



Hva motiverer til frivillig arbeid på livsgledehem?

En kvalitativ studie

Mona Stenhaug Johannessen
VID vitenskapelige høgskole
Oslo

Masteroppgave
Master i helse og sosialfaglig arbeid med eldre

Antall ord: 21750
14.5.2018



Obligatorisk erklæring

Navn: Mona Stenhaug Johannessen
Navn på studiet: Master i helse og sosialfaglig arbeid med eldre
Navn på eksamen: Hva motiverer til frivillig arbeid på livsgledehem?
Emnekode: MAELDRE- 412
Innleveringsfrist: 14.5.2018
Antall ord: 21 750

Eksempler på fusk i forbindelse med oppgaver og hjemmeeksamener:

- gjengivelse av stoff/materiale hentet fra lærebøker, andre fagbøker, tidsskrifter, egne eller andres oppgaver osv. som er framstilt uten kildehenvisning og klar markering av at det er sitater
- besvarelse eller tekst som er hentet fra internett og utgitt som egen besvarelse
- besvarelse som i sin helhet er brukt av studenten ved en tidligere eksamen
- besvarelse som er brukt av en annen person ved en tidligere eksamen
- besvarelse som er utarbeidet av en annen person for studenten
- innlevert arbeid av praktisk eller kunstnerisk art som er laget av andre enn studenten selv
- samarbeid som fører til at en besvarelse i det alt vesentlige er lik en annen besvarelse til samme eksamen der det kreves individuelle besvarelser

Retningslinjer om fusk finner du her:

- lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler § 4-7 og § 4-8
- forskrift 11. desember 2015 nr. 1665 om opptak, studier, eksamen og grader ved VID vitenskapelige høyskole § 30
- retningslinjer for behandling av fusk eller forsøk på fusk ved VID vitenskapelig høyskole fastsatt 18. desember 2015.

Ved å signere med navn erklærer jeg å være kjent med VID vitenskapelige høyskoles retningslinjer om plagiering og fusk, og at min besvarelse er i samsvar med disse bestemmelsene.

Navn: Mona Stenhaug Johannessen

Masteroppgaver med karakteren A-C:

Jeg samtykker i at min masteroppgave publiseres i VID vitenskapelig høyskole åpne elektroniske arkiv (VID OPEN):

Sett kryss Ja: Nei:

Sammendrag

Bakgrunn:

Frivillighet i eldreomsorgen er et politisk satsningsområde som det etterlyses mer forskning om. Det samme gjelder sertifiseringsordningen Livsgledehem, som er et systemverktøy som tilbys norske kommuner for å kunne gi et mer helhetlig tilbud til eldre på sykehjem og på bo og servicesenter. Livsglede for eldre sin sertifiseringsprosess har som mål å se den enkelte og ivareta de kulturelle, sosiale og åndelige behov på lik linje med primærbehovene ernæring, fysisk stell og pleie. For å nå målene er frivillig innsats viktig.

Etter litteraturgjennomgang fant jeg lite forskning på motivasjonsfaktorer for frivillig arbeid i eldreomsorgen. Da jeg ser motivasjonsfaktorer som relevant for utvikling av frivillig arbeid i eldreomsorgen var dette tema jeg valgte å undersøke.

Hensikt og problemstilling:

Studiens formål var å få innsikt i hva som motiverer til frivillig arbeid på livsgledehem. Ved å få frem de frivillige sine tanker og meninger er det ønskelig at resultater fra studiet kan gi økt kunnskap som kan videreføres i frivillige arbeid i eldreomsorgen.

Metode:

Kvalitativ metode og semistrukturert intervjuform ble benyttet i den empiriske undersøkelsen. Data ble innsamlet gjennom to fokusgruppe- og ett individuelt intervju. Til sammen deltok 11 informanter fra to kommuner i Nord-Norge. De var i alderen 53 til 80 år og hadde tilsammen erfaring som frivillig på sju livsgledehem og to bo og servicesenter.

Resultater:

Livsglede for frivillige:

Det som viste seg å skape en betydelig motivasjon for frivillige, var de gylne øyeblikkene hvor de opplevde betydningen av å gjøre en forskjell for beboerne i de konkrete møtene. Det var særlig ved erfaringer fra reminisensøyeblikk at informantene uttrykte opplevelsene som fantastisk, inspirerende og fasinerende og at de gjennom disse møtene opplevde å både få og gi noe som frivillig. Med reminisensopplevelser viser en til opplevelser som vekker minner gjennom sansene å se, lukte, høre, smake og føle (Solheim, 2015, s. 176).

Kompetanse:

Dette funn viste til betydningen av at de frivillige fikk brukt sin kompetanse, komme med nye ideer og få kunnskap førte til mestring og trygget motiverte til frivillig arbeid på livsgledehem.

Å bli sett og fulgt opp:

Funnet viste at det er vesentlig at de frivillige er en del av et system. At de blir sett, hørt og verdsatt av både ledelse, personalet, frivillighetskoordinator og beboere.

De frivillige hadde stor tillit til frivillighetskoordinator og han eller hun ble trukket fram som en viktig "nøkkelperson" for de frivillige i møte med de øvrige involverte.

Frivillighetskoordinator kunne bidra med relasjonsbygging, rolleavklaring og tilrettelegging som bidro til økt trivsel og tilhørighet på livsgledehem. Dette så også ut til å skape økt forutsigbarhet og trygghet.

Konklusjon:

Funnene i denne studien har likhetstrekk med annen forskning på motivasjonsfaktorer for frivillig arbeid. Funnet relatert til betydningen av å gjøre noe meningsfullt, være en del av et fellesskap, at frivillig arbeid er lærerikt og at det oppleves som helsebringende sammenfaller med annen forskning. Videre viser funn viser at organisering og oppfølging har betydning for de frivilliges motivasjon.

Ett funn som ikke er like tydelig beskrevet i andre studier på motivasjonsfaktorer, var når det oppsto gyldne øyeblikk som reminisensopplevelser. Gjennom disse hendelsene opplevdes en gjensidighet og et fellesskap mellom de frivillige og beboere som bidro til at det frivillige arbeid opplevdes som særlig givende.

Eventuelle områder for videre forskning på dette feltet kan være å se nærmere på frivillighetskoordinator sin rolle, utfordringer og mål. Det kan også være interessant å gjøre studier på motivasjonsfaktorene til helsepersonell i møte med frivillige på livsgledehem samt å foreta en større undersøkelse om betydningen av reminisensopplevelser som motivasjonsfaktor for frivillig arbeid i eldreomsorgen.

Nøkkelord: Frivillighet, livsgledehem, reminisensopplevelser, struktur, motivasjon.

Summary

Background:

Volunteering in elderly care is a political priority area on which more research is required. The same applies to the certification scheme *Livsgledehem* (“joy of life home”), which is a programme of measures offered to Norwegian local authorities. The certification process for *Livsglede for Eldre* (“joy of life for the elderly”), aims at seeing the individual and safeguarding their cultural, social and spiritual needs in equal measure with their primary needs of nutrition and physical care. Voluntary efforts are important if these goals are to be achieved.

Following on my review of the literature, I identified very little earlier research on the factors that motivate voluntary work in the elderly care sector. Because I consider motivational factors to be highly relevant to the development of volunteer work in this sector, this was the theme I chose to investigate.

Aims and Objectives:

The purpose of the study was to gain insight into what motivates voluntary work in a *livsgledehem* (“joy of life home”). By means of establishing the views and thoughts of the volunteers themselves, it is intended that results from the study can provide increased knowledge that can be implemented in voluntary work in care of the elderly.

Methods:

Qualitative methods and a semi-structured interview form were used in the empirical study. Data was collected by using two focus groups and one individual interview. Altogether there were eleven informants from two local authorities in northern Norway who participated. They were between the ages of 53 and 80, and together they had experience as volunteers at seven *livsgledehem* and two residential and service centres.

Results:

“Joy of life” for the volunteers themselves:

What turned out to create a significant motivation for volunteers was the “golden moments” where they experienced how important it was to make a difference for the residents they came into contact with. It was especially through experience from moments of reminiscence that the informants expressed their experiences as fantastic, inspiring and fascinating so that through these encounters they experienced as volunteers how it was both to give and to receive.

Competence:

The findings showed the importance of the volunteers being able to use their competence, their ability to come up with new ideas and to gain knowledge, which led to mastery and confidence which were motivating for volunteer work at a *livsgledehjem*.

To be seen and followed up:

The findings showed that it is essential that the volunteers are part of a system. It is essential that they should be seen, heard and appreciated by the management, staff, volunteer co-ordinators and residents.

The volunteers had great confidence in their volunteer co-ordinator and he or she was held up as an important “key person” for the volunteers in their encounters with others. Volunteer co-ordinators could contribute to relationship building, role definition and organization that contributed to increased well-being and a sense of belonging at the *livsgledehjem*. This also seems to make for greater predictability and security.

Conclusion:

The results from this research coincide with other research on the factors motivating participation in voluntary work. There are, for example, the importance of doing something meaningful, being part of a community, that volunteering is educational and that it is experienced as promoting good health. Further, it is shown that organization and following-up have an impact on the volunteers’ motivation.

A new finding that revealed itself as a significant motivational factor was when there occurred “golden moments” as reminiscence experiences. The effect of these events was to convey an experience of reciprocity and fellowship between volunteers and residents which contributed to a sense of voluntary work as being rewarding.

Potential areas for further research in this field might be to look more closely at the role of the volunteer co-ordinator, and their challenges and aims. It can also be interesting to undertake studies on the factors motivating staff in their contact with volunteers at the *livsgledehjem*.

Keywords: Volunteering, *livsgledehjem*, “joy of life home”, reminiscence experiences, structure, motivation.

Forord

Studien bidro til at jeg tilegnet meg større forståelse om motivasjonsfaktorer for frivillige arbeid på livsgledehem. Denne kunnskap håper jeg kan skape en videre interesse for både politikere, ledere, frivillighetskoordinatorer og personal på livsgledehem.

I prosessen det er å skrive en master har jeg vært heldig som har hatt mange gode støttespillere og for meg har dere alle vært til stor hjelp for å kunne gjennomføre dette spennende og omfattende arbeid.

Ingrid Fæster-Granhaug deg vil jeg takk først, fordi du introduserte meg for sertifiseringsordningen Livsgledehem. Utrolig hva det førte til!

Så vil jeg takke samtlige informanter som deltok i studien. Jeg er ydmyk og takknemlig for at dere ville dele deres erfaringer med meg. Takk også til de positive frivillighetskoordinatorene som satte oss i kontakt med hverandre.

Spesielt takk til min veileder, førsteamanuensis Grete Breievne på VID vitenskapelige høgskole. Faglig sterk, strukturert, oppmuntrende og medmenneskelig, er karakteristiske sider ved deg.

Videre vil jeg takke min snille venninne Anita Mikalsen for oppriktig interesse og gode faglige innspill gjennom eksamener og masteroppgaven.

Takk, min venn og kollega Linda Skjalmar, for utallige tips som har lettet arbeidet mitt betydelig. Takk også til andre gode kollegaer og til Kirsti Koppen på UiT Harstad avdeling vernepleie.

Takk til Trine Uhre som kom med overraskende pakke og kort som gav meg glede og pågangsmot.

Stor takk til min venninne May-Liss Hansen med familie, for at jeg på hver samling har fått husrom hos dere i Oslo. Det har vært så godt å være en del av en nydelig familie og slippe å sitte alene på et hotellrom i en stor by.

Takk til mamma og min søster June for at dere alltid støtter og heier på meg - dere er unike!

Til slutt takk til min familie Inge, Trine-Lise, Tina og Oliver for tålmodighet og støtte. Gleder meg til vi skal få mer tid sammen igjen!

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	2
1.1 Bakgrunn	2
1.2 Livsgledehjelm	3
1.3 Oppbygging av oppgaven	4
2.0 Litteraturgjennomgang	5
2.1 Avgrensninger og presiseringer	5
2.2 Politiske føringer	6
2.2.1 Kort oppsummering	7
2.3 Aktuell forskning	7
2.3.1 Frivillighet og motivasjon	7
2.3.2 Kort oppsummering	10
2.4 Sammenfatning litteraturgjennomgang	10
2.5 Problemstilling og mål	11
3.0 Teoretisk perspektiv	12
3.1 Motivasjonsteorier	12
3.1.1 Selvbestemmelsesteorien	13
3.1.2 Indre og ytre motivasjon	13
4.0 Design og metode	15
4.1 Design	15
4.2 Rekruttering og utvalg av informanter	15
4.3 Intervjuguide og intervju	18
4.4 Transkripsjon	22
4.5 Vitenskapsteoretisk tilnærming	23
4.6 Forforståelse	25
4.7 Analyse av data	26
4.8 Studiens reliabilitet og validitet	28
4.9 Etske vurderinger	29
5.0 Presentasjon av funn	32
5.1 Livsglede for frivillige	32
5.2 Kompetanse	37
5.3 Å bli sett og fulgt opp	41
6.0 Diskusjon	48
6.1 Livsglede for frivillige	49
6.2 Kompetanse	53
6.3 Å bli sett og fulgt opp	56
7.0 Oppsummering	61
8.0 Fremdriftsplan	62

1.0 Innledning

Denne masteroppgaven skal dreie seg om hva som motiverer enkeltpersoner til frivillig arbeid på livsgledehjem.

1.1 Bakgrunn

Allerede i 2015 oppdaget jeg at det fantes en sertifiseringsordning som kaltes livsgledepsykehjem eller livsgledehjem som det heter i dag. Som vernepleier må jeg si at jeg likte tankegangen bak personsentert omsorg som vektlegges, samtidig undret jeg på hvordan det skulle la seg gjøre å gi den enkelte sykehjemsbeboer et så godt tilbud med knappe ressurser. Frivillighetsarbeid skulle blant annet være en nøkkel. Det skapte en nysgjerrighet i meg som førte til at jeg stilte meg mange spørsmål. Hvordan kunne de frivillige bli en naturlig del av livsgledehjem? Skulle det jobbes strukturert med å kartlegge også den frivilliges ønsker og behov, slik som de jobbet med beboerne? Hvordan skulle de skaffe flere frivillige til livsgledehjem og beholde dem, og ikke minst lurte jeg på hva som motiverte de frivillige til å gjøre en innsats for beboerne på livsgledehjem?

Motivasjon kommer av det latinske begrepet ”movere” som betyr å bevege. I motivasjonspsykologi er en opptatt av å finne ut hva som får oss til å bevege oss, i hvilken retning vi handler, intensitet og utholdenhet i våre handlinger (Lillemyr, 2007, s. 29). I følge Lillemyr (2007, s. 8) har motivasjon betydning for alle typer menneskelig adferd. På bakgrunn av dette bør politikere også være sterkt opptatt av motivasjon”

I regjeringens plan for omsorgsfeltet Omsorg 2015-2020 (Helse- og omsorgsdepartementet, 2015b, s. 182) vises det til at om lag halvparten av befolkningen i Norge deltar i frivillig arbeid i løpet av et år, men under 10 % av det frivillige arbeidet skjer innenfor omsorgssektoren.

I planen refereres det til at det i helse og omsorgssektoren er behov for økt frivillig innsats, at frivilligheten er i forandring og at det er gode muligheter for å engasjere frivillige.

Det påpekes at organisering, veiledning og motivasjon er viktig for å rekruttere og beholde frivillige.

Hva vil det si å være frivillig? I følge Førland (2015, s. 23) defineres frivillige innsats og frivillig arbeid som organisert eller uorganisert ulønnet arbeid, som blir gjort av fri vilje og som kommer personer eller grupper utenfor egen familie og husholdning til gode.

1.2 Livsgledehjem

Livsglede for eldre (LFE), er en ideell organisasjon som jobber for at eldre skal kunne ha en mer aktiv og gledelig alderdom. Stiftelsen ser nye muligheter i å få satt gode opplevelser i system for beboerne på sykehjem og i omsorgsboliger. Personsentrert omsorg vektlegges og brukerens kulturelle, åndelige og sosiale behov skal ivaretas på lik linje med medisinerings, stell og ernæring. Systemverktøyet livsgledehjem tilbys kommunene og skal gjennomføres i tett samarbeid med lokalforeninger, skoler, barnehager og andre frivillige (Livsglede for eldre, 2017).

Ett av hovedpunktene til livsglede for eldre (LFE) er at sertifiseringsprosess og mål først må være vedtatt i kommunestyre og videreføres derfra til ledere og ansatte på livsgledehjem. Livsglede for eldre (2017) viser til at forankring i ledelsen på alle nivå er helt nødvendig for at prosessen skal lykkes, og det er særlig avgjørende at leder for institusjonen engasjerer seg i livsgledearbeidet. Kommuneledelsen må sette av midler på budsjettet blant annet til oppstart og ansettelse av livsgledekonsulent.

Livgledehjem het tidligere livsgledepsykehjem, men skiftet i 2017 navn til livsgledehjem. Dette fordi sertifiseringen fra da av ikke bare gjaldt sykehjem, men også bo og servicesenter. Med dette viser LFE at de tenker bredere for å nå flere eldre.

Både gjennom Stortingsmeldinger og rapporter om livsgledehjem påpekes det at de frivillige er en viktig brikke for å kunne lykkes med morgendagens utfordringer i eldreomsorgen. På livsglede for eldre sin nettside vises det til at de har som mål å skape livsglede for alle gjennom en kultur preget av glede, trygghet, engasjement og lagspill.

1.3 Oppbygging av oppgaven

Kapittel 1 er en introduksjon til denne masteroppgaven. Kapittel 2 redegjør for den teoretiske referanserammen som bakgrunn for undersøkelsen samt oppgavens problemstilling og mål.

Kapittel 3 referer til motivasjonsteorier som teoretisk perspektiv. Kapittel 4 utgjør oppgavens metodekapittel. Her viser jeg til en grundig redegjørelse for metodevalg og gir lesere innsikt i refleksjoner og ulike valg som ligger til grunn for forskningsforløpet. Kapittel 5 viser til hovedfunn og gjengivelse av informantene sine erfaringer og refleksjoner.

Kapittel 6 knytter funn opp mot annen forskning og min fortolkning av datamaterialet i undersøkelsen.

2.0 Litteraturgjennomgang

For å skaffe meg oversikt og mer kunnskap om lignende forskning på temaet og hva jeg ville fordype meg i, måtte jeg foreta en litteraturgjennomgang som omfatter ulike tekster som omhandler motivasjonsfaktorer for frivillig arbeid. I følge Dalland (2017, s. 223) vil litteraturen hjelpe en til å bedre forstå begrep og finne fram til definisjoner, som best dekker det en vil gi uttrykk for. Videre viser Dalland (2017, s. 222) til at gode litteratursøk kan bidra til å avklare og definere nøkkelbegrep og klargjøre eget utgangspunkt. De ulike søkene kan også føre til valg av teoretisk perspektiv og metode samt til presisering av problemstilling.

Det første jeg gjorde var å lese ulike Stortingsmeldinger og rapporter, deretter søkte jeg etter forskningsartikler om frivillighet, motivasjon og eldreomsorg. Jeg vil i det følgende gjøre rede for denne prosessen men først vil jeg vise til avgrensninger og presiseringer.

2.1 Avgrensninger og presiseringer

På livsgledehem vises det til et bredt spekter av frivillige. Livsgledehem betrakter også nye grupper som frivillige, for eksempel samarbeid med ulike utdanningsinstitusjoner, barnehager, fotballag og kor hvor de for eksempel lager ulike arrangement for beboere på livsgledehem. Med frivillige menes også enkeltpersoner som stiller opp alene for å gjøre en innsats på livsgledehem.

Av hensyn til oppgavens omfang har jeg valgt å avgrense undersøkelsen til kun å intervju enkeltpersoner som jobber som frivillig på livsgledehem.

Jeg ønsket å intervju 10-12 personer fra to kommuner i Nord-Norge. Utvalg fra to kommuner er ikke gjort for at jeg skulle gjøre en komparativ undersøkelse mellom kommunene, men for å få mer utfyllende svar fra en variert populasjon. Utvalget fra to kommuner er også valgt for bedre å kunne anonymisere informantene, ulike livsgledehem og steder som fremkommer i oppgaven.

2.2 Politiske føringer

I Stortingsmeldinger og offentlige dokumenter fant jeg beskrivelser om satsing på frivillighet i eldreomsorgen og motivasjonsfaktorer som er relevante og et utgangspunkt for denne studien. Det vises her til at frivillighet er et viktig satsningsområde og det pekes på at det vil gi positive konsekvenser på både individ og samfunnsnivå å styrke frivillighetsarbeid i omsorgssektoren (Meld. St. 29, 2012-2013) (Helse- og omsorgsdepartementet, 2015b) (Helse- og omsorgsdepartementet, 2015a).

Målet for Regjeringens frivillighetspolitikk er blant annet å forbedre rammevilkårene for frivillig sektor, øke fokus på lokal virksomhet, oppmerksomhet på mangfold og inkludering samt økt kunnskap og forskning innenfor frivillighet i omsorgssektoren.

I Stortingsmeldingen Morgendagens omsorg (Meld. St. 29, 2012-2013, s. 66) vises det til at eldre frivillige har bedre helse og livskvalitet. Frivillig arbeid kan være helsefremmende og skape sosiale nettverk, identitet og tilhørighet og at disse faktorene vil i stor grad kunne være motivasjonsfaktorer som peker på gevinster gjennom frivillig arbeid.

I Regjeringens plan for omsorgsfeltet 2015-2020 (Helse- og omsorgsdepartementet, 2015a, s. 17), beskrives betydningen av økt frivillighet i helse og omsorgssektoren og at ivaretagelse av flere aktører vil kreve opplæring, systematikk og motivasjon i møte med de frivilliges arbeid.

Gjennom bedre systematisk arbeid, økt satsning på frivillighet og med mål om en god alderdom for beboere på sykehjem, trekkes Livsglede for eldre og sertifiseringsordningen frem som et virkemiddel i blant annet Stortingsmelding 29 (Meld. St. 29, 2012-2013). Her sier følgende sitat: "For å styrke den aktive omsorgen og sette brukeres sosiale og kulturelle behov i sentrum, ønsker Regjeringen å etablere en nasjonal sertifiseringsordning for Livsgledesykehjem i regi av Stiftelsen Livsglede for Eldre. Sertifiseringen skal gjennomføres i et tett samarbeid med lokalforeningene, videregående skoler og frivillige".

I Demensplan 2020 (Helse- og omsorgsdepartementet, 2015a) og Omsorg 2020 Regjeringens plan for omsorgsfeltet 2015-2020 (Helse- og omsorgsdepartementet, 2015b), vises det også behov for og satsning på frivillighet i eldreomsorgen. I Demensplan 2020 (Helse- og omsorgsdepartementet, 2015a, s. 47) beskrives også det helsebringende aspekt ved frivillig arbeid og verdien av en mer aktiv alderdom. I denne planen kunne jeg ikke finne noe konkret

om livsgledehem eller motivasjonsfaktorer for frivillig arbeid, men mer generelt fokus på verdien av økt samarbeid mellom det offentlige og at frivillighet i eldreomsorgen bør styrkes.

2.2.1 Kort oppsummering

Stortingsmeldingene og forskningsrapportene viser til at frivillighet er et politisk satsningsområde i eldreomsorgen. Det er behov for å styrke kunnskapen om frivillig sektor gjennom forskning og videreutvikling av en helhetlig frivillighetspolitikk. Konkrete beskrivelser om motivasjonsfaktorer og livsgledehem kommer ikke så tydelig fram her.

2.3 Aktuell forskning

Jeg foretok systematisert søk etter aktuelle forskningsartikler via ulike databaser og søkte i basene PubMed, Medline, Psyc INFO og SveMed. I tillegg benyttet jeg meg av snøballmetoden hvor jeg fant aktuell litteratur gjennom litteraturlister i Stortingsmeldinger, offentlige dokumenter, rapporter og artikler. Litteratursøkene ble gjennomført fra september 2017 til mars 2018. Søkeordene jeg benyttet meg av i databasene var norske : Livsgledehem, motivasjon og frivillighet i eldreomsorgen og engelske: Healt institution, motivation og voluntary health sector.

2.3.1 Frivillighet og motivasjon

Jeg fant relativt lite forskning om motivasjon og frivillighet på livsgledehem. Årsaken kan være at livsgledehem er en forholdsvis ny organisasjon, da Livsglede for Eldre formelt ble opprettet som stiftelse 13. august 2007 (Livsglede for eldre, 2017). Jeg fant for øvrig mer forskning på livsgledehem underveis i prosessen, så det viser seg at det er flere som synes dette nye forskningsfeltet er interessant å se nærmere på. En annen mulig årsak til at jeg fant relativt lite forskning på frivillighet i eldreomsorgen, kan være fordi det foreløpig ikke foregår så mye frivillig arbeid for denne gruppen.

De studiene jeg fant om livsgledehem har mer søkelys på implementering som omhandler drift og oppbygging av livsgledekonseptet (Andre, Jacobsen, Sjøvold & Haugan, 2017) (Haugan, Drageseth, Rinnan & Andre, 2017) (Minde & Nydal, 2018) (Moe & Brataas, 2014) (Svara, 2013) og ikke direkte på motivasjonsfaktorer for frivillig arbeid som jeg skulle se på.

Forskning på frivillighet innenfor andre felt som idrett og religiøse organisasjoner, var derimot lettere å finne og det tenker jeg handler om at det er en betydelig større frivillig innsats som gjøres på disse feltene.

Jeg endte opp med flest norske studier og en internasjonal review-artikkel (Anderson m.fl., 2014) ”The Benefits Associated With Volunteering Among Seniors: A Critical Review and Recommendations for Future Research”. Den viste til 73 studier på frivillighet og motivasjon. Studiene var gjennomført i USA, England og Canada. Denne Review-artikkelen viser til studier hvor de fleste var gjennomført på 2000-tallet. De øvrige studiene jeg viser til er fra 2009 til 2018.

Norsk forskning om frivillighet og motivasjonsfaktorer for frivillig arbeid som jeg fant mest betydningsfulle og som jeg vil vise spesielt til var rapportene: ”Livskvalitet. Betydning av kultur og frivillighet for helse, trivsel og lykke. En kunnskapsoversikt” (Loga, 2010), ”Betingelser for frivillig innsats- motivasjon og kontekst” (Wollebæk, 2015) og ”Nytter det? Evaluering av Home- Start familiekontakten” (Kaasa & Jelstad, 2009). Disse forskningene er relativt nye og relevante også for min studie og viser til større studier både nasjonalt og internasjonalt på motivasjonsfaktorer for frivillig arbeid.

I rapporten ”Betingelser for frivillig innsats- motivasjon og kontekst” (Wollebæk, 2015, s. 144) vises det til flere motivasjonsfaktorer for frivillig arbeid. Her fremkommer flere funn som at motivasjonen for frivillig arbeid varierer etter ulike livsfaser. Yngre oppgir i større grad ”utvidelsesbegrunnelser” som lærings og arbeidsmarkedsbegrunnelser, mens eldre oppgir ”vedlikeholdsbe grunnelser” som selvaktelse, verdi- og sosiale be grunnelser. Motiver varierer mellom ulike former for frivillighet. Sosiale be grunnelser er viktigere innen kultur, fritid og idrett, mens verdibe grunnelser er viktigere innen helse og sosialfeltet, religiøse og internasjonalt orienterte organisasjoner. Frivillige som driver aktiviteter ledet av betalte ansatte scorer høyere på alle motivasjonsskalaer. Unge frivillige nevner hovedårsaker for å slutte som frivillig på bakgrunn av tidsmangel, barn og flytting. Eldre frivillige trekker ofte helseutfordringer og alder som hovedårsak for å slutte. Misnøye med organisering av frivillighet er en årsak til at enkelte vurderer å slutte som frivillig men, likevel er hovedårsaken til at en slutter som frivillig hovedsakelig livssituasjonen.

Loga sin lykkeforskning: Livskvalitet. Betydning av kultur og frivillighet for helse, trivsel og lykke (Loga, 2010) bygger på både kvalitative og kvantitative data. Denne kunnskapsoversikten viser også til at frivillig arbeid kan være positivt for helse, trivsel og livskvalitet for eldre personer. De som har mest utbytte av frivillig arbeid er den eldre generasjon og ungdom. Videre fremkommer det at førtiåringer (særlig kvinner) rapporter at de opplever at frivillig arbeid ikke gir så positiv virkning på dem, fordi det frivillige arbeidet oppleves som merbelastning. Dette på grunn av den såkalte "tidsklemma" (Loga, 2010, s. 8). Loga (2010, s. 10) viser også til Robert Stebbins forskning som påpeker at det skjer en endring i motivasjonsfaktorer i dagens samfunn og at selvrealisering, utvikling og foredling av talent, karriereaspekt, identitet og inkludering i et sosialt miljø er viktig i dagens engasjement innenfor kultur og frivillighetssektor.

Rapporten Nytt det? Evaluering av Home - Start familiekontakten (Kaasa & Jelstad, 2009, s. 68) viser til at for at for at frivillige skal være motivert for oppgavene, er det viktig at de opplever å bli sett, hørt og verdsatt. Videre viser rapporten til frivillige kan oppleve det som motiverende når de erfarer personlig og faglig utvikling samt opplevelse av å være en del av et fellesskap.

Den internasjonale artikkel "The Benefits Associated With Volunteering Among Seniors: A Critical Review and Recommendations for Future Research (Anderson m.fl., 2014) er også relevant for denne studien. Artikkelen sammenfatter forskningsresultat fra 73 ulike studier på frivillighet og motivasjon utført av eldre frivillige i Canada, England og USA. Studiene varierer i design og innbefatter både deskriptive, longitudinal, tverrsnitt og randomiserte studier. I Anderson med flere (2014, s. 2) fremkommer funn på motivasjonsfaktorer ved frivillig arbeid. En av motivasjonsfaktorene er at ved å delta i frivillig arbeid, kan en minske symptomer på depresjon. Andre funn som fremkommer i denne artikkelen er at opplevelser igjennom frivillig arbeid kan oppleves som er givende, sosialt og kan skape nye vennskap. Frivillig arbeid kan være en flukt fra ensomhet, være med på å øke selvtillit, samt gi følelse av å være verdsatt.

2.3.2 Kort oppsummering

Ved gjennomgang av de ulike studiene fremkommer endel likhetstrekk på hva som motiverer til frivillig arbeid. Eksempelvis:

- Betydningen av å gjøre noe meningsfullt (Anderson m.fl., 2014) (Kaasa & Jelstad, 2009) (Loga, 2010) (Wollebæk, 2015).
- Å være en del av et fellesskap (Kaasa & Jelstad, 2009) (Loga, 2010) (Wollebæk, 2015).
- Å få nye venner (Anderson m.fl., 2014) (Loga, 2010) (Wollebæk, 2015).
- At det er helsebringende å delta i frivillig arbeid, særlig for eldre (Anderson m.fl., 2014) (Loga, 2010) (Wollebæk, 2015).
- At yngre og eldre har mest utbytte av å være frivillig (Loga, 2010) (Wollebæk, 2015).
- At organisering og oppfølging har betydning (Kaasa & Jelstad, 2009) (Loga, 2010) (Wollebæk, 2015).
- Å tilegne seg ny kunnskap (Kaasa & Jelstad, 2009) (Wollebæk, 2015).

2.4 Sammenfatning litteraturgjennomgang

En kort sammenfatning av politiske føringer og gjennomgang av forskning, viser at det arbeides for økt kompetanse og satsing på frivillighet. Bedre ledelse og struktur av frivillig arbeid vil være faktorer som kan bidra til økt motivasjon blant de frivillige i omsorgssektoren. For å nå disse målene, sies det at det må satses på økt rekruttering, koordinering, opplæring og mer oppfølging av frivillige i omsorgssektoren. Frivillig arbeid vil kunne ha en helsebringende effekt både for brukerne og de frivillige selv, da det frivillige arbeid ofte oppleves som både meningsfullt, lærerikt og sosialt.

Resultat etter litteraturgjennomgang viser til studier mer generelt i forhold til motivasjonsfaktorer ved ulike former for frivillig arbeid og at det foreløpig er begrenset forskning om motivasjon til frivillig arbeid på livsgledehem.

2.5 Problemstilling og mål

I følge Busch (2013, s. 28) skal problemstillingen gi et klart bilde av hva oppgaven skal handle om og hvilke spørsmål som skal diskuteres. Studien skal omhandle motivasjonsfaktorer for frivillig arbeid på livsgledehem og med utgangspunkt i litteraturgjennomgang har jeg valgt følgende problemstilling:

Hva motiverer til frivillig arbeid på livsgledehem?

Da jeg jobbet med litteraturgjennomgangen brukte jeg samtidig tid på å finne gode forskningsspørsmål og lage en intervjuguide som kunne gi svar på problemstillingen. Her diskuterte jeg også en del med min veileder og til slutt kom jeg fram til følgende forskningsspørsmål:

1. Hva motiverer deg til frivillige arbeidet på livsgledehem?
2. Hva er det som eventuelt svekker din motivasjon til frivillig arbeid på livsgledehem?
3. Hva er viktig for deg for å fortsette som frivillig på livsgledehem?

Min hensikt med denne oppgaven er å bidra med kunnskap om det frivillige arbeid på livsgledehem, sett fra de frivilliges ståsted.

3.0 Teoretisk perspektiv

Forskning jeg har valgt som et utgangspunkt viser til ulike motivasjonsfaktorer for frivillighet på generelt plan, som frivillighet innenfor idrett, religiøse organisasjoner og ikke bare innenfor omsorgssektoren. Jeg vil se nærmere på motivasjonsfaktorer for de frivillige aktørene på livsgledehjem. Hva er det som motiverer dem til frivillig innsats? På bakgrunn av undersøkelse av motivasjonsfaktorer vil jeg videre vise til et teoretisk perspektiv.

Et teoretisk perspektiv for denne oppgaven vil være å se på ulike motivasjonsteorier som indre og ytre motivasjonsfaktorer og Deci & Ryens selvbestemmelsesteori. Det vil også være aktuelt å se på om kultur har betydning for hvem som går inn i det frivillige arbeid. ”Kultur handler langt på vei om spilleregler for samhandling innenfor grupper og mellom grupper av mennesker, om verdier, adferd og kommunikasjon, om gjenkjennbarhet, tilhørighet og stabilitet” (Horntvedt, 2015, s. 41).

I følge professor i pedagogikk Ole Fredrik Lillemyr (2007, s. 27) sier motivasjon oss noe om hva som driver mennesker til engasjement. Dette vises i holdninger, interesser og handlinger og lysten til å involvere seg i aktiviteter og virksomhet. Motivasjon fører til sosial kontakt, driver fram vennskap og samarbeidsrelasjoner i større eller mindre grupper og betyr mye for menneskers liv, kultur og utvikling. Motivasjon er mobilisering av energi og retning til å skape interesse, engasjement og lyst til å investere av seg selv i bestemte handlinger og aktiviteter. Motivasjon kommer ikke alltid til uttrykk i handlinger, men kan likevel ha stor innflytelse på tanker, valg og opplevelser.

3.1 Motivasjonsteorier

Det finnes mange ulike teorier om motivasjon. Noen teorier utelukker hverandre og andre utfyller hverandre. Motivasjonsteorier er komplekse og en må ofte ta standpunkt til hva en mener blir riktig teori i de ulike tilfellene (Ekeland, 2010, s. 72). En sentral motivasjonsteori er selvbestemmelsesteorien av Edvard L. Deci og Richard Ryan (Manger & Wormnes, 2015, s. 174). Denne motivasjonsteori jeg vil vise spesielt til i denne oppgaven. Dette fordi jeg ser denne teorien som betydningsfull for bedre å kunne forstå motivasjonsfaktorer sett fra de frivilliges ståsted.

En annen sentral motivasjonsteori er homeostasemodellen som handler om behov for balanse. Homeostase betyr likevekt. En del motivasjonspsykologer forklarer motivasjon utfra denne modellen, og at det kan være ubehagelig å være i et spenningstilstand som oppleves som at en er i ubalanse. Den kjente psykiater og nevrolog Sigmund Freud (Ekeland, 2010, s. 50) mente at målet for menneskers aktiviteter, eller motivasjonskraften, er opplevelse av spenningsreduksjon for å gjenoppnå homeostase. Denne spenningsreduksjonsteorien hevder at motivasjonen består i et ønske om å fjerne ubehag som følge av spenning.

3.1.1 Selvbestemmelsesteorien

Edward L. Deci og Richard Ryan (Manger & Wormnes, 2015, s. 174) har utviklet en selvbestemmelsesteori som viser til grunnleggende menneskelige behov. Disse behov mener jeg kan være viktig å ha kunnskap om i møte med de frivillige. De viser til at ethvert menneske har behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet med andre. Når disse tre behovene tilfredsstilles, utvikles det selvbestemmende mennesket som trives og vokser, oppnår mål og kjenner større velvære.

Når behovene for kompetanse, autonomi og tilhørighet ikke blir tilfredsstillt, kan dette igjen føre til frustrasjon, angst, stress og i enkelte tilfeller også til sykdom (Manger & Wormnes, 2015, s. 175).

Deci & Ryan mener at ethvert menneske har en medfødt trang til utvikling som kan styres av både en indre og ytre motivasjon. I følge Manger & Wormnes (2015, s. 174) referer ytre motivasjon til motivet for å utføre aktiviteter er bestemt av utsikten for å oppnå spesielle belønninger. Indre motivasjon viser til å gjøre handlinger som følge av en tilfredsstillelse ved å utføre den.

3.1.2 Indre og ytre motivasjon

Ofta opplever en å veksle mellom indre og ytre motivasjon.

Indre motivasjon oppstår gjerne som en drivkraft i oss selv. Vi utfører handlingen for handlingens egen skyld og forventer ikke belønning i form av anerkjennelse eller penger fra omverden. Det er en indre motivert tilstand hvor selve handlingen er selvmotiverende. Vi motiveres innenfra og belønningen kommer innenfra i motsetning fra omgivelsene (Ekeland, 2010, s. 72).

Ytre motivasjon er en tilstand hvor et mål motiverer til handling og belønningen kommer utenifra. Eksempelvis dersom en tar utdanning for å oppnå en bestemt jobb. Når en er ytre motivert er oppmerksomheten delt mellom mål, handling og selvet (Ekeland, 2010, s. 73).

4.0 Design og metode

4.1 Design

Prosjektets design innebærer valg av metode, utvalg og analyse som er relevant for problemstillingen og gjennomførbart innenfor den tidsrammen en har til rådighet. Design er en plan for hvordan undersøkelsen skal legges opp og viser hva og hvem som skal undersøkes, samt hvor og hvordan undersøkelsen utføres (Thagaard, 2013, s. 54-55).

I følge Thagaard (2013, s. 49) gir problemstillingen retningslinjer for hvordan prosjektet kan utformes.

Problemstillingen i undersøkelsen er:

Hva motiverer til frivillig arbeid på livsgledehem?

Jeg vil fordype meg innenfor frivillighet i eldreomsorgen og se det i lys av det konseptet livsgledehem. Jeg vil undersøke hvordan de frivillige reflekterer, diskuterer og forteller om sitt engasjement i eldreomsorgen. Hva det er som driver dem til å utføre frivillig arbeid på livsgledehem? Hvilke subjektive erfaringer sitter den enkelte med, som kan deles videre for forskning og utvikling? Er mange av disse erfaringer like eller finnes det store forskjeller? Spørsmålene er mange og den faglige nysgjerrigheten er stor.

Jeg valgte kvalitativ design fordi metoden kan gi svar og en dypere innsikt i de frivilliges motivasjonsfaktorer i arbeidet de utfører på livsgledehem. Ifølge Thagaard (2013, s. 20) gir kvalitativ design muligheter til å studere sosiale handlinger innenfor et mangfold av sosiale settinger og bidrar til at en kan utforske kompleksiteten i sosialt liv. Designet egner seg godt til tema som det ikke er forsket så mye på fra før, retter fokus mot mening, prosess, analyse av tekst, nærhet til informant(er) og små utvalg.

4.2 Rekruttering og utvalg av informanter

I følge Thagaard (2013, s. 61) er en hensiktsmessig måte å rekruttere deltakere på, å rette en formell henvendelse innenfor en setting hvor en kan finne potensielle deltakere. Det er viktig

å nå personer som kan representere prosjektet som skal forskes på. Rekrutteringsprosessen gikk ut på at jeg som forsker kontaktet frivillighetskoordinatorer på livsgledehem i to kommuner. Dette med ønske om at koordinatorene kunne formidle informasjon om studien til aktuelle informanter, og sette meg i kontakt med de som eventuelt kunne være interessert i å delta. Koordinatorene var positive og behjelpelig med å forespørre og skaffe informanter. De spurte først aktuelle informanter om de ønsket å delta i undersøkelsen, informerte kort om studien og gav aktuelle frivillige informasjonsskriv fra meg. Da kunne informantene få nærmere informasjon om intervjuet og studien i seg selv. Her framkom formålet med undersøkelsen, opplysninger om forsker, taushetsplikt, anonymisering og samtykke. Frivillighetskoordinatorer i en av kommunene fikk positivt svar fra sju informanter på en og samme dag som de ble spurt om å delta. Alle samtykket også til at jeg som forsker kunne få deres telefonnummer og kontakte dem for videre informasjon. De som ønsket å delta i studien ble kontaktet av meg dagen etter. Jeg gav da ytterlig informasjon om intervjuformen, da jeg planla å gjennomføre fokusgruppeintervju. I telefonsamtalen forklarte jeg hva det innebefattet og svarte på eventuelle spørsmål informantene hadde før deltakelse. Kontakten med informantene til det andre fokusgruppeintervjuet forgikk på samme måte, men det tok litt lengere tid før koordinator klarte å skaffe en hel gruppe frivillige. Jeg valgte også å gjennomføre ett individuelt intervju for å få et bredere aldersspenn på informantene. Det individuelle intervjuet ble også planlagt og gjennomført etter å ha brukt frivillighetskoordinator som bindeledd og informant med oppringt av meg etter at vedkommende hadde gitt sitt samtykke til det.

Jeg valgte i tillegg å supplere to frivillige som jeg kjenner for å få et passe antall frivillige med i fokusgruppeintervjuet. Begge var positive til å delta sammen med andre frivillige i det første fokusgruppeintervjuet. Jeg tenkte over om det var uetisk av meg å kontakte noen jeg selv kjente. Etter refleksjon fant jeg ut at siden denne forskningen ikke innbefatter spesielt sensitive opplysninger og at jeg ikke trodde noen av de to ville føle seg presset til å delta, valgte jeg å spørre dem direkte om deltakelse.

Tid og sted for gjennomføring av intervju ble avtalt gjennom telefonsamtale med den enkelte informant.

Utvalget i denne forskningen er strategisk. Ifølge Thagaard (2013, s. 61) er et strategisk utvalg deltakere som har kvalifikasjoner i forhold til problemstillingen og undersøkelsens teoretiske perspektiv.

Utvalget i oppgaven gir et innblikk om frivillig arbeid på livsgledehjem fra 11 frivillige i alderen 53-80 år. 4 menn og 7 kvinner. De kommer fra 2 kommuner i Nord-Norge og har til sammen erfaring fra 7 ulike livsgledehjem og 2 bosenter, der noen livsgledehjem er sertifisert og andre er i en sertifiseringsprosess.

Fremgangsmåten for å velge ut deltakere er basert på at informantene er tilgjengelige for forskeren. Informantene var både menn og kvinner, hadde ulik alder, kom fra ulike kommuner og hadde varierte erfaring som frivillig fra ulike livsgledehjem både i forhold til oppgaver de utførte, men også i forhold til hvor lenge de hadde vært frivillig på livsgledehjem. Enkelte informanter hadde erfaring fra frivillig arbeid på livsgledehjem i ett års tid, mens andre hadde erfaring med frivillig arbeid i eldreomsorgen (da ikke bare på livsgledehjem) gjennom tjue år. Det som var felles var at de var frivillige enkeltpersoner. På bakgrunn av disse nyansene var det muligheter for at mine funn kunne sammenlignes med annen forskning om motivasjonsfaktorer innenfor frivillighet, samtidig som det også kunne dukke opp andre funn.

Ved å velge informanter fra 2 kommuner i Nord-Norge, var det med tanke på å få mer bredde på det strategiske utvalget i min undersøkelse. Jeg informerte alle informantene om at jeg ønsket å foreta fokusgruppeintervju hvor jeg samlet 5-8 informanter i en gruppe til et felles intervju om motivasjonsfaktorer for frivillig innsats på livsgledehjem.

Jeg ønsket å ha informanter i ulik alder, men det var utfordrende å skaffe yngre frivillige til å delta. Jeg hadde kontakt med 5 informanter i 30 og 40 årsalderen som i utgangspunktet hadde takket ja til å delta, men som av ulike årsaker ikke stilte opp likevel. En av de oppgav ingen grunn for å ikke delta, en ble syk, en fikk gjester fra utlandet, en hadde glemt avtalen om intervju og den siste prioriterte å delta på et annet møte. Informanten som hadde glemt dagen for det planlagte fokusgruppeintervjuet, hadde tilbudt å delta på individuelt intervju ved behov. Da jeg hadde gjennomført begge fokusgruppeintervjuene, valgte jeg derfor å kontakte denne informanten og også gjennomføre et individuelt intervju. Dette for å få en større bredde i aldersgruppen som deltok, og for å kunne få erfaring med begge intervjusituasjonene. Det viste seg å være et godt valg, da også det siste intervjuet bidro med utfyllende data. Inklusjonskriteriene til de frivillige jeg valgte å intervjuer var at de skulle være enkeltpersoner som jobber som frivillig på livsgledehjem. At de kommer til livsgledehjem alene av ”egen frivillige”. Jeg kunne ikke finne tidligere forskning som handlet direkte om denne gruppen og om deres innsats på livsgledehjem. Dette syntes jeg de var spesielt interessante å få vite mer om.

Slik jeg ser det er disse frivillige en viktig ressurs i omsorgssektoren og som kan inneha viktige erfaringer. Denne kunnskapen kan være nyttig å videreformidle for å jobbe mer målrettet med frivillige arbeid i omsorgssektoren.

4.3 Intervjuguide og intervju

Intervju kan benyttes som hovedmetode for innsamling av informasjon og en kan velge ulike intervjuformer for innhenting av data. Strukturert form kan brukes dersom en ønsker faste spørsmål i en bestemt rekkefølge, mens en mer ustrukturert form innbefatter at en samler inn data på en mer uformell måte (Dalen, 2011, s. 14).

Jeg valgte, slik jeg ser det, å bruke en mellomting mellom strukturert og ustrukturert form, nemlig semistrukturerte intervju (se vedlegg). Semistrukturert intervju vil si at det på forhånd er satt opp hovedspørsmål eller tema uten å fastlagte detaljerte spørsmålsformuleringer og rekkefølge av spørsmål (Thagaard, 2013, s. 49). Denne intervjuformen holder seg både innenfor tema jeg ville vite noe om, samtidig som det var rom for å ha en viss frihet i samtalen både for meg selv og informantene. Jeg hadde også håp om at ved å bruke semistrukturert intervju, kunne det fremkomme flere interessante sider av saken, som kanskje i utgangspunktet ikke var planlagt.

Jeg valgte å gjennomføre to fokusgruppeintervju og et individuelt intervju som metode for undersøkelsen. Intervjuene ble gjennomført i januar og februar 2018 og jeg benyttet diktafon til å ta opp samtalen. Det første fokusgruppeintervjuet varte i 1 time og 40 min. Det andre fokusgruppeintervjuet varte i 1 time og 35 min og det individuelle intervjuet varte i 50 min.

Gjennom fokusgruppeintervju vil data produseres gjennom samhandling i en gruppe rundt et tenkt tema som forsker har valgt (Halkier & Gjerpe, 2010, s. 10). I en fokusgruppe får medlemmene tale fritt og møte personer med lignende erfaring. Mange forskere opplever at personlige erfaringer kommer lettere fram i et fokusgruppeintervju enn i en individuell intervjusituasjon (Gjærum, 2010, s. 196). Fokusgruppens leder kalles moderator og styrer intervjuet ut fra tema og forskningsspørsmål, intervjupersonene kalles informanter.

Intervjuinnholdet fremmer i hovedsak deltakernes hensikter, holdninger, tanker, oppfatninger, argumentasjoner og meningssammenheng (Gjærum, 2010, s. 193). Et individuelt intervju er ifølge (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 22) en utveksling mellom to personer om et tema som opptar dem begge, og hvor kunnskap skapes gjennom personlig relasjon og samspill.

Før intervjuene ble gjennomført laget jeg en intervjuguide. I følge Thaagard (2013, s. 110) inneholder intervjuguiden forslag til rekkefølgen av temaene intervjueren søker kunnskap om. Intervjuguiden i denne studien åpnet opp for en forholdsvis fri samtale, samtidig som jeg var opptatt av å holde intervjuet innenfor et visst system rettet mot intervjuguiden. På denne måten forberedte jeg meg på innhenting av opplysninger fra samtlige informanter på samme tema eller emneområder. Jeg hadde valgt temaer som var relevant for å kunne få svar på problemstillingen. Det var tidkrevende å lage intervjuguiden. Gjennom inspirasjon fra andre studier samt ved diskusjon og refleksjon med min veileder om hva jeg selv ønsket svar på i denne undersøkelsen, ble den til slutt formet slik jeg ønsket.

Et eksempel på en studie som fanget min interesse og inspirerte meg var Wollebæk mfl (2015), Betingelser for frivillig innsats-motivasjon og kontekst. Her ble det vist til funn på spørsmålene om hva motiverer til frivillig innsats og hvorfor frivillige slutter. Ifølge Dalen (2011, s. 27) er det viktig med utarbeiding av de spørsmål som inngår i guiden i et kvalitativt intervjuprosjekt. Det informantene forteller er datamaterialet i undersøkelsen. Datamaterialet bør være så rikt og fyldig som mulig. Det gjelder også å stille spørsmål på en måte som gjør at informantene åpner seg og forteller med egne ord om sine opplevelser.

Før jeg gjennomførte intervjuene utførte jeg et prøveintervju med en bekjent som har erfaring som frivillig på livsgledehem. Intervjuet ble tatt opp på diktafon og lyttet på i etterkant. Det var en lærerik erfaring hvor jeg merket meg en rekke ting. Det ene var at jeg hadde god evne til å lytte til hva informanten hadde å fortelle uten å avbryte. Det andre var at jeg måtte være bevisst på å stille spørsmålene på en enklere og tydeligere måte, ved å ikke bruke vanskelige ord og uttrykk. Jeg måtte være forsiktig med å bruke ”faguttrykk” som var blitt naturlig for meg, men som kanskje ikke var så forståelig for de jeg skulle intervju. Videre lærte dette intervjuet meg at jeg ikke måtte stille flere spørsmål på en gang, og også være bevisst på min egen dialekt. Hvilke ord og uttrykk ville være naturlig å bruke i møte med informantene? Jeg reflekterte også over hvordan jeg kunne skape en best mulig og naturlig atmosfære sammen med informantene. Målet var at informantene kunne forstå spørsmålene og fortelle fritt om sin erfaring som frivillig på livsgledehem. Jeg ønsket å få et ”innenfra-perspektiv” som ordtaket sier: ”den som har skoene på, vet best hvor den trykker”. Jeg var spent på hvordan gruppedynamikken og samspillet mellom de ulike informantene og meg som forsker ville fungere. Jeg visste ikke om noen av informantene kjente hverandre fra før og heller ikke om de ville føle seg komfortabel med å delta i et fokusgruppeintervju. Ikke alle er like pratsomme, og det er heller ikke slik at mennesker som møtes for første gang, straks ”finder

tonen” i en samtale. I en fokusgruppe er det viktig å reflektere over hvordan skape en god gruppedynamikk (Gjærum, 2010, s. 199).

Jeg startet intervjusituasjonen med å fortelle kort om meg selv, bakgrunn for studien og litt om fokusgruppeintervjuets frie form styres av moderator. Dette for å forberede informantene på en annen type intervju enn det som vanligvis brukes for eksempel i media. Jeg gjentok også at intervjuet ville bli tatt opp, anonymisert, at det er frivillig og delta og at en når som helst kan trekke seg uten å oppgi en grunn samt at data vil bli slettet. I tillegg fortalte jeg at det var en mulighet for at jeg i etterkant av masteroppgaven kom til å skrive en artikkel på bakgrunn av masteroppgaven, dersom informantene samtykket til det. Samtlige informanter samtykket også til dette før intervjuene ble gjennomført og skrev deretter under på samtykkeskjema.

Informantene var forskjellige, noen formidlet sine synspunkt mer enn andre, likevel viste hver og en et oppriktig engasjement ved å delta i undersøkelsen. I følge Thaagard (2013, s. 118) vil en i intervjusituasjoner som oppleves som positiv for både informant og moderator, kunne oppleve at intervjupersonen engasjert forteller om det han eller hun er opptatt av og at intervjupersonen fengsles av samtalen. Jeg opplevde at det oppsto en god stemning og informantene delte erfaringer, tanker og meninger.

Det framkom både positive og mer negative erfaringer samt et stort engasjement på hvordan det kunne jobbes for at frivillighet i eldreomsorgen kunne vokse. Det de fortalte gav et variert bilde av hva som hadde betydning for dem og motiverte til frivillighet.

Ved at jeg kjente intervjuguiden min godt gjorde det at jeg kunne bevege meg fra et område til et annet gjennom intervjuet og prøve å skape en god dynamikk og flyt i samtalen med og mellom informantene. Det gav meg en trygghet som moderator at jeg hadde gjennomtenkte spørsmål å bruke dersom jeg fikk problemer med fremdriften i intervjuet. Spørsmålene kunne benyttes bevisst både for å få svar på hva jeg ønsket, men også dersom samtalen gikk tregt eller som hjelp for å komme på rett spor av tema.

Det første fokusgruppeintervjuet ble gjennomført i januar måned og det andre i februar. Informanter i de to fokusgruppene kom fra to kommuner. Begge fokusgruppene besto av fem personer. Disse informantene hadde til felles at alle var enkeltpersoner som utførte frivillig arbeid på livsgledehem. Andre ulikheter gikk blant annet på alder, oppgaver som frivillig, erfaringsbakgrunn som frivillig og kjønn. Noen av de frivillige kjente hverandre litt fra før

mens andre gjorde det ikke. Det var heller ingen av informantene som utførte frivillige oppgaver sammen. Ingen av dem var felles bekjente foruten om to representanter fra Røde Kors. Dette hadde jeg på forhånd ikke kjennskap til.

I følge (Halkier & Gjerpe, 2010, s. 31) så bør en være oppmerksom på at fokusgrupper ikke bør være altfor homogen eller heterogen. Dette fordi man på den ene siden kan oppleve at det ikke oppstår nok sosial utveksling mellom informantene ved at gruppen er spesielt homogen, eller på den andre siden kan oppleve at det for eksempel kan oppstå konflikter ved heterogene grupper. Det var et bevisst valg fra min side at det skulle være aldersforskjell på informantene og at det både var kvinner og menn med i undersøkelsen. Dette for i ettertid å kunne vurdere om disse faktorene vil ha betydning på ulike motivasjonsfaktorer. Ifølge Halkier & Gjerpe (2010, s. 32) skal den sosiale samhandlingen i gruppen genere empirisk data og at deltakerne i gruppene helst må oppleve at de har noe å bidra med.

Før gjennomføring av intervjuene fikk informantene igjen informasjon om studiet og hva et samtykke innebærer. De ble minnet om taushetsplikt i forhold til tredjehåndsinformasjon, og at studien skulle handle om *deres* erfaringer som frivillige. To båndopptakere ble benyttet for å sikre at jeg ikke mistet data, for eksempel om det skulle være teknisk feil på en av opptakerne. Informantene ble informert om når båndopptakere blir slått på og av. Det ene fokusgruppeintervjuet ble gjennomført på et møterom på en utdanningsinstitusjon og det andre fokusgruppeintervjuet ble gjennomført på et sykehjem. Begge fokusgruppeintervjuene forgikk på ettermiddagstid på et planlagt sted hvor informantene kunne snakke uforstyrret uten at de ble avbrutt av andre utenforstående. Det individuelle intervjuet ble gjennomført på et kontor på dagtid etter ønske fra informant. Moderator informerte om at det var positivt dersom intervjuet ble oppfattet som naturlig samtale, at det var fint dersom informantene kom med innspill og synspunkter gjennom samtale dem i mellom etter at moderator hadde stilt åpne spørsmål. Det eneste som var påpekt var at det var viktig at de som hadde ordet fikk uttrykt sine svar, uten å bli avbrutt av noen av de andre deltakerne. Dette for å vise respekt for hverandre, og for at jeg tydelig skulle kunne høre (på opptaket) svarene fra den enkelte informant i ettertid.

4.4 Transkripsjon

Transkribering og analysing av samtaler gir grunnlag for å studere hvordan personer skaper mening gjennom måter de ordlegger seg på (Thagaard, 2013, s. 181). I etterkant av utførte intervju ble de transkribert og anonymisert. Intervju er et språklig samspill, og produktet av intervjuet er en språklig tekst (Ryen, 2002, s. 99).

Transkribering av datamaterialet fra alle 3 intervjuene ble nedskrevet dagen etter gjennomført intervju. Til sammen brukte jeg rundt 30 timer på å transkribere materialet. Jeg jobbet med transkriberingen tidlig etter intervjugjennomføringen, for å kunne ha en fersk erfaring knyttet til observasjoner og fortolkninger som var erfart gjennom intervjuprosessen. Jeg ønsket dette for å kunne gjengi på en best mulig måte, det som intervjuet hadde gitt av informasjon. Informantene hadde ulike dialekter men jeg valgte å skrive intervjuene om til bokmål. Likevel valgt jeg å skrive noen dialektord i parentes innimellom, fordi jeg syntes det forsterket meningen bak visse utsagn. I følge Kvale & Brinkmann (2015, s. 89) vil en gjennom transkribering oppleve både teknikker og dilemmaer i forbindelse med overføring av levende samtaler til tekster. De viser eksempelvis til at en gjennom transkripsjon ved dialekt, kan utfordringer være at en legger merke til forskjellen mellom talespråk og skriftspråk og behov for retningslinjer ved omsetting av talespråk til skriftspråk.

Jeg valgte i transkripsjonsfasen å gi alle informantene fiktive navn i alfabetisk rekkefølge. Ved å bruke fiktive navn synes jeg at informantene fremsto som mer reel enn de ville gjort dersom jeg brukte tall. At jeg valgte fiktive navn i alfabetisk rekkefølge var for å ha en oversikt over hvilken informant informasjonen kom fra. Videre brukte jeg ulike farger på informantenes fiktive navn for å få et bedre visuelt overblikk over utsagnene til de ulike informantene. I tillegg beskrev jeg de ulike kommunene og livsgledehjemmene med tall og bokstaver. For eksempel livsgledehjem 1, 2, 3 og bosenter som 1a og 1b. De to kommune beskrev jeg fiktivt som kommune A og B. Gjennom transkriberingsprosessen fikk jeg første innblikk i om hvilke tema som var viktige å belyse i denne studien. Når intervjuene var ferdig transkribert, tok jeg et bevisst valg ved å vente noen dager før jeg leste intervjuene nøye. Dette for å gi meg selv rom til refleksjon over hva intervjuene sa noe om.

4.5 Vitenskapsteoretisk tilnærming

Min fortolkning av datamaterialet bygger på en hermeneutisk forståelse. Kunnskap gjennom vitenskapsteori har gitt meg mange tanker og spørsmål og fått meg til å undre på hva som er egentlig kan sies å være en sannhet og om en virkelig sannhet finnes? En sannhet for meg kan for andre være vanskelig å anerkjenne som en sannhet. Hvem sin sannhet er egentlig riktig og har noen rett i "sin sannhet"? Jeg stiller meg spørsmålet: Hva er det som gjør at vi forstår som vi forstår?

Sosiolog Thaagard (2013, s. 41) viser til at en hermeneutisk tilnærming legger vekt på at det ikke finnes en egentlig sannhet, men at fenomener kan forstås på flere måter.

Betegnelsen hermeneutikk kommer opprinnelig fra det greske begrep hermeneuein, som betyr å fortolke eller å tolke (Thomassen, 2006, s. 157). Filosof Gadamer (1900-2002) skilte mellom hermeneutikk og metode, og viste til at hermeneutikk var mer omfattende og grunnleggende enn metodene i forskjellige vitenskaper, og at forståelse ligger dypere og kommer før metoder i all vitenskap.

I følge Gadamer (Krogh, 2014, s. 40) er en metode er en rekke av tankeoperasjoner mennesker har lært å utføre etter bestemte rekkefølger og regler. Denne forståelsen er et grunntrekk ved mennesket. De fenomen som ønskes forstått er nedfelt i en kulturell tradisjonssammenheng og påvirker hva vi kommer til å forstå og hva som framstår som uforståelig. Denne tankegang leder til to viktige begreper nemlig fordommer og forforståelse. Gadamer mente at ingen forståelse kan starte fra et nullpunkt. Ut fra denne tankegang, vil det ikke være mulig å finne et sikkert grunnlag for forståelse og bety at all forståelse hviler på en annen, forutgående forståelse. Den forutgående forståelsen kaller Gadamer fordom som et positivt begrep. I følge Krogh (2014, s. 49) mente Gadamer at "Enhver historisk hermeneutikk, må begynne med å rehabiliterer begrepet om fordommer" og at fordom(mer) er uunnværlige og uunngåelig, fordi historien ikke tilhører oss, men at vi tilhører historien. At vi hører til en historie, betyr at fordommer gjennom oppdragelse, opplæring og sosialisering vil være vår tids virkelighet (Krogh, 2014, s. 49). Mennesker vil alltid være midt i en verden full av antakelser og forutsetninger, og all forståelse være situasjonsbudet. Vi står i situasjoner som vi ikke kan komme på avstand fra. På denne måten fastholder forforståelsen situasjonen og angir grenser for forståelse. Dette kalte Gadamer for å skape en horisont (Krogh, 2014, s. 55). Erfaringer av det fremmede utfordrer ens fordommer og utvider ens horisont. Ved at en forandrer føropfatninger gjennom at nye dimensjoner belyses i møte med andre, skjer det en

pendelbevegelse mellom egen horisont og andres. Dette kaller Gadamer en horisontsammensmeltning. Det oppstår på denne måte en forståelse i dialog *mellom* det som er meg og som er annet enn meg. Altså to horisonter møtes og endres. I følge Gadamer er dette stedet ”mellom” hvor fortrolighet og fremmedhet ”treffes” er forståelsens sanne sted (Thomassen, 2006, s. 89).

Forståelse bygger på forhold mellom spørsmål og svar og to horisonter som nærmer seg hverandre. Når en leser med sine fordommer og sin horisont møter tekstens horisont, revideres leserens fordommer og horisont. Dette skjer likevel ikke helt uten videre, men ved at leseren må stille seg spørrende til tekstens horisont og stille interessante spørsmål til teksten. Svarene vil kunne gi leseren ny horisont og teksten kan leses med en utdypet forståelse, ut i fra leserens nye horisont (Thomassen, 2006, s. 91). Denne prosessen kalles den hermeneutiske spiral eller den hermeneutiske sirkel. Gjennomgang av andres tekster og funn fra min forskning utvidet i så måte min forforståelse og horisont.

En hermeneutisk fortolkning gir grunnlag for fortolkning på flere plan som bygger på første, andre og tredje grads fortolkning. Thaagard (2013, s. 42) viser til Fangens teori i forhold til dette.

Fortolkning av første grad innebærer presentasjon av funn fra informantenes perspektiv og at forskeren fortolker i kraft av deltakelse i felten. Fortolkning av første grad innebærer presentasjon av funn ut i fra informantenes perspektiv. Jeg benyttet fortolkning av første grad spesielt i kapittelet presentasjon av funn. Dette var et valg jeg gjorde for å fremheve informantenes egne utsagn etter spørsmål og diskusjoner som oppsto i fokusgruppeintervjuene samt gjennom formidling fra det individuelle intervjuet. Gjennom informantenes egne utsagn, prøvde jeg å gjenskape deres sannhet av erfaringer og motivasjonsfaktorer fra sitt engasjement på livsgledehem.

Fortolkning av annen grad representerer forskers tolkning av en virkelighet som allerede er tolket av informantene, men som går videre ved å trekke inn forskers teoretisering. Denne fortolkning blir beskrevet som dobbelt hermeneutikk og er en fortolkning som blir benyttet spesielt i diskusjon av funn. Fortolkning av annen grad ble bevisst valgt for å kunne forsterke studienes reliabilitet og for å kunne vise til en utvidet forståelse av informantenes erfaringer.

Fortolkning av tredje grad viser til forskerens tolkning av handling som fremhever underliggende eller skjult betydning. Her er formålet å avdekke såkalte skjulte sannheter og kalles ofte mistankens hermeneutikk.

4.6 Forforståelse

Forsker sin førforståelse og holdninger kan virke inn på resultatene og forskerrollen.

Ved å ta utgangspunkt i den hermeneutiske fortolkning starter ikke min fortolkning på et nullpunkt. Min forforståelse baseres på hvem jeg er og hva lært gjennom hele mitt liv. Den baseres også på den oppdragelse jeg har fått, mine interesser og også mye i forhold til den utdanning jeg har tatt innenfor musikk, som blomsterdekoratør og ikke minst som vernepleier.

Min forforståelse av frivillig arbeid er at dette arbeid krever struktur og et system som blant annet fanger opp hvor, med hvem og hva det frivillige arbeidet skal innbefatte. Dette tror jeg vil gi sikkerhet for beboere på livsgledehem og de frivillige.

På individnivå tror jeg at bakgrunnen for at de frivillige gjør en innsats handler om noe som engasjerer de frivillige selv. Det kan handle om individuelle forhold som at frivillige har ønske om å gjøre noe godt for andre (altruistiske behov), det kan være med ønske om å være en del av et fellesskap, for å lære noe med mer. Jeg tror ikke at de frivillig stiller opp fordi politikerne ønsker flere frivillige inn i omsorgen, men altså fordi de av ulike årsaker selv er motiverte til å gjøre en frivillig innsats. Gjennom min forforståelse har jeg tro på at det er betydningsfullt at frivilliges motivasjon, ressurser og interesser blir kartlagt og ikke minst vektlagt og at de frivillige blir ivaretatt og verdsatt for jobben de gjør. Mine antakelser er at dette er viktige motivasjonsfaktorer for å starte og ikke minst for å fortsette som frivillig på livsgledehem.

Til tross for at jeg ikke kan unngå å ha en forforståelse har jeg gjennom hele prosessen vært bevisst å prøve å legge min forforståelse til side, og rette mitt fokus på hva de frivillige på livsgledehem har å fortelle for å få frem deres sannhet. Formålet med studien er ikke å fremheve mitt eget syn på frivillighet eller livsgledehem. Å ha reflektert over egen rolle i forskningssammenheng, ser jeg på som viktig for å være bevisst at mitt fokus skal være relatert til de frivillige selv. Å prøve å ikke være farget av min egen forforståelse, var noe jeg var bevisst på både i intervjusituasjonen og i analyseprosessen. Blant annet valgte jeg bevisst

å stille åpne og ikke ledende spørsmål under intervjuet for å ikke påvirke svarene fra informantene.

4.7 Analyse av data

Analyse av kvalitative data består alltid av å redusere datamengden, ved å ta fra hverandre og dele opp noe i deler (Ryen, 2002, s. 145).

Ut fra min problemstilling, valgte jeg å benytte temasentrert analytisk tilnærming også kalt tverrgående analyse. Temasentrert tilnærming kan ifølge Thaaard (2013, s. 181) knyttes til presentasjoner av materialet hvor en retter oppmerksomheten mot temaer som er presentert i prosjektet. Analyser av materialet som baseres på denne tilnærmingen, innebærer å studere informasjon om hvert tema for alle deltakerne og gå i dybden på de ulike temaene. Ved å sammenligne informasjon fra deltakerne, kan en oppnå en dypere forståelse av hvert enkelt tema. Dataene blir klassifisert slik at en kan analysere temaer på tvers av materialet og i følge Thagaard (2013, s. 181) vil man på denne måten kunne ivareta et helhetlig perspektiv, der informasjon fra den enkelte informant må settes i den samme sammenhengen som teksten er en del av. Dersom en ikke utfører det på denne måten vil en risikere at en ikke ivaretar et helhetlig perspektiv ved at utsnitt i teksten løsrives fra sitt opprinnelige perspektiv. Dette er noe temasentrerte analytiske tilnærminger kan kritiseres for.

Ved å utføre tverrgående analyse av intervjuene, sammenlignet jeg erfaringene og de frivilliges synspunkt som var beskrevet under hvert tema. Til slutt ble svarene sammenfattet i tekstsammendrag med oppmerksomhet på likheter, forskjeller, påvirkende faktorer og kjernepunkter. Funnene ble så diskutert utfra annen forskning samt ulike motivasjon og relasjonsteorier. I følge Thaaard (2013, s. 166) vil kategoriene som teksten er inndelt i gi grunnlag for analyse og meningsinnhold i teksten.

Thagaard (2013, s. 181) viser til at ved bruk av tematiserte analytiske tilnærminger kan forsker presentere materiale mot utvalgte tema. Ofte danner intervjuguiden utgangspunkt for kategoriene. Kodeord knyttes til utsnitt av data som fremhever meningsinnhold i teksten. Deretter utvikler en kategorier som inneholder de utsnitt av teksten som omhandle samme tema. Inndeling av tekst i kategorier kan være et felles analytisk utgangspunkt. Thaaard (2013, s. 181), viser også til at en bør ha passende antall kategorier for å ha oversikt og informasjon fra alle deltakerne, om samme tema, for deretter å kunne sammenligne svar.

Jeg gjennomførte en tverrgående analyse av mitt datamateriale. Først startet analysen med å lese gjennom alle intervjuene på langs for å få en oversikt å finne tema som definerte problemstillingen. Så leste jeg intervjuene på tvers for å se om det var noe som utkrystalliserte seg. Deretter fant jeg passende kategorier jeg mente var relevante for å gi utdypende meningsinnhold fra teksten og fylte så inn sitater fra intervjuene som passet under hver kategori. Gjennom denne struktureringen kom jeg tilslutt fram til tre hovedtema. De tre hovedtemaene var: Livsglede for frivillige, kompetanse og temaet å bli sett og fulgt opp.

Tabellen under viser en oversikt over de tema som fremkom i analysen og som vil bringes inn i presentasjon av funn.

Livsglede for frivillige	Kompetanse	Å bli sett og fulgt opp
Reminisensopplevelser	Å få brukt sine ressurser	Tydelig ledelse
Felleskap og gjensidighet i relasjon med beboere	Ideutveksling	Frivillighetskoordinators rolle
Sosialt fellesskap mellom de frivillige	Kurs, informasjon og opplæring	Rolleavklaring

Matrisen under viser eksempel på hvordan jeg kom fram til kategorier

Intervju	Reminisensopplevelser
<i>Og det var helt utrolig, altså. De viste omentrent ikke at da var på den plassen livsglede hjem (...) er på, men når vi kom dit de hadde vokst opp, hadde bodd og de kjente seg igjen. Så kom det masse historier.</i>	Felleskap og gjensidighet
<i>Plutselig jeg viste et bilde fra den (...) bryggen som nå er revet. Der lå noen sjarker inne. Plutselige er det en som sier: "Det der er jo min sjark!" (...) Da var det hans sjark! Det fikk han jo til å fortelle om den båten og hvordan han solgte den. Og alle båtene han hadde hatt.</i>	Felleskap og gjensidighet

4.8 Studiens reliabilitet og validitet

Det er avgjørende hvilken metodekvalitet en har etter undersøkelsen og hvor pålitelig resultatene er. Dette foregår gjennom refleksjon om studiens reliabilitet (pålitelighet) og validitet (gyldighet) (Thagaard, 2013, s. 23). De viktigste kvalitetskriteriene i analyse er fokus på problemstilling og forskningsspørsmål, aktiv bruk av teori og empiri, samt analytiske resonnement gjennom egen stemme.

I følge Thagaard (2013, s. 23) knyttes begrepet reliabilitet seg til spørsmålet om forskningens gyldighet og pålitelighet. Vil en kritisk leser vurdere forskningsprosessen dithen at den er utført på en tillitsvekkende måte? Studiens reliabilitet fremkommer blant annet gjennom at forsker redegjør for hvordan data er utviklet. Reliabilitet baseres også på relasjonen forsker får til informantene (Thagaard, 2013, s. 195). Silverman (2011:360) refererer i Thagaard (2013, s. 202) til at reliabiliteten kan styrkes ved å gjøre forskningsprosessen transparent. Gjennom hele forskningsprosessen har jeg prøvd å jobbe strukturert samt vært ærlig og redelig. Jeg har etter beste evne prøvd å gi en detaljert beskrivelse av forskningsstrategi og analysemetode trinn for trinn.

Validitet handler om gyldigheten av de tolkningene undersøkelsen fører til, og at forsker kritisk gjennomgår grunnlaget for egne tolkninger. Validitet handler også om at tolkningen vekker gjenklang hos ulike lesere, som har kjennskap de fenomen som undersøkes (Thagaard, 2013, s. 194). Overførbarhet knyttes til vurdering av spørsmålet som er basert på den enkelte undersøkelse også kan gjelde i andre sammenhenger (Thagaard, 2013, s. 23). En studies validitet kan også styrkes gjennom begrepet transparent. Ved denne gjennomsiktighet vil forsker tydeliggjøre grunnlaget for fortolkning av datamaterialet og hvordan analysen gir grunnlag for de konklusjoner som fremkommer. Enhver forsker styrker validiteten ved å gå kritisk igjennom analyseprosessen (Thagaard, 2013, s. 205). Som sagt kan validitet styrkes ved at tolkninger samsvarer med andre lignende forskningsresultat. På den annen side kan også studies validitet styrkes dersom funn ikke bekrefter hverandre. Dette forutsetter at forsker lykkes i å argumentere for hvorfor resultatene avviker fra andre lignende studier (Thagaard, 2013, s. 208).

I denne studien har jeg ivaretatt validitet ved at jeg har gjort en grundig beskrivelse av metodevalg og gjennomføring av undersøkelsen. Jeg har også benyttet meg av relevant litteratur for å få svar på problemstillingen, ved at jeg har fortolket, analysert og fremstilt

informasjon fra informantene og fått frem deres synspunkter etter best mulig skjønn. Jeg har gjennomgående ordnet, beskrevet tematisk og gjort rede for funn som fremkommer i undersøkelsen. Jeg har diskutert mine funn med veileder og andre fagpersoner. I tillegg har jeg deltatt på samtlige mastersamlinger hvor jeg har lagt fram og diskutert valg av kategorier også med mine medstudenter. Sammenligning av funn med annen forskning skjedde gjennom refleksjon i hele prosessen, men mer strukturert etter at funn fra denne undersøkelsen var definert. Det viste seg da at jeg både hadde funn som kunne sammenlignes med annen forskning og at det oppsto nye funn.

4.9 Etiske vurderinger

Som forsker må en jobbe faglig, etisk og juridisk og sikring av konfidensialitet er en av hovedoppgavene før en kan gjennomføre et studie.

Dette prosjektet er meldepliktig, da det omfatter personopplysninger som behandles ved elektroniske hjelpemidler. Det innebærer å måtte søke om tillatelse hos Norsk senter for forskningsdata AS (NSD) som må godkjennes før en kan utføre undersøkelsen (Busch, 2013, s. 70-71).

Søknaden for dette prosjekt ble innvilget i desember 2017 og har prosjektnummer 57350 (se vedlegg).

Denne studien inngår også i et felles forskningsprosjekt på UiT Harstad, hvor den har prosjekt nr 52338. Deltakelse i dette prosjekt har på ingen måte påvirket min oppgave, hverken gjennom valg av metode, veiledning eller finansiering, men er mer en formalitet for bruk av oppgaven i et samarbeid for ettertiden.

Samtlige informanter må samtykke før en kan foreta intervju. For at samtykket skal være gyldig må det være frivillig, uttrykkelig og informert. Det innebærer at den enkelte informant får informasjon om prosjektets formål og hva opplysningen skal brukes til. Videre må det fremkomme at det er frivillig å delta og at informantene når som helst kan trekke seg fra prosjektet uten at det må oppgis en grunn for det. Det må opplyses om hvordan data vil bli behandlet og at informasjon vil bli anonymisert (Thagaard, 2013, s. 26).

Alle informantene i denne undersøkelsen hadde samtykkekompetanse. Da de hadde stilt seg positiv til å delta (etter forespørsel fra frivillighetskoordinatorer og også samtykket til at jeg

fikk både telefonnummer og mailadresser), fikk samtlige informasjon pr mail fra meg som forsker. ”Først etter at samtykke er innhentet, kan forsker etablere kontakt” (Thagaard, 2013, s. 62). I tillegg fikk de muntlig informasjon om hva et samtykke innebærer, før intervjuet ble gjennomført. Det er vanlig å utforme et informasjonsskriv i denne forbindelse (Thagaard, 2013, s. 182). I mitt informasjonsskriv forespurte jeg om deltakelse, informerte om forskningsstadiet samt om hva et eventuelt samtykke innebærer (se vedlegg). Jeg valgte å gi muntlig informasjon da vi møttes, fordi det var en stund siden de hadde fått mail fra meg og jeg var usikker på hvor nøye de hadde lest informasjonen og også hva de husket. Samtykke kan innhentes skriftlig eller muntlig og i denne undersøkelsen fikk jeg både skriftlig og muntlig samtykke hos samtlige informanter. Informantene samtykket i tillegg til at funn fra oppgaven også vil kunne brukes i artikkel i etterkant av masterinnlevering.

Et sentralt forskningsetisk krav er å sikre informantene konfidensialitet (Thagaard, 2013, s. 28). Jeg valgte informanter fra to kommuner av flere grunner, men spesielt med tanke på at anonymisering ville være lettere å gjennomføre ved et bredere utvalg. I tillegg valgte jeg å spørre to frivillige som jeg kjente om å delta. Dette vurderte jeg etisk. Jeg kunne ikke de store etiske utfordringene i en direkte forespørsel, da forskningen ikke innbefatter særlige sensitive spørsmål. I tillegg vurderte jeg det som en mulighet til å anonymisere fokusgruppen bedre, da bare jeg og informantene viste hvem som deltok på intervjuet.

Jeg benyttet koblingsnøkkel hvor jeg erstattet navn og telefonnummer i et datasett med fiktive navn. Koblingsnøkkelen ble oppbevart separat fra selve datamaterialet, i egen låsbar skuff. Datamaskinen er beskyttet med passord og brukernavn som bare jeg som forsker kjenner til. Datamaskin står i låsbart rom hvor utskrifter og opptak er nedlåst separat og adskilt fra datamaterialet, så ingen uvedkommende kan få innsyn i materialet.

Det er ønskelig å få en god og tillitsfull relasjon til informantene. I følge Thagaard (2013, s. 109) er det et mål i forskerrollen å skape en fortrolig atmosfære som kan bidra til at informantene åpner seg om tema forskeren ønsker kunnskap om. I følge Thagaard (2013, s. 96) vil det alltid vil være et asymmetrisk maktforhold i kvalitative forskningsintervju. Intervjueren har makt i form av at vedkommende setter i gang og definerer intervjusituasjonen, bestemmer tema, stiller spørsmålene, bestemmer spørsmål som følges opp med oppfølgingsspørsmål og avslutter intervjuet. Jeg ønsket minst mulig asymmetri og var ydmyk i forhold til informantene. Dette både fordi de tok seg tid og fordi de var villig til å

dele sine tanker med meg i forskningsøyemed. Jeg klargjorde for dem at det var de som var ekspertene, og som satt på kunnskapen. Jeg var der for å lære av dem og det var ingen svar som var feil. Jeg formidlet at jeg ønsket at de skulle føle seg avslappet og trygg, og at vi sammen skulle ha en god samtale om temaet frivillighet på livsgledehem.

5.0 Presentasjon av funn

Intervjuene gav meg utfyllende informasjon om hva som motiverer frivillige til innsats på livsgledehjem.

I dette kapittelet vil jeg presentere relevante tema som vokste frem under analysen. Data fra intervjuene er delt inn i 3 tema ut fra hovedfunnene:

- *Livsglede for frivillige*
- *Kompetanse*
- *Å bli sett og fulgt opp*

Funnene vil bli tydeliggjort gjennom sitater fra informantene og også ved å bli innarbeidet i teksten. Jeg har valgt å presentere funn fra både fokusgruppeintervjuene og det individuelle intervjuet under samme kategori. Dette fordi intervjuene inneholdt samme tema og for å trekke fram variasjoner, nyanser og likhetstrekk.

Fra sitatene har jeg vist til det som var mest relevant, og tatt bort unødvendig informasjon. Det som er tatt bort er markert på denne måten (...).

5.1 Livsglede for frivillige

Det første tema jeg vil trekke fram som et av mine hovedfunn, var hva som bidro til livsglede for frivillige. Dette funn viser til mellommenneskelige aspekter som berørte de frivillige i møte med beboerne. Gjennom disse opplevelsene oppsto det slik jeg forsto informantene, en fellesskapsfølelse og en gjensidighet mellom de frivillige og beboere. Funnet viser til at de frivillige var oppriktig engasjert og interessert i hvem beboerne var, hvilke interesser og ressurser de hadde. Når interessene til de frivillige og beboerne samsvarte, oppsto en vinn-vinn situasjon.

Livsglede for frivillige oppsto også gjennom sosialt fellesskap mellom de frivillige. Selv om informantene i denne studien viser til frivillige som kommer ”alene” på livsgledehjem for å gjøre en innsats for beboerne, har de fleste også glede av ulike sosiale settinger hvor de møter andre frivillige og det er med på å gi dem motivasjon.

Reminisensopplevelser

Det funn som så ut til å ha størst betydning for de frivilliges motivasjon, var opplevelsen av å gjøre en forskjell i de konkrete møtene med beboerne. Dette fremkom særlig gjennom reminisensopplevelser de erfarte sammen. Med reminisensopplevelser viser en til opplevelser som vekker minner gjennom sansene å se, lukte, høre, smake og føle (Solheim, 2015, s. 176). Informasjon fra informantene viste at spesielt i møte med personer med demens, gav disse opplevelsene gledelige og kanskje overraskende erfaringer for de frivillige. Det at personer som tilsynelatende hadde dårlig hukommelse, plutselig husket noe godt og viste iver og glede over dette, så ut til å smitte over til de frivillige og fasinere dem.

På bakgrunn av at disse opplevelsene gjorde spesielt inntrykk på de frivillige, velger jeg å gi dette funnet noe mer plass i kapittelet. Dette for å fremheve hvorfor akkurat slike øyeblikk gav motivasjon til å være frivillig på livsgledehem.

To av informantene fortalte om gode reminisensøyeblikk gjennom musikk. De lot seg fasinere av at beboere som hadde en demensdiagnose eller hadde dårlig hukommelse av andre grunner, likevel kunne huske sanger de tidligere i livet hadde lært seg. I tillegg erfarte de frivillige at språk, melodi og tekst plutselig kunne fungere som en døråpner til gamle minner. De frivillige fikk en opplevelse av endret kontakt. Anne forteller:

*”Og en historie har jeg bare lyst å fortelle. (...) hver gang jeg forteller den, så begynner jeg neste å gråte. For det var sterkt! Det var en dame vi ”savnet”, hun var en av de største sangerne. Men, så ble hun ”borte”. Så spurte vi betjeningen, men nei..hun var i dårlig form (...) og hadde mistet språket (...). Men så en dag når vi var der så kom datteren kjørende med henne ut, i senga, for å høre musikken. Jada så sang vi (...) disse gamle gode som de husker. Og der begynner kjærringa å synge!
Ja vet du, datteren begynte å gråte og jeg begynte å gråte... Og tenk datteren sa:
”mamma har ikke snakket med meg på 14 dager!” (...), sant- de husker igjen. Og det er så artig!”*

En annen informant fortalte om hvordan en opplevelse fra julebordet som var arrangert på sykehjemmet berørte henne. Hun observerte beboerne da de gikk rundt juletreet, og fikk erfare at både melodi, tekst og bevegelser fra sangen kom tilbake. Gunn fortalte:

Det opplevde jeg særlig på julebordet (...). Så ser du at ved "einebærbusksangen" når de skal gjøre disse bevegelsene så, som er med det å synge å slik. Så ser du at det tennes et lys i øynene på de eldre! Og gleden, og det kommer tilbake sanger og disse bevegelsene. Det gjør noe med meg.

Fellesskap og gjensidighet i relasjon med beboere

Gjennom minner fra julehøytiden kom det også fram minner om lukt og smak erfart fra livet, og de tradisjoner som hadde farget den enkelte. Disse reminisensopplevelsene ble gjenskapet gjennom felles interesse hos beboere og frivillige. Dette var med på å skape fellesskap og gjensidighet i relasjon med beboere. Anne fortalte:

*Vi var å bakte julekaker (...). Jeg holdt på med en Berlinerkrans så sa jeg til hun ene som satt der, husker du hva denne kaken heter? "ja, det er jo Berlinerkrans" sa damen. "Det bakte jeg jo før" sa hun.
(...) Ja. Så det viser seg jo at vi får respons. Det fra i gamle dager det husker de jo.*

Samtlige informanter trakk fram reminisensopplevelser som store øyeblikk, hvor det frivillige arbeidet opplevdes som meningsfullt. Slik jeg forsto informantene kom disse opplevelsene spontant og overraskende på de fleste første gang de erfarte dette. I ettertid valgt flere å prøve å gjenskape reminisensopplevelser med beboerne, fordi de forsto at det hadde en verdi og at disse opplevelsene sa noe om den enkeltes identitet. En av informantene fortalte at en av beboerne som hadde en demensdiagnose, husket hvem alle personene hun så på et gammelt bilde var. Å se på dette bildet var noe de pleide å gjøre sammen. Den frivillige fortalte at hun hadde hørt historien mange ganger, men at hun opplevde det hadde så stor betydning for den gamle, at det ikke gjorde noe om den ble gjentatt. Disse opplevelse gav gjensidig glede og engasjement.

Charles fortalte også om en verdifull opplevelse som oppsto gjennom felles interesse mellom han og en beboer. Denne historien sier også noe om glede, fellesskap og om å bry seg å knytte bånd. Dette øyeblikket oppsto da Charles viste bilder og fortalte historier. Et av de gamle bildene fra fortiden fremkalte minner hos en beboer fra et yrkesaktivt liv som fisker. Det skapte iver og engasjement som ble delt med de andre som var tilstede. Dette gjorde at flere fikk vite mer om beboerens identitet. Det sa noe om hva som hadde vært og fortsatt var betydningsfullt for han.

Det glemmer jeg ikke...(...). Jeg viste et bilde fra den (...) bryggen som nå er revet. Der lå noen sjarker inne. Plutselige er det en som sier: "Det der er jo min sjark!" (...) Da var det hans sjark! Det fikk han jo til å fortelle om den båten og hvordan han solgte den. Og alle båtene han hadde hatt. Og det var ikke måte på... Også tenkte jeg. Neste gang jeg kommer så skal jeg (...) Også laget jeg et bilde av det. Et bilde på papir til han. Og han ble jo så glad den mannen.

Ved reminisensopplevelser erfarte informantene at minner gav beboerne gode opplevelser og at disse opplevelsene sa noe om hver enkelt beboers kultur, hva de satt pris på og likte.

De frivillige fikk også erfare at selv om korttidshukommelsen hos personer med demens kunne være redusert, var mange deler av langtidshukommelsen intakt.

Einar: Det var helt utrolig, altså. De viste omentrent ikke at da var på den plassen livsgledehem (...) er på, men når vi kom dit de hadde vokst opp, hadde bodd og de kjente seg igjen. Så kom det masse historier. Det var en veldig koselig tur! Kjempekoselig! Å de var så takknemlige etterpå! Det var helt utrolig. Så akkurat det der, den følelsen av å hjelpe andre - det er veldig motiverende for å fortsette. Så jeg har sagt at ...jeg skal i hvert fall fortsette.

Kari en av informantene likte godt å ta beboerne med ut. Hun var opptatt av at de skulle få frisk luft og kanskje litt vind i ansiktet som gav dem friske røde kinn. Hun syntes det var viktig at beboerne kunne bruke sansene sine, fikk høre fuglesang og lyden fra bølger og at de fikk fysisk aktivitet. Kari fortalte om en opplevelse som overrasket og gledet henne. En dag hun var ute å trillet en beboer som satt i rullestol, ba plutselig vedkommende henne om å løpe. Hun visste i utgangspunktet ikke hvorfor han ba henne om det, men hun oppfylte hans ønske. Hun sprang fram og tilbake med beboeren på en parkeringsplass. Senere kom hun tilfeldigvis i kontakt med kona til mannen på et møte på et livsgledehem. De kom i prat og Kari fortalte om denne opplevelsen til kona. Da fikk Kari ny og interessant informasjon om beboeren. Hun fortalte:

En historie som satt meg litt ut (...) En pårørende der (på et møte) fortalte historie om sin mann, som var kommet på livsgledehem. Når hun begynte å fortelle om han så tenkte jeg at..hm..jeg tror jeg faktisk har trillet han. Så, da spurte jeg henne, og hun sa "ja det er mannen min". Så sa jeg at jeg hadde vært ute å trillet han i rullestolen (...) også gikk vi litt nedover og plutselig sa han: "Du må løpe!". Da lo kona hans og sa at, vet du vi har jogget så mye sammen.

Kari: Jeg sprang med han i rullestolen. Fram og tilbake. Jeg sa det til kona, at bilistene trodde sikkert at jeg var ”steike tullete”. Jeg sprang som en gal og rundt på parkeringsplassen og .. også sa hun: ”Vi jogget faktisk mye sammen!”

Moderator: Så bra. Så da var han på joggetur igjen?

Kari: Ja, da var han på joggetur

Ved beskrivelse av mange ulike reminisensopplevelsene uttrykte de frivillige seg med ord som at det var *fantastisk, helt utrolig, inspirerende, givende og fasinende*. Gjennom reminisensopplevelser var det som at en ”nerve” mellom informantene og beboerne traff hverandre og gav en ”vinn-vinn” situasjon, hvor opplevelse av å både få og gi noe oppstod og førte til en gjensidighet. Disse øyeblikkene var et betydelig funn på hva som motiverer til frivillig innsats på livsgledehem. De opplevde fellesskap med beboerne som igjen så ut til å gi en indre motivasjon, og til å være den faktor som var mest betydningsfull for informantene. Samtlige informanter gav uttrykk for at det frivillige arbeidet på livsgledehem var meningsfullt og givende. Anne en av informantene fortalte at for henne opplevdes det å være frivillig som givende og hun trodde det var helsebringende. Hun sa:

” Jeg tror at det kan forlenge livet mitt (å være frivillig). Ja det tror jeg!”

Sosialt fellesskap mellom de frivillige

Alle informantene foruten om den yngste så på det sosiale med andre frivillige som en motivasjonsfaktor til å være frivillig. Neste sitat viser til den yngste informantens sine motivasjonsfaktorer:

Nei, jeg er ikke der for at jeg skal være sosial med de andre frivillige. Det er jeg ikke. Jeg har fokuset en helt annen plass. (...) Jeg har ikke noe kontakt med noen.

Hun nevnte 3 grunner til at hun var frivillig:

(...) ønske om å gi noe, til eldre som fortjener å få en opplevelse

(...) å lære om de.. gruppen (eldre). Hvordan de blir tatt vare på, og hvordan de blir simulert og aktivisert og (...).

(...) at jeg kanskje går over i en slik type ”service”, over i eldreomsorgen (erfaring fra yrke/bytte yrke).

De andre frivillige opplevde at det sosiale fellesskapet mellom dem og de andre frivillige var viktig for deres motivasjon. De syntes det var positivt å ha et sosialt fellesskap med andre frivillige og sammen med andre frivillige kunne de dele erfaringer og tanker. Det ble også opplevde som positivt. Anne fortalte:

Vi har et fellesskap. Vi har jo møter og vi har vært sammen i mange år (...). Vi har masse glede og hygge sammen.

Ina er enig med Anne og sier:

Ja det er jo så koselig når vi (frivillige) møtes.

5.2 Kompetanse

Det andre tema jeg vil trekke fram som mitt hovedfunn er temaet kompetanse. Her viser jeg til at de frivillige hadde behov for å mestre oppgavene de fikk. Det var viktig at de fikk ta i bruk sine ressurser og den kompetanse de hadde med seg, da de begynte som frivillig på livsgledehem. Samtidig var det flere som også positive til å lære noe nytt og utfordre seg. I tillegg viste det seg at flere av de hadde mange ideer om både hva mer de selv kunne bidra med og hva frivillig arbeid på livsgledehem kunne innbefatte mer generelt. Noen av de frivillige hadde formidlet sine ideer videre til personal og ledelse og hadde ulike erfaringer på om deres ideer var blitt hørt eller ikke. Dette bidro både til å fremme og hemme motivasjonen deres. På bakgrunn av disse ønskene viste de til at en jevnlig kartlegging og evaluering av interesser samt ideutveksling betydde noe for de frivilliges motivasjon.

Under funnet kompetanse fremkom det at flere av de frivillige hadde behov og så det som nødvendig å øke sin kompetanse innen eldreomsorg, når de stilte som frivillig på livsgledehem. Det var flere av dem som hadde deltatt på ulike kurs om blant annet førstehjelp, hjerneslag og demens, som meddelte å ha hatt stort utbytte av kursene. De som hadde deltatt på kurs fortalte at både de og flere andre frivillige kunne tenke seg å lære gjennom enda flere kurs. De mente kursene både var interessant, trygget dem i rollen som frivillig og i tillegg hadde de et sosialt aspekt, da de her møtte andre som var involvert på livsgledehem.

Å få brukt sine ressurser

Gjennom intervjuene viste det seg at det var svært forskjellig om de frivilliges ressurser var kartlagt eller ikke. Noen hadde faste oppgaver de utførte, noen ble introdusert for forskjellige oppgaver når de kom, ut fra hva personalet så behov for den dagen. Andre tilbydde seg å gjøre ulike oppgaver når de kom på livsgledehem, men erfarte å ikke få ikke respons fra personalet. Disse faktorene både fremmet og hemmet motivasjon hos frivillige. Det var tydelig at der det var lagt til rette for at de frivilliges ressurser ble benyttet, genererte det til økt trivsel og motivasjon hos de frivillige.

Gunn: Jeg tror jo at det er viktig at når vi kommer hit, så blir vi satt til noe som vi kan.

Frida var enig med Gunn:

Jeg kan tenke meg å gå tur. Det vil gi meg mer enn sånn.. det her har vi behov for. Så det går jo litt på hva man har lyst til å være med på også.

Funn viste at det fortsatt var mange av de frivillige sine ressurser som ikke var kartlagt, og at frivillige kunne tenke seg å gjøre enda flere og varierte oppgaver.

Moderator: Gunn- får du brukt dine ressurser her?

Gunn: Nei det gjør jeg jo ikke. Jeg er jo veldig glad i å holde på med håndarbeid og forskjellige ting også ... De vet jo ingenting om meg, nei det gjør de ikke.

Det var også frivillige som fortalte at de trodde at endel av personalet ikke visste hva de frivillige kunne bidra med. Formidling og kommunikasjon om de frivilliges ressurser hadde fortsatt en del forbedringsmuligheter. Dette viser Einar til i sin uttalelse:

Ja, jeg opplever at de som jobber på sykehjemmene, er ikke klar over hvilke ressurser vi er, og hva vi kan brukes til. Og der tror jeg kanskje at kommunikasjonen (...) har vært litt for dårlig imellom frivillighetskoordinator og dem da.

Enkelte av de frivillige strakk seg langt for å gjøre en innsats på livsgledehem, på tross av at oppgavene de ble spurt om å utføre, absolutt ikke var noe som de selv hadde personlig interesse for å gjøre. Bakgrunnen for at enkelte frivillige likevel gjennomførte slike oppgaver,

og satte egne interesser til side, kunne handle om flere faktorer. Blant annet at de ønsket å være positive og ikke si nei. Dette fordi de så at hjelpen kunne ha verdi for både personal og beboere. Hans viste til et eksempel på dette. Han så verdien av å være på lag og ta i et tak. For han var det naturlig å bidra selv om han ikke likte selve oppgaven han ble bedt om å gjøre. Han var imponert over både ledelse og personal på livsgledehjemmet han gjorde en innsats på. Han syntes det ble gjort en god jobb for å skape trivsel for både beboerne og alle andre som var endel av dette livsgledehjemmet. Dette så og verdsatte han og gjorde at han takker ja til oppgaver som ikke samsvarer med egne interesser.

Hans fortalte:

Jeg har hjulpet til med (...) ..skru sammen møbler....(viser med ansiktsuttrykk at det er noe han absolutt ikke liker) (Latter)

Moderator: (...) men du gjør det likevel?

Hans: Ja, jeg fikk oppringing tett før jul. De hadde fått noen møbler som de skulle ha fått sammenskruet, så om jeg kunne hjelpe de.. Ja sa jeg... (Latter) (viser med ansiktsuttrykk at han ikke hadde lyst).

Moderator: Angret du da?

Hans: Ja, jeg sa det til sjefen her etterpå. At de var de eneste her i verden som ville fått meg til å skru sammen møbler som kommer som flatpakket. Det skulle vært forbud om å skaffe flatpakker. (...) Jeg gremmes når det er flatpakker... (latter)

Einar fortalte også at han kunne bidra med aktiviteter som han ikke hadde interesse for å gjøre, men at det er ikke var det som gav han motivasjon til å være frivillig. Han sa:

Ja, jeg har sagt det at jeg kan kjøre og jeg kan gå tur.

Å sette meg ned å lese avisen det kan jeg jo gjøre men...det er ikke min sterke side altså.

Moderator: Det er ikke det som motiverer deg?

Einar: Nei

Funn sa også at betydningen av at kartlegging, gjennomføring av aktivitetstiltak og evaluering med fordel burde skje jevnlig. Frivillige viste til at de kunne ha ønske om å utfordre seg eller vise til at de hadde mer å by på. Dette framkom etter hvert som de så ulike oppgaver som ble gjennomført og når de ble tryggere og fikk mer erfaring fra livsgledehem.

Ideutveksling

Et annet funn viste at de frivillige gjennom observasjoner og erfaringer hadde utallige ideer både om hva mer de selv kunne bidra med på livsgledehem, men også ideer om hva flere frivillige kunne bli spurt om å gjøre. Flere av de frivillige tenkte at de i større grad kunne bidra for å avlaste personal og by mer på seg selv. For eksempel hadde frivillige ideer på individnivå hvor de kunne avlaste personalet med å ta beboere med til frisør, spille spill med dem, lese, gå tur, ha trimgruppe med mer. De ulike ideene var med på å påpeke at det lå flere muligheter for at de frivilliges ressurser kunne benyttes i større grad både på individ og systemnivå. Uviss av hvilken grunn, kunne det se ut til at ikke alle disse ideene ble formidlet videre i systemet.

Frida som hadde en lederjobb hadde en ide på systemnivå. Hun kunne tenke seg å bidra med sin kunnskap om service for personalet på livsgledehem. Av ukjent årsak valgte hun ikke å videreformidlet sine ideer til hverken frivillighetskoordinator, ledelse eller personal på livsgledehem. Hun sammenlignet og relaterte jobben i omsorgen til servicebransjen og sa:

Så.. det er veldig vanskelig å gå inn i det systemet der (livsgledehem) (...) Også er det slik.. nei der er det så mye.. vi har ikke tid til å gjøre..(etterligner svarene fra personalet).

Dersom jeg har ansatte hos meg som sier: "nei jeg skal bare".. eller: "jeg har ikke tid" så .. Det blir ikke aktuelt! Tid har vi! (...) har så lyst å føre noe av det inn i...så jeg skulle gjerne ha vært å gitt dem(personalet) (eh latter) noe tips om service.

Kurs, informasjon og opplæring

Flere av de frivillige kunne fortelle at de hadde deltatt på kurs om førstehjelp, demens og også om slagpasienters utfordringer og muligheter. Alle disse kursene opplevdes som viktige for deltakerne fordi de gjennom informasjon og opplæring, kunne møte beboere på en verdig og mer forsvarlig måte. Kursene var noe de fikk tilbud om gjennom frivillighetskoordinator og som var frivillig å delta på. Noen av de frivillige hadde takket nei til kurs, blant annet Dag som hadde vært frivillig gjennom Røde Kors i mange år. Han hadde der gjennomført flere kurs i førstehjelp og ikke tenkt over at han hadde behov for andre kurs som frivillighetskoordinator tilbød frivillige på livsgledehem. Dag forandret derimot mening underveis i intervjuet, når han hørte hvilke positive erfaringer andre som hadde deltatt på ulike kurs gav uttrykk for. Han bestemte seg for å melde seg på neste kurs.

Einar var en av dem som var fornøyd med kursen og som hadde kjent på et stort ansvar ved å være frivillig for beboere på livsgledehem. Han sa:

*Det kurset, det var veldig bra. (...) sykepleier som snakket om demente.
(...) Dersom man går tur med en dement også slår vedkommende seg vrang- hva gjør du da? Sant...så det...*

Moderator: (...) har det noe å si for motivasjon at en føler seg tryggere med opplæring da?

Einar: Jaja...mmm absolutt.

(...) Dersom, du kjører bil...og har mange demente i bilen. (...) Så kom du i kollisjon...Hva skal du gjøre da? Hvordan skal du håndtere de demente da?

Kari hadde også mye igjen for å delta på kurs om blant annet slagpasienter. Hun fortalte ved flere anledninger at hun syntes det var trist når beboeren var passive. Hun var opptatt av at beboerne skulle få tilbud om fysisk aktivitet og opptrening etter for eksempel at de hadde hatt hjerneslag. Hun sa at flere av beboeren hun snakket med ønsket seg bedre oppfølging av kommunen for å gjenvinne best mulig funksjon etter hjerneslag. De opplevde å ikke bli hørt og hadde derfor sluttet å spørre. Dette reagerte Kari på og hun ønsket å kunne legge til rette for fysisk aktivitet og trening med beboerne så godt som hun kunne. Gjennom kurset hadde hun fått kunnskap. Dette inspirerte og motiverte henne til å gjøre en ekstra innsats for og sammen med beboere.

Kurs, informasjon og opplæring viste seg å være en motivasjonsfaktor for frivillige. Samtlige av de som hadde deltatt på ulike kurs, uttrykte at de syntes det var interessant og at kursene hadde bidratt til å gi dem utvidet forståelse og økt trygghet som frivillig på livsgledehem. Det var også nevnt at flere ønsket mer kunnskap og informasjon gjennom flere kurs.

5.3 Å bli sett og fulgt opp

Det siste av de tre hovedfunn jeg vil vise til, er behovet som for å bli sett og fulgt opp både på system og individnivå. Dette var noe samtlige informanter uttrykte som særlig betydningsfullt. Å bli sett og fulgt opp handlet om å bli inkludert i et system og på den måten kunne de finne sin plass, føle seg verdsatt og velkommen.

Funn viste at det var viktig at frivillighet som satsningsområde først var forankret på systemnivå, og at ledelse måtte følge opp og kanskje kurse personalet om betydning av frivillighet i eldreomsorgen.

Frivillige hadde behov for følges opp av både frivillighetskoordinator og personal. Samtidig hadde de frivillige også behov for å bli sett på individnivå av både ledelse, personal, frivillighetskoordinator og av beboerne selv. Det å bli tatt godt i mot og bli verdsatt av den enkelte hadde betydning. Når ivaretagelse av frivillige både system og individnivå fungerte, opplevde de frivillige trivsel og motivasjon.

Neste sitat fremhever kontrastene i opplevelsen av å bli sett og ivare tatt på system og individnivå, kontra å ikke bli det:

Berit: Men det er klart at det å bli sett når du for eksempel kommer inn, på et slikt livsgledehem. Det har veldig mye å si. "Å ja er du der igjen. Å så hyggelig å se deg" (referer til å bli sett både av personal og beboere). Det er klart det gjør noe. Det er noen som ser meg..

De andre sier ja mmm.

Berit: Det gjør noe med motivasjonen- selvfølgelig, ja.

Moderator: Og det er en belønning i seg selv- det å bli sett?

Einar: Ja, det å bli verdsatt for det en gjør.

Anne, Berit: Ja absolutt, ja.

Einar: Du skal ikke bli avvist mange ganger før du..

Anne: Nei, fysj..

Einar: ...nei

Berit: Nei..

Frivillighetskoordinator framkom som en viktig "nøkkelperson". Han eller hun kunne knytte de involvert sammen. Dette kunne gjøres gjennom relasjonsbygging mellom frivillige, ledelse, personal, beboere og også ved å skape bånd mellom de frivillige. Koordinator kunne også bidra til en tydeligere rolleavklaring som så ut til å skape trygghet, tilhørighet og forutsigbarhet for både de frivillige, beboerne og personalet.

Det viste seg også at de frivillige var tålmodige. De erfarte at livsgledehem var i en prosess, hvor frivillighetskoordinatorer og systemet generelt var i en startfase for å inkludere de frivillige. De viste forståelse for at det kunne ta litt tid og at bedringer ville komme etter hvert. Flere opplevde allerede en bedring på dette området.

Dag var en av de som hadde erfart å bli sett og hørt og opplevde at han var blitt inkludert både på individ og systemnivå på et livsgledehem. Neste sitat fremhever verdien av å ha blitt inkludert i systemet på livsgledehemmet han ukentlig besøker. Personalet hadde forberedt møtene med noe å spise og kaffe, samt samlet boerne som han pleide å treffe. Han gav uttrykk

for å få positiv respons både hos beboerne og personal når han kom, og at han på mange måter opplevde å være inkludert i livsgledehjemsystemet. Dag uttrykte seg ved flere anledninger ved å si at *vi* på livsgledehjem (...) *vi* er så heldig som har en katt, *vi* har to barnehager som besøker oss og *vi* har også sykler som kan benyttes.

Han verdsatte relasjonen han hadde fått med både personal og beboere og gledet seg til de ukentlige møtene.

Dag: Det gir meg masse og det gir dem også forhåpentligvis en god del. De (beboere, ledelse, personal) blir i hvert fall veldig glad når jeg kommer (...) så er det ordnet med litt kaffe og litt...litt "godting" (latter).

Funnene viste også at det kan hemme motivasjonen til frivillige, dersom de opplever at de ikke blir sett og fulgt opp av ledelsen. Det kunne også skape usikkerhet på om det ikke var behov for dem likevel, eller at de kanskje ikke hadde mestret oppgaven som frivillig så godt som de først trodde. Neste sitat sa noe om det:

Ja, men (...) jeg har jo gjort avtale med avdelingslederen der, om at vedkommende kan ringe meg når tid som helst, på dagen- så stiller jeg opp. (...) Det som er skuffende det er jo det at hun jo ikke ringt enda... Og dette har jeg tatt opp med frivillighetskoordinator og det skulle tas videre.

Moderator: (...) Hva skjer med deg da?

Ja, da blir man selvfølgelig litt mindre motivert. For spørsmålet er jo da egentlig, er det behov for meg?

Han sa videre:

(...) men jeg har nå ikke hørt noe enda... Da kan jeg begynne å spørre meg selv slik: "Gjorde jeg noe galt, når jeg var sammen med dem første gang?..- selv om jeg fikk god tilbakemelding, takk og skryt og.. – både av de eldre og ledsagere"

På tross av at Einar hadde erfaringer med seg som ikke bare var positive, var han fortsatt motivert til å være frivillig. Han sa til seg selv, at dette kanskje bare er utfordringer i en startfase, når han og andre frivillige skulle inkluderes og bli en del av livsgledehjemmets hverdag.

Berit hadde erfaring med at hun ikke hadde blitt hørt og verdsatt, når hun har kommet med tilbud om at hun blant annet kan kjøre tur med beboere. Dette hemmet hennes motivasjon og gjorde henne litt oppgitt. Hun sa følgende:

Fordi, systemene er antakelig litt sånn, med forsikring og det å kjøre ut med folk eller.. å gi tillatelse, pårørende.. Men, jeg tenker at dette kanskje er slike ting som man kan ordne! Også kan man, være litt på tilbudssiden på det hjemmet.. (...) Jeg føler at..eh..
Moderator: Men, er det blitt slik at du er sluttet å spørre eller tilby?
Berit: Jaja, ja. Når du møter slik motstand så, så vil man jo ikke presse seg på. Jeg kan gjøre mange andre ting.

Når Berit delte sine tanker fikk hun støtte av Anne som hadde lignende erfaringer, hun sa:

Nei, jeg tenkte bare på det der som Berit sier. For det er helt sant. Fordi de er ikke flink å ta imot enkeltpersoner som kommer...

Berit og Anne sine synspunkter ble imidlertid utfordret av Charles, en av de andre informantene. Han reagerte når noen av informantene uttrykte at de ikke fikk brukt sine ressurser. Han mente at de frivillige selv kunne bli mer tydelige og formidle klart hva de ønsket å gjøre på livsgledehem. Charles påpekte flere ganger at de frivillige også kunne stille krav. Han selv hadde formidlet til frivillighetskoordinator både hva han ønsket og ikke ønsket å gjøre og blitt hørt på det. Det gjaldt blant annet avtale om hvor ofte han skulle stille opp som frivillig, at hans oppgave var å ha bildefremvisning, han hadde fått det tekniske utstyret han var avhengig av og både personalet og beboerne var forberedt når han kom. Charles opplevde på denne måte å bli fulgt opp på både individ og systemnivå og var godt fornøyd. Han fortalte:

Charles: Når jeg kommer der, så har han (Frivillighetskoordinator) "lainet opp". Bestyrerinnen skulle introdusere meg å fortelle hva jeg skulle gjøre og.. også skulle jeg si litt om meg selv. Jeg synes det har vært veldig bra.

Gjennom oppfordring til andre frivillige om å si tydelig i fra, og medvirke til et bedre samarbeid uttrykte Charles bestemt:

Men vi kan jo også være en pådriver for å lage disse systemene. (...) Ja og også fortelle hvordan vi vil at det skal være.

Moderator: Ja, for der har du vært tydelig?

Charles: Ja, jeg har det

Tydelig ledelse

Noe av det første samtlige frivillige fremhevet, var at for at frivillige skulle bli inkludert på livsgledehem, så måtte det fremkomme krav om dette til personalet gjennom en tydelig ledelse. Det måtte fremheves at frivillighet var et satsningsområde som det skulle fokuseres på. På denne måte kunne verdien og behovet for frivillighet bli satt i et system og den enkelte frivillige bli inkluderte som en del av livsgledehem sin hverdag.

Ina: (...) og det er akkurat som Hans sier om ledelsen, det stemmer og det har alt å si. Det går nedover i "leddene" og personalet og alt sånn.

Berit hadde varierte erfaringer på om hun har blitt sett og hørt av personal på ulike livsgledehem. Disse erfaringene hadde både fremmet og hemmet hennes motivasjon. Hun hadde også gjort seg tanker om den betydning de frivillige har, måtte anerkjennes og komme fra ledelsen og forplantes videre i systemet. Dette sier hun noe om i neste sitat. Hennes refleksjoner støttes av samtlige informanter som deltok i fokusgruppeintervjuet.

Da tenker jeg. Den kommunikasjon fra avdelingslederen, til personalgruppen er viktig. (...) Bringe det videre til de andre.. Vær oppmerksom! Vi har frivillige der ute. Ta imot dem, se dem.

Dag: mmm

Anne: Det er så viktig det du sier der! (Samtlige informantene nikker og er enige)

Frivillighetskoordinators rolle

Samtlige frivillige hadde stor tillitt til frivillighetskoordinator. Å være frivillighetskoordinator er en krevende jobb som består av både organisering, rekruttering, oppfølging og ledelse av frivillige. Frivillighetskoordinatorer har som oppgave å legge til rette for relasjonsbygging mellom de frivillige seg i mellom og de øvrige involverte. Med øvrige involverte menes frivillige i møte med både ledelse, personal, frivillighetskoordinator og beboerne.

Flere av de frivillige i denne studien opplevde frivillighetskoordinator som en de kunne kontakte ved behov, som skulle følge dem opp, videreformidle ønsker og være et bindeledd. Gjennom alle tre intervjuene som ble gjennomført, ble frivillighetskoordinator trukket fram som en som hadde svar og var en "nøkkel" til både spørsmål og forslag de frivillige opplevde

å ha. Samtidig viste funnene en forståelse for at jobben som frivillighetskoordinator krevde mye og at det å endre på kultur og inkluderer frivillige, var en prosess som kunne ta tid.

Ikke alle de frivillige hadde kontakt med frivillighetskoordinator, og kunne sitte med mange ubesvarte spørsmål og ideer. Neste sitat fremhever tiltroen de øvrige frivillige hadde til frivillighetskoordinator og deres anbefaling om å ta kontakte med han eller henne:

Berit: Jeg tenker de her aktivitetene...det gjør (...) personalet- ikke sant? Så jeg tenker at det er en del uutnyttede ressurser, i frivillighet, om de bare var... kanskje mer åpen?

Einar: ja, og det der får de helt sikkert til når du snakker med (frivillighetskoordinator)

Berit: mmm ja mmm

Anne: Han (...) tar deg imot med 4 armer! (Latter)

Kari formidlet at hun satt pris på oppfølgingen av frivillighetskoordinator. Hun sa:

Jeg føler at frivillighetskoordinator tar veldig godt vare på oss. Han ringer og spør oss og.. Man blir både sett og hørt i forhold til kommunen.

Rolleavklaring

Gjennom bedre struktur ved at frivillighetskoordinator i samarbeid med personalet, la til rette for frivillighetsarbeid samt at personal og beboere ble mer kjent med de frivillige, viste funn at en tydeligere rolleavklaring var i ferd med å ta form. Både personal og beboerne var mer klar over at de frivillige kom og hvilke aktiviteter de frivillige kunne eller skulle delta på. Dette var med på å skape økt forutsigbarhet og trygghet for alle parter og påvirket motivasjonen til de frivillige på en positiv måte. Å få en tydelig rolle som frivillig kunne ofte ta litt tid å få innarbeidet.

Kari var en av dem som viste til forskjellen på når hun startet som frivillig og hvordan hun opplevde forbedring. Dette mente hun påvirket både henne selv, personalet og ikke minst beboerne positivt. Hun fortalte:

Så de begynner jo å bli litt (...) forbered og de begynner jo å få litt ... profesjonalitet de som tar imot oss da. Det gjør de.

Moderator: Ja. Så du har merket at det har skjedd en endring?

Kari: Litt mer forberedt og er kanskje litt mer trygg på hvem vi er og hvilken rolle vi har. For det er forskjellig. Noen leser og noen sitter å prater med dem og noe går tur med dem og..

Kari beskrev også litt om at hvordan forutsigbarhet og rolleavklaring var mer udefinert når hun startet som frivillig. Hun erfarte at livsgledehem var i en prosess og at hun så fremgang og opplevde seg som mer sett:

(...) Men, i begynnelsen så merket jeg det at noen (ansatte) ble litt stresset. At de sa: "men vi har ikke fått beskjed og.." "vi må jo kle på" og alt det der der. Men nå har de (personalet) vært mer forberedt og vært kjempeglad og vært litt sånn, ja...rørt og ..synes det er så fantastisk. Og selvfølgelig beboerne også. (...) de blir svært glad for å komme seg ut.

Anne hadde en litt humoristisk fortelling som sa noe om hva som kunne skje når en rolleavklaringen ikke fungerte som forventet, og frivillige påtar seg oppgaver som i utgangspunktet ikke var deres. Dette funn viste til at enkelte frivillige også kunne utfordre seg og tre inn i roller de i utgangspunktet ikke skulle ha. Det å ta denne type utfordring kunne se ut til å gi en viss tilfredstillelse og samtidig si noe om ansvarsfølelse og tilhørighet på livsgledehem. Samtidig viser denne historien noe om forståelse for at personal kan ha vel mange oppgaver de skal innfri i løpet av en arbeidsdag og ikke alltid rekker over alt. Anne fortalte:

*Det var en tilreisende, med trekkspill og.. vi var nå der og skulle hjelpes til med de gamle å få de ut på stua (...).
Også.. man så ikke betjeningen – ikke noen.. (ler lett). Så..vi (frivillige) måtte bare ta initiativet å ønske han velkommen. Vi så ikke noen av betjeningen så...da han var ferdig, så måtte jeg- eller jeg takket på vegne av kommunen for at han kom. (latter).*

Men jeg tror at noen ganger så kan det jo gå litt over styr for de som jobber. For de har ikke bare en ting å gjøre. De er underbemannet. Vi må unnskylde dem.

6.0 Diskusjon

På livsgledehjem er de opptatte av å kartlegge den enkelte beboers interesser og behov. Dette på bakgrunn av at de ser det som betydningsfullt at beboerne får et helhetlig tilbud hvor primærbehovene stell, pleie og ernæring skal likestilles med sekundærbehovene de kulturelle, sosiale og åndelige. De vektlegger med andre ord verdien i å se enkeltmennesket utfra hvem de er og hva de er motivert til å gjøre å fylle dagene sine med. For eksempel kan det være kartlagt at en beboer har likt musikk og å synge. Da kan vedkommende for eksempel få tilbud om å delta på sangstunder, eller de finner aktuell musikk eller konserter denne beboer kan høre på, ut i fra hvilken musikksmak vedkommende har.

Så er spørsmålet, - ser livsgledekonseptet og politikere samme verdi i å kartlegge de frivilliges interesser og behov? Vil det ha betydning å vite hva de er motivert til ut ifra hva som er *deres* ønsker og behov, eller tenkes det at en bare kan "*bruke*" de frivillige der for eksempel ledelse og personal ser et behov?

Jeg lot meg overraske over en debatt på NRK1, 3 mai 2018, kalt eldrereformen. Her ble utfordringene i eldreomsorgen blant annet diskutert. Ett av innspillene fra eldreminister Åse Michaelsen viste til at de frivillige måtte mer inn i eldreomsorgen, og at de for eksempel kunne handle til sykehjemsbeboere. Jeg undret umiddelbart på om Michelsen hadde vurdert om denne oppgaven var noe som kunne motivere de frivillige til innsats på sykehjem? Selv stiller jeg meg tvilende til dette. Jeg tenker at dersom de frivillige sine ønsker og behov ble kartlagt, ville få av dem oppgitt at deres ønsker var å utføre denne type aktivitet.

Gjennom følgende diskusjonskapittel vil jeg prøve å gi forklaringer og en økt forståelse på hvorfor det er viktig å forske på motivasjonsfaktorer til frivillig arbeid på livsgledehjem.

Funnene i denne oppgaven viser til at det som motiverer de frivillige, handler om gode relasjoner og det mellommenneskelige. Det handler om og gjøre noe meningsfullt. Om gylne øyeblikk som oppstår i reminisensøyeblikk, om å føle seg sett og verdsatt samt å være en del av et system og et sosialt fellesskap. Det handler om å få bruke sine ressurser, oppleve mestring samt at det kan være motiverende å utvikle seg og lære noe nytt.

I dette kapittelet vil jeg diskutere funnene opp mot annen forskning innenfor frivillighet. Spesielt vil jeg se på Anderson med flere, Kaasah & Jelstad, Loga og Wollebæk sine studier og funn på dette feltet. Jeg vil også vise til teorier jeg mener er relevant for å kunne begrunne mine funn. Et viktig tema vil være å belyse hva som skjer i de enkelte møtene mellom mennesker og ulike motivasjonsteorier. Faglitteratur på disse områdene jeg har valgt spesielt viser til bøkene *Motivasjon og mestring. Utvikling av egne og andre ressurser* av Manger & Wormnes (2015) som viser til Ryen og Deci sin motivasjonsteori, samt *Utvikling av relasjonskompetanse* av Aubert & Bakke (2018).

6.1 Livsglede for frivillige

Som underpunkt på hovedfunnet ”livsglede for frivillige” fant jeg reminisensøyeblikk, fellesskap og gjensidighet i relasjon med beboere og sosialt fellesskap mellom de frivillige som motivasjonsfaktorer.

De to første underpunktene vil jeg betrakte som spesifikke funn (Reminisensøyeblikk og fellesskap og gjensidighet i relasjon med beboere), da jeg ikke har funnet annen forskning på frivillighet i eldreomsorgen som sier noe om akkurat det samme. Likevel kan jeg se likhetstrekk med annen forskning som sier noe om betydningen av å gjøre noe meningsfullt som frivillig. Det gjelder funn både hos (Anderson m.fl., 2014) (Loga, 2010) og (Wollebæk, 2015). På det tredje underpunktet som handler om betydningen av sosialt fellesskap mellom de frivillige som motivasjonsfaktorer, ser jeg også likhetstrekk med annen forskning. Eksempelvis (Anderson m.fl., 2014) (Kaasa & Jelstad, 2009) (Loga, 2010) og (Wollebæk, 2015).

Hva er det så som styrer menneskers motivasjon? I følge Deci & Ryen (1985) (Manger & Wormnes, 2015, s. 174) er det grunnleggende og medfødte behov som styrer motivasjon. De betrakter mennesker som grunnleggende aktive og som selvbestemmende organismer som har behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet.

Jeg vil sammenligne det første hovedfunnet med behovet tilhørighet. I følge Deci & Ryen (Manger & Wormnes, 2015, s. 181) handler dette behovet om en trang til å samhandle med andre mennesker, etablere emosjonell tilknytning til noen, og et inderlig ønske om å bry seg om andre eller selv bli vist kjærlighet og omsorg.

Slik jeg ser det viser det funn jeg har valgt å kalle for reminisensøyeblikk nettopp noe av dette. Gjennom reminisensøyeblikk opplevde de frivillige seg som betydningsfull i møte med beboerne, samtidig fikk de noe verdifullt tilbake. De fikk smil, historier fra et levd liv, entusiasme og kunnskap om at minneaktivitet har betydning for alle og at langtidshukommelsen i mange tilfeller også hos personer med demens kan være intakt på flere områder. Ifølge Engedal, Brækhus & Haugen (2009, s. 304) kan en gjennom reminisensopplevelser erfare at bedre samspill kan oppstå og føre til økt trivsel. Slik jeg ser denne uttalelsen sier den i hovedsak noe om økt trivsel for beboere. I denne studiene tenker jeg at funn viser at reminisensopplevelser kan føre til en gjensidighet og også til økt trivsel for de frivillige.

Reminisens viser til minneaktivitet eller erindringsarbeid som vil si gjenkallelse og formidling av minner. Erindringsarbeid kan foregå både som målrettet miljøarbeid men også mer uformelt (Solheim, 2015, s. 254). Historiene om reminisensopplevelsene fra intervjuene er slik jeg ser det uformelle, men betydningsfulle minneopplevelser både for beboeren og for de frivillige. Gjennom felles sanseopplevelser som gav glede og mestring, oppsto situasjoner som så ut til å berøre følelser hos både de frivillige og beboere på en positiv måte. Å bli emosjonelt berørt kan på bakgrunn av disse funn, se ut til å være en motivasjonsfaktor i det frivillige arbeidet.

I følge Ridde & Stige (2016, s. 65) henviser reminisens til vår identitet og trigges av sanseopplevelser. Reminisensopplevelser kan være en spire og små fortellinger som sier noe om levd liv. Gjennom minner kan en få kjennskap om identitet som er skapt gjennom samvær med andre. I følge Ellingsen (2014, s. 122) kan en på en forenklet måte si at identitet er svaret på spørsmålet om hvem et menneske er. Minnene kan oppstå ved ulike sanseopplevelser som for eksempel gjennom duft, smak, bilder og av musikk som gir ulike assosiasjoner. Historiene fra informantene i denne studien viste til at de opplevde nettopp dette sammen med beboerne.

De gode øyeblikkene handlet om at minner som kom fram, ble delt med de frivillige. Dette sa igjen noe om hvem beboerne var, noe om deres kultur og hva som var betydningsfullt for den enkelte. Intervjuene viste også at de frivilliges interesser i stor grad samsvarte med beboernes interesser i disse situasjonene. Dette kan igjen tyde på at opplevelsene ble spesielt rørende og sterke, fordi det var gjenkjennbart. I følge Smebye & Rokstad (2008, s. 317) er det i de gode øyeblikkene at samspillet fungerer best.

”Mennesket er et produkt av sin kulturelle og personlige historie og av sine umiddelbare sosiale omgivelser. Relasjonene *mellom* individer skaper de subjektive erfaringers ”indre verden”. De såkalte sosialkonstruksjonistiske teoretikerne mener at psykologiske fenomener som ”tanker”, ”emosjoner”, ”minne” og ”selvet” ikke er naturgitte, men skapt gjennom kontakt og kommunikasjon mennesker imellom” (Manger & Wormnes, 2015, s. 160)

Gjennom erfaringene de frivillige formidlet kunne jeg ane en ”nerve” som oppstod mellom frivillige og beboere i reminisensøyeblikk. I følge Aubert & Bakke (2018, s. 70) er en forutsetning for at den type kraft skal oppstå, være at det foreligger en gjensidig anerkjennelse av hverandre som subjekt. Vessel og Mohult beskriver i Aubert & Bakke (2018, s. 70) denne type samspill som tredjehet. Betegnelsen ”tredjehet” er en sjelfull metafor for det psykiske rommet som oppstår gjennom intersubjektiv undring, både inne i oss og mellom oss, intrapsykisk så vel som interpersonlig. Det er i dette ”rommet” at samspillet henter kraft og mening, og det er disse erfaringene som bidrar til å berike og bevege vår måte å være i verden på. I følge Aubert & Bakke (2018, s. 75) handler de intersubjektive prosessene om å bygge broer mellom mennesker. Å oppdage at indre følellestilstander er former for menneskelige opplevelser som kan deles, er avgjørende for den enkeltes livskvalitet. Slik jeg ser det kan økt livskvalitet oppstå i reminisensøyeblikk for både informantene og beboere på livsgledehem og disse øyeblikkene kan igjen bidra til motivasjon i det frivillige arbeid med beboerne.

Jeg vil spesielt trekke frem erfaringer de frivillige gav om reminisensopplevelser gjennom musikk. Dette fordi minneopplevelser gjennom musikk så ut til å spesielt overraske og glede de frivillige i møte med beboerne, spesielt når ord og lange tekster plutselig kom frem. Årsak til at talespråk i slike sammenhenger kan fremkomme, er ifølge Solheim (2015, s. 236) at i motsetning til talespråket som er avhengig av å bruke få deler av hjernen, er de hjernefunksjonen som har med musikk å gjøre, fordelt på mange forskjellige hjernenettverk. Dette gjør at evnen til å oppfatte og gi respons på musikk er mindre sårbar ved kognitiv svikt. Solheim (2015, s. 237) fremhever også at gjennom musikk kan det oppstå kontakt, samhörighet og nærhet, som ofte gjør at det kan være enklere å være sammen på en god måte. Dette viser også av Bjørkvold (2014, s. 351) og Ruud (2013, s. 76) til.

Jeg har undret på om en del av de frivilliges forforståelse også ble utvidet i disse øyeblikkene og om flere av de ikke hadde denne kunnskapen med seg fra før. Kanskje trodde de hukommelsen var tapt hos beboere, mens slike øyeblikk viste at evner til å minnes likevel kan

være tilstede. Gjennom at de frivillige opplevde gode følelser og et godt samspill gjennom minneaktivitet, er min egen refleksjon at informantene her kunne utvikle sin kunnskap og horisont. Gjennom de gode opplevelsene med beboerne fikk de motivasjon og følelse av at det frivillige arbeid både var både meningsfullt og givende.

Å engasjerer seg i det som har betydning for beboerne, mener jeg handler om gjensidighet og å dele erfaringer. Opplevelse av å bli verdsatt beskrives som givende og motiverende. Disse funnene har likheter med Aubert & Bakke (2018, s. 69) sin artikkel som viser til at dialog og samhandling som er preget av gjensidighet gir økt motivasjon. Ved at den ene uttrykker noe den andre umiddelbart fanger opp og kommenterer, eller den andre kommer med innspill som fører til at den som først ytret seg, vil egne tanker blir tydeligere og satt i en sammenheng. Gjennom samspill brynes ideer og forestillinger mot hverandre. På denne måte vil ny forståelse og mening skapes. Dette samspillet kan gjenkjennes fra fortrolige samtaler og handler om at i samspillet dannes en felles meningshorisont eller ”fusion of horizons”. Gjennom nye opplevelser og samtaler oppstår det ifølge Aubert & Bakke (2018, s. 69) et endringspotensiale. Dette endringspotensialet vil igjen kunne gjenspeile den hermeneutiske spiral og belyse hvordan mine følelser og opplevelser påvirker den andre, samtidig som den andres opplevelser og følelser påvirker meg.

Slik jeg tolket de frivillige, vekket reminisensopplevelser følelser hos både beboerne de frivillige i undersøkelsen og dette gav igjen motivasjon. Samtidig viste det også til et kulturelt aspekt. Denne tankegangen kan sammenlignes med funn sav Aubert & Bakke (2018, s. 222) som viser til at erfaringer som forsterker følelser våre, får oss til å handle. Følelser og følelsesuttrykk en del av å være menneske. Uten følelser ville mennesker vært likegyldig. Ulike samfunn, historiske perioder, organisasjoner og familier er med på å forme våre følelsesuttrykk.

I møte med den andres perspektiv og en innfallsvinkel til å forebygge krenkelser viser Kirkebæk (2002) i Aubert & Bakke (2018, s. 94) til betydningen av ”å se med hjertet”. Slik jeg leser informantenes beskrivelser og følelser i møte med beboerne, handler dette om menneskets forutsetning til å oppleve sammen eller være i *communion*. Dette kaller Aubert & Bakke (2018, s. 66) for intersubjektivitet. Intersubjektivitet er selve nøkkelen til å forstå betydningen relasjonen har både i læringsprosesser og i hjelpende arbeid.

Verdien av å møte andre frivillige på livsgledehjem var også en motivasjonsfaktor for de fleste frivillige i denne undersøkelsen. Noen møttes på kurs, ved sosiale tilstelninger for beboere eller ved sosiale tilstelninger for frivillige. Det å treffe andre som også hadde rollen som frivillig var av betydning for motivasjon og skapte "livsglede for frivillige". Dette fordi de da kunne oppleve et fellesskap med andre i samme rolle. Med andre frivillige kunne de også dele erfaringer og tanker fra det frivillige arbeid, og det var også av betydning for flere av de frivillige.

På livsgledehjem vektlegger de tilfredstillende av de sosiale, kulturelle og åndelige behov hos beboerne. Jeg undrer på om disse verdiene også gjenspeiler seg som en positiv effekt også i møte med de sosiale, kulturelle og kanskje åndelige behovene hos de frivillige? Personlig tror jeg det er en del fellesnevnerer her som er viktig å se på for de som jobber med frivillige på livsgledehjem. Kanskje er det mange likheter i hva som gir livsglede for eldre og livsglede for frivillige og som kan ha verdi for både beboere og de frivillige?

6.2 Kompetanse

Som underpunkt på hovedfunnet "kompetanse" fant jeg: Å få brukt sine ressurser, ideutveksling samt kurs, informasjon og opplæring som motivasjonsfaktorer.

Også her var det noen "nye" funn og noen funn som hadde likhetstrekk med annen forskning. Å få brukt sine ressurser samt ideutvikling var slik jeg så det ikke direkte trukket fram i annen forskning jeg har valgt ut. Derimot var det likhetstrekk i flere studier som pekte på at kurs, informasjon og opplæring hadde betydning for motivasjon til frivillige. Eksempelvis (Kaasa & Jelstad, 2009) (Wollebæk, 2015).

I følge selvbestemmelsesteorien vil vår sterkeste motivator og indre drivkraft være søken etter personlig utvikling og vekst (Manger & Wormnes, 2015, s. 174).

Behovet for kompetanse handler om opplevelse av å mestre. Om å søke utfordringer og en følelse av gradvis å beherske disse utfordringene. For å oppleve mestring er det nødvendig med samhandling og interaksjon med omgivelsene for å få bekreftelse.

I studien trådte det frem flere funn som viste at de frivillige hadde behov for og få brukt sine ressurser. De hadde mange tanker om vekst og utvikling av frivillighet på livsgledehjem. Dette handlet om både vekst på systemnivå og individnivå.

På individnivå kom det blant annet fram tanker og erfaringer om hvordan frivillige kunne utvikle sin kunnskap ved å delta på kurs som kunne omhandle demens, hjerneslag og førstehjelp. Dette var, ifølge de frivillige som hadde deltatt på disse kurs både nyttig og interessant. Slik jeg oppfattet flere av informantene, var ulike kurs og sammenkomster med på å trygge dem og skapte også fellesskap og en mer nærhet til miljøet de var en del av. Dette var noe de verdsatte og som motiverte dem.

Jeg kunne samtidig se noen nyanser på svarene fra den yngste informantene og de som var eldre. Mine funn har lignende resultater på noen punkt med de Wollebæk (2015) kaller for og ”utvidelsesbegrunnelser” og ”vedlikeholdsbegrunnelser”. Jeg må fremheve at jeg kun hadde en informant som var noe yngre enn de andre og at mitt sammenligningsgrunnlag på dette punktet er noe tynt. Likevel viser de motivasjonsfaktorene denne informanten gav til betydningen av ”whats in it for me?” Det å erfare personlig utvikling og faglighet var mer fremtreden enn de sosiale og det å være endel av et fellesskap. Dette funn har likhetstrekk med Wollebæk (2015, s. 158) sin forskning som viser også til at utvidelsesbegrunnelser ofte er en større motivasjonsfaktor for yngre frivillige og at det sosiale aspektet er mindre vektlagt. Vedlikeholdsbegrunnelser som handlet om motivasjonsfaktorene selvaktelse, verdi og sosiale begrunnelser sto sterkere hos de fleste informantene som var eldre. Dette har også likhetstrekk også med Wollebæk (2015) og Loga (2010) sine funn. Flere av de frivillige, uttrykte stort utbytte av å få økt sin kompetanse gjennom kurs. Min studie viser samtidig til at flere av deltakere som både var i sytti og åttiårene også søkte utvidelsesbegrunnelser i sitt frivillige arbeid på livsgledehem.

I følge Manger & Wormnes (2015, s. 176) er utvikling av gjennomførbare oppgaver viktig for å kunne lykkes. På denne måten vil en senere kunne ha tro på at det er mulig å lykkes, slik at en tør satse på nye og vanskelige utfordringer. Oppgaver som skaper ny læring vil igjen kunne styrke kompetansefølelsen. Flere av de frivillige fortalte at de hadde lært mye nytt ved å være frivillig, både gjennom kurs og gjennom ulike erfaringer de gjorde seg i møte med beboerne. Gjennom erfaringer både av hva andre frivillige gjorde og også ved å se ulike behov på livsgledehem, var det flere av de frivillige som var villig til å utfordre seg med oppgaver å stille opp for personalet og beboerne. Samtidig viste funn at det hadde en betydning for motivasjonen at de fikk oppgaver som de opplevde å mestre og som interesserte dem. I følge Manger & Wormnes (2015, s. 177) vil en ved styrket kompetansefølelse kunne oppleve

utfordringer som spennende, meningsfulle og interessante. Å lykkes gir grunnlaget for følelser og ferdigheter som tilfredsstillende kompetansebehovet.

Kompetanse handlet mye om vekst og utvikling og om de frivilliges egen kompetanse/ressurser og interesser ble kartlagt, informert om og benyttet på livsgledehjem. Trygg kompetansefølelse gjør en mindre redd for å feile. Opplevelse av manglende kompetanse kan igjen føre til blant annet redusert mestringsfølelse som er til hinder for egenutvikling og læring (Manger & Wormnes, 2015, s. 177). Spesielt en av informantene sa noe om opplevelse av redusert mestringsfølelse da vedkommende lurte på om han hadde gjort noe "galt" når han ikke ble kontaktet igjen, etter å ha tilbudt seg som frivillig på et livsgledehjem. Dette skapte en usikkerhet og reduserte også motivasjonen. Samtlige informanter trakk fram betydningen av å gjøre oppgaver de mestret som mer givende, selv om flere også sa de også kunne gjøre og gjorde oppgaver som de egentlig ikke var så interessert i. Dette motiverte imidlertid ikke i like stor grad.

Manger & Wormnes (2015, s. 178) viser til hvordan autonomibehovet er sentral i Deci & Ryan sin selvbestemmelsesteori, noe som omhandler individet sine egne ønsker. Det er her ikke snakk om ytre belønning eller press fra andre, men behov for å oppleve seg selv som kilde og opprinnelse til egne beslutninger og egen adferd. Autonomibehovet bekreftes når en opplever å handle ut fra egne interesser og integrerte verdier. Autonomi bygger på at individet kjenner sine egne følelser og er tro mot disse på en tydelig og klar måte. Autonomi oppleves ofte av den andre som selvstendighet.

De frivillige gav uttrykk for behovet av å få benyttet sine ressurser og det framkom mange ideer, for eksempel forbedringsmuligheter på systemnivå. Informantene i studien hadde ulik kompetanse, eksempelvis var det både frivillige som var utdannet helsepersonell og også flere frivillige med ledererfaring. Det framkom en rekke ideer om organisering for å skaffe flere frivillige til ulike aktiviteter/arrangement, men også til fokus på kurs om endringsstrategier rettet mot personalet. Jeg fikk en forståelse av at dette også handlet om deres autonomibehov. Flere av de frivillige var trygge på hvem de var og hvilken kompetanse de selv hadde. Enkelte uttrykte et ønske om å videreformidle sin kunnskap på livsgledehjem. Likevel valgte enkelte av de frivillige å holde tilbake mye av sine tanker. Jeg reflekterte mye på hva som gjorde at enkelte valgte å være "tause vitner" og ikke formidlet disse tankene til personal og frivillighetskoordinator. Kanskje de ikke formidlet alle sine ideer eller fremmet sitt autonomibehov, fordi de ikke ønsket eller var usikker på om de da gikk over en grense, eller

utover sin rolle som frivillig? Sykepleier og førsteamanuensis Liv Helen Jensen (2015, s. 120) poengterer i sin idehåndbok frivillighet i omsorgssektoren, at frivillige skal være medmennesker med sine unike referanserammer og ikke behandlere med egen utdanning. Hun sier at de frivillige har mange forskjellige utdanningsnivåer og mange er også utdannet helsepersonell. De skal likevel i rollen som frivillig opptre som amatører og ikke profesjonelle, ei heller erstatte lovpålagte oppgaver.

Jeg spør meg. Kan denne oppfatning begrense de frivilliges engasjement og motivasjon og hindre dem i å benytte behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet som Deci & Ryan i (Manger & Wormnes, 2015, s. 174) viser til? Er det ikke naturlig at også de frivillige sin kompetanse fra eget levd liv kan benyttes inn på livsgledehem? En annen ting jeg undrer på er: ønsker de frivillige egentlig å bli kalt eller å være såkalte ”amatører”?

6.3 Å bli sett og fulgt opp

Som underpunkt på hovedfunnet å bli sett og fulgt opp, fant jeg: Tydelig ledelse, frivillighetskoordinators rolle og rolleavklaring. Slik jeg ser det er dette funnet, det som har flest likheter med annen forskning jeg fant om frivillighet og motivasjonsfaktorer. Spesielt vises det til at organisering og oppfølging ser ut til å ha betydning for de frivilliges motivasjon. Dette fremkommer både i forskning av (Kaasa & Jelstad, 2009) (Loga, 2010) og (Wollebæk, 2015).

Å bli sett er i følge Manger & Wormnes (2015, s. 31) en viktig motivasjonskilde. De viser til at bekreftelse på om det en gjør er riktig og godt, kan gjøre underverker.

Et hovedmål for sertifiseringsordningen Livsgledehem er å jobbe ut fra både et system og individnivå. For at for at prosessen skal lykkes, må den først forankres og følges opp fra ledelsesnivå og nedover i systemet (Livsglede for eldre, 2017). Slik jeg forsto informantene i denne undersøkelsen er det samme viktig for at frivillighet skal forankres og implementeres på livsgledehem. Altså frivillighet som satsningsområde må først forankres på ledelsesnivå. De viser til at det må utarbeides en strategi for at både ledelse og personal skal se betydningen av frivillighet og vektlegge at de frivillige må følges opp og ivaretas.

Livsgledehem er også opptatt av å legge til rette for den enkelte beboers interesser og behov, altså ut ifra et individnivå. Slik jeg forstår de frivillige er dette også viktig for dem. Å kartlegge de frivilliges ønsker og behov, ut fra hva de er interessert i og deretter legge til rette for deres ønsker kan gjennomføres, ser ut til å motivere mest. Frivillige kan takke ja til oppgaver de egentlig ikke har interesser for, men det er ikke det som gir mest motivasjon.

Funn i denne undersøkelsen viser også til at i de tilfeller beboerne og de frivilliges interesser samsvarer, oppleves ofte gylne øyeblikk som ser ut til å gi en vinn-vinn situasjon for både de frivillige og beboere. Slik jeg ser det, kan det derfor være en ide å vektlegge at beboere og frivillige som har en del like interesser kan være sammen og kanskje oppleve glede og fellesskap.

I studien framkom behovet for å bli sett og fulgt opp fra samtlige informanter.

Å bli sett oppleves som svært viktig og styrkende, og til at vi igjen tør søke større muligheter for ny og utviklende læring (Manger & Wormnes, 2015, s. 176). Det er et grunnleggende menneskelig behov, som i stor grad kan påvirke mestringfølelse. I motsatt fall, dersom en opplever ikke bli sett, kan man tenke at dette kan gi lav selvtillit og tap av motivasjon. Funn i oppgaven får frem denne differansen og viste til at det kunne ha betydning for hva som fremmet og hemmet deres motivasjon.

Det var tydelig at de frivillige hadde stor tiltro til frivillighetskoordinatorerne og det så ut til å utgjøre en stor forskjell på motivasjonsfaktorer for de frivillige. Frivillighetskoordinator var den som kunne være et viktig bindeledd på både system og individnivå.

Koordinatoren ble nevnt utallige ganger i løpet av intervjuene, som en hovedperson som hadde svar og kunne løse de fleste utfordringer informantene utrykte å ha. Det var betydningsfullt for de frivillige å ha en kontaktperson som de kunne dele ønsker og erfaringer med, og som kunne være med på å legge til rette for frivillig arbeid. Dette så ut til å skape tillitt og trygghet. Lignende funn finnes i Wollebæk (2015) sin studie som viser til at frivillige som driver med aktiviteter ledet av betalt ansatte, scorer høyere på alle motivasjonsskalaer. Wollebæk (2015) viser ikke spesielt til frivillighetskoordinatorer i eldreomsorgen, men ulike koordinatorer innenfor mange grupper frivillige for eksempel innenfor idrett. Koordinators betydning for motivasjon av frivillig arbeid, fremkommer også i Loga (2010) sin forskning. At de frivillige blir sett ved at deres ønsker om hvilken frivillig innsats de ønsker å delta på blir lagt til rette for, at de blir fulgt opp, får tilbud om kurs og et fellesskap med andre

frivillige, ser ut til å motivere. Dette kan sammenlignes med funn som Kaasa & Jelstad (2009, s. 68) viser til i rapporten, *Nytter det? Evaluering av home-start familiekontrakten*.

I følge Tellef (2018, s. 91) er frivillige og frivillighetskoordinatorer avhengige av hverandre. Oppgavene til frivillighetskoordinatorer er å skape gode vekstvilkår for flere frivillige. Deres perspektiv er ovenfra, fordi de representerer et system og en virksomhet. De frivilliges perspektiv er nedenfra hvor de arbeider ”på gulvet” med sine samarbeidspartnere. En utfordring for begge disse gruppene er å skape forbindelse og sammenheng mellom disse to perspektivene.

Jeg viste også til at relasjonskompetanse var med på å motivere de frivillige. I følge Spurkeland (2015, s. 2) er relasjonskompetanse ”Ferdigheter, evner, kunnskaper og holdninger som etablerer, utvikler, vedlikeholder og reparerer relasjoner mellom mennesker”. Spurkeland påpeker at menneskeinteresse, tillitt, prestasjonshjelp og emosjonell modenhet er avgjørende evner for å lykkes med relasjonsbygging.

Slik jeg ser det er relasjonskompetanse viktig for å kunne møte de frivillige og mennesker generelt med respekt, oppriktig interesse og ydmykhet. Dette kan skje ved den kontakt som oppstår mellom de frivillige og frivillighetskoordinator, mellom de frivillige og personal og også mellom frivillige og beboere. I følge Spurkeland (2015, s. 4) er emosjonell modenhet evne til empati og aktiv lytting, sannsynligvis den mest fundamentale kompetansen for suksess i helsesektoren. Spurkeland sier at helsesektoren er en gruppe som er særlig sårbare ved mangel på relasjonskompetanse. Med dette tenker jeg at Spurkeland referer til verdien og betydningen av at alle involverte i omsorgssektoren, som for eksempel frivillige har behov for å bli sett, hørt og forstått.

Flere av de frivillige opplevde at de i større grad ble inkludert og tatt godt imot av både personal og beboere og at rollene da ble mer tydelige. Dette var igjen med på å skape trygghet og forutsigbarhet både for de selv, beboere og personal. Det viste seg at når frivillige hadde vært noen ganger på livsgledehem og begynte å bli et kjent med både beboere og personal, opplevde de mer å finne sin plass og bli inkludert i systemet. Dette skapte igjen en større tilhørighet og trygghet i rollen som frivillig og det gav motivasjon.

Undersøkelsen viser også til at flere av de frivillige fra denne studien også hadde erfaringer med å ikke bli møtt slik de ønsket og kanskje forventet. Dette var med på å hemme motivasjonen deres. I gjennom disse historien så det ut til at det var svikt på både system og individnivå, men også at det kan ta litt tid før systemet fungerer. En del av de episodene som de frivillige opplevde å ikke bli sett og hørt, var i en startfase som frivillig og flere av de frivillige viste en forståelse for at implementering av frivillighet på livsgledehem var i en prosess. Frivillige var tålmodige men forventet at det ville bli en bedring etter hvert på dette området. Selvbestemmelsesteorien viser ifølge Manger & Wormnes (2015, s. 175) at i noen tilfeller opplever enhver at ett eller flere av behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet ikke blir tilfredsstillt og at tålmodighet hjelper en til å leve med det. Likevel vil det på lang sikt kunne være ødeleggende og nedbrytende, dersom en opplever manglende behovstilfredstillelse.

I følge Manger & Wormnes (2015, s. 147) vil mennesker alltid prøve å forstå sin verden og finne den meningsfull. Forventninger om evne til å utføre en viss type atferd, sammen med forventningene om hvilke muligheter vi har til å kunne utføre disse handlingene kompetent, påvirker fremtidshåp, interesser, ferdighet og mestringsnivå. Gjennom gjentakelser, stimulans og kritikk i samhandling med andre, forsterkes eller svekkes sammenhengen mellom forventning, handling og mestring.

At de frivillige opplever seg verdsatt og respektert har også betydning for motivasjonen. Å vise respekt for andre i samarbeid betyr ifølge Manger & Wormnes (2015, s. 75) at alle må få bekreftelse på sin klokhet, visdom og kunnskap. Bekreftelse av reel kompetanse gir sikkerhet, myndiggjøring og trygghet. Dette øker mestring og bedrer arbeidsmotivasjonen.

Slik jeg ser det handler dette også om en gjensidig tillitt og allianse. Loga sin lykkeforskning (Loga, 2010, s. 46) sier at trygghet og tillit er vesentlig for enkeltmenneskes livskvalitet. I en god allianse tilfredsstilles de tre grunnleggende behovene som Deci & Ryans selvbestemmelsesteori viser til, nemlig kompetanse, autonomi og selvbestemmelse (Manger & Wormnes, 2015, s. 75).

Jeg erfarte gjennom de frivillige sin stemme, at de møter oppgaver på livsgledehem med forventning, spenning og oppriktig engasjement. De ønsker å mestre og bli verdsatt for jobben som frivillige, og det ser ut til at det motiverer mer dersom de frivillige får utføre aktiviteter som de selv foretrekker. Derfor kan en si at en kartlegging av de frivilliges interesser, ønsker

og behov og evaluering underveis, kan bety mye for at de blir frivillige, og at de får lyst til å fortsette. Manger & Wormnes (2015, s. 176) viser til at enhver aktivitet eller oppgave som påvirker individets oppfatning av kompetanse eller autonomi, og dermed deres selvbestemmelse, også påvirke den indre motivasjon. Indre motivasjon, utvikling og prestasjoner har derfor best grobunn i miljøer som gir mennesker muligheter til å tilfredsstille de grunnleggende behov.

Rolleavklaring ser ut til å være viktig for alle involverte, da det skaper forutsigbarhet og trygghet. Likevel undrer jeg på om disse grensene også kan være med på å skape en ubalanse og kanskje en maktavstand mellom de frivillige og personalet. Jeg undrer også på hvordan helsepersonell opplever at frivillighet i økende grad skal implementeres på livsgledehem. Jensen (2015, s. 119) vises til at mange ansatte er skeptiske til at ”amatører” skal inn på deres domene. De frykter at fagkompetansen ikke blir tillagt stor nok verdi og at økt frivillighet vil føre til nedskjæringer i de offentlige budsjettene. I tillegg opplever mange ansatte ifølge Jensen (2015, s. 119) det som merarbeid og ikke deres oppgave, å ivareta de frivillig. I følge Jensen (2015, s. 115) er det viktig å avklare roller og arbeidsoppgaver i det frivillige omsorgsarbeidet. At de frivillig trenger å vite hva man skal gjøre og ofte også hvordan. Derfor vil opplæring være viktig for å synliggjøre grenser, støtte og inkludere de frivillige. Rolleavklaring og balansegang kan kanskje være en utfordring. Tanker jeg stiller meg er hvor går egentlig grensene, og er denne grensegangen viktig å skille tydelig?

7.0 Oppsummering

Avslutningsvis vil jeg oppsummere denne studien med et sitat fra Charles som gjorde inntrykk på meg og som jeg tenker kan oppsummere funnene fra denne studien.

”Jeg fikk et krus på livsgledehem (...). Det er det beste kruset jeg har fått! Det skal ikke så mye til for å glede”.

Et krus for Charles og andre frivillige er ikke den store gaven i form av pengeverdi, men den kan ha en viktig symbolverdi. Koppen som Charles tar frem og som han fyller med varm kaffe, kan skape gode følelser. ”Den” kan si: Takk for at du bidrar. Den kan minne om de gode øyeblikkene og igjen skape reminisensopplevelser. Den kan si noe om å bli sett og verdsatt, om å være en del av et system og et fellesskap og muligens bidrar den til stolthet av å være frivillig. Den kan minne om noe nytt den frivillige har lært betydningen av å gjøre noe meningsfullt. Kanskje den lille koppen til og med kan bidra til å forsterke motivasjonen for å fortsette som frivillig på livsgledehem.

Det er ofte små grep som kan gjøre en stor forskjell.

Å skrive en masteroppgave har gitt meg mersmak på å forske videre. Det kan ved en annen anledning være spennende å gjøre en større studie om reminisensopplevelser som motivasjonsfaktor for frivillige, i møte med sykehjemsbeboere. Det kan også være interessant å se nærmere på frivillighetskoordinatorenes rolle, utfordringer og mål, men også på motivasjonsfaktorene til personal, i møte med frivillighet på livsgledehem.

8.0 Fremdriftsplan

	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mars	April	Mai
PROSJEKTBEKRIVELSE			X	X					
SØKE NSD			X						
LITTERATURSØK	X	X	X	X	X	X	X		
KONTAKTE INFORMANTER				X	X	X			
DATAINNSAMLING/ INTERVJU					X	X			
TRANSKRIBERING					X	X	X		
ANALYSE							X	X	X
SKRIVING	X	X	X	X	X	X	X	X	X
INNLEVERING									X

Litteratur

- Anderson, N., Damianakis, T., Kröger, E., Wagner, L., Dawson, D., Binns, M., . . .
- Albarracín, D. (2014). The Benefits Associated With Volunteering Among Seniors: A Critical Review and Recommendations for Future Research. *Psychological Bulletin*, 140(6), 1505-1533. doi: 10.1037/a0037610
- Andre, B., Jacobsen, F., F., Sjøvold, E. & Haugan, G. (2017). Bedre arbeidsmetoder og holdninger? Implementering av livsglede for eldre. *Geriatisk sykepleie*(03), 30-35.
- Aubert, A.-M. & Bakke, I. M. (2018). *Utvikling av relasjonskompetanse: Nøkler til forståelse og rom for læring* (2. utg.). Oslo: Gyldendal.
- Bjørkvold, J.-R. (2014). *Det musiske menneske*. Oslo: Freidig forlag.
- Busch, T. (2013). *Akademisk skriving for bachelor- og masterstudenter*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Ekeland, T.-J. (2010). *Psykologi for sosial- og helsefag* (2. utg.). Oslo: Cappelen akademisk.
- Engedal, K., Brækhus, A. & Haugen, P. K. (2009). *Demens: Fakta og utfordringer* (5. utg.). Tønsberg: Aldring og helse.
- Gjærum, R. G. (2010). *Usedvanlig kvalitativ forskning: Metodologiske utfordringer når informanter har utviklingshemming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Halkier, B. & Gjerpe, K. (2010). *Fokusgrupper* (Fokusgrupper). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Haugan, G., Drageseth, J., Rinnan, E. & Andre, B. (2017). Livglede og self-Transcendence-to sider av samme sak? *Geriatrisk sykepleie*(03), 14-21.
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2015a). *Demensplan 2020*. (1-1170). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/demensplan-2020/id2465117/>.

- Helse- og omsorgsdepartementet. (2015b). *Omsorg 2020: Regjeringens plan for omsorgsfeltet 2015-2020*. Oslo: Helse- og omsorgsdepartementet.
- Horntvedt, T. (2015). *Interkulturelt helsearbeid*. Drammen: Vett & viten.
- Jensen, L. H. (2015). *Frivillighet i omsorgssektoren*. Tønsberg: Aldring og helse.
- Krogh, T. (2014). *Hermeneutikk: Om å forstå og fortolke* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kaasa, A. & Jelstad, B. (2009). *Nytter det? Evaluering av Home-Start familiekontakten*. (Rapport Diakonhjemmet høgskole 02/2009). Oslo: Diakonhjemmet høgskole.
- Lillemyr, O. F. (2007). *Motivasjon og selvforståelse: Hva ligger bak det vi gjør?* Oslo: Universitetsforlaget.
- Livsglede for eldre. (2017). Hentet fra <http://livsgledeforeldre.no/>
- Loga, J. M. (2010). *Livskvalitet. Betydning av kultur og frivillighet for helse, trivsel og lykke: en kunnskapsoversikt* Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Manger, T. & Wormnes, B. (2015). *Motivasjon og mestring: Utvikling av egne og andres ressurser* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Meld. St. 29. (2012-2013). *Morgendagens omsorg. 19 april 2013.nr 29*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-29-20122013/id723252/>.
- Minde, G.-T. & Nydal, H. (2018). Fra sykehjem til livsgledehjem. *Geriatisk sykepleie*(03), 6-13.
- Moe, A. & Brataas, H. V. (2014). *Veien mot å bli Livsglede sykehjem: en følgestudie*.
- Ridder, H. M. O. & Stige, B. (2016). *Musikkterapi og eldre helse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ruud, E. (2013). *Musikk og identitet* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: Fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Smebye, K. L. & Rokstad, A. M. M. (2008). *Personer med demens: Møte og samhandling*. Oslo: Akribe.
- Solheim, K. (2015). *Demensguiden*. Bergen: Universitetsforlaget.
- Spurkeland, J. (2015). Relasjonskompetanse som grunnlag for å skape resultater i arbeid og på skole. doi: [http://www.forebygging.no/Global/Spurkelandartikkel nr. 2.pdf](http://www.forebygging.no/Global/Spurkelandartikkel%20nr.2.pdf)
- Svara, A. (2013). *Livsglede og arbeidsglede, to sider av samme sak?*
- Tellef, R. (2018). *Arbeid pågår! Frivillige-fra supplement til nødvendig arbeidskraft*. Oslo: Frekk forlag.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlag.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Wollebæk, D., Sætrang, S og Fladmoe, A. (2015). *Betingelser for frivillig innsats-motivasjon og kontekst*. (2015:1). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/5e592aa2833c4734ac323acf2d545856/ol-der-betingelser-for-frivillig-innsats-motivasjon-og-kontekst-rapport-1-2015.pdf>.

Intervjuguide. Semistrukturert intervju

- Kan du fortelle historien bak at du ble frivillig på livsgledehem? Hva var det som motiverte deg til å begynne?
- Hvordan oppgave(r) har du som frivillig?
- På livsgledehem kartlegges beboernes ønsker og behov ut fra interesser. Har du fått oppgaver der dine og beboernes interesser samsvarer? Hvor viktig er det for deg med henblikk på motivasjon? Utdyp gjerne med eksempler.
- Fikk du opplæring som frivillig? Hvilken betydning opplever du at opplæring av frivillige har for din motivasjon? Utdyp gjerne med eksempler
- Hvordan opplever du samarbeidet mellom deg som frivillig, frivillighetskoordinator og de ansatte? Hvordan opplever du din rolle som frivillig på livsgledehem? Får du brukt dine ressurser?
- Har dere som er frivillige på livsgledehem et sosialt fellesskap? Har i så fall dette fellesskapet betydning for din motivasjon? Utdyp gjerne med eksempler
- Hva er viktig for deg for å fortsette som frivillig?

Forskningsspørsmål

1. Hva motiverer deg til frivillige arbeidet på livsgledehem?
2. Hva er det som eventuelt svekker din motivasjon til frivillig arbeid på livsgledehem?
3. Hva er viktig for deg for å fortsette som frivillig på livsgledehem?

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Hvilke faktorer motiverer deg til frivillig arbeid på livsgledehem?

Bakgrunn og formål

Dette er en henvendelse med spørsmål om du kan tenke deg å delta i en studie med fokus på hva som motiverer deg som frivillig, til arbeid på livsgledehem.

Frivillighet er et sentralt politisk satsningsområde for å kunne imøtekomme dagens og morgendagens omsorgsbehov. Livsgledehem er et relativt nytt konsept da «Livsglede for eldre» formelt ble opprettet som stiftelse 13 august 2007. Det er gjort begrenset forskning om hva som motiverer til frivillig innsats innenfor dette konseptet.

Med dette som bakgrunn er formålet med denne studien å få bredere innsikt i hva som motiverer deg til frivillig arbeid på livsgledehem. Det er viktig å få kunnskap om dette, for å kunne rekruttere og tilrettelegge for at frivillighetsarbeidet blir et godt og relevant supplement til profesjonell omsorg.

Studien inngår i mastergradsarbeid ved «Master i helse- og sosialfaglig arbeid med eldre» på Vid Vitenskapelige høyskole, Diakonhjemmet Oslo. Innsamling av data skal gjøres av mastergradsstudent Mona Stenhaug Johannessen. Hun har yrkeserfaring som vernepleier og arbeider som lærer på UiT Harstad avdeling vernepleie. Veileder er førsteamanuensis Grete Breievne ved Vid Vitenskapelige høyskole, Diakonhjemmet Oslo.

Hva innebærer deltakelse i studien?

I undersøkelsen vil intervju bli benyttet som metode for innsamling av data. Det innebærer en samtale om hva som motiverer deg til frivillig arbeid på livsgledehem og hva som eventuelt er viktig for at du skal fortsette som frivillig. Båndopptaker vil bli benyttet ved intervju. Intervjuet vil finne sted på nøytralt rom, i tidsrommet januar - februar 2018 og vare ca. 30-45 min.

Hva skjer med informasjonen om deg?

All informasjon vil bli anonymisert, det vil si at informasjon fra deg vil bli behandlet uten navn, fødselsnummer eller andre direkte gjenkjennerende opplysninger. En kode knytter deg til dine opplysninger gjennom en navneliste. Det er kun forsker som har adgang til navnelisten. Navnelisten og øvrig informasjon vil bli lagret adskilt og låst inne på forskers kontor i to låsbare skuffer. Lagring av intervjumateriale på pc vil være på eget område med passord som

bare forsker kjenner. Ved publisering av materiale vil informantene bli gitt fiktive navn, og det vil ikke være mulig å identifisere deg når studien publiseres.

Prosjektet skal avsluttes senest august 2019. Alle personidentifiserbare opplysninger vil da bli slettet.

Frivillig deltakelse

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

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Mona Stenhaug Johannessen Tlf: 90593750/770 58382

Veileder er Grete Breievne Tlf: 92209824/22451835

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Samtykke kan innhentes skriftlig eller muntlig.

Dersom du vil samtykke skriftlig kan du skrive under på dette skjemaet og levere det til frivillighetskoordinator.

Ved muntlig samtykke kan du ta direkte kontakt med forsker eller gi beskjed til frivillighetskoordinator. Du vil da bli kontaktet av forsker.

Jeg har mottatt informasjon om studien, og samtykker til å delta i studien om motivasjonsfaktorer til frivillig arbeid på livsgledehem

(Signert av prosjektdeltaker, dato)



Grete Breievne
Postboks 184 Vinderen
0319 OSLO

Vår dato: 07.12.2017

Vår ref: 57350 / 3 / HIT

Deres dato:

Deres ref:

Forenklet vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 22.11.2017.
Meldingen gjelder prosjektet:

<i>57350</i>	<i>En studie av hvilke faktorer som motiverer til frivillig arbeid på livsgledehem</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>VID vitenskapelig høyskole, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Grete Breievne</i>
<i>Student</i>	<i>Mona Stenhaug Johannessen</i>

Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet med vedlegg, vurderer vi at prosjektet er omfattet av personopplysningsloven § 31. Personopplysningene som blir samlet inn er ikke sensitive, prosjektet er samtykkebasert og har lav personvernulempe. Prosjektet har derfor fått en forenklet vurdering. Du kan gå i gang med prosjektet. Du har selvstendig ansvar for å følge vilkårene under og sette deg inn i veiledningen i dette brevet.

Vilkår for vår vurdering

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet
- krav til informert samtykke
- at du ikke innhenter [sensitive opplysninger](#)
- veiledning i dette brevet
- VID vitenskapelig høyskole sine retningslinjer for datasikkerhet

Veiledning

Krav til informert samtykke

Utvalget skal få skriftlig og/eller muntlig informasjon om prosjektet og samtykke til deltakelse.

Informasjon må minst omfatte:

- at VID vitenskapelig høyskole er behandlingsansvarlig institusjon for prosjektet
- daglig ansvarlig (eventuelt student og veileder) sine kontaktopplysninger
- prosjektets formål og hva opplysningene skal brukes til

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

- hvilke opplysninger som skal innhentes og hvordan opplysningene innhentes
- når prosjektet skal avsluttes og når personopplysningene skal anonymiseres/slettes

På nettsidene våre finner du mer informasjon og en veiledende mal for [informasjonsskriv](#).

Forskningsetiske retningslinjer

Sett deg inn i [forskningsetiske retningslinjer](#).

Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringsskjema.

Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Ved prosjektslutt 30.08.2019 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av personopplysninger.

Gjelder dette ditt prosjekt?

Dersom du skal bruke databehandler

Dersom du skal bruke databehandler (ekstern transkriberingsassistent/spørreskjemaleverandør) må du inngå en databehandleravtale med vedkommende. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se [Datatilsynets veileder](#).

Hvis utvalget har taushetsplikt

Vi minner om at noen grupper (f.eks. opplærings- og helsepersonell/forvaltningsansatte) har [taushetsplikt](#). De kan derfor ikke gi deg identifiserende opplysninger om andre, med mindre de får samtykke fra den det gjelder.

Dersom du forsker på egen arbeidsplass

Vi minner om at når du [forsker på egen arbeidsplass](#) må du være bevisst din dobbeltrolle som både forsker og ansatt. Ved rekruttering er det spesielt viktig at forespørsel rettes på en slik måte at frivilligheten ved deltakelse ivaretas.

Se våre nettsider eller ta kontakt med oss dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Vennlig hilsen

Marianne Høgetveit Myhren

Hildur Thorarensen

Kontaktperson: Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54 / hildur.thorarensen@nsd.no