

Vi gjør jo dette fordi det er gøy!

En kvalitativ undersøkelse av hva som motiverer speiderledere i Norges KFUK-KFUM-speidere til å arrangere landsleir

Anne Gryting

Master i verdibasert ledelse
Diakonhjemmets Høgskole

2. mai 2014

Antall ord: 22 855

Veileder: Leif Martin Stapnes



Sammendrag

Temaet for denne masteroppgaven er motivasjon for frivillighet. Formålet er å belyse hva som motiverer speiderledere i Norges KFUK-KFUM-speidere - som allerede gjør frivillig arbeid - til å arrangere landsleir. Problemstillingen er:

Hva motiverer speiderledere i Norges KFUK-KFUM-speidere til å arrangere landsleir?

Dette er en kvalitativ undersøkelse som gjør bruk av delvis strukturert intervju. Dataene er innhentet gjennom intervju av syv informanter som alle er eller har vært aktive i planleggingen av landsleir.

Som teoretisk rammeverk for studien er valgt litteratur og forskning innen områdene motivasjon, frivillighet og verdier. Aktuell forskning og forskjellige teorier om disse områdene blir belyst og drøftet. Hvert område danner grunnlag for presentasjon og diskusjon av resultatene.

Funnene viser at de frivillige er indre motivert. De har sterke lojalitetsbånd til organisasjonen, og deler verdierene fullt ut. Motivasjonsfaktorer er, i tillegg til organisasjonens verdier, å gi gode opplevelser til barn og unge og å gi noe tilbake til den organisasjonen de selv har fått så mye fra. I tillegg motiveres de av å ha det gøy, sosiale relasjoner, interessante oppgaver, personlig utvikling og av selve arrangementet som en «event». De frivillige er i all hovedsak er rekruttert fra egne rekker, og har vært speidere fra de var barn. Mange har vært med og arrangert både små og store leirer tidligere. Alle er stolte av frivilligheten, og anser den som et gode. Arbeidsmoralen er svært høy selv om de ikke får betalt.

Forord

Dette har vært en kronglete vei. Det har vært på kryss og tvers, høyt og lavt, sakte og fort. For det meste interessant, og innimellom frustrerende. Spesielt i finværet, da jeg aller helst ville vært utendørs...

Etter mange år i arbeidslivet har det vært fint å oppleve studentlivet igjen. Det har gitt ny energi og ny inspirasjon. Og også et pusterom. Alt i alt har det vært en flott studietid som nå er slutt. Vemodig og godt. Vemodig fordi jeg ikke lenger skal treffe medstudenter og lærere på samme måte, og godt fordi neste vår blir uten eksamen.

Det er mange å takke for hjelpen. Først og fremst er det mine informanter som har stilt sin tid til rådighet for meg, og svart ærlig på mine spørsmål – spesielt prosjektkoordinator Elisabeth Mork som formidlet min forespørsel videre til potensielle informanter for meg. Takk til landsleirkomiteen for velvillighet.

Takk til min gode veileder, studieveileder Leif M Stapnes for tålmodighet og uvurderlig hjelp alle gangene jeg gikk i surr i min egen tekst. Takk også til gruppeveileder Einar Aadland og alle gruppemedlemmene for gode og grundige tilbakemeldinger, stabilt oppmøte og positivitet.

Takk til forelesere og ansatt ved Diakonhjemmet Høgskole for inspirerende og fine forelesninger og småprat i kantinen og korridorene, og for at dere har gitt av deres tid ellers når jeg har trengt det.

Til Mistral-gjengen, både medstudenter og lærere: Tusen takk for flotte ettermiddager som ble til sene kvelder mens vi diskuterte fag og andre temaer i hyggelige omgivelser. Dette var skoleukenes høydepunkt. Takk for gode historier, fine diskusjoner og hyggelig selskap.

Sist, men ikke minst takk til de hjemme, Marek, Helene og Oskar som har støttet meg og lagt til rette for at jeg skulle få studere.

Oslo, 2. mai 2014

Anne Gryting

Jeg dedikerer denne oppgaven til alle frivillige både i speiderbevegelsen og andre frivillige organisasjoner. Dere gjør en forskjell for andre!

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	7
1.1	Bakgrunn for valg av tema.....	7
1.2	Begrepsavklaring	8
1.3	Oppgavens oppbygning.....	8
2	Problemstilling.....	9
3	Presentasjon av Norges KFUK-KFUM-speidere	10
3.1	Speiderbevegelsen generelt.....	10
3.1.1	Speiding i Norge.....	11
3.2	Norges KFUK-KFUM-speidere spesielt	11
4	Teori/litteratur og forskningsstatus	13
4.1	Funn i databaser om speider og speiding	13
4.2	Motivasjon – teori og forskning	14
4.2.1	Indre og ytre motivasjon	14
4.2.2	Selvbestemmelsesteorien	15
4.2.3	Forskning på motivasjon for frivillighet.....	16
4.3	Frivillighet	18
4.3.1	Frivillige organisasjoner.....	18
4.3.2	Funn i rapporten «Undersøkelse om frivillig innsats»	19
4.3.3	Funn i undersøkelsen «Frivillighet i Norge»	20
4.3.4	Rekruttering av frivillige	22
4.3.5	Frivillighet i religiøse organisasjoner.....	22
4.3.6	Frivillighet ved store arrangementer, «events».....	24
4.4	Verdier/verdibevissthet.....	25
4.4.1	Verdier som både bevisste og ubevisste	26
4.4.2	Kjerneverdier	26
4.4.3	Verdier knyttet til leir	27
4.5	Oppsummering av forskning og litteratur.....	28
5	Metode	29
5.1	Valg av metode.....	29
5.1.1	Kvalitativ metode	30
5.2	Utvalg.....	30
5.3	Gjennomføring av intervjuene	31
5.4	Reliabilitet og validitet.....	32

5.4.1	Reliabilitet.....	32
5.4.2	Validitet	32
5.5	Forforståelse.....	33
5.6	Metoderefleksjon	33
5.6.1	Styrker og svakheter ved metodevalget.....	33
5.6.2	Å forske i egen organisasjon.....	34
5.6.3	Forskningsetiske vurderinger	35
5.7	Metode for tekstanalysen	36
5.8	Oppsummering av metodekapitlet	36
6	Resultater - presentasjon og drøfting	37
6.1	Hvordan påvirker organisasjonens verdier motivasjonen?.....	37
6.1.1	Kjerneverdiene som middel	38
6.1.2	Formålsparagrafen som mål.....	41
6.2	Hvem er de frivillige?.....	44
6.2.1	Hvem vil arrangere landsleir?.....	44
6.2.2	Rekruttering.....	46
6.2.3	Frivillighetens betydning	48
6.2.4	Utfordringer og fordeler ved frivillighet.....	50
6.2.5	Oppsummering av «Hvem er de frivillige?»	52
6.3	Hva får de frivillige selv ut av å arrangere landsleir?	52
6.3.1	Hvordan skapes motivasjon blant de frivillige?.....	52
6.3.2	Gjøre noe for andre	54
6.3.3	Gjøre noe for seg selv	55
6.3.4	Hva er formålet med landsleir?	57
6.3.5	Store arrangementer, «event».....	59
6.3.6	Oppsummering av hva de frivillige selv får ut av å arrangere landsleir	61
6.4	Oppsummering av presentasjon og drøfting	61
7	Konklusjon	63
	Referanser	65
	Vedlegg 1	67
	Vedlegg 2	69

1 Innledning

Denne masteroppgaven er en kvalitativ studie om motivasjon for frivillig arbeid. Studien er gjort blant frivillige i Norges KFUK-KFUM-speidere, og jeg har intervjuet frivillige som er eller har vært delaktig i å arrangere landsleir for bortimot 8000 speidere. Masteroppgaven er ikke en evaluering eller skrevet på oppdrag fra noen, den er min egen ide og skrevet for min egen læring.

Tittelen på oppgaven «Vi gjør jo dette fordi det er gøy» er sitat fra en av mine informanter, som sa dette allerede før jeg var i gang med å stille spørsmålene mine. Sitatet kan oppsummere at de frivillige er motivert til å arrangere landsleir fordi det er gøy. Men hvorfor er det så lystbetont å arrangere landsleir? Dette vil jeg belyse i denne oppgaven.

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Med denne studien ønsker jeg å se på hvordan speiderledere motiveres til å arrangere landsleir, det vil si hvorfor de tar på seg ennå flere frivillige oppgaver i tillegg til å være speiderledere.

I uformelle samtaler snakker voksne speidere gjerne flere år i forveien om at de gleder seg til neste landsleir, og om hyggelige og flotte opplevelse på forrige landsleir. Landsleir er veldig tydelig et høydepunkt. Det er en selvfølge at «alle» skal på landsleir, og folk legger ferieplanene sine ut fra det. Ofte nevnes det også hvor dumt det er at enkelte av speiderne ikke skal være med, fordi foreldrene har lagt andre ferieplaner på samme tidspunkt. Lederne mener at disse speiderne går glipp av en vesentlig del av speiderlivet sitt. Dette kjenner jeg til fordi jeg selv har vært speiderleder i mange år og har deltatt på mange landsleirer og andre speiderleirer.

Jeg var speider selv fra jeg var barn og til jeg var langt oppi 20-årene. Etter noen års fravær, begynte jeg igjen da mine egne barns speidergruppe trengte flere voksne for å kunne dra på landsleir i en annen del av landet. Å komme på landsleir igjen var som å komme hjem. At arrangementet var så stort ga en god stemning og følelse av tilhørighet med mange. Dette fikk meg til å tenke på hvorfor jeg syntes det var så gøy, og hvorfor så mange bruker av sin tid på å arrangere landsleir for andres barn.

På bakgrunn av dette vil jeg se på hva som motiverer speiderledere til å arrangere landsleir – for det blir ikke landsleir om ikke frivillige arrangerer den. Hvordan klarer organisasjonen å

gjennomføre et så stort arrangement med bare frivillige? Jeg vil se på hva som motiverer de frivillige til å bruke så mye av sin fritid på dette, og hvordan organisasjonens verdier vil komme til å prege leiren.

Landsleir anses av organisasjonen å være et såpass viktig arrangement, at det er nedfelt i strategiplanen. Det trengs mange frivillige til et slikt arrangement, og de fleste som påtar seg oppgaver her, gjør det i tillegg til lederoppgaver de allerede har på lokalplan.

1.2 Begrepsavklaring

Slik jeg kjenner Norges KFUK-KFUM-speidere, brukes vanligvis ikke begrepet «frivillig» om personer som gjør en frivillig innsats i organisasjonen. Voksne medlemmer kaller seg selv speidere på lik linje med barna som er medlemmer. Begrepet «frivillighet» brukes likevel om det frivillige arbeidet som gjøres. Jeg har i denne oppgaven valgt å bruke begrepet «frivillig» om de speiderlederne som gjør en innsats for å arrangere og gjennomføre landsleir, for å skille dem fra de som reiser på leir med sin speidergruppe. Disse gjør også en stor frivillig innsats, men er utenfor målet med denne oppgaven.

Innen frivillige organisasjoner brukes flere uttrykk for omlag det samme; organisasjon, lag, forening, klubb, forbund. Jeg bruker ordet «organisasjon» da det er dette ordet jeg selv bruker i dagligtalen, og det er dette ordet som brukes i begrepet «frivillige organisasjoner» i statistikk og forskning med mer.

Andre begrepsavklaringer og definisjoner gjøres underveis i oppgaven.

1.3 Oppgavens oppbygning

Problemstilling og forskningsspørsmål presenteres i kapittel 2. I kapittel 3 presenterer jeg speiderbevegelsen generelt og Norges KFUK-KFUM-speidere spesielt, for å skape litt kjennskap til speiding. I kapittel 4 presenterer jeg relevant litteratur og forskningsresultater om motivasjon, frivillighet og verdier, som er de temaene oppgaven berører. I kapittel 5 gjør jeg rede for metoden jeg har brukt, samt gjennomføring av studien. Kapittel 6 inneholder både funn, analyse og drøfting. Drøftingen gjøres fortløpende etter hvert som funnene blir presentert. I Kapittel 7 gir jeg en oppsummering av funnene i lys av problemstillingen og forskningsspørsmålene, før problemstillingen blir besvart i konklusjonen.

Litteraturlisten følger etter selve oppgaven. Helt til slutt er der to vedlegg; brevet om forespørsel om deltakelse med samtykkeerklæring, og intervjuguiden.

2 Problemstilling

Norges KFUK-KFUM-speidere er en landsdekkende kristen barne- og ungdomsorganisasjon med omlag 11 000 medlemmer. Organisasjonen har ca 11 personer ansatt på sitt hovedkontor. Landsleirene, som er av en ukes varighet, arrangeres hvert 4. år, og i all hovedsak av frivillige. Det er organisasjonens landsstyre som «eier» og er oppdragsgiver for landsleirene. Landsleirene er organisert som egne prosjekter med egen økonomi adskilt fra resten av organisasjonen. Det pleier å være en ansatt prosjektkoordinator og omlag 200 frivillige som arrangerer landsleirene. Jeg har mange ganger blitt imponert over de frivillige som legger ned utallige ubetalte arbeidstimer for å arrangere gode landsleirer. De frivillige er i utgangspunktet allerede frivillige siden de er speiderledere, i tillegg tar de på seg enda flere oppgaver for å arrangere landsleir. Dette har fått meg til å lure på hva som motiverer dem til dette. Norges KFUK-KFUM-speidere er en veldig verditung organisasjon. Påvirker organisasjonens verdier motivasjonen? Og er det noe spesielt med landsleir som gir ekstra motivasjon?

Dette ledet meg fram til følgende problemstilling:

Hva motiverer speiderledere i Norges KFUK-KFUM-speidere til å arrangere landsleir?

Forskningsspørsmålene er:

- 1) **Hvordan påvirker organisasjonens verdier motivasjonen?**
- 2) **Hvem er de frivillige?**
- 3) **Hva får de frivillige selv ut av å arrangere landsleir?**

3 Presentasjon av Norges KFUK-KFUM-speidere

Her presenteres organisasjonen studien er gjort i, Norges KFUK-KFUM-speidere. Dette synes jeg er viktig for at leseren skal få forståelse for speiding og speiderleir. Speiderleirer utgjør en god del av speiderorganisasjonen, og vi kan ikke se speiding uten også å se leirliv.

Speiderbevegelsen er internasjonal, det er speidere i nesten alle land i verden.

Jeg vil først presentere speiderbevegelsen generelt, dens begynnelse og internasjonale tilknytning, deretter litt om speiding i Norge, og så til slutt om Norges KFUK-KFUM-speidere.

3.1 Speiderbevegelsen generelt

Speiderbevegelsen ble startet av den engelske generalløytnanten Robert Baden-Powell (1857-1941). I løpet av sin tjenestetid i Sør-Afrika han fikk ideen om at gutter som var for unge til å være soldater, kunne være i frivillig tjeneste som ordonanser og kurerer, og de fikk opplæring i speiding og vaktjeneste. Da han så hvor samvittighetsfullt de skjøttet oppdragene, skjønte han hvor verdifull ungdommen var. Speiderideen vokste fram av dette, han mente at ungdom var viktige bidragsytere i samfunnet og de måtte brukes til bedre ting enn krig og ødeleggelser. For å prøve ut ideene sine, inviterte han gutter fra alle klasselag til leir på Brownsey Island på sydkysten av England i 1907. Denne leiren anses som den offisielle starten på speiderbevegelsen. Han ville at guttene skulle ha valgspråket «Alltid beredt! Alltid rede til innsats og tjeneste på de forskjellige områder i livet!». Baden-Powell anså også speiderbevegelse som en fredsbevegelse. Rett etter første verdenskrig inviterte han speidere fra alle land til en stor leir i London. 12 000 gutter deltok – ganske imponerende rett etter krigen. Senere har det blitt holdt mange store speiderleirer. WOSM, World Organization of Scout Movement arrangerer nå verdensspeiderleirene - jamboreer - hvert 4. år rundt omkring i verden. De siste jamboreene har hatt over 30 000 deltakere. Speiderbevegelsen er en av verdens største barne- og ungdomsorganisasjoner med omlag 40 millioner medlemmer fordelt på nesten alle verdens land (Svenson, 1946).

Jenter fikk først ikke lov til å være speidere, det ble ansett for upassende for jenter omkring år 1910 i England. Baden-Powell så imidlertid at speiderbevegelsen også hadde mye å tilføre jentene. Det var utenkelig at gutter og jenter skulle være i samme organisasjon, og jentene måtte ha et program tilpasset jenter. De fikk heller ikke kalle seg «speidere». I England og de fleste engelsktalende land heter derfor jentene Girl Guides, og guttene Boy Scouts. Felles for

alle speiderorganisasjoner er at de har et speiderløfte og en speiderlov, og valgspråket «Alltid beredt».

3.1.1 Speiding i Norge

Speiderideen kom raskt til Norge, og allerede i 1910 var det guttespeidere her. Jenter kom med raskt etter at bevegelsen startet, og i 1912 startet de første jentegruppene. I Norge bruker vi ordet «speider» både for gutter og jenter. De første mange år var gutter og jenter i hver sine speiderforbund. Først i 1978 fikk vi det første fellesforbundet, Norges speiderforbund, etter sammenslåing av Norsk speiderguttforbund og Norsk speiderpikeforbund. I 2003 ble så Norges KFUK-Speidere og Norges KFUM-Speidere slått sammen til Norges KFUK-KFUM-speidere, i dagligtale kalt KM-speidere. Disse to speiderorganisasjonene har vi i Norge nå: Norges KFUK-KFUM-speidere og Norges speiderforbund. Speiderprogrammet er likt for både gutter og jenter. Organisasjonene driver forholdsvis likt, og begge arrangerer landsleir hvert 4. år. (Norges KFUK-KFUM-speidere)

Tatt i betraktning at alminnelig stemmerett for kvinner ble innført i Norge i 1913, kan man si at speiderbevegelsen var raskt ute med å anerkjenne jenter og kvinners deltakelse og innflytelse. Til sammenligning kan nevnes at det var først i 1956 at jenter formelt ble akseptert som medlemmer i Norges Musikkorps Forbund, selv om der var minst ett damekorps allerede i 1935 (Norges Musikkorps Forbund).

3.2 Norges KFUK-KFUM-speidere spesielt

Norges KFUK-KFUM-speidere er en landsdekkende kristen barne- og ungdomsorganisasjon med mer enn 11 000 medlemmer fordelt på ca 300 grupper i 20 kretser. Organisasjonen har en klar verdiforankring med 5 kjerneverdier: kristen tro, fellesskap, personlig utvikling, friluftsliv og samfunnsengasjement. Dette sammenfattes i formålsparagrafen:

"Norges KFUK-KFUM-speideres mål er å fremme og drive et speiderarbeid for å hjelpe barn og unge til å utvikle en kristen tro og oppdra dem til ansvarsbevissthet, selvstendighet, samfunnsmessig engasjement, mellomfolkelig forståelse og respekt for naturens verdi" (Norges KFUK-KFUM-speidere)

Strategiplanen for 2010 til 2019 har fått navnet «Fremtiden». Den sier at organisasjonen har fire satsningsområder; vekst, ledere, opplevelser og synlighet. Visjonen er:

«Vi er i 2019 en organisasjon som kjennetegnes av unge, engasjerte og inkluderende ledere for stolte og aktive KFUK-KFUM-speidere.» (Norges KFUK-KFUM-speidere).

Norges KFUK-KFUM-speidere har eget program tilpasset de forskjellige aldergrupper fra syv til cirka tyve år, samt egen familiespeiding som er rettet mot familier med barn under skolealder. De driver patruljeførerkurs for speidere fra cirka tretten år, ledertrening fra cirka sytten år, og mange andre kurs med forskjellige temaer. Det er en omfattende internopplæring med tanke på at eldre speidere skal ta ansvar for yngre speidere. Hovedfokuset i KFUK-KFUM-speiderene er det lokale arbeidet som drives i grupper og kretser landet rundt. Hver gruppe og krets driver sitt arbeid selvstendig, og det aller meste arbeidet drives på lokalplan. Speiderleir anses som en naturlig del av speiderprogrammet, ikke et tillegg. Landsleir arrangeres hvert fjerde år, de andre årene er der mindre leirer. Mange av de lokale speidergruppene er tilknyttet den lokale menighet i Den Norske Kirke, men langt fra alle.

Norges KFUK-KFUM-speidere er medlem i verdensorganisasjonene for henholdsvis gutte- og jentespeiderne, og formidler kontakt mellom norske og utenlandske speiderorganisasjoner og oppfordrer til internasjonal deltakelse. Organisasjonen er også medlem av de internasjonale KFUK og KFUM organisasjonene. Hvert 4. år arrangeres det landsleir for alle deltakere over 10 år, landsleirene er av en ukes varighet. Antallet deltakere varierer, men det forventes ca 8000 deltakere til kommende landsleir. Dette er et stort løft for organisasjonen, og et arrangement som mange speidere og ledere ser fram til. Speiderleirer generelt regnes som en fast del av organisasjonens arbeid, ikke et tillegg. Kommende landsleir er nedfelt i organisasjonens strategiplan.

4 Teori/litteratur og forskningsstatus

Med problemstillingen «Hva motiverer speiderledere i Norges KFUK-KFUM-speidere til å arrangere landsleir?» er det flere temaer som det må gjøres rede for teori og forskning om. Temaet motivasjon er helt sentralt. Siden jeg kjenner Norges KFUK-KFUM-speidere som en veldig verditung organisasjon, er det naturlig å belyse temaet verdier i tillegg til temaet frivillighet. Om andre har forsket på og skrevet om speider, speiding og speiderleir vil jeg også finne ut.

I dette kapitlet presenterer jeg forskning og litteratur jeg anser som sentralt for min oppgave. Først presenterer jeg resultatene av mine søk i databaser etter speiderarbeid og speiding. Deretter presenterer jeg relevant litteratur og undersøkelser om henholdsvis motivasjon, verdier og frivillighet som er temaene for denne oppgaven. I kapittel 6 vil jeg diskutere mine funn i lys av dette.

4.1 Funn i databaser om speider og speiding

Det viste seg å være lite norsk forskning på speiderarbeid, spesielt ikke på planlegging av store arrangementer som landsleir. Ved søk på ordet «speider» i Diora fikk jeg tre treff, en forskningsrapport og to masteroppgaver. Forskningsrapporten «Kirke og helse: Kartlegging av diakonalt helsearbeid innen Den norske kirke» av Olav Helge Angell og Anne Schanche Selbekk (2005) nevner speiderarbeid blant mange typer menighetsarbeid, men går ikke videre inn på speiderbevegelsen (Angell & Selbekk 2005). De to masteroppgavene nevner også speiderarbeid som menighetsarbeid, uten å gå nærmere inn på det.

Ved søk på «Baden-Powell» samme sted fikk jeg 15 treff på interessante bachelor- og masteroppgaver, samt noen rapporter. Det var imidlertid ingenting i verken sammendragene eller innholdsfortegnelse som tydet på at disse inneholdt noe om Baden-Powell og speiding.

Ved søk med ordene «Baden-Powell» og «speider» i Bibsys fikk jeg treff på speiderhåndbøker og romaner fra speidermiljø, og noen som brukte ordet speider i betydningen verbet «å speide». Ved søk på «speiderbevegelse», også i Bibsys, var funnet mer interessante. Jeg fikk treff på en masteroppgave i historie fra 2007 av Sondre Ljoså, Universitetet i Oslo, med tittelen «Alltid beredt til hva? Etableringen av norsk speiderbevegelse 1909 -1913». Ljoså fant det samme som meg, at der er lite forskning på speiding i Norge (Ljoså, 2007).

Ved søk i internasjonale databaser med forskjellige sammensetninger av søkeordene «boy scout», «girl guide», «camp», «jamboree» og «Baden Powell» fikk jeg endel treff, men ingen

handlet om store leirer. Noen var om speiding generelt, og noen var om debatter om speiderbevegelsen. Ingen av disse var til noen hjelp.

Det jeg imidlertid fant, var artikkelen «Youth development and the camp experience» (2011) av Garst, Browne og Bialeschki fra USA. Den setter søkelyset på betydningen leiropplevelser har for ungdoms utvikling til voksne. Denne gjør jeg rede for i kapittel 4.4.3.

Da forskning på speiding i Norge er mangelfull, kan denne oppgaven bidra til dette spennende feltet.

4.2 Motivasjon – teori og forskning

Temaet for oppgaven er motivasjon for frivillig arbeid. Her gjør jeg rede for noen psykologiske motivasjonsteorier, samt forskning på motivasjon for frivillighet.

Kaufmann og Kaufmann (2009:93) bruker følgende definisjon på ordet motivasjon: «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder adferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål» (Kaufmann & Kaufmann, 2009). I psykologien brukes ordet «drivkrefter», og psykologien er også opptatt av hvorfor handlingene våre går i akkurat den retningen de gjør, altså hvorfor vi er motivert for noe framfor noe annet. Motivasjon kan altså også sees som en «prosess som setter i gang, gir retning til, opprettholder og bestemmer intensitet i adferd» (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Jacobsen og Thorsvik (2007:218) mener at motivasjon er betinget av både individuelle behov og sosial tilhørighet, og sier at «motivasjonen fører til at individet retter sin oppmerksomhet mot hva som må gjøres, og gjør seg tanker om å handle» (Jacobsen & Thorsvik, 2007). Riktignok skriver de om organisasjoner i arbeidslivet, men jeg legger til grunn at dette er av almen karakter og også kan brukes om motivasjon for frivillig arbeid.

4.2.1 Indre og ytre motivasjon

I arbeidslivet handler motivasjon om energien til å gjøre en innsats på jobben. Dette synes å være relevant også innenfor frivillig arbeid, at motivasjon kan sees som energi til frivillig innsats. Personer som er indre motivert trenger ikke belønning som motivasjon. De får tilfredsstillende av selve handlingene de utfører. Indre motivasjon er vanskelig å måle. Jelstad (2007) sier det finnes to relevante målemetoder for indre motivasjon, å måle adferden til informantene når de utfører handlingene, og å bruke selvrappøret interesse og trivsel for handlingene (Jelstad, 2007). I denne oppgaven brukes selvrappøret interesse og trivsel for handlingene.

Kuvaas og Dysvik (2012) sier at studier viser at indre motivasjon er den beste kilden til gode arbeidsprestasjoner, spesielt i organisasjoner hvor kvalitet er viktigere enn kvantitet. Her henspeler ordet organisasjon på organisasjon i arbeidslivet. Videre sier de at indre motivasjon er knyttet til å bli vist tillit til at man har de rette holdningene og adferden over tid. Kuvaas og Dysvik (2012:60) viser også til at det er sammenheng mellom indre motivasjon og arbeidsprestasjon og affektiv organisationsforpliktelse (Kuvaas & Dysvik, 2012).

Ytre motivasjon er lønn, anerkjennelse, frynsegoder med mer. Kuvaas og Dysvik fant at det er negativ korrelasjon mellom ytre og indre motivasjon, altså at folk enten er ytre eller indre motivert for jobben. Det fant også at personer som er ytre motivert for jobben oftere bytter jobb (Kuvaas & Dysvik, 2012). I frivillige organisasjoner, hvor mange er frivillige over lang tid, vil frivilligheten være indre motivert.

Denne oppgaven handler ikke om motivasjon i arbeidslivet, men mange motivasjonsteorier synes relevante både i arbeidslivet og innen frivillig arbeid. Kuvaas og Dysvik (2012:60) sier nemlig også at sammenhengen mellom indre motivasjon, arbeidsprestasjon og organisationsforpliktelse med mer er robuste på tvers av ulike typer organisasjoner og jobber (Kuvaas & Dysvik, 2012). I frivillige organisasjoner vil det være få frivillige med ytre motivasjon. Selv om anerkjennelse og frynsegoder som f.eks. T-skjorter med logo fra arrangementet kan være med å motivere til innsats er det vanskelig å tenke seg at det vil holde til frivillighet over tid. Indre motivasjon synes å være svært viktig når man yter så mye av sin tid uten å få lønn for det.

4.2.2 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien ble utviklet av Deci & Ryan midt på 1980-tallet. Det er en kognitiv evalueringsteori som fokuserer på at mennesker har et iboende behov for selvbestemmelse. De så det som avgjørende å skille mellom indre og ytre motivasjon. Deci og Ryan mente at stort fokus på ytre motivasjonsfaktorer kan føre til reduksjon av indre motivasjonsfaktorer, og dermed virke mot sin hensikt. Etter å ha videreutviklet teorien, definerte Deci og Ryan tre sentrale indre motivasjonsfaktorer; behov for kompetanse, autonomi og tilhørighet. Det betyr at man i organisasjoner må gi muligheter til læring og mestring, og legge til rette for medbestemmelse og sosialt fellesskap. Jeg legger til grunn at dette også kan brukes i forståelse av motivasjon i frivillige organisasjoner, da disse motivasjonsfaktorene er de samme som Rubin i Habermann (2007) fant i sin undersøkelse om motivasjon for frivillighet i svenske Luthershjälpen (Habermann, 2007).

4.2.3 Forskning på motivasjon for frivillighet

I dette delkapittel presenteres først Habermanns (2007) funn om motiver for frivillig arbeid, og andres funn som bekrefter hennes. Derneft gjøres det rede for funn gjort av Wollebæk og Sivesing (Frivillighet i Norge 2013), Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) og Lorentzen og Rogstad (1994).

Habermann (2007) mente at frivilliges motiver kunne kategoriseres som normative, instrumentelle og strukturelle. Hun fant at normative motiver var de viktigste, og derigjen at verdier var den viktigste motivasjonsfaktoren for frivillig arbeid (Habermann, 2007). Det samme fant Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000:132) som i sin undersøkelse av frivillighet innen ti forskjellige typer organisasjoner samlet sett fikk høyest score på utsagnet «gjøre noe konkret for saker som opptar meg». Derneft kommer ønske om å lære noe, bli mer fornøyd med seg selv og at man har venner som også er frivillige (Wollebæk, Selle, & Lorentzen, 2000).

Hver person kan ifølge Habermann (2007) ha flere forskjellige motiver til samme handling/aktivitet. Dette viser at motiver henger sammen og ofte ikke kan skilles. Alle motivene veier kanskje ikke like tungt, men de er relatert til organisasjonen hver enkelt er frivillig i. Dessuten er overlappende motiver nødvendigvis ikke i konflikt med hverandre. (Habermann, 2007). Overlappende motiver nærmest kan forsterke hverandre. De veier ikke alle like tungt, men sammen veier de tyngre enn hver for seg. Sammenlagt kan motivene være sterke, og føre til større innsats.

Habermann (2007:48,49) viser til Rubin (2000) som definerer motiver ut fra behovsbegrepet. Etter å ha undersøkt motiver for frivillighet i svenske «Luthershjälp», fant han at de samme motiver som finnes for betalt arbeide også finnes for frivillig arbeide. Dette fordi Rubin mener at der er store likheter mellom disse typer arbeid, og at de fyller noen av de samme behov. Den største forskjellen er at det ene er betalt og det andre ikke. Han hevder også at både betalt arbeid og frivillig arbeid gir den følelse av mening i livet som mennesker trenger. Noe av det som er viktig for et godt psykososialt arbeidsmiljø er selvbestemmelse, en viss grad av handlefrihet, sosial tilhørighet, arbeid som passer til evner og interesser med mer. I betalt arbeid vil det ofte være elementer som gjør det umulig å oppnå ett eller flere av disse kriteriene. I frivillig arbeid derimot, mener Rubin at disse kravene så å si er innebygget. Han konkluderer med at motiver for betalt arbeid er det samme som for frivillig arbeid, men at de ikke har noen framtreddende plass. Habermann forstår dette slik at Rubin mener at

hovedmotivene til frivillighet overlapper hovedmotivene for betalt arbeid, men med motsatt fortegn. Betalt arbeid er motivert av lønn, for å dekke våre fysiske og økonomiske behov, mens frivillig arbeid er motivert av våre behov for å være til nytte, være med i et sosialt fellesskap, få en identitet med mer. Selv om Habermann sier hun er enig i mye av det Rubin sier mener hun at det ikke er mulig å definere motiver ut fra behovsbegrepet alene (Habermann, 2007).

Wollebæk og Sivesind sier i «Fra folkebevegelse til filantropi?» i rapporten «Frivillighet i Norge» (2013:10) at det har vært en endring i frivilliges motivasjon og holdninger i takt med at frivilligheten har hatt en liten tilbakegang. De har funnet at de kollektive identiteter er svekket, og at frivilligheten i større grad gjøres som individuell selvrealisering for å styrke selvfølelsen og/eller for øke sine egne kvalifikasjoner. (Enjolras & Strømsnes, 2013). Endringen har vært i retning av mer frivillighet utenom medlemsorganisasjoner, som de kaller virtuell frivillighet. Frivilligheten er blant annet i sosiale nettsamfunn, personene driver grupper og blogger på nett. Dette kan tyde på at motivasjon for å drive noe som andre kan delta i fortsatt holder seg, det er hva de er motivert til å gjøre som endrer seg.

Lorentzen og Rogstad (1994) gjennomførte en undersøkelse om motiver hos frivillige i de norske frivillighetssentralene. De fant at møtet mellom den enkelte frivillige og den enkelte organisasjon kan sees som et møte mellom individuelle normative motiver og organisatoriske belønninger. Lorentzen og Rogstad trekker den slutningen at når den enkelte frivillige forblir frivillig i samme organisasjon over tid, er det fordi vedkommende selv har utbytte av det. Det varierer fra person til person hva dette utbyttet er, avhengig av den enkeltes livssituasjon og sosiale sammenheng. Det varierer også fra person til person hva det er som gjør at de opplever arbeidet i seg selv som en belønning. Ordet «belønning» må her tolkes i videste forstand, og handler ikke om penger. Uansett sees organisasjonen som et møtested mellom på den ene siden motiver og forventninger, og på den andre siden organisasjonens evne og vilje til å belønne og møte forventningene. De fant også at jo sterkere motivasjon de frivillige hadde, jo mer innsats er de villige til å yte (Lorentzen & Rogstad, 1994). Riktignok er ikke denne undersøkelsen av helt ny dato, men jeg mener den er innenfor den tiden vi kan regne som akseptabel for å gjøre bruk av slike undersøkelser.

Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) fant at motivasjon for å begynne som frivillig er anderledes enn motivasjon for å fortsette som frivillig. Motivet for å begynne som frivillig er av altruistisk og normativ art, mens motivet for å fortsette som frivillig er av instrumentell art.

Noe av det som får folk til å fortsette å være frivillig, er det sosiale fellesskapet med andre frivillige (Wollebæk, et al., 2000). Klausen og Selle (1995) fant også at sosialt samvær med likesinnede er av stor betydning for motivasjon til frivillighet (Klaudi Klausen & Selle, 1995).

Undersøkelsen til Wollebæk, Selle og Lorentzen ser også på forholdet mellom å være aktiv medlem i en organisasjon og å være frivillig i en organisasjon. De fant at organisasjonens verdier var mye større motivator for de frivillige enn for de aktive medlemmene. De konkluderer med at frivillig arbeid har et sterkere uegennyttig preg enn aktivt medlemskap som de fant at ofte var motivert av personlig gevinst (Wollebæk, et al., 2000). Min egen erfaring fra speiderbevegelsen er at voksne speidere anser seg selv først og fremst som «speidere» og ikke som «frivillige». Det er svært sannsynlig at verdiene spiller en stor rolle for at de har fortsatt som speidere som voksne slik Wollebæk m.fl. fant i undersøkelsen. Men de anser seg selv som aktive medlemmer i like stor grad som at barn og unge er aktive medlemmer. Likevel er bevisstheten om at dette er et frivillig arbeid stor, og de er stolte over å drive med speiderarbeid på frivillig basis.

4.3 Frivillighet

Norges KFUK-KFUM-speidere er en frivillig organisasjon. Det synes relevant å presentere forskning om frivillighet generelt for å belyse funnene som presenteres i kapittel 6. Først presenteres Habermanns (2007) definisjoner og sentrale begreper som framkommer i NOU 1988:17 «Frivillige organisasjoner», deretter presenteres funn om frivillighet i andre undersøkelser.

I denne oppgaven støtter jeg meg til noen av Habermanns (2007:43) definisjoner av frivillighet. Hun sier at frivillighet er et samlebegrep for både engasjement og samfunnsrettet innsats som oppstår blant individer og i grupper. «Frivillighet innebærer altså både engasjement og handling» (Habermann, 2007). Videre sier hun at en frivillig er en person som «frit vælger at gjøre en ulønnet indsats, der kommer andre end vedkommende selv og hendes eller hans familie til gode» (Habermann, 2007). Dette gjøres uten betaling, er ofte av en viss varighet eller gjentakelse, men innbefatter ikke alminnelig hjelpsomhet som for eksempel å måke snø for en gammel nabo. Frivillig arbeide har en viss formell karakter, det er en arbeidsinnsats organisert i en større sammenheng (Habermann, 2007).

4.3.1 Frivillige organisasjoner

NOU 1988:17 (s.239) beskriver frivillige organisasjoner med tre helt sentrale begreper; frivillig, ideell og samfunnsnyttig. Det frivillige gjelder medlemmene – det er ingen tvang å

være med, det ideelle er knyttet til organisasjonens formål og det allmenntilgittige er knyttet til organisasjonens funksjon i samfunnet. Motsetningen er organisasjoner med et økonomisk eller politisk mål. Organisasjonene typologiseres i ti kategorier etter deres primære virksomhetsområder (NOU 1988:17):

1. Humanitære og sosiale organisasjoner
2. Kvinneorganisasjoner og kvinnesaksforeninger
3. Idrettsorganisasjoner, idrettslag
4. Kulturorganisasjoner, kulturvernorganisasjoner og natur/friluftsliv/miljøvernorganisasjoner
5. Hobbyforeninger
6. Religiøse organisasjoner og livssynsorganisasjoner
7. Internasjonalt orienterte organisasjoner, menneskerettighetsorganisasjoner og solidaritetsorganisasjoner
8. Velforeninger, grendelag, nærmiljøorganisasjoner, borettslag (eksklusive eiendomsforvaltning)
9. Spontane aksjonsgrupper, ad hoc-bevegelser
10. Andre foreninger, lag

Organisasjonen jeg har gjort studien i, Norges KFUK-KFUM-speidere, har trekk fra flere av disse kategoriene. Først og fremst er det en religiøs organisasjon og en friluftsgorganisasjon, men den er også internasjonalt orientert. I tillegg har den trekk fra nærmiljøorganisasjoner og hobbyforeninger. Slike organisasjoner kan være relevante for sammenligning.

Staten mener at de frivillige organisasjonene spiller en sentral rolle innen blant annet kultur, helse- og sosialsektor, idrett, ungdom og nærmiljøarbeid. Det fremheves at organisasjonene er svært flinke til å mobilisere og engasjere mange mennesker i meningsfulle og samfunnsnyttige aktiviteter, og at de ivaretar viktige kritikerfunksjoner i et demokratisk samfunn. Organisasjonene har tradisjonelt blitt sett som demokratiske, og man mente at grunnen til at nordmenn så lett aksepterte innføringen av parlamentarismen i 1884, var at de hadde lært om demokrati i organisasjonslivet. Kvinner var aktive i organisasjonslivet, der var blant annet endel veldedige organisasjoner hovedsaklig drevet av kvinner. Dette har høyst sannsynlig vært medvirkende til innføring av alminnelig stemmerett for kvinner i 1913 (NOU 1988:17).

4.3.2 Funn i rapporten «Undersøkelse om frivillig innsats»

Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) belyser deltakelse i frivillige organisasjoner ut fra tre hovedpunkter, nemlig sosial integrasjon, demokrati og økonomi (Wollebæk, et al., 2000). Med sosial integrasjon menes fellesskap, identitet, meningsfulle aktiviteter, tilhørighet. Med

demokrati mener Wollebæk, Selle og Lorentzen blant annet at de aller fleste frivillige organisasjoner er bygget opp med lokal medbestemmelse, et styre med valgte styremedlemmer og et landsmøte/årsmøte med valgte delegater. Enkeltmedlemmer kan fremme saker til dagsorden. Medbestemmelsen er altså stor, slik det skal være i et demokrati. Med økonomi menes alle økonomiske bidrag organisasjonene får av enkeltpersoner, i form av kontingentinnbetalinger, pengegaver og ulønnet arbeid. Et kjennetegn på frivillige organisasjoner er at de driver non-profit, de har ideelle målsettinger uten motiver om fortjeneste. Et eventuelt overskudd går inn i driften istedenfor at eierne tjener på overskuddet. Det er blant annet dette som skiller frivillige organisasjoner fra offentlige og/eller markedsbaserte organisasjoner. Frivillige organisasjoner ses på som billigere, mer effektive og mer fleksible enn det offentlige (Wollebæk, et al., 2000). Forfatterne henviser også til statens syn på frivillige organisasjoner nedfelt i Stortingsmelding 27 (1996-97) om statens forhold til de frivillige organisasjonene. Der omtales barn og unges sosiale integrasjon gjennom deltakelse i frivillige organisasjoner som svært viktig for å bli formet som sosiale vesener (Kulturdepartementet, 1996-97). Videre henviser de til både historieforskning og samfunnsforskning og sier at organisasjonene fylte tomrom som oppstod når tradisjonelle tradisjoner gikk i oppløsning, og at organisasjonene skaper felles identitet og moralsk forpliktende adferd. Den norske regjering ser de frivillige organisasjonene som viktige for demokratiet fordi de utgjør en stor del av det sivile samfunnet, handlingsfeltet mellom stat, marked og familie. De har en uegennyttig og non-profit profil, og gjør seg ofte til talsmann for svake grupper. Dette er viktig for at impulser av kulturell, økonomisk, politisk og moralsk art skal komme inn i det offentlige rom og videre til de offentlige beslutningsarenaene (Kulturdepartementet, 1996-97).

Wollebæk, Selle og Lorentzen har også sett på holdninger til betaling for frivillig arbeid. De har sett at det er en økning i betalt arbeidskraft i frivillige organisasjoner, og at mange også får delbetaling, symbolsk betaling, godtgjørelser eller frikjøping av tid. Dette gjelder først og fremst til trenere, instruktører, samt personer med kontorarbeid eller styreverv. Likevel fant de at flertallet av deres informanter var negative til slik betaling (Wollebæk, et al., 2000). I Norges KFUK-KFUM-speidere er det uvanlig med slik betaling, men det gis godtgjørelser for direkte utgifter.

4.3.3 Funn i undersøkelsen «Frivillighet i Norge»

I rapporten «Frivillighet i Norge» skriver Hagelund og Loga (s. 6) at det er almen enighet om at det frivillige organisasjonslivet spiller en vesentlig rolle i de nordiske velferdssamfunnene,

og er en av «bærebjelkene i det norske sosialdemokratiet». Organisasjonene har både har en demokratisk funksjon og politisk innflytelse. (Enjolras & Strømsnes, 2013). Wollebæk og Sivesind sier i samme rapport (s. 9,10) at Norge er i verdenstoppen når det gjelder utførelse av frivillig arbeid, men toppen ser ut til å foreløpig være nådd. Andel av befolkningen som gjør frivillig arbeid sank fra 58 prosent i 2004 til 48 prosent i 2009, for så stabilisere seg. Frivilligheten ser ut til å ha endret seg fra ideologi og politikk til mer nærmiljø- og velferdsaktiviteter, og preges nå mer av deltakelse på grunn av selvrealisering og økt egenkompetanse (Enjolras & Strømsnes, 2013). Selv om det har vært en viss nedgang i frivillighet generelt, har Aars, Nordbø, Wollebæk og Christensen (s. 26) funnet at det har skjedd en økning i frivilligheten blant ungdom mellom 16 og 18 år. De sier at det er ekstra viktig å få kunnskap om frivillighet fordi dette kan gi en pekepinn på hvordan framtidens deltakelse i frivillighet vil bli – det er tross alt ungdom som er det framtidige rekrutteringsgrunnlaget (Enjolras & Strømsnes, 2013).

I kapittelet «Livskvalitet» (s. 42,43) har Loga sett på hva deltakelse i frivillighet og kulturliv har å si for livskvalitet, helse og trivsel. Hun sier at enkeltpersoners lykke avhenger både av personlige forhold og av samfunnet de lever i. Enkeltpersoners lykke handler dermed også om samfunnskvalitet, som Loga igjen ser i sammenheng med samfunnets utvikling av demokrati, inkludering og tillit. Slike samfunn er ifølge Loga forutsetningen for at enkeltmennesker skal oppleve høy livskvalitet. Loga henviser til både nasjonal og internasjonal litteratur og sier at det er stor sammenheng mellom høy grad av tilfredshet og tillit i samfunnet. Tillit er en nøkkelfaktor for høy livskvalitet. Sosial inkludering er også en av de viktigste faktorene for høy livskvalitet. Hun fant at ungdom og eldre var de to gruppene hvor frivillig engasjement hadde størst betydning for livskvaliteten, mens for voksne i tidsklemme mellom små barn, flere barns fritidsaktiviteter, full jobb, andres forventninger med mer kan frivillig arbeid bli plikt og dermed virke negativt på livskvaliteten.

Videre nevner Loga fellesskap og identitet i kor; forskning på kordeltakelse viser at mestring, utviklingsmuligheter, vennskap, identitet og lignende er med på å gi økt livskvalitet. Hun nevner også både hageforeninger og friluftslivsorganisasjoner som arenaer for det samme. Det er naturlig å tenke seg at dette gjelder innen enhver interesse mennesker driver med, altså at mestring, identitet, samling om felles interesser og sosialt samvær bidrar til økt livskvalitet. Selv om akkurat denne forskningen omhandler deltakelse i frivillige organisasjoner, ikke spesifikt å være frivillig, er det relevant da mange frivillige også er aktive deltakere, og det ofte kan være vanskelig å sette et skille for når man er deltaker og når man er frivillig.

4.3.4 Rekruttering av frivillige

Ordet rekruttering betyr verve, skaffe nye tilhengere. Det benyttes også i betydningen mobilisere, og Oberschall i Scott (2003:174) definerer begrepet som «the process of forming crowds, groups, associations and organizations for the pursuit of collective goals» (Scott, 2003). Oberschall forstod altså å rekruttere som å mobilisere til et felles mål. Grimsø (2004:55) tenker innen rekruttering i arbeidslivet at rekruttering er strategier og metoder for å komme i kontakt med egnede søkere, samt både intern og ekstern verving. Hun skiller mellom rekruttering og utvalg, og sier at rekruttering er å tiltrekke kvalifiserte søkere til en stilling (Grimsø, 2004). Dette er en definisjon som også passer svært godt innen frivillig arbeid, når bestemte arbeidsoppgaver skal gjøres. I landsleirplanlegging er det mange og svært forskjellige «jobber» som skal gjøres, og det gjelder å finne de rette personene til de rette jobbene, og «hvem som helst» kan ikke gjøre hvilken som helst jobb. De frivillige må ha visse kvalifikasjoner også til frivillig landsleirplanlegging.

Tjelflaat og Graham (1999) har i undersøkelsen «Ansvar eller egeninteresse» sett på hva som bidrar til at unge voksne engasjerer seg i frivillig arbeid. Det viste seg at svært få begynte i dette frivillige arbeidet i voksen alder, de aller fleste begynte som barn eller ungdom. De fleste begynte i meget ung alder, og mange hadde foreldre eller andre familiemedlemmer som var med. Det viste seg også at mange av dem som begynte i tidlig alder, men som var ute av organisasjonen en stund som unge voksne, ble aktive igjen på et senere tidspunkt. De savnet først og fremst det sosiale i organisasjonen, ifølge Tjelflaat og Grahams undersøkelse (Tjelflaat & Clifford, 1999).

4.3.5 Frivillighet i religiøse organisasjoner

Norges KFUK-KFUM-speidere presenterer seg selv som er kristen barne- og ungdomsorganisasjon. Det er derfor naturlig å se om det er noe spesielt med frivillighet innen religiøse organisasjoner. Jeg bruker her ordet «religiøs» istedenfor ordet «kristen», da det er det som brukes i den litteratur og forskning jeg viser til. Det synes å være dekkende i denne sammenheng.

Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000:127) har sett på frivillighet innen mange forskjellige typer organisasjoner. De fant at deltakelse i både sosiale, humanitære og religiøse organisasjoner er utpreget idebasert, det vil si «motivert ut fra ønske om å påvirke, å hjelpe andre eller å realisere en religiøs overbevisning» (Wollebæk, et al., 2000). I de religiøse organisasjonene er troen den klart viktigste årsaken til deltakelse, men det er også årsaker som ønske om å hjelpe og ønske om å påvirke. Det er ifølge forfatterne sannsynlig at dette betyr

ønske om å hjelpe andre gjennom evangelisering og misjonering. Men de fant også at innen religiøse organisasjoner er det sosialt fellesskap med andre frivillige som har aller størst betydning. Dette, sier forfatterne, er annerledes enn hva de fant blant medlemmene, som ikke framhevet det sosiale som så viktig. De forklarer dette med at spørreskjemaet kan ha invitert til flere svar som viktige på samme spørsmål. Analysen deres bekrefter at selv om det sosiale fellesskapet er viktig, er det den religiøse tilknytningen som gjør at de frivillige er frivillige i nettopp religiøse organisasjoner. Forfatterne mener at selv om det sosiale har størst betydning også innen religiøse organisasjoner, er verdifellesskapet like viktig. Det er derfor de søker seg til religiøse organisasjoner istedenfor bare sosiale tiltak (Wollebæk, et al., 2000).

Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) fant også at der ofte skapes sterke lojalitetsbånd mellom frivillige og den organisasjonen de er frivillige i. I de religiøse organisasjonene er der sterkere slike bånd enn i andre typer organisasjoner. Det viser seg altså at frivillige føler en sterk tilknytning til den organisasjonen de er frivillige i, og at deres aktivitet er mer enn en fritidsinteresse. Dessuten øker tilknytningen med omfanget av innsatsen. Aktivitetene i seg selv er også viktige for at de frivillige skal ha lyst til å gjøre dem (Wollebæk, et al., 2000).

Becker og Dhingra gjennomførte i 2001 en undersøkelse om motiver for frivillighet i religiøse organisasjoner. De fant ingen forskjell mellom sannsynligheten for at mennesker velger frivillig arbeid i sekulær eller religiøs organisasjon. Snarere fant de at det er sosiale nettverk og organisasjonsidentitet som spiller størst rolle for valg av sted å være frivillig. På den måten kan vi si at alle organisasjoner konkurrerer om de samme personer som frivillige. Mange som var frivillige i religiøse organisasjoner oppgav troen som kilde til sin frivillighet. Men de fant også at mange skaffer seg nettverk gjennom egne barn, og at det er naturlig å bli frivillig i organisasjoner der barna er medlemmer. De ble derfor ikke overrasket over at mange valgte å bruke sin tid som frivillig i speiding, skole, barneidrett og andre aktiviteter barna deres driver med. En konklusjon i dette ble at familiebånd, spesielt med barn, er den viktigste kilde til valg av organisasjon for å være frivillig. En annen konklusjon de trakk, var at tilhørighet og frivillighet i en religiøs organisasjon var forskjellig i de ulike stadiene i livet for de frivillige. Mange av informantene oppgav også «å gi noe tilbake» som grunn til å være frivillig. De ønsket å gi tilbake noe av det de selv hadde fått, de var frivillige fordi de brydde seg, visste om noen som trengte hjelp, noen spurte dem direkte, og de hadde vokst opp med frivillighet (Becker & Dhingra, 2001).

4.3.6 Frivillighet ved store arrangementer, «events»

Landsleir er et stort arrangement med mange tusen deltakere. Andre frivillige organisasjoner arrangerer også store samlinger hvor de gjør stor bruk av frivillige. I tillegg arrangerer mer ad-hoc lignende organisasjoner festivaler og idrettsarrangementer og lignende som gjør bruk av frivillige. Felles for alle disse er blant annet at arrangementene ikke hadde latt seg gjennomføre uten frivillige. Hva er det så med slike store arrangementer som motiverer folk til frivillig innsats? Jeg har ikke funnet noe forskning på motivasjon for frivillighet på speiderleirer, men jeg har funnet to masteroppgaver med tema frivillighet på andre typer store arrangementer, som musikkfestivaler og idrettsarrangementer.

Tor Åge Bjelland Eikerapen (2011) skrev masteroppgave i psykologi om motivasjon, lojalitet og frivillighet på norske musikkfestivaler. Han gjennomførte en undersøkelse blant frivillige på fire norske musikkfestivaler, og fant at sosialt samvær, verdier og interesser var de viktigste motivasjonsfaktorene. Karriere, selvaktelse og andres forventninger var de minst viktige motivasjonsfaktorene. Han fant blant annet en sterk sammenheng mellom indre motivasjon og engasjement og tilhørighet, og en sterk sammenheng mellom indre motivasjon og framtidig lojalitet (Eikerapen, 2011).

Eikerapen henviser til en annen undersøkelse om motivasjon for frivillighet på store arrangementer, «special events». Det er Monga (2006) som mente frivillighet på store arrangementer skiller seg fra langtidsfrivillighet ved spesielle egenskaper og en egen atmosfære som tiltrekker seg frivillige. Hun konkluderte med at en betydelig motivasjonsfaktor er å få være en del av noe man synes er viktig. Tilhørighet til organisasjonen var den viktigste motivasjonsfaktor hun fant i sin undersøkelse blant frivillige i Australia. (Eikerapen, 2011).

En annen masteroppgave om store arrangement er skrevet av Bjørn Morseth, Norges Idrettshøgskole (2011) Den har tittelen «Frivillighet og store events: en achievement goal tilnærming til frivilliges motivasjon under prøve VM i Holmenkollen». Han konkluderte med at det først og fremst er selve opplevelsen de frivillige er ute etter, men at det er mange ledd som fører til de gode opplevelsene. Han antok at noen valgte sine frivillige oppgaver ut fra å skaffe seg erfaring for å øke sine jobbmuligheter, men fant at det ikke stemte. At det er gøy og sosialt er viktige motivasjonsfaktorer, og det er selve opplevelsen som er målet. Det ser ut til at «å få noe tilbake» i form av glede, moro, opplevelse, er en stor motivasjonsfaktor. Han fant også at mange ble motivert av å bidra i en nasjonal dugnad, samfunnsengasjement ved å være

frivillig i dette arrangementet var en glede for mange. Spennende oppgaver, samt å treffe nye mennesker var også viktig. Og stolthet over oppgaven (Morseth, 2011).

Disse undersøkelsene er relevante å sammenligne med mine funn med, da jeg undersøker motivasjon for landsleir med flere tusen deltakere. Det er nærliggende å tenke at motivasjonen har noe med størrelse på arrangementet å gjøre og at jeg derfor kan sammenligne med motivasjon for andre store arrangementer.

4.4 Verdier/verdibevissthet

Norges KFUK-KFUM-speidere er en organisasjon med en klar verdiforankring. For å se hvordan verdiene påvirker motivasjonen til de som er frivillige i organisasjonen vil jeg her presentere hva andre har skrevet om verdier.

De siste årene har verdier og etikk fått økt oppmerksomhet både i offentlig og privat sektor. Mange bedrifter har definert sine verdier de ansatte skal jobbe etter, og det er en klar politisk føring at offentlige institusjoner/foretak skal ha definert sine verdier. Frivillige organisasjoner har verdier som legger føringer for deres innsats. Hva er egentlig verdier? Før begrepet verdier i organisasjoner ble vanlig, tenkte vi først og fremst på verdier som noe som var økonomisk verd noe, noe vi kunne omsette i penger. Det er det også. Men det er ikke den økonomiske siden av verdier denne oppgaven belyser, den holdes helt utenfor.

Samfunnsforskere og filosofer helt fra Aristoteles, Homer og Platons tid er enige i at verdier kan sees som samfunnets byggesteiner. Kirkhaug (2013:56) henviser til at Selznick (1949) mente at «...organisasjoner er sosiale systemer, og at prosesser og prosedyrer derfor tenderer til å oppnå en etablert verdiimpregnert status» (Kirkhaug, 2013). Det var med dette at den nyere tids interessen for verdier i organisasjoner startet. Kirkhaug mener det er viktig å være bevisst på de samfunnsmessige verdiene, fordi han ser organisasjoner som åpne systemer som både importerer og eksporterer impulser. Han mener at de rådende verdiene i samfunnet vil påvirke mennesker og at de bringer disse impulsene med seg inn i organisasjonene og påvirker deres holdninger og handlinger. I dette støtter han seg til Scott (1985) (Kirkhaug, 2013). Kirkhaug har nok først og fremst tenkt dette innen arbeidslivet, men jeg ser dette så generelt at det også kan brukes innen frivillige organisasjoner.

Aadland (2004:151) sier at verdier er distinksjoner som uttrykker at noe er bedre enn noe annet. «Verdier er ønskverdige kvalitetar ved handlingar eller føremål». Samtidig som de er vide og upresise, er de knyttet til essensielle sider ved menneskets eksistens, og er derfor

lettere å akseptere enn trauste regler og entydige mål. Og siden de er upresise, må de tolkes på nytt inn i hver ny sammenheng (Aadland, 2004). Jensen (2002:79) skriver om motivasjon, kraft, verdier og kultur i bedrifter og organisasjoner. Han sier at «verdier er å ligne med personlighetstrekk – de få sterke begrepene som skal kjennetegne bedriften, organisasjonen eller foreningen vår i ett og alt» (Jensen, 2002). Norges KFUK-KFUM-speidere har tydelig uttalte kjerneverdier. De er organisasjonens personlighetstrekk og er grunnlaget for alt arbeidet som gjøres for å oppnå organisasjonens mål.

4.4.1 Verdier som både bevisste og ubevisste

Aadland (2006:19) viser til Rokeach (1973) som definerte verdier slik (Einar Aadlands oversettelse):

En verdi er en vedvarende tro på at et spesifikt handlingsmønster eller et formål er personlig og sosialt å foretrekke framfor et motsatt handlingsmønster eller formål. Et verdisystem er et vanlig og ordnet trossystem vedrørende ønskelige handlinger eller formål langs et kontinuum av relativ betydning (Rokeach, 1973).

Rokeach beskriver her en idealsituasjon, og det er i denne definisjonen ikke rom for at mennesker har tvil, fristelser, løgn og lignende. Menneskelig adferd er neppe mulig å forstå uten å ta med disse sidene også. Aadland kritiserer derfor Rokeachs definisjon og sier at den er gyldig bare dersom verdiene betyr bevisste idealer og formål. Han sier at verdier må forstås som beveggrunner for menneskelig handling, og er ikke alltid bevisst og villet. Handlinger kan være uttrykk for kjærlighet og respekt, men også det motsatte som sinne, frustrasjon, hevn med mer. Aadland mener derfor at denne tvetydigheten må opprettholdes i verdibegrepet, om det skal være meningsfullt og interessant i organisatorisk sammenheng (Aadland & Askeland, 2006).

Slik jeg ser Norges KFUK-KFUM-speidere og deres verdier vil definisjonen til Rokeach være dekkende. Likevel ser jeg at Aadland også har rett, siden de ubevisste verdiene ikke alltid vises. I en frivillig organisasjon hvor medlemmene jobber for et ideelt mål vil de bevisste verdiene være aller mest fremtredende. Det er lettere å slutte i en frivillig organisasjon man ikke er enige i målene til enn i en jobb hvor man har sin inntekt.

4.4.2 Kjerneverdier

Både uttrykket «verdier» og uttrykket «kjerneverdier» brukes når det er snakk om verdier i organisasjoner. Jeg var nysgjerrig på om det er noen forskjell, eller om det er gammel vane som gjør at noen bruker det ene uttrykket og andre bruker det andre. Kirkhaug (2013) viser til Kaufmann og Kaufmann (1996) og sier at kjerneverdier er «uttrykk for en persons mest

grunnleggende overbevisninger om hva som er rett og galt, og er ofte ervervet gjennom oppvekst og utdanning». Videre støtter han seg til Pant og Lachman (1998) som mener at kjerneverdiene kan fortrenge innflytelsen til andre verdier, og utøve sosial kontroll (Kirkhaug, 2013). Kjerneverdier anses å være så integrert i personer at nye verdier vil bli vurdert opp mot de eksisterende verdiene, og bli forkastet om de strider imot disse. De danner således konforme standarder for holdninger og handlinger. Ofte er kjerneverdien så viktig for enkeltpersoner, at de heller vil bytte jobb enn å gå på akkord med kjerneverdiene sine. Innen frivillige organisasjoner vil da medlemmer melde seg ut, om de ikke er enige i organisasjonens kjerneverdier. Wiener (1988) mente at kjerneverdiene var såpass integrert i en person, at vedkommende ville være upåvirket av negative sanksjoner mot å følge disse (Wiener, 1988). I organisasjoner er kjerneverdiene det fundamentet som beslutninger fattes på, men de er bare kjerneverdier om de ansatte kjenner dem og lar dem styre sin hverdag. Det gjelder også i høy grad frivillige og medlemmer i frivillige organisasjoner. Flertallet i organisasjonen må være enige om verdiene, for at det skal være kjerneverdier (Kirkhaug, 2013).

I dagligtale brukes ordene verdier og kjerneverdier om hverandre, og det kan ofte synes som det er det samme. I denne oppgaven bruker jeg ordet kjerneverdier spesifikt om Norges KFUK-KFUM-speideres kjerneverdier, og ordet verdier ellers.

4.4.3 Verdier knyttet til leir

Svært mange barne- og ungdomsorganisasjoner tilbyr sine medlemmer en eller annen form for leir. Leirene anses av organisasjonene som svært viktige, og er en del av programmet, ikke bare et tillegg. Garst, Browne og Bialeschki viser til en undersøkelse i USA om ungdom og leirerfaringer. De sier at leiropplevelsen er en måte for unge mennesker å oppdage og søke sin identitet og selvstendighet, og at dette bidrar til en sunn overgang fra barn til voksen. Selv om leirene i de forskjellige organisasjonene varierer i formål og aktiviteter, er det stor likhet i grunnleggende leirverdier som friluftsliv, gruppeaktiviteter og gruppeopplevelser, glede, meningsfylt engasjement, personlig vekst og dyktiggjøring. (Garst, Browne, & Bialeschki, 2011). Undersøkelse ble gjennomført i 2004, og over 7600 gutter og jenter mellom 10 og 18 år ble spurt om sine viktigste leirerfaringer. Det viktigste, ifølge dem, var relasjonene mellom barna, og de voksne i staben. Dette tillegger forfatterne at mange barn opplever splittede familier og en travel hverdag med voksne som ikke har tid til barna. På leir, med de samme voksne tilstede hele dagen og hver dag, opplever barna en stabil voksenkontakt. Leirprogrammet gir barna utfoldelsesmuligheter, mulighet for å utforske naturen,

mellommenneskelige relasjoner med mer. Leirer er ofte lokalisert langt borte fra barnas nærmiljø, hvilket er en kontrast til hverdagen. Dette igjen gir utviklingsmuligheter. Forskningen indikerer at leir, med sin struktur, program, relasjoner og aktiviteter i stor grad bidrar til en sunn utvikling fra barn til voksen (Garst, et al., 2011).

Selv om dette er en amerikansk undersøkelse, har den stor relevans også utenfor USA. Den menneskelige natur kjenner ikke landegrenser. Å delta på leir har stor verdi for barn og ungdom. Organisasjonene gis gode muligheter til å formidle sine verdier, og deltakerne får opplevelser, utfordringer og erfaringer de ikke får på annet vis. Å være på leir er mer enn å være hjemmefra.

4.5 Oppsummering av forskning og litteratur

I dette kapitlet har jeg gjort rede for forskning og litteratur som er relevant for min oppgave. Jeg har funnet at det er lite forskning på speiding og speiderleir i Norge, og internasjonalt er det noe forskning på speiding men ikke noe på speiderleir. Motivasjon og verdier har i større grad vært gjenstand for forskning. Selv om mye av dette handler om arbeidslivet, er en god del av det overførbart til frivillig arbeid.

Personer kan være indre eller ytre motivert. Innen frivillig arbeid er de frivillige indre motivert, de trenger ikke ytre motivasjon i for av belønning for å yte. Motiver kan kategoriseres som normative, instrumentelle eller strukturelle. Normative motiver synes å være de viktigste for frivillig arbeid. Organisasjonen verdier er helt sentrale motivatorer for de frivillige, det er viktig for dem at de deler organisasjonens verdier. Når frivillige forblir frivillige over tid, er det fordi de har personlig utbytte av det. Dette utbytte er motivert av gleden ved å gjøre noe for andre, det samfunnsnyttige aspektet, sosiale relasjoner med andre frivillige, interessante oppgaver, personlig utvikling med mer.

5 Metode

I dette kapitlet redegjør jeg for valg og bruk av metode, og mine refleksjoner omkring dette. Metode for analysen kommer i slutten av kapitlet. Jeg vurderer styrker og svakheter ved metodevalget, reliabilitet og validitet og etiske forhold.

Ottar Hellevik (2002:12) henviser til sosiologen Vilhelm Aubert (1922-1988) som sier:

«En metode er en framgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme fram til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder» (Hellevik, 2002)

Innen samfunnsvitenskapen skilles det i hovedsak mellom to metoder, kvantitative og kvalitative. I store trekk kan vi si at kvantitative metoder går i bredden og kvalitative metoder går i dybden. Innen kvantitative metoder er spørreskjema med faste svaralternativer mye brukt, det går bredt ut og får generelle svar. Her handler det om å kunne tallfeste svarene. Innen kvalitative metoder er det viktig å få fyldige svar, og det trengs ikke så mange informanter (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010). Thagaard (2013:11) sier at kvalitativ metode innebærer nær kontakt mellom forsker og informant (Thagaard, 2013). Begge metodene har både styrker og svakheter, og det er viktig å være klar over dette når en velger metode. I store undersøkelser kan en kombinere disse; en kan f.eks. gå bredt ut med spørreskjema, og gjennomføre dybdeintervju med utvalgte enkeltpersoner. Dette kalles triangulering (Thagaard, 2013)

5.1 Valg av metode

Hensikten med denne oppgaven er å finne ut hva som motiverer speiderledere i Norges KFUK-KFUM-speidere til å arrangere landsleir. Jeg vil se på hvordan hvordan organisasjonen klarer å motivere så mange frivillige. Ved valg av metode tok jeg utgangspunkt i problemstillingen. Jeg ønsket å komme tett på informantene for å finne ut hva som motiverer dem og hvorfor de legger ned så mye frivillig arbeid for å få en god leir. Johannessen, Tufte og Kristoffersen (2010) sier at kvalitative metoder er best egnet når en ønsker å komme tett på personene i målgruppen (Johannessen, et al., 2010). Jeg ønsker å komme tett på de frivillige, altså de som uten betaling er med og arrangerer leir, at de skal sette ord på hvordan de motiveres til dette. Ut fra dette var det naturlig å velge kvalitative metode. Jeg har innledningsvis skrevet at jeg har funnet lite forskning på speiding, spesielt arrangementer som leir. Thagaard (2013:12) sier at kvalitative metoder er velegnet til studier

av områder det er forsket lite på tidligere (Thagaard, 2013). Dette er også med på å avgjøre mitt metodevalg.

5.1.1 Kvalitativ metode

Thagaard (2013:12,13) henviser til Silverman (2011:42,43) som sier at kvalitative metoder kan deles inn i fire kategorier; observasjon, intervju, analyse av foreliggende tekster og visuelle uttrykksformer, og analyse av audio- og videoopptak. Av disse er observasjon og intervju de mest brukte. Begge disse gir forskeren direkte kontakt med personene han/hun studerer, i motsetning til et spørreskjema som kan sendes i posten uten at forsker og intervjupersoner møtes. Denne inndelingen støttes av Creswell (2013) som deler kvalitative metoder i fire kategorier; intervju, observasjon, dokumentanalyse og analyse av audio-visuelt materiale (Creswell, 2013). Thagaard (2013:14) støtter seg til Hepburn & Potter (2007) når hun sier at forskeren har innflytelse på dataene når de transkriberes til tekst, og at opptak av samtaler er velegnet som konversasjonsanalyser og diskursanalyser (Thagaard, 2013). Jeg har valgt å holde intervjuer med hver enkelt informant, da jeg på den måten kommer tett på dem.

Delvis strukturert intervju

Ifølge Jacobsen (2005:142) er intervju spesielt godt egnet når 1) det er få enheter som undersøkes, 2) når forsker er interessert i hva enkeltmennesket sier og 3) når forsker vil vite hvordan enkeltpersonen fortolker og meningslegger et fenomen (Jacobsen, 2005). Det synes hensiktsmessig i denne oppgaven å bruke delvis strukturert intervju, for å ha muligheten til utdypende spørsmål. Jeg har laget et sett med 15 spørsmål fordelt på tre temaer. Informantene mine fikk i forkant av intervjuet vite om disse tre temaene. Alle ble stilt de samme spørsmålene, og jeg utledet nye spørsmål av noen av svarene slik at jeg kom dypere inn i tankene de hadde om temaet. Selve intervjuene ble tatt på ved hjelp av min mobiltelefons opptaksmulighet, og ble transkribert så tidlig som mulig etter hvert enkelt intervju.

Intervjuguiden er vedlagt.

5.2 Utvalg

Jeg har valgt å intervju personer som er eller har vært sentrale i å arrangere landsleir. Ved å intervju personer som driver med eller har drevet med det samme, er dataene sammenlignbare. Thagaard (2013) sier at vi i kvalitative undersøkelser bruker strategiske utvalg, det vil si at vi velger oss informanter ut fra at deres kvalifikasjoner og egenskaper er strategiske i forhold til vår problemstilling og teoretisk perspektiv (Thagaard, 2013).

Målgruppen min er personer som er eller har vært med på å arrangere landsleir. De gjør dette frivillig, altså uten betaling, og vi kan da anta at de gjør dette fordi de har lyst. Deres

kvalifikasjoner og egenskaper for at jeg vil bruke dem som informanter er at de er eller har vært sentrale personer i å arrangere landsleir.

Hvor mange informanter det er hensiktsmessig å ha i et slikt utvalg, er det ikke noe fasitsvar på. Der er ingen begrensning oppad, men det kommer mye skriftlig materiale ut av hvert intervju, og i en masteroppgave kan dette fort bli for mye. Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010) sier at det er et metningspunkt; når en ikke får flere nye opplysninger er en ferdig med å spørre (Johannessen, et al., 2010). Ved flere kategorier er det hensiktsmessig med større utvalg. I min masteroppgave har jeg bare en kategori, og trenger ikke så stort utvalg. Jeg valgte å ha syv informanter, hvilket er innenfor hva høgskolen sier er passe. Den ene er prosjektkoordinator, den eneste ansatte i prosjektet for kommende landsleir. Resten er frivillige. Forespørsel om deltakelse ble ved hjelp av prosjektkoordinator sendt til de frivillige i målgruppen som er med på å arrangere landsleir i år, og noen spurte jeg direkte selv. Alle fikk tilsendt informasjonsskriv om oppgaven med samtykkeskjema og informasjon om min taushetsplikt. (Se vedlegg 1.) Tilsammen syv personer meldte seg og ble intervjuet. To av dem kjente jeg litt på forhånd, men ikke så nært at vi er omgangsvener. Resten kjente jeg ikke fra før.

Allerede etter få intervjuer erfarte jeg at informantene i de store trekk sa det samme – de utfyller hverandre. Det ble derfor veldig tydelig at syv informanter var nok.

5.3 Gjennomføring av intervjuene

Før jeg startet med intervjuene, holdt jeg et prøveintervju med en bekjent. Prøveintervjuet viste meg at jeg både hadde laget spørsmål som var relevante og spørsmål som ikke var relevante. Etter noen justeringer av intervjuguiden gikk jeg i gang med intervjuene. Da jeg ikke selv hadde noen arbeidsplass med møterom jeg kunne bruke for å holde intervjuene, og de fleste av mine informanter heller ikke hadde det, måtte jeg være kreativ for å finne egnede steder. Jeg følte i tillegg sterkt på at jeg ikke ville beslaglegge mer av informantens tid enn høyst nødvendig, da de allerede bruker storparten av sin fritid på landsleirplanleggingen. Informantene bor dessuten spredt, og det var av flere grunner ikke aktuelt med reising til andre landsdeler. Jeg åpnet for å foreta intervjuene på steder som passet best for informantene av hensyn til reisevei og tidsbruk. Intervjuene ble derfor holdt på mange forskjellige steder; ett på speiderhuset, ett på informantens kontor, to hjemme hos meg, ett på kafe, ett ved hjelp av internettelefonen Skype, og ett på telefon da internett var «nede» hos informanten på tidspunktet vi hadde avtalt. Alle intervjuene ble tatt opp ved hjelp av min mobiltelefons

opptaksfunksjon, og opptakene ble slettet etter at de var blitt transkribert. Transkriberingen gjorde jeg selv, på den måten fikk jeg gjennomgått hvert intervju flere ganger og husket dem bedre etterpå. Alle informantene syntes det var greit at jeg tok opp intervjuene, to av dem presiserte at det var greit så lenge jeg kun brukte de transkriberte tekstene i masteroppgaven, og ikke selve opptakene. Ingen av informantene uttrykte noe ønske om å lese gjennom de transkriberte tekstene.

5.4 Reliabilitet og validitet

Det er viktig at forskning er troverdig, at andre skal kunne lese masteroppgaver, forskningsrapporter o.l. og bli overbevist om at dette er gjort på en tilfredsstillende måte. Spørsmålet er om andre forskere ville kommet fram til samme resultat. Det at jeg brukte en intervjuguide, sikret at alle fikk de samme spørsmålene. Utdypende spørsmål har selvsagt variert fra intervju til intervju, men i utgangspunktet har alle fått samme spørsmål.

5.4.1 Reliabilitet

Uttrykket reliabilitet har tradisjonelt blitt brukt innen kvantitativ forskning, kan ifølge Everett og Furuseth (2012) også godt brukes innen kvalitativ forskning (Everett & Furuseth, 2012). Johannessen m.fl. sier at innen kvalitativ metode et pålitelighet ikke ansett å være så sentralt som i kvantitativ metode, fordi intervju og bearbeiding ikke kan gjenskapes av det at forskerens egne forutsetninger aktivt brukes i hele prosessen (Johannessen, et al., 2010). I kvantitativ analyse er det en mulighet for at informanten misforstår et spørsmål, og det er ikke mulighet til å sjekke ut hva som menes. Dette svekker reliabiliteten. I kvalitativ undersøkelse kan informanten spørre den som intervjuer, om spørsmålet skulle være uklart. Dette styrker reliabiliteten. I mitt tilfelle, delvis strukturert intervju, har jeg også kunnet forklare mer rundt spørsmålet, og vi har fått i gang en samtale om temaet. Jeg legger til grunn at reliabiliteten er tilstrekkelig ivaretatt i forhold til metoden.

5.4.2 Validitet

Johannessen m.fl (2010) sier at validitet knyttes til om den valgte metoden gir svar på det den er tenkt å gi svar på, om den reflekterer formålet og representerer virkeligheten (Johannessen, et al., 2010). Forskeren må gjøre rede for hvordan undersøkelsen fører fram til konklusjonene for at den skal være valid. Validitet hører altså sammen med tolkning av de innsamlede data (Thagaard, 2013). Dalen (2011:95) sier at i kvalitative intervju er det en forutsetning at det er intersubjektivitet – hvordan opplevelser og tolkninger blir felles – mellom forsker og informant. Validiteten vil dermed styrkes når der legges til rette for intersubjektivitet i intervjusituasjonen (Dalen, 2011). Der vil alltid være muligheter for forbedring, og det er ikke

lett å si når oppgaven er valid nok. I min oppgave har jeg vært bevisst på analyseprosessen, og jeg har fått en «uhildet» person til å gjennomgå og vurdere arbeidet mitt før det ble ferdigstilt.

5.5 Forforståelse

Vi forstår alltid noe på grunnlag av visse forutsetninger. Dette er i følge Gilje og Grimen (1995) en grunntanke i hermeneutikken. Dalen (2011:16) henviser til Wormnæs (1996) når hun sier at all forståelse er bestemt av en forforståelse (Dalen, 2011). Coghlan og Brannick (2010) støtter dette ved å si at vi alltid bruker vår forforståelse i forståelse av organisasjonen (Coghlan & Brannick, 2010). Filosofen Gadamer (1900-2002) mente at vi aldri møter verden «naken» - vi har med oss forutsetninger som han kalte for forforståelse eller fordommer. Forforståelsen er et nødvendig vilkår for forståelse, og det danner retning for arbeidet og grunnlaget for hva vi ser etter (Kvale, Brinkmann, Anderssen, & Rygge, 2009). Jeg som forsker har brukt min forforståelse om speiderbevegelsen i utarbeidelsen av intervjuguiden jeg har brukt for å samle inn data til denne oppgaven. Etter datainnsamlingen har jeg brukt min forforståelse når jeg har valgt ut hvilke data jeg ville bruke. Fortolkningen har altså skjedd ut fra mine forfortolkninger og hva jeg har lagt mest vekt på. I kvalitative metoder er det ofte store mengder med tildels ustrukturerte data. Forskerne blir da nødt til å selektere og trekke fra det han eller hun ut fra sin forforståelse mener er vesentlig. Johannessen, Tufte og Christoffersen (2007:45) påpeker at forskeren må være bevisst på at han eller hun er en selektivt utvelgende aktør, og at dataene som brukes sannsynligvis ikke er nøytrale (Johannessen, et al., 2010). I kapittel 5.6.2 gjør jeg rede for forskning i egen organisasjon og bruk av min forforståelse.

5.6 Metoderefleksjon

Alle metoder har både styrker og svakheter. Den enes svakhet kan sees som den andres styrke. Der kvantitativ metode går i bredden, går kvalitativ metode i dybden. Der kvantitativ metode ønsker å forklare sammenhenger, ønsker kvalitativ metode å oppnå forståelse. Resultat av kvantitative metoder kan generaliseres, og resultat av kvalitative metoder kan ha overførbarhet.

5.6.1 Styrker og svakheter ved metodevalget

Som tidligere nevnt, er det typen problemstilling som er med på å avgjøre hvilken metode som skal brukes i hvert enkelt forskningsprosjekt. I mitt tilfelle gav det seg selv at det måtte bli kvalitativ metode, fordi den går i dybden. Det kunne likevel vært interessant å gå bredere ut og intervju mange flere, f.eks. at utvalget var alle ledere som tar speidere med på leir. I så fall måtte det blitt kvantitativ undersøkelse med spørreskjema. Jeg var imidlertid sikker på at

jeg ønsket å gå i dybden, så spørreskjema måtte ha blitt i tillegg. Det hadde vært fullt mulig å metodetriangulere på denne måten, men det hadde blitt en mye større oppgave som jeg ikke fant rom for i denne masteroppgaven.

Jeg har ikke funnet noe i metodelitteraturen som sier at intervjuene skal holdes på samme sted. At intervjuene ble holdt på forskjellige steder, og at to av intervjuene ikke var ansikt til ansikt, kan være en mulig svakhet. Jeg var bevisst på dette, og var nøye på å holde fokus på intervjuguiden for å foreta intervjuene uten avbrytelser. Også i intervjuene med personer jeg kjenner fra, før var jeg nøye med at «hyggepraten» ble tatt før og etter intervjuet, og at vi holdt fokus på intervjuet så lenge det varte.

5.6.2 Å forske i egen organisasjon

Som tidligere nevnt, har jeg selv vært speider i mange år, og kjenner og er medlem i organisasjonen jeg nå gjør undersøkelse i. Riktignok er Norges KFUK-Speidere, som jeg var med i, blitt slått sammen med Norges KFUM-Speiderne til Norges KFUK-KFUM-speidere siden jeg var på det meste aktive, men følelsen av å være speider og følelsen av å glede seg til landsleir er ikke endret av den grunn. Det er mange år siden jeg selv var aktiv på sentralt plan. Nye og yngre «krefter» har kommet til, og sammenslåingen har gjort at organisasjonen er noe endret fra min aktive tid. Jeg føler derfor at jeg både kjenner og ikke kjenner organisasjonen. Speiderbevegelsen har alltid vært – som ordet sier – i bevegelse, og jeg ser det som sannsynlig at der ville vært endringer i organisasjonen selv om der ikke var sammenslåing. Det er tross alt over 40 år siden jeg startet som speider.

Jeg kjenner godt til det å glede seg til landsleir og være på landsleir. Jeg deler dermed mange erfaringer med de jeg nå intervjuer, jeg er en del av den samme kulturen. Thagaard (2013) sier at når forskeren har nær kjennskap til kulturen det forskes i, kan det være vanskelig å lage relevante spørsmål fordi forskeren har en forforståelse av det det forskes på. Ved mindre kjennskap til kulturen, er det lettere å lage spørsmål om ting som er selvfølgelig for informantene. (Thagaard, 2013). En som aldri selv har vært speider, ville sannsynligvis ha stillet andre spørsmål enn det jeg gjorde med samme problemstilling. Allerede i spørsmålene har jeg lagt ned min forforståelse, og på den måten vært med på å påvirke svarene. Forforståelse er ikke negativt. Det er imidlertid svært viktig å ha bevissthet omkring den. Den vil alltid prege oss, og bidra til å muliggjøre forståelse (Gilje & Grimen, 1995)

5.6.3 Forskningsetiske vurderinger

Ved planlegging av forskning er det viktig å være seg bevisst de etiske implikasjonen det kan medføre for enkelte grupper. For eksempel for mennesker som er i en vanskelig livssituasjon kan det by på større belastning å bli forsket på (Thagaard, 2013). Det er vanskelig å få fasitsvar på etiske dilemmaer, og Jacobsen (2005:45) sier at svarene vil avhenge av hva slags etisk utgangspunkt man har. Han henviser til at forskningsetikken i Norge har tre grunnleggende krav til forskning; informert samtykke, krav på privatliv og krav på å bli gjengitt korrekt (Jacobsen, 2005). Kvale og Brinkmann (2009:79,80) er opptatt av at en intervjuundersøkelse er en moralsk undersøkelse og skal derfor ha en mening og kunne brukes til noe. De mener at samfunnsforskning skal bidra til samfunnet ved å tjene samfunnsmessige og menneskelige interesser (Kvale, Brinkmann, Anderssen, & Rygge, 2009). Min oppgave bidrar til å sette søkelyset på alt det gode frivillige speiderarbeidet som gjøres for barn og unge. Den er også en hyllest til alle de frivillige som bruker så mye av sin fritid på andre.

Temaet jeg undersøker er lite kontroversielt, og det er få etiske dilemmaer med dette. Fem av mine informanter har selv meldt seg etter å ha blitt tilsendt informasjon om oppgaven min. De to siste meldte seg etter min muntlige informasjon og høflige forespørsel, de fikk også utlevert den skriftlige informasjonen med samtykkeskjema. Det de spørres om er innenfor deres interessefelt, de er såpass interessert at de frivillig legger ned en stor del ubetalte arbeidstimer for å gjøre dette. Og der er lite konflikter innen organisasjonen og arrangementet. Intervjuene er tatt opp ved hjelp av min mobiltelefons opptaksmulighet, og er slettet etter transkribering. De innsamlede data faller ifølge Dalland (2012:103) utenfor det som forstås som sensitive opplysninger (Dalland, 2012). Utvalget er forholdsvis lite, og informantene kjenner hverandre til en viss grad. De er ikke av meg orientert om hverandre, men jeg vet at noen av dem vet om hverandres deltakelse. For å minske faren for gjenkjennelse har jeg ikke tatt med kjønn og alder. Informantene er i teksten kalt med bokstavene A til G, i tilfeldig rekkefølge. Min forkunnskap har vist meg at de frivillige er i alle aldre, og begge kjønn er godt representert. Det ville derfor uansett vært uten betydning for denne oppgaven å ha med kjønn og alder. Jeg føler at jeg ikke kommer i noen etiske dilemmaer med metoden jeg har valgt. Dalland (2012:104) understreker at forskeren er underlagt taushetsplikt vedrørende alle forhold som kommer fram i intervjuene. Siden jeg er medlem og frivillig i samme frivillige organisasjon som informantene, og det er stor sjanse for at vi møtes igjen, var det viktig å presisere at taushetsplikten også gjelder for meg som leder og frivillig i etterkant av undersøkelsen, ikke bare i forskerrollen.

5.7 Metode for tekstanalysen

For å gjøre analysen måtte jeg systematisere og redusere datamaterialet jeg hadde innhentet. Jeg valgte å bruke metoden «Systematisk tekstkondensering» (Systematic Text Condensation –STC). Malterud (2011:96) sier at denne metoden er hennes modifisering av Giorgi (1985 og 2009), og har mange likhetstrekk med Giorgis fenomenologiske metode og Grounded Theory. Den egner seg ifølge henne godt for «deskriptiv tverrgående analyse av fenomener for utvikling av nye beskrivelser og begreper» (Malterud, 2011). Kvale og Brinckmann (2009) beskriver tre hovedmåter for å analysere intervjuer, nemlig meningsanalyse, språklige analyser og teoretiske analyser. Det de skriver om meningsanalyse har mange likheter med systematisk tekstkondensering (Kvale, et al., 2009). De henviser også blant annet til Giorgis fenomenologiske metode og Grounded Theory slik Malterud gjør, og jeg ser dette som en støtte til at det er et faglig godt valg å bruke denne metoden.

Systematisk tekstkondensering har en hovedprosedyre i fire trinn:

- 1) Få et helhetsinntrykk
- 2) Identifisere meningsdannende enheter
- 3) Kondensering
- 4) Kategorisere og sammenfatte til endelig tekst

Denne metoden hjalp meg til å systematisere og å skille relevant tekst fra mindre relevant tekst, og var et godt hjelpemiddel for å systematisere mine funn og skrive analysekapitlet.

5.8 Oppsummering av metodekapitlet

I dette kapitlet har jeg sett på valg av metode, utvalg, reliabilitet og validitet, samt metoderefleksjon og forskningsetiske vurderinger. Jeg har hatt endel forforståelse med meg siden jeg forsker i egen organisasjon, dette har jeg gjort grundig rede for. Til slutt har jeg gjort rede for metoden jeg brukte for å analysere mine funn. I neste kapittel vil jeg presentere funnene.

6 Resultater - presentasjon og drøfting

I forrige kapittel gjorde jeg rede for valg av metode i oppgaven, og avsluttet med metoden jeg brukte i analysen. I dette kapitlet tar jeg for meg funnene fra undersøkelsen og drøfter disse i lys av problemstilling og teori. Undersøkelsen baserer seg på intervjuer av syv speiderledere som er eller har vært med på å arrangere landsleir for flere tusen deltakere. Teksten er en sammenfatning av informantenes svar. Jeg ønsker å la informantenes stemmer komme fram så mye som mulig, og gjør bruk av en god del sitater. Sitatene er trukket inn fra marginen og har kortere linjeavstand for å skille dem fra mine ord. Som nevnt i kapittel 5 er informantene benevnet med bokstavene A til G. Sitatene er ordrett, bortsett fra noen få hvor jeg har gjort små endringer for å sikre anonymitet. Disse endringene er uten betydning for innholdet. Noen av svarene passer innunder flere av overskriftene, dette medfører noen overlappinger i presentasjonene.

Funnene presenteres og drøftes fortløpende i samme delkapittel. Hvert av de tre delkapitlene er navngitt etter forskningsspørsmålene, og de er igjen delt i underkapitler. Hvert delkapittel avsluttes med en oppsummering av funnene.

Problemstillingen og forskningsspørsmål er:

Hva motiverer speiderledere i Norges KFUK-KFUM-speidere til å arrangere landsleir?

- 1) **Hvordan påvirker organisasjonens verdier motivasjonen?**
- 2) **Hvem er de frivillige?**
- 3) **Hva får de frivillige selv ut av å arrangere landsleir?**

Sentrale funn i studien er at de frivillige er indre motivert. De har mange motiver for å være frivillige; organisasjonens kjerneverdier, å gjøre noe for andre, ha det gøy, sosialt fellesskap, lære noe nytt, interessante oppgaver og lignende, samt selve arrangementet landsleir fordi det er et stort arrangement, «event».

6.1 Hvordan påvirker organisasjonens verdier motivasjonen?

Som nevnt i kapittel 2 har Norges KFUK-KFUM-speiderne både en formålsparagraf og fem kjerneverdier. I dette delkapitlet ser jeg først på hvordan informantene ønsker at kjerneverdiene skal prege landsleirprogrammet. Dernest ser jeg på hvordan formålsparagrafen kommer til uttrykk gjennom de frivilliges motivasjon for å arrangere landsleir. Dette sees i lys av motivasjonsteori og andres undersøkelser av motivasjon for

frivillighet. Delkapittelet avsluttes med en felles drøfting og oppsummering av de to underkapitlene.

6.1.1 Kjerneverdiene som middel

Kjerneverdiene i Norges KFUK-KFUM-speidere er kristen tro, fellesskap, personlig utvikling, friluftsliv og samfunnsengasjement. Her belyser jeg hvordan hver enkelt kjerneverdi synliggjøres i landsleirprogrammet.

B: Alle postene i programmet er knyttet opp mot kjerneverdiene våre. Alt vi gjør bygger opp om kjerneverdiene.

Alle informantene trakk fram hver enkelt kjerneverdi og hvordan denne skal synliggjøres på den kommende landsleiren. De var veldig opptatt av de enkelte verdiene skulle komme tydelig fram i landsleirprogrammet, og kom med eksempler dette. Selv om leiren lages hovedsaklig for barn og unge, er det stort fokus på at der skal være program for alle. Spesielt innen forkynnelse og personlig utvikling er der også mange tilbud for voksne. Jeg har valgt å ta hver kjerneverdi for seg, for å poengtere hva informantene sa.

Kjerneverdi 1) Kristen tro:

E: Vi har et særpreg i KM-speiderne med at vi er en kristen barne- og ungdomsorganisasjon. Det er vi veldig opptatt at fordi det er det unike med oss

Der vil være en egen leirprest på leiren hele tiden. Så vil det bli daglige bibeltimer, og søndagsgudstjeneste. Søndagsgudstjenesten vil bli i samarbeid med den lokale menigheten, den skal være et åpent arrangement hvor andre enn speidere også skal bli invitert til. Det er også søkt Nrk om at landsleirens gudstjeneste skal være søndagsgudstjenesten på Nrk den dagen.

A: Vi ønsker at barna skal få en god opplevelse av Gud, det er jo Gud som står i fokus hos oss.

Der skal bygges en egen leirkirke, den vil være åpen under hele leiren og bemannet mye av tiden. Det skal bli mulighet for sjelesørging og generelle samtaler om tro og tvil. Nattverd-gudstjenester vil også være et tilbud. I løpet av leiren vil der også være et bryllup, det er to speidere som skal gifte seg der. I tillegg vil det være en «til ettertanke»-løype, en meditasjonsløype som skal kunne gjennomføres i fritiden.

Kjerneverdi 2) Fellesskap:

G: Man ser at man er en del av et fellesskap og at alle deler de samme verdiene.

Landsleir er et stort arrangement med 7-8000 deltakere. Fellesskapsfølelsen vil nesten komme av seg selv. Og det er kanskje noe av det som er det viktige med landsleir, å oppleve fellesskap med så mange likesinnede på en gang. Selv om det også er fellesskap på de ukentlige speidermøtene, er fellesskapsopplevelsen man får av å være sammen med så mange andre en hel uke helt spesiell.

G: Speiderne får oppleve fellesskap og vennskap både ved leirbål, og generelt ved å være på leiren

Fellesskap blir bygget av å være på leir, gjøre aktiviteter sammen, lage mat sammen og sove i telt sammen. Det internasjonale fellesskapet er også viktig. Der er speidere i over 150 land, og alle land inviterer utenlandske speidere til sine leirer. Målet på kommende leir er ca 1000 utenlandske speidere. Fellesskap med flere aldergrupper anses også som viktig.

Kjerneverdi 3) Personlig utvikling:

C: Den tilliten man viser ganske unge mennesker til at de skal fikse sånne ting, den tror jeg man tar med seg. Det er en utmerket måte å lære folk at det går an å ta ledelsen i veldig ung alder.

På kommende landsleir vil det være et stort og variert program, og program tilpasset forskjellige aldersgrupper. Informantene sier at det er stor personlig utvikling i å være på leir. Ved å bygge leiren; sette opp telt og bygge bord og portal med mer får speiderne utfordringer som gir dem personlig vekst. Mange av de yngste har ikke vært hjemmefra så lenge som en hel uke, og dette vokser de på. Dessuten er alle med på å lage mat, koke på bål eller gassbluss, vaske opp osv, ting de ikke gjør så ofte hjemme. De må i stor grad klare ting selv, men med voksne tilstede hele tiden som kan hjelpe og veilede. Speiding er «learning by doing». Dette gir dem mestringsfølelse. Og ikke minst «haiken», hvor patruljene er borte fra leiren et døgn uten voksne.

C: De skal overnatte ute, de skal lære å ta ansvar for seg selv og patruljen

For ungdom er der egne programtilbud, blant annet egne kveldsaktiviteter de yngste ikke får delta på. Og for de voksne er der tilbud, leiren skal ikke bare være jobb. Egne lederkroer på kveldstid, samt korte kurs og foredrag, og egne kveldsgudstjenester. Staben, og det er jo ganske mange, lærer mye av å arrangere og drifte leiren. Mange i staben ser også dette som en anledning til å gjøre ting som de ikke gjør til daglig, på den måten får de utviklet seg selv.

Kjerneverdi 4) Friluftsliv:

B: Vi er jo ute hele tiden, så friluftslivet har vi med oss bestandig.

«Speiderliv er friluftsliv» er et uttrykk som er godt kjent både blant speidere og en god del ikke-speidere. På speiderleir bor alle deltakerne i telt. Maten lages og spises utendørs, og stort sett alle aktiviteter gjøres utendørs.

F: Ved friluftsliv lager vi mat ute, vi kan ikke bare få det levert fra et stort kjøkken. Da blir det ikke friluftsliv, da blir det bare å sove i telt.

På store leirer pleier det å bli satt opp noen store messetelt til enkelte aktiviteter, og de kan skjerme både for regn og sol. Ellers foregår alt utendørs. Blir det regn, er regntøy beste beskyttelse. I tillegg kan hver enkelt gruppe sette opp presenning på sitt område. Alle informantene trakk fram at «haiken» er et godt eksempel på friluftsliv. Speidere går patruljevis og skal klare seg ute i naturen uten voksne ledere. Hele leiren er friluftsliv.

Kjerneverdi 5) Samfunnsengasjement:

B: Alle i staben har et bevisst forhold til innkjøp og bruk av kollektiv transport, og det vi gjør vises jo, og vi er med på å være gode forbilder.

Dette er satsingsområdet på kommende landsleir. Det vil bli endel oppgaver og aktiviteter med fokus på samfunnsengasjement. KM-speiderne samarbeider med bistands- og solidaritetsorganisasjonen KFUK-KFUM Global, og det vil bli arrangert et «globalløp» på leiren, et sponset løp hvor deltakerne på forhånd skaffer sponsorer som vil gi et pengebeløp for hver runde deltakerne løper/går. Pengene skal gå til bistandsarbeid i fattige land.

B: Denne gang er den store biten samfunnsengasjement, som landsstyret ønsker vi skal formidle på landsleiren, og det vil gjennomsyre hele programmet

Ikke minst er der laget forhåndsoppgaver som skal gjennomføres før leiren. Disse handler om forskjellige måter å vise samfunnsengasjement på, og går ut på å bevisstgjøre og å få speiderne til å tenke omkring hva de kan gjøre i sitt eget nærmiljø og hva de selv kan gjøre for at ting skal bli bedre. De som gjennomfører merkekravene, får et merke de kan sy på speiderskjorta si. Samfunnsengasjement er også å ta vare på miljøet, og være bevisst om søppelsortering, gjenbruk, kortreist mat med mer. Landsleiren søker om å bli miljøfyrtårnsertifisert, og oppfordrer deltakerne både til å reise kollektivt generelt, og å reise kollektivt til landsleiren.

Kjerneverdiene sett under ett

B: Kjerneverdiene henger nøye sammen, dette er veldig gjennomtenkt.

Alle informantene trekker fram at verdiene henger sammen i en helhet. Fellesskap er det hele tiden på leir i samvær med så mange. Personlig utvikling blir det av å delta i aktivitetene, og

ikke minst på haik hvor speiderne skal ut av leiren og overnatte under åpen himmel uten voksne. Bibeltimer og gudstjenester er i fellesskap, kristen tro fokuserer også på å ta vare på Guds skaperverk. Dette er igjen både samfunnsengasjement og friluftsliv, for man kan vanskelig tenke seg å ta vare på Guds skaperverk ved bare å være innendørs.

E: Landsleiren skal gjenspeile organisasjonens program og virke, så det er helt naturlig. Og veldig viktig

6.1.2 Formålsparagrafen som mål

Formidling av kjerneverdiene er et middel for å nå målet som er formulert i organisasjonens formålsparagraf:

«Norges KFUK-KFUM-speideres mål er å fremme og drive et speiderarbeid for å hjelpe barn og unge til å utvikle en kristen tro og oppdra dem til ansvarsbevissthet, selvstendighet, samfunnsmessig engasjement, mellomfolkelig forståelse og respekt for naturens verdi» (Norges KFUK-KFUM-speidere).

Informantene har fortalt mange eksempler på at de er bevisste på å formidle organisasjonens kjerneverdier.

B: Landsleir er nok den plassen vi har best mulighet til å påvirke våre medlemmer. De er der en hel uke, de er kun der, og fokuset er på det som skjer på leiren. Fokuset er på verdiene hele uken.

Men vil leirdeltakerne oppleve verdiene på leiren? Alle informantene sier at de tror ikke at speiderne er bevisste på det, men at de vil merke det. De yngste deltakerne er 11 år, og de er bare barn. Barn tenker ikke over verdier på den måten voksne gjør. De tenker på gode opplevelser. Der er bibeltimer på leirene til Norges KFUK-KFUM-speiderne, det er verdien kristen tro. Barna tenker ikke på at det er en verdi, men de er vant til at det er bibeltimer på leirene, så de opplever det som en del av speideren. Friluftsliv og personlig utvikling får speiderne gjennom å dra på «haik». De skal samarbeide og lære av hverandre. For speiderne er det gøy, for lederne er det et verktøy til videre utvikling av speiderne.

E: Jeg tror leirdeltakerne merker det, at engasjementet og verdigrunnet er viktig for oss og at det er infiltrert i det meste vi gjør. Og da håper jeg de legger merke til det på en positiv måte, og at de synes det er riktig.

Informantene er sikre på at barna gjennom sine gode opplevelser på landsleiren ubevisst vil oppleve verdiene. Verdiene har med programmet å gjøre, så det vil være tydelig. Det handler også om bevisstgjøring.

D: Etterhvert som jeg har blitt eldre og har deltatt på lederkurs og fått mer innblikk i at vi har disse verdiene og formålsparagraf og visjon og disse tingene, så har jeg sett tilbake på leirer og ting og sett at det har vært der.

Når informantene er såpass samstemte i at de tror at leirdeltakerne opplever kjerneverdiene, finner jeg det litt pussig at de undervurderer sin egen rolle. Flere av dem sa at om de er verdiformidlere avhenger av hvilken jobb de gjør. De mente for eksempel at medlemmene i teknisk komite kanskje ikke så seg selv som verdiformidlere, og at «du formidler ikke verdier gjennom å vaske doer», som også noen må gjøre. Men at de som står på scenen ved leirbål eller gudstjenester er mer bevisste. En sa også at det var ikke ham som var viktig, men rollen han hadde på leiren.

C: Det man gjør, viser hvilke verdier man har

En annen sa at det generelt er stor bevissthet om at man er verdiformidlere når man er speiderleder. Dette viser at de mener at mange kunne fylt den rollen de har på leiren. Rollene – «jobbene» - kan fylles av nesten hvem som helst, men personene er verdiformidlere uansett når de er speiderledere.

F: Hvis vi vil formidle noe, må vi formidle et konsistent budskap. Vi kan ikke gjøre noe og si noe annet.

Drøfting og oppsummering av hvordan verdiene påvirker motivasjonen

Det viser seg å være svært stor bevissthet og samstemthet blant informantene om at alle kjerneverdiene er i fokus hele tiden. Alle informantene trakk fram eksempler på hvordan den enkelte kjerneverdi vil komme fram i leirprogrammet, og hvordan verdiene henger sammen som en helhet. Man kan nesten si at de har kjerneverdiene «under huden». Både Habermann (2007) og Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) har snakket om verdier og «saken» som de viktigste motivasjonsfaktorene. Lorentzen og Rogstad (1994) trakk slutningen at når frivillige forblir frivillige i organisasjon over tid, er det fordi de selv har utbytte av å være der. Slik mine informanter snakker om verdiene er det tydelig at de selv har samme verdsett, og at de har utbytte av å formidle disse verdiene videre. Dette kan vi også se i sammenheng med Logas rapport om frivillighet og livskvalitet (Enjolras & Strømsnes, 2013). Informantene er levende opptatt av frivillig innsats i forbindelse med landsleirplanlegging. Selv om de ikke direkte er spurt om de opplever økt livskvalitet ved å være med på dette, kommer det tydelig fram at de deler organisasjonens kjerneverdier, opplever det som lystbetont, framhever tillit og sosial tilhørighet med mer, alle de tingene som Loga definerer kommer innunder begrepet

livskvalitet. Lorentzen og Rogstad (1994) viste at jo mer motivert man er, jo mer yter man (Lorentzen & Rogstad, 1994). Mine informanter yter svært mye. De er i høy grad motivert.

Kuvaas og Dysvik (2012) har vist til at personer som er indre motivert ikke trenger belønning i form av lønn, anerkjennelse, frynsegoder mer mer. Informantene har trukket fra eksempler på at gleden ved å se at de har vært med på å lage en god landsleir er en god belønning for dem. Riktignok vil de få anerkjennelse ved å lage et vellykket arrangement, men vi kan likevel si at de i høy grad er indre motivert.

Ifølge Jensen (2002:79) er verdier å ligne med personlighetstrekk. Når verdier er så integrert i mennesker at de automatisk handler etter dem, blir de som personlighetstrekk. Mine informanter synes å ha verdiene så mye «under huden» at de er blitt en del av deres personlighet. Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000:134) fant at innen religiøse organisasjoner er de verdibaserte motivene viktige, altså den religiøse overbevisningen. De frivillige ønsker blant annet å hjelpe andre gjennom evangelisering og misjonering (Wollebæk, et al., 2000). Norges KFUK-KFUM-speidere ønsker som nevnt i formålsparagrafen å «hjelpe barn og unge til å utvikle en kristen tro...». De frivillige er seg sitt ansvar bevisst og ser verdiformidling på landsleiren som en måte å nå dette målet på. De anser rett og slett landsleir som et middel til å formidle verdiene på en god måte til mange på en gang. I tillegg til den kristne tro skal speiderne bli ansvarsbevisste, selvstendige, samfunnsmessig engasjerte, ha mellomfolkelig forståelse og respekt for naturens verdi. Alle informantene trekker fram helheten. Den religiøse overbevisningen ligger i bunn, og de ønsker å formidle organisasjonens verdier for å oppnå målet i formålsparagrafen. De deler de samme verdiene, de føler en sterk tilknytning til organisasjonen. Den sterke tilknytningen er med på å øke innsatsen slik Wollebæk, Selle og Lorentzen sier. Motivasjonen synes å være betinget av tilhørigheten slik Jacobsen og Thorsvik sier (Jacobsen & Thorsvik, 2007).

Omtrent halvparten av informantene trekker fram kjerneverdien «kristen tro» som viktigere enn de andre kjerneverdiene. De andre informantene vektet alle kjerneverdiene likt. En sa at den kristne verdien ligger i bunnen for alt de gjør, en annen sa at det er ikke bra om de vektlegger verdiene ulikt. Denne uenigheten er imidlertid ikke stor nok til at den kan vektlegges. For alle informantene er alle kjerneverdiene viktig. Det er «saken», altså kjerneverdiene som helhet som mest synes å motivere dem til frivillig innsats i landsleirplanlegging.

Forskningsspørsmålet som dette delkapittelet ble innledet med er: Hvordan påvirker organisasjonens verdier motivasjonen? Organisasjonens formålsparagraf og kjerneverdier er tydelig formulert. De frivillige er i stor grad motivert av organisasjonenes kjerneverdier til å være speiderledere generelt og arrangere landsleir spesielt. De har en indre motivasjon til dette og deler organisasjonens kjerneverdier fullt ut.

6.2 Hvem er de frivillige?

I dette delkapittel vi jeg se på hvem de frivillige er, hvordan de rekrutteres, motivasjon for frivillighet og fordeler og utfordringer ved frivillighet. Jeg presiserer at denne undersøkelsen ikke har til hensikt å finne ut hvem som er speiderledere i sin alminnelighet, men hva som kjennetegner speiderledere som er med å arrangere landsleir. Hvert underpunkt drøftes for seg, med en felles oppsummering til slutt.

6.2.1 Hvem vil arrangere landsleir?

De som sier ja til å være frivillige til å arrangere landsleir er først og fremst folk som er speidere selv, de fleste fra de var barn. De er allerede kjent i speiderkulturen, de har vært på både landsleirer og mindre leirer før, og liker å være på leir. Mange har vært med og arrangert leirer før, så de vet hva de går til. De fleste av de frivillige - en av informantene anslår ca 70% - er aktive i speidergruppe til daglig, og tar på seg ekstra oppgaver ved å arrangere landsleir. Men der er også folk som ikke er så aktive lenger, men som føler tilhørighet med organisasjonen.

F: Der er noen passive medlemmer som nesten bare er landsleirspeidere. De synes det er kjekt, men de har ikke så mye tid til daglig pga familiesituasjon, jobb, turnus mm.

Noen få av de frivillige er ikke speidere, og noen er NSF-speidere. Felles for disse er at de har bekjente innen KM-speiderne som de jobber i komiteer sammen med, de har oppgaver de synes er gøy å drive med, og vil gjerne gjøre en jobb selv om de ikke er medlem i organisasjonen. De fleste av disse skal ikke være med på selve leiren, bare jobber på forhånd.

D: Jeg føler det er en god fordeling mellom folk som har vært med å arrangere landsleir før, og folk som ikke har vært med å arrangere landsleir tidligere, eller vært lenger nede i systemet tidligere, som nå er høyere oppe sammen med folk som har sittet i lignende posisjoner tidligere.

De som er med og arrangerer landsleir er altså en god blanding av folk som er aktive i speiding til daglig og folk som ikke er aktive, unge og gamle. De frivillige som ikke er aktive til daglig, er hovedsaklig gamle speidere. Veldig mange av de frivillige er med og arrangerer landsleir og andre større leirer flere ganger. Noen er også gamle speidere som har vært borte

fra organisasjonen en stund, og som kommer tilbake enten fordi de blir utfordret til å gjøre en jobb, eller fordi de selv tar kontakt og sier de har lyst.

C: På forrige landsleir var det en amerikaner som meldte seg til å delta i programaktiviteter, han var en fyr som reiste rundt i verden og deltok og bidro på leirer

Siden speiderbevegelsen er internasjonal er det ikke uvanlig at enkelte voksne speidere deltar som frivillig på store leirer i andre land. Det vanligste er imidlertid at grupper av speidere med en eller flere ledere reiser samlet. Disse lederne er ofte med og «tar et tak» der det trengs, altså blir frivillige selv om de ikke har vært med i noe planlegging.

Drøfting av hvem som vil arrangere landsleir

I følge Becker og Dhingras (2001) undersøkelse om frivillighet i religiøse organisasjoner er familiebånd viktig for at personer blir frivillige, spesielt det å bli frivillig i organisasjoner der egne barn er medlemmer (Becker & Dhingra, 2001). Dette synes i liten grad å være tilfelle innen Norges KFUK-KFUM-speidere spesielt og landsleirplanlegging spesielt. Riktignok er der speiderledere som har startet i organisasjonen for å følge opp egne barns aktiviteter, men de fleste av disse har selv vært speidere som barn. De fleste frivillige i landsleirplanlegging er dette på grunn av sin egen tilknytning til organisasjonen.

Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) fant at der er sterke lojalitetsbånd mellom den frivillige og organisasjonen de er frivillige i, spesielt i religiøse organisasjoner (Wollebæk, et al., 2000). Dette ser ut til i stor grad å stemme i Norges KFUK-KFUM-speiderne. Mange føler en sterk tilknytning til organisasjonen, selv etter at de har sluttet som aktive medlemmer. Dette gjør at de gjerne gjør en ad hoc innsats for organisasjonen ved å være frivillig på landsleir.

Rubin i Habermann (2007) fant at motivene for frivillighet overlapper motiver for betalt arbeid (Habermann, 2007). Dette kan «oversettes» til at motiver for frivillighet er mer eller mindre uavhengig av hvilken organisasjon det er, bare man går inn for verdiene i organisasjonen. Det er verd å merke seg det Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) fant, nemlig at det er andre motiver som får folk til å fortsette som frivillig enn å starte som frivillig, og at det sosiale fellesskapet med andre er svært viktig for at folk fortsetter å være frivillige (Wollebæk, et al., 2000). Dette er i høy grad tilfelle i min undersøkelse, da alle mine frivillige informanter har vært i organisasjonen i mange år.

6.2.2 Rekruttering

Rekruttering av frivillige til å arrangere landsleir foregår på mange måter. Først og fremst ved å spørre folk man allerede kjenner til. Det blir også lagt annonse på organisasjonens hjemmeside og facebookside og i Speiderbladet. En annen metode er å gå i organisasjonens medlemsregister og lete opp personer som har lagt inn at de er interessert bestemte oppgaver. Mange melder seg selv fordi de vet det skal arrangeres landsleir. Det synes ikke å være noen spesiell felles strategi for rekrutteringen, men at hver og en som trenger noen i sin komite finner dem selv.

A: Det går nok mest på gammel vane – ikke noe strategi i bakkant. Jeg skaffer de jeg trenger, så skaffer de folk under seg igjen. Noen liker å ha kontroll, men jeg liker å delegerer oppgaver og følger heller opp at det blir gjort.

Rekruttering forgår altså først og fremst gjennom bekjenskaper. Personer som har vært med i organisasjonen lenge har svært store kontaktnett, og er behjelpelige med å finne folk som kan spørres.

D: Bekjenskaper, og bekjenskaper til bekjenskaper

Ansatte på organisasjonens kontor har også god kunnskap om mange av de voksne medlemmene, og hjelper til med å finne folk som kan spørres. Det kommer også enkelte forespørsler fra utenlandske voksne speidere, som vil være med og gjøre en jobb på selve leiren.

C: Det er nok mest at folk spørres direkte, ihvertfall leirsjef og viseleirsjef. Og det er jo ikke alltid at de som spørres først, sier ja. Da jeg ble spurt, vet jeg at mange ble spurt før meg. Jeg var ikke den første på lista, ikke den andre heller. Kanskje den 10.

Alle informantene framhever viktigheten av å ha de rette personene på de rette plassene. For å arrangere en leir med mange tusen deltakere trengs det mye forskjellig kunnskap. Det er ikke bare å sette hvem som helst til hva som helst. Derfor sjekker de referanser når noen henvender seg og tilbyr å være med.

D: Det er jo veldig forskjellig hva man skal ha de forskjellige frivillige til. Det er endel oppgave man må gå spesifikt fram og finne ut hvilke personer kan passe til den og den oppgaven, og så ringer vi til dem og spør om de kan tenke seg den jobben. Det blir mye ringing.

Enda en ting som alle informantene sier, er at det er viktig å få med både folk som har gjort dette før, og noen nye. Bevisstheten omkring dette er veldig stor.

F: Når man rekrutterer stab, må man sørge for kontinuitet. Det er et poeng å få med et miks av både nye og gamle. Det er sånn jeg tenker når jeg rekrutterer stab til patruljeførerkurs og lederkurs også; prøver å få noen jeg vet kan det, som har gjort det før, og noen nye som kan læres opp. Så får vi det dynamiske med litt nye ideer og litt gamle.

Et annet trekk som kommer tydelig fram, er at alle som vil, får være med å planlegge. Det er så mange forskjellige oppgaver som skal fylles, at der vil være noe enhver kan mestre. Selv om en av informantene sa at det ikke er noen menneskerett å være med på å arrangere landsleir, så blir alle som vil jobbe inkludert. Med så stort arrangement og så mange forskjellige oppgaver er der noe for enhver «smak» og kunnskaper.

F: Noen ganger må man se på hvem man har. Jeg hadde en som ville jobbe hos meg, men han hadde ikke de kvalifikasjonene som trengtes. Da kanaliserte jeg ham over i en annen jobb.

Hvor lett det er å få frivillige, varierer. Flere trakk fram at roller som krever en bestemt utdanning eller lang erfaring kan være vanskelige å få besatt. Kun en av informantene sier direkte at det er vanskelig å rekruttere folk til å være med å planlegge. De andre gir også uttrykk for at det kan ta tid, og mange må spørres før de får positivt svar, men de synes ikke å oppleve det som vanskelig.

B: Jeg synes det alltid har vært vanskelig å få folk til å ta ansvar for ting. Men til å gjennomføre er det ikke vanskelig å få folk. Folk har ikke problemer med å være med å gjøre en jobb på leir, men å binde seg to år i forveien til planlegging, det er det mye vanskeligere å få folk til.

Oppgavene med å være i hovedkomiteen er store. Mange av informantene sier at de har full forståelse for at det for mange ikke er greit å bruke to år til planlegging samtidig med full jobb og familieliv. Derfor er det heller ikke så mange som spørres om igjen til de største oppgavene. Det synes å være stor respekt for at mange sier nei til å ta på seg slike store oppgaver som landsleirstab. En av informantene opplevde ikke rekrutteringen som vanskelig, og at det blir lettere og lettere ettersom landsleiren nærmer seg.

E: Det siste året har jeg følt at alt går mer og mer på skinner. Jeg vet ikke om speidere er spesielt ivrige eller mer villige til å ta et tak, men jeg har følt det veldig lett å få med folk.

Med så mange frivillige skulle man tro det ikke bare var solskinnshistorier. To informanter fortalte eksempler fra tidligere landsleirer om mindre vellykkede rekrutteringer, hvor de frivillige ikke fungerte i jobbene sine.

F: Det er nok noen få som ikke får den positive opplevelsen det bør være. Det er det med balanse. Vedkommende følte nok forventninger til å stille opp på andre tider enn det jobben tillot. Jeg vet ikke om det har vært en forventningsavklaring som ikke har slått til, det er vanskelig å si.

Drøfting av rekruttering

Rekruttering foregår i all hovedsak innenfor egen organisasjon. De fleste har vært speidere i mange år, siden de selv var barn. Tjelflaat og Graham (1999) fant at de fleste frivillige hadde vært med i organisasjonen fra de var barn, altså akkurat det samme som jeg fant. Mange har «kommet tilbake» for å gjøre en frivillig jobb på landsleir selv om de ikke er aktive selv lenger. Tjelflaat og Graham fant også at det de frivillige savnet mest når de sluttet som frivillig, var det sosiale i organisasjonen. Dette er en sannsynlig grunn til at voksne speidere som ikke lenger er aktive i organisasjonen, vil komme tilbake og arrangere landsleir. De kan ha savnet det sosiale fellesskapet og de gode opplevelsene ved å være på landsleir, og ønsker med sin deltakelse og frivillige innsats å få oppleve dette igjen (Tjelflaat & Clifford, 1999).

Oberschall i Scott (2003) mente at rekruttering handler om mobilisering til et felles mål (Scott, 2003). De frivillige som arrangerer landsleir har et stort og konkret mål de jobber for, selve landsleiren. Når landsleiren er over er denne frivillige oppgaven over. Det er sannsynlig at det er lettere å si ja til en stor oppgave når den er tidsbegrenset. Grimsø (2004) mente at rekruttering handler om å finne de rette søkerne til de rette jobbene (Grimsø, 2004). Innen Norges KFUK-KFUM-speidere og landsleirplanlegging er det stor bevissthet omkring dette. Alle informantene sier at det gjelder å finne de rette personene til de rette oppgavene, og der er mange oppgaver som skal fylles. Den sosiale inkludering synes også veldig stor, alle som vil være med og arrangere får være med.

6.2.3 Frivillighetens betydning

Landsleir er organisert som et eget prosjekt innenfor Norges KFUK-KFUM-speidere, med egen økonomi adskilt fra resten av organisasjonen. Det er ansatt en prosjektkoordinator, resten av dem som arrangerer landsleiren er frivillige. Det er ca 200 frivillige som gjør dette. Antallet er litt vanskelig å få nøyaktig, for noen er bare med på planleggingen, andre er bare med og gjør en jobb på selve leiren og mange gjør begge deler. I tillegg er der hundrevis av frivillige speiderledere som er på landsleir med sin lokale speidergruppe, men de er ikke innenfor målgruppen for denne oppgaven.

De frivillige er stolte av at leiren lages av frivillige. De synes det er veldig praktisk at der er en som «holder i tømmene» mellom kl 08 og 16, når man skal ha tak i folk. Til en speiderleir

trengs mye utstyr, og spesielt i forhold til leverandører er det mye som må gjøres på dagtid. Det kan være en utfordring å kombinere kontakt med leverandører og andre aktører som jobber dagtid med frivillighet på kveldstid. Utover dette er de bevisste på at de vil at landsleir skal arrangeres av frivillige, og stolte av det. De har, og ønsker å ha, en klar forankring i det frivillige.

F: Hadde vi hatt 20 ansatte til å lage leir istedenfor 200 frivillige kunne det blitt jobbet mye mer konsentrert. Men da er det ikke rotfestet i det frivillige, og da får man et annet forhold til leiren, det må man huske.

Det er generell enighet i at frivilligheten er et gode. De frivillige sier at enten må alle være frivillige som nå, eller så må alle være ansatte for at ting ikke skal bli skjevt. Nå er alle frivillige utenom den ene koordinatoren, de gjør alle dette på frivillig basis og da er det mye lettere å føle at det er likeverdige arbeid.

D: Det blir ikke å tenke at den og den får penger for det, og jeg gjør det frivillig. Det kan fort bli forskyvelser i hva folk tenker om hverandre, og det kan skapes problemer ut av slike ting.

En av informantene sa at om det hadde vært flere ansatte hadde de nok fått til endel mer, og kanskje også fått flere deltakere på landsleiren. Vedkommende la så til «men det går jo bra som det går». En annen sa at om det hadde vært flere ansatte hadde det vært 08-16-planlegging, og da blir det mye vanskeligere å samarbeide med frivillige som gjør dette på kveldstid og i helger.

A: Nå tar folk av fritida si og det går på ideologi, og vi gjør det fordi vi er interessert. Hadde det vært ansatte som laget leiren, hadde det vært en helt annen leir. Det er bare måten det er gjort på.

Flere av informantene framhevet hvor viktig de synes det er at dette arbeidet gjøres av frivillige. En av dem sammenlignet med andre frivillige organisasjoner med langt flere ansatte enn speiderbevegelsen generelt og landsleirorganisasjonen spesielt:

F: Jeg synes det noen ganger er morsomt når idretten sier de er en frivillig organisasjon når de betaler trenerne sine. De jobber kanskje litt frivillig på dugnad, men trenere – ihvertfall over lilleputtstadiet – får betaling. Samme gjelder i musikkorps. Foreldrene jobber frivillig for at dirigentene og musikk lærerne skal få lønn. Når man sier man er en frivillig organisasjon så må man mene det.

Drøfting av frivillighetens betydning

Det ser ut til at selve frivilligheten og ideologien i seg selv også kan sees som en motivasjonsfaktor. Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) fant at idealistiske motiver er viktige kjennetegn ved frivillige organisasjoner (Wollebæk, et al., 2000). Informantene liker at det er frivillig, sier at «det er ideologien vi gjør». Dette henger sammen med stolthet over oppgaven.

Selvbestemmelsesteorien går ut på at mennesker har et iboende behov for selvbestemmelse. (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Som frivillig i landsleirstab har de stor mulighet til å påvirke sitt eget frivillige arbeid og hvordan landsleiren skal bli. Dette handler igjen om tillit. De blir gitt stor tillit til å arrangere landsleir på frivillig basis. Loga fant som nevnt i rapporten Frivillighet i Norge (2013) at tillit er en nøkkelfaktor for livskvalitet (Enjolras & Strømsnes, 2013) Å lage et så stort arrangement som landsleir gir en god følelse som gir høy livskvalitet. Informantene er helt klare på at det hadde ikke blitt landsleir, om den ikke ble laget av frivillige. De anser det som helt avgjørende for organisasjonen at de klarer å ta vare på frivilligheten. De er også svært stolte av det. Man kan her øyne en kilde til uoverensstemmelse. De frivillige vil gjøre dette selv. De fleste er også selv speiderledere til vanlig og synes de har greie på dette og kontakt med «grasrota» og vet hvordan de vil ha det. Frivillighet har både utfordringer og fordeler, som belyses i neste kapittel.

6.2.4 Utfordringer og fordeler ved frivillighet

Flere av informantene trekker fram at ting tar lenger tid når det gjøres av frivillige som har full jobb eller studier ved siden av. De største utfordringene med å jobbe i prosjekt med frivillige, er at det er veldig opp og ned når folk har tid til å jobbe med dette. Noen jobber sent på kvelden, og det kan ta flere dager før man får svar på en e-post og andre henvendelser. Men «det er en del av det», sier informantene.

C: Endel praktiske ting ville du kanskje regnet med at hvis det var noen som hadde dette som sin arbeidsoppgave, så ville det blitt gjort. Endel ting ville glidd lettere. Man ville ikke bare latt være å gjøre det, om det var jobben din. Men hvis du har full jobb og mange, mange ting du skal gjøre og så kommer dette på toppen, så er det avhengig av person – og tid – om det blir gjort eller om det er sånn som skyves på og skyves på.

En av informantene trekker fram at man kan jo be folk om å trekke seg om de ikke gjør det som forventet, men det gjøres så å si aldri. Det hender at noen må overta oppgaver for andre, men i det store og hele blir ting gjort. Det blir på ett eller annet vis blir ferdig til leiren starter. Flere sier at det ikke føles godt å mase på at oppgaver skal bli ferdig, for det går jo på frivillighet. De synes ikke de kan ikke ringe folk hver dag og spør om de har gjort det de skal.

Det er større «slakk» på en måte innen frivillighet. Når folk tar på seg frivillige oppgaver, ser det ut til at de allerede har vurdert at de har tid til dette. Det er lystbetont å være med å arrangere landsleir, fordi de selv har vært på landsleir og gleder seg til selve arrangementet.

A: De som er ansatte, de må jo jobbe innenfor arbeidstiden. Vi andre gjør det innimellom når vi har tid, Vi trenger litt lenger tid kanskje, for å gjøre ting, samtidig som vi gjør mer fordi vi har lyst til å gjøre det.

Arbeidsmoralen synes svært høy, selv om det ikke er betalt arbeid. Mange jobber utolig mye. Alle bruker uttrykket «gjøre en jobb», Selv om bevisstheten om at det er frivillig er stor, er det viktig for de frivillige at de fullfører oppgaven sin på en god måte slik at alt er ferdig i tide, og det blir en god landsleir.

C: Du kan ikke kreve at ansatte skal sitte til 02 om natten og lese gjennom ting for å rekke «deadline» for leirhefte og sånne ting, det krever du ikke av en ansatt. Men det er mange som gjør slik av de frivillige.

Det er en stor jobb å arrangere landsleir, det krever mye jobbing på kveldstid og i helger. Og det kreves en god del arbeidsdisiplin.

Mange gjør ekstremt mye, helt uoppfordret og tar tak i ting og gjør langt mer enn det kan kreves av en ansatt som bare gjør dette som en del av sin jobb.

Drøfting av utfordringer og fordeler ved frivillighet

Av det de frivillige informantene sier tolker jeg at de synes de gjør dette best fordi de er mest interessert, i motsetning til ansatte som først og fremst gjør det for å tjene penger. Det neste jeg ser, er at de stiller høye krav til seg selv, og at de har stor respekt for ansattes arbeidstid. Så en mulig uoverensstemmelse jeg nevnte ovenfor kan rett og slett handle om tid – at frivillige og ansatte jobber det til forskjellige tider og at de har ulik tid til rådighet. Lorentzen og Rogstad (1994) fant at jo sterkere motivasjon de frivillige har, jo mer innsats er de villige til å yte (Lorentzen & Rogstad, 1994). Motivasjonen til å arrangere landsleir synes svært stor, da de frivillige bruker veldig mye tid på å forberede kommende landsleir.

Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) fant at det er blitt vanligere og vanligere med delbetaling og godtgjørelser for frivillig arbeid. De konkluderte med at de fleste er negative til slik betaling (Wollebæk, et al., 2000). Mine frivillige informanter er enstemmig i at frivilligheten er et gode som må tas vare på, og er negative til slik betaling.

I den grad det er kjent hvor stor innsats de frivillige legger ned, «tjener» de på det. Å kunne si «jeg var med på å arrangere og gjennomføre landsleir» vil kunne føre til anerkjennelse,

respekt og økt sosial status, gjerne fra andre personer i miljøet der anerkjennelsen har ekstra høy personlig verdi. Dette er en personlig gevinst som ikke kan oppnås på samme måten gjennom betalt arbeid.

6.2.5 Oppsummering av «Hvem er de frivillige?»

I dette delkapittelet har jeg sett på hvem de frivillige er og hvordan de rekrutteres.

Forskningsspørsmålet var «Hvem er de frivillige?» De frivillige er i all hovedsak selv speidere, og har vært speidere siden de var barn. De har sterke lojalitetsbånd til organisasjonen, og selv voksne som har sluttet å være aktive i organisasjonen kommer tilbake for å være frivillig i forbindelse med landsleir.

Rekruttering av frivillige til å arrangere landsleir foregår i egne rekker, først og fremst ved direkte forespørsler. Men mange ber selv om å få være med å arrangere landsleir. Det tyder på en sterk indre motivasjon. Det er mange spesialiserte oppgaver som skal løses, og de frivillige «håndplukkes» til de enkelte oppgavene.

De frivillige er svært stolte av å være frivillige og stolte av det store arrangementet de klarer å gjennomføre med kun frivillige. De anser frivilligheten som et gode, og ønsker at frivilligheten skal bestå. De ønsker ikke at frivillighet skal belønnes med penger. Deltakelse som frivillig gir dem følelse av mestring, de har god anledning til å påvirke oppgavene de gjør, og ikke bare følge ordre. Dette bidrar til høy livskvalitet.

6.3 Hva får de frivillige selv ut av å arrangere landsleir?

I dette delkapittelet vil jeg se på hva de frivillige selv får ut av å være med på å arrangere landsleir. Jeg ser på hvordan entusiasme skapes, det å gjøre noe for andre, egne opplevelser, store arrangementer og formålet med landsleir. Hvert underpunkt drøftes for seg, og det følger en felles oppsummering på slutten av delkapittelet.

6.3.1 Hvordan skapes motivasjon blant de frivillige?

D: De fleste som sier de vil jobbe med landsleir er i utgangspunktet motiverte for å gjøre en jobb med landsleir fordi det er landsleir.

Mange som har vært med å arrangere leir før har lyst til å gjøre det igjen rett og slett fordi de syntes det var gøy sist de gjorde det. Eller de har hørt andre som sier det var gøy. I løpet av siste året før landsleiren er der to store samlinger for frivillige. På en av samlingene hadde de foredrag med en fra NHO, som snakket om blant annet markedsføring. Det var inspirerende for mange. De var samlet en hel helg, og det var mye sosialt samvær på tvers av komiteene. Dette, sa flere, var også med på å «få opp moralen» og motivere til innsats.

E: Da kommer det opp mange gode ideer, og vi ser hvor langt de andre er kommet. Etter en sånn helg er vi ganske godt «gearet», det er iallefall jeg. Motivering går mer eller mindre av seg selv. Vi snakker sammen og har det gøy og er litt «i» dette. Ofte er HK-samlingene motivator. Vi gir det litt liv, og det er ganske motiverende. Så er folk inspirert når de går hver til sitt.

Alle informantene trekker fram at det er viktig at de blir en sammensveiset gjeng som jobber godt sammen. Det sosiale på stabssamlingene er viktig for samholdet. Med ca 200 frivillige kan de ikke bli godt kjent med alle, men innad i etater og komiteer legger de vekt på godt samhold.

C: Det var ganske tidlig en samling for frivillige og da ble stemningen ganske høy. Vi ble ganske entusiastiske der, og vi skapte nok entusiasmen selv i fellesskap. Det var en god inspirasjon å delta på en slik samling.

Utover disse samlingene gir informantene uttrykk for at det ikke gjøres noe spesielt for å motivere dem. De savner det heller ikke. De har jo tatt på seg en jobb, og vil gjøre den best mulig. En sier at de ser på dette som en jobb, en oppgave de har tatt på seg og vil ha i havn.

D: Jeg tror det er ganske selv-motiverende å jobbe med landsleir i forhold til at man ønsker å gjøre en like god eller bedre jobb enn den som ble gjort sist.

B: Jeg tror mange synes dette er så kjekt å jobbe med at vi ikke trenger å gjøre noe aktivt for å skape entusiasme.

Noe stort motivasjonsarbeid gjøres ikke utover de to store samlingene. De frivillige er allerede motivert siden de har sagt ja til å være med og arrangere landsleir. De jobber selvstendig og gleder seg til landsleiren.

G: Entusiasmen skapes på en måte av seg selv, i fellesskap på samlingene.

Drøfting av hvordan motivasjon skapes

Sosial tilhørighet synes å være svært viktig. Det gjelder allerede i planleggingsfasen – ikke bare under selve arrangementet. Det legges vekt på at det skal være sosialt og hyggelig i komiteene, og utover det er disse komiteene selvgående. De frivillige er allerede medlemmer i organisasjonen, og de kjenner organisasjonen godt. De få som ikke er medlemmer er med fordi de kjenner medlemmer som er frivillige, og de liker den type oppgaver de tar på seg. De som sier ja til å være med på å arrangere landsleir er i utgangspunktet allerede motivert – ellers hadde de ikke sagt ja. Den sosiale tilhørigheten er en stor motivasjon. Dette har blant andre både Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) og Lorentzen og Rogstad (1994) også funnet (Wollebæk, et al., 2000) (Lorentzen & Rogstad, 1994).

I landsleirplanlegging er det svært mange forskjellige oppgaver som skal gjøre, og der er således oppgaver «for enhver smak». Alle som i utgangspunktet ønsker å gjøre en frivillig innsats vil finne oppgaver som passer. Det arrangeres to store planleggingsamlinger før en landsleir. Å delta her forsterker motivasjonen. Å ytterligere motivere underveis i prosessen synes unødvendig da de frivillige i hovedsak skaper motivasjonen selv.

Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) fant at i tillegg til sosial tilhørighet, er selve aktiviteten viktig for mange (Wollebæk, et al., 2000). De frivillige er med fordi de liker å gjøre de oppgavene de har tatt på seg i forbindelse med landsleir – og da er de allerede indre motivert for å gjøre det.

6.3.2 Gjøre noe for andre

Det å gjøre noe for andre synes å være viktig for de frivillige. Det handler både om å gjøre noe for andre, og å gi noe tilbake til den organisasjonen de selv har fått mye fra.

A: Det viktigste er jo den ideologien vi gjør, at vi gjør en god jobb med ungene. Det synes jeg er moro. Og så lenge det er for en tidsbegrenset periode, synes jeg at jeg har tid til det.

De frivillige har vært speidere selv, og det har de hatt glede av. De mener at organisasjonens kjerneverdier er viktige, og ønsker at alle barn skal få oppleve å være speidere.

E: Der er noen underliggende greier på at vi ønsker å gi ungene noe som de vokser på så de skal greie seg senere i livet.

Flere av informantene trekker også fram at de føler de får gitt noe tilbake til den organisasjonen de selv har fått så mye fra. De ønsker at andre skal få oppleve de gledene ved landsleirlivet de selv fikk som barn og ungdom; være utendørs, sove i telt, treffe nye venner, lage mat på bål, fellesskap med mer.

E: Etterpå vil jeg tenke at det er utrolig kjekt å ha gjort det, at det ble så bra og at så mange er så fornøyde og har fått så mye ut av det. Det er målet. Og jeg tenker litt på det. Jeg gleder meg til leiren starter, og jeg gleder meg til leiren er ferdig og forhåpentligvis har vært vellykket og det er mange speidere som har fått noe igjen.

Ingen av dem legger skjul på at det også er slitsomt og intenst å arrangere landsleir. Men gleden overskygger slitet.

G: For de fleste føles det veldig godt å gjøre noe for andre, gi av seg selv og vite at du har gjort en forskjell i barn og unges liv.

Det å formidle organisasjonens kjerneverdier til andre, spesielt barn synes svært viktig for informantene. De mener at speiding er mer enn en fritidsaktivitet, det er også å lære å klare seg selv. Dette er viktig for dagens barn å lære.

D: Vi gjør dette først og fremst for speiderne våre, for at speiderne skal få en kjempebra opplevelse, en opplevelse utenom det vanlige – en helt unik opplevelse som de ikke ville fått mulighetene til gjennom noe annet.

E: Vi gir masse barn og unge en opplevelse for livet

Drøfting av å gjøre noe for andre

Habermann (2007) fant at de normative verdiene, deriblant det å gjøre noe for andre, var blant de viktigste for motivene for frivillig arbeid. Hun definerte en frivillig person som «en som frit vælger at gjøre en ulønnet innsats, der kommer andre end vedkommende selv og hendes familie til gode (Habermann, 2007). Det ligger her implisitt at det å være frivillig er å gjøre noe godt for andre. Mange mennesker ser det som viktig å bidra til at alle barn får en god oppvekst. Informantene synes at speiding er noe av det mest allsidige man kan drive med, og er bra for barn. De er bevisste på at de yter for andre, og synes å være motivert av å bidra til at speider får gode leiropplevelser.

Wollebæk, Selle og Lorentzen fant at frivillig arbeid er motivert av ønsker om både å hjelpe andre og hjelpe seg selv. Det å gjøre noe for andre er altså framtrødende hos informantene. Frivillig arbeid har et sterk uegennyttig preg, man er ikke frivillig bare for sin egen skyld. I tillegg er det ifølge Wollebæk, Selle og Lorentzen innen religiøse organisasjoner viktig å formidle det religiøse budskapet organisasjonen står for (Wollebæk, et al., 2000). For informantene mine synes det viktig å både formidle de kristne verdiene og de andre verdiene som organisasjonen står for.

6.3.3 Gjøre noe for seg selv

E: Vi gjør jo dette fordi det er gøy!

Alle informantene sier at dette er en type arbeid som gir noe igjen. De får først og fremst gleden av å ha vært med på å lage en god leir – for det er alle overbevist om at det blir – og gleden av å være på leir. De får også gleden av å delta i et felles prosjekt, får møte mange nye folk, blir kjent med flere, lært noe, holde på med noe annet enn de gjør til daglig, møte gamle venner med mer.

G: Jeg føler at i speideren er det en veldig sterk identitetsfølelse, og for mange er den veldig viktig den identiteten de har som speidere, det å være med frivillig og arrangere

landsleir og gjøre noe for andre som også er speidere gir dem en tilhørighet og mening i hverdagen.

Dessuten har de en sterk tilhørighet til organisasjonen som gjør at de gjerne vil både delta for å få gode opplevelser selv, og yte noe for andre. Det å være speider er mer enn bare en fritidsinteresse, for noen er det nesten en livsstil.

B: Jeg er speider i hjertet

F: Det jeg får ut av dette er først og fremst gode opplevelser og vennskap, og erfaringer jeg kan bruke både i speideren, men også planmessig i ting og tang. Det er jo mye logistikk, for å si det sånn.

Noen av dem trekker fram at de får mer ledererfaring som de kan bruke både i speideren og ellers i livet. Men det er først og fremst de gode opplevelsene som er viktige for dem.

F: Vi får bruke mye tid, får gode opplevelser, møte gamle venner og ikke minst alle de nye vennene vi ikke har møtt ennå.

For lederne er det en stor vitamininnsprøyting å være på landsleir. Det gir overskudd og ny inspirasjon til de ukentlige speidermøtene framover.

D: Følelsen av å ha vært med på å lage et bra supervellykket arrangement hvor mange tusen speidere er kjempefornøyde, det gir jo en belønning i seg selv. Jeg ser at deltakerne er fornøyde og glade og har hatt en god opplevelse. Det gir en god opplevelse for meg.

Alle informantene sier at det å se at deltakerne har det bra og trives på landsleiren, og følelsen av å ha vært med å gjøre noe bra for dem, gir en ubeskrivelig god følelse og gir noe tilbake til dem.

D: Det er jo endel jobb, så det skal bli godt når det er over også. Så tenker man at det skal bli deilig å stå siste dagen og se at alt har blitt vellykket. Man gleder seg til følelsen man forhåpentlig får på slutten av leiren om at man har vært med å lage en vellykket leir.

Drøfting av å gjøre noe for seg selv

Lorentzen og Rogstad mente at når personer forble frivillige i samme organisasjon over tid, var det fordi de hadde utbytte av å være der (Lorentzen & Rogstad, 1994). Det ser i stor grad ut til å gjelde de frivillige i Norges KFUK-KFUM-speidere. De har vært medlemmer og frivillige lenge. Det de sier helt konkret, er at de ved å være frivillige i landsleirplanlegging først og fremst får gode opplevelser og vennskap. Sosialt fellesskap og vennskap er av både Habermann (2007) og Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) funnet som blant de viktigste

grunnene til frivillighet (Habermann, 2007) (Wollebæk, et al., 2000). De gode opplevelsene er knyttet både til planleggingen, gjennomføringen og det å etterpå se at det har blitt et vellykket arrangement. De får gode opplevelser ved å gi gode opplevelser. Mange nevnte også identitet og tilhørighet, og at de lærer nye ting.

De gode opplevelsen informantene får ved å arrangere landsleir er knyttet til høy livskvalitet. De opplever blant annet vennskap, mestring, utviklingsmuligheter, tilhørighet og identitet. Det samsvarer med funnene til Loga i senter for forskning på sivilsamfunn (2013). Hun fant at sosial inkludering, vennskap, mestring, identitet, utviklingsmuligheter, samling om felles interesser og lignende er med på å gi høy livskvalitet. (Enjolras & Strømsnes, 2013). Alle disse momentene er hva mine informanter sier at de får ved å være med på å arrangere landsleir.

6.3.4 Hva er formålet med landsleir?

Formålet med landsleir er å synliggjøre organisasjonen utad, og å gi gode opplevelser til leirdeltakerne og de frivillige. Det gjøres ikke noe aktivt for å rekruttere nye speidere til en landsleir, men de frivillige tror og håper at ringvirkningene av landsleir vil trekke nye medlemmer i ettertid.

B: Jeg tror at de ungene som drar på landsleir blir motivert til å fortsette i speideren. Og når skolen begynner igjen i august og de snakker om hvor kjedelig de hadde det på landsleir, så er det flere som har lyst til å prøve speideren. Så det er en viktig markedsføring

Det skapes engasjement og positivitet som gjør at speiderne fortsatt vil være speidere. Dette kan igjen føre til rekruttering av nye speidere.

D: Alt rundt landsleir, fordi det er så stort, vil skape interesse for speideren, ihvertfall i nærmiljøet, og hvis man får ut noe informasjon i aviser eller medier eller sånt så vil jo det skape mer informasjon og synlighet om speideren som igjen kan føre til økt rekruttering

Det er viktig at det blir en god pressedekning på leiren, som er med på å gjøre speiding kjent, vise for alle at speiding er gøy, at der er mange barn og ungdom som lærer masse av å være på leir.

E: Gjøre speiding kjent, vise oss fram, vise for alle andre at speiding er gøy, at vi har masse barn og unge som lærer å være åpne for andre og sånn

Flere bruker ordet «gøy», sier at det skal være gøy å være på landsleir, og det skinner også gjennom at i tillegg til å være gøy er det viktig for de voksne å gi gode opplevelser videre til barna. De frivillige har gode opplevelser selv fra tidligere landsleirer, og de ønsker at flere skal få disse gode opplevelsene.

F: For speiderne er det først og fremst å ha en gøy leiropplevelse, for lederne er det like mye å gi gode opplevelser og vise at speiderlivet er mer enn livet i gruppa til daglig

Det viktigste formålet synes å være formidling av organisasjonens verdier. Alle informantene er veldig bevisste på de fem kjerneverdiene

B: Formålet med landsleir er å synliggjøre KFUK-KFUM-speiderne, det er å formidle de kristne verdiene vi står for, og de andre grunnverdiene

Flere av informantene trakk fram at på landsleir, hvor de fleste lokale speidergruppene deltar, er det mange anledninger til å få formidlet holdninger og verdier til alle på en gang, og sikre at alle blir lært om alle verdiene. Det er selvsagt også viktig å formidle organisasjonens verdier på de enkelte speidermøter, men de møtene er av mye kortere varighet og det er forskjellig hva lederne i de ulike gruppene vektlegger.

C: I og med at det er en hel sammenhengende uke kan vi ha fokus på på ting som det er viktig for organisasjonen å formidle, i en lang sammenhengende periode. Da kan vi i større grad styre den profilen vi har

Drøfting av formålet med landsleir

Kort kan vi si at formålet med landsleir er å ha det gøy, få gode opplevelser og få formidlet alle organisasjonens verdier på en gang, på en god måte. Wollebæk, Selle og Lorentzen påpekte at i religiøse organisasjoner ønsker de frivillige å påvirke og hjelpe andre til en religiøs overbevisning, de ønsker å hjelpe andre gjennom evangelisering og misjonering (Wollebæk, et al., 2000). De frivillige i Norges KFUK-KFUM-speidere ønsker både å formidle organisasjonens verdier, og skape gode opplevelser. De ønsker også å både gi og selv få opplevelsen av det «store» arrangementet, oppleve at de tilhører en større sammenheng.

Å være på leir gir helt unike opplevelser, det å være på en stor landsleir gir både leiropplevelser og følelsen av å være med i en større sammenheng. Garst, Browne og Bialeschki (2011) fant at uavhengig av hva slags organisasjon som arrangerer leiren, er der noen grunnleggende leirverdier som friluftsliv, gruppeaktiviteter og gruppeopplevelser,

meningsfullt engasjement, glede, personlig vekst og dyktiggjøring (Garst, et al., 2011; Garst, et al., 2011). Leiropplevelser bidrar til barn og unges utvikling til voksen. Dette passer med Norges KFUK-KFUM-speideres formålsparagraf som i tillegg til å gi dem en kristen tro vil oppdra speiderne til ansvarsbevissthet, selvstendighet og samfunnsmessig engasjerte borgere som har mellommenneskelig forståelse og respekt for naturen. Å være på leir er mer enn å være hjemmefra.

6.3.5 Store arrangementer, «event»

Alle informantene trekker fram at det er spesielt med landsleir i forhold til mindre leirer. Speiderne får treffe speidere fra andre deler av landet, og endel speidere fra andre land. De får følelsen av å være med i en større sammenheng, og ser at speiderlivet er mer enn sin egen speidergruppe og sin egen krets.

D: Det er jo en stor «happening»

På landsleir får de opplevelser og nettverk med mange andre samtidig. Det er mange andre utfordringer og gleder på en stor leir enn en liten leir.

F: De store opplevelsene; landsleir, kurs, patruljeførerkurs, kurs i vinterspeiding, det er de ting som gjør at vi beholder dem som speidere. Hadde vi ikke hatt dette, hadde vi nok vært en liten organisasjon. De store opplevelsene er viktig.

Informantene uttrykker klart at landsleir skal gi gode opplevelse for både store og små. De vil lage en leir som blir god for deltakerne, men de vil også at det skal også blir gode opplevelser, som en slags «happening» eller «event» for de voksne. For de voksne er det viktig å treffe gamle kjente, lederkroer, gå på småkurs som holdes i løpet av leiren, lederturer, sosialt samvær, få ny inspirasjon.

A: For lederne, å treffe gamle kjente, gå på lederkro, få ny inspirasjon, det sosiale. Det er dette som er spesielt med store leirer. Små leirer er i regioner, men landsleir er for hele landet og utlandet, og da blir du kjent med mange mennesker

Mange har en sterk identitet knyttet til organisasjonen, og det er en selvfølge å skulle på landsleir. En av informantene sier at de er flere som er «leirjunkies», at de elsker å være på store leirer. «For leir er jo gøy uansett». Det er opplevelsene de er ute etter. De er opptatt av at leir skal være gøy også for de voksne, ikke bare et arrangement for barn. En annen av informantene sier at man er motivert til å lage landsleir nettopp fordi det er landsleir, at det er et spesielt arrangement. En tredje sa at landsleir engasjerer folk, og at de fleste har jo vært på landsleir før og vet at det er gøy.

G: På store arrangementer som landsleir skapes ofte veldig mye entusiasme, det blir nesten som en slags berusende følelse å være sammen med så mange andre.

Store arrangementer som landsleir har en særegen atmosfære man ikke får på små arrangementer. Det gjør at de frivillige motiveres til å være frivillig ved et stort arrangement som landsleir. I tillegg til alle de opplever man får ved speiderleir generelt, får man følelsen av den store sammenhengen i tillegg på landsleir. For noen er dette så betydningsfullt at de vil gjøre en innsats for organisasjonen selv om de egentlig har sluttet.

D: Noen av de frivillige er egentlig sluttet som speidere, men hjelper til på landsleir for å få følelsen av landsleir igjen.

Drøfting av store arrangementer, «events»

Veldig mange organisasjoner har store samlinger av forskjellige slag, korps og idrett har stevner og konkurranser, religiøse organisasjoner har stevner, for å nevne noen. Og der er festivaler som lages av mer ad-hoc organisasjoner. Det er nærliggende å tenke at det er noe felles ved slike store arrangementer. Eikerapen (2011) fant at sosialt samvær, verdier og interesser var de viktigste faktorene for frivillighet på festivaler. Han fant både sterk sammenheng mellom indre motivasjon, engasjement og tilhørighet, og mellom indre motivasjon og framtidig lojalitet (Eikerapen, 2011). Det er det samme jeg har funnet i min undersøkelse. At endel frivillige kommer tilbake selv om de ikke er aktive lenger, for å få følelsen av landsleir igjen tyder på en sterk tilhørighet. Arrangementet i seg selv er det de tiltrekkes av, i tillegg til den sosiale tilhørigheten.

Monga i Eikerapen (2011) mente at der er spesielle egenskaper og en egen atmosfære ved store arrangementer som tiltrekker seg frivillige, og at tilhørighet og selve saken er viktige motivasjonsfaktorer. Morseth (2011) konkluderte med at de frivillige var ute etter selve opplevelsen; ha det gøy, og få noe tilbake i form av glede, følelsen av å bidra til nasjonal dugnad, sosialt samvær, spennende oppgaver (Eikerapen, 2011). Jeg synes alle disse faktorene er hva informantene mine sier om landsleir. Ut fra dette ser jeg at frivillige har en indre motivasjon til å være engasjert i noe. Hva man er engasjert i, er avhengig av interessene.

Vi kan på mange måter se en landsleir som speiderorganisasjonens festival. De som deltar frivillig ved slike arrangementer er indre motivert, og tilhørighet, sosialt samvær, verdier, spennende oppgaver og interesser er viktige faktorer for deres engasjement.

6.3.6 Oppsummering av hva de frivillige selv får ut av å arrangere landsleir

Forskningsspørsmålet var «Hva får de frivillige selv ut av det?» De frivillige sier at de får mye ut av å være med på å arrangere landsleir. De får først og fremst gode opplevelser, både i planlegging og gjennomføring av landsleir. I planleggingsperioden får de spennende oppgaver, vennskap, tilhørighet og sosialt samvær med mer.

Gleden ved å gjøre noe for andre synes også svært viktig. De frivillige synes de har fått mye fra organisasjonen i sin egen speidertid, som de nå ønsker å gi tilbake til nye generasjoner. De er opptatt av organisasjonens verdier, og ønsker å formidle dem på en god måte. Gleden ved å ha vært med på å arrangere et stort og vellykket arrangement rekkes også fram. Det gir mestring og glede. Ved å arrangere landsleir gir de speidere gode leiropplevelser og formidler organisasjonens verdier.

Landsleir er et stort arrangement som gir andre utfordringer og gleder enn mindre leirer. Det kan nærmest sammenlignes med en festival. De frivillige trekker fram gleden ved at landsleir er så stort, og det å treffe mange både nye og gamle venner på en gang og se at de tilhører en større sammenheng. Det er de gode leiropplevelsene; friluftsliv, gruppeaktiviteter, personlig vekst, glede, meningsfylt engasjement og dyktiggjøring med mer som gir gode opplevelser til de frivillige.

6.4 Oppsummering av presentasjon og drøfting

I dette kapittelet har jeg presentert mine funn og drøftet dem i lys av teori og forskning presentert tidligere i oppgaven. Hvert delkapittel er drøftet og oppsummert for seg, og har gitt svar på hvert av forskningsspørsmålene.

Jeg fant at de frivillige som arrangerer landsleir i Norges KFUK-KFUM-speidere er indre motivert og har sterke lojalitetsbånd til organisasjonen. De har selv vært medlemmer i organisasjonen i mange år, og ser seg som aktive medlemmer i tillegg til å være frivillige. De har flere motiver til å være frivillig, og det er de normative verdiene som er mest framtrepende. De frivillige er svært bevisste på organisasjonens kjerneverdier, og legger stor vekt på at alle kjerneverdiene skal komme tydelig fram i landsleirprogrammet.

I tillegg til å bli motivert av kjerneverdiene, motiveres de av å gjøre noe for andre, ha det gøy, sosialt fellesskap med andre, lære nye ting, tilhørighet, spennende oppgaver, personlige utviklingsmuligheter og lignende. Selve arrangementet landsleir er også en motivator i kraft av å være et stort arrangement, en «event». Dette gir stor inspirasjon til å fortsette å være frivillig.

Jeg fant at det var forsket lite på speiderarbeid i Norge, og ingenting på speiderleir. Internasjonalt er det forsket litt på speiding, men ingenting på speiderleir. jeg bidrar således med forskning på et nytt område. Det har vært spennende å fordype seg i dette stoffet. Jeg håper at andre vil ta opp tråden der jeg slipper den. Det vil jeg glede meg til å lese.

7 Konklusjon

Denne studiens formål har vært å se på hva som motiverer speiderledere i Norges KFUK-KFUM-speider til å arrangere landsleir. Det er benyttet kvalitativ metode, nærmere bestemt delvis strukturert intervju. Jeg har intervjuet syv personer som er eller har vært sentrale i å arrangere landsleir.

Problemstillingen er:

Hva motiverer speiderledere i Norges KFUK-KFUM-speidere til å arrangere landsleir?

For å få svar på problemstillingen formulerte jeg følgende forskningsspørsmål:

- 1) **Hvordan påvirker organisasjonens verdier motivasjonen?**
- 2) **Hvem er de frivillige?**
- 3) **Hva får de frivillige selv ut av å arrangere landsleir?**

KFUK-KFUM-speidernes kjerneverdier påvirker i høy grad motivasjonen til de frivillige. De frivillige deler selv disse kjerneverdiene, og synes det er viktig å formidle dem til andre. De har en indre motivasjon til dette.

Mine informanter og de fleste frivillige er selv speidere, og har vært speidere siden de var barn. De har sosial tilhørighet og sterke lojalitetsbånd til organisasjonen. Mange har vært på utallige leirer selv, både landsleirer og mindre leirer. De gode opplevelsene de har hatt på leir er med på å motivere dem til å arrangere landsleir. Deltakelse som frivillig gir dem mestring og bidrar til høy livskvalitet.

De frivillige får først og fremst de gode opplevelsene ut av å arrangere landsleir. De får gleden ved å yte noe for andre, gleden ved selv å delta på landsleir, sosialt fellesskap, gleden ved et stort arrangement og følelsen av å høre til i en stor sammenheng med mer. De er i svært stor grad bevisste på organisasjonens verdier, og ønsker å formidle dem på en god måte.

Som en oppsummering av dette kan vi si at det er mange momenter som motiverer speiderledere i Norges KFUK-KFUM-speider til å arrangere landsleir. De gjør dette på frivillig basis, og har en indre motivasjon. Blant de frivillige er der stor grad av bevissthet om organisasjonens kjerneverdier, de deler disse og vil gjerne formidle dem videre.

Kjerneverdiene er i stor grad med på å motivere til innsats. Videre er de frivillige motivert av

selve arrangementet landsleir, som er en stor «happening» for dem. Ikke minst er det å gjøre noe for andre også med på å motivere.

Konklusjon

Speiderledere i Norges KFUK-KFUM-speidere som arrangerer landsleir er indre motivert. De er motivert av organisasjonens kjerneverdier, gjøre noe for andre, sosiale relasjoner, interesser og aktiviteter, tilhørighet, personlig utvikling, ha det gøy og selve arrangementet landsleir.

Veien videre/gode råd

Som så mange andre barne- og ungdomsorganisasjoner opplever Norges KFUK-KFUM-speidere at mange barn slutter for å prøve andre aktiviteter. For å holde på medlemmene, og rekruttere nye, er det viktig med de store og/eller unike opplevelsene – opplevelser de bare får i speideren.

De frivillige har selv vært speidere fra de var barn. Det er svært få som begynner i speideren etter at de har blitt voksne. Ligger «listen» for å bli speider for høyt for voksne? Kan noe gjøres for å få voksne til begynne i speideren?

Det at landsleir er så stort, er en motivasjonsfaktor for de frivillige. For organisasjonen blir det viktig å fortsatt arrangere landsleir og/eller andre store arrangementer. For å arrangere landsleir trengs frivillige. Informantene mine synes å være motivert til innsats nettopp fordi det er landsleir. Voksne trenger andre stimuli enn barn. Det er viktig å fortsatt ha store arrangementer for at de frivillige skal fortsette som frivillige.

Norges KFUK-KFUM-speidere er en allsidig organisasjon med mye internopplæring og ledertrening. Interessant forskning videre er om speiderledere gjør seg gjeldende i lederstillinger i arbeidslivet.

Referanser

- Aadland, E. (2004). *Den truverdige leiaren*. Oslo: Samlaget.
- Aadland, E., & Askeland, H. (2006). *Verdibasert ledelse i praksis: en studie av 8 medlemsvirksomheter i HSH*. Oslo: Handels- og servicenæringens hovedorganisasjon.
- Becker, P. E., & Dhingra, P. H. (2001). Religious Involvement and Volunteering: Implications for Civil Society. [Article]. *Sociology of Religion*, 62(3), 315-335.
- Coghlan, D., & Brannick, T. (2010). *Doing action research in your own organization*. London: Sage Publications.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Los Angeles: SAGE.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode*. Oslo: Universitetsforl.
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Eikerapen, T. Å. B. (2011). *Motivasjon, lojalitet og frivillighet: En studie av motivasjon, lojalitet og frivillighet på norske musikkfestivaler*. Masteroppgave, Universitetet i Oslo. Retrieved from <http://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/18133/eikerapen.2011.pdf?sequence=1>
- Enjolras, B., & Strømsnes, K. (2013). *Frivillighet i Norge: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor*.
- Everett, E. L., & Furseth, I. (2012). *Masteroppgaven: hvordan begynne - og fullføre*. Oslo: Universitetsforl.
- Garst, B. A., Browne, L. P., & Bialeschki, M. D. (2011). Youth development and the camp experience. *New Directions for Youth Development*, 2011(130), 73-87.
- Gilje, N., & Grimen, H. (1995). *Samfunnsvitenskapenes forutsetninger: innføring i samfunnsvitenskapenes vitenskapsfilosofi*. Oslo: Universitetsforl.
- Grimsø, R. E. (2004). *Rekruttering og utvalg av medarbeidere: og arbeidssøkers valg av arbeidsgiver*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Habermann, U. (2007). *En postmoderne helgen?: om motiver til frivillighet*. København: Museum Tusulanum.
- Hellevik, O. (2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforl.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforl.
- Jelstad, B. (2007). *Beyond money: intrinsic work motivation in profit and nonprofit organizations*. Bergen: Norwegian School of Economics and Business Administration.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforl.
- Kirkhaug, R. (2013). *Verdibasert ledelse: betingelser for utøvelse av moderne lederskap*. Oslo: Universitetsforl.
- Klaudi Klausen, K., & Selle, P. (1995). *Frivillig organisering i Norden*. [Oslo]: TANO ; [København] : Jurist- og Økonomiforbundets Forl.

- Kulturdepartementet. (1996-97). *Stortingsmeldning 27. Om statens forhold til frivillige organisasjoner.*
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2012). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: evidensbasert HRM.* Bergen: Fagbokforl.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. f. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju.* Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ljoså, S. (2007). *Alltid beredt til hva?: etableringen av norsk speiderbevegelse 1909-1913.* Oslo: S. Ljoså.
- Lorentzen, H., & Rogstad, J. (1994). *Hvorfor frivillig?: begrunnelser for frivillig sosialt arbeid* (Vol. 94:11). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning: en innføring.* Oslo: Universitetsforl.
- Morseth, B. (2011). *Frivillighet og store events: en achievement goal tilnærming til frivilliges motivasjon under prøve VM i Holmenkollen.* Norges Idrettshøgskole. Retrieved from http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/171709/BMorseth_MAS.pdf?sequence=1
- Norges KFUK-KFUM-speidere. from [http://www.kmspeider.no/no/Om_oss/Orgabisasjon/Strategiplanen Fremtiden](http://www.kmspeider.no/no/Om_oss/Orgabisasjon/Strategiplanen_Fremtiden)
Hentet 18.03.14
- Norges Musikkorps Forbund. from http://www.musikkorps.no/no/om_nmf/organisasjonen/historikk/ hentet 28.04.14
- NOU 1988:17. *Frivillige organisasjoner.*
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values.* New York: Free Press.
- Scott, W. R. (2003). *Organizations: rational, natural, and open systems.* Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Svenson, S. (1946). *Guttegeneralen: en beretning om verdensspeidersjefen Lord Baden-Powells liv og livsverk.* Oslo: Triangelforl.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode.* Bergen: Fagbokforl.
- Tjelflaat, T., & Clifford, G. (1999). *Ansvar eller egeninteresse?: unge voksnes forhold til frivillig aktivitet:* Norsk senter for barneforskning, Barnevernets utviklingscenter i Midt-Norge.
- Wiener, Y. (1988). Forms of value systems: Focus on Organizational Effectiveness and Culture Change and Maintenance. *Academy of Management Review*, 13:4,534-545.
- Wollebæk, D., Selle, P., & Lorentzen, H. (2000). *Frivillig innsats.* Bergen: Fagbokforl.

Vedlegg 1

Anne Gryting
Thorleifs Alle 5c
0489 Oslo
Tlf 936 93 501
anne@gryting.biz

Oslo, 4/11 2013

Norges KFUK-KFUM-speiderne
Postboks 6810 St. Olavsplass
0130 Oslo

Forespørsel om deltakelse i undersøkelse med tema betydning av landsleir.

Denne undersøkelsen skal bli en mastergrad i verdibasert ledelse ved Diakonhjemmets Høgskole. Tema for oppgaven er hvordan landsleir arrangeres og organiseres, hvordan frivillige rekrutteres og verdier formidles gjennom landsleir. Veileder for oppgaven er høgskolelektor og studieleder Leif Martin Stapnes.

I forbindelse med dette ønsker jeg å intervju 6-7 personer som forbereder kommende landsleir; landsleirkomiteen og/eller andre sentrale personer i denne sammenheng.

Intervjuene er tenkt foretatt enkeltvis, og hvert intervju vil ta maksimum 40 minutter. Tid og sted vil jeg avtale med hver enkelt og skal tilpasses at det skal ta minst mulig tid utover selve intervjuet. (Det skal ikke være tidsbruken som hindrer noen i å delta.)

Som forsker har jeg taushetsplikt, og svarene vil bli anonymisert. Deltakelse er frivillig, og deltakerne kan når som helst trekke seg fra dette.

Jeg ønsker hjelp til å få kontakt med 6-7 personer som er medvirkende til kommende landsleir. Jeg ber også om tilgang til gamle landsleirrapporter.

Masteroppgaven skal ikke vurdere leiren i ettertid, den er en undersøkelse innen fagområdene ledelse, motivasjon og verdier. Den er tenkt til internt bruk i læringsøyemed. Jeg sender gjerne oppgaven til de som er interessert.

Jeg har selv vært speider i mange år, og er nå gruppeleder i Grefsen 1 KM-speidere. Jeg har stor interesse for landsleir, og håper med denne undersøkelse å finne ut hvorfor jeg selv og mange synes dette er så viktig.

Jeg håper på positivt svar på henvendelsen.

Vennlig hilsen

Anne Gryting

Samtykkeerklæring for de som deltar i undersøkelsen om betydning av landsleir.

Denne undersøkelsen skal bli en mastergrad i verdibasert ledelse ved Diakonhjemmets Høgskole. Tema for oppgaven er hvordan landsleir arrangeres og organiseres, hvordan frivillige rekrutteres og verdier formidles gjennom landsleir.

Veileder for oppgaven er høgskolelektor Leif Martin Stapnes. Ønskes flere opplysninger om studien, intervjuet eller høgskolen, kan han kontaktes på stapnes@diakonhjemmet.no
Jeg kan kontaktes på anne@gryting.biz og tlf 936 93 501

SAMTYKKEERKLÆRING

Jeg samtykker i å delta i ovennevnte undersøkelse. Samtykket kan når som helst trekkes tilbake.

Dato

Informant

Forsker

Vedlegg 2

INTERVJUGUIDE

Delvist strukturert intervju

Hvordan ledes og organiseres en landsleir?

1. Hvor mange frivillige?
2. Hvordan ledes planleggingen? (Prosjekt?)
3. Hva hadde vært forskjellig, om komitelederne var ansatte?
4. Hvordan holdes erfaringskunnskapen om å lage leir levende i organisasjonen?
5. Hva er egentlg formålet med landsleir?

Hvordan klarer dere å mobilisere og motivere så mange frivillige til å være med å arrangere landsleir?

6. Hvem er de frivillige? (aktive speidere, passive speidere, samme som sist osv)
7. Hvordan rekrutteres frivillige og hvordan følges de opp?
8. Hvordan skapes entusiasme blant frivillige for den forestående landsleir?
9. Hva får de frivillige selv ut av denne innsatsen?
10. Hva tenker de om sin rolle i dette arbeidet?

Hvordan kommer organisasjonens verdier til å prege landsleiren?

11. Hvordan ønskes organisasjonens visjon og verdier formidlet på landsleiren?
12. Hvordan vil verdiene arte seg i praktiske speideraktiviteter?
13. Hvor viktig er det at de blir formidlet akkurat gjennom landsleir?
14. Tror du leirdeltakerne kommer til å oppleve visjonen og verdigrunnlaget på leiren?
15. I hvilken grad ser de frivillige seg selv som verdiformidlere?