



Handelshøyskolen BI - campus Oslo

BTH 36201

Bacheloroppgave - Økonomi og administrasjon

Bacheloroppgave

En kvantitativ undersøkelse om motivasjon hos besøkvenner i Oslo Røde Kors

Navn: Emilie Ullern Løkenhagen, Torunn Sofie Storrø Kveldstad

Utlevering: 06.01.2020 09.00

Innlevering: 03.06.2020 12.00

Bacheloroppgave ved Handelshøyskolen BI

En kvantitativ undersøkelse om motivasjon hos
besøksvenner i Oslo Røde Kors

Eksamenskode og navn:

BTH 36201 – Bacheloroppgave i økonomi og administrasjon

Utleveringsdato:

06.01.2020

Innleveringsdato:

03.06.2020

Stuedsted:

Handelshøyskolen BI Oslo

Denne oppgaven er gjennomført som en del av studiet ved Handelshøyskolen BI. Dette innebærer ikke at Handelshøyskolen BI går god for de metoder som er anvendt, de resultater som er fremkommet, eller de konklusjoner som er trukket.

FORORD

Denne oppgaven er skrevet i forbindelse med avslutningen av vår bachelorgrad i økonomi og administrasjon ved Handelshøyskolen BI Oslo våren 2020. Oppgaven tar for seg temaet motivasjon innenfor fagområdet organisasjon og ledelse, som vi begge fant interessant under studiet. Til tross for litt utfordrende tider har det vært en svært spennende og lærerik prosess, og en fin avslutning på studiet.

Vi ønsker å takke alle som har bidratt til denne oppgaven. Først og fremst vår veileder Tor Olav Nordtømme, som har kommet med gode råd og tips underveis i prosessen. Vi vil også rette en stor takk til Oslo Røde Kors besøkstjeneste, som har hjulpet oss med å få kontakt med de frivillige. Vi takker også alle respondentene som har delt sine erfaringer om frivillig arbeid, og gjort denne undersøkelse mulig for oss å gjennomføre.

Oslo, 3. juni 2020

SAMMENDRAG

Hensikten med denne oppgaven er å kartlegge hvilke motivasjonsfaktorer som er viktige for besøksvennene i Oslo Røde Kors. Røde Kors er en stor internasjonal humanitær organisasjon, som hver dag jobber for å bekjempe ensomhet og inkludere flere i fellesskapet. Vi har med dette som utgangspunkt utarbeidet følgende problemstilling:

«Hvilke motivasjonsfaktorer er viktige for personer som er frivillige besøksvenner i Oslo Røde Kors, og kan disse variere ut fra demografiske forhold?»

For å besvare problemstillingen har vi undersøkt hvilke motivasjonsfaktorer besøksvennene anser som viktige. Vi har også diskutert hvorvidt alderen og arbeidssituasjonen til besøksvennene har betydning for hva som er motivasjonen til å drive med frivillig arbeid. Gjennom problemstillingen har vi fått et bedre innsyn i hva som gjør personer motiverte til å utføre frivillig arbeid. Ut fra dette har vi utarbeidet anbefalinger på hva Oslo Røde Kors kan gjøre for i større grad beholde sine frivillige i organisasjonen.

Det teoretiske rammeverket bygger på Maslows behovspyramide, selvbestemmelsesteorien og «Volunteer Functions Inventory» om frivillighet. Med grunnlag i VFI-teorien utarbeidet vi en spørreundersøkelse, som ble sendt til besøksvennene i Oslo Røde Kors. Analysen bygger på svarene fra 104 respondenter som fullførte undersøkelsen.

Resultatet av undersøkelsen tilsier at verdibegrunnelser, læringsbegrunnelser og selvaktelsesgrunner blir ansett som de viktigste motivasjonsfaktorene for frivillige i Oslo Røde Kors besøkstjeneste. Analysen viser at det er en sammenheng mellom alder og motivasjonsfaktorer, hvorav arbeidsmarkedsbegrunnelser er betydelig viktigere for den yngste aldersgruppen sammenlignet med den eldre gruppen. Til slutt diskuterte vi om det er en sammenheng mellom arbeidssituasjon og motivasjonsfaktorer. Her viser analysen at det er en mindre sammenheng, hvor den viktigste forskjellen er arbeidsmarkedsbegrunnelser.

Av resultatene utarbeidet vi videre tiltak. Tiltakene omhandler inntaksprosessen, oppfølging og sosialt samvær, som bedre kan hjelpe Oslo Røde Kors med å holde på de frivillige.

Innholdsfortegnelse

FORORD	i
SAMMENDRAG	ii
1.0 INNLEDNING	1
1.1 BAKGRUNN FOR OPPGAVEN	1
1.2 PROBLEMSTILLING.....	2
1.3 AVGRENSNINGER.....	2
2.0 TEORETISK RAMMEVERK	3
2.1 DEFINISJONER	3
2.2 MOTIVASJON	4
2.3 MASLOWS BEHOVSPYRAMIDE	5
2.4 SELVBESTEMMELSESTEORIEN	7
2.5 VOLUNTEER FUNCTIONS INVENTORY.....	8
3.0 METODE	11
3.1 FORBEREDELSE	11
3.2 DATAINNSAMLING.....	11
3.2.1 Valg av metode	11
3.2.2 Spørreundersøkelse	12
3.3 ANALYSE AV DATA	15
3.3.1 Analyseverktøy	15
3.3.2 Evaluering av metode	15
4.0 RESULTATER	18
4.1 PRESENTASJON AV RESULTATER FRA SPØRREUNDERSØKELSEN	18
4.1.1 Demografiske data.....	18
4.1.2 Motivasjonsfaktorer.....	19
4.1.3 Åpne spørsmål knyttet til frivillighet i Oslo Røde Kors	21
5.0 DISKUSJON	23
5.1 DELSPØRSMÅL 1: Hvilke faktorer oppgir besøksvennene i Oslo Røde Kors som viktige for å drive med frivillig arbeid?.....	23
5.1.1 Delkonklusjon	26
5.2 DELSPØRSMÅL 2: Har alderen til besøksvennene betydning for hva som er motivasjonen deres til å drive med frivillig arbeid?	27
5.2.1 Delkonklusjon	29
5.3 DELSPØRSMÅL 3: Har arbeidssituasjonen til besøksvennene betydning for hva som er motivasjonen deres til å drive med frivillig arbeid?.....	30
5.3.1 Delkonklusjon	32

6.0 TILTAK	32
6.1 TILTAK 1: Inntaksprosessen.....	33
6.2 TILTAK 2: Oppfølging.....	33
6.3 TILTAK 3: Sosialt samvær	34
7.0 KONKLUSJON	34
7.1 Videre forskning	36
8.0 LITTERATURLISTE	37
9.0 VEDLEGG	39
9.1 VEDLEGG 1: Spørreskjema	39
9.2 VEDLEGG 2: Tall fra undersøkelsen	43

1.0 INNLEDNING

1.1 BAKGRUNN FOR OPPGAVEN

Norge er et land med sterke tradisjoner for frivillighet, og det finnes et stort antall organisasjoner som dekker mange ulike interesser. Det har tidligere vært vanlig med langvarige medlemskap, men nå har man sett en økning i mer kortsiktig frivillig arbeid (Kvale, 2018). Det er imidlertid spennende å se på hva som gjør at mennesker velger å bli frivillige. Hva gjør at noen ønsker å bruke mye av sin egen tid på å hjelpe andre uten å få betalt? Det er klart at det må foreligge en form for motivasjon for å arbeide som frivillig, og det er dermed interessant å se på hvilken type motivasjon som er til stede for et langvarig medlemskap i en frivillig organisasjon. Med dette som utgangspunkt ønsker vi med denne bacheloroppgaven å undersøke hvilke motivasjonsfaktorer som er viktige for å være frivillig.

Vi har i denne oppgaven valgt å undersøke besøkstjenesten i Oslo Røde Kors. Røde Kors er verdens største frivillige humanitære hjelpeorganisasjon, og har frivillige over hele verden (Frivillighet Norge, u.å.). I Norge er organisasjonen til stede i lokalsamfunn over hele landet, og jobber hver dag for mennesker som trenger støtte og hjelp av forskjellig slag. Primærhelse, sosial inkludering og forebygging av katastrofer er kjerneområdene i Røde Kors sitt arbeid. Røde Kors har mange ulike aktiviteter der frivillige er til stede og kan hjelpe til, for eksempel besøkstjenesten (Røde Kors, 2019).

Oslo Røde Kors besøkstjeneste har i lang tid hatt et stort utvalg av tilbud til voksne med begrenset nettverk, enten de bor hjemme eller på en institusjon. Gjennom besøkstjenesten er organisasjonen med å på lindre og redusere ensomhet. Likevel oppga Oslo Røde Kors i en rapport (2018) at det var en nedgang i nye frivillige i 2018, og at en av de største utfordringene dette året var en lang venteliste med mennesker som ønsket seg en besøksvenn. Det er altså et udekket behov for besøksvenner. Det er derfor interessant å undersøke de viktigste motivasjonsfaktorene hos besøksvennene, for så å kunne utarbeide tiltak som kan hjelpe Oslo Røde Kors med dette problemet.

1.2 PROBLEMSTILLING

Formålet med denne oppgaven er å kartlegge motivasjon hos frivillige besøksvenner i Oslo Røde Kors. På bakgrunn av dette har vi utarbeidet følgende problemstilling:

«Hvilke motivasjonsfaktorer er viktige for personer som er frivillige besøksvenner i Oslo Røde Kors, og kan disse variere ut fra demografiske forhold?»

Vi har i tillegg utarbeidet underspørsmål, som i større grad vil hjelpe oss med å svare på problemstillingen som nevnt ovenfor:

- Hvilke faktorer oppgir besøksvennene i Oslo Røde Kors som viktige for å drive med frivillig arbeid?
- Har alderen til besøksvennene betydning for hva som er motivasjonen deres til å drive med frivillig arbeid?
- Har arbeidssituasjonen til besøksvennene betydning for hva som er motivasjonen deres til å drive med frivillig arbeid?

Ved å gå i dybden på motivasjon hos frivillige får vi et bedre svar på hvorfor frivillige først melder seg på, og hva som gjør at de fortsetter med frivillig arbeid. Med dette som grunnlag kan vi også utarbeide tiltak som bedre kan hjelpe Oslo Røde Kors med å holde på de frivillige besøksvennene.

1.3 AVGRENSNINGER

Frivillighet er et bredt begrep som dekker mange ulike områder. I denne oppgaven har vi valgt å kun fokusere på frivillighet innenfor sosial inkludering, og har dermed valgt å undersøke besøkstjenesten i Oslo Røde Kors. Å undersøke motivasjon hos alle i hele organisasjonen ville ikke vært mulig å gjøre grunnet tid og ressurser. Vi har derfor avgrenset oppgaven til motivasjon hos besøksvenner i Røde Kors i Oslo.

Det finnes utallige demografiske forhold vi kunne diskutert i denne oppgaven. Grunnet oppgavens omfang har vi valgt å ta for oss det vi synes var mest interessant å undersøke, og vi har derfor valgt å diskutere alder og arbeidssituasjon opp mot motivasjon.

2.0 TEORETISK RAMMEVERK

I dette kapitlet vil først vi beskrive sentrale definisjoner, før vil vi presentere de aktuelle teoriene vi bruker videre i oppgaven.

2.1 DEFINISJONER

Frivillig arbeid: Det finnes mange forskjellige definisjoner på frivillig arbeid. Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015, s. 18) definerer frivillig arbeid som «aktiviteter som utøves av egen fri vilje og uten lønn, annet enn begrenset kompensasjon eller mindre gaver, for å gagne mennesker utenfor egen familie og hushold». Videre kan vi også skille mellom formelt frivillig arbeid og uformelt frivillig arbeid. Uformelt frivillig arbeid er frivillig arbeid som ikke går gjennom en organisasjon, mens formelt frivillig arbeid er i regi av frivillige organisasjoner (Wollebæk et al., 2015, s. 18). Det er den sistnevnte typen frivillig arbeid vi vil ta for oss videre i denne oppgaven.

Frivillige: Videre i oppgaven vil personer omtalt som «frivillige», være personer som gjør frivillig arbeid i Oslo Røde Kors, nærmere sagt i besøkstjenesten.

Besøkstjenesten: Besøkstjenesten til Røde Kors er et tilbud for personer som ønsker mer kontakt med andre mennesker. De fleste besøksvenner besøker en eldre person, men det kan også være folk i andre aldersgrupper. Besøksvennen og besøksverten møtes regelmessig, som regel én gang i uka, og bestemmer sammen hva de skal gjøre. Dette kan være alt fra å gå på tur, andre sosiale aktiviteter, eller bare å møtes for å snakke. De fleste besøksvennene har én fast person de besøker. Besøkstjenesten inkluderer også besøksvenner med hund, hvor også hunden til besøksvennen er med på besøk til besøksverten (Røde Kors, u.å.).

Besøksvenn: Besøksvennen er den personen som besøker. Kravet for å bli besøksvenn er at man må ha fylt 18 år, i tillegg til å gjennomføre intervju og obligatorisk opplæring. En besøksvenn bidrar til kontakt mellom mennesker med besøk i institusjoner og i hjemmene, samt annen kontaktskapende virksomhet (Oslo Røde Kors, 2018). Besøksvennen har taushetsplikt, og det er viktig å

fremheve at besøksvennen ikke er en erstatning for hjemmebaserte tjenester eller helsepersonell. Innenfor denne gruppen gjelder også de som er besøksvenn med hund, da dette også er en mulighet i Røde Kors (Røde Kors, u.å.).

Besøksvert: Besøksverter er personer som blir besøkt av en besøksvenn. Dette kan være både yngre og eldre menneske som ønsker mer sosial kontakt, og som savner noen å prate med.

2.2 MOTIVASJON

Definisjonen av motivasjon er kompleks, og tar for seg ulike faktorer som må til for å oppnå målet. Kaufmann og Kaufmann (2015, s. 113) definerer begrepet motivasjon som «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål». Vi kan derfor si at motivasjon er individuelt, og oppnås forskjellig fra person til person. Det finnes likevel noen retningslinjer som beskriver hvordan en person er motivert.

Det er spesielt tre ord som forklarer motivasjon særlig godt, og disse er retning, intensitet og utholdenhet. Mennesker som er høyt motiverte tar valg og vet hvilke mål de vil gå for når ulike alternativer presenteres. Dette beskrives som retningen. Videre vil menneskene bruke tid og krefter for å komme dit, som beskrives av intensiteten, og til slutt klare å holde ut og opprettholde aktiviteten til målene er nådd, altså utholdenheten. Likevel, for å komme hit er det vesentlig å skille mellom ulike typer av motivasjon, og veien til å komme til ønsket motivasjon (Mikkelsen & Laudal, 2016, s. 34).

Et viktig skille innenfor motivasjon er inndelingen mellom indre og ytre motivasjon. Den indre motivasjonen er motivasjon som kommer innenfra. Dette kan for eksempel være et ønske om å utvikle seg, eller at følelsen av å mestre noe ved å arbeide i seg selv gir motivasjon. Denne motivasjonen kommer altså som følge av at utførelsen av aktiviteten gir motivasjon i seg selv, og ikke av resultatet som kommer av arbeidet. På den annen side har vi den ytre motivasjonen. Denne motivasjonen kalles «ytre» fordi motivasjonen her kommer utenfra selve oppgaven eller arbeidet en gjør. Utførelsen av arbeidet fører til en belønning, hvorav denne belønningen gir motivasjon. Motivasjonen kommer altså av

resultatet, mens det i den indre motivasjonen kommer av utførelsen av selve arbeidet (Hein, 2009, s. 19-20).

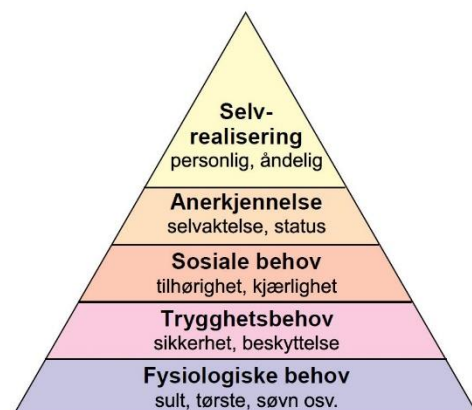
Indre og ytre motivasjon vil bli diskutert videre i kapittel 2.4 om selvbestemmelsesteorien.

2.3 MASLOWS BEHOVSPYRAMIDE

Abraham Maslow utarbeidet behovspyramiden som utgangspunkt til å forklare hvilke menneskelige behov som finnes, og hvilke begrunnelser som fører til behovene. Dette er den første teorien som ordnet alle menneskelige behov i et system, og har videre hatt stor praktisk betydning for diskusjon om motivasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 114).

Maslows behovspyramide er organisert hierarkisk hvor de ulike behovene bygger på hverandre. Behovspyramiden er bygget opp av fem nivåer: fysiologiske behov, behov for sikkerhet, sosiale behov, behov for selvaktelse og behov for selvaktualisering. Videre deler Maslow igjen behovene inn i to grupper. De tre første behovene kalles underskuddsdekning, som er nødt til å være til stede for at et menneske skal fungere optimalt, mens de to øverste behovene kalles vekstmuligheter, som skal hjelpe mennesket med nettopp vekst og selvutvikling. (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 114)

Videre vil vi ta for oss hvert av trinnene i behovspyramiden (Kaufmann & Kaufmann, 2015):



(Norheim, 2017)

Det første behovet i Maslows behovshierarki er behovet for fysiologiske behov. Behovet bygger på «individets biologiske drifter og ligger i bunnen i hierarkiet» (Kaufmann & Kaufmann, 2015 s. 115). Behovet beskrives som det mest grunnleggende et menneske kan ha for å overleve. Det kan for eksempel dreie seg om behovet for næring eller tilgang på frisk luft. For å kunne oppnå høyere behov i behovspyramiden, er individene avhengig av at de fysiologiske behovene er til stede. Deretter kan individet gå videre til neste steg, som fortsetter oppover i hierarkiet.

Det neste steget i behovshierarkiet er sikkerhet. Sikkerhetsbehovet oppnås ikke dersom ikke et minimum av de fysiologiske behovene er tilfredsstilt. I dette behovet menes sikkerhet som trygge omgivelser, og som forhindrer fysiske og psykiske skader. Sikkerhet gjør mennesker trygge, og gjør at vi mennesker frigjør energi, og kan videre gå oppover i behovshierarkiet. Dersom de fysiologiske behovene og sikkerhetsbehovene er tilstrekkelig til stede, kan vi dermed ta det neste steget opp i hierarkiet.

Videre kommer sosiale behov. Her er hensikten å skape relasjoner til andre. Med sosiale relasjoner mener vi forholdene man har til andre mennesker, og kan for eksempel være venner, familie, kolleger eller andre som står en nær. Mennesker vi stoler på har vi også en tendens til å høre på. Dette er det siste behovet innenfor underskuddsdekning, og videre går man over til vekstmulighetene.

Behovet for aktelse er neste steg. Behovet bygger på at mennesker har behov for personlig vekst, som for eksempel å videreutvikle seg som person, videreutvikle kompetanse eller personlige egenskaper. Når vi har kommet til dette behovet har vi gått over til vekstmulighetene i hierarkiet. Det er derfor under dette behovet viktig at de tre ovennevnte behovene er tilfredsstilt. Om ikke, vil ikke aktelsesbehovet være aktuelt.

Dersom alle de ovennevnte behovene er på plass kan individene nå tenke på selvaktualisering, som er det siste steget i Maslows behovspyramide. Dette kan defineres som «å kunne frigjøre kapasitet til å utvikle og realisere sine potensial i form av iboende anlegg, evner og egenskaper» (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 116). Under det siste behovet, er muligheter for selvutvikling av personlige egenskaper viktig.

Når det kommer til frivillig arbeid kan de to siste stegene i behovspyramiden bli sett på som særlig relevante. Man kan anta at når en har overskudd til å drive med frivillig arbeid er de mest grunnleggende behovene dekket. En kan dermed se på muligheter for selvutvikling gjennom å gjøre en forskjell for andre.

Kritikk som er rettet mot denne teorien er knyttet til at Maslow påstår at en må dekke et behov for å gå videre til det neste steget i pyramiden. Det er likevel ikke alltid slik at dette er tilfellet i praksis. Mennesker er fleksible og har mulighet til å være på flere av trinnene samtidig. Likevel må et minimumsnivå være tilfredsstillt for å komme særlig på de øverste nivåene. Til tross for at Maslows teori har mottatt kritikk er denne teorien en av de mest grunnleggende for å forklare behov og motivasjon, og vil derfor være relevant for å diskutere motivasjon bak frivillig arbeid.

2.4 SELVBESTEMMELSESTEORIEN

Tidligere i kapitlet diskuterte vi skillet mellom indre og ytre motivasjon. De ulike retningene å se motivasjon på har blitt forsket mye på i senere tid. Videre vil vi presentere selvbestemmelsesteorien, som diskuterer nettopp denne inndelingen av motivasjon.

I selvbestemmelsesteorien skiller Ryan og Deci mellom indre og ytre motivasjon. Ryan og Deci forklarer indre motivasjon som utøvelse av en aktivitet på grunnlag av tilfredsstillelsen man får ved å gjøre aktiviteten, fremfor konsekvensen ved å gjøre aktiviteten. Når en er motivert vil man gjøre en aktivitet for moro skyld eller for en utfordring, heller enn på bakgrunn av for eksempel press eller belønninger (Ryan og Deci, 2000, s. 56).

I vår oppgave er det ikke like aktuelt å se på den ytre motivasjonen. Dette er fordi de frivillige besøksvennene i Oslo Røde Kors ikke får betalt for arbeidet eller en ytre belønning for arbeidet, og deltar frivillig på eget initiativ. Respondentene våre vil derfor heller motiveres av andre faktorer, som går på de indre behovene.

I Ryan og Deci (2000, s. 57) sin tilnærming til indre motivasjon fokuserer de først og fremst på tre psykologiske behov: Kompetanse, autonomi og tilhørighet. Det er altså disse kravene som er viktigst for den indre motivasjonen, men samtidig

forklares det også at grunnleggende behovstilfredshet også kommer av å delta i aktiviteter man finner interessante.

Det første kravet til kompetanse handler om at man ønsker å føle seg mer effektiv og at en klarer å gjøre de oppgavene som skal utføres. For å klare dette må man ha de relevante ferdighetene. Derfor er det viktig å støtte og investere i å eksempelvis gi personer utfordringer som passer for dem, eller gi tilbakemeldinger (Ryan & Deci, 2000, s. 64).

Videre er det andre kravet til Ryan og Deci (2000, s. 60) autonomi. Autonomi handler om frihet hvor man selv kan verdsette og regulere egen atferd uten at andre skal påvirke og kontrollere. At man har mulighet til å ta egne valg og gjøre aktiviteter basert på hva en selv ønsker er dermed viktig for den indre motivasjonen.

Det siste kravet er tilhørighet. Tilhørighet handler om at en av de viktigste årsakene til å gjøre en form for arbeid er knyttet til at en føler seg verdsatt og betydningsfull av andre mennesker man har rundt seg. Dette kan eksempelvis være venner, familie eller andre en har en relasjon til. Den tilknytningen man har til andre, og å ha mellommenneskelige relasjoner, står derfor veldig sentralt innenfor kravet om tilhørighet (Ryan & Deci, 2000, s. 64).

De tre ulike behovene er altså viktige for at motivasjon skal foreligge hos mennesker, og dersom motivasjonen ikke er der vil man kunne kjenne på manglende motivasjon.

2.5 VOLUNTEER FUNCTIONS INVENTORY

En teori om motivasjon som er knyttet direkte til frivillighet er teorien om Volunteer Functions Inventory av Clary og kollegene fra 1992. Utgangspunktet for undersøkelsen var å finne ut hvorfor et betydelig antall mennesker valgte å delta i ubetalte aktiviteter, og hva som lå til grunn for at mennesker fortsatte med frivillig arbeid. Et viktig spørsmål handlet om hvilke motivasjonsfaktorer som lå bak dette. Clary og de andre forskerne hadde et funksjonelt syn på frivillighet, og mente med dette at det frivillige arbeidet skal fylle en funksjon for de som arbeider som frivillig. De samlet derfor inn en stor mengde data fra frivillige i USA, og utfra undersøkelsene identifiserte de seks begrunnelser for hvorfor man

er frivillig (Clary & Snyder, 1999, s.156). På grunnlag av dette utviklet de dermed måleinstrumentet «Volunteer Functions Inventory», videre forkortet VFI, for å vurdere de ulike motivasjonsbegrunnelsene som kan være knyttet til frivillighet (Clary & Snyder, 1999, s. 157).

I oppgaven vil vi ta i bruk de norske oversettelsene på begrunnelsene, som oversatt i Lorentzen og Rogstad (1994). Videre vil vi forklare hver av de seks begrunnelsene.

Verdibegrunnelser (Values):

Verdibegrunnelser handler om at man ønsker å være frivillig for å kunne uttrykke verdier som er viktig for seg, som for eksempel altruistiske og humanitære bekymringer for andre. Omtanke, og det å gjøre noe bra for andre, er derfor svært sentralt i denne begrunnelsen (Clary et al., 1998, s. 1517).

Læringsbegrunnelser (Understanding):

En annen begrunnelse er læringsbegrunnelser. Begrunnelsen dreier seg om at en vil kunne få nye læringsopplevelser og ta i bruk nye ferdigheter og evner gjennom å arbeide som frivillig (Clary et al., 1998, s. 1518).

Sosiale forventninger (Social):

Sosiale forventninger handler om motivasjon knyttet til det sosiale forholdet en har til andre. Dette kan enten ha med at en har venner eller bekjente som er frivillige, eller at andre i miljøet synes det er viktig å drive med frivillig arbeid (Clary et al., 1998, s. 1518).

Arbeidsmarkedsbegrunnelser (Career):

Arbeidsmarkedsbegrunnelser er begrunnelser knyttet til karriererelaterte fordeler en kan få gjennom å delta som frivillig. Eksempelvis kan man få erfaring eller kontakter som vil være nyttig i arbeidslivet senere (Clary et al., 1998, s. 1518).

Selvaktelsesgrunner (Enhancement):

Selvaktelsesgrunner handler om at en melder seg som frivillig for å oppnå personlig utvikling eller for å oppnå tilfredshet relatert til personlig vekst og selvtillit (Clary et al., 1998, s.1518).

Selvbeskyttelsesgrunner (Protective):

Selvbeskyttelsesgrunner handler om at individet bruker frivillighet til å redusere negative følelser, som for eksempel skyld, eller for å løse personlige problemer (Clary et al., 1998, s. 1518).

Måleverktøyet VFI har i senere tid blitt mye brukt innenfor frivillighetsforskning, også i Norge. Blant annet har det blitt brukt i en undersøkelse av Håkon Lorentzen og Jon Rogstad i 1994 for Institutt for samfunnsforskning, og også i nyere tid i Wollebæk m.fl. i 2015 for Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor. I tillegg har den blitt brukt i Frivillig innsats-undersøkelsene helt siden 1998 (Wollebæk et al., 2015, s. 9).

Det er likevel noe kritikk knyttet til teorien. Først og fremst har den fått kritikk for at den ikke dekker absolutt alle mulige motiver for frivillig arbeid. Et annet punkt er at denne teorien er bygger på amerikansk forskning. Norge og Skandinavia har et høyt nivå av deltakelse i frivillig arbeid, og mye av denne frivilligheten er innenfor kultur-, idrett- og fritidssektoren. Dette skiller seg fra USA og den amerikanske frivilligheten, hvor mye av frivillig arbeid er innenfor helse- og sosialsektoren (Wollebæk et al., 2015, s. 88). I Lorentzen og Rogstads undersøkelse (1994) kom det frem at det norske materialet kun inneholdt fem begrunnelser, og selvbeskyttelsesgrunnene viser seg å ikke være aktuelle i norsk sammenheng. Denne har dermed ikke blitt inkludert i senere undersøkelser om frivillighet i Norge hvor VFI er benyttet. Vi vil derfor også utelate denne begrunnelsen i undersøkelsen vår videre.

3.0 METODE

I dette kapitlet vil vi for oss metoden vi har brukt i oppgaven. Det kan sies å være fire faser innenfor forskningsprosessen: 1) Forberedelse, 2) Datainnsamling, 3) Dataanalyse og 4) Rapportering (Johannessen, Christoffersen & Tufte, 2011, s. 36). Videre vil vi strukturere metodedelen etter disse fasene, og vil ta utgangspunkt i de tre førstnevnte fasene. Rapporteringsfasen kan anses som å være denne bacheloroppgaven.

3.1 FORBEREDELSE

En viktig del av forberedelsesfasen har vært valg av litteratur. Etter at vi hadde valgt at vi ville undersøke motivasjon begynte vi å lese oss opp på temaet og undersøkte litteraturen som fantes innenfor dette området. Vi startet litteratursøket i Oria.no gjennom biblioteket. I starten brukte vi generelle søkeord, som «motivasjon» for å få et større innblikk innenfor temaet.

Vi måtte også i denne fasen finne ut hvilken organisasjon vi ønsket å undersøke motivasjon i. Vi tenkte at frivillig arbeid kunne være spennende å undersøke. Etter å ha fått kontakt med koordinator for besøkstjenesten i Oslo Røde Kors, og fikk avklart at vi kunne undersøke motivasjon hos besøksvennene i denne organisasjonen, begynte vi å finne litteratur innenfor frivillighet. Vi brukte fortsatt Oria.no, men med søkeord som «frivillige organisasjoner», «frivillighet» og «Røde Kors» for å finne litteratur mer spesifikt knyttet til problemstillingen om frivillighet og motivasjon. I tillegg tok vi også i bruk Google Scholar og generelle søk på Internett for å finne mer litteratur enn det vi fant på Oria.no.

3.2 DATAINNSAMLING

I fasen datainnsamling vil vi forklare valg av metode, om utforming av spørreundersøkelsen, samt hvordan vi rekrutterte respondentene.

3.2.1 Valg av metode

I fasen datainnsamling skilles det mellom kvalitativ og kvantitativ metode.

Kvantitativ metode viser til mengde eller antall, og er dermed kjennetegnet ved at

fenomenet kan telles opp. Disse dataene samles ofte inn gjennom en spørreundersøkelse med gitte svaralternativer. På den annen side er kvalitativ metode, som viser til egenskaper til fenomener og kan i utgangspunktet ikke telles opp i ulike kategorier. Kvalitativ data kan innsamles gjennom dybdeintervjuer, observasjoner eller gruppesamtaler (Johannessen et al., 2011, s. 417). Hvilken av datainnsamlingsmetodene som er den beste, avhenger av problemstillingen og formålet med oppgaven.

Ettersom hensikten med undersøkelsen vår blant annet var å finne ut om det er forskjell i motivasjonsfaktorer ut fra hvilken alder og arbeidssituasjon man er i, vil det dermed være hensiktsmessig å kunne få et stort antall frivillige til å svare på hver påstand ut fra en skala. På denne måten får vi et stort antall svar fra personer i samme gruppe, og vi kan sammenligne disse gruppene opp mot hverandre. Dermed falt valget på kvantitativ datainnsamling i vårt forskningsprosjekt. Dataene har blitt innhentet gjennom en spørreundersøkelse sendt ut til alle besøksvenner i Oslo Røde Kors.

I utgangspunktet var også planen å utføre dybdeintervjuer ved siden av spørreundersøkelsen. Ved å ha dybdeintervjuer kunne vi fått andre perspektiver og en dypere forståelse for hvorfor besøksvennene har valgt å være frivillig, og hvorfor de fortsetter. Da Covid-19 brøt ut ble det likevel vanskelig å gjennomføre dybdeintervjuer, da alle ansatte i Oslo Røde Kors fikk hjemmekontor, samt at alle besøk gjennom besøkstjenesten ble stanset grunnet smittesituasjonen. Med omstrukturerte hverdager som utgangspunkt, så vi oss nødt til å unnlate dybdeintervjuene med besøkstjenesten. Vi valgte likevel å gå videre med oppgaven, men måtte gjøre endring i den opprinnelige planen om dybdeintervjuer. Dette fører til at resultatene i denne oppgaven dermed kun knyttes til den kvantitative undersøkelsen, hvilket medfører et bredere resultat, heller enn i dybden.

3.2.2 Spørreundersøkelse

Innsamlingen av kvantitativ data ble foretatt gjennom en spørreundersøkelse. Å utforme spørreundersøkelsen krevde at vi måtte sette oss godt inn i teoriene på forhånd, slik at vi var sikre på at vi ville få svar på det vi trengte informasjon om. Vi brukte spørreundersøkelsesverktøyet Qualtrics, som anbefalt av BI, for å

utforme spørreundersøkelsen. Spørreundersøkelsen besto av totalt 10 spørsmål, hvor et av spørsmålene innebar 15 påstander som skulle besvares.

Grunnet personvern kunne vi ikke få tilgang til e-postadresser til de frivillige i Oslo Røde Kors besøkstjeneste. Derfor sendte vi lenken med undersøkelsen til koordinator for besøkstjenesten, som videreformidlet lenken til de frivillige. Undersøkelsen ble sendt ut 3. april i forbindelse med det månedlige nyhetsbrevet som sendes ut til alle besøksvennene i Oslo Røde Kors. I nyhetsbrevet var det en lenke til en nettside hvor de kunne gjennomføre undersøkelsen. Nyhetsbrevet ble sendt ut til ca. 360 personer, som alle hadde vært besøksvenn innenfor en periode på tre år. Vi valgte å holde undersøkelsen åpen fra 3. april til 24. april, altså tre uker. Av de 360 personene som mottok spørreundersøkelsen fikk vi 118 svar på undersøkelsen. Det viste seg likevel at 14 personer hadde gått ut av undersøkelsen og ikke fullført. Vi måtte derfor fjerne disse dataene. Vi satt igjen med 104 svar på undersøkelsen, som videre kunne brukes i analysen. Dette tilsvarer en svarprosent på 29%. Ut fra totalt antall svar anser vi denne svarprosenten som tilfredsstillende.

Før vi sendte ut undersøkelsen gjennomførte vi også en prestudie. Da vi ikke hadde tilgang til e-postadresser til de frivillige, fikk vi familiemedlemmer til å gå gjennom spørreskjemaet for å sikre at alle spørsmålene var tydelige og ikke kunne misforstås på noen måter. Etter tilbakemeldinger valgte vi å omformulere et av de åpne spørsmålene før vi sendte ut undersøkelsen.

Spørsmålene vi stilte i spørreskjemaet for å undersøke motivasjonsfaktorer blant de frivillige var basert på måleverktøyet VFI, som presentert tidligere i teoridelen. Å bruke spørreskjemaet basert på VFI gjorde det også mulig for oss å sammenligne resultatene opp mot annen forskning gjort på frivillighet som har benyttet seg av samme måleverktøy. Vi valgte å ta i bruk de norske oversettelsene som brukt tidligere av Lorentzen og Rogstad (1994). Videre vil vi forklare hver av de tre påstandene knyttet til motivasjon innenfor hver begrunnelse, altså totalt 15 påstander om hva som motiverer (se også vedlegg 1):

Verdibegrunnelser:

Verdibegrunnelser dreier seg om at årsaken til at en blir frivillig er knyttet til de altruistiske og humanistiske verdiene man har. Påstandene dreier seg om at man

1) bryr seg om de som har det verre enn seg, 2) har medfølelse med de som har det vanskelig, og 3) kan gjøre noe for en god sak som er viktig for seg.

Læringsbegrunnelser:

Begrunnelsene legger vekt på at en blir frivillig for læring og erfaring. Påstandene dreier seg om at 1) man gjennom frivillig arbeid lærer seg selv bedre å kjenne, 2) man lærer å omgås ulike mennesker, og 3) frivillig arbeid gir nytt syn på mange ting.

Selvaktelsesgrunner:

Selvaktelsesgrunner går ut på sin egen personlige utvikling. Påstandene dreier seg om at 1) man føler seg betydningsfull når man arbeider som frivillig, 2) frivillig arbeid gir økt selvfølelse, og 3) som frivillig blir man mer fornøyd med seg selv.

Sosiale forventninger:

Begrunnelsen legger vekt på det sosiale forholdet respondentene har til andre. Påstandene dreier seg om at 1) man har venner som arbeider som frivillige, 2) folk man kjenner synes det er viktig å arbeide for et bedre nærmiljø, og 3) folk som står dem nær har oppfordret dem til å arbeide som frivillig.

Arbeidsmarkedsbegrunnelser:

Arbeidsmarkedsbegrunnelser tar for seg respondentenes motivasjon knyttet til at man senere kan få karriererelaterte fordeler. Påstandene dreier seg om at 1) å være frivillig kan gi mulighet for senere lønnsarbeid, 2) man kan få kontakter som kan hjelpe i arbeidslivet senere, og 3) det er bra å ha en attest på at man har jobbet som frivillig.

I tillegg til hovedspørsmålene rundt motivasjonsfaktorer, spurte vi også innledningsvis om demografiske faktorer, slik at vi kunne sammenligne dette opp mot hverandre. Vi stilte også noen åpne spørsmål for å gi mer dybde, da vi ikke fikk mulighet til å gjennomføre dybdeintervjuene. Spørsmålene omhandlet hvordan respondentene ble frivillige og grunnen til at de valgte Røde Kors som organisasjon. Dette gir oss et bedre innblikk i tilknytningen deres til organisasjonen. I tillegg stilte vi spørsmål om hva som motiverer dem mest for å fortsette, og hva de ville savnet mest om de sluttet som frivillig. På denne måten

kunne vi få frem hva respondentene synes er aller viktigst, og dette kan sammenlignes opp mot de generelle påstandene knyttet til VFI. Til slutt stilte vi et spørsmål om hva de mente kunne forbedres med besøkstjenesten, som vi brukte i anbefalingsdelen i oppgaven. Å stille åpne spørsmål ga oss mulighet til å få tilleggsinformasjon utover de alternativene vi ga i spørsmålet basert på VFI.

3.3 ANALYSE AV DATA

I den tredje fasen, analyse av data, vil vi forklare hvordan vi skal analysere de innsamlede dataene. I tillegg vil vi vurdere metodevalgene vi har foretatt oss i denne undersøkelsen.

3.3.1 Analyseverktøy

I spørreundersøkelsen kunne respondentene vurdere de ulike påstandene om hva som motiverer den enkelte på en Likert-skala fra 1 til 5, hvor 1 er «ingen betydning» og 5 er «stor betydning». Vi overførte så data fra Qualtrics over i Excel, slik at vi kunne analysere tallene, og videre sette opp grafer og diagrammer.

Funnene fra undersøkelsen og diskusjon rundt dette vil bli presentert videre i kapittel 4 og 5.

3.3.2 Evaluering av metode

For å sikre kvalitet er det viktig at den valgte metoden bygger på gode valg. Videre vil vi vurdere den valgte metoden utfra begrepene validitet, reliabilitet, samt generalisering og overførbarhet, og på denne måten også diskutere feilkilder i undersøkelsen vi har gjort.

Validitet

Validitet går ut på om vi måler det vi tror vi måler, altså om det er en sammenheng mellom det vi skal undersøke, og dataene vi har samlet inn i undersøkelsen (Johannessen et al., 2011, s. 244). Spørsmålene vi stilte i undersøkelsen bygger på måleverktøyet VFI, som vi presenterte tidligere i

teoridelen, og er en rekke påstander om hvorfor en ønsker å være frivillig. Dette er tett knyttet til problemstillingen vår, da vi undersøker hva som er de viktigste motivasjonsfaktorene for frivillige besøksvenner i Oslo Røde Kors. Spørsmålene vil derfor være til hjelp med å besvare problemstillingen vår, og vi vil dermed påstå at validiteten er sikret.

Reliabilitet

Reliabilitet, også kalt pålitelighet, dreier som om hvor mye vi kan stole på den innsamlede dataen (Johannessen et al., 2011, s. 243). Det er flere faktorer som kan påvirke reliabiliteten i undersøkelsen. Da vi utformet spørreskjemaet var vi opptatt av å formulere presise spørsmål, som ikke var ledende på noen måte. Hovedspørsmålet om motivasjonsfaktorer bygger på måleverktøyet VFI, som blant annet ble brukt i flere undersøkelser for Institutt for Samfunnsforskning og annen frivillig forskning i Norge og utlandet. Vi vil dermed anta at disse er pålitelige. Vi valgte også å ha et spørsmål på slutten der respondentene kunne legge til noe dersom det var noe de følte var viktig å få frem i forbindelse med svarene sine. På denne måten kunne respondentene utfylle dersom de ikke mente de fikk frem det de mente gjennom alternativene. Dette vil øke reliabiliteten i vår oppgave. Vi ser likevel i ettertid at det kunne vært enda mer hensiktsmessig å gi mulighet til et åpent svar etter alle spørsmålene, eller eventuelt hatt et alternativt kalt «vet ikke». Dette ville minsket risikoen for at respondentene kun velger et alternativ til tross for at de er usikre eller ikke enig med påstandene.

En annen svakhet som kan oppstå er «social desirability bias». Det vil si at mennesker vil svare på den måten som er mest sosialt akseptert, og ikke ut fra hva man faktisk mener (Johannessen et al., 2011, s. 246). Da dette var en anonym spørreundersøkelse, og respondentene ble godt opplyst om dette på forhånd vil vi tro at det er lite sannsynlig at man svarer det som er mest sosialt akseptert. Likevel er det en risiko for at respondentene kan velge begrunnelser som de egentlig ikke ville kommet på selv, men rangerer som viktig når de ser listen med ulike påstander.

Et annet punkt man må ta hensyn til er utvalgsskjevhet. Utvalgsskjevhet vil si at enkelte grupper kan være underrepresentert eller ikke tatt med i det hele tatt (Johannessen et al., 2011, s. 245). Når det kommer til alder, ser vi at vi i

undersøkelsen fikk en god del flere svar fra aldersgruppen 25-49, enn i de andre gruppene. Lavest antall fikk vi i aldersgruppen 18-24. Det er vanskelig å si om dette er representativt for de frivillige i Oslo Røde Kors, da vi ikke har data som viser alderssammensetningen. Vi kan ikke se bort fra at det kan være flere i aldersgruppen 25-49, da dette er et større aldersspenn enn i de andre gruppene, og at dette er årsaken til at vi har fått flere svar fra gitt gruppe. Vi vil derfor være forsiktige med å trekke konklusjon om noen av gruppene kan være underrepresentert, og at det foreligger en utvalgsskjevhet.

Generalisering og overførbarhet

Generalisering og overførbarhet dreier seg om hvorvidt resultatet fra undersøkelsen kan overføres til andre lignende organisasjoner, og om man kan gjøre en statistisk generalisering av funn fra et utvalg til en populasjon utfra disse dataene (Johannessen et al., 2011, s. 247-248). I denne oppgaven er spørsmålet altså om resultatene fra de frivillige i Oslo Røde Kors kan overføres til andre frivillige organisasjoner. Vi fikk 104 svar på undersøkelsen vår, og dette kan sies å være et litt lavt tall for at man kan generalisere til alle frivillige i Norge. I tillegg finnes det mange typer frivillighet, og vi vil med dette være forsiktig med å si at dette kan generaliseres og overføres til alle frivillige organisasjoner. Det kan likevel tenkes at resultatene kan være lignende for besøksvenner i Røde Kors andre steder i landet. For å øke generaliseringen og overførbarheten burde vi dermed hatt et større antall respondenter, eventuell vurdert å sende ut undersøkelsen til alle Røde Kors i Norge, og ikke kun Oslo. Dette ville styrket oppgaven, og gjort det i større grad mulig å generalisere. Dette kunne imidlertid vært spennende å forske på videre etter denne oppgaven.

4.0 RESULTATER

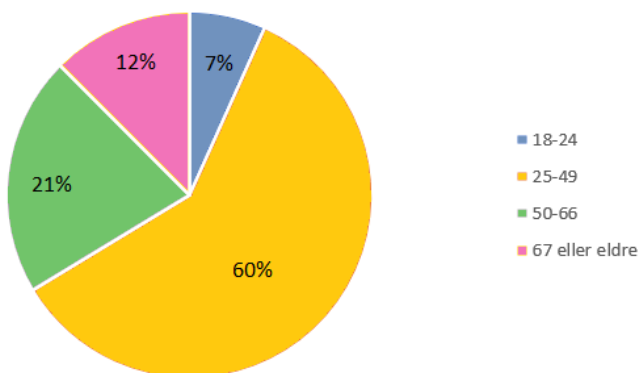
I denne delen vil vi presentere de ulike funnene vi fant i spørreundersøkelsen. Det var totalt 118 frivillige i Oslo Røde Kors besøkstjeneste som besvarte spørreundersøkelsen. Etter å ha fjernet ufullstendige spørreskjemaer endte vi opp med 104 svar, som tilsvarer en svarprosent på 29%. Vi vil først presentere de demografiske dataene, før vi går videre til hovedspørsmålet om besøksvennes viktigste motivasjonsfaktorer. Til slutt vil vi presentere data fra de åpne spørsmålene. Resultatene vil bli diskutert i kapittel 5.

4.1 PRESENTASJON AV RESULTATER FRA SPØRREUNDERSØKELSEN

4.1.1 Demografiske data

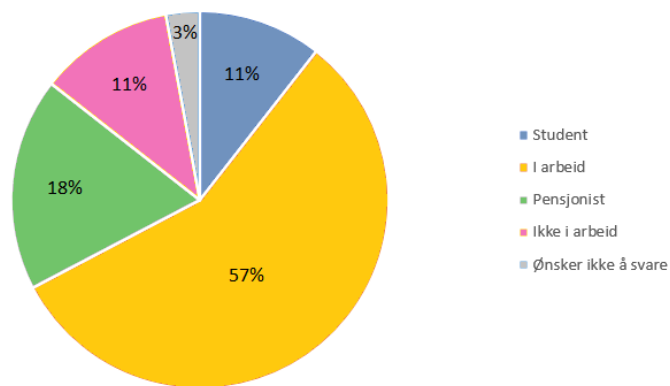
Alder på respondentene

Diagrammet under viser en oversikt over alderen på respondentene. De ulike aldersgruppene respondentene kunne velge var 18-24, 25-49, 50-66 og 67 eller eldre. Vi valgte å ta i bruk samme aldersgrupper som er brukt i andre undersøkelser om frivillig arbeid basert på VFI. Dette gir et bedre sammenligningsgrunnlag for videre diskusjon i kapittel 5.



Ut fra diagrammet kan vi se at den største andelen av respondentene er mellom 25 og 49 år gamle, og utgjør 60% av respondentene. Videre vil aldersgruppen 50-66 utgjøre 21%. De minste gruppene er 67 eller eldre og 18-24, med henholdsvis 12% og 7%. Vi ser med dette at sammensetningen av respondentene er noe ujevn, hvorav aldersgruppen 25-49 er den dominerende gruppen. Da aldersgruppen 18-24 skiller fem år vil det ikke være et unaturlig resultat at denne gruppen er nokså liten i forhold til de andre aldersgruppene.

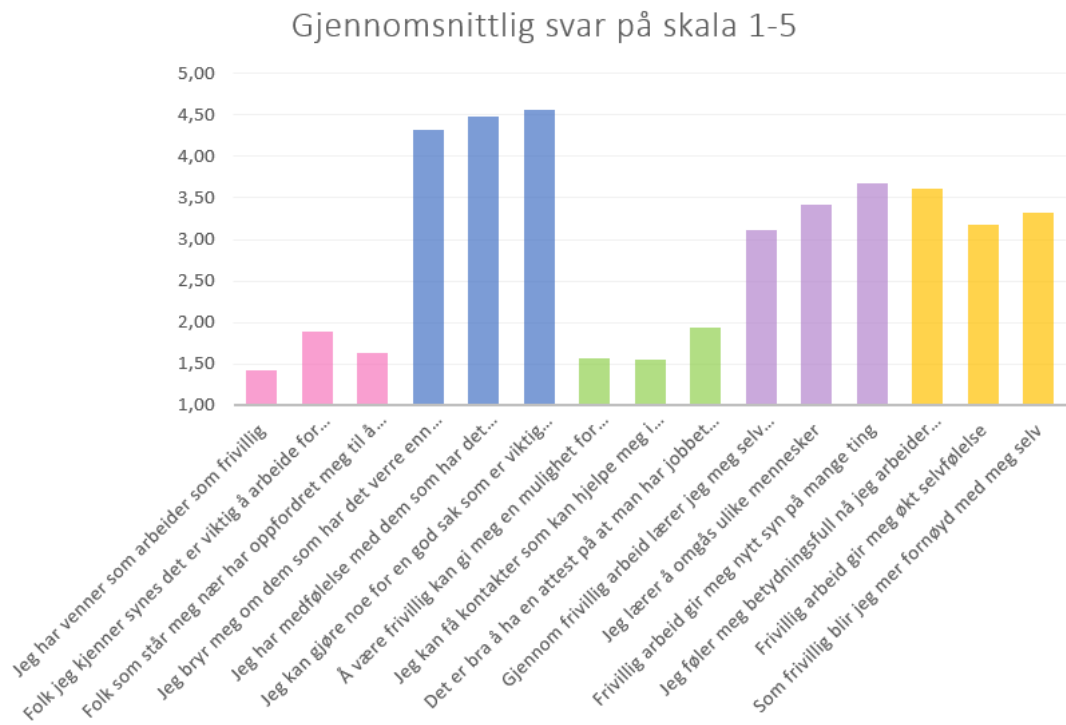
Arbeidssituasjon til respondentene



Diagrammet over viser en oversikt over arbeidssituasjonen til besøksvennene i Oslo Røde Kors. Vi kan av diagrammet se at den største gruppen er frivillige som er i arbeid og utgjør 57% av respondentene. Den nest største gruppen er pensjonister, som utgjør 18% av respondentene. De to siste gruppene er studenter og respondenter som ikke er i arbeid, som begge utgjør 11%. I undersøkelsen var det 3 stykker som ikke ønsket å svare på arbeidssituasjon. Vi utelater derfor disse svarene i videre analyse og diskusjon når det kommer til sammenheng mellom motivasjonsfaktorer og arbeidssituasjon.

4.1.2 Motivasjonsfaktorer

I spørreundersøkelsen vi utformet til besøksvennene kom vi med 15 ulike påstander for hvorfor man kunne være motivert til å arbeide som frivillig, og respondentene ble bedt om å vurdere disse påstandene opp mot hvorfor de er besøksvenner i Oslo Røde Kors. Påstandene kunne bli besvart på en Likert-skala fra 1 til 5, hvor 1 er «ingen betydning», 3 er «en del betydning» og 5 er «stor betydning». Ut fra resultatene av undersøkelsen regnet vi gjennomsnitt, og under viser vi et søylediagram som viser hvordan hver enkelt påstand ble besvart gjennomsnittlig av alle respondentene.



«Jeg har venner som arbeider som frivillige», «Folk jeg kjenner synes det er viktig å arbeide for et bedre nærmiljø» og «Folk som står meg nær har oppfordret til å arbeide som frivillig» er markert som rosa søyler i diagrammet. Påstandene blir kategoriseres som sosiale forventninger i henhold til VFI-teorien. Disse fikk en gjennomsnittlig score på henholdsvis 1,41, 1,89 og 1,63 av respondentene.

«Jeg bryr meg om dem som har det verre enn meg selv», «Jeg har medfølelse med dem som har det vanskelig» og «Jeg kan gjøre noe for en god sak som er viktig for meg» er de blå søylene i diagrammet. Påstandene er kategorisert som verdibegrunnelser i VFI-teorien. Respondentene ga påstandene en gjennomsnittlig score på henholdsvis 4,33, 4,48 og 4,56.

«Å være frivillig kan gi meg mulighet for senere lønnsarbeid», «Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet senere», og «Det er bra å ha en attest på at man har jobbet som frivillig» er de grønne søylene, og kan kategoriseres som arbeidsmarkedsbegrunnelser. Arbeidsmarkedsbegrunnelsene fikk en gjennomsnittlig score på henholdsvis 1,57, 1,55 og 1,94 av respondentene.

«Gjennom frivillig arbeid lærer jeg meg selv bedre å kjenne», «Jeg lærer å omgås ulike mennesker» og «Frivillig arbeid gir meg nytt syn på mange ting» er de lilla søylene, og kan kategoriseres som læringsbegrunnelser. Påstandene fikk en gjennomsnittlig score på henholdsvis 3,12, 3,42 og 3,67 av respondentene.

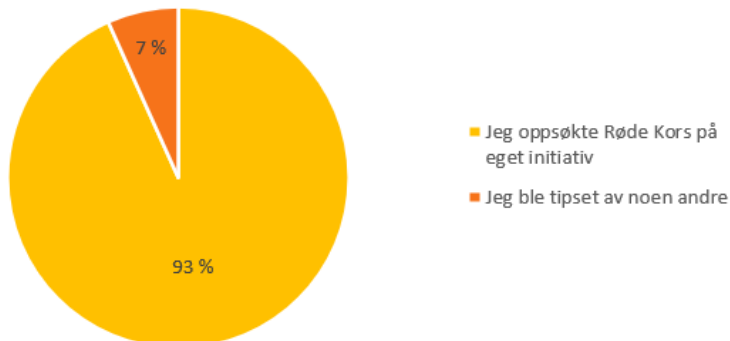
«Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider som frivillig», «Frivillig arbeid gir meg økt selvfølelse» og «Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv» er søylene markert i gult, og kan kategoriseres som selvaktelsesgrunner. Påstandene fikk en gjennomsnittlig score på henholdsvis 3,62, 3,17 og 3,32 av respondentene.

I kapittel 5 vil vi videre diskutere resultatene opp mot det teoretiske rammeverket, og ta for oss det som er mest fremtredende ut av diagrammet.

4.1.3 Åpne spørsmål knyttet til frivillighet i Oslo Røde Kors

Videre vil vi kommentere de åpne spørsmålene vi stilte i spørreundersøkelsen som handler om de frivilliges forhold til Oslo Røde Kors.

Hvordan ble du frivillig?



Ut fra diagrammet kan vi se at det var 93% av de frivillige som oppsøkte Røde Kors på eget initiativ. Dette tilsvarer 97 av respondentene. Videre var det 7% som ble tipset av noen andre. Dette tilsvarer 7 respondenter som ble rekruttert inn som frivillig i organisasjonen i stedet for å finne Røde Kors på egen hånd.

Hvorfor valgte du Røde Kors fremfor andre frivillige organisasjoner?

Av undersøkelsen ser det ut til at det som har vært viktigst for valg av organisasjon er det gode omdømmet, samt at de ser på organisasjonen som seriøs og solid. Dette begrunnes med at organisasjonene har holdt på i lang tid, og jobber

internasjonalt. Alle momenter som påpekt ovenfor mener respondentene styrker tilliten deres til organisasjonen.

I tillegg er det også bemerkelsesverdig at verdigrunnlaget Røde Kors står for oppleves som betydningsfullt. Respondentene forklarer at Røde Kors sine verdier, som nøytralitet og uavhengighet, er viktig ved valg av organisasjon. Dessuten var respondentene fornøyd med mulighetene i Røde Kors. Det er lett å melde seg på kurs, og det er mange måter å bidra som frivillig på.

Hva motiverer deg til å fortsette som besøksvenn i Røde Kors?

Respondentene oppgir at motivasjon til fortsettelse er knyttet til anerkjennelse og verdier. Verdier og anerkjennelse begrunnes med kommentarer som at de oppleves som betydningsfulle for besøksvennen sine, samt det å kunne hjelpe andre er meningsfullt og givende. I tillegg påpekes det at det koster lite å være besøksvenn, og at gleden er gjensidig. Dessuten forteller respondentene at det å yte noe til samfunnet føles viktig og riktig.

Vi ser at svarene på spørsmålet om hva som motiverer til å fortsette som besøksvenn ligner resultatene knyttet til VFI-spørsmålet i spørreundersøkelsen. De fleste svarene som ble gitt under spørsmålet er knyttet til verdibegrunnelsene og selvaktelsesgrunnene presentert tidligere i resultatene.

Hva ville du savnet mest dersom du sluttet som frivillig i Røde Kors?

Respondentene oppgir at det de ville savnet mest dersom de sluttet som frivillig er besøksvennen sin. Historier, latter og andre fine øyeblikk som oppstår ved å være besøksvenn oppleves som viktig, og ville blitt savnet dersom de sluttet som frivillig.

I tillegg er følelsen av at man bidrar i samfunnet og er til nytte en viktig del som oppleves som verdifullt av respondentene. Gleden man får ved å oppleve at besøket settes pris på og at man gjør noe godt for andre, står sterkt som begrunnelse for hva som ville blitt savnet mest.

Flere oppgir at å være del av fellesskapet med andre frivillige også ville blitt savnet, eksempelvis kurs og temakvelder. Dette virker likevel å være av betydelig mindre grunn da det kun er et fåtall som kommenterte dette.

Er det noe Røde Kors kunne gjort annerledes eller forbedret med besøkstjenesten, i så fall hva?

Ved spørsmålet knyttet til hva Røde Kors kunne gjort annerledes var respondentene i aller høyeste grad fornøyd med hvordan besøkstjenesten er i dag. Likevel svarte flere på spørsmålet ved å gi konstruktive tilbakemeldinger om eventuelle forbedringer. Noen spørsmål var knyttet til kursene man måtte gjennomføre ved oppstart som besøksvenn, hvor det ble nevnt at prosessen ofte kan bli sett på som langsom.

Svarene viste dessuten at besøksvennene gjerne skulle hatt en form for erfaringsutveksling, hvor de også kunne diskutert erfaringer de opplever som besøksvenner. Vi vil diskutere kommentarene fra dette spørsmålet videre i kapittel 6 om tiltak.

5.0 DISKUSJON

I dette kapitlet vil vi drøfte resultatene presentert i forrige kapittel opp mot problemstillingen og det teoretiske rammeverket beskrevet i kapittel 2. Vi vil først ta for oss spørsmålet knyttet til motivasjonsfaktorer, før vi videre vil sammenligne dette mot alder og arbeidssituasjon.

5.1 DELSPØRSMÅL 1: Hvilke faktorer oppgir besøksvennene i Oslo Røde Kors som viktige for å drive med frivillig arbeid?

Resultatene i diagrammet i kapittel 4.1.2 viser gjennomsnittsscoren på de ulike påstandene presentert i VFI-teorien. Vi kan se at det er påstandene «Jeg bryr meg om de som har det verre enn meg», «Jeg har medfølelse med de som har det verre

enn meg» og «Jeg kan gjøre noe for en god sak som er viktig for meg» som har den høyeste gjennomsnittsscoren med henholdsvis 4,33, 4,48 og 4,56 (se vedlegg 2). Dette tilsvarer «stor betydning» som svaralternativ i spørreundersøkelsen.

Påstandene med høyest gjennomsnittsscore er kategorisert som verdibegrunnelser i teorien VFI. Verdibegrunnelserne beskrives som at man ønsker å være frivillig for å kunne uttrykke verdier som er viktig for seg, som for eksempel altruistiske og humanitære bekymringer for andre (Clary et al., 1998, s. 1517). Respondentene i denne oppgaven er altså svært opptatt av å gjøre noe for andre, i den grad av at de oppsøker frivillige organisasjoner på eget initiativ, fordi de ønsker å gjøre en forskjell i samfunnet. Dette kan vi også se gjennom spørsmålet om hvordan respondentene ble frivillige, hvor 93% oppgir at de oppsøkte Røde Kors på eget initiativ. Å gjøre en forskjell i samfunnet gir altså respondentene verdi, og et «overskudd» i hverdagen ved å hjelpe mennesker som kanskje har bekymringer eller vanskeligheter ellers i livet. Dette er heller ikke uventet, da Røde Kors er en humanitær organisasjon.

Videre ser vi også at påstandene «Frivillig arbeid gir meg nytt syn på mange ting» og «Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider som frivillig» skiller seg ut. Påstandene er i henhold til VFI-teorien begrunnelser for læring og selvaktelse, og ga en gjennomsnittlig score på 3,67 og 3,62. Disse påstandene har med andre ord relativ stor betydning for respondentene.

Resultatene fra spørreundersøkelsen om hvilke faktorer besøksvennene i Oslo Røde Kors ser på som viktigst, kan også sees i sammenheng med Maslows behovshierarki. I henhold til VFI-teorien er verdibegrunnelser, læringsbegrunnelser og selvaktelsesbegrunnelser i samsvar med de to øverste behovene i Maslows behovshierarki, nemlig aktelsesbehovet og selvaktualiseringsbehovet. Her vil behovene for å realisere sine potensialer for vekst og videreutvikling, samt selvutvikling være viktig. Verdibegrunnelserne, læringsbegrunnelserne og selvaktelsesbegrunnelserne henger alle sammen med å strebe etter perfektjon og søke nye utfordringer for selvutvikling. Dette er fordi selvaktualisering og aktelsesbehovene nært sagt har lignende betydning som faktorene i VFI-teorien. Felles for de overnevnte er at det her ikke er snakk om faktorer for å overleve, men heller faktorer som er med å hjelpe personer til utvikling som for eksempel gjennom utvikling av kunnskap. Gjennom besøkstjenesten utvikler respondentene nye erfaringer gjennom å være

besøksvenn i møtet med besøksverten. Det kan her også antydes at funnene gjort så langt kan ha sammenheng med hvilke typer motivasjon respondentene har.

Behovene som nevnt ovenfor kan også sees i sammenheng med indre motivasjon, som beskrevet i kapittel 2. Indre motivasjon handler i større grad om å gjøre jobben fordi menneskene selv føler på mestring, uten noe form for ytre belønning. Dette henger for eksempel sammen med at læringsbegrunnelsene ikke gir noe form for ytre belønninger, men at læring og kunnskaper hjelper personen til å nå et mål sett fra et innvendig perspektiv. Dette kan være som at personen får den indre motivasjonen fordi han har interesse for akkurat dette, og at belønningen i seg selv er hva en har lært og ferdigheter en kan ta med videre i livet.

Når det gjelder sosiale forventninger og arbeidsmarkedsbegrunnelser, ser vi av diagrammet at disse slår svakest ut som viktige begrunnelser for respondentene. Her er gjennomsnittsscoren mellom 1,41 og 1,94, noe som er betraktelig mindre enn for eksempel verdibegrunnelsene. De sosiale forventningene beskrives som motivasjon knyttet til det sosiale forholdet man har til andre (Clary et al., 1998, s. 1518), og påstander som eksempelvis «Jeg har venner som arbeider som frivillige» har relativt liten betydning for respondentene. I Ryan og Decis selvbestemmelsesteori påpekes viktigheten av de tre psykologiske behovene kompetanse, autonomi og tilhørighet. Tilhørighet kan ses i samsvar med de sosiale forventningene i VFI-teorien. Tilhørighet beskrives som at en av årsakene til at man gjør en form for arbeid, er begrunnet med at man er opptatt av å føle seg verdsatt og betydningsfull av de sosiale relasjonene en har rundt seg. Siden påstandene i spørreundersøkelsen får en lav score, virker det likevel som at de sosiale forventningene og tilhørighet ikke er blant de viktigste motivasjonsfaktorene for respondentene.

Det er flere grunner til at påstander om sosiale forventninger kan slå svakt ut, og mange svarer nok dette alternativet som lavt fordi respondentene ikke har noe press hjemmefra. Med dette menes at det ikke er noen i familie eller nær omgangskrets som på en eller annen måte påvirker respondentene til å bli besøksvenn. Denne påstanden styrkes ved at 93% av respondentene oppgir at de oppsøkte Røde Kors på eget initiativ. Respondentene ble derfor ikke tipset eller påvirket av noen til å melde seg som frivillig.

Resultatene fra de sosiale forventningene og arbeidsmarkedsbegrunnelsene blir også her styrket av annen forskning på VFI-teorien. Dette kan begrunnes med studier gjort i Norge av VFI-teorien. I en undersøkelse på frivillig arbeid i Norge av Wollebæk et al. (2015, s. 91) kom det frem at det er verdibegrunnelser, læringsbegrunnelser og selvaktelsesgrunner som scorer høyest blant de frivillige. Den minst viktige grunnen er arbeidsmarkedsbegrunnelser. Wollebæk et al. påpeker likevel i sin undersøkelse at det sosiale aspektet også er viktig. Dette avviker noe fra våre resultater, og kan begrunnes med at den norske undersøkelsen tar hensyn til alle frivillige organisasjoner innenfor ulike sektorer. For vår undersøkelse handler frivillighet om å møte én annen person, besøksverten, og dette kan være årsak til at det sosiale er mindre viktig.

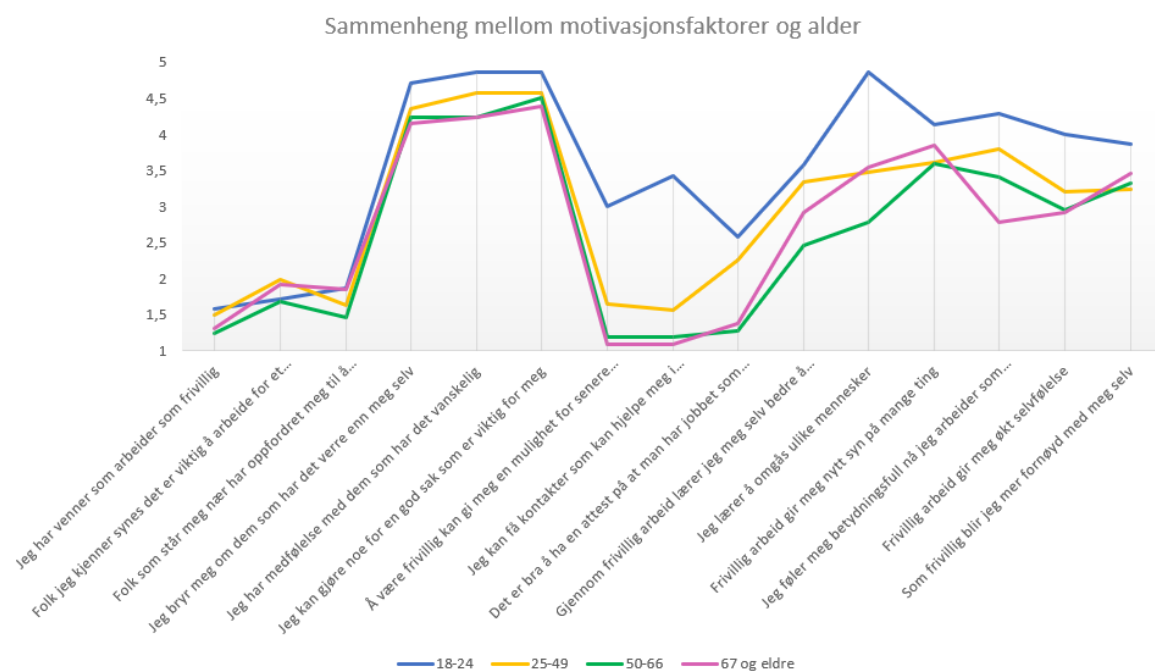
Resultatene våre tyder på at respondentene gjerne har en kombinasjon av flere typer motivasjonsfaktorer, noe som også styrkes ved de åpne spørsmålene i spørreundersøkelsen. Begrunnelsen knyttet til hva som motiverer til fortsettelse som besøksvenn er noe ulik fra person til person, og svarene respondentene begrunner med består av ulike kombinasjon av begrunnelser. Dette kan eksemplifiseres ved at en oppgir verdibegrunnelser og selvaktelsesgrunner.

5.1.1 Delkonklusjon

Våre funn fremhever verdibegrunnelser, selvaktelsesgrunner og læringsbegrunnelser som de viktigste motivasjonsfaktorene for besøksvennene i vår undersøkelse. Dette fremstår som et naturlig resultat, da oppgaven handler om frivillighet i en humanitær organisasjon. Begrunnelsene er også i samsvar med de to øverste rangeringene i Maslows behovspyramide. Det kan også tenkes at sosiale behov er mindre viktig grunnet at et flertall av respondentene i undersøkelsen oppsøkte Røde Kors på eget initiativ.

5.2 DELSPØRSMÅL 2: Har alderen til besøksvennene betydning for hva som er motivasjonen deres til å drive med frivillig arbeid?

Videre følger en graf som viser sammenheng mellom motivasjonsfaktorer og alder. Vi har beregnet gjennomsnittlig score på hver påstand i hver av aldersgruppene, og velger å presentere resultatene gjennom grafen under, da denne lettere viser forskjellene i motivasjonsbegrunnelser for de ulike aldersgruppene. Tallene finnes også i tabellen i vedlegg 2.



Vi ser av denne grafen at det som skiller seg mest ut er påstandene som etter VFI-teorien kan kategoriseres som arbeidsmarkedsbegrunnelser. Spesielt er det påstandene «Å være frivillig kan gi meg en mulighet for senere lønnsarbeid» og «Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet senere» som rangeres spesielt høyt hos aldersgruppen 18-24, med et gjennomsnitt på henholdsvis 3,0 og 3,43. Dette skiller seg mye fra respondentene i de andre aldersgruppene. Aldersgruppen 25-49 er den gruppen som rangerer dette høyest av de andre gruppene med et gjennomsnitt på kun 1,65 og 1,56. For aldersgruppene 50-66 og 67 eller eldre rangeres disse påstandene enda lavere. Det tyder altså på at viktigheten av arbeidsmarkedsgrunner synker med alder, altså jo eldre respondentene er, jo mindre viktige blir disse påstandene.

I selvbestemmelsesteorien påpeker også Ryan og Deci (2000) viktigheten av kompetanse, da de forklarer at de tre psykologiske behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet må være til stede for at den indre motivasjonen skal foreligge. Påstandene vi nevnte over mener vi passer innenfor dette kravet om kompetanse, og som sagt ser vi altså at de yngre er spesielt opptatt av kompetanse. Dette kan være fordi de er yngre og ikke har så mye arbeidserfaring, da de ikke har hatt mulighet til å være så lenge i arbeidslivet ennå. Videre vil det være en fordel med frivillig arbeid, da dette kan gi respondentene erfaringer de kan ta med seg videre i livet. For de eldre, spesielt aldersgruppene 50-66 og 67 eller eldre sees dette på som mindre viktig, fordi de antageligvis har fått mye erfaring gjennom mange år. Erfaringen respondentene får av frivillig arbeidet er derfor ikke blant de viktigste grunnene til at respondentene ønsket å bidra frivillig.

En av de andre påstandene som vi ser stor differanse mellom i aldersgruppene er påstanden «Jeg lærer å omgås ulike mennesker». Innenfor VFI-teorien regnes dette som en læringsbegrunnelse. Hos aldersgruppen 18-24 har denne påstanden et gjennomsnitt på 4,86, dermed av veldig stor betydning. Vi ser at aldersgruppene 25-49 og 67 eller eldre rangerer denne omtrent likt med gjennomsnitt på henholdsvis 3,47 og 3,54. Aldersgruppen 50-66 rangerer denne noe under, med 2,77 som snitt. Påstanden rangeres altså av disse gruppene som «en del betydning». Igjen er det den yngste aldersgruppen som synes at dette er viktigst. Dette kan igjen komme av at de andre gruppene har levd lenger og opplevd mer, og at de allerede har opplevd lignende erfaring gjennom andre situasjoner i livet. De yngre har det i mindre grad, og synes dermed at dette er en viktigere motivasjonsfaktor for dem. Likevel ser vi at denne påstanden er blant de påstandene som scorer høyest, sett bort fra verdibegrunnelser. Det ser altså ut til at læringsbegrunnelsene også er noe viktig for de andre aldersgruppene også, selv om det ikke er hovedmotivasjonen deres.

Alle aldersgruppene har til felles at de ser på påstandene «Jeg bryr meg om dem som har det verre enn meg selv», «Jeg har medfølelse med dem som har det vanskelig» og «Jeg kan gjøre noe for en god sak som er viktig for meg», altså de som kan kalles verdibegrunnelser, som svært viktige. Alle har en gjennomsnittlig score på over 4. Som vi forklarte i delkapittel 5.1 har altså verdibegrunnelsene svært stor betydning for valget om å bli frivillig, noe som ikke er så overraskende med tanke på at Røde Kors er en humanitær organisasjon. I tillegg har alle

respondentene i denne undersøkelsen valgt en frivillig aktivitet knyttet til omsorg, og dermed ikke et uventet resultat.

Noe annet å bemerke seg ut fra diagrammet er at den yngste aldersgruppen (18-24) totalt sett har rangert alle påstandene i gjennomsnitt høyere enn de tre øvrige gruppene. Dette er likevel ikke bare et tilfelle i vår undersøkelse. Undersøkelsen gjort av Wollebæk et al. (2015, s. 99) kom frem til at de unge frivillige hadde høyere verdier enn gjennomsnittet på alle skalaene, i tillegg til signifikant høyere score bare for lærings- og arbeidsmarkedsgrunner. Dette kom også frem i undersøkelsen de gjorde i 2009. Likevel legger de vekt på at det ikke betyr at de unge frivillige er mer motiverte enn de eldre, men at dette kan komme av at VFI treffer ungdoms motivasjon særdeles godt, og at de vurderer årsaken til at de er frivillige knyttet til individuelle årsaker i større grad enn det middelaldrende eller eldre gjør.

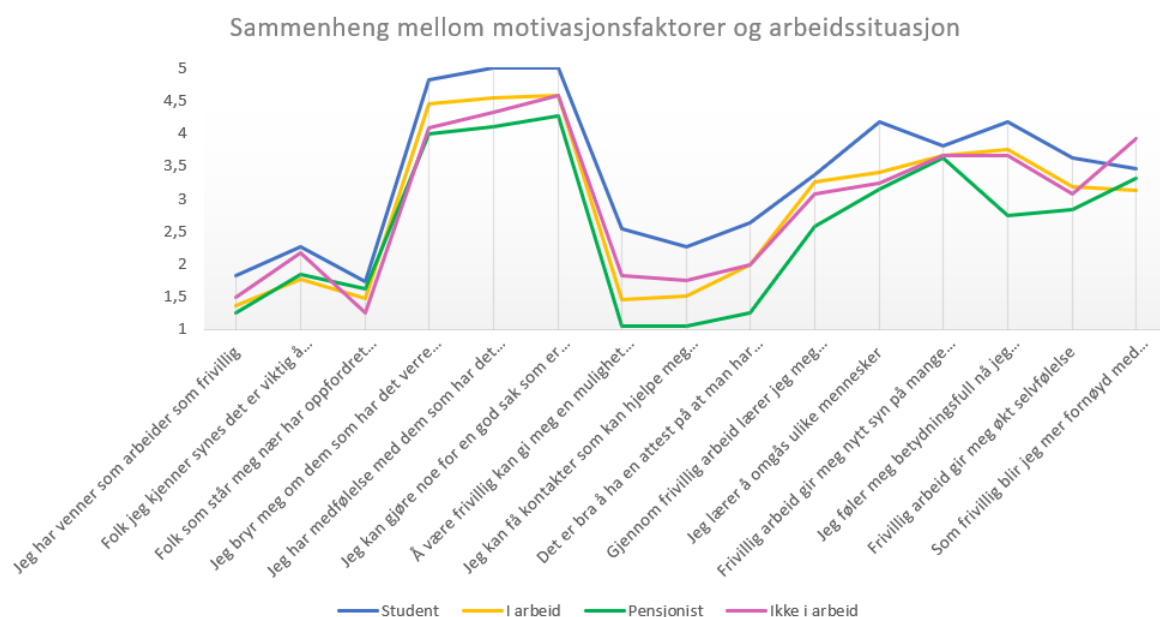
Vi kan også se en likhet mellom våre resultater fra besøksvennene i Oslo Røde Kors og andre frivillighetsundersøkelser gjort i Norge. I Frivillig innsatsundersøkelsen i 2014 kom et lignende resultat frem. Denne undersøkelsen viste også at betydningen av arbeidsmarkedsbegrunnelser faller raskt med stigende alder og progresjon i arbeidslivet. I tillegg kom de også frem til at begrunnelser knyttet til verdier, selvbilde og sosiale begrunnelser ofte er viktige for de eldre (Wollebæk et al. 2015, s. 98). Vi ser at våre resultater skiller seg noe med dette, da de eldre i vår undersøkelse uttrykker at verdier og selvbilde er viktige, men også i noen grad læringsbegrunnelser. De sosiale grunnene til å være besøksvenn synes å være noe lave for alle grupper i denne undersøkelsen.

5.2.1 Delkonklusjon

Vi kan se at alle aldersgruppene mener at verdibegrunnelsene er de viktigste årsakene. Videre vil de sosiale begrunnelsene være de minst viktige for å være besøksvenn i Oslo Røde Kors. Det som skiller seg mest ut er påstandene knyttet til arbeidsmarkedsbegrunnelser. Den yngste aldersgruppen synes dette er betydelig viktigere enn den eldste aldersgruppen, og vi ser at viktigheten av begrunnelsene synker med alderen. Vi kan dermed delkonkludere med at de ulike aldersgruppene i en viss grad har ulik motivasjon til å være besøksvennen i Oslo Røde Kors.

5.3 DELSPØRSMÅL 3: Har arbeidssituasjonen til besøksvennene betydning for hva som er motivasjonen deres til å drive med frivillig arbeid?

Videre har vi diskutert om det er en sammenheng mellom motivasjonsfaktorer og arbeidssituasjon blant besøksvennene i Oslo Røde Kors. Som i delspørsmål 2 har vi beregnet gjennomsnittlig score på hver påstand i hver av gruppene. Grafen viser altså forskjellene i motivasjonsfaktorer for de ulike arbeidssituasjonene besøksvennene i Oslo Røde Kors er i. Tallene blir presentert i tabell i vedlegg 2.



Som vi ser av grafen rangerer alle gruppene (student, i arbeid, pensjonist og ikke i arbeid) verdibegrunnelsene som viktigste begrunnelser når det kommer til motivasjonsfaktorer. Med andre ord, alle grupper uavhengig av arbeidssituasjon mener verdibegrunnelser er viktige. Dette er heller ikke unaturlig, da faktorene som omhandler omsorg for andre og muligheten for å gjøre noe for en god sak også har utmerket seg som de viktigste i de foregående delspørsmålene.

En forskjell som imidlertid utmerker seg i tabellen er påstandene «Å være frivillig kan gi meg mulighet for senere lønnsarbeid», «Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet senere» og «Det er bra å ha en attest på at man har jobbet som frivillig». Disse påstandene går under arbeidsmarkedsbegrunnelser i VFI-teorien. Studentene vurderer påstandene gjennomsnittlig høyere enn de andre gruppene, med gjennomsnittsscore på 2,55, 2,27 og 2,64. Dette er med andre ord

«en del betydning» i spørreundersøkelsen. På den annen side rangerer pensjonistene påstandene særdeles lavt, med gjennomsnittlig score på 1,05, 1,05 og 1,26. Arbeidsmarkedsbegrunnelsene er altså av svært liten betydning for pensjonistene.

Dette mener vi heller ikke er et unaturlig resultat. Pensjonister deltar ikke lenger i arbeidslivet, og har ofte fått oppfylt sine mål og meninger i jobbsammenhenger. Da pensjonistene ikke vil gå tilbake til arbeidslivet igjen, vil påstander som «Å være frivillig kan gi meg mulighet for senere lønnsarbeid» være av svært liten betydning for å bli frivillig. Når det gjelder studenter, vil resultatene ha en motsatt effekt. Studentene er ofte i en fase hvor en gjerne vil utvikle seg som person og søke etter nye erfaringer. Påstander som «Det er bra å ha en attest på at man har jobbet som frivillig» vil derfor være av stor betydning, og blir ansett som viktig for videre karriere.

Det kan videre sees at gruppene er jevne når det gjelder påstandene knyttet til læringsbegrunnelser og selvaktelsesgrunner. Begrunnelsene som «Frivillig arbeid gir meg nytt syn på mange ting» er å betegnes som nokså likt mellom alle gruppene. Påstanden er å kategorisere som læringsbegrunnelser i VFI-teorien. Dette kan også knyttes opp mot Maslows behovspyramide. De øverste nivåene i hierarkiet begrunnes med behov for aktelse og selvaktualisering. Med dette menes behovet for selvutvikling og utvikling av personlige egenskaper, som for eksempel kompetanse. Besøksvennene legger stor vekt i å utvikle seg selv gjennom det frivillige arbeidet uavhengig av arbeidssituasjon.

Til tross for at det er en likhet når det gjelder påstanden «Frivillig arbeid gir meg nytt syn på mange ting», er det likevel å bemerke seg at de resterende påstandene innenfor begrunnelsene læring og selvaktelse er noe ulike. Påstanden «Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider som frivillig» ser ut til å være viktigere for studenter enn for pensjonistene, som gir påstanden en gjennomsnittlig score på 4,18 og 2,74. Respondentene i arbeid og ikke i arbeid vurderer påstanden med nokså likt perspektiv, og gir en gjennomsnittlig score på 3,76 og 3,67.

Som vi også har sett i delspørsmål 2 om sammenhengen mellom motivasjonsfaktorer og alder, ser vi her at en gruppe generelt har vurdert alle påstandene høyere. Dette er de frivillige som er studenter. Det kan tenkes at dette har en sammenheng med at alle studentene er fra de yngste aldersgruppene. Som

vi påpekte tidligere vil vi være forsiktige med å si at denne gruppen respondenter er mer motiverte. Det kan heller hende at de synes påstandene generelt treffer deres motivasjon bedre, og også vurderer påstandene opp mot individuelle årsaker, som yngre i større grad gjør enn middelaldrende og eldre.

5.3.1 Delkonklusjon

Som det kommer frem av resultatene vil gruppene av respondentene med ulik arbeidssituasjon også begrunne frivillighetsarbeidet i besøkstjenesten forskjellig. Svarene fra respondentene som er i arbeid og ikke i arbeid er nokså jevne utover begrunnelsene, mens det er større forskjeller mellom studentene og pensjonistene. Den største forskjellen vil være påstandene som forklarer arbeidsmarkedsbegrunnelser, hvor studentene i større grad vektlegger påstandene høyere enn de andre gruppene.

På bakgrunn av dette vil det være naturlig å delkonkludere med at arbeidssituasjon har en betydning for motivasjonsfaktorer hos respondentene. Til tross for dette er det som sagt små forskjeller sammenlignet med tidligere delspørsmål.

6.0 TILTAK

En rapport fra 2018 av Oslo Røde Kors, viste at en av de største utfordringene organisasjonen står ovenfor er lange ventelister med mennesker som ønsket seg en besøksvenn. I rapporten oppga de at ved slutten av året var det 120 personer som sto på venteliste for å få seg en besøksvenn (Oslo Røde Kors, 2018). Ut av spørreundersøkelsen har det stort sett vært positive kommentarer rundt besøkstjenesten i Oslo Røde Kors. Likevel er det noen konstruktive tilbakemeldinger som går igjen, og gjennom arbeidet med denne oppgaven har vi utarbeidet tiltak som bedre kan hjelpe Oslo Røde Kors med å i større grad holde på de frivillige i organisasjonen.

6.1 TILTAK 1: Inntaksprosessen

Av spørreundersøkelsen ser vi at flere mente at det er for mange kurs ved inntaksprosessen til å bli besøksvenn. Det blir påpekt at prosessen oppleves som langsom, og dette gjør at flere kan falle av i starten. Effekten av dette kan være at personer mister interessen for å i det hele tatt bli besøksvenn. Et tiltak i denne forbindelse kan være å gjøre noen av kursene digitale. På denne måten kan besøksvenner ta deler av kursene hjemme, og dermed ta kursene i det tempoet og tidspunktet som passer besøksvennene best.

Det kommer dessuten frem av spørreundersøkelsen at noen ønsker en besøksvenn som er mer «lik seg selv». Oslo Røde Kors bruker i dag stjernediagram for å kartlegge besøksvertens livssituasjon. Stjernediagrammet hjelper organisasjonen med å finne behov og motivasjon hos besøksvert, som skal hjelpe å finne besøksvenn som passer besøksvert (Oslo Røde Kors, 2018). Likevel kan det ut fra spørreundersøkelsen virke som at dette ikke alltid fungerer for alle. Et tiltak er å utvide stjernediagrammet som brukes i kartlegging til å også omhandle interesser. Ved å finne felles interesser øker sjansen for å finne en som er mer lik seg selv.

6.2 TILTAK 2: Oppfølging

Det neste tiltaket vi vil presentere er oppfølging. Det kommer frem av spørreundersøkelsen at det for mange oppleves viktig å ha noen å diskutere med, dersom det oppstår problemer eller usikkerhet i ulike tilfeller. Det kommer blant annet frem at noen har lite kontakt med gruppeleder. Dette gjør at det for mange føles vanskeligere å nettopp ta kontakt dersom en lurer på noe. Det vil derfor kunne sees som hensiktsmessig å ha jevnligere kontakt med gruppeleder, slik at det blir et større spillerom for å stille spørsmål en lurer på.

Det kommer i tillegg frem at mange ønsker å ha sammenkomster i grupper av besøksvenner, slik at det er rom for diskusjon. Eksempelvis er det et ønske om temakvelder for unge besøksvenner for å dele erfaringer, da det kan være annerledes å være besøksvenn som ung enn som pensjonist. Dette kan også hjelpe på den indre motivasjonen, da dette i stor grad dreier seg om erfaringsutveksling og kompetanseutvikling, og vi mener det vil være viktig dersom en nettopp vil utvikle seg å ha noen å diskutere med. Erfaringsmøter og tettere oppfølging fra

gruppeledere vil derfor anses som et tiltak vi mener vil være viktig ut fra svar på spørreundersøkelse og drøftelsen i denne oppgaven.

6.3 TILTAK 3: Sosialt samvær

Det siste tiltaket vi vil presentere er flere sosiale arrangementer. Vi ser at det mange av besøksvennene verdsetter mest og motiveres mest av ved å være frivillig, er å møte besøksvennen sin. Det vil derfor kunne være gunstig å møtes i større eller mindre grupper. Dette kan i tillegg være bra for besøksverten, som også møter andre i samme situasjon som en selv, og som igjen vil kunne ha en effekt på å minske ensomheten mange opplever. Røde Kors arrangerer i dag flere arrangementer, men det kan se ut til at behovet er større enn hva som tilbys. I henhold til vår spørreundersøkelse er det flere som etterlyser flere arrangementer. Vi ser at noen tilbud allerede eksisterer, men eksempelvis temakvelder og utflukter ser det ut til å være et større ønske om.

7.0 KONKLUSJON

Denne oppgaven har tatt for seg temaet motivasjon i den frivillige organisasjonen Røde Kors. Problemstillingen vi utformet var «*Hvilke motivasjonsfaktorer er viktige for personer som er frivillige besøksvenner i Oslo Røde Kors, og kan disse variere ut fra demografiske forhold?*». Gjennom problemstillingen ønsket vi å kartlegge motivasjon hos frivillige besøksvenner i Oslo Røde Kors. Vi så dermed på de ulike faktorene besøksvennene så på som viktigst for å være besøksvenn. I tillegg undersøkte vi om det var en sammenheng mellom alder og motivasjonsfaktorer, og arbeidssituasjon og motivasjonsfaktorer.

Funnene fra undersøkelsen tyder på at verdibegrunnelser, læringsbegrunnelser og selvaktelsesgrunner kan sies å være de viktigste motivasjonsfaktorene for de frivillige i Oslo Røde Kors besøkstjeneste. Det er interessant å se at de frivillige i besøkstjenesten generelt verdsetter de nevnte begrunnelsene som viktige.

Respondentene setter selvutvikling høyt, og befinner seg med andre ord øverst i behovspyramiden. Uten ytre motivasjon som lønn, er det tydelig at besøksvennene

brenner for arbeidet de gjør, og er særdeles opptatt av å gjøre noe godt for andre mennesker.

Når det kommer til sammenheng mellom alder og motivasjonsfaktorer, tyder funnene våre på at det er forskjell i motivasjonsfaktorer ut fra alder. Vi ser at arbeidsmarkedsbegrunnelser er betydelig viktigere for den yngste aldersgruppen 18-24, enn for den eldste gruppen 67 eller eldre. Likevel ser det ut til at det er verdibegrunnelsene som er oppgitt som de viktigste begrunnelsene blant alle aldersgruppene.

Når det kommer til sammenheng mellom arbeidssituasjon og motivasjonsfaktorer, ser vi at resultatene er noe sammenfallende med resultatene over. Studentene motiveres i likhet med aldersgruppen 18-24 mer av arbeidsmarkedsbegrunnelser enn pensjonister og aldersgruppen 67 eller eldre. Dette er ikke uventede resultater, da de eldre i spørreundersøkelsen utelukkende er ferdig med arbeidslivet, og dermed ikke motiveres av grunner som eksempelvis at det gir en bedre CV. Svarene fra respondentene som er i arbeid og ikke i arbeid er relativt jevne, og resultatene tyder ikke på store forskjeller i motivasjonsfaktorer og arbeidssituasjon for nevnte grupper.

Ut fra analysen har vi utarbeidet tiltak som bedre kan hjelpe Røde Kors med å holde på de frivillige besøksvennene. Tiltakene er utarbeidet med bakgrunn i spørreundersøkelsen og funn gjort i oppgaven. Et forslag til tiltak er at inntaksprosessen kan forbedres gjennom digitale kurs fremfor fysisk oppmøte. Dette vil gjøre at nye besøksvenner har mulighet til å ta kurs uavhengig av hvor en er, og når det passer best for besøksvennene. I tillegg vil bedre oppfølging fra gruppeleder være hensiktsmessig. Det siste tiltaket vi utarbeidet omhandler sosialt samvær. Røde Kors tilbyr allerede aktiviteter, men gjennom spørreundersøkelsen oppdaget vi at det forelå et større behov for sosiale sammenkomster.

Det er likevel viktig å presisere at resultatene fra undersøkelsen kun bygger på én spørreundersøkelse, og ikke dybdeintervjuer i tillegg. Dette gjør at vi får et bredere svar, fremfor et svar i dybden. Likevel mener vi at vi har fått et godt innblikk i hva de frivillige i Oslo Røde Kors mener er de viktigste motivasjonsfaktorene for å være besøksvenn.

7.1 Videre forskning

Som vi nevnte tidligere i oppgaven er undersøkelsen kun bygget på kvantitative data vi samlet inn gjennom en spørreundersøkelse. Til videre forskning ville det derfor vært interessant å gjøre en større undersøkelse. Her kunne også dybdeintervjuer med noen av de som har svart på undersøkelsen blitt inkludert, i tillegg til kvantitativ undersøkelse med enda flere respondenter. Dette ville gitt en dybde i svarene, og gitt et mer utfyllende svar på undersøkelsen.

Det ville også vært spennende å sammenligne hvor viktige motivasjonsfaktorer er utfra andre demografiske data, som for eksempel kjønn, inntekt eller utdanning, og se om det var større forskjeller.

Motivasjonsfaktorer knyttet til annen type frivillig arbeid, for eksempel innenfor kultur, fritid og idrett, politiske organisasjoner eller religiøse organisasjoner kunne også vært interessant å se nærmere på.

8.0 LITTERATURLISTE

- Clary, E. & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159.
- Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Frivillighet Norge (u.å.). Norges Røde Kors. Hentet fra <https://www.frivillighetnorge.no/medlemmer/norges-r%C3%B8de-kors>
- Hein, H. H. (2009). *Motivation: Motivationsteori og praktisk anvendelse*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag* (3. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg. ed.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvale, H. (2018). Seks trender for norsk frivillighet. Hentet fra <https://www.samfunnsforskning.no/sivilsamfunn/aktuelt/nyheter/seks-trender-for-frivilligheten.html>
- Lorentzen, H. & Rogstad, J. (1994). *Hvorfor frivillig?: Begrunnelser for frivillig sosialt arbeid* (Vol. 94:11, Rapport (Institutt for samfunnsforskning: trykt utg.)). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Mikkelsen, A. & Laudal, T. (2016). *Strategisk HRM 2: HMS, etikk og internasjonale perspektiver* (2. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Norheim, B. (2017). Maslows behovspyramide. Hentet fra <https://ndla.no/subjects/subject:12/topic:1:183846/topic:1:183860/resource:1:85351>
- Oslo Røde Kors (2018). Årsrapport 2018 Besøktjenesten. Hentet fra <https://www.rodekors.no/globalassets/distrikt-og-lokalforeninger/dk-oslo/dokumenter/arsrapporter/arsrapport-ork-besokstjeneste-2018.pdf>

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.

Røde Kors (2019). Vårt arbeid i Norge og internasjonalt. Hentet fra <https://www.rodekors.no/vart-arbeid/>

Røde Kors (u.å.). Besøksvenner bidrar til å gjøre hverdagen lettere for ensomme i alle aldre. Hentet fra <https://www.rodekors.no/tilbudene/besoksvenn/>

Wollebæk, D., Sætrang, S. & Fladmoe, A. (2015). *Betingelser for frivillig innsats: Motivasjon og kontekst* (Rapport 2015:1). Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

9.0 VEDLEGG

9.1 VEDLEGG 1: Spørreskjema



Kjære deltaker,

Denne undersøkelsen avholdes i forbindelse med vår bacheloroppgave i økonomi og administrasjon ved Handelshøyskolen BI. Hensikten med oppgaven er å få innblikk i hvilke motivasjonsfaktorer som er viktige for de frivillige besøksvennene i Røde Kors, og hvordan Røde Kors kan holde på de frivillige. Du er invitert til å delta fordi du er besøksvenn i Røde Kors. Ditt svar på undersøkelsen kan gi viktig innsikt til Røde Kors i hvordan de kan forbedre besøksvenntjenesten.

Spørreundersøkelsen vil ta omtrent 10 minutter. Du vil være helt anonym, og spørreundersøkelsen kan avbrytes når som helst underveis, og svarene vil da ikke bli lagret.

Dersom du har noen spørsmål angående undersøkelsen, eller vil trekke svaret ditt i ettertid, kan e-post sendes til



Vi setter stor pris på ditt bidrag til denne undersøkelsen.



Alder

18 - 24

25 - 49

50 - 66

67 eller eldre

Arbeidssituasjon

Student

I arbeid

Pensjonist

Ikke i arbeid

Ønsker ikke å svare



Hvordan ble du frivillig?

Jeg oppsøkte Røde Kors på eget initiativ

Jeg ble tipset av noen andre

Hvorfor valgte du Røde Kors fremfor andre frivillige organisasjoner?





Videre følger noen grunner til å bidra som frivillig. Påstandene rangeres på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er "Ingen betydning" og 5 er "Stor betydning". Vurder påstandene opp mot hvorfor du er besøksvenn i Røde Kors.

	1 (Ingen betydning)	2	3 (En del betydning)	4	5 (Stor betydning)
Jeg har venner som arbeider som frivillige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Folk jeg kjenner synes det er viktig å arbeide for et bedre nærmiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Folk som står meg nær har oppfordret meg til å arbeide som frivillig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg bryr meg om dem som har det verre enn meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har medfølelse med dem som har det vanskelig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan gjøre noe for en god sak som er viktig for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å være frivillig kan gi meg mulighet for senere lønnsarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet senere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er bra å ha en attest på at man har jobbet som frivillig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gjennom frivillig arbeid lærer jeg meg selv bedre å kjenne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg lærer å omgås ulike mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frivillig arbeid gir meg nytt syn på mange ting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider som frivillig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frivillig arbeid gir meg økt selvfølelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Hva motiverer deg til å fortsette som besøksvenn i Røde Kors?

Hva ville du savnet mest dersom du sluttet som frivillig i Røde Kors?

Er det noe Røde Kors kunne gjort annerledes eller forbedret med besøksvenntjenesten, i så fall hva?



Til slutt: Har du andre kommentarer du ønsker å legge til om din motivasjon for å være besøksvenn i Røde Kors? (Dette er valgfritt å svare på)



9.2 VEDLEGG 2: Tall fra undersøkelsen

Rangering av påstander mellom 1-5 (Gjennomsnitt av alle respondenter):

Påstand	Gjennomsnitt
Jeg har venner som arbeider som frivillig	1,41
Folk jeg kjenner synes det er viktig å arbeide for et bedre nærmiljø	1,89
Folk som står meg nær har oppfordret meg til å arbeide som frivillig	1,63
Jeg bryr meg om dem som har det verre enn meg selv	4,33
Jeg har medfølelse med dem som har det vanskelig	4,48
Jeg kan gjøre noe for en god sak som er viktig for meg	4,56
Å være frivillig kan gi meg en mulighet for senere lønnsarbeid	1,57
Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet senere	1,55
Det er bra å ha en attest på at man har jobbet som frivillig	1,94
Gjennom frivillig arbeid lærer jeg meg selv bedre å kjenne	3,12
Jeg lærer å omgås ulike mennesker	3,42
Frivillig arbeid gir meg nytt syn på mange ting	3,67
Jeg føler meg betydningsfull nå jeg arbeider som frivillig	3,62
Frivillig arbeid gir meg økt selvfølelse	3,17
Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv	3,32

Rangering av påstander mellom 1-5 (Gjennomsnitt i de ulike aldersgruppene):

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
	Jeg har venne	Folk jeg kjenr	Folk som står	Jeg bryr meg	Jeg har medfi	Jeg kan gjøre	Å være frivillig	Jeg kan få ko	Det er bra å h	Gjennom friv	Jeg lærer å or	Frivillig arbeic	Jeg føler meg	Frivillig arbeic	Som frivillig b
18-24	1,57	1,71	1,86	4,71	4,86	4,86	3	3,43	2,57	3,57	4,86	4,14	4,29	4	3,86
25-49	1,5	1,98	1,63	4,35	4,58	4,58	1,65	1,56	2,26	3,34	3,47	3,61	3,79	3,21	3,23
50-66	1,23	1,68	1,45	4,23	4,23	4,5	1,18	1,18	1,27	2,45	2,77	3,59	3,41	2,95	3,32
67 og eldre	1,31	1,92	1,85	4,15	4,23	4,38	1,08	1,08	1,38	2,92	3,54	3,85	2,77	2,92	3,46

Rangering av påstander mellom 1-5 (Gjennomsnitt ut fra arbeidssituasjon):

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
	Jeg har venne	Folk jeg kjenr	Folk som står	Jeg bryr meg	Jeg har medfi	Jeg kan gjøre	Å være frivillig	Jeg kan få ko	Det er bra å h	Gjennom friv	Jeg lærer å or	Frivillig arbeic	Jeg føler meg	Frivillig arbeic	Som frivillig b
Student	1,82	2,27	1,73	4,82	5,00	5,00	2,55	2,27	2,64	3,36	4,18	3,82	4,18	3,64	3,45
I arbeid	1,37	1,76	1,47	4,46	4,54	4,58	1,46	1,51	1,98	3,25	3,41	3,66	3,76	3,19	3,14
Pensjonist	1,26	1,84	1,63	4,00	4,11	4,26	1,05	1,05	1,26	2,58	3,16	3,63	2,74	2,84	3,32
Ikke i arbeid	1,50	2,17	1,25	4,08	4,33	4,58	1,83	1,75	2,00	3,08	3,25	3,67	3,67	3,08	3,92