige og dens innsats. Dette er en viktig motivasjonsfaktor for å være og fortsette å være i frivillig engasjement. Når de ansatte gir uttrykk for at det er gøy med frivillige, gir det assosiasjoner til gode relasjoner mellom ansatte og frivillige.

Rammer og strukturer er viktig for kvaliteten på den frivillige tjenesten og for at det frivillige arbeidet skal kunne fungere godt. Dette er et betydningsfullt ledelsesansvar. Beyer bruker begrepene manager og leder som uttrykk for to ledelsestyper. For å være en god leder som får folk til å ønske å gjøre noe, forutsettes et godt management. (Gode prosedyrer og systemer). Fokus på frivillighetens betydning for livskvalitet, gjør Beyers forståelse av ledelse og management relevant.

”Da jeg fikk frivillig ansvar så var jeg ikke klar over mengden. Nå høres det ut som det er veldig mye, og det er ikke det, men man må organisere de frivillige. Gjør man ikke det så det ikke noe ok å være frivillig, og da fungerer det ikke i det hele tatt. Man kan godt ha hundre frivillige, men om det ikke er noen som holder i et system, hjelper det ingenting. Det vil jo ta noe tid, men så får man jo igjen på en annen måte.”

Det er tidskrevende å jobbe med frivillige. Ofte er tiden knapp for ansatte, og det er vanskelig å følge opp slik man ønsker. Det er en av utfordringene med ledelse av frivillige. Dette ble også uttrykt blant ansatte på Aktivitetshuset Prindsen. Hvordan kan en følge opp å ivareta på en måte, som ivaretar frivilliges behov og ønsker i samspill med virksomhetens mål og ansvarsområder. Aktivitetshuset Prindsen har faste frivilligveiledninger. Sosialt og faglig gav både de frivillige og ansatte dette stor betydning.

”Vi har frivilligveiledning en kveld tre ganger i semesteret. Det er frivillig å delta på det, men de frivillige er jo her på forskjellige dager så det er en fin mulighet til å komme sammen, og kanskje få bekreftelse på at andre lurte på ting en selv går og tenker på... Så det er viktig både sosialt og sånn faglig, tenker jeg.”

”Det inviteres til å ta opp ting, noe som er veldig viktig. Av og til kan det oppstå misforståelser, og kanskje man går og bærer på ting selv, uten å få sagt det før fellesmøtene.”

” ... det hender at vi har ting som vi har lyst å ta opp med de frivillige som angår miljøet på huset, enkelte brukere, eller ting som angår de frivillige selv. Også åpner vi selvsagt for at de skal kunne gi tilbakemeldinger på vår jobb og sin egen rolle, og ting de synes er problematiske. Det er mange som er flinke til å meddele den type ting. Det at vi har disse samlingene tror jeg har veldig god og preventiv effekt. Det er en god måte å rydde opp i misforståelser og svare på spørsmål. Når vi er i dialog med dem, blir det mindre grobunn for problemer og konflikter.”

Verdibasert ledelse handler om menneskelige verdier, og om måten viser organisasjonen omsorg og handler på. Frivilligveiledning er eksempel på frivilligpolitikk slik Kaasa beskriver dette. I det frivillige feltet tilfører verdibasert ledelse nyttige perspektiver for forståelse av forholdet frivillighet og livskvalitet. Faste møtepunkt mellom ansatte og frivillige, og de frivillige seg imellom kan bidra til trygghet og en forutsigbarhet som igjen er vesentlig for trivsel og helhetsopplevelsen av å være frivillig.

7.4 Hva legger frivillige og ansatte i begrepet livskvalitet, sett i lys av frivillig arbeid?

7.4.1 Frivilliges refleksjoner

Når det gjelder frivillighetens betydning for livskvalitet, la de fleste vekt på relasjonene, fellesskapet, oppleve seg viktig og nyttig og å ha noe meningsfullt å gå til. Ingen av teoretikerne i oppgaven refererer direkte til frivillig arbeid, men har momenter de gir

betydning for livskvalitet. Disse teoriene vektlegger for eksempel verdien av å gjøre noe man finner meningsfullt.

”Livskvalitet er noe helt annet enn penger og status og alt det synlige rundt disse tingene. Det er å ha en god følelse for de du er sammen med, og de som betyr noe for deg – og å føle at du kan være med å hjelpe, og at du da også gjør noe for deg selv. Følelsen av livskvalitet ligger inne i deg. Jeg vil si at dette, sammen med mine nærmeste er med på å gi meg en god livskvalitet.”

Dette utsagnet tolker jeg som uttrykk for at livskvalitet sett i lys av frivillig arbeid, går overens Næss mfl. sin definisjon av begrepet ”Psykisk velvære og opplevelsen av å ha det godt”.

Her sier informanten at ved å føle at han hjelper andre, gjør han også noe for seg selv. Tilfredsstillelsen ved å få hjelpe andre og opplevelsen det utløser, er relevant for frivillighetens plass i livskvalitetsdiskursen.

Det neste sitatet er en del av en samtale som oppstod da jeg fortalte om forskning på sammenhengen mellom frivillighet og livskvalitet.

”Det tror jeg absolutt. Noen ganger får jeg nesten litt dårlig samvittighet for at jeg får så mye igjen for dette.. Jeg skjønner egentlig at jeg ikke trenger å ha dårlig samvittighet for det, men... Dette betyr så mye for meg. På Prindsen møter jeg mennesker jeg har noe til felles med. Jobben betaler regningene mine, - men det er dette som oppleves meningsfullt. Her er jeg meg selv.”

Informanten kjenner på en dårlig samvittighet over å få så mye igjen for å være frivillig. Kan man se dette som virkninger av en altruistisk og veldedighets orientert tankegang, som har preget frivillighetshistorien, hvor frivillighet ideelt sett skulle være en uegennyttig tjeneste for andre? I intervjuene var det påfallende at informantene ble overrasket over alt de fikk igjen for å være frivillige.

Utsagnet ”.. her er jeg meg selv” tolker jeg som en sterk informasjon om at det å være frivillig kan gi viktige og positive bidrag inn i eget liv. De to neste sitatene belyser frivillighetens betydning for livskvaliteten på litt forskjellige måter. Jevnt over gav informantene en umiddelbar bekreftende og positiv respons på at de erfarer sammenheng mellom sin frivillige tjeneste og livskvalitet.

”Ja, og ja! Dette vil jeg gjerne si noe om. Fordi for meg har det vært sårt å ikke lenger være noen deltaker i arbeidslivet. Jeg er veldig glad i jobben min og i å engasjere meg. Så for meg har det betydd veldig mye i forhold til selvtillit, humør, livsglede – ja alt mulig. Jeg føler at jeg fremdeles er med, at dette er jobben min.”

Denne informantens uttalelse viser til strukturelle sider ved den frivillige rollen. I dette tilfelle uttaler hun at nettopp det frivillige engasjementet styrker hennes opplevelse av god livskvalitet. For mennesker som har mye ledig tid kan frivillighet gi struktur i hverdagen og bidra til meningsfulle dager. Frivillighet kan også være en arena hvor en blir kjent med nye mennesker, nye steder og nye kulturer.

Neste sitat kommer fra en informant som skilte seg fra de andre ved å være mer nøktern i sine uttalelser. Han reflekterte rundt andre sider ved frivillighet som kunne ha positiv innvirkning på livskvaliteten.

”Gir det meg som frivillig bedre livskvalitet å være frivillig – eller skjønne hvor godt jeg har det i forhold til mange andre, og sette pris på livskvaliteten min? kanskje det.. det gir i alle fall visse refleksjoner om hvor bra man har hatt det i livet. Man blir takknemlig”

Ingen av informantene uttrykker at det å være frivillig forringer livskvaliteten. De ulike betoningene av livskvalitet i sitatene illustrerer at det er et vidt begrep. Konkrete svar og ettertenksomme refleksjoner gir viktige innspill for forståelsen av forholdet mellom livskvalitet og frivillighet. Samtidig er det en viktig erkjennelse at det er krevende å tolke det andre sier og hva de mener. Selv om den sistnevnte informanten ordla seg mer nøkternt enn de andre, gav også han uttrykk for at å være frivillig på Aktivitetshuset Prindsen har en verdi for han selv. I min oppgave har jeg ønsket å lete frem de positive aspektene det å være frivillig kan gi. Loga sin rapport påpeker at frivillighet kan oppleves som en stressfaktor i en allerede travel hverdag, og på den måten snarere gi en nedsatt opplevelse av livskvaliteten enn det motsatte (Loga 2010:73-74). Med min søking etter positive aspekter undergraver jeg ikke de funn som her er gjort, men erkjenner at det også er en side ved frivillighet som ikke utdypes videre i denne oppgaven.

7.4.2 Ansattes refleksjoner:

Til spørsmål knyttet til forholdet mellom frivillighet og livskvalitet, trekker de ansatte særlig frem, betydningen av å oppleve seg nyttig, være en del av og få bidra i fellesskapet. Ansattes

refleksjoner skiller seg ikke i nevneverdig grad fra de frivilliges. Gjennom det styrkes antakelsen om sosialt frivillig arbeids betydning for livskvalitet.

”Jeg tenker at det fellesskapet vi har her – det å bety noe for hverandre, er kjempeviktig. Jeg tenker det er godt for våre frivillige, å bli kjent med mennesker og få tilbakemeldinger, og være uerstattelige da. For de er jo det, på hver sin måte.”

”Det frivillige arbeidet på Prindsen handler om relasjoner. Man føler seg nyttig. At det en gjør betyr noe for andre, er viktig for å kjenne at livet er godt. Vi speiler oss i hverandre enten vi vil eller ikke, og å føle at kontakten har en verdi for den andre gjør at vi i stor grad klarer å være tilfreds med tilværelsen.”

I de objektive pluralistiske livskvalitetsteoriene, blir relasjonene vi etablerer i organiserte aktiviteter gitt betydning for livskvaliteten. Det frivillige arbeidet på Prindsen handler i stor grad om relasjoner. Informanten knytter det å gjøre noe for andre tett opp til å kjenne at livet er godt. Altså en uttalelse om å være god som implisitt gir en opplevelse av god livskvalitet (Næss mfl 2011:39).

Videre gav ansatte uttrykk for at frivillig engasjement må springe ut fra eget ønske og lyst. De poengterer at livskvalitet kan dreie seg om trivsel, ønsker, bevisste valg, overskudd m.m.

”Livskvalitet kan ha med veldig mange ting å gjøre. Det første jeg tenker på er trivsel, at man er tilfreds med måten man lever livet på. Opp mot det å være frivillig tenker jeg det er viktig at man får være med å bidra fordi en har lyst. Ikke fordi en må, eller tjener penger på det. Det handler om et ønske og et bevisst valg.”

”... også tror jeg det er godt å kjenne på at man selv er et sted i livet hvor man har overskudd til å være for andre.”

I disse sitatene gjenkjennes elementer fra livskvalitetsteoriene Brülde presenterer. Ønsket om å bety noe for andre anses i vårt samfunn som rett og riktig. Det er viktig å leve autonome liv, hvor tanker følelser og handling henger sammen (Brülde 2011:107). Det å være frivillig er et bevisst valg som for mange innebærer at nettopp det skjer.

Før vi beveger oss inn i drøftingsdelen kan det være nyttig med en punktvis oppsummering av dette kapittelet slik at det som skal drøftes kommer tydelig frem:

7.5 Oppsummering

Forskningsspørsmålet gjennom analysen har vært: ”Hva i de frivilliges uttalte motivasjon og de ansattes refleksjoner uttrykker sammenhengen mellom livskvalitet og den frivillige oppgaven?” Følgende momenter fra informantene mener jeg har vist seg særlig sentrale i analysen av intervjumaterialet:

- Få nye relasjoner og være del av et fellesskap, der en regnes med som en viktig bidragsyter bli anerkjent og verdsatt.
- Å få være noe for andre.
- Å ha noe meningsfullt å gå til, og få bidra med seg selv, sine interesser og sin kompetanse.
- Friheten som ligger i rollen frivillig og valgmuligheten den alltid gir.

8.0 DRØFTING

Gjennom analysedelen har jeg forøkt å se svarene informantene gir i lys av teorien presentert i første kapittel for å belyse oppgavens hoved og underproblemstilling:

”Hva kan frivilliges motivasjon fortelle ansatte og organisasjon om opplevelsen av livskvalitet?

- Hvordan kan dette eventuelt gi retning for ledelse og rekruttering?”

8.1 Frivillighet som variabel for opplevelsen av livskvalitet

I forberedelsen til oppgaven, ble det teoretiske omfanget av begrepet livskvalitet tydelig. Fordi det kan forstås på så mange måter, og fordi frivillighet kan utføres på ulikt vis, understreker jeg at de funnene jeg har gjort springer ut fra Kirkens Bymisjons og Aktivitetshuset Prindsens rammer, og dreier seg om frivillig sosialt arbeid. Svarene jeg kunne fått i andre virksomheter innenfor Kirkens Bymisjon, eller i andre organisasjoner som driver med annet type frivillig arbeid, ville ikke nødvendigvis være de samme som informantene fra Aktivitetshuset Prindsen har gitt. Når dette er sagt, mener jeg likevel at teoriene som sier noe

om *hvordan* man kan studere livskvalitet empirisk, gir nøkler for forståelsen til hvorfor og hvordan frivillighet kan være en faktor for frivilliges opplevelse av livskvalitet.

Selv mener jeg å ha funnet en sammenheng mellom livskvalitet og frivillighet, når livskvalitet defineres som ”Psykisk velvære, og opplevelsen av å ha det godt” slik Næss mfl gjør (2011). Samtidig mener jeg svarene informantene gir, belyser funksjoner Brülde og Ventegodt tillegger betydning for livskvalitet, og at teoriene utfyller hverandre og åpner opp for at frivillighet kan gi meningsbærende innspill i livskvalitetsdiskursen. Uttalelser om frivilliges motivasjon i tidligere empiriske undersøkelser, går også overens med livskvalitetsteorier, selv om teoriene ikke brukes eksplisitt slik jeg gjør. Slik danner tidligere undersøkelser et støttende bakgrunnsteppe for fokuset i denne oppgaven og i forskning knyttet til frivillig engasjements betydning for livskvalitet.

Jeg mener informasjonen denne oppgaven gir bekrefter nytteverdien av teoriene for måling av livskvalitet, og at dette igjen er meningsbærende for forståelsen av motivasjon for frivillig engasjement.

Behovsteoriene måler livskvaliteten ut fra graden av oppfylte behov. Mennesket har behov som må dekkes for å være tilfredse, og Maslows behovspyramide er sentral i forståelsen av dette. I følge Næss (2011) har behov som anerkjennelse, kjærlighet, vennskap og selvrealisering en spesielt viktig betydning når det gjelder livskvalitet (Næss mfl 2011:70).¹⁶ Jeg vil hevde at disse behovene også gjør seg gjeldende i motivasjonen for frivillighet. Mine informanter, om enn i noe ulik grad, uttrykker at de får dekket denne type behov gjennom å være frivillige på Aktivitetshuset Prindsen (Min tolkning). De vektlegger relasjonene og fellesskapet, og anerkjennelsen de får ved å være der med seg og sine evner.

Gap – teoriene gir innspill til forståelsen av motivasjon for frivillighet og sammenhengen mellom dette og livskvalitet, fordi de bygger både på ytre og indre faktorer. Vi vurderer oss selv og vår livssituasjon ut fra ulike standarder og forventninger, påvirket av oss selv og av andre. Jo mindre avstanden mellom det vi ønsker oss og det vi faktisk får er, jo mer tilfredse blir vi. Når de frivillige i intervjuene uttrykker en tilfredsstillende ved å få bidra og gjøre noe de opplever meningsfullt, kan dette tyde på at de kom med noen forventninger til hva det å være frivillig skulle gi, og at de har blitt innfridd. Også for de som uttrykte at det frivillige engasjementet på Aktivitetshuset Prindsen gjør dem oppmerksomme på og takknemlige over

¹⁶ Forfatterens tolkning av Maslow.

egen livskvalitet, kan gap teorien fungere som et måleinstrument for livskvalitet i frivillig arbeid. De ser hva de selv har og kan.

Flow teorien legger vekt på å kunne uttrykke engasjement og gjøre noe som oppleves meningsfullt, samt å bli gitt utfordringer som står i forhold til våre ferdigheter. Når utfordringer og ferdigheter står i et riktig forhold til hverandre, oppleves det vi gjør som givende og motiverende (Næss mfl 2011:78). Flere av informantene i analysen la vekt på betydningen av å få gjøre noe meningsfylt. Jeg fant en interesse, og en oppmerksomhet rundt dette også blant de ansatte. De oppfordret de frivillige til å bruke sine interesser og evner. Dette gjenkjennes i flow teorien og viser disse teoriens relevans i frivillig arbeid også når det gjelder ledelse. Kaasa og Beyer er opptatt av dette. De vektlegger å stille personlige og faglige krav til frivillige (i Beyers tilfelle, ansatte), samtidig som man må tilrettelegge for at de frivillige kan mestre utfordringene de stilles ovenfor.

Med støtte i Næss mfl kan mestring og kontroll sies å være faktorer som påvirker opplevelsen av egen livskvalitet. Når vi stilles ovenfor valg og utfordringer i eget liv, håndterer vi det på forskjellig vis. Noen av mine informanter beskrev sitt frivillige engasjement som en spesielt viktig del av hverdagen.¹⁷ Dette indikerer at frivillig engasjement kan gi mestring som bidrar til opplevelse av sammenheng og mening.

I forlengelsen av gjennomgangen av disse teoriene for måling av livskvalitet, reises spørsmålet om det er mulig og meningsbærende å snakke om sann altruisme. Informantene kommer inn på opplevelsen av dårlig samvittighet over alt de fikk tilbake gjennom å være frivillige. *Det var jo de som skulle gi!* Jeg vil hevde at teori og empiri understøtter betydningen og verdien av gjensidigheten mellom frivillige og mottakere mange mener ligger i frivillig sosialt arbeid, når det fungerer godt. Det er derfor vanskelig å snakke om sann altruisme, om man forstår begrepet som egoismens motpol.¹⁸ Man får dekket ønsket om å gi omsorg og hjelp, samtidig som man gjennom dette får dekket behov av betydning for eget selvbilde, og slik for opplevelsen av livskvalitet. Når man erfarer at behov dekkes og ønsker oppfylles, er det rimelig å anta at endringer i sinnsstemning og følelser endres. Dette fører til et styrket motiv i følge McClellands motivasjonsteori. Også Habermanns betoning av det

¹⁷ Se s. 43 i analysedelen.

¹⁸ I innledningskapittelet henviste jeg til følgende definisjon av altruisme: Moralsk innstilling som setter hensynet til andres vel foran den handlendes egen nytte. Den henspiller til en uselvvisk handling, og gjør det mulig å se egoisme og altruisme som hverandres motpart.

bevisste valget, menneskers vokabular, og uttrykksmåte for forståelsen av motivasjon, kan komme til sin rett i samspill med disse teoriene om måling av livskvalitet. Det bevisste valget kom til uttrykk i det de frivillige ble frivillige på Aktivitetshuset Prindsen. Gjennom intervju og samtale har de takket ja til å være frivillige akkurat her. Hvordan de frivillige fremsto og måten de ordla og uttrykte seg på i våre samtaler, fortalte meg noe om deres motivasjon, og hva som var viktig for og i deres valg. Videre kan også disse modellene vise til annen livskvalitetsteori jeg har benyttet meg av. Slik viser de at gjennom å studere livskvalitet, kan man finne elementer som også påvirker menneskers motivasjon.

8.2 McClellands motivasjonsteori og livskvalitet

Når de frivillige uttrykte ønsker som å få være med å bidra og gjøre noe meningsfullt samtidig som fellesskapet og relasjonene på Aktivitetshuset Prindsen ble tillagt stor betydning, mener jeg det gir grunnlag for å gi forventningen om endring i følelser og affekter en plass.

Endringer i følelser og effekter er vesentlig for dannelsen av motiv mener McClelland. Derfor har hans teori fått oppmerksomhet i oppgaven, og jeg skal forklare hvorfor litt nærmere ut fra følgende påstander:

Behovet for å bidra og å gjøre noe meningsfullt kan ut fra McClellands motivasjons teori begrunnes med et ønske om følelsesmessig endring. Når man gjør noe og samtidig oppdager at dette betyr noe for andre, forandres sinnsstemningen. Slik kan man erfare at å være frivillig, gir disse endringene man ønsker seg, og styrker motivet for å fortsette som frivillig. Ønsket å fortsette kom tydelig til uttrykk i følgende sitat: ” ... nå har jeg vært her i syv år eller noe sånt, og jeg har ikke tenkt å gi meg heller jeg!”

Behovet for anerkjennelse ble uttrykt i mine intervjuer gjennom verdien av å få være der som seg selv og bli anerkjent som den man er, av brukere og ansatte. Motivet for å være der, begrunnes derav med gode følelser for andre og seg selv, og bekrefter derfor McClellands teori. Samtidig kan dette perspektivet trekkes til diskusjonen Næss refererer til, når han sier man innen livskvalitetsforskning er opptatt av om livskvalitet er et trekk eller en tilstand. Selvtillit blir brukt som et eksempel på noe man både kan ha og på en tilstand man kan befinne seg i (Næss 2011:20). Når frivillige på Prindsen uttrykker at de får anerkjennelse, er det naturlig å hevde at frivillighet kan gi selvtillit i enkeltsituasjoner, og at dette igjen kan være med å bygge selvtillit på mer permanent basis.. En av de frivillige blant informantene uttrykte seg slik: ”... for meg har det betydde veldig mye i forhold til selvtillit, humør, livsglede – ja alt mulig.” Derfor vil jeg hevde at motiver for frivillig arbeid også kan forstås som

ønsker for opplevelse av god livskvalitet, og at frivillig engasjement kan bidra til ”Psykisk velvære og opplevelsen av å ha det godt.”

8.3 Livskvalitet som ” Psykisk velvære og opplevelsen av å ha det godt”

Dette er en definisjon av livskvalitet som på tross av at den er begrenset til å gjelde individets subjektive opplevelse av å ha det godt, favner bredt. Hva det vil si å ha det godt finnes det ulike svar på. Denne oppgaven løfter på sitt vis frem spørsmålet om *frivillighet* kan være med å gi en opplevelse av psykisk velvære og opplevelsen av å ha det godt, når den spør etter hva i de frivilliges motivasjon som kan fortelle noe om opplevelsen av livskvalitet.

8.3.1 Belønningssystemer og motivasjon

Belønningssystemene omtalt i teori kapittelet, er nært knyttet til frivilliges motivasjon. Innholdet i disse systemene er også av betydning for livskvalitet, når livskvalitet forstås som en subjektiv opplevelse. Særlig det som ligger i solidaritets belønninger (organisasjonens evne til å skape tilhørighet, gruppefølelse og mening for den frivillige) følelsesmessige belønninger (selvtillit og stolthet) og sosiale belønninger (styrket nettverk, komme bort fra eventuell ensomhet og depresjon) indikerer verdifulle faktorer i dette henseendet, og kan bidra til psykisk velvære og opplevelsen av å ha det godt. I sitatene reflekteres denne form for belønning gjennom det informantene gir uttrykk for at de får igjen ved å være frivillige. For eksempel kan følgende uttalelser stå som eksempel på solidaritetsbelønning ”- ... *men det er dette som oppleves meningsfullt. Her er jeg meg selv*”, ”.. *jeg er veldig glad for å være i Bymisjonen. Her føler jeg meg hjemme.*”

Uttalelsene ”.., *men Prindsen ser jeg som spesielt for du har en gruppe mennesker av gjester, som kommer igjen og igjen. Vi blir kjent med hverandre og har et fellesskap.*” og ”*De er vennene mine! Gode venner. Jeg liker å komme hit, og jeg vet det betyr mye for andre her også*”, gir det sosiale belønningssystemet innhold.

De følelsesmessige belønningene gjenspeiles i anerkjennelsen de frivillige gir uttrykk for at de får av brukere, ansatte og medfrivillige.

8.3.2 Den frivillige rollen

Lorentzen og Habermann beskriver frivillighet som et engasjement og en interesse for andre. Denne interessen gjenspeiles også i det mine informanter uttrykte i intervjuene. Lorentzen og Habermann beskriver videre at engasjementet kommer til uttrykk gjennom ulønnet innsats. I analysen så vi at dette ble gitt betydning, fordi det er viktig for brukerne av Aktivitetshuset.

Samtidig kom det frem at det er viktig for de frivillige selv å være på Aktivitetshuset Prindsen, som *frivillige*. At dette har en egenverdi ble uttrykt både av frivillige og ansatte. De frivillige gav uttrykk for at de får mye verdifullt igjen gjennom å være der i rollen som frivillig. Det verdifulle har jeg i analysedelen tolket som anerkjennelse, få bidra med noe en vil og kan som en finner meningsfullt i rammene av friheten det å ha en frivillig rolle gir. Disse faktorene kan være med å gi en opplevelse av psykisk velvære og å ha det godt, og slik gi frivilligheten plass i livskvalitetsdiskursen slik den presenteres i denne oppgaven.

8.3.3 Samspillet mellom individ og samfunn

Lorentzen plasserer frivillig engasjement blant annet inn under dydstradisjonen og solidaritetstradisjonen. Disse tradisjonene kan gi en forståelse av at motivasjonen for sivil engasjement både er av foranderlig og av bestandig art. Samfunn forandres og moderniseres, og det påvirker enkeltindividers holdninger og deltakelse. I redegjørelsen for sitt valg av definisjon av livskvalitet, påpeker Næss mfl at samfunnsmessige og objektive forhold også er viktige i spørsmål knyttet til opplevelsen av livskvalitet. Selv om forfatterne vektlegger individets opplevelser og mentale tilstand, tar de høyde for at politiske system og borgeres samfunnsmoral har konsekvenser for den enkeltes livskvalitet (Næss mfl. 2011:16). Loga påpeker i sin rapport at er det mange som har vært og er opptatt av frivillighetens betydning for tillitten i et samfunn, og hevder at frivillige organiseringer fungerer i som skoler i demokrati (Loga 2010:54). Denne oppgaven fokuserer ikke først og fremst på de samfunnsmessige konsekvensene av frivillig arbeid. Det vil imidlertid alltid være en form for dynamikk mellom individ og samfunn, som også gir konsekvenser for individets livskvalitet. Denne dynamikken kan fortelle noe om hvorfor mennesker engasjerer seg i frivillig arbeid eller ikke.

Som jeg var inne på i analysedelen gav ikke de frivillige uttrykk for at det å være frivillig har noen nedsettende funksjon for livskvaliteten, og at mitt materiale derfor ikke gir grunnlag for å gå videre på denne siden i forholdet mellom frivillighet og livskvalitet. Likevel er det en side ved frivillighet som også fortjener å bli belyst, og som Loga nevner i sin rapport. Om man ønsker at flere skal se egenverdien det å være frivillig kan ha for opplevelsen av livskvaliteten, må man samtidig være lydhør for disse sidene, og vise respekt for at det er perioder i livet det er vanskelig å skulle eller kunne være frivillig. Frivillighet fører ikke alltid eller nødvendigvis til en opplevelse av psykisk velvære og å ha det godt. Skal det kunne skje,

må aktivitetene dekke noen behov hos den frivillige. Skjer ikke det, økes ikke lysten til å fortsette eller begynne som frivillig.

Mye av det som til nå er nevnt, kan kanskje fremstå som selvfølgeligheter. Men jeg tenker at det vi anser som selvfølgeligheter, også bør løftes frem og undersøkes nærmere. Ikke minst i forskning på og kunnskap om mellommenneskelig samspill, som frivillighet i høy grad er en del av. Når man er opptatt av sammenhengen mellom den enkeltes frivillige engasjement og opplevelsen av livskvalitet, kan det i det vi antar som selvfølgelig ligge nyttig informasjon som kan bidra til at engasjementet kan føre til opplevelse av psykisk velvære og opplevelsen ha det godt.

8.4 Fellesskap og individualisme

Friheten som ligger i den frivillige rollen, og fellesskapet på Aktivitetshuset Prindsen fremstod som viktig for mine informanter. Dette mener jeg gir grunnlag for å trekke frem sider ved frivillighetsdiskursen, som kan belyse hva som påvirker motivasjonen de frivillige uttrykker. Dette kan igjen fortelle noe om hva som er viktig for opplevelsen av god livskvalitet.

Næss nevner i sin gjennomgang av verdifilosofisk begrunnelse for definisjon av livskvalitet, spørsmålet om det er viktigere å være god enn å ha det godt (Næss mfl. 2011:39). I forhold til frivillig engasjements betydning for livskvalitet mener jeg dette er et relevant spørsmål, når det gjelder fellesskapets betydning for den enkelte, og verdien av individuelle valg og behov. Opplevs frivillighet som en plikt, som noe lystbetont, - eller begge deler? Med støtte i materialet vil jeg hevde at frivillighet kan oppleves som en lystbetont plikt, selv om ingen av mine informanter ordla seg på denne måten. Uttalelser som:

"... du har inngått en avtale og en forpliktelse, innenfor vide rammer."

"... at Bymisjonen og Prindsen betyr så mye for mennesker, er noe som gjør at du faktisk fortsatt er her. Vi ser at dette stedet er så utrolig viktig.", og

"... jeg gleder meg til å komme hit!" kan bekrefte dette. Når det frivillige arbeidet fungerer godt, bidrar det til at man går til oppgaven med lyst. Derfor har både fellesskap og individuelle valgmuligheter betydning. Dette belyser verdien av båndene og samholdet Lorentzen omtaler, som kan oppstå i sivile fellesskap og gi organisasjonene legitimitet i samfunnet. Denne legitimiteten måles ofte ut fra hvor verdifull organisasjonens innstas er for

ulike brukergruppers livskvalitet. Jeg ønsker med oppgaven og løfte frem at organisasjonene også er av betydning for frivilliges opplevelse livskvalitet. Objektive pluralistiske livskvalitetsteorier påpeker at relasjoner som oppstår i organiserte sammenhenger kan ha betydning for livskvaliteten, og understøtter mine informanters betoning av fellesskapet på Aktivitetshuset Prindsen. Arenaer som muliggjør denne type relasjoner gjør de sivile fellesskapene verdifulle i seg selv. En av informantene sa følgende som viser dette:

”... av og til kan det godt være at vi, som såkalte frivillige, har vel så mye behov for å komme hit som brukerne.”

8.4.1 Er vi normativt eller rasjonelt styrt?

Om det er fellesskapene vi er en del av som danner vår moral og begrunner våre handlinger, eller om det er viktig for oss å ha frihet til å velge og å handle ut fra egne overveielser og prinsipper, er en stadig pågående diskusjon. Samtidig er dette en diskusjon som vanskelig kan gis en entydig konklusjon. Habermann løftet frem at sosial integrasjon vanskelig kan skje ut fra enten en normativ eller en rasjonell tilnærming. Både et felles normgrunnlag og rasjonalitet ligger til grunn i menneskers valg, engasjement og samspill. Dette kan også gjenkjennes i frivilliges motiverer hevder hun. (Habermann 2007: 63,85). Tidligere i oppgaven var jeg inne på diskusjonen rundt altruisme. Ut i fra eget materiale hevder jeg at det er vanskelig å snakke om sann altruisme, om den forstås som motpol til egoisme. I frivillig arbeid er ikke lønn eller materielle gevinster en motivasjonsfaktor. Likevel sier mange at de får mye igjen for å være frivillige. Dette må også forstås som en type belønning, og gjør det mulig å snakke om både rasjonell og normativ motivasjon i frivillig sosialt arbeid, slik jeg forstår det. Faktorer Brülde nevner i de objektive pluralistiske livskvalitetsteoriene bekrefter at både normative og rasjonelle valg er av betydning for livskvaliteten. Derfor mener jeg at spørsmål om hva vi anser som viktig for oss selv og andre, hva det som binder oss til hverandre i et modernisert og individualisert samfunn og hvilken betydning sosial tilhørighet og forankring har for mennesker i dag, kaster lys over motivasjonen for frivillig engasjement.

8.5 Livskvalitets teoriene og frivillighet

8.5.1 Den objektive pluralismen

Når det gjelder forholdet mellom frivillig engasjement og opplevelsen av livskvalitet, finner jeg flere av faktorene fra de objektive pluralistiske teoriene interessante.

Eksempelvis blir det ”å være virksom” gitt betydning for livskvaliteten. Det kan blant annet innebære og handle moralsk, ha en meningsfull jobb, eller være politisk aktive (Brülde 2011:106). Mange av informantene fra Aktivitetshuset Prindsen sier den frivillige oppgaven oppleves meningsfull. Slike signaler gjør det mulig å gi frivillighet plass innenfor denne type livskvalitetsteori. Videre mener jeg faktorer fra objektive pluralistiske teorier kan gjenfinnes i frivillighet fordi de er opptatt av hvordan man fungerer som menneske, og verdien av å leve et autonomt liv. Altså at tanker, følelser og handling henger sammen (Brülde 2011:107). En av informantene mine sa at gjennom å være frivillig på Aktivitetshuset Prindsen føler hun seg som seg selv. Dette mener jeg viser at frivillighet kan være en måte å realisere en autonom livsstil på. Videre mener denne type teorier at å bli gitt mulighet til personlig utvikling er viktig for opplevelsen av livskvaliteten. I sosialt rettet frivillig arbeid vil frivillige bli stilt ovenfor situasjoner som kan være både utfordrende og læringsfulle. Det er ikke sikkert at den frivillige går til oppgaven med et uttrykt ønske om å lære, eller å få utfordringer og muligheter for å utvikle seg som menneske. Jeg nevner dette likevel, fordi mine informanter gav uttrykk for at *interesse for andre mennesker* er viktig når man er frivillig på Aktivitetshuset Prindsen. I møtet med gjestene på Aktivitetshuset Prindsen kan denne interessen føre til ny lærdom, nye erkjennelser og endrede holdninger, og slik gi mulighet for å utvikle seg som moralsk handlende menneske (Brülde 2011:107). Samtidig gis de frivillige mulighet for personlig utvikling når de får bruke sin kompetanse og sine evner. Blant de ansatte ved Aktivitetshuset Prindsen var det en tydelig interesse for å benytte seg av det de frivillige har interesse for og er gode på.

Frihet og potensial blir også gitt betydning i objektive pluralistiske teorier (Brülde 2011:107). Graden av valgfrihet og muligheter vektlegges. Fordi frivillighet ideelt sett utføres nettopp av fri vilje anser jeg sammenhengen her som klar. Ut fra teoriene er ikke livskvaliteten kun avhengig av hvordan man har det her og nå, men også av mulighetene individet har. I forlengelsen av dette mener jeg mestrings perspektivet for egen livskvalitet, kan trekkes inn. Frivillig engasjement kan være med på å gi hverdagen innhold og mening. En av informantene uttrykte spesifikt at hun ville ut å gjøre noe, og at det betyr mye for opplevelsen av livskvalitet å være frivillig på Aktivitetshuset Prindsen.

8.5.1 Et blikk på den integrerte teori

Det er de objektive pluralistiske teoriene som har fått størst oppmerksomhet hva gjelder livskvalitetsteori så langt i oppgaven. Det er fordi den er mangfoldig (pluralistisk) og slik

fanger opp faktorer jeg mener også er synlige effekter av frivillig engasjement i sosialt arbeid. Ventegodts har utarbeidet en integrert teori om livskvalitet, der både subjektive, objektive og eksistensielle faktorer tas med. Som jeg kommer tilbake til i neste avsnitt, sa ikke mine informanter spesifikt noe om religion, tro eller livssyn som begrunnelse for sitt engasjement. På grunn av sin helhetlige tilnærming til begrepet livskvalitet, mener jeg likevel Ventegodts integrerte teori gir viktige innspill til forståelsen for om det å være frivillig påvirker livskvaliteten. Lorentzen påpeker at frivillig engasjement for noen kan være det som gir livet mening (Lorentzen 2004:24), og gjør derved den eksistensielle siden Ventegodts livskvalitetsteori relevant for motiver til frivillig engasjement.

Ventegodts subjektive og objektive faktorer forteller på ulike måter noe om livskvalitet, og kan gi konsekvenser for hvordan vi forholder oss til og prater om frivillighet som fenomen. Om det er slik at frivillighet gir økt livskvalitet, og dette formidles av de frivillige gjennom måten de forteller om eget liv på, blir også konsekvensen av den enkeltes frivillige engasjement synlig for andre som en *objektiv faktor*. Det frivillige engasjementet blir synlig for andre som noe som kan bidra til psykisk velvære og opplevelsen av å ha det godt. Uttalelser som

”... det betyr veldig mye for meg selv om jeg har familie og venner, å ha en kontakt her..... Akkurat sånn helt konkret hva det er klarer jeg ikke helt å sette ord på, men det er følelse – som jeg unner andre”, og

”Følelsen av livskvalitet ligger inne i deg. Jeg vil si at dette, sammen med mine nærmeste er med på å gi meg en god livskvalitet,” tilsier at det er noe ved det frivillige engasjementet som bidrar til en opplevelse av god livskvalitet.

8.6 Tillitens betydning for mellommenneskelig samspill

Frivillighet er en del av det mellommenneskelige samspillet, og tillitt er viktig for at dette kan fungere godt. Dette er Løgstrup er opptatt av. Her får hans resonnement plass fordi jeg mener denne tillitten er med å legge grunnlag for frivilliges motivasjon.

I følge Lorentzen kan sivilt engasjement være forankret i verdisystemer som humanisme, religion, solidaritet, politikk og liknende (Lorentzen 2004:24). Hva de frivillige forankret sitt engasjement i, ble ikke mine informanter spurt direkte om. Svarene mener jeg likevel kan tolkes dit hen, at engasjementet bunner i et moralsk ansvar vi har for hverandre som medmennesker. Derfor, uavhengig av hva engasjementet begrunnes i videre, blir Løgstrups

betoning av den etiske fordring og tillittens betydning for samspillet mellom mennesker, interessant og relevant for sosialt frivillig arbeid. Han hevder vi alle har et moralsk ansvar for hverandre uavhengig av tid og sted. Riktig nok baserer Løgstrup seg på Jesu liv og lære, men prinsippet er allmenngyldig, og kan derfor gi en forståelsesramme for mange frivilliges engasjement i sosialt arbeid uavhengig av religion og tradisjon. Jeg tenker at når dette moralske ansvaret realiseres av enkeltmennesker i et fellesskap, oppleves den frivillige oppgaven meningsfull og motiverende. Løgstrup mener at tillitt er hjørnesteinen i all menneskelig samhandling, og kommer til uttrykk gjennom åpen og selvutleverende kommunikasjon (Lorentzen 2004:69-70). I analysedelen så vi at mange av de frivillige ble overrasket av graden av gjensidighet i relasjonene. Selv om frivillige er der ut fra et ønske om å hjelpe, viser mitt materiale at omsorgspendelen går begge veier, om enn i ulik grad til ulik tid. En av de frivillige blant informantene på Aktivitetshuset Prindsen sa: ...” *det er en type gjensidig omsorg. Og med det så mener jeg ikke at man er problem eller sykdomsorientert, men mer – ” hvordan har du det i livet?”* Gjensidigheten som finner sted i samspillet mellom bruker og frivillig i sosialt rettet arbeid, der det fungerer godt, bekrefter betydningen av tillitt og god kommunikasjon. Dette er også viktig i relasjonen mellom ansatte og frivillige, og får betydning for ivaretagelsen av frivillige.

8.7 Ledelsens betydning for motivasjon og livskvalitet

Refleksjonene ansatte gav i analysen, mener jeg gir verdibasert ledelse plass i diskusjonen rundt frivilliges opplevelse av livskvalitet, som en følge av det frivillige engasjementet, både når det gjelder de som allerede er frivillige, og i rekrutteringen av nye.

8.7.1 Frivilligpolitikens betydning for motivasjon og livskvalitet

Når Nybrodahl og Håkonsen beskriver verdibasert ledelse som å lede med hjerte, hode og vilje, vil jeg trekke linjene til det som handler om frivilligpolitikk. Vi så Kaasa beskrive dette som en organisasjons formulerte målsettinger og begrunnelser for hvorfor man ønsker å samarbeide med frivillige. Målsettingene og begrunnelsene kan øke bevisstheten om å se de frivillige som individer med behov for anerkjennelse og støtte, og ikke bare som noen som kan gjøre det de ansatte ikke har tid til (Kaasa 2009:36). En slik holdning gir innspill både til motivasjon, og de frivilliges opplevelse av livskvalitet.

I innledningen refererte jeg Kirkens Bymisjons visjon. Jeg siterer et utdrag av den her:

”Vi vil arbeide for et samfunn der ethvert menneske blir møtt med respekt og forventning. Respekt for hvem vi er og forventning til hva vi kan. Ingen er bare det du ser. Kirkens Bymisjon vil i alt vårt arbeid søke ressurser og muligheter, og bidra til å utløse livsmot og mestringssevne.”

Visjonen gjenspeiler organisasjonens verdier, og verdiene gjennomstyrer ideelt sett en organisasjons frivilligpolitikk. Bevissthet rundt visjonens innhold kan derfor gi innspill til ledelse, ivaretagelse og rekruttering av frivillige medarbeidere. Beyer sier at verdibasert ledelse dreier seg om å utløse evner og kompetanse hos andre (Beyer 2006:107). Derfor mener jeg bevisstheten rundt visjonens innhold, og innspillene den gir ledelsen også er av betydning for frivilliges opplevelse av livskvalitet som følge av sitt frivillige engasjement, og derfor også for deres motivasjon.

Fra organisasjonshold så vi at å fremme frivillig innsats er en av strategiene som er utarbeidet for å nå visjonen. Kirkens Bymisjon har et omfattende frivillighetsarbeid. I hvilken grad de overordnede dokumenter og handlingsplaner kommer til syne i virksomhetene når det gjelder frivillige, vil variere. Likevel har de en verdi, og gir signaler og føringer for ansatte. De kan fortelle noe om hvordan deres fremtoning som ansatte og ledere har en betydning frivilliges motivasjon, og i den forstand opplevelsen av livskvalitet som frivillige. Å bli møtt med positiv forventning til hvem vi er hva vi kan, har betydning for opplevelsen av livskvalitet. Det bekrefter både sitatene fra mine informanter, livskvalitetsteoriene jeg har benyttet meg av, og teorier og fremstillinger av motivasjon presentert i oppgaven. Derfor er dette viktig i forholdet ansatte har til sine frivillige.

8.7.2 Ansattes betydning for frivilliges motivasjon og livskvalitet

Nybrodahl og Håkonsen beskriver ledelse slik: ”Å skape en verden mennesker ønsker å tilhøre.” (Nybrodahl og Håkonsen 1998:30) Om verden forstås som en bedrift eller en virksomhet, faller det naturlig å snakke om livskvalitet også innen for bedriftens/virksomhetens rammer. Antagelsen om at det innenfor denne ”verdenen” finnes noe som er attraktivt for de som er der, er nær. Det er noe der, som gjør at man ønsker å tilhøre den. I den forstand kan ansattes holdninger og ledelsestilnæringer være med å påvirke frivilliges motivasjon og opplevelse av livskvalitet som følge av det frivillige engasjementet. Jeg mener å ha funnet en gjennomgående holdning blant de ansatte ved Aktivitetshuset Prindsen som uttrykker en avhengighet av, og en takknemlighet for de

frivillige. Dette gir konsekvenser for hvordan relasjonen mellom ansatte og frivillige er, og bør være for at en virksomhet skal kunne fungere optimalt.

Beyer, Nybrodahl og Håkonsen vektlegger en god leders evne til å kommunisere, skape fellesskap og bygge relasjoner, samt gi rom for utfoldelse og knytte dette opp mot motivasjon og vilje til å skape noe sammen i organisasjonen. At de ansatte ved Aktivitetshuset viser vilje til å la de frivillige bruke sine evner, interesse og sin kompetanse, og formidler at de er avhengige av frivillige for at Aktivitetshuset skal kunne fungere slik det gjør i dag, holder de ovenfornevnte aspektene ved verdibasert ledelse i hevd. De objektive pluralistiske livskvalitetsteoriene gir blant annet det frie valg, hva vi gjør, og mulighetene vi får til å utvikle oss som mennesker, samt å kunne leve et autonomt liv betydning for opplevelsen av livskvalitet. Gjennom å bli kjent med sine frivillige, kan ansatte være med å legge til rette for dette. Derfor er det er gode grunner til å snakke om livskvalitet i samsvar med verdibasert ledelse i det frivillige feltet.

Hvordan skal man klare dette i en travel arbeidsdag? Jeg vil trekke frem de faste frivilligveiledningene, som et godt utgangspunkt, og en god arena for å bli kjent med hverandre. Her har ansatte og frivillige tid til hverandre uten avbrytelser. I intervjuene kom det frem at både frivillige og ansatte ved Aktivitetshuset Prindsen opplevde frivilligveiledningene som et positivt og godt møtepunkt. Dette kan bekrefte betydningen av åpen kommunikasjon og tillitt slik vi så det beskrevet av Løgstrup tidligere i oppgaven. Tilliten dem imellom gir den sosiale og den faglige siden ved frivilligveiledningene trygge rammer, og kan bidra til trivsel og en god helhetsopplevelse av å være frivillig. Å jobbe for å etablere tillitt blir derfor et viktig ledelsesansvar. Opprettholdelsen av den, krever en åpen kommunikasjon mellom ansatte og frivillige.

8.7.3 Nødvendigheten av både ledelse og "management"

For at det frivillige arbeidet skal kunne fungere tilfredsstillende, er det også verdt å bemerke nødvendigheten av at noen *organiserer de frivillige og holder i et system*, slik en av de ansatte blant mine informanter uttrykte seg. Beyer er opptatt av forskjellen på ledelse og management, men at begge deler er nødvendig. Management handler om systemer og prosedyrer, mens ledelse dreier seg om relasjoner og å få folk til å ønske å gjøre noe (Beyer 2006:81) Jeg vil hevde at dette også er viktig for de frivilliges opplevelse av livskvalitet. Å være frivillig er en del av menneskers fritid. Dersom de ikke ansatte tydelig har og tar et overordnet ansvar både når det gjelder organisering og i situasjoner som kan oppstå, kan det

bidra til mistriivsel og unødvendig stress og påkjenninger for de frivillige. Det vil antageligvis verken fremme motivasjon eller gi opplevelse av at frivillig engasjement kan føre god eller økt livskvalitet. For å kunne bidra til at frivillige erfarer frivillighet som noe positivt for egen livskvalitet, er derfor også strukturelle sider ved ledelsen avgjørende.

De følgende sitatene viser at ansatte ved Aktivitetshuset Prindsen er opptatt av å bli kjent med sine frivillige, og at de frivillige kan få bruke sider av seg selv som oppleves meningsfullt og givende både for han/henne og er av verdi for fellesskapet på huset.

”Det er veldig gøy med frivillige! Det er veldig spennende at de er så forskjellige...– det er kanskje det som overrasker meg mest fortsatt, hvor utrolig forskjellige de er.”

”Jeg tenker at det fellesskapet vi har her – det å bety noe for hverandre, er kjempeviktig. Jeg tenker det er godt for våre frivillige, å bli kjent med mennesker og få tilbakemeldinger, og være uerstattelige da. For de er jo det, på hver sin måte.”

”Jeg sier veldig tydelig at det er viktig at dere gjør huset til deres, og bidrar med ting dere kan og vil. Det er mye lettere å engasjere og inspirere folk hvis det er noe man er oppriktig opptatt av selv.

Denne siden ved ledelse der det er relasjonene som er viktig, er også av betydning for opplevelsen av livskvalitet. Å komme de frivillige i møte med en forventning til hvem de er og hva de kan gir impulser til selvbilde og si den forstand livskvaliteten. Dette er relevant også når det gjelder rekruttering av frivillige blant andre og nye grupper som kanskje ikke blir spurt, eller melder seg som frivillige selv. Med bakgrunn i utdraget fra Kirkens Bymisjons visjons visjon, tenker jeg en bevissthet rundt dens innhold gir ansatte og ledelse, både en utfordring og en mulighet når de ser oppsøker nye potensielle frivillige. At frivillighet kan være med å gi en opplevelse av god livskvalitet mener jeg har kommet frem i mitt materiale. Å kunne tilby dette til flere blir da en oppgave også for diakonien, som søker måter å løfte mennesker opp på¹⁹

8.8 Oppsummering av drøftingen

Jeg har sitert og referert individuelle tanker og erfaringer informantene fra Aktivitetshuset Prindsen har gitt, som innspill til diskursen innenfor de temaene som er belyst i oppgaven. Overgangen mellom å snakke om *hva det gir de frivillige å være frivillig*, slik det har vært

¹⁹ Jfr. avsnittet Faglig sammenheng.

gjort i tidligere empiriske undersøkelser og å snakke om *frivillighet og livskvalitet* er glidende, og kanskje er det bare ulike måter å snakke om det samme på. Sett i lys av Lorentzens, Habermanns og Stebbins interesse for å løfte frem gjensidigheten mener jeg ligger i det å være frivillig, og som mitt materiale bekrefter, har det vært interessant å se hva frivillige og ansatte som jobber med frivillighet sier om sammenhengen mellom frivillig engasjement og opplevelsen av livskvalitet som en følge av det. Jeg mener å gjenkjenne flere faktorer fra de objektive pluralistiske livskvalitetsteoriene som effekter av frivillig engasjement, og at Ventegodts integrerte teori også gir lys til sider ved frivillighetens betydning for livskvaliteten som jeg ikke har gått i dybden på her.²⁰

Fellesskap og relasjoner samt den individuelle friheten som ligger i den frivillige rollen, ble av mine informanter gitt betydning for motivasjonen. Derfor mener jeg McClellands motivasjonsteori gir en god forståelsesramme for motivasjon til frivillig sosialt arbeid. For at en oppgave skal assosieres med noe positivt og gi grunnlag for forventning om endringer i følelser og sinnsstemning, er både relasjoner med andre og egne behov og ønsker av betydning. Når relasjonene oppleves gode og oppgaven meningsfull, styrkes motivasjonen for å fortsette det frivillige engasjementet. Jeg mener også at Habermanns vektlegging av det bevisste valgets betydning for motivasjonen er vesentlig for sammenhengen mellom frivillighet og livskvalitet, og at hvilket språk vi bruker for å forklare våre handlinger gir gode fortolkningsrammer for samspillet mellom frivillighet og livskvalitet. Med støtte i informantenes uttalelser mener jeg også man vanskelig kan snakke om sann altruisme, når begrepet forstås som egoismens motpol. Verdibasert ledelse i form av frivilligpolitikk og organisasjonens og ansattes måte å vise omsorg og ivaretagelse av sine frivillige på viser at denne ledelsestilnærmingen er av betydning for frivilliges motivasjon og opplevelse av livskvalitet som følge av å være frivillig.

I analysedelen stilte jeg følgende forskningsspørsmål, med fire undertemaer.

Forskningsspørsmålet var som følger:

”Hva i de frivilliges uttalte motivasjon og ansattes refleksjoner uttrykker sammenhengen mellom livskvalitet og den frivillige oppgaven?”

²⁰ Ventegodt er også opptatt av den eksistensielle siden ved livskvalitet. Lorentzen påpekte at frivillig engasjement kan begrunnes i religiøse og filosofiske systemer. En side ved motivasjonen som kan belyses dypere enn hva jeg har gjort i denne oppgaven.

I teori ble kapittelet temaer som kontekstualisme, liberalisme, sosial integrasjon samt individualisering og modernisering presentert. Temaene har i ulik grad fungert som bakteppe for forståelsen av hva som påvirker menneskers samspill og motivasjon for frivillig engasjement. Mine informanternes tanker om hvorfor de er frivillige, og hva som gjør at de fortsetter som frivillige, grupperte jeg i følgende kategorier:

”Oppvekst og familiebakgrunn”, ”omsorg”, ”ønske om å bidra”, ”ønske om å gjøre noe meningsfullt” idealisme”, ”interesse”, og ”tilknytning”. Flere av disse motivene gjenkjennes og i svarene gitt i refleksjonene rundt sammenhengen mellom frivillighet og livskvalitet. Livskvalitetsteoriene jeg har benyttet meg av berører på ulike måter behovet for å leve et autonomt liv. Det gir mine informanternes vurdering av å få bruke seg selv og bidra i en sammenheng de finner meningsfull, argumentet om å gi frivillighet en plass i livskvalitetsdiskursen tyngde. Jeg mener derfor det er rimelig å anta frivillig engasjement kan gi en følelse av psykisk velvære og opplevelsen av å ha det godt, slik Næss mfl har definert begrepet livskvalitet.

Selv om eget materiale ikke gir grunnlag for å diskutere det motsatte tilfellet i nevneverdig grad, altså når frivillighet ikke bidrar til opplevelsen av god livskvalitet, mener jeg erkjennelsen av dette aspektet gir den positive vinklingen større legitimitet. Fokuset kan styrke organisasjon, ledelse og ansattes bevissthet rundt frivillighetens betydning for opplevelsen av livskvalitet også for de *frivillige*.

Når det gjelder ledelsen av de frivillige vil jeg trekke frem de ansatte ved Aktivitetshuset Prindsens ønske om å la de frivillige benytte seg av egne interesser. Dette har vi sett at både Beyer og Kaasa er opptatt av. Likeså er teoretikerne jeg har brukt i oppgaven, opptatt av å kombinere det individuelle med fellesskapet, og knytte relasjoner og fellesskap med motivasjon og vilje til å skape noe sammen. Dette kan gjenkjennes i de ansatte ved Aktivitetshuset Prindsens uttrykk for avhengighet og takknemlighet for sine frivillige. Anerkjennelsen dette gir de frivillige er av betydning for opplevelsen av livskvalitet. De strukturelle sidene ved ledelse og det overordnede ansvaret de ansatte har for at huset skal fungere tilfredsstillende for alle parter, ble også nevnt blant ansatte. I henhold til hva som gjennom oppgaven har blitt belyst av faktorer som påvirker motivasjon og opplevelsen av livskvalitet, kan denne holdningen tilsi at verdibasert ledelse og livskvalitets diskurs slik den er fremstilt her utfyller hverandre i frivillig arbeid.

Fordi jeg har valgt en hermeneutisk tilnærming til oppgavens tema, har individuelle refleksjoner og erfaringer har stått i fokus. En bestemt konklusjon vil derfor være vanskelig å gi. Dette er ikke uvanlig for kvalitative undersøkelser, sier Repstad. Ofte munner de ut i mange små konklusjoner (Repstad 2007:146). Derfor har jeg funnet det mer hensiktsmessig å skrive et avslutningskapittel, som løfter frem at erfaringer og tanker mine informanter har gitt kan gi innspill til praksis i form av å gi økt eller ny bevissthet rundt ivaretagelse av, og rekruttering av frivillige medarbeidere.

9.0 Avslutning

I innledningskapittelet så vi Loga nevne at dersom det er slik at å være frivillig kan bidra til opplevelse av god livskvalitet, bør det være noe alle kan ta del i. Fordi frivillig arbeid når det fungerer godt er av verdi for menneskers selvbylde og selvopplevelse, mener jeg at det i diakonale sammenhenger også er viktig å kunne tilby arenaer for frivillig engasjement for individ og grupper i samfunnet som vanligvis ikke blir spurt, eller melder seg som frivillig selv. Diakonien ønsker å løfte mennesker opp. Diakonien bør etterstrebe at frivillig arbeid er og blir arenaer der mennesker kan få bruke seg selv som den de er og det de kan.²¹ Gjennom det bekreftes enkeltmenneskers verdi, og deres betydning for og i et fellesskap.

Jeg mener at oppgaven på bakgrunn av motivasjonsteori, ledelses teori og livskvalitetsteori sett sammen med nevnte temaer i frivillighetsdiskursen, gir grunnlag for å bekrefte en sammenheng mellom det å være frivillig i sosialt arbeid, og opplevelsen av livskvalitet.

Det de frivillige har vektlagt i sin uttalte motivasjon, kan sammenfattes i verdien av å gjøre noe meningsfullt i hverdagen for egen og andres del. Relasjonene som har oppstått på Aktivitetshuset Prindsen har for samtlige informanter blitt viktige. Videre er friheten som ligger i rollen frivillig av betydning, både når det gjelder fleksibilitet og ansvar. I lys av livskvalitetsteoriene jeg har benyttet meg av, bekrefter dette at både brukere av Aktivitetshuset Prindsen, ansatte og andre frivillige påvirker den enkelte frivilliges opplevelse av livskvalitet. På bakgrunn av analysen av innsamlet materiale, mener jeg signalene informantene gir, gjør det rimelig å anta at frivillig engasjement i sosialt arbeid kan være en

²¹ Jfr. Første kapittel og avsnittet faglig sammenheng.

faktor som bidrar til opplevelsen av god livskvalitet, når livskvalitet forstås som en subjektiv opplevelse. Næss mfl. sin definisjon av livskvalitet ”Psykisk velvære og opplevelsen av å ha det godt”, har vist seg å være meningsbærende når jeg har undersøkt frivillig engasjements betydning for den enkelte frivillige.

Jeg tror temaene som berøres i oppgaven, er kjente for mange som driver med frivillig arbeid. Noe kan også virke selvfølgelig. Men som nevnt tidligere i oppgaven, er det også nyttig å undersøke det vi antar er selvfølgelig, kaste nytt lys over det, få bekreftet egen praksis eller få nye tanker om ivaretagelse og rekruttering. Denne oppgaven kan bidra til å øke kunnskapen om og bevisstheten rundt temaet livskvalitet i tilretteleggingen av frivillig engasjement, både når det gjelder ivaretagelse av de som allerede er frivillige og i rekrutteringen av nye.

9.1 Hva kunne vært gjort annerledes?

Både underveis i arbeidet med oppgaven og i etterkant ser jeg ting som kunne vært gjort annerledes. For eksempel ville jeg hatt en klarere teoretisk forståelse av begrepet livskvalitet før jeg startet intervjuene. Det ville gjort det lettere å stille konkrete, presise og relevante spørsmål. En klar teoretisk forståelse av begrepet livskvalitet ville også gjort det lettere å lete etter relevant teori fra flere kilder enn hva jeg har når det gjelder de resterende temaene i oppgaven. Jeg ser også at om jeg hadde meldt oppgaven til NSD, ville jeg stått friere til å følge opp uttalelser og nyanser i svar som inneholdt mulige sensitive opplysninger. Dette ville kunne gi oppgavens problemstilling enda mer dybde. På grunn av oppgavens omfang ville det være vanskelig å samle inn et større materialgrunnlag. Samtidig kunne for eksempel intervjuer av frivillige og ansatte fra andre virksomheter i Kirkens Bymisjon gi et interessant sammenligningsgrunnlag som kunne gi andre innspill til tematikken enn informantene fra Aktivitetshuset Prindsen har gitt.

Kildehenvisning.

Bøker:

Beyer, Peter (2006): *Den ældste vin på den nyeste flaske*. København: Thomson.

Brülde, Bengt (2011): *Teorier om livskvalitet*. Lund: Studentlitteratur.

Bryman, Alan (2012): *Social Research Methods 4'Th edition*. Oxford: Oxford University Press.

Habermann, Ulla (2007): *En postmoderne helgen? - om motiver til frivillighet*. Københavns universitet: Museum Tusulanums Forlag.

Håkonsen, Hans Olav & Nybrodahl, Stein Tore (1998): *Verdibasert lærende ledelse*. Hommelvik. Kunnskapskameratene.

Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010): *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt

Johannessen Kai Ingolf, Jordheim Kari, Karsrud Korslien Kari (2009): *Diakoni en kritisk lesebok*. Trondheim: Tapir akademisk forlag.

Kvale, Steinar (1998): *Det kvalitative forskningsintervju*, Oslo: Gyldendal Norsk Forlag

Kaasa, Asbjørn (2009): *Kompendium. Sosialt arbeid i samarbeid med frivillige*. Diakonhjemmet Høgskole.

Ladegård Gro, Signy Irene Vabo (2010): *Ledelse og styring*. Bergen: Fagbokforlaget

Lorentzen, Håkon (2004): *Fellesskapets fundament. Sivilsamfunnet og individualismen*. Oslo: Pax forlag

Nissen, Johannes (2008): *Diakoni og menneskesyn*. Frederiksberg: Aros Forlag

Næss Siri, Moum Torbjørn, Eriksen Jhon (2011): *Forskning på det gode liv*. Bergen: Fagbokforlaget

Rand, Per(1991): *Mestringsmotivasjon. En teoriguide*. Oslo: Pedagogisk forskningsinstitutt, universitetet i Oslo: Universitetsforlaget.

Repstad, Pål (2007): *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo: universitetsforlaget

Stebbins, Robert A (2004): *Between work and leisure. The common ground of two separate worlds*. New Brunswick, New Jersey: Transaction publishers.

Ventegodt, Søren (1995): *Måling af livskvalitet. Fra teori til praksis*. København: Forskningscenterets Forlag.

Wollebæk Dag, Selle Per, Lorentzen Håkon (2000): *Frivillig innsats. Sosial integrasjon, demokrati og økonomi*. Bergen: Fagbokforlaget

Dokumenter, artikler og rapporter:

Aktivitetshuset Prindsen – Et mest mulig fordomsfritt miljø. Prosjektrapport 2002

Kirkens Bymisjon: Kompasset. Strategidokument for Kirkens Bymisjon 2010-2012

Kirkens Bymisjon Oslo: Verdidokument, Visjon. Oppdrag. Verdier.

Klavenes, Luisa: Frivillig livskvalitet. Forskning.no februar 2010, lest 03.mars 2012

Loga, Jill (2010): Livskvalitet. - Betydningen av kultur og frivillighet for livskvalitet, helse trivsel og lykke. Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Andre oppgaver:

Ingrid. M. Hagen, Nina Langslet, Kristin Myraunet, Marjan Nadim, Ingrid sommer (2004): Prosjektforum. *Frivillighet i Kirkens Bymisjon*.

URL:

<http://www.bymisjon.no/no/Byer/Oslo/Vare-visjoner/> (Lest 07.01.13)

<http://no.wikipedia.org/wiki/Altruisme> (Lest 10.12.12)

<http://no.wikipedia.org/wiki/Dyd> (Lest 10.12.12).

VEDLEGG

INTERVJUGUIDE.

SPØRSMÅL TIL FRIVILLIGE:

1 Innledning.

- a) Kan du fortelle litt om deg selv?

2 Motiver.

- a) Hvorfor er du frivillig? Hvis det er mer enn grunn, klarer du å rangere dem?
- b) Hvorfor begynte du med frivillig arbeid i utgangspunktet? Når var det, og hvor gammel var du da?
- c) Hvor lenge har du vært frivillig på Prindsen?
- d) Tror du at du har andre grunner for å være frivillig nå, enn da du begynte?
- e) Føler du at du får noe igjen for å være frivillig?
- f) Hva tenker du om de andre frivillige, tror du de har de samme motivene som deg for å være frivillige?
- g) Hva er oppgaven(e) din her?
- h) Kan du fortelle om noen spesielle opplevelser du har hatt? Enten positive/hyggelege, eller negative/ikke så hyggelege?
- i) Tror du du hadde hatt andre erfaringer/opplevelser hvis du hadde fått betalt, eller fått en form for lønn for innsatsen din?
- j) Har du noen tanker om hvorfor noen ikke er frivillige?

3 Livskvalitet og frivillighet.

- a) Kan du si noe om hva du legger i begrepet livskvalitet Betyr det noe for din livskvalitet, å være frivillig? Klarer du å si hva og evt. Hvordan det påvirker den?
- b) Tror du at du, gjennom din frivillige innsats påvirker andres livskvalitet? Brukerne på huset? De ansattes?
- c) Hvem er det som deltar i frivillig arbeid? Hvordan vil du beskrive en «typisk frivillig?» En stereotypi?
- d) Er det positivt å være assosiert med en frivillig organisasjon?
- e) Hva tror du frivillig arbeid betyr for samfunnet?

4 Organisasjonstilknytning/tilhørighet.

- a) Hva visste du om Kirkens Bymisjon og Prindsen når du begynte?
- b) Hvordan kom du i kontakt med Prindsen? Hvordan ble du rekruttert?
- c) Har du noen tilknytning /forhold til organisasjonen utenom engasjementet ditt her? Gjennom familie/venner?
- d) Er det bevisst/viktig for deg at du er frivillig i Kirkens Bymisjon, eller kunne du like gjerne vært i en annen organisasjon?

5 Ledelse

- a) Hvordan ble du mottatt da du begynte her?
- b) Har dere noen form for opplæring her?
- c) Hvilke forventninger hadde du da du begynte? Er de innfridd? Hvordan/hvordan ikke?
- d) Har du noen gang tenkt på å slutte?
- e) Hvorfor fortsetter du/ kommer du tilbake?
- f) Synes du det kan være belastende å være frivillig? Finnes det eventuelt noen støtte her, om du skulle trenge noen å snakke med?
- g) Hvordan vil du beskrive din rolle/ de ansattes?
- h) Opplever du at de ansatte er tilgjengelige for deg som frivillig? Føler du deg ivaretatt? Hvordan? Hva er bra/kunne vært bedre eller annerledes?
- i) Hvordan opplever du tilbakemeldinger fra de ansatte? Føler du at de ser deg?
- j) Hvor stor frihet føler du at du har/ikke har? Er den viktig for deg? Hvor stort ansvar føler du at du har/ikke har? Er det viktig for deg?
- k) Føler du at du blir hørt om du kommer med innspill?

- l) I hvilken grad tenker du at de ansattes forventninger til og oppfølging av deg, påvirker din livskvalitet? Og i hvilken grad tror du denne relasjonen og samhandlingen mellom dere påvirker brukernes livskvalitet?

6 Avslutning.

- a) Er det noe av det vi har snakket om som du ønsker å utdype?
- b) Er det noe annet du har lyst å legge til, som du synes jeg burde vite?
- c) Hvordan synes du det har vært å bli intervjuet? Har du snakket med noen andre om disse tingene før?

SPØRSMÅL TIL ANSATTE:

- 1) Til de to som har vært frivillige, og nå er fast ansatt på Prindsen: Kan du si noe om det å først være frivillig og så jobbe her? Hvordan tror du det har påvirket jobben du gjør? Har det påvirket deg? Har du gjort deg noen tanker rundt det å ivareta og være leder for frivillige på bakgrunn av det?

Til alle:

- 2) Hva slags studie/arbeids bakgrunn har du?
- 3) Hvor lenge har du jobbet her på Prindsen? Har du jobbet andre steder i Kirkens Bymisjon? Eller i andre organisasjoner/ på arbeidsplasser med frivillige?
- 4) Hvilke utfordringer og muligheter vil du si ligger i det å være leder, og å lede frivillige?
- 5) Hvordan definerer du din rolle/de frivilliges rolle?
- 6) Dere er jo en institusjon med flere frivillige enn fast ansatte. Kan du si noe om din opplevelse av arbeidsdagen, og deg selv som leder/ansvarlig for de frivillige? Opplever du deg som en leder for de frivillige, eller at du utøver ledelse ovenfor dem?
- 7) Hva legger du i begrepet livskvalitet?
- 8) I lykkeforskningen har en blitt mer og mer opptatt av frivillighetens betydning for livskvalitet - også den personlige livskvaliteten, altså den frivilliges. Hvilke tanker gjør du deg når du hører det? Hva ser du når du ser deres frivillige og brukerne på huset?

6 Avslutning.

- a) Er det noe av det vi har snakket om som du ønsker å utdype?
- b) Er det noe annet du har lyst å legge til, som du synes jeg burde vite?
- c) Hvordan synes du det har vært å bli intervjuet? Har du snakket med noen andre om disse tingene før?

