



DET TEOLOGISKE
MENIGHETSFAKULTET

Motivasjon blant lokallagsledere

En studie om hvordan ansatte i kristne, frivillige organisasjoner bidrar til å motivere sine lokallagsledere.

Maria Teistedal Vikre

Veileder

Postdoktor Solvor Mjøberg Lauritzen

Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved

Det teologiske Menighetsfakultet og er godkjent som del av denne utdanningen

Det teologiske menighetsfakultet, 2014, Høst

AVH5040: Masteravhandling (30 ECTS)

Master i Kirkelig undervisning

24 089 ord

Sammendrag

Motivasjon er en viktig drivkraft bak menneskers atferd. Frivillige organisasjoner er i stor grad basert på mennesker som selv har valgt å engasjere seg i organisasjonenes arbeid. Det betyr at frivillige medarbeidere vil ha en form for motivasjon bak sine engasjement. Likevel er en mulig antagelse at individers motivasjon kan endres. På grunn av frivillige organisasjonenes egenart, kan lav motivasjon blant medarbeidere resultere i at de avslutter sine engasjement. Av den grunn vil det være viktig at organisasjonene fokuserer på å opprettholde motivasjonen blant sine medarbeidere. Tematikken frivillighet og motivasjon, kan derfor være av betydning for frivillige organisasjoner.

Formålet med denne oppgaven har vært å få et større innblikk i hvordan ansatte i kristne, frivillige organisasjoner bidrar til å motivere sine lokallagsledere. Undersøkelsen er utført som en casestudie, hvor Acta- barn og unge i Normisjon er case. Datamaterialet er innsamlet gjennom elleve semistrukturerte intervjuer, hvor lokallagsledere i organisasjonen er informanter. Metodevalget har resultert i dybdeinformasjon tilknyttet tematikken. Funnene viser ulike forventninger og ønsker om at organisasjonens ansatte skal bidra til å motivere lokallagslederne i sine engasjement. Noen uttrykker lite behov for at ansatte i Acta skal motivere dem. Det ser ut til å kunne i at andre sosiale kontekster ivaretar dette behovet, som for eksempel lederteam eller en lokal menighet. På den andre siden påpeker flere informanter et ønske om at Actas ansatte i større grad motivere dem i sine engasjement, blant annet gjennom økt involvering og oppfølging. Resultatene gir også innsyn i hva som er viktig for at lokallagsledernes motivasjon blir ivaretatt, men også styrket. Funnene knyttes primært til hva Actas ansatte kan gjøre for å bidra på dette feltet.

Forord

Gjennom hele livet har jeg vært engasjert i frivillig arbeid. Det har vært givende og meningsfullt. Likevel har jeg i perioder opplevd å gå ”tom” og vært lite motivert. Noen ganger har jeg sagt ja til for mange oppgaver, og det har blitt for mye å gjøre. Andre ganger har jeg blitt utslitt av å bruke tid på oppgaver som ingen har lagt merke til. Savnet av å bli sett og mangel på støtte og motivasjon, har ført til at jeg nesten har sluttet som leder i enkelte aktiviteter. Disse erfaringene har gjort meg oppmerksom på hvor viktig det er med motiverte ledere i frivillige organisasjoner, og er bakgrunn for valg av oppgavens tematikk.

Etter å ha fullført en oppgave som omhandler motivasjon, har jeg fått en større forståelse av positive konsekvenser motivasjon kan føre med seg. Jeg er derfor takknemlig for at jeg har hatt mennesker rundt meg som på ulike måter har motivert meg igjennom hele skriveprosessen. Forordet er stedet som gir anledning til å si noen takkens ord, og jeg vil gjerne benytte meg av dette. Jeg vil spesielt takke:

- Bård Erlend Solstad, som har lest gjennom x- antall utkast. Takk for at du har hjulpet meg i havn med dette prosjektet!
- Solvor Mjøberg Lauritzen, som har vært en super veileder. Til kommende masterstudenter: jeg anbefaler henne på det varmeste.
- Ansatte på hovedkontoret til Acta- barn og unge i Normisjon, som har gitt meg tilgang til nødvendig informasjon.
- Søsken, som ikke viser sympati for klaging, men minner meg på betydningen av å stå til ansvar for egen handling.
- Mine to fine foreldre og største forbilder, som alltid er behjelpelig og tilstede for meg. Takk for alle timer dere totalt sett i livet har brukt på å gi meg tilbakemeldinger og veiledning (jeg har kommet ut av tellingen).
- Gode lesesal- og studievenner, som trofast har holdt meg med selskap.
- Alle ansatte på MF som har åpnet døren når jeg har hatt behov for øyeblikkelig hjelp.
- Alle andre flotte mennesker i mitt liv!

Oppsummert; mange bra motivatorer! TAKK!

Oslo, November, 2014

Maria Teistedal Vikre

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Forord	3
Forkortelser	7
1. Innledning	8
1.1 Bakgrunn	8
1.2 Presentasjon av oppgavens tematikk	8
1.3 Problemstilling	10
1.4 Definisjon av sentrale begreper	10
1.5 Begrunnelse for valg av oppgave	11
1.6 Relevant forskning.....	11
1.7 Avgrensning av oppgavens forskningsfelt	13
1.8 Forskningsdesign, metode og teori	13
1.9 Oppgavens disposisjon.....	14
2. Teori	15
2.1 Acta – barn og unge i Normisjon	15
2.1.1 Historisk utvikling.....	15
2.1.2 Actas utbredelse og overordnet visjon.....	16
2.1.3 Actas organisering.....	16
2.1.4 Actas konsepter	17
2.1.5 Lokallag i Acta.....	17
2.2 Selvbestemmelsesteorien (SDT).....	18
2.2.1 Presentasjon av selvbestemmelsesteorien.....	18
2.2.2 Grunnleggende psykologiske behov.....	19
2.2.3 Internaliseringsprosessen og motivasjonskvalitet	21
2.2.4 Autonomistøttende og kontrollerende kontekst	24
3. Metode	28
3.1 Utvalg.....	28
3.2 Forskningsdesign og metode	29
3.2.1 Kvalitativ metode	29
3.2.2 Casestudie	30
3.2.3 Semistrukturert intervju.....	30
3.3 Analyse av datamaterialet	32
3.3.1 Transkribering	32
3.3.2 Dataanalyse	32
3.4 Reliabilitet, validitet og overførbarhet	33
3.4.1 Reliabilitet.....	33
3.4.2 Validitet	34
3.4.3 Overførbarhet.....	35
3.5 Etiske implikasjoner og kritisk refleksjon.....	35
3.5.1 Anonymitet	35
3.5.2 Personlig kjennskap til organisasjon og informanter	35
3.5.3 Oppgavens begrensninger.....	36
4. Analyse og drøfting.....	38
4.1 Opplevelse av den sosiale konteksten: Autonomistøtte	38
4.1.1 Struktur	38
4.1.2 Involvering.....	41
4.1.3 Kontrollerende kontekst	51
4.2 Tilfredsstillelse av de psykologiske behovene	51

4.2.1 Tilfredsstillelse av behovet for autonomi.....	52
4.2.2 Tilfredsstillelse av behovet for kompetanse.....	54
4.2.3 Tilfredsstillelse av behovet for sosial tilhørighet	58
5. Avslutning.....	64
5.1 Hvilken rolle spiller Actas ansatte for lokallagsledernes lokallagsengasjement?	64
5.2 I hvilken grad bidrar Actas ansatte til å opprettholde lokallagslederens motivasjon?.....	67
5.3 Hvordan kan ansatte i Acta i sitt videre arbeid vedlikeholde og øke motivasjonskvaliteten til lokallagslederne i organisasjonen?.....	68
5.4 Avsluttende kommentar	70
Litteratur	72
Vedlegg 1: Informantinformasjon	81
Vedlegg 2: Forespørsel og informasjon om deltakelse i forskningsprosjekt.....	82
Vedlegg 3: Forespørsel til Acta	84
Vedlegg 4: Intervjuguide	85
Vedlegg 5: Eksempel på empirisk koding.....	89
Vedlegg 6: NSD	90

Figurliste

Figur 1: Sosiale konteksters betydning	65
---	-----------

Tabelliste

Tabell 1: Anbefalinger	69
-------------------------------------	-----------

Forkortelser

ACTA: Acta- barn og unge i Normisjon.

HR: Human resources – perspektivet

SDT: Self- Determination Theory, Selvbestemmelsesteorien

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Frivillige organisasjoner har tradisjon for å være flittige brukere av frivillige krefter. Samtidig er Norge inne i en tid hvor frivillighet er i endring, som videre kan ha sammenheng med endringer i samfunnet (Wollebæk, Selle, & Lorentzen, 2000; Wollebæk & Selle, 2002). Samfunnsutviklingen har gått fra å sette fellesskapet og kollektivet i sentrum, til å ha større fokus på individets ønsker og behov (Wollebæk et al., 2000). Et resultat av dette er økt vekt på selvrealisering og profesjonalisering (Giddens, 1990; Habermann, 2007). Disse holdningene kan gjenspeiles i dagens frivillighet, blant annet gjennom økt fokus på personlig utvikling og ønske om anerkjennelse. Nye forventninger og behov fra frivillige, gir dermed grunn til å snakke om en ”ny frivillighet” i dagens samfunn (Fretheim, 2014).

Samfunnsendringer og den nye frivilligheten, gir dermed grunn til å fokusere på hva som bidrar til at mennesker blir værende i sine frivillige engasjement. Dette kan videre knyttes til hva som motiverer til frivillig arbeid. Et viktig samfunnsspørsmål vil derfor være hvordan frivillig arbeid styrkes og vedlikeholdes. Frivillig Norge, som er et samarbeidsforum mellom frivillige organisasjoner, bekrefter betydningen av dette ved å sette denne tematikken øverst på dagsorden på Topplederkonferansen 2014 (Frivillighet Norge, 2014a, 2014b, 2014c). Den aktuelle problematikken er også viktig for frivillige organisasjoner innenfor tro og livssynsfeltet.

I denne masteravhandlingen vil jeg engasjere meg i dette temaet ved å belyse hvordan ansatte i kristne, frivillige organisasjoner bidrar til å motivere sine frivillige medarbeidere. Jeg har valgt å gjøre en casestudie med utgangspunkt i Acta- barn og unge i Normisjon (Acta). Dette er en kristen, frivillig organisasjon som i hovedsak driver arbeid rettet mot barn og ungdom. Oppgavens funn tolkes med utgangspunkt i motivasjonsteorien selvbestemmelsesteorien, Self- Determination Theory (SDT) (SDT: Deci & Ryan, 2000).

1.2 Presentasjon av oppgavens tematikk

Betydningen av oppgavens tematikk blir i det følgende belyst gjennom en introduksjon av frivillige organisasjoners rolle i samfunnet, og viktigheten av frivillig arbeid.

Lorentzen (1994) beskriver frivillige organisasjoner som ”organisasjoner som bygger på ideelle, filantropiske, humanitære og religiøse målsettinger” (s.19). Karakteristiske trekk ved slike organisasjoner er en demokratisk struktur, medlemskapet i organisasjonene er frivillig, og mye av organisasjonenes aktivitet styres av mennesker som frivillig engasjerer

seg i organisasjonens arbeid (Lorentzen, 1994; Sivesind, 2007).

Norge er et samfunn med høy grad av frivillighet. Dette står sterkt i det norske selvbilde, og anerkjennes av flere sider i samfunnet. Blant annet uttrykkes dette i flere politiske dokumenter: ”Frivillige organisasjoner yter uvurderlige bidrag til samfunnet, både gjennom tjenesteproduksjon og omfattende ulønnet innsats. Verdien av denne innsatsen er enorm” (St.meld. nr. 39, 2006- 2007, s. 11). Frivillige organisasjoner betegnes som viktige samfunnsaktører i utviklingen av sivilsamfunnet, hvor organisasjonene har en avgjørende posisjon i det norske velferdssamfunn og demokrati (St. Meld. nr. 39, 2006- 2007). Slik fremmer frivillige organisasjoner samfunnsmessige og felles goder (Sivesind, 2007; Wollebæk & Selle, 2002). Også den nåværende regjerings politiske plattform påpeker viktigheten av frivillighet i samfunnet: ”Regjeringen vil bygge sin politikk på frihet og tillit til enkeltmennesket, familien, gründeren, lokalsamfunnet og frivilligheten” (Politisk plattform, 2013, s.2). Dette viser en politisk interesse for frivillige organisasjoner, men også individene i organisasjonen.

Wollebæk et al. (2000) hevder at ”organisasjonssamfunnets ryggrad er deltakerne” (s.19). Utsagnet tar utgangspunkt i frivillige organisasjoner, og forteller at mennesker er en avgjørende ressurs i organisasjonenes arbeid og drift. Det kan være i form av medlemskap, frivillig engasjement, eller som økonomiske støttespillere (ibid.). Selv om mange frivillige organisasjoner har ansatte som mottar betaling for arbeidet i organisasjonen, drives de hovedsakelig av frivillige krefter. Det vil si ulønnet innsats i organisasjonenes arbeid (Repstad, 1998).

Tematikken som så langt er beskrevet, gjelder også kristne, frivillige organisasjoner. Dette bekreftes av Astrid Sandsmark (2009), som hevder at ”nøkkelen til et vitalt og blomstrende kristent ungdomsarbeid er medarbeiderne, både de frivillige og de ansatte” (s.14). Hun viser at kristent barne- og ungdomsarbeid trenger frivillige medarbeidere, og er et avgjørende element for at organisasjoner kan nå sine visjoner. Slik bekreftes betydningen av at kirke og menighetsutvikling vektlegger motivasjon blant sine frivillige. Ulike reformer og strategiplaner gir uttrykk for dette ved å påpeke viktigheten av god lederoppfølging blant involverte medarbeiderne. Den norske kirke har blant andre utviklet et kombinert ressursdokument og rammeplan; Plan for Trosopplæring (Den norske kirke, 2010). Trosopplæringsplanen poengterer at ansatte i menigheter bør tilrettelegge for frivillig engasjement. Begrunnelsen er at frivillige krefter er avgjørende for å kunne lykkes med kirkens trosopplæring, og viser betydningen av at mennesker jobber sammen mot et felles mål. Menneskelige ressurser kan dermed anses som nødvendige og avgjørende for kirkens

arbeid og drift. Det er også en oppfatning om at tjenester og oppgaver knyttet til fellesskapet kan bidra til å kjenne tilhørighet til kirken. Dermed kan det motivere for videre engasjement i kirkens arbeid (ibid.). På grunn av kristne, frivillige organisasjoners egenart, er det grunn til å tro at trosopplæringsplanen vektlegging av frivillige medarbeidere også kan relateres disse kontekstene. Av den grunn kan dette knyttes til oppgavens problemstilling.

1.3 Problemstilling

Opgavens hovedproblemstilling er:

Hvordan bidrar ansatte i kristne, frivillige organisasjoner til å motivere sine lokallagsledere?

For å besvare hovedproblemstillingen har jeg utformet et konstaterende, et vurderende og et konstruktivt underspørsmål (Engelstad, Grenness, Kalleberg & Malnes, 2005). Disse har utgangspunkt i oppgavens case.

1. Hvilken rolle spiller Actas ansatte for lokallagsledernes lokallagsengasjement?
2. I hvilken grad bidrar Actas ansatte til å opprettholde lokallagslederens motivasjon?
3. Hvordan kan ansatte i Acta i sitt videre arbeid vedlikeholde og øke motivasjonskvaliteten til lokallagslederne i organisasjonen?

Underspørsmålene kan til sammen gi svar på hovedproblemstillingen. Målet med det første underspørsmålet er å få informasjon om informantenes forventninger til at ansatte i organisasjonen skal bidra til å motivere dem. Spørsmål nummer to kan gi svar på hvordan lokallagslederne opplever at ansatte i Acta bidrar til å opprettholde og skape motivasjon i deres engasjement. Hensikten med det siste spørsmålet er å si noe om hva Actas ansatte bør gjøre for å vedlikeholde og øke informantenes motivasjonskvalitet.

1.4 Definisjon av sentrale begreper

- *Actas ansatte* defineres som representanter for organisasjonen Acta. Det kan begrunnes med at disse har kontakt med lokallagsledere på vegne av Acta som organisasjon. I tillegg er de gjennom som sin rolle som ansatte, formidlere av organisasjonens vedtatte mål, verdier og strukturer (Acta, 2012a).
- *Frivillig (arbeid)* defineres som ”ulønnet arbeid i regi av en frivillig sammenslutning” (Wollebæk et al., 2000, s.34), her brukt i tilknytning til frivillige organisasjoner. Det innebærer også medlemskap, eller deltakelse som ikke er obligatorisk og lovpålagt (Sivesind, 2007).

- *Frivillige organisasjoner* defineres ut fra karakteriske kjennetegn på slike organisasjoner:
 - o en gruppe individer eller sammenslutninger av individer som organiserer seg for å fremme visse formål/interesser.
 - o oftest startet av private.
 - o styres privat og frivillig.
 - o ikke har fortjeneste som målsetting.
 - o ofte baserer viktige sider av virksomheten på ulønnet innsats fra medlemmene. (NOU 1988: 17, 1988, s.57)
- *Lokallag* defineres som lokale fellesskap tilknyttet en organisasjon (Acta, 2014a).
- *Lokallagsledere* er ledere av lokallagene i Acta, og dermed medarbeidere i organisasjonen (Acta, 2014a).
- *Motivasjon* defineres som energien som ligger til grunn for individets atferd (Ryan & Deci, 2000a).

1.5 Begrunnelse for valg av oppgave

Oppgavens problemstilling er valgt med utgangspunkt i personlig interesse for tematikken. Som tidligere nevnt (se kapittel 1.2), baseres mye kristent arbeid på frivillige ressurser. Av den grunn mener jeg oppgavens tema er viktig for kristne, frivillige organisasjoner. I kraft av frivillige medarbeideres verv som frivillige, står de i teorien fritt til å avslutte sine engasjement når de selv ønsker. Dette vil være ugunstig for organisasjonen som helhet. Jeg antar at en forklaring på slike situasjoner kan være lite motivasjon blant de frivillige. Av den grunn vil det være viktig at frivillige organisasjoner medvirker til å opprettholde motivasjonen blant sine frivillige medarbeidere. Slik kan det bidra til at frivillige ressurser blir værende i organisasjonen, som videre vil være med på å ivareta organisasjonens drift (Bolman & Deal, 2009). Betydningen av dette bekreftes også av forskning innen ulike fagfelt.

1.6 Relevant forskning

Undersøkelser innen frivillig arbeid, motivasjon og organisasjon og ledelse, kan relateres til oppgavens problemstilling:

Forskning innen organisasjon og ledelse berører relasjoner mellom organisasjonen som system, og menneskene i organisasjonen. Ett eksempel på dette kan knyttes til Human resources – perspektivet (HR), som antar et gjensidig behov i relasjonen mellom disse partene (Jiang, Lepak, Hu & Bear, 2012; kunnskapssenteret, 2014). Dette viser at et optimalt samspill

mellom organisasjonen og medarbeiderne kan bidra til at mennesker finner mening og tilfredsstillelse gjennom arbeidet. I tillegg vil organisasjoner få ressurser og krefter som er nødvendig for fremgang (Bolman & Deal, 2009). Resultatet vil bli produktivitet, trivsel og effektivitet blant medarbeiderne i organisasjonen (ibid.). Relatert til oppgavens tematikk, viser HR at prioritering av medarbeideres ønsker og behov, kan gi fordeler for både organisasjon og individ. Forskningsprosjektet bygger videre på dette perspektivet, ved å sette søkelys på hvordan ansatte i kristne, frivillige organisasjoner bidrar til å motivere mennesker som er engasjert i organisasjonens arbeid.

Et interessant spørsmål i tilknytning til dette, er hvorfor mennesker ønsker å bidra med frivillig arbeid. Forskning utført i frivillighetssentralen gir blant annet et innblikk i denne saken (Lorentzen, Andersen & Brekke, 1995). Funnene antyder at frivillig engasjement i stor grad forklares ut fra altruistiske verdier, etterfulgt av muligheter for læring og utvikling. Svarene samsvarer dermed med sosialt aksepterte begrunnelser, hvor personlige fordeler er lite fremtredende i besvarelsene (ibid.). Også Habermann (2007) har undersøkt hvilke bakgrunnsmotiver mennesker har for å bidra med frivillig arbeid. I samsvar med resultatene til Lorentzen et al. (1995), viser hun at altruistiske verdier ligger til grunn for frivillig engasjement. Det legges også til at opplevelsen av fellesskap spiller en sentral rolle for de frivillige. Hun finner at mennesker som over lengre perioder er engasjert i en organisasjon blir værende på grunn av fellesskap, egne interesser og følelsen av ansvarlighet ovenfor organisasjonen (Habermann, 2007). Wollebæk et al. (2000) skiller mellom de frivilliges motiver før og etter at de har startet sitt engasjement. De hevder at altruistiske motiver i størst grad er det som får mennesker til å begynne som frivillige medarbeidere, mens tilhørighet til et sosialt fellesskap er hovedbegrunnelsen for å fortsette. Til sammen viser resultatene stor enighet om menneskers begrunnelse for frivillig arbeid. Likevel er det grunn til å se dette i sammenheng med den nye frivilligheten, som søker etter anerkjennelse og bekreftelse i større grad enn tidligere (Fetheim, 2014).

Frivillighet Norge har gjennom to spørreundersøkelser samlet informasjon om hva som motiverer til frivillig arbeid. Her undersøkes blant annet hvilke forventninger som stilles til at organisasjonene skal motivere til deltakelse (Frivillig Norge, 2014b). Funnene viser et ønske om at organisasjonene i større grad gir rom for benyttet de frivilliges kompetanse. Respondentene ønsker også klare oppgavestrukturer, som innebærer stor grad av tydelighet i oppgaver de som frivillige skal utføre. I tillegg påpekes betydningen av at frivillige medarbeidere har ledere som motiverer dem. Resultatene kan dermed settes i relasjon til Fetheim (2014), som peker på viktigheten av personlig utvikling og selvrealisering blant

dagens frivillige.

Undersøkelser knyttet til både organisasjon, motivasjon og frivillighet, kan bekrefte betydningen av denne oppgavens forskningsfelt. Til tross for dette, finner jeg ingen studier som viser hvordan medarbeidere i kristne, og andre verdibaserte frivillige organisasjoner opplever å bli motivert av ansatte i organisasjonen de er tilknyttet. Målet for denne studien er å bidra til økt informasjon og interesse på dette fagfeltet.

1.7 Avgrensning av oppgavens forskningsfelt

Motivasjon knyttet til frivillighet i kristne, frivillige organisasjoner, er et fagfelt med mange aspekter. Av den grunn har vært nødvendig å avgrense oppgavens forskningsfelt. Jeg har derfor sett det som hensiktsmessig å gjøre en casestudie, hvor den frivillige organisasjonen Acta er case. Dette har gitt mulighet til å samle mye informasjon knyttet til en spesifikk organisasjon, og ligger til grunn for oppgavens besvarelse (Repstad, 2007).

Acta er en av Norges største kristne, frivillige organisasjoner, med over 21 000 medlemmer (Acta, 2014a). I tillegg har den over 600 registrerte lokallag, som drives av frivillige medarbeidere (Acta, 2012a; 2014f). Organisasjonens størrelse gjør dette til en interessant case å basere forskningen på.

1.8 Forskningsdesign, metode og teori

Opgavens hovedproblemstilling belyses gjennom et kvalitativt design, hvor det empiriske materialet er samlet inn ved bruk av semistrukturerte intervjuer. Utvalget består av 11 lokallagsledere i Acta, fra ulike geografiske områder i Norge. Metodevalget har bidratt til å få et innblikk i hvordan Actas ansatte bidrar til å motivere lokallagsledere i organisasjonen (Kvale & Brinkmann, 2009). Ledere i Actas lokallag er oppgavens forskningsobjekter, hvor deres perspektiver danner utgangspunkt for problemstillingens besvarelse.

Det er brukt en induktiv tilnærming til datamaterialet. Induktiv tilnærming starter i empirien, og settes i ettertid i sammenheng med teorien (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010). Denne studien startet med en empirisk koding, som betyr at intervjuenes innhold kategoriseres og systematiseres. Kodene ble videre koblet sammen med relevant teori.

Det har vært naturlig å se oppgavens datamateriale i lys av motivasjonsteori, hvor jeg bruker SDT (SDT: Deci & Ryan, 2000). Teorien hevder at menneskers motivasjon har sammenheng med tilfredsstillende av tre psykologiske behov: behovet for autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet (ibid.). I SDT deles motivasjonen i ulike grader, og skiller seg derfor fra andre motivasjonsteorier (ibid.). Gradene av motivasjon reguleres etter hvordan

de psykologiske behovene tilfredsstilles, og gir grunn for å snakke om ulike motivasjonskvaliteter. Motivasjonskvalitetene inndeles etter hvordan de representerer indre motivasjon, ytre motivasjon og amotivasjon (ibid.). Indre motivasjon går ut på at individets atferd har utgangspunkt i eget ønske og interesse. Ytre motivasjon referer til at atferden har utgangspunkt i ytre belønning eller påvirkning. Amotivasjon forstås som ingen motivasjon og tiltak for atferd (ibid.). Optimal tilfredsstillelse av disse behovene vil også resultere i økt personlig vekst, integritet, trivsel og velvære. For at dette skal skje, er det avgjørende at den sosiale konteksten har en autonomistøttende funksjon. Det vil si at det sosiale miljøet eller personer rundt individet tilrettelegger for at individet får tilfredsstilt sine psykologiske behov (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a).

Oppgavens empiriske materiell tolkes med utgangspunkt i informantenes opplevelse av den sosiale konteksten som autonomistøttende, og tilfredsstillelse av de tre psykologiske behovene.

1.9 Oppgavens disposisjon

Oppgaven består av 5 kapitler:

Kapittel 1, gir en introduksjon i oppgavens tematikk. Her defineres også oppgavens problemstilling, sentrale begreper, i tillegg til å gi en kort innføring i oppgavens forskningsdesign.

Kapittel 2, gir nødvendig informasjon om organisasjonen Acta. Her presenteres også selvbestemmelsesteorien, som er tolkningsrammen for oppgavens datamateriale.

Kapittel 3, redegjør for undersøkelsens fremgangsmåte og metodevalg som er tatt underveis i oppgaven.

Kapittel 4, gir en analyse av datamaterialet, etterfulgt av en diskusjon av funnene. Analyse og diskusjon sees i lys av SDT og overordnet problemstilling.

Kapittel 5, besvarer den overordnede problemstillingen gjennom oppgavens tre underspørsmål. Her vektlegges undersøkelsens hovedfunn.

2. Teori

I dette kapittelet presenteres oppgavens teoretiske utgangspunkt. Første del innledes med en presentasjon oppgavens case, som er Acta. Dette vil kunne gi en forståelse for organisasjonens rammer, og dermed premissene som ligger til grunn for informantenes lokallagsdrift. Videre i kapittelet presenteres oppgavens teoretiske rammeverk, motivasjonsteorien SDT, også kalt selvbestemmelsesteorien.

2.1 Acta – barn og unge i Normisjon

Hensikten med følgende underkapittelet er å gi en forståelse av sentrale sider ved organisasjonsstrukturen i Acta. Først vises det til organisasjonens historisk utvikling. Acta presenteres ytterligere gjennom henvisninger til vedtatte strukturer. Dette vises gjennom overordnet visjon og grunnleggende verdier, et innblikk i Actas organisering, en fremstilling av Actas konsepter og lokallagenes betydning i organisasjonen.

2.1.1 Historisk utvikling

Acta er en frivillig organisasjon med røtter tilbake til Haugianerbevegelsen. Normisjon og Acta ble begge stiftet 01.01.2001, som et resultat av en fusjon mellom *Den norske Santalmisjon* (1867), *Det norsk lutherske Indremisjonsselskap* (1868) og *Langesundsfjorden Indremisjonsselskap* (1866) (Elstad & Halse, 2002). I det følgende blir det gitt en presentasjon av de tre organisasjonene, samt bakgrunn for fusjonen:

Den norske Santalmisjon ble grunnlagt på bakgrunn av misjonæren Lars Skrefsruds arbeid i Bangladesh. Santalmisjonens fokus var rettet mot ytremisjon, hvor organisasjonens videre arbeid ble utvidet til flere land i Asia, Sør-Amerika og Afrika. (Elstad & Halse 2002, Normisjon, 2014)

Det norsk lutherske Indremisjonsselskaps historie startet blant de pietistiske vekkelsesbevegelsene på 1850- tallet, hvor de første indremisjonsforeningene ble dannet. Bakgrunnen var et større behov for å dele evangeliet utenfor kirken (Elstad & Halse 2002). Lokale foreninger og skoleutvikling var viktige satsningsområder for organisasjonen (ibid.).

Langesundsfjorden Indremisjonsselskap har sin opprinnelse i Skien. Sammenlignet med de andre to organisasjonene, var dette en liten organisasjon som hovedsakelig jobbet med misjon innen et geografisk begrenset område (Oftestad, Rasmussen & Schumacher, 2005).

Samfunnsendringer bidro til utfordringer for kristne, frivillige organisasjoner. Det var lite økning i medlemstall, og det var derfor nødvendig med nye strategiske grep. For å overleve som organisasjoner, utbredte det seg en tanke om at man sto sterkere sammen. I

tillegg ville dette kunne minske økonomiske kostnader ved drift og administrasjon. Dette resulterte i en fusjon mellom Den norske Santalmisjon, Det norsk lutherske Indremisjonsselskap og Langesundsfjorden Indremisjonsselskap, som dannet organisasjonen Normisjon, i tillegg til barne- og ungdomsorganisasjonen Acta (01.01.01) (Elstad & Halse 2002; Høyby, 2003).

2.1.2 Actas utbredelse og overordnet visjon

Misjonsorganisasjonen Normisjon er Actas moderorganisasjon, og Acta er derfor en del av bevegelsen Normisjon. Acta er i dag en av Norges største kristne landsdekkende barne- og ungdomsorganisasjoner med over 21 000 registrerte medlemmer, fordelt på over 600 lokallag. I tillegg til et stort lokallagsarbeid, fokuseres det på leirarbeid, festivaler, stevner og andre arrangementer. Actas visjon er: ”Grensesprengende fellesskap der barn og unge møter, følger og ærer Jesus Kristus” etterfulgt av grunnleggende verdier som er ”elsket og sendt” (Acta, 2014a, 2014b, 2014c).

2.1.3 Actas organisering

Acta er en demokratisk og frivillig organisasjon, noe som kommer til uttrykk gjennom organisasjonens organisasjonsmodell (Acta, 2012a). Virksomheten er fordelt på 13 regioner, som til sammen dekker hele Norge (Acta, 2014a). Hovedkontor og sentraladministrasjon ligger i Oslo. Organisasjonen har en daglig leder med en sentralstab på 14 ansatte (januar 2014) (Acta, 2014d). I tillegg til administrative oppgaver, har de sentralt ansatte ansvar for utvikling av arrangementer, ressurser og konsepter til bruk i arbeidet i regionene (Acta, 2012a). Actas øverste beslutninger blir tatt av landsmøtet, som kontrollerer at organisasjonen arbeider i samsvar med sitt formål og øvrige forpliktelser. Her vedtas organisasjonens handlingsplan og satsningsområdene for organisasjonens fremtidige arbeid (ibid.). Landsrådet velges på landsmøtet, og er bindeledd mellom landsmøtet og de regionale strukturene i organisasjonen. (ibid.) I hver region er det ansatt en regionleder, med unntak av Oppland, som på nåværende tidspunkt (mars, 2014) har vakants (Acta, 2014e). Regionene har også flere ansatte, med ulike ansvarsoppgaver. Hver region har et valgt regionstyre, med ansvar for den regionale ledelsen av organisasjonen. Regionstyrene blir valgt på regionens årsmøte, som er regionstyrets øverste organ. Regionene har ansvar for lokale arrangement, som leirer og oppfølging av organisasjonens lokallag. Lokallagene drives av lokallagsledere, som alle har formell tilknytning til en region. Det betyr at lokallagslederne primært forholder seg til ansatte i sin region. Det ligger ingen sentrale føringer på hvordan regionene skal følge opp lokallagslederne. Dette betyr at regionene har ulike praksis og rutiner på hvordan denne

oppfølgingen gjennomføres. Lederne i lokallagene er forpliktet til organisasjonens vedtatte verdier, men står utenom dette fritt til å drive lokallag slik de selv ønsker (Acta, 2012a).

2.1.4 Actas konsepter

Acta har utviklet ulike konsepter, som alle bygger på organisasjonens visjon og verdier. Dette innbefatter undervisningsopplegg og materielle ressurser som kan benyttes i lokallagene. Det er også laget opplegg rundt organisasjonens misjonsprosjekt. Lokallag kan også melder seg inn som en del av et konsept (Acta, 2014g):

- *Loved* er Actas trosopplæringskonsept, og rettet mot konfirmanter og ungdom. Det utvikles ulike typer bøker, veiledningshefter, andaktsbøker osv, som brukes som ressurser i alt Acta –arbeid. (Acta, 2014k)
- *Dig Deeper* er et filmbasert trosopplæringsopplegg tilpasset tweens mellom 10-14 år (Acta, 2014i)
- *Kompis* er Actas fastgiverprogram, tilpasset unge og studenter (Acta, 2014j).
- *Suburban* er Actas dansearbeid, hvor det også tilbys graffitikurs og skateaktiviteter (Acta, 2014g; Acta, 2014l).
- *Soul Children – bevegelsen* er en kor- bevegelse som inneholder flere konsepter: Soul Children, Soul Teens, Pre- Soul Children og Soul Children Family Choir. Bevegelsen er bygd på tydelige retningslinjer og verdier, hvor organisasjonen ønsker en viss grad av direktestyling. Soul Children er et samarbeid mellom Acta og Frikirkens Barne - og ungdomsarbeid (Acta, 2012b).
- *Amigos* er Actas satsning på barn i alder 6-10. Det produseres ulike ressurspakker som brukes i organisasjonens lag og kor. Amigos har egne innsamlingsprosjekt, og ønsker å bidra til at barn skal få et engasjement for misjon i andre deler av verden. (Acta, 2014h).

2.1.5 Lokallag i Acta

Acta vektlegger sine historiske røtter, hvor den regionale og lokale egenarten settes høyt (Acta, 2014f). Dette kommer til syne gjennom regionenes tilpassing av sitt lokale arbeid til konteksten de er en del av (Acta, 2012a). I Acta finnes det et bredt spekter av ulike typer lokallag. Av registrerte lag finnes alt fra ulike kor, dansegrupper til paintballklubb. Disse er kategorisert som barnelag, tweenslag og ungdomslag. Hovedtyngden av organisasjonens medlemmer er under 26 år (ibid.). Et fellestrekk for lokallag i Acta, er at de er kristne fellesskap som med jevne mellomrom samles (ibid.).

Siden Acta er en frivillig organisasjon, resulterer det i at lokallagene primært drives med bakgrunn i frivillig engasjement (Acta, 2012a). Likevel har mange lokallag i tillegg til sin tilhørighet til organisasjonen, også tilknytning til en lokal menighet eller bedehus. Flere lokale menigheter har ansatte med hovedansvar for det registrerte Actalaget. Det er likevel viktig å presisere at Acta er en frivillig organisasjon, som innebærer at medlemskap er frivillig (ibid.). Lokallagsledere som er ansatt av en menighet, er derfor pr. definisjon frivillige i forhold til Acta. Dette viser mangfoldet av kontekster og nettverk innenfor organisasjonens ulike fellesskap. Siden lokal forankring og frivillig engasjement står sentralt i organisasjonsstrukturen, kan det bekrefte betydningen av å appellere til lokallagsledernes forventninger, ønsker og behov (Habermann, 2007; Wollebæk et al., 2000).

2.2 Selvbestemmelsesteorien (SDT)

I dette underkapittelet redegjøres det for motivasjonsteorien SDT. Denne delen starter med en generell presentasjon av teorien. Deretter gis det en oversikt over de tre psykologiske behovene, hvor det argumenteres for at tilfredsstillelse av disse er avgjørende for individets motivasjonskvalitet og personlig velvære. Etter dette utdypes SDTs forståelse av de ulike motivasjonskvalitetene. Videre forklares betydningen av at den sosiale konteksten får en autonomistøttende funksjon, som er avgjørende for at de psykologiske behovene kan tilfredsstilles. Til sammen gir dette en oversikt over SDTs grunnleggende prinsipper for forståelsen av motivasjon.

2.2.1 Presentasjon av selvbestemmelsesteorien

SDT ser på mennesket som en interessert og aktiv aktør med ønske om å utvikle en mer integrert følelse av selvbestemmelse, altså opplevelsen av å være kilde til egne valg (Sheldon & Niemiec, 2006). Teorien har en hovedantakelse om at menneskets atferd og motivasjon er avhengig av tre fundamentale psykologiske behov som må tilfredsstilles gjennom det sosiale miljøet. SDT er derfor en organismisk makroteori, som kan knyttes til begrepet organisme. Organismer, forstått som levende vesener, trenger å være i kontinuerlig kontakt med sine omgivelser for å bevare, vedlikeholde og forbedre sine funksjoner (Ryan & Deci, 2002). Omgivelsene er viktige for at planter, dyr og mennesker får tilfredsstilt fysiologiske behov, og er nødvendige for vekst og overlevelse. På samme måte er den sosiale konteksten avgjørende for at den menneskelige natur får tilfredsstilt sine tre psykologiske behov, noe som vil resultere i subjektiv opplevelse av psykologisk velvære (individet har det bra og trives), vekst (individet vokser og utvikler seg som menneske), og økt motivasjonskvalitet. (Deci & Ryan, 2000). Det vil derfor foregå et kontinuerlig samspill mellom menneskets aktive natur og det

sosiale miljøet (Deci & Ryan, 2000; Ryan, 1995; Ryan & Deci, 2002). Det er viktig å presisere at den sosiale konteksten enten vil kunne hemme (kontrollere) eller fremme (autonomistøtte) individets natur, trivsel og utvikling, men også motivasjonskvalitet (ibid.). Dette har sammenheng med hvordan den sosiale konteksten tilrettelegger for at individet får tilfredsstilt sine tre psykologiske behov: Behovet for *autonomi* (opplevelse av å være kilde til egne valg), *kompetanse* (kunne mestre utfordrende oppgaver og aktiviteter), og *sosial tilhørighet* (å kjenne tilhørighet til andre mennesker og til sosiale grupper) (ibid.). SDT anslår de psykologiske behovene som universelle og medfødt, som vil si at de forventes å finnes i alle kulturer og i alle utviklingsperioder (ibid.).

Med utgangspunkt i den sosiale konteksten og hvilken grad individet får tilfredsstilt sine psykologiske behov, er det derfor mulig å skille mellom en fragmentert og en integrert personlighet (Ryan & Deci, 2002). Når lokallagsledere i Acta påvirkes av den sosiale konteksten og utfører handlinger for å unngå straff, skyld og skam, er personligheten i stor grad fragmentert. Det vil si at atferd og valg er basert på ytre kontroll. Dette kan redusere lokallagsledernes mulighet for vekst og trivsel, i tillegg til å redusere motivasjonskvalitet i lokallagsarbeidet (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000b; Skaalvik & Skaalvik, 2013). En integrert personlighet er også påvirket av den sosiale konteksten, men verdier fra det sosiale miljøet er blitt en del av lokallagsledernes personlighet. Lokalledernes valg og atferd er dermed basert på integrerte verdier, og valgene betegnes som selvbestemte (Deci & Ryan, 2000). Verdier fra den sosiale konteksten må integreres i lokallagsledernes personlighet for at de skal oppleve personlig vekst, psykologisk velvære, og økt motivasjonskvalitet. Dette skjer i sammenheng med at individets psykologiske behov tilfredsstilles (Deci & Ryan, 2000, Ryan & Deci, 2000b).

2.2.2 Grunnleggende psykologiske behov

Begrepet *autonomi* innebærer et grunnleggende behov for å kjenne seg selv som årsak til egne handlinger (Deci & Ryan, 2000). SDT definerer autonomi som "Endorsing one's actions at the highest level of reflection" (Ryan, Kuhl & Deci, 1997, s.708, referert fra Sheldon, Ryan, Deci, & Kasser, 2004, s. 1). Autonomi omhandler frivillig og selvbestemt atferd, hvor valg blir tatt med utgangspunkt i egne interesser og verdier (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002). Det settes dermed likhetstegn mellom begrepet autonomi og selvbestemmelse (Deci & Ryan, 2000; Gagne & Deci, 2005). Om lokallagslederne i møte med Actas ansatte opplever autonomi, trenger ikke vedtatte strukturer, endringer og påvirkning være en motsetning til å ta egne, selvbestemte valg (Ryan & Deci, 2002). Tidligere forskning mener begreper som

"uavhengighet" og "individualitet" er i konflikt med behovet for autonomi (Deci, Guardia, Moller, Scheiner, & Ryan, 2006). Basert på Jordans (1997, referert fra Chirkov, Ryan, Kim, & Kaplan, 2003, s.104) forståelse av begrepet "et autonomt selv", refereres autonomi til å se seg selv som uavhengig av andre. Ryan & Deci (2002) viser på en annen side at autonomi handler om å ha et godt integrert selvbilde. Autonomi kan ikke sidestilles med uavhengighet og løsrivelse fordi individet kan ta autonome valg med utgangspunkt i andres meninger og holdninger. Samtidig forutsetter dette at det samsvarer med individets egne verdier (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002).

SDT definerer *kompetanse* som "...the belief that one has the ability to influence important outcomes" (Stone, Deci & Ryan, 2009, s.4). Kompetanseutvikling er en kontinuerlig prosess, og anses derfor ikke som et behov som fullt ut kan oppnås (Ryan & Deci, 2002). Kompetansebegrepet blir forstått som muligheten til å utøve, utfordre og uttrykke sin kapasitet i et sosialt miljø (Deci & Ryan 2000). Det er derfor avgjørende at lokallagsledere i Acta får muligheter til å gjøre seg nye erfaringer gjennom utfordringer og stimuli som er noe utfordrende (Ryan & Deci, 2002). Samtidig er det viktig at utfordringene er innenfor lokallagsledernes individuelle kompetanseområde, hvor oppgaver dermed vil være oppnåelige. Dette vil bidra til utvikling og utforskning av personlige evner, i tillegg til mulighet for at kompetansen blir praktisert og utfordret på en optimal måte. Imøtekommes dette behovet, kan det bidra til en økt opplevelse av velvære og trivsel. Dette bekreftes i forskning utført av Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens og Lens (2010). De viser at tilfredsstillende av kompetansebehovet er avhengig av oppgavens vanskelighetsgrad, i tillegg til individets opplevelse av mestring og utvikling. Om utfordringene er utenfor individets mulige kapasitet og mulighet for kompetanseutøvelse er fraværende, vil det hindre tilfredsstillende av behovet og den indre motivasjonen undergraves (Deci og Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002; Van den Broeck et al., 2010).

Sosial tilhørighet har sammenheng med å kjenne tilhørighet til et sosialt miljø, i tillegg til å bli respektert og akseptert. Dette behovet handler om en elementær følelse av å høre til et fellesskap som gjør at individet opplever trygghet, kjærlighet og bekreftelser (Ryan & Deci, 2002; Skaalvik & Skaalvik, 2013). Lokallagslederne i Acta vil kunne kjenne sosial tilhørighet gjennom opplevelsen av å høre til et fellesskap som bekrefter, anerkjenner og setter pris på arbeidet de gjør i lokallaget. I tilknytning til å oppnå en høy grad av motivasjonskvalitet, altså indre motivasjon, kan behovet for sosial tilhørighet bli sett på som underordnet behovene for autonomi og kompetanse (Deci & Ryan, 2000). I mange tilfeller er mennesker motivert for handlinger og målsettinger hvor sosial tilhørighet ikke er inkludert (ibid.). Eksempler på

selvvalgt indre motivert atferd som ikke inkluderer det sosiale aspektet kan være å gå tur alene, lese, trene eller øve på et instrument (Deci & Ryan, 2000; Skaalvik & Skaalvik, 2013). Samtidig viser undersøkelser gjort av Sheldon og Niemiec (2006) at individer som opplever balanse i tilfredsstillelsen av alle de tre psykologiske behovene, har høyere velvære, trivsel og motivasjonskvalitet enn de som opplever ubalanse i tilfredsstillelsen av de tre psykologiske behovene. Fordi tilfredsstillelse av alle de psykologiske behovene er avgjørende for individets optimale velvære og motivasjonskvalitet, viser dette at sosial tilhørighet ikke kan underordnes behovet for autonomi og kompetanse (ibid.).

Flere undersøkelser bekrefter at tilfredsstillelse av de tre psykologiske behovene spiller en viktig rolle for individets opplevelse av daglig velvære. Et eksempel på dette er Reis, Sheldon, Gable, Roscoe & Ryan (2000, referert fra Sheldon & Niemiec, 2006). Tilsvarende viser Sheldon, Elliot, Kim & Kasser (2001), at tilfredsstillelse av de psykologiske behovene er viktig for personlig trivsel og lykke. Sheldon, Ryan & Reis (1996) har gjennom sin undersøkelse sett at daglig tilfredsstillelse av autonomi og kompetanse har sammenheng med individets personlige humørsvingninger, vitalitet, fysiske symptomer og selvfølelse. Relateres undersøkelsenes resultater til denne oppgavens kontekst, viser dette at den sosiale konteksten og tilfredsstillelse av psykologiske behov kan spille en avgjørende rolle for om lokallagsledere i Acta vil oppleve velvære og trivsel, og være motivert for lokallagsarbeidet.

2.2.3 Internaliseringsprosessen og motivasjonskvalitet

SDT definerer motivasjon som: "to be moved to do something" (Ryan & Deci, 2000a, s.54) som kan forklares med energien som ligger til grunn for atferd. I følge Vallerand og Ratelle (2002) kan ikke motivasjon forklares som et enhetlig konsept. I stedet består motivasjon av ulike grader av motivasjonskvaliteter. De ulike motivasjonskvalitetene styres av en reguleringsprosess, som betegnes som en internaliseringsprosess. Internaliseringsprosessen vil bidra til at ytre verdier og erfaringer integreres til å bli en del av individets personlighet. Det vil si at ytre verdier og meninger settes i sammenheng med individets livstolkning og selvoppfattelse (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002). SDT ser integrering av verdier som en kontinuerlig prosess, og har sammenheng med hvordan individet opplever at de psykologiske behovene tilfredstilles gjennom det sosiale miljøet (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci 2000a, 2002). Graden av behovstilfredsstillelse vil derfor være avgjørende for motivasjonskvaliteten.

Internaliseringsprosessen fremstilles langs et kontinuum, som vil si at motivasjonskvaliteten blir sett på som en størrelse som kan endres mellom ulike reguleringer.

Det blir foreslått en taksonomi, hvor det systematisk er satt ulike betegnelser på regulereringene. Taksonomien deler motivasjonen i ulike grader etter hvordan verdier og reguleringene er integrert i individet, og hvordan motivasjonen representerer autonomi (Ryan, 1995; Ryan & Deci 2000a, 2002). Ved at reguleringer internaliseres og blir en del av personligheten, vil individet oppleve større autonomi bak atferden og oppleve økt motivasjonskvalitet (Ryan & Deci, 2000b). Taksonomien skiller mellom indre motivasjon (atferden har utgangspunkt i eget ønske og interesse), ytre motivasjon (atferden har utgangspunkt i ytre belønning eller påvirkning) og amotivasjon (ingen motivasjon og tiltak for handling) (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2002; Sheldon & Niemiere, 2006).

2.2.3.1 Indre motivasjon

Innenfor SDT defineres indre motivasjon som “the doing of an activity for its inherent satisfactions rather than for some separable consequence” (Ryan & Deci, 2000a, s.56). Indre motivasjon er den mest autonome (selvbestemte) graden av motivasjonskvalitetene, og er en konsekvens av at internaliseringsprosessen fungerer optimalt (Ryan & Deci, 2000b). Dette resulterer i at individet aksepterer verdier og sosiale regler som sine egne, som videre uttrykkes gjennom selvbestemt atferd (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002). Indre motivert atferd kjennetegnes av glede og tilfredsstillelse ved å utføre en handling (Ryan & Deci, 2000a). Dette har grunnlag i en iboende interesse eller ønske om å utføre en oppgave (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a). Dermed gjenspeiles menneskets positive potensial, som har sammenheng med mennesket som en aktiv organisme med et iboende ønske om å oppsøke nye utfordringer, oppleve mestring og lære å utøve sine evner (Ryan, 1995; Ryan & Deci, 2000b). For indre motiverte lokallagsledere vil ikke ytre press eller belønninger som status og andre ytre fordeler være utgangspunkt for lokallagsengasjementet. Lokallagslederne vil oppleve belønning gjennom selve utførelsen av oppgaver i lokallaget, og lokallaget i seg selv vil være givende og interessant (Deci og Ryan, 1987; Ryan & Deci, 2000a, 2000b). I tillegg til å være indre motivert, vil lokallagslederne kunne oppleve personlig vekst, effektivitet, utviklingsmuligheter, økt prestasjoner, velvære, økt psykisk helse og trivsel (Ryan & Deci, 2000a, 2000b).

I følge SDT, vil også Acta som organisasjon ha fordeler av at lokallagslederne er indre motiverte. Det kan bidra til at lokallagslederne får et økt engasjement for å jobbe mot Actas vedtatte verdier og formål. Dette bekreftes av Gagné, Boies, Koestner & Martens (2004, referert fra Gagné & Deci, 2005) gjennom longitudinelle undersøkelser utført i organisasjoner. De viser at medarbeidere som har en autonom motivasjon vil føre til positive

konsekvenser for organisasjonen som helhet. Undersøkelsen viser at medarbeidere som er autonomt motivert for et prosjekt, kjenner større forpliktelser til organisasjonen etter prosjektets slutt. Deltakere som ikke har autonom motivasjon, viser ikke samme tilhørighet og forpliktelse ovenfor organisasjonen ved prosjektets avslutning. De styres derfor av ytre påvirkninger. Dette gir en forståelse for at autonom motivasjon er viktig for medarbeideres ønske om å arbeide mot organisasjonens mål, i tillegg til forpliktelsen til å arbeide mot dem. Autonomt motiverte medarbeiderne vil også kunne oppleve økt stabilitet og tilknytning til organisasjonens arbeid, i motsetning til de som i hovedsak styres av ytre påvirkninger (Gagne & Deci, 2005).

2.2.3.2 Ytre motivasjon

Gagne og Deci (2005) ser på ytre motivasjon som en kontrast til indre motivasjon: "Extrinsic motivation, in contrast, requires an instrumentality between the activity and some separable consequences such as tangible or verbal rewards, so satisfaction comes not from the activity itself but rather from the extrinsic consequences to which the activity leads" (s.331). Ytre motivasjon deles i fire reguleringer. Disse rangeres etter hvilken grad verdier og ytre reguleringer er integrert i individet, og hvordan motivasjonen representerer autonomi (Ryan & Deci 2000a, 2002). Reguleringene skiller mellom autonom (selvbestemt), og kontrollert (ikke selvbestemt) ytre motivasjon.

Integrert regulering er nært knyttet til indre motivasjon, men verdien og interessen bak handlinger er ikke tilstrekkelig integrert i individet (Ryan & Deci, 2002). Verdier, mål og behov er blitt en naturlig del av individet. Dermed betegnes dette som den mest autonome typen av ytre motivert atferd. Integrert regulerte lokallagsledere vil engasjere seg i arbeidet fordi de opplever det som viktig eller meningsfullt. De har selv tatt et valg om å engasjere seg, men har likevel et ønske om å oppnå personlige ytre mål (Ryan & Deci 2000b; Ryan & Deci, 2002).

Identifisert regulering er en autonom ytre motivasjon hvor lokallagsledere aksepterer og godtar den underliggende verdien av å være engasjert i lokallaget. Reguleringen oppstår når lokallagsledere identifiserer seg med sine handlinger og godkjenner lokallagsengasjementet som verdifullt (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002). Likevel kan identifikasjoner være atskilt fra personlige verdier, og kan derfor ikke gjenspeile lokalledernes overordnede verdier i en gitt situasjon (Ryan & Deci, 2002).

Gjennom *Introjekterte reguleringer* har ytre reguleringer ikke blitt en fullstendig del av lokallagsledernes personlighet (ibid.). Atferd basert på denne reguleringen er derfor

kontrollert og utføres for å unngå skyld og skam eller opprettholde en følelse av verdi (ibid.).

Ytre regulering er den mest kontrollerte reguleringen innen ytre motivasjon. Begrunnelsen for å utført en handling er styrt av ytre betingelser. Atferd og engasjement vil styres av et ønske om å unngå varig straff, oppnå en belønning eller tilfredsstille en etterspørsel (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002).

2.2.3.3 Amotivasjon

Amotivasjon er en tilstand hvor det ikke finnes intensjoner om å handle. Dette resulterer i passivitet og ingen form for initiativ og tiltak (Ryan & Deci, 2002). Lokallagsledere som er amotiverte vil ikke se hensikten med å være engasjert i et lokallag, og de motiveres hverken av indre eller ytre belønninger (Vallerand & Ratelle, 2002). Derfor vil de heller ikke se sammenhengen mellom atferd og resultater, og vil føle seg hjelpeløse og inkompetente (ibid.)

2.2.3.4 Tidligere forskning på indre motivasjon

Forskning viser at den sosiale konteksten kan undergrave indre motivasjon gjennom ytre belønninger. Lokallagsledere kan oppleve ytre belønninger gjennom økonomiske fordeler, ros, feedback med kontrollerende innhold, personlige fordeler og bonuser (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000b, 2002). Belønninger vil ha ulik effekt etter hva som belønnes. Om belønningen er betinget av oppgaven, vil den ha en kontrollerende funksjon og dermed undergrave indre motivasjon (Ryan, Mims & Koestner, 1983, referert fra Deci & Ryan 1987). I tilfeller hvor belønning ikke knyttes direkte til utførelse av oppgaver og aktiviteter, vil den ikke påvirke motivasjonen i negativ retning. Dermed vil ikke belønningen ha en kontrollerende effekt på personlig interesse for oppgaven (Deci & Ryan, 1987). Dette bekreftes av Deci, Koestner og Ryan (1999) gjennom en metaanalyse med 128 studier. Det konkluderes med at økt forventning av ytre belønninger vil føre med seg en opplevelse av ytre kontroll, som igjen reduserer individets følelse av autonomi. Slik viser de at ytre belønninger kan påvirke den indre motivasjonen, etter hvordan den sosiale konteksten tilrettelegger for ulike typer belønninger.

2.2.4 Autonomistøttende og kontrollerende kontekst

Black og Deci (2000) definerer autonomistøtte som "an individual in a position of authority (e.g., an instructor) takes the other's (e.g., a student's) perspective, acknowledges the other's feelings, and provides the other with pertinent information and opportunities for choice, while minimizing the use of pressures and demands" (s.742). Et autonomistøttende miljø vil tilrettelegge for tilfredsstillelse av de psykologiske behovene (Deci & Ryan, 1987; Mageau &

Vallerand, 2003; Su & Reeve, 2011). Forskning har vist at autonomistøtte gjennom dette vil bidra til å opprettholde eller forbedre motivasjonskvaliteten, i tillegg til å forbedre fysisk og psykisk helse (Deci & Ryan, 1987).

I følge Mageau og Vallerand (2003) vil autonomistøtte ha sammenheng med struktur og involvering fra det sosiale miljøet eller personer rundt individet, altså den sosiale konteksten. Struktur innebærer betydningen av at den sosiale konteksten kommuniserer klare forventninger og grenser, hvor det innenfor disse rammene er mulighet for å ta selvstendige valg i tråd med spesifikke regler og grenser (ibid.). Det er derfor avgjørende hvordan strukturer kommuniseres. Om strukturer formidles i en kontekst som uttrykker respekt for lokallagsledernes perspektiver, og lokallagslederne får meningsfulle forklaringer for grensene som settes, kan det sosiale miljøet få en autonomistøttende funksjon (Sierens, Vansteenkiste, Goossens, Soenens & Dochy, 2009). Mageau og Vallerand (2003) viser at lite struktur kan føre til mangel på informasjon. Det kan gi opplevelse av manglende rammer og mål i den sosiale konteksten. Uten retningslinjer og strukturer kan det også være vanskelig å gi hensiktsmessige tilbakemeldinger, som kan redusere lokallagsledernes mulighet for progresjon. Dette kan hindre den sosiale konteksten fra å få en autonomistøttende funksjon, som videre vil hindre tilfredsstillelse av de psykologiske behovene (ibid.).

Involvering handler om opplevelsen av tilstedeværelse fra den sosiale konteksten. Gjennom dette kan det tilrettelegges for at individet får bruke egne evner og ressurser, de blir vist tålmodighet i forhold til egen læringsprosess, det gis mulighet for å ta initiativ, i tillegg til å kjenne at positive og negative følelser anerkjennes fra mennesker i det sosiale miljøet (Mageau & Vallerand, 2003; Su & Reeve, 2011). Gjennom dette kan den sosiale konteksten gi lokallagslederne en opplevelse av å bli tatt på alvor (Mageau & Vallerand, 2003). Dermed kan den sosiale konteksten få en autonomistøttende funksjon ovenfor lokallagslederne (ibid.).

En kontrollerende kontekst fungerer motsatt av en autonomistøttende kontekst ved at den hindrer tilfredsstillelse av de psykologiske behovene. Når en lokallagsleder føler seg kontrollert, vil individet ha lite energi til å integrere nye verdier og holdninger. Dette vil føre til lav grad av selvbestemmelse, lav motivasjonskvalitet, og dermed redusert engasjement for lokallagsarbeidet (Deci & Ryan, 1987; Stone et al., 2009). Dermed undergraves individets indre motivasjon (Deci & Ryan, 1987). Dette bekreftes av tidligere forskning som viser at en kontrollerende kontekst reduserer menneskers opplevelse av autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet (Gagné & Deci, 2005). I tillegg vil det gi negative konsekvenser for motivasjonskvalitet, personlig trivsel og utvikling (Deci & Ryan, 1987; Gagné & Deci, 2005). Dermed vil motivasjonskvalitet og atferd i større grad styres av ytre kontrollerende

reguleringer. Motivasjonskvaliteten vedlikeholdes ved hjelp av ytre betingelser som økonomiske fordeler, positiv feedback med kontrollerende innhold, eller for å unngå straff, skyld og skam (Stone et al., 2009).

2.2.4.1 Tidligere forskning på autonomistøtte

Flere undersøkelser bekrefter positive konsekvensene av autonomistøttende kontekster. Baard, Deci og Ryan (2004, referert fra Stone et al. 2009) viser at dette kan ha fordeler i jobbsammenheng. Undersøkelsen har utgangspunkt i en amerikansk bank, som setter autonomistøtte i sammenheng med tilfredsstillelse av psykologiske behov i arbeidet. Opplevelsen av dette viser økt velvære i jobben, bedre prestasjoner og mindre angst og sykdom. Slik bekrefter forskningens funn at en autonomistøttende kontekst vil kunne resultere i positive fordeler både for organisasjon, arbeidsplass og individ.

Lam og Guarland (2008) har undersøkt hva som ligger til grunn for å kjenne seg motivert i jobbsammenheng, og hvilke konsekvenser dette har for jobbtilfredshet og identifikasjon til arbeidet. Forskingen setter autonomistøtte fra den sosiale konteksten i sammenheng med å kjenne selvbestemmelse. Opplevelsen av dette kan påvirke motivasjonskvaliteten positivt, og resultere i høy trivsel og identifikasjon med arbeidet. Dette kan videre relateres til forskning utført av Gagné og Koester (2002, referert fra Lam & Guarland, 2008). De hevder at mennesker som opplever selvbestemmelse i organisasjonen de er ansatt i, resulterer i større forpliktelse til organisasjonen. Samme forpliktelse finner de ikke blant ansatte som ikke opplever selvbestemmelse og autonomistøtte.

Lynch, Plant og Ryan (2005, refert fra Gagné & Deci, 2005) hevder at organisasjoner med en autonomistøttende ledelse kan føre til at ansatte er positivt innstilt til endringer. Dette kan skje ved at ledelsen bidrar til at medarbeiderne får en forståelse for hvorfor regler og endringer må innføres. Forskningens funn er basert på ansattes holdning til innføring av et nytt program for håndtering av pasienter på et psykiatrisk sykehus. Resultatene viser at de ansattes motivasjon for å implementere programmet hadde sammenheng med hvordan de opplevde autonomistøtte fra lederne (Gagné & Deci, 2005).

Deci, Connell og Ryan (1989, referert fra Gagné & Deci, 2005) setter opplevelsen av en autonomistøttende ledelse i sammenheng med et positivt arbeidsmiljø blant medarbeiderne. De viser at ledelsen får en autonomistøttende funksjon ved å gi nødvendig informasjon til sine ansatte på en ikke kontrollerende måte, i tillegg til at ansatte får muligheter til å ta selvbestemte valg. Dette resulterer i at ansatte er fornøyd med arbeidsplassen. Dessuten viser funnene at ledere som inkluderer ansatte i ulike valg, bidrar til

økt tillit til ledelsen, og en generell positiv holdning til arbeidet. Samlet viser dette fordeler av å kjenne autonomistøtte.

3. Metode

Undersøkelsens metodevalg gir informasjon om hvilke fremgangsmåter som er brukt for å besvare den overordnede problemstillingen på en tilfredsstillende måte (Kvale & Birkmann, 2009). Kapitlets hensikt er å forklare og begrunne oppgavens metodevalg og prosesser, og dermed bygge opp om avhandlingens gyldighet og pålitelighet. Først presenteres kriterier som ligger til grunn for oppgavens utvalg. Deretter redegjøres det for den kvalitative forskningsmetoden som ble benyttet i datainnsamlingen. Videre beskrives analysen av datamaterialet. Det gis også begrunnelser for hvordan oppgavens reliabilitet og validitet er ivaretatt, samt funnenes overføringsverdi. Avslutningsvis diskuteres etiske faktorer og begrensninger i studien.

3.1 Utvalg

Opgavens utvalg består av 11 informanter, som alle er lokallagsledere i Acta (Vedlegg 1). For å få et representativt utvalg og et allsidig datamateriell, påpeker Repstad (2007) betydningen av at informantene kommer fra ulike kontekster og situasjoner. Det har derfor vært ønskelig å ivareta dette i undersøkelsens utvalg.

Actas lokallagsledere tilhører forskjellige regioner, og forholder seg av den grunn til ulike ansatte i organisasjonen. Utvalget er derfor sammensatt av lokallagsledere fra flere geografiske områder og regioner. Det består av to informanter fra region Rogaland, to fra region Agder, tre informanter fra region Møre, to fra region Øst, én fra region Hordaland og én informant fra region Oppland. Selv om det var ønskelig med kjønnsbalanse blant informantene, ble det av praktiske årsaker vanskelig å ivareta hensyn til både geografi og kjønn. Utvalget består derfor av ni kvinner og to menn. Siden Acta har lokallag innenfor et bredt interesseområde, er også dette representert. Fem informanter er tilknyttet Soul Children konseptet, én driver barnekor, én driver ungdomskor, og fire informanter driver barnegrupper med ulike aktiviteter.

Ingen av lokallagslederne mottar lønn fra Acta som organisasjon, og den formelle relasjonen mellom lokallagslederne og Actas ansatte er derfor lik for alle. I tillegg må det nevnes at flere lokale menigheter og bedehus har registrert deler av sitt barne- og ungdomsarbeid som lokallag i Acta. Noen av disse har ansatte som fungerende lokallagsledere. Deres lønn blir utbetalt uavhengig av Acta som organisasjon. I oppgavens utvalg er tre informanter ansatt av Den norske kirke eller en Normisjonsmenighet. De resterende informantene mottar ikke lønn for sine engasjement. Siden noen lokallagsledere er ansatt av en lokal menighet, og andre er ledere på frivillig basis, sier dette noe om at

lokallagslederne har ulike utgangspunkt for sitt engasjement. En mulig konsekvens av å motta lønn, er at dette blir hovedmotivasjonen for lokallagsengasjementet. Det er ikke et poeng som trekkes frem i informantenes besvarelser, og ikke et aspekt det blir tatt høyde for i denne oppgaven. Dette er derfor en tematikk det er mulig å forske videre på. Ved at disse ulikhetene gjenspeiles i utvalget, bidrar det samtidig til å gjøre utvalget mer representativt for lokallagslederne i Acta. Det er likevel nødvendig å poengtere at Acta er en frivillig organisasjon, hvor tilknytning til organisasjonen er frivillig. Det betyr at alle informantene ovenfor Acta er lokallagsledere på frivillig basis. Siden oppgavens tematikk fokuserer på lokallagsledere i tilknytning til Acta, er det lokallagsledere som frivillige, som ligger til grunn for oppgavens besvarelse.

Totalt sju lokallagsledere takket nei til å stille som informanter. I fem av tilfellene ble avslaget begrunnet med lite kontakt med ansatte i organisasjonen, og de mente selv de ikke kunne uttale seg tilstrekkelig om oppgavens tematikk. I de to andre tilfellene ble avslagene begrunnet med at intervjuet av praktiske årsaker ble vanskelig å gjennomføre. Aldersspennet på informantene er 25- 63 år. Hvor lenge lokallagslederne har vært engasjert som lokallagsledere i Acta, varierer fra 1,5 til 37 år.

To av informantene fikk forespørsel om å stille til intervju på e-post. Dette ble gjort gjennom en formell forespørsel og utfyllende informasjon om undersøkelsen (Vedlegg nr.2). Ni av informantene fikk en muntlig forespørsel, hvor den skriftlige forespørselen og utfyllende informasjon i etterkant ble tilsendt gjennom e- post. I dette skrivet ble det redegjort for prosjektets formål, forskningsprosess og mulighet for å kunne trekke seg når som helst i prosjektfasen. I tillegg ble det gitt informasjon om hvordan de kvalitative intervjuene skulle behandles og brukes i undersøkelsen.

3.2 Forskningsdesign og metode

3.2.1 Kvalitativ metode

I denne oppgaven har det vært hensiktsmessig å benytte kvalitativ metode, som har gitt innsikt i lokallagsledernes tanker og behov. Repstad (2007) hevder at kvalitative metoder ”beskriver nyansert ”det som fins”, og er mindre opptatt av hvor ofte det fins” (s.23). Dette kan bli sett på som en kontrast til kvantitative metoder, som i stor grad benytter seg av målinger, tall og statistikk. Kvalitativ metode kan gi tilgang til informasjon om avgrensede miljøer, utviklingsforløp, eller case (ibid.). Valg av denne metoden, har dermed gitt mulighet for å se helheter, i tillegg til å oppdage nyanser i det som undersøkes (Johannessen et al.,

2010; Repstad, 2007). Dette metodevalget har derfor gitt nødvendig informasjon for å besvare oppgavens problemstilling.

3.2.2 Casestudie

Forskningsprosjektets formål har vært å undersøke hvordan ansatte i kristne, frivillige organisasjoner motiverer sine lokallagsledere. For å begrense forskningsfeltet, har undersøkelsen utgangspunkt i en casestudie. En casestudie vil si at en eller flere saker eller organisasjoner analyseres, og danner utgangspunkt for undersøkelsens resultater (Johannessen et al., 2010). Repstad (2007) poengterer at funnene fra et casestudie, som er basert på undersøkelser av et enkeltmiljø, ikke kan generaliseres ukritisk. Til tross for dette, har casestudier en fordel ved at funn ofte kan overføres til andre sosiale kontekster. Slik kan casestudier ha en viktig overføringsverdi.

Repstad (2007) hevder også at en casestudie gir anledning for å få mye dybdekunnskap om et miljø. Casen i denne oppgaven er lokallagsledere tilknyttet Acta. Actas sentralledelse er informert om undersøkelsen (Vedlegg nr.3). De har vært behjelpelige med å gi tilgang til nødvendig informasjon, slik som oversikter over registrerte lokallag, lokallagenes regiontilknytning og kontaklinformasjon til lokallagsledere. I tillegg har de gitt tillatelse til at organisasjonens lokallagsledere kan intervjues.

3.2.3 Semistrukturert intervju

Innenfor designet casestudie, har semistrukturert intervju blitt benyttet som metode. Semistrukturert intervju har utgangspunkt i en intervjuguide med generelle spørsmål knyttet til oppgavens tematikk (Vedlegg nr.4). Metoden åpner opp for å kunne justere rekkefølgen på spørsmålene i de ulike intervjuene. I tillegg gir den muligheter for å stille oppfølgingsspørsmål til informantenes besvarelser. Dette gjør at intervjuene kan ta form som ”kontrollerte samtaler” (Johannessen et al., 2010; Kvale & Brinkmann, 2009). Det var variasjoner i hvor omfattende lokallagslederne besvarte intervju spørsmålene, i tillegg til å ha ulike forutsetninger for å kunne gi relevante svar. Intervjuguiden ble derfor justert etter hvem som ble intervjuet (Kvale & Brinkmann, 2009; Repstad, 2007).

Muligheten for å stille oppfølgingsspørsmål gjør at alle intervjuene blir ulike (ibid.). Dette kan gi utfordringer når datamateriell skal sammenlignes, og er derfor en svakhet ved metodevalget (Repstad, 2007). Som intervjuer har det derfor vært viktig å på forhånd tenke gjennom hvilke informasjon som er relevant for undersøkelsen. Det har gitt mulighet til å kunne stille oppfølgingsspørsmål innenfor bestemte referanserammer. Til tross for ulike spørsmålsformuleringer, har informantene av den grunn besvart spørsmål innenfor samme

tematikk. Selv om besvarelsene ikke kan sammenlignes statistisk, gir det likevel muligheter for å se sammenhenger i besvarelsene (ibid.). Fordeler ved å kunne stille oppfølgingsspørsmål, er mulighetene det gir informantene til å se problematikken fra ulike vinklinger. På den måten vil de kunne trekke innholdsrike konklusjoner (Kvale & Brinkmann, 2009).

3.2.3.1 Intervjuguide

I forkant av intervjusituasjonen ble det lagd en intervjuguide med utgangspunkt i den overordnede problemstillingen. Den inneholdt en oversikt over sentrale emner og forslag til spørsmål som kunne benyttes for å belyse problemstillingen. Det dannet utgangspunkt for intervjuenes innhold (Kvale & Brinkmann, 2009). Intervjuguiden startet med faktaspørsmål om informanten, etterfulgt av introduksjonsspørsmål knyttet til tematikken. Dette gav nødvendig bakgrunnsinformasjon, som videre dannet et utgangspunkt for resten av intervjuet (Johannessen et al., 2010). Intervjuguiden besto av seks hovedkategorier: 1. Introduksjonsspørsmål 2. Personlig forhold til Acta som organisasjon 3. Tilknytning til lokal menighet 4. Begrunnelse for lokallagsengasjementet 5. Oppfølging fra Actas ansatte 6. Organisasjonens vekt på bibelske prinsipper. I denne oppgaven er det spesielt brukt informasjon fra kategori 3, 4 og 5. Eksempel på viktige spørsmål er: ”hva gjør de ansatte i Acta for å motivere deg?”, ” hvilke forventninger har du til oppfølging fra Actas ansatte?”. For å få svar på hva som motiverer lokallagslederne, ble det blant annet spurt spørsmål som ”Hva motiverer deg til å fortsette som lokallagsleder?” og ”hvordan kan du bli mer motivert for lokallagsarbeidet?”.

For å synliggjøre hvilke spørsmål informantene besvarer i analysen, burde det ideelt sett blitt referert til konkrete spørsmål i intervjuguiden. På grunn av oppgavens metodevalg, som er semistrukturert intervju, har dette vært vanskelig å gjennomføre. Det har sammenheng med metodens mulighet for å kunne justere rekkefølgen på spørsmål, men også anledningen til å stille oppfølgingsspørsmål. Derfor refereres det i stedet til hovedtematikken det snakkes om i intervjuene.

3.2.3.2 Intervjuprosedyre

Fire av intervjuene ble av praktiske årsaker utført på en stor festival i regi av Acta; Soul Children International Festival 2013. Resten av intervjuene ble utført i lokallagenes lokaler. I disse tilfeller ble dette gjort i lukkede rom, uten andre mennesker tilstede. Ett intervju ble avbrutt av at noen kom inn og måtte spør informantene om et spørsmål. Med unntak av dette, foregikk intervjuene uforstyrret.

Kvale og Brinkmann (2009) hevder de første minuttene i intervjuet er avgjørende for å skape tillit mellom informant og intervjuer. Med dette som utgangspunkt valgte jeg å gi en kort presentasjon av meg selv, og hva forskerrollen innebar. I tillegg fikk informantene en introduksjon av intervjuets formål, og hvordan informasjonen skulle brukes i undersøkelsen (ibid.). Alle intervjuene ble tatt opp med lydopptaker, og tok mellom 25 min og 108 min. Etter intervjuene ble opptakene overført til en datamaskin, og videre transkribert og analysert.

3.3 Analyse av datamaterialet

3.3.1 Transkribering

Å transkribere vil si at datamaterialet gjøres klart til analyse, hvor det i dette tilfelle handler om å gjøre tale til skriftlig tekst (Kvale & Brinkmann, 2009). På grunn av alle avgjørelsene som blir tatt under transkriberingsprosessen, vurderer Kvale og Brinkmann (2009) transkripsjon av intervjuer til å være en del av analyseprosessen. I tilfeller hvor informantene har benyttet muntlige ord som ”hm...”, ”liksom”, ”eh...”, er dette utelatt fra de ferdige transkripsjonene. Dette virker ikke inn på intervjuenes meningsinnhold. I stedet bidrar det til å tydeliggjøre poengene i intervjuenes utsagn. I situasjoner hvor emosjonelle uttrykk har spilt inn på intervjuenes meningsinnhold, er dette notert i transkripsjonene (ibid.). Sitatene i analysekapittelet er i flere tilfeller ikke presentert i sin helhet. Dette er gjort fordi det resterende innholdet ikke er relevant for den aktuelle tematikken. I analysen av datamaterialet er dette notert slik: [...].

3.3.2 Dataanalyse

Etter at datamaterialet var ferdig transkribert, ble det analysert ved bruk av koder. ”Å kode” vil si at intervjuenes innhold kategoriseres og systemiseres (Johannessen et al., 2010). Dette danner et utgangspunkt for å kunne konsentrere meningsinnholdet, se helheter, mønster, forskjeller og likheter i de ulike besvarelsene (ibid.). Denne undersøkelsen har hatt en induktiv tilnærming til datamaterialet. Det betyr at empirien har dannet utgangspunktet for koder og hovedkategorier, som i ettertid er satt i sammenheng med teori (ibid.). En fare med en induktiv tilnærming er at fokuset i for stor grad rettes mot eget materiale, og teorien kan bli satt i skyggen (ibid.). Likevel har det gjennom hele forskningsprosessen vært ønskelig at empirien danner utgangspunkt for resultatene. Induktiv tilnærming vurderes derfor som hensiktsmessig å benytte i dette tilfelle.

Johannessen et al. (2010) viser at det innsamlede materialet kan kodes på ulike måter. Dette har utgangspunkt i hvordan forskeren velger å lese datamaterialet. Kodene i denne

oppgaven har utgangspunkt i det som ble sagt i intervjuene. Første gjennomlesning av intervjuene bidro til å gi en oversikt og et helhetsinntrykk av innholdet. I løpet av lesningen ble stikkord, kommentarer og sammendrag notert. Videre ble dette systematisert i ulike koder og satt i sammenheng med problemstillingen. Ved andre gjennomlesning av datamaterialet, ble relevante sitater systematisert innenfor de overordnede kodene. Etter å ha sett datamaterialet og de ulike kodene i helhet, ble det tydeligere at disse kunne konkretiseres og samles til større kategorier: Tilhørighet, lokallagsledernes formål med lokallagsengasjementet, forventninger til oppfølging og motivasjon. Innenfor hver kategori danner de ulike kodene underkategorier (ibid.). (Vedlegg nr.5).

Med utgangspunkt i de empiriske kodene og den overordnede problemstillingen, ble det naturlig å se det empiriske materialet i lys av SDT. Denne motivasjonsteorien kunne på en systematisk måte settes i sammenheng med de empiriske kodene og kategoriene. SDT er derfor benyttet som teoretisk analyseverktøy i undersøkelsen. Basert på SDT, fremstilles oppgavens empiri og koder med utgangspunkt i hvordan lokallagslederne opplever seg som en del av et autonomistøttende miljø, i tillegg til hvordan de opplever tilfredsstillende av de psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet (Deci & Ryan, 2000). På denne måten ble det foretatt en teoretisk koding. Dette vil kunne si noe om lokallagsledernes motivasjonskvalitet i lokallaget, og danner utgangspunkt for å besvare undersøkelsens problemstilling.

3.4 Reliabilitet, validitet og overførbarhet

3.4.1 Reliabilitet

Oppgavens reliabilitet, eller pålitelighet, kan vurderes ut fra kvaliteten på datainnsamling, dokumentasjon av data, metodevalg, avgjørelsesgrunnlag, og hvordan dette blir sett i sammenheng med avsluttende resultater (Johannessen et al., 2010). Siden gjennomføringen av forskningsprosessen er detaljert gjengitt og begrunnet, bidrar det til å kunne vurdere oppgavens reliabilitet.

En måte å kontrollere og etterprøve oppgavens reliabilitet, er å gjenta forskningsprosessen (Kvale & Brinkmann, 2009). Kvalitativ metode, som ligger til grunn for denne oppgaven, kan gjøre det vanskelig å gjennomføre en identisk studie på lokallagsledere i Acta (Johannessen et al., 2010). Det kan begrunnes med at datamaterialet bygger på utsagn og meninger, gjengitt i en bestemt kontekst og situasjon. Ved en eventuell gjentakelse av de semistrukturerte intervjuene, ville lokallagsledere brukt andre formuleringer. Det kunne resultere i andre oppfølgingsspørsmål, og kunne fått konsekvenser i form av et annet

datamateriale og andre resultater (Johannessen et al., 2010). Av den grunn kan kvalitativ forskning kritiseres for å ikke i tilstrekkelig grad sikre reliabilitet.

På en annen side er det viktig å poengtere at denne oppgaven har hatt til hensikt å generere informasjon om informantenes opplevelser og tanker. Kvalitativ metode, i form av semistrukturerte intervjuer, har gitt tilgang til denne informasjonen. Undersøkelsens intervjuer sier noe om informantene som ble informert på det tidspunktet intervjuet ble utført. For disse er dette reelt der og da, og gir dermed informasjon om deres livsverden. Denne type informasjon har vært ønskelig for å kunne besvare oppgavens problemstilling. Slik har de semistrukturerte intervjuene, gjennom sin egenart sikret pålitelig dybde i datamaterialet (Kvale & Brinkmann, 2009; Repstad, 2007).

3.4.2 Validitet

Oppgavens validitet, eller troverdighet, viser om det er mulig å trekke gyldige slutninger av det som undersøkes (Repstad, 2007). Validiteten kommer til syne ved at det er samsvar mellom problemstilling og datamaterialet som ligger til grunn for resultatene. Undersøkelsen fremstår som troverdig ved at den måler det den sier den skal måle (ibid.). Validitet knyttes derfor til betydningen av å sjekke potensielle feilkilder gjennom hele forskningsprosessen (ibid.).

Både Kvale og Brinkmann (2009) og Repstad (2007) hevder forskningens validitet kan kontrolleres av undersøkelsens lesere og de som stiller som informanter. Ved bruk av intervjuutsagn i datafremstillingen, får den allmenne leser mulighet til å lese informantens direkte utsagn og beskrivelse av den enkelte sak. Dermed kan leser selv vurdere troverdigheten og samsvar mellom problemstilling og datamaterialet som presenteres som grunnlag for resultatene. I følge Kvale og Brinkmann (2009) er det viktig at informantene kan kontrollere at deres fortolkninger av virkeligheten blir riktig fremstilt i undersøkelsen. I oppgaven er dette ivaretatt ved at lokallagslederne gjennom informasjonsbrevet om prosjektet har fått tilbud om å lese de ferdige transkripsjonene. Ved å vurdere om sine meninger i tilstrekkelig grad kommer frem i datamaterialet, kontrollerer de validiteten av en potensiell feilkilde i oppgaven. Til tross for at de fikk tilbud om dette, er det ingen som har benyttet seg av det.

Oppgavens metodevalg, altså semistrukturert intervju, kan også bidra til å sikre validitet i oppgaven. Denne intervjuformen åpner opp for at jeg som intervjuer kan stille oppfølgingsspørsmål til informantenes besvarelser. Dette er en mulighet for å sikre at svarene blir riktig forstått, og sikrer på den måten gyldigheten.

3.4.3 Overførbarhet

Siden oppgavens funn og tolkninger baseres på et lite utvalg av subjektive meninger, representerer det ikke nødvendigvis majoriteten av lokallagslederne i Acta. Med dette som utgangspunkt kan ikke undersøkelsens funn generaliseres (Kvale & Brinkmann, 2009). Selv om casestudier ikke sier noe generelt, gir det mye informasjon om konteksten det forskes innenfor (Yin, 2009). Informasjon fra casestudier går mer i dybden enn i bredden, og har utgangspunkt i mennesker (ibid.). Det betyr at funnene fra denne undersøkelsen kan gi indikasjoner på tendenser og prosesser som kan gjenkjennes av andre kontekster (ibid.). Siden det gis en utfyllende beskrivelse av konteksten i denne casestudien, er det opp til leser å vurdere om tilrettelegges det for at leser kan vurdere om funnene har overføringsverdi til lignende kontekster.

3.5 Etiske implikasjoner og kritisk refleksjon

3.5.1 Anonymitet

Johannessen et al. (2010) peker på betydningen av at undersøkelsens informasjon ikke kan spores tilbake til informant. Lokallagslederens anonymitet må derfor ivaretas i alle deler av forskningsprosessen (ibid.). I denne oppgaven er dette gjort ved at alle lydopptak er slettet, transkripsjonene inneholder ingen personinformasjon, og i datafremstillingen er informantene anonymisert gjennom informantnummer. Forskningsprosjektet er meldt til Norsk Samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD). NSD har vurdert prosjektet, og gitt godkjenning til å innhente personopplysninger fra informantene (Vedlegg nr.6). Gjennom intervjuene ble det ikke gitt personidentifiserende opplysninger, og det har derfor ikke oppstått dilemmaer rundt konfidensialitet.

3.5.2 Personlig kjennskap til organisasjon og informanter

På grunn av personlig engasjement i Actas arbeid, er dette en organisasjon jeg som forsker har god kjennskap til. I forkant av undersøkelsen har det derfor vært nødvendig å vurdere fordeler og ulemper med å velge denne organisasjonen som et case for oppgaven. En fordel ved dette valget var at jeg som forsker hadde forkunnskaper om strukturer i organisasjonen, og derfor en forståelse av organisasjonen som helhet. I tillegg hadde jeg kjennskap til flere ansatte i Acta. Dermed visste jeg hvem som kunne gi svar på spørsmål og tilgang til nødvendig informasjon.

Til tross for personlig kjennskap til organisasjonen, har det vært nødvendig å ha en objektiv tilnærming til tematikk og case. Dette er unngått ved å være påpasselig med å ha en

systematisk analyse, i tillegg til å ha en nøyaktig dokumentert forskningsprosess. Transkribering og koding av datamaterialet har også bidratt til å gi en distanse til personlig kjennskap til organisasjonen. Jeg har gjennom hele arbeidsprosessen vært bevisst på å forholde meg til datamaterialet.

3.5.3 Oppgavens begrensninger

Everett og Furuseth (2012) viser til betydningen av at forsker stiller kritiske spørsmål til forskningsprosessen. Det vil derfor være mulig å finne både styrker og svakheter bak de ulike valgene som er tatt i løpet av undersøkelsen.

To av informantene hadde jeg personlig kjennskap til fra før, men fra andre sammenhenger enn Acta. Gjennom forskningsprosessen har det vært nødvendig å være bevisst ovenfor meg selv og informantene om min rolle som en objektiv part. I forkant av alle intervjuene var jeg tydelig på at jeg ønsket ærlige svar, og spesielt ovenfor personene jeg hadde kjennskap til. Disse personene bekreftet at vår relasjon ikke skulle spille inn på deres besvarelser. Samtidig er det verdt å nevne at personlig kjennskap til informanter kan bidra til at de føler seg trygge på meg som intervjuer. Slik kan det også være en fordel i intervjusituasjonen. Jeg mener derfor dette ikke har gitt negative konsekvenser for det innsamlede datamaterialet, men hvor det ikke er noe jeg har mulighet til å kontrollere.

Siden regionene har ulik praksis i oppfølgingen av lokallagsledere, kan det stilles spørsmål til om det hadde vært mer hensiktsmessig å bruke én av Actas regioner som case. Dette kunne gjort det lettere å sammenligne hvordan lokallagslederne opplever at ansatte i Acta bidrar til å skape motivasjon. Til tross for regionenes ulike praksiser på dette området, har denne oppgaven hele organisasjonen som utgangspunkt. Jeg vurderte det derfor som hensiktsmessig å sikre bredde i materialet gjennom å intervjuer lokallagsledere i ulike regioner.

I oppgaven har det vært ønskelig å tilstrebe et empirisk utgangspunkt. Det teoretiske rammeverket ble derfor valgt etter datainnsamling og koding. En konsekvens av dette er at oppgavens intervjuguide er laget med utgangspunkt i problemstillingen, og teorien har ikke lagt noen føringer for det innsamlede datamaterialet. SDT brukes som et avgjørende analyseverktøy i fremstillingen av undersøkelsens datamateriell og for hvordan resultatene presenteres. Oppgaven kan derfor kritiseres for ikke å ha tatt hensyn til SDTs strukturer i utformingen av intervjuguiden, og i selve datainnsamlingen. På samme tid er Johannessen et al. (2010) tydelige på at utformingen av en intervjuguide skal ivareta problemstillingen, noe som er gjort i denne undersøkelsen. Derfor kan intervjuguiden sees på som legitim. I tillegg

har dette valget ført til at empirien danner utgangspunkt for oppgaven som helhet, noe som kan bli sett på som en styrke i oppgavens datafremstilling.

Basert på SDTs antagelser om hva som bidrar til økt motivasjonskvalitet, er det verdt å stille spørsmål til om trosperspektivet i tilstrekkelig grad har plass i teorien. Mange av informantene trakk tro frem som en viktig drivkraft og motivasjon bak sitt lokallagsengasjement. På grunn av SDTs fokus på autonomistøtte og de tre psykologiske behovene, deles informantenes opplevelser inn i ulike kategorier. For mange av informantene er troen på Gud noe som gjelder alle deler av livet. Sett i lys av de ulike kategoriene i SDT, er det grunn til å hevde at teorien i for liten grad ivaretar denne helheten. Til tross for dette, mener jeg SDT på en god måte får frem sentrale sider av informantenes motivasjonskvalitet, og kan derfor anses som et godt teoretisk analyseverktøy for å besvare den overordnede problemstillingen.

Til slutt er det verdt å poengtere at dette er en kvalitativ undersøkelse. Det vil si at det ikke er fokusert på forskjeller mellom variabler, som for eksempel om menn og kvinner har ulike opplevelser knyttet til tematikken, mulige ulikheter i Actas regioner, forskjeller på de som mottar lønn fra en lokal menighet og de som jobber frivillig. Dette er mulige temaer som bør utforskes i videre forskning.

4. Analyse og drøfting

Følgende kapittel presenterer det empiriske materialet, innsamlet gjennom 11 semi-strukturerte intervjuer. Med utgangspunkt i SDT (se kapittel 2), analyseres og drøftes datamateriell, og kan på den måten gi et innblikk i informantenes motivasjonskvalitet. I lys av problemstillingen, fokuseres det på hvordan Actas ansatte, som representanter for organisasjonen, bidrar til å motivere lokallagslederne. Kapitlet er strukturert etter elementære prinsipper i SDT: autonomistøtte og psykologiske behov.

4.1 Opplevelse av den sosiale konteksten: Autonomistøtte

Mageau og Vallerand (2003) hevder at struktur og involvering er naturlige forutsetninger for å oppleve den sosiale konteksten som autonomistøttende. Autonomistøttende klimaer vil tilrettelegge for at informantenes psykologiske behov tilfredsstilles, og er avgjørende for lokallagsledernes motivasjonskvalitet (Deci & Ryan, 2000). For å oppnå dette, er det viktig at de ansatte i Acta klarer å ta lokallagsledernes perspektiv. Autonomistøttende kontekster kjennetegnes også av mulighet til å ta selvbestemte valg innenfor spesifikke grenser og regler. I tillegg er det viktig at den sosiale konteksten anerkjenner positive og negative følelser, det gis muligheter for å ta initiativ, atferd blir ikke oppfattet som kontrollerende og det blir ikke gitt kontrollerende tilbakemeldinger (Mageau & Vallerand, 2003). I denne oppgaven er det relevant å få innblikk i hvordan informantene opplever den sosiale konteksten, og hvilke behov de har for at Actas ansatte skal ha en autonomistøttende funksjon. For å synliggjøre dette, er kapitlet systematisert ut fra informantenes opplevelse av struktur og involvering i sine lokallagsengasjement.

4.1.1 Struktur

SDT antar at struktur i form av retningslinjer og regler er avgjørende for å oppleve miljøet som autonomistøttende (Mageau & Vallerand, 2003). Uten retningslinjer har lokallagslederne ingenting å forholde seg til, og det vil ikke være noe å måle etter (ibid.). Dermed vil mennesker som danner lokallagsledernes sosiale kontekst ha vanskeligheter med å kunne anerkjenne eller gi hensiktsmessige tilbakemeldinger. Det kan videre hindre lokallagsledernes progresjon, i tillegg til å hindre at miljøet får en autonomistøttende funksjon (ibid.).

I følgende underkapittel analyseres og drøftes informantenes opplevelse av struktur, og dermed mulighet for å kjenne autonomistøtte i sine engasjement. Først presenteres funn som viser informantenes positive opplevelse av struktur i Acta som organisasjon. Videre presenteres noen kritiske synspunkt til struktur og kommunikasjon. Funnene diskuteres i

sammenheng med SDT, etterfulgt av en avsluttende oppsummering av informantenes opplevelse av struktur, og dermed autonomistøtte.

Samtlige av de elleve informantene opplever at medlemskapet i Acta kan bidra til å gi mål og retning for lokallagenes drift, og tilknytningen til organisasjonen betegnes generelt som positiv. Som nasjonal organisasjon har Acta utarbeidet retningslinjer og grunnleggende verdier som det implisitt forventes at lokallagsledere skal forholde seg til (Acta, 2012a, 2014b). Informantene fikk spørsmål om opplevelsen av å være tilknyttet en organisasjon med vedtatte retningslinjer og verdier. De følgende sitatene viser ulike fordeler med dette, og kan representere utvalgets samlede oppfatning:

Det som er fordelen med å være knyttet til Acta, er at du har et konsept og at Acta [...] står for noe som veldig mange opplever som positivt eller trygt. Det er ikke noe sekterisk, og at vi har en tilhørighet som gjør at folk ikke lurer på om vi svever aldeles ute som en egen satellitt (Informant 7).

Å være del av et konsept, som i dette tilfelle er Soul Children, innebærer at vedtatte retningslinjer og verdier ligger til grunn for organisasjonsstrukturen (Acta, 2012a). Tilhørighet til Acta betegnes også som viktig fordi det gjennom sine strukturer sier noe om hvem lokallaget er, og hva det står for. Som informant 7 viser, er det en generell oppfatning av at retningslinjer i organisasjonen kan gi holdepunkter, tydelig retning for lokallagsarbeidet og utgangspunkt for å jobbe målrettet. Tilsvarende peker informant 10 på fordeler ved å tilhøre en organisasjon med retningslinjer:

Vi er rett og slett sterkere som flere. Det er en stor fordel. I et samfunn der vi kristne kanskje blir sett på som sære, for å sette det på spissen, så er det bare godt å være en del av noe større. [...] Jeg synes det er kjekt å være del av noe større nasjonalt.

Indirekte viser sitatet andre typer fordeler med organisasjonens vedtatte strukturer. Gjennom disse kan informanten oppleve å være del av et større fellesskap som står sammen om felles verdier og mål. Informanten mener dette signaliserer noe positivt utad. Samtlige informanter gir også uttrykk for at Actas strukturer gir muligheter for å være selvstendige som lokallagsledere. Både fordeler og ulemper kan knyttes til dette. Til tross for at samtlige opplever strukturen i organisasjonen som positiv, er det på samme tid én informant som har noen kritiske synspunkter til hvordan disse formidles ut i organisasjonen. På lik linje med de andre informantene, opplever informant 8 at medlemskapet i Acta er bra. Samtidig vurderes

muligheten til selvstendighet med et kritisk blikk, hvor tematikken dermed blir sett fra en annen vinkling:

Jeg går nesten på Rimi og plukker. Jeg tar den sangen, den leken, og den undervisningen. Det blir slik at jeg må finne ut hva jeg vil med lokallaget. [...] Da er det liksom jeg som har staket ut for det. [...] Da plukker jeg det som passer meg. Da blir vi veldig løse i forhold til Acta (Informant 8).

Til tross for fordeler med tilknytning til en organisasjon med retningslinjer, savner informant 8 at strukturene formidles tydeligere. ”Da er det noe med hvordan man [som organisasjon] kommuniserer” (Informant 8). Datamaterialet kan gi uttrykk for et ønske om manglende informasjon om organisasjonens strukturer. Informanten savner klarere kommunikasjon av holdepunkter og retninger enn hvordan det på nåværende tidspunkt oppleves. Når dette ikke er tilfelle, kan det gi konsekvenser i form av løs tilknytning til Acta som organisasjon. Oppsummert viser informant 8 at selvstendighet som lokallagsleder er positivt og ønskelig. På samme tid etterlyses tydeligere holdepunkter og strukturer fra organisasjonen. Resultatet av løsere tilhørighet til organisasjonen, kan i følge informanten føre til at Actas ansatte får en perifer rolle i lokallagsengasjement.

Sett i lys av SDT, er det grunn til å hevde at lokallagslederne opplever strukturer gjennom tilhørighet til Acta som organisasjon (Mageau & Vallerand, 2003). Struktur i form av retningslinjer i organisasjonen, danner utgangspunkt for mål og retning som settes i lokallagsarbeidet. De blir ikke ”en egen satellitt” (informant 7), men har holdepunkter å forholde seg til. Informantene har dermed mulighet for å ta valg innenfor vedtatte retningslinjer og grenser. Organisasjonens overordnede strukturer blir generelt sett på som positivt, og ingen gir uttrykk for å oppleve disse som kontrollerende.

Siden strukturer i organisasjonen gir retninger og mål å forholde seg til, kan det gi gode muligheter for å oppleve hensiktsmessige tilbakemeldinger og anerkjennelse (Deci & Ryan, 2000; Mageau & Vallerand, 2003). Strukturene kan dermed gi anledning for at Actas ansatte får en autonomistøttende funksjon. Funnene støttes av flere undersøkelser som viser positive sammenhenger mellom autonomistøtte og struktur (Jang, Reeve & Deci, 2010; Noels, 2003; Vansteenkiste, Sierens, Goossens, Soenens, Dochy, Mouratidis, Aelterman, Haerens, & Beyers, 2012). Vansteenkiste et. al. (2012) har undersøkt studenters opplevelse av autonomistøtte og struktur fra lærere. I tilfellene hvor dette var til stede, gav det positive konsekvenser i form av høyere autonom motivasjon, bedre læringsutbytte og mindre

utagerende problematferd, sammenlignet med studenter som ikke opplevde autonomistøtte gjennom struktur. Funnene samsvarer også med Deci og Ryan (2000) og Ryan og Deci (2002), og gir videre grunn til å anta at Actas strukturer ikke behøver å være en motsetning til at lokallagslederne opplever selvbestemmelse i sine engasjement. Informant 8 forteller at retningslinjer som ikke kommuniseres tydelig nok, kan resultere i opplevelsen av utydelige holdepunkter og forventninger til hva organisasjonen ønsker med lokallaget. Det kan signalisere betydningen av at ansatte i Acta bør være oppmerksom på at strukturer i tilstrekkelig grad kommuniseres ut i organisasjonen. Om dette ikke skjer, kan det i følge informant 8 gi løsere tilknytning til organisasjonen og dermed redusere ansatte i Actas mulighet til få en autonomistøttende funksjon. I følge SDT (Mageau & Vallerand, 2003), vil det ha konsekvenser for deres mulighet til å påvirke lokallagsledernes motivasjonskvalitet. Informanten bidrar dermed til å bekrefte sammenhengen og betydningen av struktur og autonomistøtte i informantenes engasjement.

Lokallagslederne er stort sett fornøyd med å være en del av Acta, og opplever fordeler ved å ha retningslinjer å forholde seg til. Det er likevel verdt å merke seg informantens som savner fastere holdepunkter fra organisasjonens side. Til tross for retningslinjene som ligger til grunn i organisasjonsstrukturen, savner vedkommende at disse kommuniseres bedre ut til lokallagslederne. Dette viser at kommunikasjon og relasjon mellom ansatte i Acta og lokallagslederne er nært knyttet til struktur. Det er derfor interessant å se nærmere på hvordan ansatte i acta involverer seg i lokallagsledernes engasjement.

4.1.2 Involvering

På samme måte som struktur, regner Mageau og Vallerand (2003) involvering fra det sosiale klimaet som avgjørende for å oppleve autonomistøtte. Manglende involvering fra ansatte i Acta, kan hindre deres mulighet for å få en autonomistøttende funksjon ovenfor lokallagslederne (ibid.). For at lokallagsledernes følelser og perspektiver skal kunne anerkjennes, og at det tilrettelegges for muligheten til å bruke egne evner og ressurser inn i lokallaget, vil det i følge Mageau og Vallerand (2003) være viktig at den sosiale konteksten er involvert i lokallagsledernes engasjement. Involvering handler derfor om en grunnleggende opplevelse av tilstedeværelse, og ligger til grunn for autonomistøtten (ibid.).

Dette underkapitlet viser informantenes opplevelse og forventninger til at Actas ansatte involverer seg i deres lokallagsengasjement. Dette synliggjøres gjennom følgende tema: Informantenes opplevelse av tilstedeværelse fra ansatte i organisasjonen, forventninger til oppfølging fra Actas ansatte, sett i lys av tilhørighet til lokal menighet eller bedehus, og

sammenhengen mellom å være del av et velfungerende lederteam og forventninger knyttet til involvering fra Actas ansatte.

4.1.2.1 Kontakt mellom lokallagsledere og ansatte i Acta

Denne delen viser ulike opplevelser av hva involvering fra Actas ansatte innebærer. Først belyses deler av datamaterialet som fremstiller Actas ansatte som involverte. Dette gjøres gjennom henvisninger til informantenes positive opplevelser av å kunne kontakte organisasjonens ansatte. Videre presenteres en annen siden av saken, hvor informanter ikke opplever ansatte i Acta som tilstrekkelig involverte i sine engasjement. De ulike synspunktene diskuteres opp mot SDT.

Alle de elleve informantene gir uttrykk for å ha mulighet til å kontakte ansatte i Acta ved behov. Seks lokallagsledere mener denne muligheten kan bidra til opplevelsen av at de ansatte i organisasjonen er tilgjengelige, og dermed involverte i deres lokallagsengasjement. Denne informasjonen ble hentet fra spørsmål knyttet til hvordan ansatte i Acta oppleves som tilgjengelige og tilstede i deres engasjement: ”De [ansatte i Acta] er tilgjengelige. Hvis man har noe man trenger å spørre om, så får man veldig fort svar på mail og telefon” (Informant 4). Også informant 1 har positive erfaringer med dette: ”Jeg føler at om jeg trenger de, er de ikke vanskelig å få tak i. Jeg har aldri vært redd for å ringe, eller ta kontakt på noe vis. Både ideer og opp igjennom har gitt enormt mye hjelp. [...] Jeg vil ikke si annet enn at jeg synes de har vært flinke” (Informant 1). Flere informanter har erfaringer med å få svar på spørsmål og konkret hjelp når de har kontaktet ansatte i organisasjonen. Det eksemplifiseres gjennom følgende sitat: ”Jeg føler vi har fått tak i det vi vil. Og vi har jo ringt til Acta og spurt om å få instruktører, så vi hadde teensweekend og fikk hjelp av de til å komme med tips til navn og sånn” (Informant 7). Et annet eksempel som demonstrer dette, er informant 8: ”[...] vi har jo ringt, eller fått hjelp av Acta når vi har hatt litt leder -problemer og sånn. Da har Acta kommet og hjulpet oss”. I tillegg forteller informanten at lokallaget har hatt besøk av ansatte fra Actaregionen: ”... vi har blitt veldig takknemlig når de har vært hos oss. Da har vi vært supertakknemlig, og synes det har vært kjempebra”. Datamaterialet viser at lokallagsledere selv har spurt ansatte i Acta om praktisk hjelp, men også om de kan komme på besøk i lokallaget. Ved å ta kontakt med Actas ansatte, har mange derfor opplevd å få nødvendig hjelp. Disse erfaringene indikerer at flere opplever ansatte i Acta som tilgjengelige og involverte.

Muligheten for å kontakte ansatte i Acta kan ikke sees på som synonymt med at de er involvert i informantenes lokallagsengasjement. Dette påpekes både av informant 5 og 9, som

begge mener de ansatte i organisasjonen burde tatt mer initiativ til kontakt med den enkelte lokallagsleder. Det kunne i større grad signalisert et større ønske om å involvere seg i deres lokallagsengasjement. Informant 5 sier:

Bare det at de ikke følger opp og vet hvordan tilstanden er. Når du er trøtt og sliten er det greit om noen ringer deg og spør. Om det da bare er 5- 10 minutter på telefonen. Spør hvordan det går, er det noe vi kan hjelpe med. [...] Ja, det er opp til meg, men det burde jo ikke være det.

Informant 5 vet det er muligheter for å kontakte ansatte i organisasjonen, men sier likevel: ”Det koster alltid å ta en telefon”. Det påpekes videre et ønske om at Actas ansatte burde: ”Ta litt mer kontakt og følge opp. [...] kunne tilrettelegge litt praktisk for at ting skal kunne gå litt bedre rundt akkurat nå. Og da er det vanskelig å ta kontakt når du er sliten.” Tilsvarende påpeker informant 9: ”Det handler litt om den første kontakten. At de er den som tar kontakt med deg, at det ikke blir motsatt. Ikke jeg hele tiden skal ringe dem. Kan føles litt sånn”. Informantene opplever selv å måtte ta initiativ til å involvere de ansatte i organisasjonen i deres lokallagsarbeid. I følge informant 5 og 9, viser ikke ansatte i organisasjonen en reell interesse for deres lokallagsengasjement. Et sitat fra informant 9 utdyper betydningen av dette:

Jeg tenker at Actalag er det viktigste Acta driver med, og da bør man kanskje i større grad prøve å følge opp enda tettere. Men samtidig skjønner jeg at man ikke har så mange folk og det er krevende å følge opp en stor region. Jeg ser jo det også, men vil man ha Actalag, må man kunne følge opp ordentlig da.

Informantene har ulike opplevelser av Actas ansattes tilgjengelighet og involvering i deres lokallagsengasjement. Gjennom muligheten for å kontakte de ansatte i Acta, opplever flere informanter disse som involverte i deres lokallagsengasjement. Dette kan ha sammenheng med at mange gjennom dette får svar på spørsmål og nødvendig hjelp som lokallagsledere. Sett i lys av SDT, gir det mulighet for at deres positive og negative følelser anerkjennes, og de blir tatt på alvor i sine engasjement (Mageau & Vallerand, 2003). Dette kan tyde på at ansatte i Acta viser en autonomistøttende atferd. Det er relevant å trekke en parallell til forsknings utført av Guay, Ratelle og Chanal (2008). De har funnet at foreldre og lærere som viser inkluderende og autonomistøttende atferd, gir positive konsekvenser for elevenes utvikling av autonom motivasjon. Følgene av dette er utholdenhet og gode prestasjoner. Guay et. al., (2008) finner også at autonomistøtte og involvering kan gi positive

konsekvenser for utholdenheten i en aktivitet. Til tross for ulike forskningskontekster, kan resultatene relateres til lokallagsledernes utsagn. Det vil si at informantenes motivasjonskvalitet og utholdenhet i sine engasjement kan ha sammenheng med hvordan de opplever autonomistøtte.

For flere informanter er ikke muligheten til å kontakte ansatte i Acta det samme som å oppleve dem som involverte i sine lokallagsengasjement. I stedet fremmes et ønske om at ansatte i organisasjonen hadde tatt mer initiativ til personlig kontakt. Ved at dette ikke skjer, kan de betegnes som lite involverte. I følge Mageau og Vallerand (2003) vil opplevelsen av lite involvering hindre informantenes oppleve av å bli anerkjent, ingen gir dem mulighet til å ta egne valg innenfor organisasjonens rammer, og det er ingen som gir dem tilbakemeldinger, og dermed bekrefter deres tilknytning til organisasjonen. Dette konstaterer at fravær av involveringen kan hindre muligheten for at Actas ansatte får en autonomistøttende funksjon ovenfor lokallagslederne (ibid.). Sitater fra informant 5 og 9 indikerer at mangel på involvering kan føre til at Actas ansatte ikke kjenner til den enkelte lokallagsleders behov. Det kan resultere i at informantene ikke opplever å bli tatt på alvor, i tillegg til å ikke oppleve tilstrekkelig anerkjennelse i sine engasjement. Dette kan videre gi negative konsekvenser for motivasjonskvaliteten (Guay et. al., 2008; Mageau & Vallerand, 2003).

Funnene viser ulike opplevelser av hva involvering fra Actas ansatte innebærer. Flere mener muligheten til å kontakte ansatte i Acta er viktig for å oppleve dem som involverte og tilstede i sine engasjement. Resultatene viser også at muligheten til å kontakte de ansatte ikke automatisk kan settes i sammenheng med å oppleve dem som involverte. Av den grunn tydeliggjøres informantenes forskjellige opplevelser av hvordan Actas ansatte får en autonomistøttende funksjon. En mulig forklaring er at disse ulikhetene kan ha sammenheng med andre ytre faktorer i informantenes sosiale kontekst.

4.1.2.2 Sosiale konteksters betydning for ønske om oppfølging

Forventninger om oppfølging fra Actas ansatte, kan ha sammenheng med hvordan lokal menighet eller bedehus er involvert i lokallagsledernes engasjement. Følgende analyse gjelder informantene med en slik lokal tilknytning. Først presenteres datamateriale hvor lokallagsledere gir uttrykk for at lokal menighet eller bedehus gir nødvendig oppfølging. Videre trekkes det frem informanter som til tross for tilhørighet til en lokal menighet, ikke opplever at dette bidrar til tilstrekkelig oppfølging. Begge perspektivene sees i sammenheng med informantenes behov for oppfølging fra ansatte i Acta. Dette blir sett i lys av forskning innenfor autonomistøtte.

Sju av totalt elleve informanter har i tillegg til Acta tilknytning til en lokal menighet eller et bedehus. Dette kom frem på spørsmål knyttet til lokallagenes forhold til lokale menigheter. To informanter gir uttrykk for at denne tilknytningen bidrar til nødvendig oppfølging. Informant 11 brukes for å eksemplifisere disse: ”Vi driver for oss selv under bedehuset. [En konsekvens av dette er at] vi får jo oppfølging fra bedehuset, og de passer på hvordan det går med oss.” Slik viser sitatet at mennesker tilknyttet lokal menighet eller bedehus vil kunne være en naturlig del av lokallagsledernes sosiale kontekst. Som det her påpekes, kan disse gi en betydelig oppfølging i informantenes engasjement. Informant 11 fikk også spørsmål om sin opplevelse av oppfølgingen fra ansatte i Acta:

Det kunne jeg fått hvis vi hadde villet eller hadde trengt det. Men jeg har ikke følt at vi har trengt det. [...] Vi kan bruke de [ansatte i Acta] hvis vi vil. [...] De er der for oss. Det står jo det [i informasjonsbrevene] at vi bare må kontakte de hvis vi trenger hjelp.

Dette bekrefter at informant 11 får mye oppfølging gjennom tilknytning til bedehuset. Det resulterer i at mennesker fra denne konteksten oppleves som involvert i informantens lokallagsengasjement. Sitatene antyder at vedkommende er tilfreds med denne tilstanden, og har derfor ikke behov for at Actas ansatte bør bidra mer på dette området. På samme tid vet informanten at ansatte i Acta er tilstede om det skulle være behov for det. Dette kan indikere at tilknytning til lokal menighet eller bedehus fungerer som den primære basen for oppfølging av lokallagslederne, mens oppfølgingen fra ansatte i Acta dermed får mindre betydning.

På samme tid sier fem informanter at tilknytning til lokal menighet eller bedehus ikke er ensbetydende med å få nødvendig oppfølging i sitt lokallagsengasjement. Følgende sitat eksemplifiserer dette: ”Det er mer sånn at du kanskje får et smil eller et klapp på skulderen i ny og ne, en sjelden gang. [...] Jeg kunne tenkt meg mer, men det er ingen faste som følger opp” (informant 5). Informanten uttrykker et behov for å være del av en kontekst som gjennom tilstedeværelse anerkjenner og bryr seg om hvordan vedkommende har det som lokallagsleder. Sitatet viser at lokal menighet i for liten grad er involvert i informantens lokallagsengasjement, som kan antyde at vedkommende ikke får tilstrekkelig oppfølging fra denne konteksten. De fem informantene som ikke føler tilstrekkelig grad av involvering fra lokal menighet, gir også uttrykk for lite involvering fra ansatte i Acta. Et sitat fra informant 3 kan eksemplifisere dette:

Vi opplever lite oppfølging fra begge sider [lokal menighet og Acta]. [...] Jeg ser Actakontoret som en støttebase for det som skjer i feltet. Da forventer jeg litt mer. [...]

Vi skulle kanskje ønske det var litt mer støtte i dagliglivet til det vi gjør [fra Acta]. Sånn at vi er en del av helheten.

Tilstedeværelsen og involveringen fra både lokal menighet og ansatte i Acta oppleves ikke som tilstrekkelig god. I tillegg er det verdt å merke seg at fire av informantene forventer at den primære involveringen og oppfølgingen kommer fra lokal menighet. ”På en måte forventer man litt mer av menigheten på grunn av at man har lokal tilknytning. Man er i kirken og øver, synger på gudstjeneste [...]. [lokal oppfølging] føles mer naturlig” (Informant 5). Når denne forventningen ikke imøtekommes av den lokale sosiale konteksten, som i dette tilfelle er lokal menighet eller bedehus, er det ikke overraskende at det uttrykkes et behov for tettere kontakt og involvering fra Actas ansatte.

Datamaterialet setter god oppfølging i sammenheng med tilstrekkelig involvering fra den sosiale konteksten. I lys av SDT (Deci & Ryan, 2000) kan oppfølgingen dermed få en autonomistøttende funksjon. Funnene viser variasjon i hvilke sosiale kontekster som oppleves som mest involvert. En interessant observasjon er at flere informanter ønsker tett oppfølging, og dermed involvering, fra lokal menighet eller bedehus. Imøtekommes dette ønske, vil lokal menighet eller bedehus kunne få en viktig autonomistøttende funksjon (ibid.). Det kan se ut som at informantene som i tilstrekkelig grad opplever dette, hverken etterlyser eller forventer mye oppfølging fra ansatte i Acta. For disse informantene er det grunn til å anta at lokal menighet eller bedehus fungerer som en viktigere sosial kontekst enn ansatte i Acta. Dermed vil menighet eller bedehus kunne ha større mulighet til å få en autonomistøttende funksjon (ibid.)

De som ikke opplever den lokale konteksten som autonomistøttende, uttrykker derimot et behov for at Actas ansatte i større grad involveres i deres engasjement. Samtlige av disse antyder at dette behovet ikke imøtekommes av ansatte i organisasjonen. Om dette er tilfelle, kan det indikere at disse informantene ikke opplever tilstrekkelig autonomistøtte som lokallagsledere. Det vil også si at Actas ansatte som en del av informantenes sosiale kontekst, i for liten grad bidrar til å opprettholde og øke informantenes motivasjonskvalitet (Mageau & Vallerand, 2003). Av den grunn kunne Actas ansatte med fordel gjort mer for å involvere seg i deres engasjement. Slik kunne de i større grad bidratt til å skape et autonomistøttende klima, som i følge SDT kunne gitt økt mulighet til å påvirke informantenes motivasjonskvalitet i lokallagsengasjementet (ibid.).

Slik det fremgår av SDT (Deci & Ryan, 2000), er det avgjørende for lokallagsledernes motivasjonskvalitet å være del av en sosial kontekst som gir autonomistøtte. Den sosiale

konteksten kan dermed bidra til å tilfredsstillere de psykologiske behovene, som videre er viktige for individets motivasjonskvalitet (ibid). Forskning viser at autonomistøttende klimaer som skaper økt motivasjonskvalitet i tilknytning til arbeid, kan gi positive konsekvenser for individers organisasjonstilknytning og prestasjoner (Gagnè & Deci, 2005; Lam & Guarland, 2008). Ved å relatere disse resultatene til lokallagslederne, viser det at autonomistøtten kan gi større organisasjonstilknytning til Acta og gode prestasjoner som lokallagsledere. Funnene viser at flere informanter verken opplever tilstrekkelig autonomistøtte gjennom sin tilknytning til lokal menighet eller bedehus, eller fra ansatte i Acta. Basert på datamaterialet og forskningsresultatene (ibid.), kan det antyde at Acta som organisasjon hadde hatt fordeler av at de ansatte hadde gjort mer for å skape et autonomistøttede miljø.

Resultatene viser at informantene med lokal tilknytning til menighet eller bedehus har ulike tanker om Actas rolle i sine engasjement. Fordi lokallag drives lokalt, forventer flere av informantene mest involvering og oppfølging fra sin lokale tilknytning til menighet eller bedehus. Som en konsekvens av dette, kan det se ut til at Actas ansatte vil spille en mindre rolle som sosial kontekst. De som ikke opplever nødvendig involvering fra sin lokale menighet eller bedehus, viser et større behov for involvering fra ansatte i organisasjonen. I mangel på tilstrekkelig involvering fra både Actas ansatte og lokal menighet eller bedehus, er det interessant å se om det er andre deler av informantenes miljø som kan få en autonomistøttende funksjon.

4.1.2.3 Betydningen av velfungerende lederteam

Denne delen belyser viktigheten av å være del av et velfungerende lederteam, og hvordan dette kan ha en autonomistøttende funksjon. Første del av underkapittelet viser at velfungerende lederteam kan være en avgjørende faktor for lederes lokallagsengasjement. Dette sees i lys av ønske om involvering fra ansatte i Acta. Videre poengteres ulike fordeler som et velfungerende lederteam kan gi. I andre del av underkapittelet gis det et innblikk i konsekvensene av ikke å være del av et velfungerende lederteam. For å bygge opp om funnene, diskuteres de i lys av SDT.

Ni av informantene sier de er del av et velfungerende lederteam, hvor samtlige av disse anser dette som viktig i sitt lokallagsengasjement. På spørsmål knyttet til oppfølging fra Actas ansatte, sier informant 7: ”Jeg vet veldig lite om hvordan Acta følger opp lederne sine”. Det forklares med at vedkommende i liten grad har erfart at Acta som organisasjon bidrar til dette. I stedet sier informanten:

Det har ikke noe å si for meg. Det var kanskje litt ubehagelig, men sånn er det. [...] Men det gjør meg ingenting. Hvis du ikke har noen forventninger den veien, tenker jeg heller crewet [lederteamet] skal løfte hverandre. [...] Jeg får støtte og hjelp fra folk i crew (Informant 7).

I tillegg legger informant 7 til: ”For jeg kan ikke drive et så stort arbeid alene!”. Sitatene konkretiserer betydningen av å være del av et lederteam som er tilstede for hverandre, og på den måten anerkjennes den enkelte lokallagsleder i crewet. Tilstedeværelse og involvering fra lederteamet bidrar videre til trivsel og motivasjon i informantens engasjement. Informant 7 uttrykker også at ansatte i Acta er lite involvert i lokallaget, og gjør lite for å motivere til videre lokallagsengasjement. Samtidig er ikke dette noe som forventes, og anses derfor ikke som et problem.

Gjennom datamaterialet påpekes ulike fordeler med å være del av et velfungerende lederteam: ”Ho som jeg er leder sammen med, vi er veldig like og enige om hvordan ting skal gjøres. Og vi utfyller hverandre veldig godt sånn at jeg synes det er veldig greit å være flere” (Informant 6). Om det å jobbe i lederteam sier informant 1: ”Det er gøy, for da kan vi utnytte hverandre. Hverandres sterke og svake sider. Noen synes det er gøy å lage mat, andre synes det er gøy å være sangleder, så vi utnytter det.” I tillegg sier informant 1: ”Selvfølgelig har det mye å si hvem man har med seg av andre ledere og at du jobber greit sammen, og at vi har det greit. Utfyller hverandre.” Det er også interessant å registrere at informant 3 fortsetter sitt lokallagsengasjement på grunn av ”samarbeidet oss ledere imellom. Og så utfyller vi hverandre i det vi gjør.” Sitatene viser at menneskene i lederteamene oppleves som involvert og tilstede. Konsekvenser av dette er mulighet for godt samarbeid, i tillegg til muligheter for å bruke og videreutvikle egne evner og ressurser i lokallaget. Det er en generell enighet om at dette bidrar til trivsel i lokallagsengasjementet, i tillegg til å kjenne tilhørighet til miljøet de er en del av. For flere av informantene er derfor lederteamet en avgjørende kontekst for deres engasjement som ledere.

Tilhørighet til velfungerende lederteam blir sett på som en viktig faktor for informantenes trivsel og ønske om å fortsette sitt engasjement. Som del av et velfungerende lederteam, viser sitatene at det tilrettelegges for å kunne ta selvbestemte valg innenfor gitte grenser. Det kommer til syne gjennom anledning til å bruke egne evner i fellesskapet, i tillegg til at menneskene i lederteamet er involvert i informantenes engasjement. Dette kan settes i relasjon til å kjenne et godt samarbeid mellom menneskene i lederteamet. Basert på dette er det mulig å anta at den enkelte lokallagsleder opplever selvbestemmelse, i tillegg til mulighet

for å ta initiativ.

Undersøkelser viser sammenhengen mellom autonomistøtte, opplevelsen av selvbestemmelse i den sosiale konteksten, og motivasjonskvalitet og trivsel. Det er derfor interessant å se dette i sammenheng med informantenes besvarelser. Weinstein, Przybylski og Ryan, (2012) setter opplevelsen av selvbestemmelse i relasjon til hvordan miljøet har en autonomistøttende funksjon. Ved at individet opplever stor grad av selvbestemmelse og autonomistøtte, vil det kunne bidra til å tilfredsstille de tre psykologiske behovene (Se kapittel.2). Positive konsekvenser av dette kan resultere i høy grad av trivsel og en høy motivasjonskvalitet. Dette bekreftes også av Lam og Guarland (2008), som finner at jobbtilfredshet og selvbestemt motivasjon i arbeidssituasjon har positive konsekvenser for individers grunnleggende trivsel i arbeidet. Lokallagsledernes sitater gir grunn til å hevde at lederteamet er en betydelig del av informantenes sosiale kontekst, og gir mulighet for å oppleve selvbestemmelse. Ut fra forskningsresultatene (Lam & Guarland, 2008; Weinstein et al., 2012), kan det av den grunn argumenteres for at lederteamet har en autonomistøttende funksjon for disse lokallagslederne. Dette kan påvirke informantenes engasjement positivt, hvor det i tillegg kan gi utslag i trivsel og velvære. Det er verdt å nevne at flere av disse informantene ikke betegner involvering fra ansatte i Acta som avgjørende for deres engasjement. Dermed indikerer dette at velfungerende lederteam, som dermed oppleves som involverende, er viktigere enn involvering fra organisasjonens ansatte.

To av totalt elleve informanter sier at de ikke er del av et velfungerende lederteam. Om dette forteller informant 5: ”Jeg liker jo samarbeid. Det motiverer meg, og da hvis jeg skal gå mutters alene i alt; det blir litt kjedelig” (informant 5). Informant 5 er alene som lokallagsleder, hvor lederfellesskap betegnes som et savn. Informant 2 utdypet i større detalj hva det å ikke være del av et velfungerende lederteam innebærer. I det følgende brukes derfor informasjon fra denne informanten til å eksemplifisere tematikken ytterligere.

Jeg har kjent de siste årene at motivasjonen ikke er veldig stor [...]. Jeg tror og at vi som samarbeider har litt ulike tanker. [...] Samtidig kjenner jeg at vi er så ulike [lederteamet], så jeg er nok litt avhengig av den støtten [fra Acta]. Når den ikke er der, da klarer jeg ikke helt å motivere meg. Det går ut over motivasjonen (Informant 2).

Informanten uttrykker liten grad av tilfredshet i sitt engasjement. Dette kan observeres på flere måter: Informantens lave motivasjonskvalitet settes i sammenheng med å kjenne begrensninger innad i lederteamet. Det begrunnes med at menneskene i lederteamet tenker ulikt om lokallagets retning og drift. Et interessant spørsmål er derfor hva som skjer når

mennesker som skal samarbeide er så ulike at det betegnes som et problem? Sitatet gir uttrykk for at informanten ikke opplever tilstrekkelig grad av anerkjennelse, eller at mennesker i lederteamet ikke imøtekommer informantens positive og negative følelser. Det gir grunn til å hevde at vedkommende opplever liten grad av autonomistøtte (Deci & Ryan, 2000). I situasjoner hvor mennesker ikke klarer å samarbeide i tilstrekkelig grad, kan det hindre muligheten for å ta selvbestemte valg, som betyr at autonomien svekkes (ibid.). Om miljøet ikke tilrettelegger for selvbestemmelse, kan det få konsekvenser i form av lavere trivsel og mindre identifikasjon med arbeidet (Lam & Guarland, 2008). I tillegg kan dette hindre lokallagsledernes ønsker og muligheter for å bruke og utvikle sine evner i lokallaget. Mestringsfølelsen vil dermed undergraves, og kompetansebehovet vil ikke dekkes (Van Den Broeck et al., 2010). Uenigheter kan også resultere i dårlige relasjoner. Det kan føre til at lokallagslederne ikke verdsette hverandre i tilstrekkelig grad. Videre kan dette hindre opplevelsen av å tilhøre et fellesskap som bekrefter, anerkjenner og setter pris på hverandres engasjement (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002). Oppsummert viser dette at lite involvering fra miljøet, kan hindre tilfredsstillelse av lokallagsledernes psykologiske behov. Resultatet kan bli lav grad av trivsel og lav motivasjonskvalitet i lokallagsengasjementet (Van Den Broeck, De Witte & Van Coillie, 2013). Dette kan relateres til forskning gjort av Adie, Duda og Ntoumanis (2012), som i likhet med Ryan og Deci (2002) viser at tilfredsstillelse av de psykologiske behovene forutsetter autonomistøtte fra den sosiale konteksten.

Ved at informantene ikke opplever tilstrekkelig autonomistøtte gjennom et lederteam, kan det hindre deres muligheter for å tilfredsstille de psykologiske behovene (Deci & Ryan, 2000). Videre kan det gi negative konsekvenser for motivasjonskvaliteten. Sitatet til informant 2 (Se s. 49), kan dermed bekrefte sammenhengen mellom manglende autonomistøtte og lav motivasjonskvalitet for lokallagsengasjement. Det gir grunn for å hevde at mer involvering og oppfølging fra Actas ansatte betegnes som nødvendig, og kan være en konsekvens av at dette ikke ivaretas av lederteamet. Basert på datamaterialet kan det antas at informanten primært ønsker at lederteamet burde hatt denne rollen. Siden ønske ikke imøtekommes, kan det uttrykke et større behov for at ansatte i Acta involverer seg og får en autonomistøttende funksjon. Sitatet til informant 2 gir samtidig grunn til å hevde at det ikke blir gitt tilstrekkelig autonomistøtte fra organisasjonens ansatte. Et resultat av dette kan være at de psykologiske behovene ikke tilfredsstilles (Adie et. al., 2012). Både SDT (Deci & Ryan, 2000) og informant 2 bekrefter at mangel på dette kan gi konsekvenser i form av lavere motivasjonskvalitet i lokallagsengasjementet.

Oppsummert viser funnene at lederteam kan ha en viktig autonomistøttende funksjon i

lokallagsledernes engasjement. Mange informanter ser på lederteamet som en avgjørende faktor for trivsel, men også for å fortsette sitt engasjement. For noen resulterer dette i at involvering fra Actas ansatte har liten betydning for motivasjonen i lokallagsengasjementet. Å være del av et velfungerende lederteam betegnes som et savn for de som ikke opplever dette. Et fellestrekk for disse informantene, er ønske om mer involvering fra Actas ansatte. Det kan ha sammenheng med behovet for å kjenne tilhørighet til en sosial kontekst som gir autonomistøtte. Informantenes opplevelse av lederteamet som autonomistøttende, kan muligens ha konsekvenser for hvilket behov informantene har for at Actas ansatte skal involvere seg og gi autonomistøtte i deres engasjement.

4.1.3 Kontrollerende kontekst

SDT hevder at en kontrollerende kontekst vil hindre tilfredsstillelse av de tre psykologiske behovene, som videre kan gi negative konsekvenser for motivasjonskvalitet, personlig trivsel og utvikling (Gagné & Deci, 2005). Motivasjonskvalitet og atferd vil styres av ytre kontrollerende reguleringer, og motivasjonen vedlikeholdes ved hjelp av ytre betingelser som eksempel positiv feedback med kontrollerende innhold, eller for å unngå straff, skyld og skam (Stone et al., 2009). Det er verdt å nevne at ingen informanter gir uttrykk for å være del av kontrollerende kontekster. Fravær av autonomistøtte betyr ikke at den sosiale konteksten er kontrollerende. Funnene viser imidlertid at informantenes mangel på autonomistøtte, spesielt kan sees i sammenheng med fraværende involvering fra den sosiale konteksten. På samme måte som kontrollerende kontekster, kan det hindre tilfredsstillelse av de psykologiske behovene.

4.2 Tilfredsstillelse av de psykologiske behovene

SDT hevder at autonomistøttende miljøer er avgjørende for individers mulighet til å oppleve tilfredsstillelse av de psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet (Deci og Ryan, 2000). Som en del av lokallagsledernes miljø, vil ansatte i Acta kunne påvirke lokallagsledernes motivasjonskvalitet gjennom direkte tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene (Deci og Ryan, 2000, Mageau & Vallerand, 2003). Dette er videre avgjørende for personlig vekst og velvære (Deci og Ryan, 2000). Innblikk i hvordan lokallagslederne får tilfredsstilt disse behovene, er derfor relevant for oppgavens problemstilling. Til tross for tidligere diskusjon om informantenes ulike sosiale kontekster (se kapittel 4.1.2), vil følgende kapittel forholde seg til den overordnede problemstillingen (se kapittel 1.3). Det vil si at Acta som organisasjon, er den sosiale konteksten som danner grunnlag for analyse og diskusjon av informantenes tilfredsstillelse av psykologiske behov.

Følgende kapittel er strukturert med utgangspunkt i autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet.

4.2.1 Tilfredsstillelse av behovet for autonomi

Deci og Ryan (2000) hevder at autonomi handler om individets grunnleggende behov for å kjenne seg selv som årsak til egne handlinger. En viktig forutsetning for å oppleve autonomi, er muligheten til å ta selvbestemte valg i tråd med egne verdier og interesser (Deci & Ryan, 2000; Mageau & Vallerand, 2003).

I det følgende kapitlet presenteres informantenes opplevelse av autonomi i sammenheng med muligheten til å kunne ta selvstendige valg som lokallagsledere. For å bygge opp om aktuelle funn, drøftes dette med utgangspunkt i forskning innenfor SDT. Videre løftes problematikken om muligheten for å oppleve autonomi, og på samme tid følge Guds vilje med lokallagsarbeidet.

Elleve av totalt elleve informanter sier indirekte, eller direkte at de opplever muligheten til å være selvstendige og ha nødvendig spillerom i sitt engasjement. På spørsmål om fordeler og ulemper ved å tilhøre Acta, svarer informant 6: ”Jeg føler vi har det spillerommet vi ønsker”. Informant 11 viser et konkret eksempel på dette: ”Vi har [...] utarbeidet vårt eget opplegg, så akkurat det vi gjør [...], er det vi selv som har bestemt hvordan vi vil ha og hva vi gjør. Så derfor har vi på en måte laget det litt selv”. I tilknytning til tematikken, påpeker informant 10 betydningen av å kunne ta selvbestemte valg som samsvarer med personlige verdier og interesser:

Jeg prøver å utnytte mest mulig av det som Acta kan gi, for at vårt arbeid kan bli bedre. Både musikalsk og åndelig sett. For det er kjempe viktig for meg. Jeg lager ikke kor i første omgang for å lage et kor. For det finnes veldig mange andre kor. Jeg lager for at det skal være et kristent miljø, det skal være litt attraktivt og kult [...], at jeg får lov å fortelle litt om Jesus. Det er det som er hovedfokus.

Datamaterialet viser informantens mulighet for å kunne utvikle lokallagsarbeidet ut fra selvbestemte mål og verdier, og slik oppleve seg som selvstendig. Informant 10 eksemplifiserer selvbestemmelse med å kunne ta valg som tjener til personlige hensikter med lokallaget. Det gir anledning til å kjenne seg som årsak til hvordan lokallaget drives, og viser på den måten muligheten for å kunne ta selvbestemte valg. Her eksemplifiseres det med å selv velge hvilke ressurser som benyttes i lokallagsarbeidet. Det er verdt å merke seg at ingen gir uttrykk for at ansatte i Acta begrenser deres muligheter for å oppleve autonomi som

lokallagsledere.

Informantenes sitater kan relateres til undersøkelser som viser sammenheng mellom lederes atferd og konsekvensene dette har for tilfredsstillelse av behovet for autonomi. Hetland, Skogstad, Hetland og Mikkelsen (2011b) viser en positiv sammenheng mellom ledere som lar medarbeidere få ansvar og mulighet til å ta initiativ, og tilfredsstillelse av autonomibehovet. Tilsvarende viser Hetland, Hetland, Andreassen, Pallesen, og Notelaers (2011a) betydningen av lederes atferd i forhold til sine medarbeidere. De bekrefter også at en kontrollerende lederstil vil kunne hindre tilfredsstillelse av autonomibehovet. I denne oppgaven gir informantene uttrykk for å kunne ta ansvar og initiativ i lokallagsarbeidet, og ingen gir uttrykk for å oppleve ledelsen i Acta som kontrollerende. Funnene til Hetland et al., (2011a) og Hetland et al. (2011b) bygger dermed opp under antakelsen om at Actas ansatte ikke utøver en kontrollerende lederstil i forhold til lokallagslederne. I stedet gir det grunn til å hevde at det tilrettelegges for å kunne ta selvbestemte valg innenfor personlige verdier og interesser. Det gir mulighet for å kjenne seg som årsak til hvordan lokallaget drives, og dermed muligheten for å oppleve seg som selvstendig. Samlet gir dette grunn til å hevde at de elleve lokallagslederne opplever tilfredsstillelse av behovet for autonomi.

Samtlige lokallagsledere begrunner sine engasjement med å kunne fortelle barn og unge om Jesus, hvor personlig relasjon til Gud også er et sentralt element i dette. I tilknytning til tematikken knyttet til selvbestemmelse, er informant 7 spesielt interessant å kommentere. I dette intervjuet belyses sammenhengen mellom å kunne ta valg ut fra sine ønsker, og samtidig forholde seg til Guds ønsker med lokallaget. Informanten påpeker: ”Hele tiden har vi tenkt at vi skal bygge dette selv og være selvgående.” Samtidig blir det sagt: ”Jeg gjør det på min måte, men jeg vil gjøre det slik som Gud har kalt oss til.” Vedkommende setter dermed selvbestemmelse i sammenheng med å være kalt av Gud, og dermed følge Guds vilje med lokallaget. Dette utdypes gjennom følgende sitat:

Det oppleves som om vi er med på noe av det Gud holder på å bygge. Og dette arbeidet her, det kunne ikke bitt sånn uten at Gud hadde vært med oss og gjort det til det det er. Derfor så er det å holde på med det Gud har kalt deg til, det er ikke noe som er bedre enn det (Informant 7).

Sitatene gir grunn til å anta at informanten opplever Gud som noe annet enn seg selv, men viser på samme tid samsvar mellom Guds vilje og sine ønsker. Det er derfor interessant å stille spørsmål til om det er mulig å oppleve seg selv som årsak til egen handling, og på samme tid følge Guds vilje. Vedkommende betegner det som viktig å drive lokallaget med

utgangspunkt i selvbestemte valg. Selvbestemmelse i lokallagsengasjementet gir anledning til å ta valg som stemmer overens med personlige verdier og interesser, og informantene kan dermed se på seg selv som årsak til egen handling (Deci & Ryan, 2000). Samtidig opplever vedkommende at Gud har en plan med lokallagsarbeidet. Ettersom informantene ønsker å ta valg som samsvarer med Guds vilje med lokallaget, er det mulig å anta at dette ligger til grunn for vedkommendes verdier og interesser. Deci og Ryan (2000) og Deci et. al. (2006) viser muligheten for å kunne ta autonome valg med utgangspunkt i andres meninger og holdninger, forutsatt at dette samsvarer med individets egne verdier og interesser. ”To have an autonomous self would mean to have a well- integrated self (Deci & Ryan, 2000), and people can experience significant others as being part of their integrated self, that is, of their autonomous self” (Deci et. al., 2006, s.315). Dermed bekrefter SDT at det ikke trenger å være en konflikt mellom å oppleve autonomi i sitt lokallagsengasjement og på samme tid følge Guds vilje. Ut fra dette kan det argumenteres for at informant 7 har mulighet til å oppleve autonomi i sitt lokallagsengasjement gjennom å drive lokallaget etter Guds vilje.

Oppsummert viser informantene en generell enighet om å kjenne autonomi i sine lokallagsengasjement. En konsekvens av dette er muligheten for å oppleve seg som selvstendig, i tillegg til å kunne ta selvbestemte valg som samsvarer med personlig hensikt med lokallaget. Ingen gir uttrykk for at ansatte i Acta eller andre, begrenser lokallagsledernes autonomi. Funnene viser også mulighet for å oppleve autonomi, og samtidig ta valg i tråd med Guds vilje. Muligheten til å ta selvbestemte valg, kan videre tilrettelegges for at informantene kan velge å bruke sin kompetanse i lokallagsarbeidet.

4.2.2 Tilfredsstillelse av behovet for kompetanse

SDT forstår tilfredsstillelse av kompetansebehovet som muligheten til å utøve, utfordre og uttrykke sin kapasitet i et sosialt miljø (Deci & Ryan 2000). Ryan og Deci (2002) sier at oppnåelige utfordringer er avgjørende for opplevelsen av dette. Det vil kunne gi konsekvensene i form av utvikling og mestringsopplevelse, som videre er viktig for motivasjonskvaliteten (ibid.).

Følgende underkapittel har til hensikt å vise hvordan informantene opplever tilfredsstillelse av kompetansebehovet i sine lokallagsengasjement. Først presenteres muligheten for å videreutvikle og utøve sine evner i lokallaget, som dermed kan resultere i økt læring. Betydningen av å bli utfordret som lokallagsledere, altså utføre og prøve nye oppgaver, er en tematikk som videre trekkes frem i tilknytning til dette temaet. Kapitlet tar også for seg betydningen av å bli inspirert som lokallagsleder. Basert på datamaterialet, er det

her nødvendig å definere hvordan begrepet inspirasjon benyttes i den følgende analysen: Mange av informantene setter det å bli inspirert i sammenheng med å få økt kompetanse innenfor sitt fagfelt. Inspirasjon vil dermed kunne bidra til nytenkning og videreutvikling i lokallaget. Slik kan det settes i relasjon til å oppleve økt kompetanse. Om inspirasjonen resulterer i mestringsopplevelse, kan det dermed føre til økt motivasjonskvalitet som lokallagsleder.

Ti av lokallagslederne påpeker på ulike måter sammenhengen mellom å lære gjennom praktisering av sine evner i lokallaget, og muligheten for personlig utvikling. Denne informasjonen kom frem på spørsmål knyttet til hva informantene kan lære og erfare gjennom sitt lokallagsengasjement. Det eksemplifiseres gjennom følgende sitater: ”Jeg lærer ting hele tiden, det er kjempe spennende! Så det er masse å plukke opp hele veien. [...] Jeg er veldig redd for å stoppe opp” (Informant 7). Informant 3 har et konkret eksempel på dette: ”Jeg får bruke musikken i meg, og det hadde jeg kanskje ikke hvis jeg ikke hadde drevet med dette”. Tilknyttet dette temaet sier informant 8: ”Jeg prøver ulike måter å forkynne på og bruke det”. Dette viser at lokallaget kan oppleves som en læringsarena, med muligheter for å videreutvikling gjennom praktisering av personlige evner.

Utfordringer som bidrar til mestringsfølelse, blir av sju informanter indirekte og direkte satt i sammenheng med å bli motivert som lokallagsledere. Dette kan eksemplifiseres gjennom besvarelsene til informant 5. På spørsmål om lokallagsengasjementet har hatt personlig nytteverdi, sier vedkommende: ”Jeg har plutselig vært med å starte to andre kor, og blitt inspirert til det”. Dette betegnes som en utfordring som både har vært spennende og motiverende. Informanten ble utfordret til å hjelpe til i oppstarten av korene på grunn av lang erfaring som lokallagsleder. På nåværende tidspunkt er dette to velfungerende kor. Dermed kan det tyde på at informanten mestret det som først ble ansett som en utfordring. Det påpekes også at utfordringen har gitt mulighet for å videreutvikle personlige evner, i tillegg til å gi utslag i økt motivasjon i eget lokallagsarbeid.

Ni av elleve informanter setter det å bli inspirert i sammenheng med kompetanseutvikling. Samtlige av disse anser kompetanseutvikling som viktig for å videreutvikle personlige evner. Tre informanter sier de av og til får tilbud om ulike inspirasjonssamlinger i regi av Acta- regionen. Dette skjer gjennom kursing, men også ved å møte andre lokallagsledere. Informant 10 trekker denne tematikken frem på spørsmål om personlige fordeler med å være lokallagsleder: ”De [Acta- regionen] er flinke til å sende meldinger om inspirasjonssamlinger som skjer litt rundt omkring”. Også informant 9 får tilbud om slike samlinger: ”Noen ganger får jeg en mail: nå kan du melde deg på et eller

annet. [...] Det kunne sikkert vært mer av det. Jeg synes jo det kunne vært fint å kunne møtes”. Selv om informant 9 allerede får tilbud om slike samlinger, er det verdt å merke seg at dette er noe vedkommende skulle hatt mer av. Samlinger i regi av Acta- regionene betegnes generelt som positivt.

Fem informanter uttrykker et ønske om at Acta som organisasjon hadde invitert til samlinger og kurs som kunne gitt økt kompetanse i lokallagsengasjementene. Dette kommer blant annet frem på spørsmål knyttet til forventninger fra ansatte i organisasjonen: ”I forhold til det med lederkurs og ledersamlinger, så vil jeg tro det hadde vært bra” (informant 6). Dette er noe disse informantene ikke får tilbud om på nåværende tidspunkt. Ut fra lokallagsledernes ulike besvarelser, er det grunn til å tro at informantene i utvalget har ulike erfaringer knyttet til dette. En mulig forklaring kan være at Actas regioner har forskjellig praksis på hva de tilbyr av slike tiltak.

Informant 2 ser betydningen av økt kompetanse som lokallagsleder i sammenheng med ønske å bli mer utfordret i sitt engasjement. Vedkommende betegner seg som lite motivert i sitt lederverv, hvor det blant annet blir sett som en konsekvens av lite kompetanseutvikling. Det fremmes et ønske om ”å få utfordringer, men ikke det at du skal finne opp kruttet selv” (Informant 2). Informanten har tidligere erfaring med å bli invitert til organiserte møtepunkter for barnekorledere i Acta regionen. Tilbud om slike tiltak har ikke kommet på flere år, og betegner som et savn.

Det er nok denne møteplassen jeg mest savner. [...]. Av og til forsvinner disse inspirasjonskildene og møteplassene. For du ringer ikke til et kontor og spør hvordan gjør du det med kor. I alle fall gjør ikke jeg det [...]. Akkurat såne ting savner jeg. Det er noe som gir inspirasjon når vi sitter på hvert vårt lille nes og driver barnekor. [...]. For du går år ut og år inn, og kan gå litt tom (Informant 2).

Kursing, innføring i nytt materiell og møte med andre korledere, opplevdes både som inspirerende og motiverende for lokallagsengasjementet. Disse møtepunktene inspirerte til å søke mot nye utfordringer, og gav økt motivasjon for lokallagsdriften. På nåværende tidspunkt opplever informanten generelt lite ”input” på det å lede kor, og dermed lite utvikling innenfor oppgaven som dirigent i lokallaget. Som et konkret eksempel mener informant 2 at det hadde vært bra med: ”Seminarer [...] der det ble brukt sanger fra Soul Children og Acta for å inspirere” (Informant 2).

Datamaterialet viser at informantene på ulike måter, og på ulike arenaer opplever

muligheten til å utøve, utfordre og uttrykke sin kapasitet. For mange er lokallaget et forum som legger til rette for å praktisere og videreutvikle personlige egenskaper. Gjennom dette kan lokallagsengasjementet bidra til læring og utvikling for lokallagslederne. Disse observasjonene går ikke direkte på hva Actas ansatte, som representanter for organisasjonen, gjør for å tilfredsstillere kompetansebehovet. Denne informasjonen er likevel interessant, fordi det kan det si noe om hvilke andre faktorer som bidrar til å tilfredsstillere dette behovet. Det kan videre ha en sammenheng med hva lokallagslederne har behov for at Actas ansatte skal gjøre for å bidra til økt kompetanse.

Det verdt å henvise til forskning som viser at muligheten til å utfordre sine evner i lokallaget, ikke garanterer tilfredsstillelse av dette behovet (Van den Brock et al., 2010). Undersøkelsen indikerer at tilfredsstillelse av kompetansebehovet er avhengig av mestringsopplevelse. Dermed bekreftes betydningen av at utfordringene er innenfor individets mulige kapasitet. Oppgavens vanskelighetsgrad er derfor avgjørende for å kunne oppleve mestring, som videre er avgjørende for å at kompetansebehovet kan tilfredsstilles. Dette korresponderer med informant 5, som viser at utfordringer med tilpasset vanskelighetsgrad kan resultere i mestringsopplevelse og øke motivasjonskvaliteten. Forskningsresultatene (ibid.) sett i sammenheng med informant 5, kan dermed bekrefte betydningen av mestringsopplevelse. Av de ti informantene som påpeker mulighetene for personlig utvikling ved å praktisere personlige evner i lokallaget, er det ingen som gir uttrykk for å ikke oppleve mestring. Det kan tyde på at dette bidrar til å tilfredsstillere kompetansebehovet. Forskning utført av Kovjanic, Schuh, Jonas, Van Quaquebeke og Van Dick, (2012) underbygger dette ved å vise at optimale utfordringer og mestringsopplevelse er avgjørende for at kompetansebehovet kan tilfredsstilles.

Samtidig hevder SDT (Deci & Ryan, 2000) at de psykologiske behovene kan tilfredsstilles i ulik grad. Selv om funnene ovenfor antyder at mange lokallagsledere på noen områder får dekket kompetansebehovet i lokallaget, kan det se ut som at behovet ikke er tilstrekkelig tilfredsstillt hos alle. Det kommer blant annet til syne gjennom informant 2 som etterlyser mer utfordringer, og et ønske om økt kompetanse på det å være lokallagsleder. Dette knyttes til et behov for at ansatte i Acta i større grad hadde tilrettelagt for det. Andre informanter bekrefter dette ved å påpeke ønske om å få tilbud om samlinger som kan bidra til økt kompetanse i lokallagsengasjementet. Denne informasjonen gir grunn til å anta at Actas ansatt i større grad kunne bidratt til at informantene opplever kompetanseutvikling, i tillegg til å gi dem mer utfordringer. I samsvar med Kovjanic et. al. (2012), bekrefter informant 2 at lite utfordring og lite kompetanseutvikling kan gi redusert motivasjonskvalitet. Sett i lys av SDT

(Deci & Ryan, 2000), kan det ha sammenheng med at kompetansebehovet ikke er tilstrekkelig tilfredsstillt. Slik påpekes betydningen av at Actas ansatte i større grad tilbyr relevante tiltak som kan gi nytt giv til ledernes lokallagsengasjement. Hetland et. al. (2011b) hevder at tilfredsstillelse av kompetansebehovet har sammenheng med å kontinuerlig kunne utvikle seg mot sitt fulle potensial. Slik underbygges betydningen av at Actas ansatte tar dette på alvor. Det kunne resultere i mer kompetente og motiverte lokallagsledere i organisasjonen.

Oppsummert viser funnene at lokallagslederne kan oppleve tilfredsstillelse av kompetansebehovet gjennom muligheten for å bruke og videreutvikle personlige evner i lokallaget. På den måten opplever de mestring, som er avgjørende for at dette behovet kan tilfredsstilles. I tillegg antyder funnene at dette ikke dekker behovet for kompetanse i tilstrekkelig grad. Det kommer til syne ved at flere uttrykker et ønske om mer utfordring og økt kompetanse innenfor det å drive lokallag. Funnene viser at Actas ansatte i større grad kunne bidratt til dette. Informant 2 er den som tydeligst bekrefter at lite utfordringer og lite kompetanseutvikling kan gi negative konsekvenser for motivasjonskvaliteten. Det kan se ut som at lokallagslederne i ulik grad og på ulike måter opplever dette behovet som tilfredsstillt.

4.2.3 Tilfredsstillelse av behovet for sosial tilhørighet

SDT forklarer behovet for sosial tilhørighet med å høre til et fellesskap som gir opplevelse av trygghet, kjærlighet og bekreftelser (Ryan & Deci, 2002; Skaalvik & Skaalvik, 2013). Det betyr at lokallagslederne i Acta vil kunne kjenne sosial tilhørighet gjennom å bli vist respekt og bli anerkjent i sine engasjement. Dette kan oppnås ved å oppleve seg sett som lokallagsledere (Deci & Ryan, 2000). Behovet for sosial tilhørighet er spesielt viktig for at individet skal klare å internalisere verdier og ytre reguleringer fra det sosiale miljøet. Videre vil det ha konsekvenser for motivasjonskvaliteten (Ryan & Deci, 2000c). Deci og Ryan (2000) presiserer dette gjennom følgende sitat: ”SDT hypothesizes that intrinsic motivation will be more likely to flourish in contexts characterized by a sense of secure relatedness” (s.235).

Hensikten med følgende underkapittel er å få et innblikk i informantens opplevelse av tilfredsstillelse av behovet for sosial tilhørighet. Dette gjøres gjennom analyse og drøfting av deres opplevelse av å bli sett i sitt lokallagsengasjement. Opplevelsen av å bli sett som lokallagsleder, kan ut fra SDT (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002) og datamaterialet knyttes til å kjenne anerkjennelse for det som legges ned av tid og krefter i lokallaget. Dette kan skje når mennesker i den sosiale konteksten i praksis viser at de bryr seg om lokallagslederne, og dermed verdsetter deres engasjement. Tematikken belyses gjennom

sitater som uttrykker et ønske om at ansatte i Acta i større ser den enkelte lokallagsleder. Videre refereres det til forslag på tiltak som kan bidra til å ivareta dette ønske. For å få et helhetlig bilde av den aktuelle tematikken, henvises det til informanter som har gode opplevelser av å bli sett i sine engasjement. Funnene drøftes i lys av relevant forskning innenfor SDT. Det er viktig å påpekt at tilfredsstillelse av behovet for sosial tilhørighet er en konsekvens av hvordan den sosiale konteksten oppleves som autonomistøttende (Deci & Ryan, 2000). For dette behovet kan autonomistøtten spesielt relateres til hvordan den sosiale konteksten oppleves som involverende (Mageau & Vallerand, 2003). Momenter som benyttes i kapittel 4.1.2 kan derfor ha likhetstrekk med sitater som brukes i følgende underkapittel. Det må derfor presiseres at sitatene og kapitlene belyser ulike sider av SDT, og forklarer dermed ulike sider ved informantenes motivasjonskvalitet. Sitater som brukes i kapittel 4.1.2 redegjør for informantenes opplevelse av autonomistøtte og involvering. I følgende kapittel benyttes sitatene for å belyse informantenes opplevelse av å få tilfredsstilt behovet for sosial tilhørighet.

Datamaterialet antyder at ni av elleve informanter ikke opplever seg sett av ansatte i Acta. Tre av disse gir uttrykk for at dette ikke er et behov i deres lokallagsengasjement. På motsatt side, bemerker seks av informantene et behov og ønske om at Actas ansatte i større grad ser og anerkjenner deres lokallagsengasjement. Ønske om å bli sett, settes i sammenheng med hvordan Actas ansatte signaliserer at de bryr seg om den enkelte lokallagsleder, som kan bidra til opplevelsen av anerkjennelse. Informant 8 eksemplifiserer dette gjennom spørsmålet om hva som kan bidra til å bli mer motivert som lokallagsleder: ”Det er vel å bli sett. Å bli sett av organisasjonen [...]. Være mer på tilbudssiden, tror jeg.” Senere i intervjuet poengteres det : ”Jeg synes de [ansatte i Acta] kunne vært flinkere; se og bli sett. Det å bli sett, og det å se er veldig viktig, og kanskje kunne det vært litt mer. Å få det litt mer ut i organisasjonen” (informant 8). Tilsvarende påpeker informant 2 betydningen dette temaet: ”Det er kjekt at folk skryter, men det å bli sett fra de som driver det fra oven”. Informanten poengterer betydningen av å få bekreftelser på arbeidet som legges ned i lokallaget, som kunne resultert i å oppleve seg sett av ansatte i Acta. Samtlige sitater i dette avsnittet, er svar på spørsmål som omhandler informantenes motivasjonskvalitet i sine lokallagsengasjement. Ved å se spørsmål og svar i sammenheng, kan det antyde en tett relasjon mellom opplevelsen av å bli sett, og informantenes motivasjonskvalitet som lokallagsledere.

Seks informanter foreslår konkrete tiltak som kan bidra til økt opplevelse av å bli sett i sine engasjement. Samtlige av disse tiltakene kan settes i sammenheng med et ønske om mer personlig kontakt med ansatte i Acta. Fire informanter knytter dette til et ønske om at ansatte

fra organisasjonen hadde besøkt lokallaget. Dermed kunne de gjennom tilstedeværelse få et nærmere innblikk i lokallagsledernes behov. I tilknytning til dette sier informant 6: ”Å ta kontakt og ta seg en runde [på besøk til lokallagene] en gang året, hadde sikkert gjort seg”. De samme seks informantene, knytter også det å bli sett til personlig kommunikasjon med ansatte i Acta. Dette eksemplifiseres med et sitat fra informant 10:

Siden du spør, så tenker jeg at av og til i litt tyngre perioder, når ting går litt ned, og vi forhåpentlig holder på å bygge oss opp igjen, så hadde det ”hvordan går det? [vært bra]. [...] Vi får lange brev med masse informasjon og sånn, men det er ikke personlig [...] Kanskje litt tettere personlig mail eller kontakt.

Sitatet viser at informasjon fra organisasjonen kan oppleves som lite personlig. Personlig kontakt og kommunikasjon med Actas ansatte, settes her i sammenheng med å kjenne seg sett som enkeltperson. I følge informanten, kunne spørsmål knyttet til personlig opplevelse av å være lokallagsleder, vært et tiltak som kunne bidratt til opplevelsen av tettere personlig kontakt. Tre andre informanter foreslår også at ansatte i Acta konkret burde etterspurt deres behov som lokallagsledere. Informant 2 mener Actas ansatte i større grad burde stilt spørsmål som: ”Hva skal til for å fortsette, hvilken inspirasjon trenger du, trenger du påfyll?”. Det kunne bidratt til en økende opplevelse av anerkjennelse som lokallagsleder, sammenlignet med hva som på nåværende tidspunkt er tilfelle. Samlet antyder disse informantene at personlig kontakt kunne gjort det lettere for Actas ansatte å vite hvilke behov den enkelte leder har, og dermed vite når lokallagsarbeidet går trått.

I motsetning til flertallet av lokallagslederne, gir informant 9 uttrykk for å bli kontaktet av ansatte i Acta med jevne mellomrom. Informanten reflekterer rundt hvilken betydning dette har for opplevelsen av å bli sett: ”De [Actas ansatte] tar kontakt, men det blir litt overfladisk. Det går ikke så mye på det jeg driver med alltid. [...] Så jeg blir jo sett”. Det legges videre til:

Det er den ene telefonen og hører hvordan det går, og litt sånn backing. Jeg kan ikke si at det er så veldig mye konkret de gjør for at jeg skal trives i den lederposisjonen jeg er i. [...] De tar kontakt litt fordi de må kanskje. De føler kanskje de må. De har en liste, de ringer, går det fint? Ok, det går helt greit. Lykke til videre. Så hører man kanskje ikke så mye mer før neste runde igjen - er kanskje opplevelsen (Informant 9).

Informanten legger videre til: ”De [Acta ansatte] kunne kanskje brydd seg litt mer da, om lille meg.” Oppsummert uttrykker informant 9 lite handling og oppfølging knyttet til samtaler og personlig kontakt med Actas ansatte. Basert på sitatene fra denne informanten, kan det indikere at personlig kontakt med ansatte i organisasjonen og spørsmål om hvordan det går som lokallagsleder, ikke kan stilles synonymt med å oppleve seg anerkjent og sett.

To informanter gir uttrykk for at Actas ansatte anerkjenner og bekrefter deres engasjement. Begge opplever at ansatt i Acta bryr seg om hvordan de som lokallagsledere har det. En naturlig følge av dette, er en tilfredshet med hvordan det relasjonelle aspektet mellom lokallagsledere og ansatte i organisasjonen ivaretas. Informant 1 er den som i størst grad utdyper denne tematikken, og brukes derfor som eksempel for å vise dette. Det ble stilt spørsmål om hvordan informantene opplever oppfølging fra Actas ansatte. Informant 1 besvarer spørsmålet ved å fortelle at ansatte fra Acta flere ganger har besøkt lokallaget. Det har resultert i en god relasjon til de ansatte i organisasjonen, i tillegg til at informanten kjenner seg bekreftet som lokallagsleder. Følgende sitat utdyper dette: ”Jeg tror mye går på at de [ansatte fra Acta] kommer, og at de har tid til å prate etterpå. [...] Relasjoner og det å ha noen å snakke med er viktig” (informant 1). Som et eksempel legger informanten til: ”Så stoppa vi i gangen, og [...] ba. Bare den følelsen om at vi hadde den lille stunden hvor alt annet var uvesentlig. Så veldig godt med sånne som du kjenner, som du våger å fortelle hvordan du har det” (informant 1). Sitatene viser at praktisk handling fra Actas ansatte, kan gi lokallagslederne en opplevelse av å bli sett i sine engasjement. På den måten vises betydningen av at ansatte i Acta tar seg tid til den enkelte lokallagsleder. Denne informasjonen gir grunn til å anta at informant 1 som lokallagsleder, kan kjenne seg som del av et større fellesskap som er tilstede og bryr seg om hverandre.

Samlet viser datamaterialet viktigheten av å bli bekreftet og anerkjent, gjennom opplevelsen av at ansatte i Acta ser informantenes lokallagsengasjement. SDT (Deci & Ryan, 2000) hevder disse elementene er avgjørende for å tilfredsstille behovet for sosial tilhørighet, og videre for informantenes motivasjonskvalitet. Flere informanter uttrykker et ønske om at Actas ansatte i større grad ser den enkelte lokallagsleder. I tilfeller hvor dette ønske ikke imøtekommes, antyder datamaterialet at det kan gi negative konsekvenser for informantenes motivasjonskvalitet som lokallagsledere. Det kan tyde på at deres behov for sosial tilhørighet ikke tilfredsstilles i tilstrekkelig grad. De empiriske funnene korresponderer med forskning utført av Aanes, Mittelmark og Hetland (2010). Resultatene viser at ledere som i liten grad fokuserer på det relasjonelle aspektet blant sine medarbeidere, kan gå på bekostning av

tilfredsstillelse av behovet for sosial tilhørighet. Det kan gi negative konsekvenser for medarbeidernes motivasjonskvalitet i arbeidet. Tilsvarende viser Bartholomew, Ntoumanis, Ryan, Bosch og Thøgersen – Ntoumani (2011) at psykologiske behov som ikke tilfredsstilles kan gi negative konsekvenser for individers motivasjonskvalitet. I tillegg kan det gi negative følger for individets psykologiske funksjoner, som trivsel og velvære. Om undersøkelsen funn kan overføres til lokallagsledere i Acta, underbygges betydningen av at Actas ansatte ser den enkelte lokallagsleder i sitt engasjement. Ved at dette ikke skjer, kan det gi negative konsekvenser for lokallagsledernes motivasjonskvalitet, men også dårlig trivsel og dårlig psykisk helse (Bartholomew et. al., 2011).

Det blir foreslått tiltak som Actas ansatte i større grad kunne gjort for å ivareta det relasjonelle aspektet. Hovedsakelig kan forslagene knyttes til ønske om mer personlig kontakt mellom lokallagsledere og ansatte i Acta. Tilstedeværelse gjennom besøk i lokallaget eller mer personlig kommunikasjon, er forslagene som utmerker seg som viktige. Flere antar følgene av dette kunne ført til at Actas ansatte i større grad stilte dem spørsmål knyttet til trivsel som lokallagsledere, og hvilke behov de har i sitt engasjement. I følge informantene vil dette kunne bidra til en økt opplevelse av å bli sett og bekreftet i arbeidet de står i. Imidlertid motbeviser informant 9 antakelsen om at personlig kontakt med Actas ansatte kan stilles synonymt med å kjenne seg anerkjent, eller å bli sett. Dette baseres på informantens erfaringer av personlig kontakt med ansatte i organisasjonen.

Sett i lys av SDT (Mageau & Vallerand, 2003), er det grunn til å sette personlig kontakt med ansatte i Acta som en del av involvering fra den sosiale konteksten. SDT (Deci & Ryan, 2000) antar at tilfredsstillelse av behovet for sosial tilhørighet vil være en konsekvens av at den sosiale konteksten gjennom involvering er tilstede for lokallagslederne. Slik kan den sosiale konteksten få en autonomistøttende funksjon. Informant 9 gir uttrykk for at personlig kontakt med Actas ansatte ikke bidrar til opplevelsen av å bli tatt på alvor, og at de ikke viser at de bryr seg om informantens engasjement i tilstrekkelig grad. Det kan indikere at den personlige kontakten gir lite autonomistøtte. Ut fra SDT (ibid.), vil manglende autonomistøtte resultere i at behovet for sosial tilhørighet ikke tilfredsstilles. Det kan tyde på at informant 9 ikke opplever dette behovet som tilstrekkelig tilfredsstilt, hvor det ut fra SDT kan begrunnes i manglende autonomistøtte fra Actas ansatte. På den måten kan det forklare hvorfor informanten ikke opplever seg tilstrekkelig sett og anerkjent gjennom personlige kontakten med Actas ansatte. Argumentasjonen kan underbygges av flere undersøkelser, som bekrefter at autonomistøtte er avgjørende for å oppleve tilfredsstillelse av de psykologiske behovene (Bartholomew et. al., 2011; Vansteenkiste & Ryan, 2013). Samlet gir dette grunn til

å si at savnet om mer personlig kontakt med ansatte i Acta, kan knyttes til et ønske om mer autonomistøtte. Det kan videre forhindre informantenes opplevelse av å bli sett, og dermed kjenne anerkjennelse i sine engasjement. Slik kan det hindre tilfredsstillelse av behovet for sosial tilhørighet (ibid.).

Det er også nødvendig å nevne informantene som opplever seg sett, og dermed anerkjent av Actas ansatte. På flere måter bekrefter disse betydningen av det andre betegner som et savn. Dataen viser at ansatte i Acta kan få en autonomistøttende funksjon gjennom tilstedeværelse. Når disse informantene opplever at ansatte i organisasjonen tar seg tid til å lytte og uttrykker forståelse for deres perspektiver, viser de i praksis at de bryr seg om deres engasjement. Det resulterer i at informantene opplever seg sett og anerkjent som lokallagsledere. Av den grunn kan det hevdes at disse informantene opplever tilfredsstillelse av behovet for sosial tilhørighet (Deci & Ryan, 2000). Trépanier, Fernet, og Austin, (2013) bekrefter gjennom sin forskning at opplevelsen av anerkjennelse kan bidra til å tilfredsstille dette behovet, som igjen vil være positivt for motivasjonskvaliteten. Relatert til lokallagslederne i Acta, gir undersøkelsen grunn til å anta at tilfredsstillelse av behovet for sosial tilhørighet kan resultere i økt motivasjonskvalitet for lokallagsarbeidet.

Oppsummert påpeker datamaterialet betydningen av at behovet for sosial tilhørighet tilfredsstilles. Dette kan settes i sammenheng med opplevelsen av å bli sett i sine lokallagsengasjement, som kan resultere i opplevelsen av anerkjennelse. Undersøkelsens resultater tilsier at dette er et behov som mange ikke opplever som tilstrekkelig tilfredsstilt. Sett i lys av SDT (Deci & Ryan, 2000), viser funnene at dette kan ha sammenheng med manglende involvering og autonomistøtte fra Actas ansatte. I motsetning til dette, gir to informanter uttrykk for å oppleve at ansatte i organisasjonen bidrar til å tilfredsstille dette behovet. Funnene kan også antyde en sammenheng mellom informantenes motivasjonskvalitet og tilfredsstillelse av behovet for sosial tilhørighet. Om dette er tilfelle, viser det betydningen av at Actas ansatte bidrar til at dette behovet tilfredsstilles.

5. Avslutning

I følgende kapittel oppsummeres undersøkelsens hovedfunn. Elleve semistrukturerte intervjuer, utført blant lokallagsledere i Acta, danner utgangspunkt for oppgavens konklusjon. Før den endelige avslutningen, kan det være nyttig å repetere oppgavens problemstilling: ”Hvordan bidrar ansatte i kristne, frivillige organisasjoner til å motivere sine lokallagsledere?” Det er utarbeidet tre underspørsmål (se kapittel 1.3) som til sammen besvarer problemstillingen. Disse danner utgangspunkt for kapittelets struktur. Jeg vil først svare på spørsmålet om hvilken rolle Actas ansatte spiller for lokallagsledernes lokallagsengasjement. Deretter vil jeg svare på i hvilken grad Actas ansatte bidrar til å opprettholde lokallagslederens motivasjon. Til slutt besvares spørsmålet om hvordan Acta i sitt videre arbeid, kan vedlikeholde og øke motivasjonskvaliteten til lokallagslederne i organisasjonen.

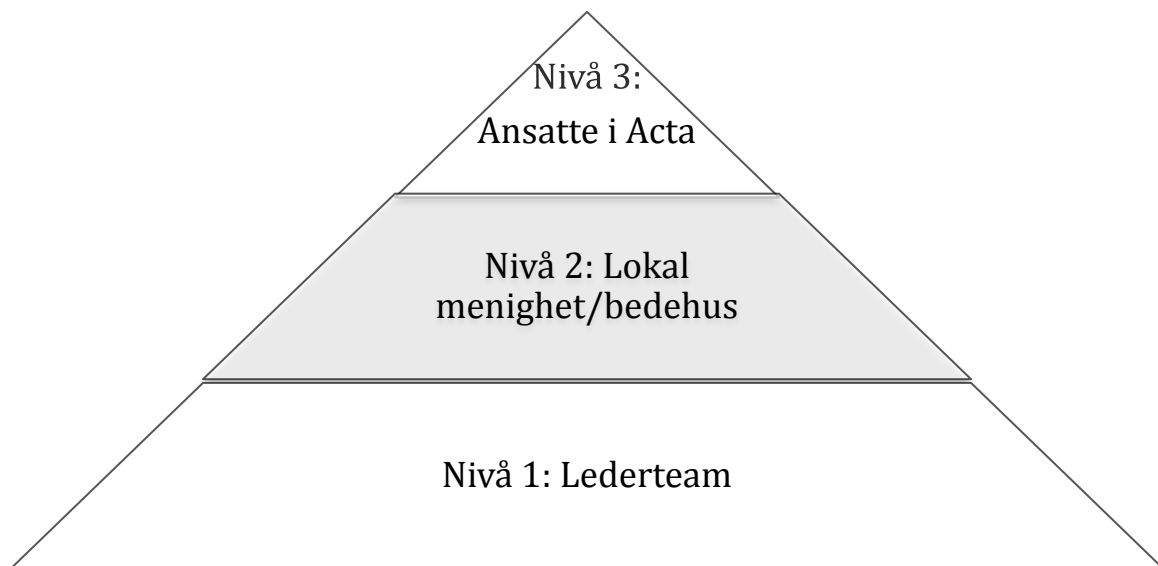
5.1 Hvilken rolle spiller Actas ansatte for lokallagsledernes lokallagsengasjement?

For å kunne si noe om Actas ansattes rolle i lokallagsledernes engasjement, er det nødvendig med et innblikk i informantenes forventninger til de ansatte i organisasjonen. Oppgavens funn gjør det relevant å se disse forventningene i relasjon til andre lokale støttespillere som informantene er relatert til. Informantenes opplevelser av autonomistøtte, brukes som tolkningsramme for å besvare dette underspørsmålet.

Funnene viser at informantene er deler av ulike sosiale kontekster, som videre kan ha betydning for opplevelsen av autonomistøtte i lokallagsengasjementet. I tillegg til Actas ansatte, nevnes spesielt lokale kontekster som tilknytning til lokal menighet eller bedehus, og lederteam. Resultatene indikerer at involvering fra lokale kontekster, altså lokal menighet eller bedehus og lederteam, kan være utslagsgivende for hvilken rolle Actas ansatte får i deres engasjement. Et helhetsperspektiv på funnene antyder at velfungerende lederteam kan kategoriseres som den viktigste sosiale konteksten, og er dermed en essensiell kontekst for å bidra til autonomistøtte. Dette kan forklares med at et lederteam består av mennesker som i fellesskap driver lokallaget, og er av den grunn direkte involvert i hverandres engasjement. Et gjennomgående trekk i besvarelsene, er at informanter som opplever seg som del av et velfungerende lederteam, kan resultere i mindre forventninger for involvering fra andre deler av den sosiale kontekst, som for eksempel ansatte i Acta.

Sju av informantene har i tillegg til sitt medlemskap i Acta, tilknytning til en lokal

menighet eller et bedehus. Noen får mye og tett oppfølging gjennom disse kontekstene, mens andre får lite. Lokallagslederne ser dermed ut til å ha ulike opplevelser av lokal menighet eller bedehus som autonomistøttende. En interessant observasjon er at de med denne tilhørigheten uttrykker større forventninger til oppfølging fra lokal menighet eller bedehus, sammenlignet med forventningene de har til Actas ansatte. Dette begrunnes med at lokal menighet eller bedehus er en del av samme lokale kontekst som lokallagslederne. Om disse forventningene ivaretas, kan det ut fra datamaterialet gi utslag i at lokal menighet eller bedehus får en viktigere autonomistøttende rolle enn ansatte i Acta. I rangert rekkefølge, mener jeg betydningen av autonomistøtte fra lokal menighet eller bedehus kan plasseres etter betydningen av lederteam.



Figur 1: Sosiale konteksters betydning

Pyramiden rangerer de sosiale kontekstene som er mest fremtredende i datamaterialet etter hvilke som anses som viktigst for informantenes engasjement. Lederteam kan betegnes som den viktigste konteksten, etterfulgt av lokal menighet eller bedehus. Felles for disse, er at de er en del av informantenes lokale kontekst. Til slutt kommer ansatte i Acta, som representerer en regional og nasjonal kontekst. Oppsummert viser dette at lokallagsledernes opplevelse av de lokale kontekstene som autonomistøttende, danner utgangspunkt for hva informantene ønsker av tilstedeværelse, involvering og oppfølging fra Actas ansatte. Resultatene antyder at de som opplever tilstrekkelig autonomistøtte gjennom lederteam eller lokal menighet og bedehus, viser mindre behov for at ansatte i organisasjonen også skal ha

denne funksjonen. Samtidig påpekes betydningen av at Actas ansatte er tilgjengelige ved behov. Det kan signalisere at de har en viss autonomistøttende rolle ovenfor alle lokallagslederne, men hvor dette likevel er underordnet betydningen av de lokale kontekstene. Actas ansatte kan dermed få en mindre viktig rolle i disse lokallagsledernes engasjement.

Motsatt fremmer lokallagsledere som ikke opplever tilstrekkelig autonomistøtte fra lokale sosiale kontekster, altså lederteam eller lokal menighet eller bedehus, et reelt behov for involvering og autonomistøtte fra Actas ansatte. Felles for disse informantene, er at dette behovet ikke imøtekommes i tilstrekkelig grad. Ut fra funnene, gir det grunn til å si at Actas ansatte i for liten grad legger nok innsats i å ivareta de som ikke opplever autonomistøtte gjennom lederteam og lokal tilknytning til menighet eller bedehus. Oppsummert kan dette antyde at informantene har ulike forventninger til Actas rolle i deres lokallagsengasjement.

Funnene viser at ansatte i Acta kan gjøre mer for å få en autonomistøttende funksjon blant informantene som har behov for det. Likevel er det lite som tyder på at Actas ansatte er helt fraværende, men hvor kan handle om i hvilken grad de oppleves som involvert. For mange betegnes de som involvert gjennom å være tilgjengelige, og de gir hjelp ved behov. Selv om noen mener ansatte i organisasjonen kunne tatt mer initiativ til kontakt, opplever mange at de er tilstede. I tillegg viser funnene at strukturene i organisasjonen har positive konsekvenser for tilhørigheten til Acta som organisasjon. Gjennom disse kan lokallagslederne oppleve å høre til et større fellesskap, hvor strukturene kan skape retning for lokallagsarbeidet. Dermed er det grunn til å si at dette er positive elementer som bidrar til at ansatte i Acta kan ha en autonomistøttende funksjon.

Selv om informantene i ulik grad betegner Actas ansatte som en viktig sosial kontekst, viser funnene likevel at de gjennom sin involvering og struktur har mulighet til å ha en autonomistøttende funksjon blant alle informantene. Resultatene gir også grunn til å hevde at de ansatte i organisasjonen i for liten grad benytter seg av muligheten for dette. Ut fra SDT kan det gi konsekvenser for deres mulighet til å påvirke lokallagsledernes motivasjonskvalitet.

5.2 I hvilken grad bidrar Actas ansatte til å opprettholde lokallagslederens motivasjon?

For å besvare spørsmålet om i hvilken grad Actas ansatte bidrar til å opprettholde lokallagsledernes motivasjon, brukes informantenes opplevelse av å få tilfredsstilt sine psykologiske behov som tolkningsnøkkel for funnene:

Samtlige informanter opplever at Actas ansatte gir dem muligheten til å kunne ta selvbestemte valg i lokallagsengasjementet. De uttrykker en opplevelse av å ha mulighet for å ta avgjørelser som samsvarer med selvbestemte mål og verdier, og som dermed tjener deres personlige hensikt med lokallaget. Det indikerer at lokallagslederne kan oppleve seg som årsak til egen handling. Informantene viser dette gjennom opplevelsen av å kjenne seg som selvstendige i lokallagsdriften. Det er verdt å nevne at ingen gir uttrykk for å oppleve ledelsen i Acta som kontrollerende. Funnene gir grunn for å konkludere med at Actas ansatte, som representanter for organisasjonen, bidrar til å tilfredsstille behovet for autonomi.

Lokallagsengasjementet kan gi mulighet for å praktisere, videreutvikle og utfordre sine evner. Når dette resulterer i mestringsopplevelse, kan det gi økt motivasjonskvalitet blant informantene. Slik kan det å være leder i et lokallag med muligheter for å praktisere sine evner, bidra til å tilfredsstille kompetansebehovet. Samtidig uttrykker flere et behov for økt kompetanseutvikling og utfordring i sine engasjement. Det kan antyde at det å være leder i lokallaget alene, ikke i tilstrekkelig grad dekker behovet for kompetanse. Dette kan videre knyttes til hva informantene forventer at Actas ansatte skal bidra med for å dekke dette behovet. I regi av Acta får flere informanter tilbud om ulike kurs og samlinger. Dette kan gi ny kunnskap innenfor relevante fagfelt, og betegnes som viktig. Samtidig er det flere som ikke får tilbud om slike samlinger. Det kan antageligvis begrunnes med regionale forskjeller i organisasjonsstrukturen. Noen av informantene etterlyser slike tilbud, og ser det i sammenheng med behovet for å få flere utfordringer og ny kompetanse innenfor det de driver med. Det indikerer at ansatte i Acta i større grad kan bidra til at flere får tilfredsstilt behovet for kompetanse. Oppsummert viser dette at lokallagslederne har ulike opplevelser av at kompetansebehovet tilfredsstilles.

Å bli sett, og dermed oppleve seg anerkjent i sitt lokallagsengasjement, er noe som generelt oppleves som viktig. Noen opplever å bli sett av ansatte i Acta, men flertallet sier dette er noe organisasjonens ansatte i liten grad bidrar til. Funnene antyder at tilfredsstillelse av dette behovet kan ha konsekvenser for deres motivasjonskvalitet. Gjennom analysen avdekkes det at Actas ansatte har en manglende autonomistøttende funksjon blant flere av informantene. Dette kan spesielt knyttes til mangel på tilstrekkelig involvering fra Actas

ansatte, som får utslag i at behovet for sosial tilhørighet ikke dekkes i tilstrekkelig grad. Dermed antydes en sammenheng mellom tilfredsstillelse av behovet for sosial tilhørighet, og hvordan ansatte i Acta bidrar til å gi autonomistøtte gjennom involvering. Funnene gir grunn til å hevde at behovet for sosial tilhørighet er behovet som Actas ansatte i minst grad klarer å tilfredsstille.

Samlet kan resultatene antyde at lokallagslederne har ulike opplevelser av å få tilfredsstilt de psykologiske behovene i sine lokallagsengasjement. Funnene viser tendenser til at noen behov i større grad blir ivaretatt enn andre. Resultatene viser også at informantenes motivasjonskvalitet kan ha sammenheng med hvilken grad lokallagslederne opplever tilfredsstillelse av de psykologiske behovene. Oppsummert vil jeg sette de psykologiske behovene i en rangert liste etter hvordan informantene opplever at Actas ansatte bidrar til at disse tilfredsstilles:

1. Behovet for autonomi
2. Behovet for kompetanse
3. Behovet for sosial tilhørighet

Funnene viser at det psykologiske behovet for autonomi er det behovet som i størst grad er tilfredsstilt blant informantene. Flere opplever at kompetansebehovet ikke blir tilstrekkelig ivaretatt av Actas ansatte. Likevel tyder det på at de største utfordringene ligger i å tilfredsstille behovet for sosial tilhørighet.

5.3 Hvordan kan ansatte i Acta i sitt videre arbeid vedlikeholde og øke motivasjonskvaliteten til lokallagslederne i organisasjonen?

Med utgangspunkt i SDT og funnene som er presentert ovenfor, vil jeg gi noen anbefalinger til tiltak som kan bidra til å ivareta, og øke lokallagsledernes motivasjonskvalitet. Anbefalingene tar både for seg tiltak som allerede eksisterer og fungerer, i tillegg til tiltak som i større grad burde vært igangsatt. Sett i lys av problemstillingen og undersøkelsens resultater, ønsker jeg å rette anbefalingene mot tre nivåer i organisasjonsstrukturen: Acta sentralt, Acta regionalt, og lokallagslederne.

Tabell 1: Anbefalinger

Hvem	Anbefaling	Hvordan gjennomføre dette
Acta sentralt	Sørg for at retningslinjer og målsettinger i organisasjonen blir kommunisert til alle i organisasjonen.	<ul style="list-style-type: none"> • Gi informasjon om retningslinjene. • Gjør informasjonen lett tilgjengelig. • Bruk ulike kommunikasjonskanaler, som for eksempel: Internett, personlig kontakt og send informasjon i papirform.
	Lag retningslinjer for hvordan oppfølging av lokallagsledere skal skje i organisasjonen som helhet.	<ul style="list-style-type: none"> • Ha opplæring for de regionalt ansatte. • Følg opp regionale forhold gjennom kontroll av oppfølging av lokallag.
Acta regionalt	Kartlegg lokallagslederens situasjon og behov.	<ul style="list-style-type: none"> • Dra på besøk. • Ring lokallagslederne. • Etterspør lokallagsledernes behov. • Rapportert til Acta sentralt.
	Gi relevant oppfølging til lokallagslederne.	<ul style="list-style-type: none"> • Tilby kurs og seminarer. • Sørg for at lokallagslederne får nødvendige utfordringer. • Vær tilgjengelige for lokallagslederne. • Vis reell interesse for lokallagsledernes engasjement. • Anerkjenn lokallagsledernes engasjement.
	Legg til rette for fellesskap mellom lokallagslederne.	<ul style="list-style-type: none"> • Skap møtepunkter hvor lokallagslederne kan møtes og utveksle erfaringer. • Arranger fester eller arrangementer hvor lokallagslederne kan møtes og bli kjent.
Lokallagsledere	Benytt deg av Actas som organisasjon.	<ul style="list-style-type: none"> • Ta kontakt med ansatte i organisasjonen. • Spør om å få besøk av ansatte i Acta. • Sett deg inn i materiell Acta har å tilby. • Dra på kurs og samlinger.
	Ta vare på dine medarbeidere.	<ul style="list-style-type: none"> • Vær raus med komplimenter. • Se og anerkjenn dine medledere. • Snakk sammen i lederteamet om det å være lokallagsleder.
	Ta vare på deg selv.	<ul style="list-style-type: none"> • Sørg for å være del av et velfungerende lederteam. • Oppsøk oppnåelige utfordringer for å vedlikeholde og øke motivasjonskvaliteten. • Si ja til oppgaver som bidrar til å vedlikeholde og videreutvikle din kompetanse. • Sørg for at du tar på deg oppgaver du trives med i lokallaget.

For at ansatte i Acta kan bidra til å vedlikeholde og øke lokallagsledernes motivasjonskvalitet, anbefaler jeg at de som jobber i Acta sentralt sørger for at retningslinjene i organisasjonen tydelig formidles ut i organisasjonen. Slik kan lokallagslederne vite hvilke retningslinjer de har å forholde seg til. I tillegg foreslår jeg at det fra nasjonalt hold lages retningslinjer for hvordan oppfølging av lokallagsledere skjer i organisasjonen som helhet. Dette kan være viktig for å få en systematisk oppfølging i organisasjonen. Disse tiltakene kan til sammen tilrettelegge for at Actas ansatte i større grad får en autonomistøttende funksjon.

For de som jobber i Actas regioner, anbefaler jeg at de kartlegger lokallagsledernes behov. Jeg mener også de bør tilby lokallagslederne relevant oppfølging, og tilrettelegge for felles møtepunkter for lokallagslederne i regionen. Dette kan bidra til faglig utvikling, en opplevelse av å bli tatt på alvor av ansatte i organisasjonen, i tillegg til å bidra til økt motivasjonskvalitet blant lokallagslederne.

Lokallagslederne kan også gjøre en innsats for å vedlikeholde og øke sin motivasjonskvalitet. De kan benytte seg av organisasjonens ulike tilbud rettet mot lokallagsledere. Gjennom å være en god medleder, har de mulighet til å gjøre en positiv forskjell for andre lokallagsledere. Til slutt vil jeg påpeke betydningen av at de tar ansvar for seg selv og sine behov. Dette kan de blant annet gjøre ved å oppsøke situasjoner som gjør at de får tilfredsstilt sine psykologiske behov. Samlet tror jeg anbefalingene kan være et utgangspunkt for at Actas ansatte kan påvirke lokallagsledernes motivasjonskvalitet i positiv retning.

5.4 Avsluttende kommentar

Målet med oppgaven har vært å få et innblikk i hva Actas ansatte, som representanter for organisasjonen, kan gjøre for å motivere sine lokallagsledere. Samlet mener jeg resultatene viser at lokallagsledernes motivasjonskvalitet kan knyttes til hvordan de kjenner tilhørighet til et fellesskap, altså involvering fra en sosial kontekst. Involvering fra velfungerende lederteam, lokale menigheter og bedehus kan anses som viktigere enn involvering fra Actas ansatte. Dette blir sett på som en naturlig konsekvens av at de har størst muligheten til å være tilstede i informantenes daglige lokallagsdrift. Av den grunn er ikke dette et overraskende funn. For de som ikke opplever den tilstrekkelig involvering fra sine lokale kontekster, uttrykkes et større ønske om at Actas ansatte skal være tilstede for dem. Slik tydeliggjøres informantenes ulike behov for ansatte i Actas rolle i deres lokallagsengasjement.

Ved å se oppgavens funn i helhet, gir det grunn til å si at Actas ansatte kan spille en

viss rolle for alle lokallagsledernes motivasjonskvalitet. Det har sammenheng med at de ovenfor samtlige viser noe autonomistøtte. Selv om den ikke er optimal, gir det dem likevel mulighet for å bidra til tilfredsstillelse av de psykologiske behovene. Slik kan de påvirke motivasjonskvaliteten. Samtidig er det lite som tyder på at ansatte i Acta i tilstrekkelig grad benytter seg av denne muligheten. Eksempler på dette tydeliggjøres gjennom informanter som uttrykker lav motivasjonskvalitet, ved å generelt kjenne lite autonomistøtte og lite behovstilfredsstillelse. I denne sammenheng ønsker jeg spesielt å trekke frem anbefalingen om at organisasjonen i større grad kartlegger lokallagsledernes behov. Om dette i større grad ble gjort, ville de hatt mer informasjon om lokallagsledernes behov. Det kunne resultert i større mulighet for å ivareta lokallagsledere som virkelig trenger å bli motivert i sitt engasjement.

Medarbeidere er en avgjørende ressurs i organisasjoners drift, og dermed eksistens. Av den grunn vil lokallagslederens motivasjonskvalitet være en viktig tematikk for Acta som organisasjon. Forhåpentligvis kan denne oppgaven være et lite bidrag til at Actas ansatte vet hva de kan gjøre for å ivareta og forbedre motivasjonskvaliteten til lokallagslederne i organisasjonen.

Litteratur

Aanes, M.M., Mittelmark, M.B. and Hetland, J. (2010), "Interpersonal stress and poor health the mediating role of loneliness", *European Psychologist*, 15 (1), 3-11.

Acta (2012a) Lovverk for Acta- barn og unge i Normisjon. Hentet 20.01.14, fra http://www.acta.as/_service/12588/download/id/61851/name/Actas+lovverpr+07012012.pdf

Acta (2012b). Soul Children guide Hentet 01.11.14 fra http://www.soulchildren.no/_service/12454/download/id/28427/name/Soul+Children+Guide+2012+per+mai.pdf

Acta (2014a) Hva er Acta- barn og unge i Normisjon? Hentet 13.01.14, fra <http://www.acta.as/om-acta/hva-er-acta>

Acta (2014b) Handlingsplan 2012-2014 Hentet 07.03.14, fra http://www.acta.as/_service/12588/download/id/61751/name/Actas+handlingsplan+2012-2014.pdf

Acta (2014c) Arrangementer Hentet 02.11.14, fra <http://www.acta.as/arrangementer>

Acta (2014d) Acta sentralt. Hentet 05.03.14, fra <http://www.acta.as/om-acta/kontakt-oss/sentralt>

Acta (2014e) Acta sentralt. Hentet 05.03.14, fra <http://www.acta.as/om-acta/kontakt-oss/region-oppland>

Acta (2014f) Informasjon for lokallag i Acta. Hentet 05.03.14, fra <http://www.acta.as/omacta/for-lokallag>

Acta (2014g)Konseptene i Acta. Hentet 31.01.14, fra <http://www.acta.as/om-acta/konseptene>

Acta (2014h). Amigos Hentet 02.11.14, fra <http://www.acta.as/om-acta/konseptene/amigos>

- Acta (2014i). Dig Deeper. Hentet 02.11.14, fra
<http://www.acta.as/omacta/konseptene/dig-deeper>
- Acta (2014j). Kompis. Hentet 02.11.14, fra
<http://www.acta.as/om-acta/konseptene/kompis>
- Acta (2014k). Loved. Hentet 02.11.14, fra
<http://www.acta.as/om-acta/konseptene/loved>
- Acta (2014l). Suburban. Hentet 02.11.14, fra
<http://www.acta.as/omacta/konseptene/suburban>
- Adie J. W, Duda J. L & Ntoumanis N. (2012). Perceived coach-autonomy support, basic need satisfaction and the well- and ill-being of elite youth soccer players: A longitudinal investigation. *Psychology of Sport and Exercise*, 13 (1), 51-59.
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 3 (10), 2045-2068.
- Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). Psychological need thwarting in the sport context: Assessing the darker sides of athletic experience. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33 (1), 75-102.
- Black, A. E., & Deci, E. L. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science Education*, 84 (6), 740-756.
- Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2009). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse. Strukturer, sosiale relasjoner, politikk og symboler*. 4. Utgave. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Chirkov, V. I., Ryan, R. M., Kim, Y., & Kaplan, U. (2003). Differentiating autonomy from individualism and independence: A self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 (1), 97-110.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M (1987). The support of autonomy and the control of behaviour. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (6), 1024-1037.

- Deci, E.L., Connell, J. P. & Ryan, R. M. (1989). Self- Determination in a Work Organization. *Journal of Applied Psychology*, 74 (4), 580- 590.
- Deci, E.L., Koestner, R. & Ryan, R.M. (1999). *A meta- analytic review of experiments examining the effects of extrinsic awards on intrinsic motivation. Psychological Bulletin*, 125 (6), 627- 668.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227-268.
- Deci, E.L., La Guardia, J.G., Moller, A.C., Scheiner, M.J., & Ryan, R.M. (2006). On the benefits of giving as well as receiving autonomy support: Mutuality in close friendships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32, 313-327.
- Den norske kirke (2010). *Gud gir – vi deler: Plan for trosopplæring i Den norske kirke*. Oslo: Kirkerådet.
- Elstad, H. & Halse, P. (2002), *Illustrert norsk kristendomshistorie*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Engelstad F, Grenness C. E., Kalleberg R., & Malne R. (2005). *Introduksjon til samfunnsfag. Vitenskapsteori, argumentasjon og faghistorie*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Everett, E. L. & Furseth, I. (2012) *Masteroppgaven - Hvordan begynne- og fullføre*, Oslo: Universitetsforlaget.
- Fretheim, K. (Red.), (2014). *Ansatte og frivillige. Endringer I Den norske kirke*. Oslo: IKO Forlaget.
- Frivillighet Norge (2014a). Om Frivillighet Norge. Hentet 09.11.14, fra http://www.frivillighetnorge.no/no/om_oss/
- Frivillighet Norge (2014b). Hva motiverer til frivillighet? Hentet 09.11.14, fra <http://www.frivillighetnorge.no/filestore/Dokumenter/Tallpresentasjonendelig.pdf>
- Frivillighet Norge (2014c). Topplederkonferansen, 2014. Hentet 10.11.14, fra http://www.frivillighetnorge.no/no/aktiviteter/moter_for_medlemmer/Topplederkonferansen+2014.b7C_wlrGZ_.ips

- Gagné, M., & Koestner, R. (2002). Self-determination theory as a framework for understanding organizational commitment, *Society for Industrial and Organizational Psychology*. Toronto, Canada.
- Gagné, M., Boies, K., Koestner, R., & Martens, M. (2004). How work motivation is related to organizational commitment: a series of organizational studies. Manuscript, Montreal: Concordia University.
- Gagné, M. & Deci, E.L (2005). Self-determination and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*. 26 (4), 331-362.
- Giddens, A. (1990). *The consequences of modernity*. Cambridge: Polity Press
- Guay, F., Ratelle, C. F., & Chantal, J. (2008). Optimal learning in optimal contexts: The role of self-determination in education. *Canadian Psychology*, 49 (3), 233–240.
- Habermann, U. (2007). *En postmoderne helgen? – Om motiver til frivillighet*. København: Museum Tusulanums Forlag.
- Hetland, H., Hetland, J., Andreassen, C. S., Pallesen, S., & Notelaers, G. (2011a). Leadership and fulfillment of the three basic psychological needs at work. *Career Development International*, 16 (5), 507-523.
- Hetland, H., Skogstad, A., Hetland, J., & Mikkelsen, A. (2011b). Leadership and learning climate in a work setting. *European Psychologist*, 16 (3), 163-173.
- Høyby, E. (2003). Hvor går Normisjon? Hentet 02.11.14, fra <http://www.shafan.dk/bibelsktro-artikler/03-01-08.html>
- Jang, H., Reeve, J., & Deci, E. L. (2010). Engaging students in learning activities: it's not autonomy support or structure, but autonomy support and structure. *Journal of Educational Psychology*, 102 (3), 588- 600.
- Jiang K., Lepak D. P, Hu J., & Baer J.C (2012) How does Human Resource Management Influence Organizational Outcomes? A Meta-Analytic Investigation of Mediating Mechanisms. *Academy of Management Journal*, 55 (6), 1264-1294.
- Johannessen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4. Utg Oslo: Abstrakt Forlag.

- Jordan, J. V. (1997). Do you believe that the concepts of self and autonomy are useful in understanding women? I Jordan J. V. (Red), *Women's growth in diversity*, (s.29–32). New York: Guilford Press.
- Kovjanic, S., Schuh, S. C., Jonas, K., Van Quaquebeke, N., & Van Dick, R. (2012). How do transformational leaders foster positive employee outcomes? A self determination-based analysis of employees' needs as mediating links. *Journal of Organizational Behavior*, 33 (8), 1031-1052.
- Kunnskapssenteret (2014). Menneskene- organisasjonens viktigste ressurs. Hentet 10.11.14, fra <http://kunnskapssenteret.com/hr-rammen-maalsetning/>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. 2. Utgave, Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lam, C.F., & Gurland, S.T.(2008). Self- determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self- determined work motivation? *Journal of Research in Personality*, 42, 1109- 1115.
- Lorentzen, H. (1994). *Frivillighetens integrasjon – staten og de frivillige velferdsprodusenter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lorentzen, H., Andersen R., & Brekke J.P. (1995). *Ansvar for andre. Frivillighets-sentralen i norsk velferdspolitik*. Oslo: Universitetsforlaget
- Lynch, M., Plant, R., & Ryan, R (2005). Psychological needs and threat to safety: Implications for staff and patients in a psychiatric hospital for youth. *Professional Psychiatric Research and Practice*, 36. 415-425.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach-athlete relationship: a motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 883-904.
- Noels, K. A. (2003). Learning Spanish as a second language: Learners' orientations and perceptions of their teachers' communication style. *Language Learning*, 53 (1), 97 - 136.
- Oftestad, B. T., Rasmussen, T. & Schumacher, J. (2005) *Norsk kirkehistorie*. 3. Utgave. Oslo: Universitetsforlaget.

- Normisjon (2014). Historien om Normisjon, Hentet 02.11.14, fra <http://www.normisjon.no/om-oss/om-normisjon/historie>
- NOU 1988: 17 (1988). *Frivillige organisasjoner*. Oslo: Statens Forvaltningstjenestene.
- Politisk plattform (2013). *Politisk plattform for en regjering utgått av Høyre og Fremskrittspartiet*. Hentet 15.02.14, fra <http://www.regjeringen.no/pages/38500565/plattform.pdf>
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R.M. (2000). Daily Well-Being: The Role of Autonomy, Competence, and Relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (4), 419- 435.
- Repstad, P. (1998). Jakten på det frivilliges egenart. I P. Repstad (Red.), *Den lokale velferdsblanding: når offentlige og frivillige skal samarbeide* . (s. 19- 35). Oslo: Universitetsforlaget.
- Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse, kvalitative metoder i samfunnsfag*. 4.utg. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ryan, R.M., Mims, V. & Kosestner, R. (1983). Relation of reward contingency and interpersonal context to intrinsic motivation: a review and test using cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45 (4), 736- 750.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological Needs and the Facilitation of Integrative Processes. *Journal of Personality*, 63 (3), 397-427.
- Ryan, R. M., Kuhl, J. & Deci, E.L. (1997) Nature & Autonomy: An organizational view of social and neurobiological aspects of self- regulation in behavior and development. *Development and Psychopathology*, 9 (4),701-728.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54- 67.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000c). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11 (4), 319 -338.
- Ryan, R. M & Deci, E. L (2002). Overview of Self- Determination: An organismic Dialectical Perspective. I Deci, E.L. & Ryan, R.M. (Red.) *Handbook of Self Determination Research*. (s.3-33). New York: The University of Rochester Press.
- Sandsmark, A. (2009). Rammebyggere og malere – voksne og ungdommer som frivillige medarbeidere i kristent ungdomsarbeid, *Halvårsskrift for praktisk teologi*, 1 (2009), 14- 23.
- Sheldon, K.M., Ryan, R.M., & Reis, H.T. (1996). What Makes for a Good Day? Competence and Autonomy in the Day and in the Person. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22 (12), 1270-1279.
- Sheldon, K.M., Elliot, A.J., Kim, Y. & Kasser, T (2001). What´s satisfying about satisfying events? Comparing teten psychological needs. *Journal of Personlaity and Social Psychology*, 80 (2), 325-339.
- Sheldon, K. M., Ryan, R. M., Deci, E. L., & Kasser, T. (2004). The independent effects of goal contents and motives on well-being: It's both what you pursue and why you pursue it. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30 (4), 475-486.
- Sheldon, K.M. & Niemiece, C.P. (2006) It´s Not Just the Amount That Counts: Balanced Need Satisfaction Also Affects Well- Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91 (2), 331- 241.
- Sierens, E. ,Vansteenkiste, M., Goossens, L., Soenens & Dochy, F. (2009) The synergistic relationship of perceived autonomy support and structure in the prediction of self regulated learning. *British Journal of Educational Psychology* ,79 (1), 57–68
- Sivesind, K. H. (2007). *Frivillig sektor i Norge 1997- 2004, Frivillig arbeid, medlemskap, sysselsetting og økonomi*, Rapport nr. 2007:10. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning,
- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. (2013). *Skolen som læringsarena. Selvoppfatning, motivasjon og læring*. 2. Utgave. Oslo: Universitetsforlaget.
- St.meld. nr. 39 2006-2007 (2007). *Frivillighet for alle*, Oslo: Kultur – og kirke departementet.

- Stone, D., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). Beyond talk: Creating autonomous motivation through self-determination theory. *Journal of General Management, 34*, 75-91.
- Su, Y., & Reeve, J. (2011). A meta- analysis of the effectiveness of intervention programs designed to support autonomy. *Educational Psychology Review, 23*, 159-188.
- Trépanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2013). The moderating role of autonomous motivation in the job demands-strain relation: A two sample study. *Motivation and Emotion, 37*, 93-105.
- Vallerand, R. J., & Ratelle, C. F. (2002). Intrinsic and Extrinsic Motivation: A Hierarcical Model. I Deci E.L. & Ryan, R.M. (Red), *Handbook of Self-Determination Researc*, (s.37- 64). New York: The University of Rochester Press.
- Van Den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83* (4), 981-1002.
- Van Den Broeck, A., Lens, W., De Witte, Hans, & Van Coillie, H. (2013). Unraveling the importance of the quantity and the quality of workers' motivation for well-being: A person-centered perspective. *Journal of Vocational Behavior, 82* (1), 69-78.
- Vansteenkiste, M., Sierens, E., Goossens, L., Soenens, B., Dochy, F., Mouratidis, A., Aelterman, N., Haerens, L., & Beyers, M. (2012). Identifying configurations of perceived teacher autonomy support and structure: Associations with self regulated learning, motivation and problem behavior. *Learning and Instruction, 22* (6), 431-439.
- Vansteenkiste, M., & Ryan, R. M. (2013). On psychological growth and vulnerability: Basic psychological need satisfaction and need frustration as a unifying principle. *Journal of Psychotherapy Integration, 23* (3), 263–280.
- Weinstein, N., Przybylski, A. K., & Ryan, R. M. (2012). The index of autonomous functioning: Development of a scale of human autonomy. *Journal of Research in Personality, 46* (4), 397-413.
- Wollebæk, D., Selle, P., & Lorentzen, H. (2000). *Frivillig innsats – Sosial integrasjon, demokrati og økonomi*. Bergen: Fagbokforlaget.

Wollebæk, D., & Selle, P. (2002). *Det nye organisasjonssamfunnet. Demokrati i omforming*.
Bergen: Fagbokforlaget

Yin, R. K. (2009). *Case Study Research. Design and Methods*. United states of America:
Sage Publications.

Vedlegg 1: Informantinformasjon

<i>Informantnummer</i>	<i>Alder</i>	<i>Kjønn</i>
Informant en	63	Kvinne
Informant to	50	Kvinne
Informant tre	25	Kvinne
Informant fire	32	Kvinne
Informant fem	36	Kvinne
Informant seks	37	Kvinne
Informant sju	41	Mann
Informant åtte	49	Kvinne
Informant ni	25	Mann
Informant ti	40	Kvinne
Informant elleve	38	Kvinne

Vedlegg 2: Forespørsel og informasjon om deltakelse i forskningsprosjekt

Forespørsel og informasjon og om deltakelse i forskningsprosjekt

”Samspill mellom organisasjon og lokallagsledere”

Bakgrunn og formål

Jeg er masterstudent ved Det Teologiske Menighetsfakultetet i Oslo, hvor jeg høsten 2013 og deler av våren 2014 skal jobbe med min masteravhandling. I løpet av prosjektperioden ønsker jeg å se på hvordan kristne organisasjoner klarer å jobbe mot sine mål og verdier, samtidig som de ivaretar aktivitetslederens motivasjon og behov. Samspillet mellom disse partene vil være utgangspunktet for oppgaven.

Acta- barn og unge i Normisjon, har gitt meg tillatelse til å bruke organisasjonen som forskningsorganisasjon for prosjektet. Dette innebærer tilgang til register over organisasjonens registrerte lag og ledere. Forskningsdata vil i hovedsak bli innhentet gjennom intervjuer av ca.10 ledere i registrert lokallag i Acta, fra ulike steder i landet. I tillegg vil en ansatt som representerer Acta bli intervjuet.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Intervjuet vil ta ca 40 min. Spørsmålene til aktivitetslederne vil omhandle forventninger til organisasjonens oppfølging, og hvordan disse blir ivare tatt av organisasjonen. Det vil også bli spurt om forhold til organisasjonen. Intervjuet med representant for organisasjonen Acta, vil blant annet omhandle hvordan organisasjonen fokuserer på å imøtekomme aktivitetslederens behov, hvordan organisasjonen opprettholder kontakt med aktivitetslederne, hvordan aktivitetsledernes behov blir kartlagt og hvordan organisasjonen opplever samspillet mellom aktivitetsledere og organisasjon. Intervjuene vil bli tatt opp med opptaker, og videre bli transkribert.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og ingen skal i sluttresultatet kunne gjenkjenne individene. Det er kun prosjektansvarlig og veileder som vil ha tilgang til personopplysninger. Prosjektet skal etter planen avsluttes 15.03.14, og da vil alle opptak bli slettet.

Etter intervjuet er ferdig transkribert, kan du om ønskelig få det tilsendt. Det er da mulig å legge til eller trekke fra informasjon.

Frivillig deltakelse

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

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Maria Teistedal Vikre på mail: maria_tv@hotmail.com eller mob: 410 34 042. Du kan også kontakte min veileder Håkon Lorentzen på mail: hakon.lorentzen@samfunnsforskning.no.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Mvh. Maria Teistedal Vikre

Kommentar til vedlegg nr.2:

Det er uoverensstemmelser med noe av informasjonen som ble gitt informantene og hva som i praksis utartet seg. Dette kan begrunnes med at problemstillingen ble endret under arbeidsprosessen. I tillegg ble oppgaven utsatt på grunn av helsemessige årsaker, som dermed har fått konsekvenser i endret innleveringsdato for fullført oppgave. Undervegs ble også veileder byttet.

Vedlegg 3: Forespørsel til Acta

Forespørsel om tillatelse til å bruke Acta som forskningsorganisasjon

Jeg er masterstudent ved Det Teologiske Menighetsfakultetet i Oslo, hvor jeg høsten 2013 skal jobbe med min masteravhandling. I løpet av prosjektperioden ønsker jeg å se på hvordan kristne organisasjoner klarer å ivareta sine behov, men og sine frivillige medarbeideres motivasjon og behov. Samspillet mellom disse partene vil være utgangspunktet for oppgaven min.

I min forskning kommer jeg til å ta utgangspunkt i en organisasjons arbeid. I denne sammenheng ønsker jeg å bruke Acta – barn og unge i Normisjon som forskningsorganisasjon for prosjektet. For å finne mer ut om møte mellom den enkelte frivillige og organisasjon, ønsker jeg intervju noen som jobber i Acta sentralt. Hensikten med dette er å få et innblikk i hvordan organisasjonen tenker rundt frivillige medarbeidere og hvordan disse blir ivaretatt av ansatte i organisasjonen. I denne sammenheng er det også relevant å få et innblikk i organisasjonens verdier og strategier, fordi jeg antar at dette har en sammenheng med hvordan organisasjonens prioritering av medarbeidere er lagt opp.

I tillegg ønsker jeg å intervju flere av de frivillige medarbeidere som er aktive i organisasjonens daglige arbeid. Jeg søker derfor tillatelse til å intervju noen av disse om hvordan de opplever at deres motivasjon og behov blir ivaretatt av ansatte i Acta. I den sammenheng lurer jeg på om det er mulig å få tilgang til register over frivillige medarbeidere i organisasjonen.

Informasjonen jeg samler inn vil være konfidensiell. Jeg kommer til å benytte meg av intervju som metode, hvor jeg i ettertid vil transkribere disse. Alle intervjuobjektene blir anonymisert, og ingen skal i sluttresultatet kunne gjenkjenne individene. Når mitt prosjekt er ferdig vil all data være anonymt og optak vil bli slettet.

Når prosjektperioden er over, kan Acta om ønskelig få tilgang til mine funn.

Mvh. Maria Teistedal Vikre

Kommentar til vedlegg nr.3:

Noe av informasjonen som ble gitt til Acta, stemmer ikke overens med den ferdige oppgaven. Dette kan begrunnes med at problemstillingen ble endret under arbeidsprosessen. I tillegg ble oppgaven utsatt på grunn av helsemessige årsaker, som dermed har fått konsekvenser i endret innleveringsdato for fullført oppgave.

Vedlegg 4: Intervjuguide

Intervjuguide - lokallagsledere i Acta

1. Introduksjonsspørsmål

1. Hva gjør du på daglig basis?
 - Studerer, jobber, etc.
2. Hvor gammel er du?
3. Hvor lenge har du vært lokallagsleder i Acta?
4. Hvilken region er laget ditt registrert i?
5. Hvor mange timer pr. uke bruker du på ditt verv?
6. Hvilken type lag er du leder i?
7. Hvilken rolle har du i lokallaget?
 - Hva deltar du med/er dine oppgaver?
8. Hvordan ble du rekruttert til å være leder i laget ditt?
9. Hvor mange ledere er det i lokallaget?
10. Hvorfor er du lokallagsleder?
11. Er du ansatt for å drive laget eller gjør du det frivillig (uten betaling)?

2. Personlig forhold til Acta

12. Identifiserer du deg med Acta som organisasjon?
 - Hvorfor/hvorfor ikke?
13. Ser du noen fordeler med å kjenne til organisasjonens strategier og mål?
 - Hvorfor?
14. Kjenner du til Actas verdier, mål, handlingsplan, visjon og strategier?
 - Hvordan/hvorfor?
15. Jobber dere med utgangspunkt i organisasjonens handlingsplan?
 - Hvordan?
16. Hvordan forholder du deg til retningslinjer vedtatt av organisasjonen?
17. Hvorfor er laget ditt medlem av Acta?
18. Hva er fordelene med at laget du er leder i er knyttet til en organisasjon?
19. Er det noen ulemper med at laget ditt er knyttet til en organisasjon?
20. Har du påvirket organisasjonen på noen måte? Evt. er det muligheter for dette?

3. Lokallagets forhold til lokal menighet eller forsamling

21. Har lokallaget tilknytning til en lokal menighet i tillegg til organisasjonen?
 - Viss ja:
 - Hvordan?
 - Hvilke konsekvenser gir dette?
 - Hvem i menigheten følger det opp?
 - Hvordan forholder du deg til dette?
 - Ser du dette som en fordel?
22. Hvordan er forventningene dine til disse partene?
23. Hva er forskjellen på dine forventninger fra menighetens oppfølging av ledere i laget og forventninger til organisasjonens oppfølging av ledere i laget?

24. Opplever du spenninger mellom Acta og menigheten?
25. Er du ansatt av en lokal menighet eller forsamling for å være lokallagsleder?

Spørsmål til lokallagsledere som er ansatt av en lokal menighet eller forsamling

26. Vet Acta at du er ansatt av en lokal menighet eller forsamling?
 - Hvordan kartlegger de dette?
27. Bør Acta vite at du er ansatt?
28. Har menighetens oppfølging av deg fått konsekvenser for hvordan Acta følger deg opp? Hvordan?
29. Hvordan kan din rolle som ansatt få konsekvenser for hvilke forventninger du har til oppfølging fra organisasjonen?
30. Føler du motsetning/ spenning mellom deres håndtering av frivillige og av menighetens håndtering av frivillige?
31. Hva tenker du det innebærer å være en frivillig medarbeider? Ansvarsoppg. osv
32. Opplever du spenninger mellom menighet og organisasjon?

3. Motivasjon for lokallagsengasjementet

Begrunnelse for å være lokallagsleder

33. Hvorfor er du med som leder i lokallaget?
34. Trives du som leder?
35. Visste du hva oppgaven innebar da du sa deg frivillig/ble ansatt til å være leder i aktiviteten? Hvordan?
36. Hvem motiverer deg til å fortsette som leder?
37. Hvordan kan du bli mer motivert for lokallagsarbeidet?
38. Bidrar organisasjonens ansatte til at du skal fortsette som leder?
 - Hvordan?
 - Evt. hvem andre? Hva?
 - Motiverer de deg
39. Angrer du på at du sa ja til å være leder?
 - Hvorfor/hvorfor ikke?
40. Hvorfor fortsetter du ditt engasjement?
41. Er det ting som irriterer deg som leder?
42. Beskriv hvordan det er å være leder sammen med andre? (Der det er tilfelle)
43. Er det tiltak å bruke tiden på aktiviteten du er leder i?
 - Hvorfor?
44. Hva gjør Actas ansatte for at du skal trives?

Personlige fordeler

45. Hvilke forventninger har du til deg sjøl?
 - Er dette viktig for deg?
46. Hvilke personlige fordeler får du av å være med som leder?
 - Oppnår du disse fordelene ved å være leder i laget?
 - Hvilke fordeler ser du at du kan oppnå ved å være med som leder i arbeidet?

- 47. Hvordan kan fordelene bidra til at du fortsetter som leder?
- 48. Får du igjen det du ønsker deg av fordeler? Hva?
- 49. Hvilken nytte har du av å være lokallagsleder?
- 50. Har du lært og erfart noe du synes er viktig og som du kan ha bruk for videre? Hva?
- 51. Hvordan har du gjennom din lederposisjon utviklet deg?
- 52. Er aktiviteten du er leder i tilstrekkelig for at du får utvikle dine evner?
 - Er dette viktig for deg?

4. Oppfølging fra Actas ansatte

- 53. Hvordan har du kontakt med Actas ansatte?
- 54. Hvem forholder du deg til om du trenger å kontakte noen i organisasjonen? (region, sentralt)
- 55. Hvordan får du informasjon fra Acta og hva får du av informasjon?
- 56. Har du irritert deg over mangel på informasjon fra Acta? Hva?
- 57. Hvordan opplever du oppfølgingen fra Actas ansatte?
- 58. Hvordan opplever du oppfølgingen fra ansatte i Acta fører til at du føler deg sett og ivaretatt som individ?
- 59. Kan du henvende deg til noen i Acta om du er itvil om noe?
 - Hvordan bidrar de med hjelp til det du trenger hjelp til?
 - Tar de deg på alvor?
 - Hører de på det du sier/følger de deg opp?
 - Er det vanskelig å få kontakt med de du trenger å snakke med?
- 60. Hvordan får du støtte /hjelp for å gjøre jobben bedre som leder?
- 61. Hvilke forventninger har du som leder til organisasjonen?
- 62. Vet Actas ansatte om dine personlige behov som leder?
 - Hvordan? Evt. hvorfor ikke?
 - Etterspør de hvordan det går med deg som leder?
 - Hva tenker du om dette?
- 63. Hvordan etterspør Acta lokallaget?
- 64. Kan du beskrive hvordan ansatte i Acta bryr seg om aktivitetens behov for å kunne fungere?
- 65. Kan du beskrive hvordan ansatte i Acta bryr seg om dine personlige behov som leder i aktiviteten?
 - Ser du behov for at de gjør det?
 - Hva burde de gjort annerledes?
- 66. Kunne det vært nyttig for deg å hatt en mentor som kunne fulgt deg opp i ditt daglige arbeidet i organisasjonen? Hvorfor/hvorfor ikke?
- 67. Hvordan kunne det vært mer fokus på deg som leder?
- 68. Kan du fortelle om hvordan ansatte i Acta motiverer deg som leder?
- 69. Hvordan kan Actas ansatte bli flinkere til å motivere deg som leder?
 - Hva gjør de/hva gjør de ikke?
- 70. Hva savner du som leder fra Acta med tanke på oppfølging?

5. Organisasjonens vekt på Bibelske prinsipper om lederskap og egenskaper

- 71. Hva betyr det for deg at Acta er en kristen organisasjon?
- 72. Hvordan opplever du at Acta profilerer sine teologiske standpunkt ut til ditt lokale lag?
- 73. Opplever du at du får bruke dine nådegaver i arbeidet du er leder i?
 - Hvordan?
- 74. Har du erfaringer med at organisasjonen er opptatt av at du får bruke dine nådegaver?
 - Hvordan?
 - Ser du på dette som nødvendig?
- 75. Mener du Actas kristne forankring har konsekvenser for hvordan de følger opp ledere i organisasjonen?
- 76. Burde dette blitt gjort på en annen måte?
 - Hvorfor?
 - Hvordan?

Vedlegg 5: Eksempel på empirisk koding

<i>Kategorier og eksempler på underkoder</i>	Informant nr.9	Informant nr. 10
<p><i>Tilhørighet:</i></p> <p><i>Kode 1) Kontakt med organisasjon</i></p>	<p>”Telefon og mail. Veldig konkret. Eller facebook har blitt brukt ganske mye...”</p> <p>”Det blir veldig uformelt når det kommer på chatten på face, men det er helt ok”.</p>	<p>”Regionalt er det bare disse samtalene enkeltvis annethvert år, og en mail [...] evt. brev når det gjelder inspirasjonssamlinger”.</p>
<p><i>Motivasjon og oppfølging:</i></p> <p><i>Kode 1) Forventninger til oppfølging</i></p>	<p>”Jeg tenker at Actalagene er det viktigste Acta driver med, og da bør man kanskje i større grad prøve å følge opp enda tettere”.</p> <p>”De lytter, og kanskje handler litt lite”.</p>	<p>”Det er klart at viss man hadde samlet en del ledere i en slags region, og vi ikke hadde 100 dirigenter, men 15. At man kunne hatt en slags inspirasjonssamling der og da. [...]. For man har kanskje av og til et behov for å bli sett. Det gjør man når man er 10 eller 15 på en inspirasjonssamling, i stedet for å være 100”.</p>
<p><i>Formålet med lokallagsengasjementet:</i></p> <p><i>Kode 1) Begrunnelse for å være lokallagsleder i Acta</i></p>	<p>”Jeg begynte å tenke; dette er bare en jobb. ;en det var ikke bare en jobb etter hvert heller (...) Det ble en motivasjon å faktisk fortelle ungdom og barn om hvem Jesus er. Så jeg har en ganske indre motivasjon”.</p>	<p>”...jeg har en drøm om å skape et godt kristent miljø der folk kan kjenne seg trygge, og at vi kan få lov til å fortelle de om Jesus. Og at det er kult og attraktivt å være i Soul Children. Derfor fortsetter jeg”.</p>

Vedlegg 6: NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORSK SAMFUNN SVITENSKAPLIG DATA TJENESTE



Indre Hålogsgate 21
N-2007 Bergen
Norge
Tel: +47 55 55 21 17
Fax: +47 55 59 30 20
nsd@nsd.no
www.nsd.no
Org. nr. 989 321 854

Håkon Lorentzen
Det teologiske menighetsfakultet
Postboks 5144 Majorstua
0302 OSLO

Vår dato: 27.08.2013

Vår ref: 5145 / 3 / 1M0

Dens dato:

Dens ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 16.08.2013. Meldingen gjelder prosjektet

35145

Kirkelig underretning. Er kirvise organisasjoner oppsatt av å skape god tilpassing mellom frivillige medarbeideres ønsker og behov på den ene siden, og organisasjonens behov på den andre siden? Dersom de er det: Hva gjør de for å få en slik tilpassing

Behandlingsansvarlig
Daglig ansvarlig
Student

*Det teologiske menighetsfakultet, ved institusjonens øverste leder
Håkon Lorentzen
Maria Teistestad Vikre*

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningslovens tilfelle. Personvernombudet tilråder at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldingsmaterialet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og behandlingens lov med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.no/personvern/melding/et-sjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database.
<http://www.sifo.no/prosjekt/>

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2013, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Linn-Merethe Rød

Kontaktperson: Linn-Merethe Rød tlf: 55 58 89 11

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Maria Teistestad Vikre, Sentrertyrve 15, 5505 TYSVÆRVÅG

Redd for personvern

ORG. NR. 989 321 854 | NSD, OSLO | TEL: 55 55 21 17 | WWW.NSD.NO
NSD er etablert som et samarbeidsprosjekt mellom alle de fire statskassene i Norge og er en del av de fire statskassenes felles informasjonssystem.