

# Hellig overbevist?

**En kvantitativ studie av motiver for frivillighet på en  
tverrkirkelig ungdomsfestival anno 2017.**

Ingunn Lyngroth

VID vitenskapelige høgskole

Diakonhjemmet

Masteroppgave

Master i Verdibasert ledelse

Antall ord: 22073

2. mai 2018

## Sammendrag

Tema for denne studien er motiver for frivillig arbeid i en kirkelig kontekst. Gjennom studien kartlegges frivillige medarbeideres motivasjon. Formålet med en slik kartlegging er todelt. På den ene siden søker studien å bidra til økt kunnskap om frivillighet i dagens samfunn. Videre er formålet å finne ut om den religiøse dimensjonen ved konteksten har betydning for de frivilliges motivasjon.

Studiens problemstilling er: Hva motiverer de frivillige medarbeiderne på den kristne festivalen Get Focused 2017?

Motivasjonen til de frivillige medarbeiderne blir kartlagt ved innsamling av kvantitative data i form av en spørreundersøkelse. Det var 548 frivillige medarbeidere på Get Focused 2017. 82 av disse svarte på spørreundersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 15. Lav svarprosent gjør det vanskelig å konkludere med at respondentenes svar er representativt for alle medarbeidernes tanker om tematikken. På bakgrunn av frafallsanalyse har jeg likevel valgt å bruke svarene i drøfting av hva som motiverer til frivillig innsats blant respondentene og argumenterer for at dette kan gi en indikasjon på hva som motiverer medarbeiderne på Get Focused 2017.

Konteksten for studien har hatt betydning for valg av teori og forskning. Nordiske bidrag til forskning på motivasjon og frivillighet trekkes fram. Teoretiske perspektiver på motivasjon fra Anna Birgitta Yeung og Helle Hein benyttes for å analysere dataene.

Studiens funn viser at verdier er den viktigste motivasjonskilde for respondentene. Videre viser studien at respondentene er religiøst motivert.

Studien konkluderer med at både religiøsitet som kilde til motivasjon og forholdet mellom tradisjonell og ny frivillighet kan knyttes sammen med forholdet mellom individ og kollektiv.

Studiens teoretiske bidrag er knyttet til begrepsparet tradisjonell og ny frivillighet, samt forholdet mellom religiøs praksis, religiøs tro og motivasjon til frivillighet.

## Forord

4 år som deltidsstudent ved Vid Vitenskapelige høyskole er snart over. Studiet i Verdibasert ledelse har vært en spennende reise. Jeg har opplevd mye og fått nyttige erfaringer. Jeg har gjennom disse fire årene tilegnet meg kunnskap som har gitt meg nye perspektiver på livet.

Når jeg nå står ved målstreken og skal levere masteroppgaven vil jeg takke alle som har heiet meg fram det siste året.

Takk til medstudenter i veiledningsgruppa – dere har gitt meg energi og motivasjon til å fullføre! Det har vært inspirerende å jobbe sammen med dere.

Takk til veileder Stephen Sirris for gode råd underveis. Takk for at du hele tiden har oppfordret meg til å ta egne valg og til selv å finne løsninger. Når jeg har stått fast har du vært en god samtalepartner.

Takk også til dere andre ved høyskolen som har fulgt oss mastergradsstudenter dette året. Dere er en fin gjeng!

Til slutt vil jeg takke familien hjemme for stor tålmodighet! Jørgen takk for alle deilige middager du har laget når jeg ikke hadde tid. Kristin – takk for at jeg fikk låne skrivepulten din og rote den til med pensumbøker, notater og permer. Mari – takk for at du har vært tålmodig med meg når jeg har skrevet. Og sist men ikke minst takk til mannen min Eirik som har heiet på meg og støttet meg gjennom hele studiet. Takk for alt ekstra husarbeid du har gjort disse fire årene! Og takk for god hjelp med språkvask av oppgaven.

Tønsberg, mai 2018

Ingunn Lyngroth

# Innholdsfortegnelse

<b>1 Innledning</b> .....	<b>7</b>
1.1 Problemstilling .....	7
1.2 Kontekst og bakgrunn .....	7
1.2.6 Studiens kontekst - et helhetlig bilde .....	8
1.2.1 Get Focused 2017 .....	8
1.2.2 Frivillighet .....	12
1.2.3 Frivillighet i det postmoderne samfunn .....	14
1.2.4 Religiøst perspektiv .....	14
1.2.5 Festivaler .....	15
1.3 Hypoteser .....	17
1.4 Oppgavens disposisjon .....	17
Oppsummering: .....	18
<b>2 Teori og forskning</b> .....	<b>19</b>
2.1 Aktuell forskning .....	19
2.1.1 Samfunn og frivillighet .....	20
2.1.2 En postmoderne helgen? - Om motiver til frivillighet .....	21
2.1.3. Frivillighet i en religiøs kontekst .....	22
2.1.4 Menighet .....	24
2.1.5 Å studere en festival .....	25
2.2 Teori .....	26
2.2.1 Motivasjon .....	26
2.2.2 Volunteer Functions Inventory .....	28
2.2.3 Anne Birgitta Yeungs motivasjonsmodell .....	29
2.1.4 «Primadonnaledelse» av Helle Hein .....	32
2.1.4 Rasjonell teori om motiver til frivillighet .....	33

2.3 Oppsummering .....	33
<b>3 Metode .....</b>	<b>35</b>
3.1 Undersøkellesdesign .....	35
3.2 Studieenhet .....	36
3.3 Type data .....	36
3.4 Metoderefleksjon.....	37
3.5 Innsamling av data .....	37
3.6 Utvikling av spørreskjema .....	38
3.7 Reliabilitet .....	43
3.8 Begrepsvaliditet.....	44
3.8.1 Validitet knyttet til måling av motivasjon.....	44
3.8.2 Validitet knyttet til måling av indre religiøsitet .....	45
3.9 Ekstern validitet.....	46
3.10 Forskningsetikk .....	47
<b>4 Resultater .....</b>	<b>48</b>
4.1 Hvem er de frivillige?.....	48
4.1.1 Alder.....	48
4.1.2 Tidligere deltakelse som medarbeider på Get Focused.....	48
4.1.3 Kirketilhørighet .....	48
4.1.4 Frivillig arbeid siste 12 måneder .....	51
4.2 Motiver for frivillighet .....	53
4.3 Religiøs motivasjon.....	55
4.3.1 Indre religiøs motivasjon.....	55
4.3.2 Sammenheng mellom indre religiøs motivasjon og oppgave .....	56
4.3.3 Sammenhengen mellom indre religiøs motivasjon og motivasjon til frivillighet ...	57
<b>5 Drøfting .....</b>	<b>60</b>

5.1 Hypotese 1: Verdibegrunnelser er den viktigste motivasjonskilden for medarbeiderne på GF 2017.....	60
5.2 Hypotese 2: Medarbeidere på Get Focused er religiøst motivert.....	61
5.3 Hypotese 3: Religiøs motivasjon varierer med alder .....	62
5.4 Hypotese 4: Religiøs motivasjon varierer med oppgave.....	63
5.5 Religiøsitetens betydning for motivasjon til frivillig arbeid .....	65
5.5.1 Modell av religiøse faktorerers betydning for motivasjon til frivillig arbeid.....	66
5.5.2 Tro på Gud .....	67
5.5.3 Trospraksis .....	68
5.5.4 Når tro på Gud og trospraksis møtes .....	68
5.5.5 Oppsummering .....	69
5.6 Hypotese 5: Blant de frivillige på Get Focused finnes det elementer av både klassisk og ny frivillighet.....	70
5.6.1 Ny frivillighet i Get Focused.....	71
5.6.2 Klassisk frivillighet .....	72
<b>6 Konklusjon.....</b>	<b>74</b>
<b>Litteratur.....</b>	<b>77</b>
<b>Vedlegg - spørreundersøkelse</b>	

# 1 Innledning

Denne masteroppgaven handler om hva som motiverer frivillige. Et viktig tema innen forskning på frivillighet er knyttet til at frivilligheten har blitt endret over tid (Wollebæk, Sætrang og Fladmoe 2015). Flere forskere peker på et skille mellom klassisk frivillighet preget av sosiale forventninger, livslangt medlemskap i foreninger og trofasthet på den ene side og dagens frivillighet på den annen side (Habermann 2007). Denne nye frivilligheten er mer preget av individualisme i den forstand at de frivillige spør «What´s in it for me?». Det kan se ut som båndene mellom organisasjon og individ er svekket – noe som gir seg utslag i at folk er frivillige i flere organisasjoner og at frivilligheten er mer punktuell og ikke strekker seg over like lang tid. Temaet kan studeres utfra ulike perspektiv. Jeg vil i denne oppgaven studere frivillighet i et individperspektiv og sette søkelyset på hva som motiverer den enkelte frivillige. Jeg legger gjennom oppgaven vekt på konteksten for frivillighet og vil drøfte hvilken betydning dette har for den enkeltes motivasjon. Mot slutten av oppgaven håper jeg at noen av mine funn kan bidra til å belyse forholdet mellom klassisk og ny frivillighet i dagens samfunn.

Konteksten for min studie er en tverrkirkelig ungdomsfestival som arrangeres årlig. Festivalen drives i all hovedsak av frivillig arbeidskraft.

## *1.1 Problemstilling*

Oppgavens problemstilling er følgende:

**Hva motiverer frivillige medarbeidere på den tverrkirkelige festivalen Get Focused 2017?**

## *1.2 Kontekst og bakgrunn*

Min interesse for frivillighet som samfunnsressurs og bærebjelke i ulike interesseorganisasjoner ble vekket da jeg som 20-åring jobbet på hovedkontoret til Norges KFUK-speidere. Jeg fikk øynene opp for hvor viktig frivillighet er for organisasjonene, samtidig som jeg tydelig så hvordan samfunnspolitikken påvirket frivillighetens levekår. Senere har jeg jobbet i Den norske Turistforening og i Den norske kirke. På fritiden har jeg vært aktiv som frivillig i ulike lag og foreninger.

Mitt utgangspunkt for å skrive en masteroppgave om hva som motiverer frivillige medarbeidere på Get Focused 2017 er en fascinasjon over Get Focused's framgang og vekst i de siste 10 årene. Dette første kapitlet har et todelt siktemål. Jeg ønsker å beskrive ulike dimensjoner av konteksten som studeres. Samtidig håper jeg at kapitlet vil gi svar på hvorfor denne studien er relevant i et samfunnsperspektiv, for religiøse organisasjoner og for videre forskning på frivillighet. Til slutt i kapitlet finnes det en oversikt over oppgavens disposisjon.

### 1.2.6 Studiens kontekst - et helhetlig bilde

Get Focused 2017 er kontekst for denne studien, en kontekst bestående av ulike dimensjoner. Gjennom hele oppgaven vil jeg komme tilbake til disse ulike dimensjonene ved konteksten som studeres. Kontekstens dimensjoner er visualisert i figur 1. Deretter blir dimensjonene presentert i teksten.

## Get Focused 2017



*Figur 1 Dimensjoner i konteksten som studeres*

### 1.2.1 Get Focused 2017

Den følgende beskrivelsen vil gi en leser som er ukjent med studiens kontekst nødvendig bakgrunnsinformasjon. Kjennskap til festivalen og den kirkelige konteksten den er en del av er viktig for å forstå fenomener som diskuteres senere i oppgaven. Jeg vil derfor si litt om de



ulike menighetene som har tilknytning til festivalen og deretter gi et kortfattet innblikk i festivalens «indre liv».

Get Focused 2017 blir betegnet som en tverrkirkelig festival. På organisasjonens nettside står følgende: «Get Focused er en tverrkirkelig ungdomsfestival som ikke er tilknyttet noen menighet. Men en frittstående organisasjon med mange av områdets menigheter i ryggen» (Get Focused 2018 a). Søk på ordet «tverrkirkelig» i Bokmålsordboka.no ga ingen treff (Universitetet i Berg og Språkrådet 2018). Begrepet tverrkirkelig indikerer imidlertid samarbeid på tvers av ulike kirker eller menigheter. Dette kan forstås som økumenisk samarbeid. På nettsidene til Den norske kirke står følgende forklaring på økumenikk: «Økumenikk er samarbeid mellom kirker, kristne trossamfunn og organisasjoner både i Norge og internasjonalt» (Den norske kirke 2018). Organisasjonen Get Focused er en frittstående organisasjon som «har mange lokale menigheter i ryggen». Det er altså ikke snakk om et formelt samarbeid mellom kirker eller menigheter, men en organisasjon bestående av enkeltmennesker fra ulike kirkesamfunn. Flere lokale menigheter støtter organisasjonen. På bakgrunn av det som er skrevet her vil jeg i denne oppgaven legge Get Focuseds egen forståelse av «tverrkirkelig festival», slik det framkommer på organisasjonens nettside, til grunn for begrepet.

Det at festivalen er tverrkirkelig indikerer på bakgrunn av det som er skrevet ovenfor at deltakere og medarbeidere kommer fra ulike kirkesamfunn. Mange av medarbeiderne er til daglig tilknyttet menigheter lokalt i Tønsberg. I tabell 1 finnes oversikt over de av byens menigheter som er representert i denne studien.

Tabell 1 Noen av menighetene i Tønsberg

<b>Kirkesamfunn</b>	<b>Lokale forhold</b>
Den norske kirke (Dnk)	4 lokale menigheter i Tønsberg.
Den evangelisk lutherske frikirke	Teologisk ligner frikirken Dnk, men i form er det rom for større variasjoner innad i frikirken enn i Dnk. Tønsberg frikirke har et «karismatisk uttrykk» som gjør at menigheten har mange likhetstrekk med menigheter innen pinsebevegelsen
Pinsebevegelsen	Pinsebevegelsen består av enkeltmenigheter. Følgende lokale menigheter er representert i denne studien: Bykirken, Tønsberg Pinsekirke Betania,

	Elihumanigheten, Hillsong Tønsberg og Salem Sandefjord.
Det evangelisk lutherske kirkesamfunn (Delk)	Kirkesamfunnet har en lokalmenighet i Tønsberg.

Get Focused har utspring fra ungdomsmiljøet tilknyttet Tønsberg frikirke og ungdomsarbeidet Frik. Frik er et ungdomsarbeid som i perioden 2012 – 2017 ble drevet av Tønsberg frikirke i samarbeid med Bykirken. Frik har i denne perioden vært det største kristne ungdomsmiljøet i området. Get Focused er en frittstående tverrkirkelig organisasjon som er bygget opp rundt ett arrangement i året – en festival for ungdom. Organisasjonens målsetning er å «utruste ungdommer til å leve et liv preget av enhet, merket av tilbedelse og kjent for rettferdighet» (Get Focused 2006). Tid og sted for festivalen er relativt konstant, festivalen foregår en helg i november i Tønsberg. Get Focused ble arrangert første gang i 2002. Festivalen samlet da 170 deltakere. I årene fra 2002 til 2017 har festivalen blitt arrangert hvert år. I november 2017 deltok 1650 ungdommer på festivalen, som også samlet flere internasjonale artister.

Her er et innblikk i hva en helg på Get Focused 2017 innebærer: Fredag ettermiddag kommer ungdom fra hele landet for å delta på festivalen. Programmet består av møter, konserter, seminarer og volleyballcup foruten Get Involved, som er festivalens egen innsamlingsaksjon. Hvert år samles det inn penger til humanitære formål lokalt, nasjonalt eller internasjonalt gjennom innsamlingsaksjonen Get Involved. Pengeinnsamlingen er en viktig del av Get Focused. På organisasjonens nettside står følgende om Get Involved: «Som vi pleier å si på Get Focused er vårt mål med å samles til festival en gang i året et ønske om at andre mennesker skal få det bedre enn de hadde det før vi var samlet!» (Get Focused 2018 b).

Når ungdommene samles til møte i idrettshallen som er leid inn for anledningen, er det lovsang og forkynnelse fra scenen. Møtene har et ungdommelig preg med sceneshow, lys og lyd. På kveldene er det konserter med kjente kristne artister, ofte fra utlandet. Etter kveldens konserter går ungdommene i fakkeltog til skolene der de skal sove. Skoler og gymsaler i nærmiljøet fungerer som sovesal for ungdommer fra hele landet. Matsservering skjer fra festivalens kafé. Det krever mange frivillige medarbeidere for å organisere matsservering. Det finnes for eksempel egne folk som kjører lastebiler med mat fram og tilbake mellom festivalområdet og kjøkkenet som lager maten hele helga. Deltakerne som har kjøpt matpass kan hele helgen forsyne seg av et rikt utvalg av kalde og varme retter.

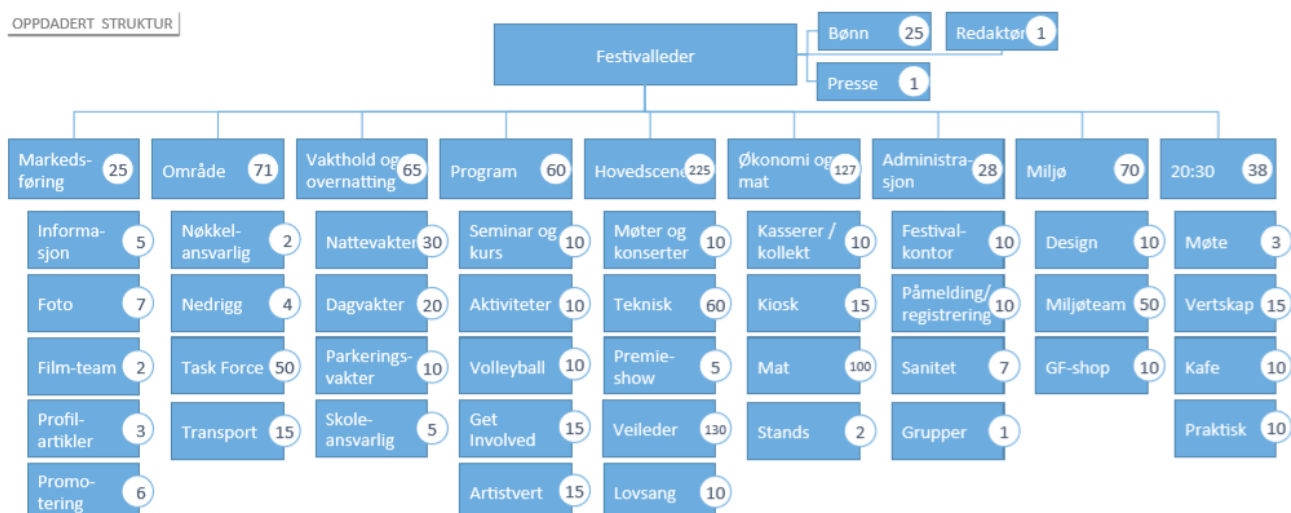
Get Focused's målgruppe er ungdom i alderen 13 – 19 år. I de senere årene har det blitt arrangert en mindre dagsfestival samme helg for aldersgruppen 20-40 år. Disse deltar delvis på Get Focused og delvis på arrangementet med navn 20:30.

De frivillige medarbeiderne har alle typer oppgaver på festivalen. Alt fra tømning av søppel til matservering og vakthold. Den største gruppen frivillige medarbeidere er veiledere. Etter møtene åpnes det opp for at ungdom som ønsker det kan bli bedt for eller få mulighet til å samtale med noen. Det er også lagt opp til et eget stille sted under festivalen der en kan komme for å be eller meditere. Alt organiseres av frivillige.

Lys og lyd leies inn av et eget firma, men driftes og settes opp av frivillige i samarbeid med innleide mannskaper. Scene, lys og lyd rigges av frivillige som tar fri fra skole og jobb i dagene før festivalen.

Organisasjonen legger vekt på ledertrening. I forkant av selve festivalen arrangeres det medarbeidersamlinger. Dette er samlinger med lovsang, bønn og undervisning. I tillegg samles de ulike teamene for å organisere seg og planlegge videre arbeid.

Figur 2 viser et organisasjonskart over Get Focused. Tallene markerer omtrent hvor mange medarbeidere det er behov for på hvert team. Pr i dag har Get Focused 1 ansatt i 30% stilling. De resterende medarbeiderne er frivillige.



Figur 2 Organisasjonskart over Get Focused

Jeg har fulgt Get Focused fra sidelinja siden starten i 2002. Jeg er imponert over hvordan denne festivalen har vokst, og hvordan den har utviklet seg til det den er i dag. Jeg har reflektert over spørsmålet: Hvordan kan en liten frivillig drevet volleyballturnering i en lokal kirke vokse til å bli et stort tverrkirkelig arrangement med internasjonalt kjente artister på programmet og deltakere fra hele Norge?

Jeg vil i denne masteroppgaven fokusere på festivalens mange frivillige medarbeidere. På Get Focused 2017 var det 548 registrerte frivillige medarbeidere. De frivillige medarbeiderne kan sies å være en grunnpilar i organisasjonen – en ressurs som er helt avgjørende for organisasjonens eksistens.

Det er grunn til å tro at en organisasjon som lykkes vil være god til å skaffe seg ressurser og utnytte disse godt. For Get Focused er frivillig arbeidskraft kanskje den viktigste ressursen for å kunne opprettholde organisasjonen. Motivasjonsteori viser at det er sammenheng mellom motivasjon og ytelse (Løvaas 2017, Kaufmann & Kaufmann 2003). Beate Jelstad Løvaas skriver i boka *Verdibevisst ledelse* at «motivasjon anses å være en drivende kraft for handling og ytelse» (Løvaas 2017:221). Etersom medarbeidernes motivasjon er avgjørende for deres ytelse vil god ressursutnyttelse for en organisasjon som Get Focused være uløselig knyttet sammen med medarbeidernes motivasjon.

Det finnes dermed teoretisk belegg for å hevde at motivasjon er avgjørende for om ressursen frivillig arbeidskraft utnyttes på en god måte. På bakgrunn av dette er det grunn til å tro at det er sammenheng mellom organisasjonens suksess og medarbeidernes motivasjon. Dersom siktemålet er å forklare Get Focused's suksess kan altså en innfallsvinkel være å studere hva som motiverer de frivillige medarbeiderne. Frivilliges motivasjon kan, sammen med andre faktorer, være med på å forklare hvorfor festivalen eksisterer, vokser og opprettholdes år etter år.

### **1.2.2 Frivillighet**

Som vist i avsnittet over er frivillighet en viktig del av Get Focused 2017. Nesten alt arbeid som legges ned for å arrangere festivalen er ulønnet. Frivillighet blir således en viktig dimensjon i denne studiens kontekst.

«Uten frivilligheten stopper Norge». Sitatet er hentet fra en artikkel som stod i Aftenposten i 2014 (Aftenposten 2014). Artikkelen peker på hvilken betydning frivillighet har i samfunnet. I Stortingsmelding nr. 39: «Frivillighet for alle» blir også frivillig sektors betydning for det norske samfunn framhevet under overskriften: Frivillighet gjør samfunnet rikere, sterkere og bedre (St. meld. Nr. 39 (2006-2007:19)). Frivillighetens samfunnsmessige betydning gir grunnlag for at det er viktig å studere frivillighet.

Frivillig medarbeider defineres i denne studien som «en person, som fritt velger at gjøre en ulønnet innsats, der kommer andre enn vedkommende selv og hendes eller hans familie til gode» (Habermann 2007:43).

Jeg ønsker videre å presisere dette ved å definere frivillig arbeid som «individuelle, ulønnede arbeidsoppgaver, som har en viss formel karakter» (Habermann 2007:43). Habermann poengterer at arbeidet regnes som frivillig selv om det innebærer godtgjørelse for utgifter eller en mindre symbolsk betaling. De frivillige på Get Focused får ingen godtgjørelse for det arbeidet de gjør, men dersom de ønsker å delta på festivalens møter og konserter kan de melde seg på som medarbeidere og få rabatt på festivalpass og rabatterte priser på konserter og møter.

Tradisjonelt sett har forskning på frivillighet i Norden tatt utgangspunkt i analyser av frivillige organisasjoner og deres samarbeid med det offentlige. Det har også blitt forsket på den frivillige sektors politiske, demokratiske og økonomiske betydning. I 2007 skrev Ulla Habermann at det finnes lite forskning på frivillighet i et individperspektiv der de frivilliges motivasjon for handling er tema (Habermann 2007). I årene fra 2007 og fram til i dag har det imidlertid kommet flere nordiske bidrag på dette feltet. Håkon Lorentzen og Line Dugstad har skrevet om emnet i boka «Den norske dugnaden, historie kultur og fellesskap» (2011). Bidrag fra Anna Birgitta Yeung (2004) og Wollebæk, Sætrang og Fladmoe (2015) blir presentert og diskutert senere i denne oppgaven. Også Beate Løvaas og Asbjørn Kaasa har skrevet om frivillighet i et individperspektiv. De hevder at: «kunnskap om og innsikt i de frivilliges motivasjon vil kunne gi føring for organisering og tilrettelegging for frivillig arbeid (Løvaas og Kaasa 2015)». Sitatet illustrerer hvordan dagens forskning på frivillighet har endret karakter fra tidligere tider. Dagens forskning er rettet mot individer og fremhever individenes betydning for organisasjonene. Tidligere var fokus mer rettet mot organisasjonenes betydning for samfunnet. Forholdet mellom individ og kollektiv trekkes fram i flere av temaene som drøftes i denne oppgaven.

### **1.2.3 Frivillighet i det postmoderne samfunn**

Frivillighet er uløselig knyttet til samfunnet. Samfunnstrender vil alltid danne et bakteppe som frivilligheten springer ut av og preges av. På denne måten er samfunnet en viktig del av frivillighetens kontekst. For å kunne si noe om motivasjonen til frivillige på Get Focused 2017 vil det derfor være nyttig å vite litt om hva som preger dagens postmoderne samfunn. En samfunnstrend som kan trekkes fram som relevant for frivilligheten er individualisme preget av en grunntanke om individets uavhengighet og mulighet til å ta selvstendige valg.

Individualismen kan sees på som et resultat av teknologisk, økonomisk og utdanningsmessig utvikling i vestlige samfunn (Haberman 2007). Individualiseringen som skjer i samfunnet gir grunnlag for å stille spørsmål om hvordan forholdet mellom individ og kollektiv er. Hva knytter den enkelte til fellesskapet og hva er det som sikrer fellesskapets normer? Dette berører en dimensjon av skillet mellom klassisk og ny frivillighet og er et tema som både Ulla Habermann (2007) og Anne Birgitta Yeung (2004) er opptatt av. Forholdet mellom individ og organisasjon blir også diskutert av Kjetil Fretheim, Håkon Lorentzen og Sverre Dag Mogstad i boka «Fellesskap og organisering. Frivillig innsats i kirkens trosopplæring» (2011).

Skillet mellom klassisk og ny frivillighet er en del av dagens frivillighetsdiskurs. Både Ulla Habermann (2007), Wollebæk et. al (2015) og Anne Birgitta Yeung (2004) stiller spørsmål til dette skillet og viser til at motiver for frivillighet innehar elementer av både klassisk og ny frivillighet i seg på samme tid.

Ut fra dette kan jeg anta at elementer av både klassisk og ny frivillighet er tilstede i konteksten jeg studerer. En utfordring for meg vil være å finne ut hvordan disse ulike elementene kan synliggjøres og måles. Jeg forventer å finne individualistiske begrunnelser for frivillighet blant medarbeiderne. Slike begrunnelser vil kunne være indikatorer på at ny frivillighet er tilstede. Jeg ønsker samtidig å se om jeg kan finne indikasjoner på klassisk frivillighet blant medarbeiderne. Ved å studere medarbeidernes menighetstilknytning og spørre etter deres frivillige innsats over tid håper jeg også å kunne avdekke om det finnes elementer av klassisk frivillighet på Get Focused 2017.

### **1.2.4 Religiøst perspektiv**

Get Focused er en tverrkirkelig festival med et tydelig religiøst formål. Det er derfor god grunn til å anta at den religiøse dimensjonen ved Get Focused spiller en viktig rolle når det gjelder å forklare hva som motiverer de frivillige på festivalen.

Det å skulle studere en religiøs kontekst innebærer epistemologiske og begrepsmessige utfordringer. Dette er et resultat av at religion ikke fullt ut kan beskrives innenfor ett vitenskapelig paradigme. Smith (2003) hevder at en reduksjonistisk tenkning historisk sett har vært toneangivende innenfor sosiologien. Når religiøsitet studeres innenfor denne fagtradisjonen, vil en stå i fare for å gjøre religiøse fenomen blottet for innhold dersom den guddommelige eller spirituelle dimensjonen av fenomenet utelates.

Jeg ønsker i denne oppgaven å ha en tilnærming til religiøsitet som tar på alvor ideen om at: “there is something particularly *religious* in religion, which is not reducible to nonreligious explanations, and that these religious elements can exert “causal” influence in forming cultural practices and motivating action” (Smith 2003:19-20).

Det religiøse aspektet er en viktig dimensjon ved Get Focused. Forskning har vist at frivillige i religiøst arbeid skiller seg fra andre frivillige ved at de jobber flere timer frivillig og er mer lojale mot organisasjonen de arbeider for (Sivesind 2003). Religiøsitet har i de senere årene blitt sett på som en faktor som kan medvirke til å forklare hvorfor folk engasjerer seg i frivillig arbeid (Paxton, Reith & Ganville 2014, Wollebæk et.al 2015).

### **1.2.5 Festivaler**

Get Focused 2017 er en ungdomsfestival. Det finnes flere trekk ved festivaler som har betydning for medarbeidernes motivasjon. Jeg vil her skrive litt om hva som kjennetegner festivaler og hvordan dette kan innvirke på motivasjonen til festivalens frivillige medarbeidere.

Festivaler er en viktig arena for frivillig engasjement. I 2015 jobbet 20.000 frivillige gratis i 419.000 timer på festivaler i Norge (Rykkja & Ericsson 2016). Dette utgjør en betydelig frivillig innsats. Også fra politisk hold framheves festivaler som en viktig del av frivilligheten i Norge. I Stortingsmelding nr. 39. fra Kultur og Kirkedepartementet står det følgende om festivaler:

Festivalene er for en stor del avhengig av frivillig innsats. (...) Her kan ungdom jobbe frivillig i avgrensede tidsrom, og de største festivalene trekker til seg frivillige ikke bare lokalt og regionalt, men også fra resten av landet og utlandet. (...) Den store og varierte aktiviteten på musikkfeltet viser klart hvordan det frivillige engasjement og

den profesjonelle aktiviteten kan støtte opp om og berike hverandre gjensidig (St. meld. nr. 39 2006-2007:128).

Festivalers betydning som arena for frivillig engasjement i samfunnet gjør festivalene til interessante studieobjekt. Studier av frivillige på festivaler vil også være egnet til å fange opp tendenser i det som omtales som den nye frivilligheten. Festivaler betegner enkelthendelser som varer i kun en kort periode. Dette passer godt inn i vår moderne tids frivillighetsbilde slik det er beskrevet ovenfor.

Mye av det som er skrevet om motivasjon av frivillige er knyttet til frivillige i sosialt arbeid. Motivasjon til frivillighet innen sosialt arbeid kan arte seg annerledes enn motivasjon til frivillig arbeid på festival. Slik sett vil min studie ha ny kunnskap å tilføre forskningen på hva som motiverer til frivillig innsats.

Festival er et begrep som defineres ulikt i litteraturen (Monga 2006). Begrepet inkluderer et vidt spekter av arrangementer og aktiviteter. Jeg vil her benytte meg av følgende definisjon av begrepet festival: «Festival is a public, themed celebration» (Getz, gjengitt i Elstad 1997, 9).

Manjit Monga har forsket på motivasjon av frivillige på festivaler. Hun bruker betegnelsen «special event» og legger følgende kjennetegn i begrepet:

- hendelse som er flyktig og skjer en gang eller med ulik frekvens
- hendelsen utgjør et unikt øyeblikk, gjerne preget av feiring eller seremonier, har unik atmosfære og er annerledes enn hverdagens opplevelser
- hendelsen har i seg elementer av fritid, er en sosial og kulturell arena for festligheter (oversatt fra Monga 2006:48,49).’

Monga betegner festivaler som helt spesielle kontekster for frivillighet. Hun begrunner dette i kjennetegnene ovenfor. Jeg legger i denne oppgaven disse kjennetegnene til grunn for festivalbegrepet slik jeg bruker det. Kjennetegnene beskriver elementer som unik atmosfære, seremonier og feiring, samt kort tidsperiode og preg av fritid. Disse trekkene ved festivaler har betydning for de frivilliges motivasjon. Monga hevder at dette vil gjøre at motivasjon av frivillige på festivaler vil skille seg fra motivasjon av frivillige i sosialt arbeid og frivillighet i tradisjonelle frivillige organisasjoner (Monga 2006).

Mongas studie viser videre at motivasjon knyttet til tilslutning er den viktigste årsaken til at folk blir med som frivillig på festivaler (ibid.). Dette kan være en «trigger-faktor» når folk skal avgjøre om de ønsker å delta i frivillig arbeid knyttet til en festival.



### ***1.3 Hypoteser***

Spørsmålet som ønskes besvart gjennom denne studien er: Hva motiverer de frivillige medarbeiderne på Get Focused 2017? På bakgrunn av det som er skrevet om Get Focused 2017 og festivalens ulike dimensjoner, samt teori og forskning som vil bli presentert har jeg formulert følgende hypoteser for denne studien:

1. Verdibegrunnelser er den viktigste motivasjonskilden for medarbeidere på Get Focused 2017.
2. Medarbeidere på Get Focused er religiøst motivert.
3. Religiøs motivasjon varierer med alder. De eldste medarbeiderne har høyere religiøs motivasjon enn de yngste.
4. Religiøs motivasjon varierer med oppgave. Medarbeiderne som jobber med oppgaver knyttet til møter, lovsang og bønn har høyere religiøs motivasjon enn de som har praktiske oppgaver.
5. Blant de frivillige på Get Focused finnes det elementer av både klassisk og ny frivillighet.

### ***1.4 Oppgavens disposisjon***

Kapittel 1: Innledning med beskrivelse av kontekst. Redegjørelse for problemstilling og hypoteser.

Kapittel 2: Presentasjon av relevant teori og forskning. Jeg har tatt utgangspunkt i festivalens ulike dimensjoner når jeg har valgt forskningsartikler. Fenomenet jeg ønsker å studere er motivasjon, jeg har derfor valgt teorier om motivasjon. Teoriene er som alt annet i oppgaven valgt ut fra dimensjonene i konteksten. Dette vil bli ytterligere beskrevet i teorikapitlet.

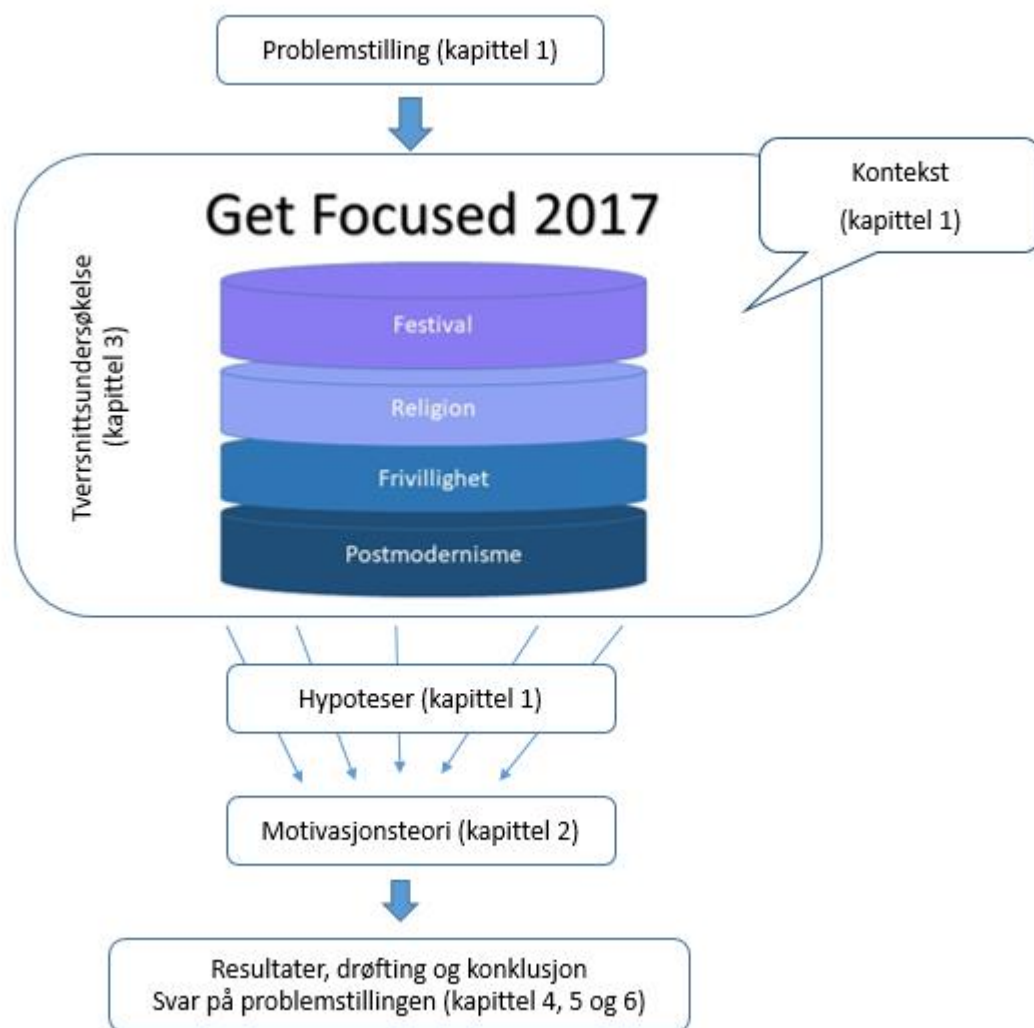
Kapittel 3: Beskrivelse av hvordan jeg metodisk har gått fram for å besvare oppgavens problemstilling.

Kapittel 4: Framstilling av studiens funn og resultater.

Kapittel 5: Drøfting av studiens funn i lys av relevant teori og tidligere forskning.

Kapittel 6: Konklusjon og avslutning.

Figur 3 viser oppgavens disposisjon.



Figur 3 Skjematisk framstilling av oppgavens ulike elementer

### **Oppsummering:**

Jeg har i dette kapittelet vist hvordan frivillighet er en viktig del av dagens samfunn. Dette har jeg gjort blant annet ved å vise til hvordan frivilligheten blir omtalt i stortingsmeldinger og i pressen. Jeg har kommentert hvordan forholdet mellom klassisk og ny frivillighet er et tema som er viktig i dagens forskning på frivillighet. Videre har jeg vist hvordan konteksten for frivillighet har betydning for medarbeidernes motivasjon. Innen kirkelig arbeid vil det religiøse aspektet være en motivasjonsfaktor av betydning. Religiøsitet er derfor et viktig tema videre i oppgaven. Jeg tror denne faktoren har avgjørende betydning som motivasjonsfaktor for mennesker med en religiøs tro.

## 2 Teori og forskning

I dette kapitlet blir studiens teoretiske plattform presentert. Motivasjon av frivillige er tema for masteroppgaven, derfor vil motivasjonsteorier være sentrale bidrag i et teoretisk rammeverk for studien.

Studier av hva som motiverer til frivillig innsats viser at verdier er en viktig motivasjonskilde for mange frivillige (Wollebæk et. al 2015, Habermann 2007). Motivasjonsteori kan være med på å forklare sammenhengen mellom verdier og handling i arbeidslivet (Løvaas 2017). Selv om Get Focused er en organisasjon som drives av frivillige som stiller opp på fritiden sin, har organisasjonen også trekk fra arbeidslivet. De frivillige jobber innenfor en formell struktur og de tilbyr varer og tjenester til organisasjonen selv om dette ikke godtgjøres med lønninger. Frivillig arbeid kan betraktes som både arbeid og fritid på samme tid (Elstad 1997). På bakgrunn av dette vil jeg i denne studien trekke fram motivasjonsteorier for å belyse sammenhengen mellom verdier og handling blant de frivillige medarbeiderne på Get Focused 2017.

Konteksten studien foretas i har betydd mye for valg av teori. Jeg har valgt å bruke måleinstrumentet VFI samt motivasjonsteoretiske perspektiver fra Helle Hein og Anne Birgitta Yeung som teoretisk rammeverk for min studie.

Jeg har videre lagt vekt på å finne fram til forskning som er relevant for studiens kontekst. Det religiøse perspektivet er tillagt en del betydning, samtidig som frivillighet i det postmoderne samfunn, frivillighet generelt og frivillighet knyttet til festivaler også er viktige trekk ved konteksten som får betydning for valg av forskning og teori. Teoriene og forskningen som presenteres i dette kapitlet er grunnlaget for utarbeidelse av spørreundersøkelsen som blir presentert i kapittel 3. Mot slutten av oppgaven blir funn fra spørreundersøkelsen drøftet i lys av de teoretiske perspektivene som presenteres i dette kapitlet.

### ***2.1 Aktuell forskning***

Jeg vil her trekke fram forskning som kan bidra til å belyse resultatene fra undersøkelsen, samt forskning som har vært nyttig bakgrunnsinformasjon i arbeidet med å utforme

spørreskjemaet til undersøkelsen jeg har gjort. Jeg har igjen valgt å organisere stoffet utfra de ulike dimensjonene i konteksten jeg studerer; samfunn og frivillighet, religion og festival. Søk på ordene festival, frivillighet, religion og motivasjon i databasen Idunn ga ingen treff. Det gjorde heller ikke søk på de engelske ordene: festival, volunteering, religion og motivation i databasen Academic Search Elite. Søk med ulike sammensetninger og oversettelser av disse ordene i andre databaser ga enkelte treff, men treffene var få. På bakgrunn av dette har jeg valgt å trekke fram litteratur som omhandler de ulike dimensjonene hver for seg.

### **2.1.1 Samfunn og frivillighet**

I Norge er det gjennomført store befolkningsundersøkelser om frivillig innsats i 1998, 2009 og 2014. Resultatene fra disse undersøkelsene er analysert og utgitt i rapporten «Betingelser for frivillig innsats. Motivasjon og kontekst» (Wollebæk et al. 2015). Rapporten viser at det ikke finnes en universell forklaringsmodell på hvorfor folk driver med frivillig arbeid. Ulike forklaringer virker sammen og kan ikke løsrives fra hverandre. Rapporten er bygget opp rundt tre hovedkategorier av forklaringer på hvorfor folk gjør en frivillig innsats; individuelle utgangsbetingelser, subjektive disposisjoner og kontekst. Av disse er de to siste mest relevante for min undersøkelse. Jeg vil derfor skrive litt om hva som kjennetegner disse forklaringskategoriene i Wollebæk et. al sin rapport. Subjektive disposisjoner er forhold knyttet til motivasjon, kostnad- /nyttevurderinger og oppfatninger om kollektiv mestringstro. Min undersøkelse tar for seg motivasjon, som er en dimensjon av subjektive disposisjoner.

Når det gjelder kontekst viser rapporten hvordan motiver for frivillig arbeid varierer mellom ulike grupper i befolkningen, mellom ulike organisasjoner og over tid. Rapporten gir en relativt grundig analyse av hvordan frivillig arbeid har forandret seg over tid og viser hvordan dette har sammenheng med større samfunnsmessige endringer. Forfatterne peker på teori om refleksiv frivillighet som tilsier at individers motivasjon til frivillig arbeid endres av samfunnsendringer som modernisering og individualisering. Dette gir seg utslag i at motiver for frivillighet endres fra å være preget av pliktfølelse overfor et kollektiv, som for eksempel lokalsamfunn eller en organisasjon, til at frivilligheten blir en mulighet for individuell måloppnåelse og selvrealisering (Wollebæk et al. 2015). Wollebæk et. al presenterer denne teorien etterfulgt av en antakelse om at det vil være store variasjoner avhengig av kontekst. Innenfor foreldrefrivilligheten vil sosiale bindinger og pliktfølelse trolig fortsatt spille en viktig rolle, mens det i organisasjoner der frivillige medarbeidere hjelper til med aktiviteter ledet av ansatte vil finnes større innslag av medarbeidere som er motivert av individuell

måloppnåelse. I samfunnet som helhet vil motivasjon til frivillighet imidlertid ifølge teorien være preget av både selvrealisering og uegennytte på samme tid. Det er altså snakk om pluralisering av motiv snarere enn at nye individuelle begrunnelser overtar for de tradisjonelle begrunnelsene for frivillighet knyttet til kollektive identiteter (ibid). Jeg vil videre kommentere rapportens funn når det gjelder variasjon i motiver for frivillighet innen ulike typer organisasjoner.

Rapporten viser at verdibegrunnelser og læringsbegrunnelser er de viktigste motivasjonsgrunnene til Norske frivillige. De som rapporterer om at de er mest motivert av verdibegrunnelser er de mest «dedikerte» frivillige, de som legger ned flest timer innsats.

I en amerikansk undersøkelse av frivillige fant Musick og Wilson (2008) at frivillige i religiøse organisasjoner i stor grad oppgav verdibaserte begrunnelser for sitt frivillige arbeid. Dette er imidlertid ikke et framtrødende funn i Wollebæk et. al sin rapport. Deres rapport viser at frivillige innen religion og livssyn er mest motivert av sosiale grunner. Verdibegrunnelser er, i deres rapport, den nest viktigste motivasjonsgrunnen til frivillige i organisasjoner knyttet til religion og livssyn. På dette feltet er det altså litt sprikende funn blant forskerne. Av den grunn vil funn fra min undersøkelse kunne være interessante for å utvide kunnskapen om hva som motiverer frivillige i en religiøs kontekst.

Religion kan forstås som en fortelling som gir mennesker identitet og mening. I et samfunn med økende individualisering blir moral mer kontekststøttet (Habermann 2007:231). Religiøse organisasjoner og menigheter kan representere kontekster der kollektiv identitet fortsatt synes å være viktig. Dette vil kunne gi seg utslag i at motivasjonen vil være sterk og kanskje knyttet til pliktfølelse.

Det at kontekst trekkes fram som en viktig forklaring for ulike motivasjonsgrunner gir også grunnlag for å hevde at min undersøkelse kan kunne bidra med utdypende innsikt når det gjelder frivillighet i Norge. Religiøse organisasjoner nevnes flere ganger som en type frivillig organisasjon som på linje med andre typer organisasjoner har sin egen særegne kontekst for frivillighet (Habermann 2007, Musick & Wilson 2008, Wollebæk et. al 2015).

### **2.1.2 En postmoderne helgen? - Om motiver til frivillighet**

Ulla Habermann har forsket på motiver for frivillighet i Danmark. Hennes forskning er presentert i boken «En postmoderne helgen? Om motiver til frivillighet» utgitt i 2007. Boken

bygger på data fra frivillighetsundersøkelser i Danmark fra 1998 – 2005. Habermann er opptatt av frivillighet i et samfunnsperspektiv og har samlet mye kunnskap om hva som kjennetegner frivillighet før og nå. Dette bruker hun som bakgrunnsinformasjon når hun analyserer data fra undersøkelsene sine. I Norge har Håkon Lorentzen vært opptatt av frivillighet i et historisk perspektiv (Lorentzen & Dugstad 2011). Han peker, som Ulla Habermann, på at frivilligheten har endret seg over tid, og at dette henger sammen med at samfunnet generelt har endret seg (Lorentzen & Dugstad 2011, Habermann 2007).

Habermann, Lorentzen & Dugstad, samt Wollebæk et.al gir et bilde av at det er flere frivillige i de nordiske lands befolkning nå enn tidligere (ibid.). Andelen av frivillige har vært stigende siden midten på 1980-tallet, da de første befolkningsundersøkelsene ble gjennomført (Habermann 2007).

### **2.1.3. Frivillighet i en religiøs kontekst**

Innenfor rammen av motivasjonsteorier og forskning på motivasjon ønsker jeg i denne studien å vektlegge den religiøse faktorens betydning for motivasjon av frivillige innenfor en religiøs kontekst. Med denne vektleggingen ønsker jeg å tilføre ny kunnskap om forholdet mellom religiøsitet, religiøs tro og motivasjon til frivillig arbeid.

I arbeidet med masteroppgaven har jeg funnet lite forskning som omhandler den religiøse dimensjonen i møte med motivasjon til frivillig arbeid. Dette kan indikere at det her finnes et område innenfor forskningen som kan være verd å undersøke nærmere. I norsk sammenheng kan det trekkes fram to bidrag av interesse for denne oppgaven. Margreta Vik Stokke skrev i 2015 en mastergradsoppgave med fokus på motivasjon knyttet til religion. Hun trekker fram det kristne kallets betydning for motivasjon hos kirkelige ansatte (Stokke 2015). Siw-Anita Lien skrev i 2015 en mastergradsoppgave med formål å beskrive motivasjon hos kristne som er aktive i rusomsorg. Hun konkluderer med at tro og en opplevelse av å ha et kall er viktige motivasjonsfaktorer for hennes informanter (Lien 2015).

Fra utlandet vil jeg trekke fram noen forskningsbidrag av interesse: I 1993 skrev Cnaan, Kasternakis og Wineburg en artikkel med overskriften «Religiøsitet, religiøs tro og frivillighet – er det en link?» (Cnaan et. al 1993). Selv om artikkelen er over 20 år gammel kan fortsatt innsikt fra den benyttes til å kaste lys over hvilken innvirkning religiøs tro kan ha på frivillighet. I artikkelen skilles det mellom individuell religiøs tro og deltakelse i en menighet. Religiøs tro og deltakelse i menighet kan overlappes, men det trenger ikke å være en

sammenheng. En person kan ha en religiøs tro uten å være aktiv i en menighet. Likeledes kan en person være aktiv i en menighet uten å ha en religiøs tro. Når det gjelder motivasjon knyttet til frivillighet i en menighet vil den første personen i eksempelet over ifølge artikkelforfatterne trolig være motivert av sin egen indre religiøse tro. Den siste vil trolig være motivert av ytre sosialt press. Videre vil en kunne forvente at en person som har stor grad av religiøs tro og deltar aktivt i en menighet vil være motivert av begge disse kreftene.

Artikkelforfatterne problematiserer begrepet «religiøs person», og viser at begrepet religiøs, kan forstås på ulike måter. Individuell religiøs tro er en motiverende faktor. Denne faktoren som motivasjonsskilde betegnes som en indre religiøs motivasjon. Sosiale bånd er en annen motiverende faktor. Denne faktoren kan ha innsmett av plikt, da det kan tenkes at det finnes sosiale normer som sier noe om hvordan det er ønskelig at en person opptrer eller handler (ibid).

Cnaan et. al (1993) fant grunnleggende mangler i litteraturen mht. til å måle religiøs tro. Dette kan ikke kun måles som kirkedeltakelse. Det er i alle tilfeller viktig å være klar over at begrepet religiøsitet kan ha ulike dimensjoner.

Resultat av Cnaan et. als undersøkelse viste at det ikke var slik at frivillige generelt hadde høyere indre religiøs motivasjon enn ikke-frivillige. Cnaan et. al fant heller ikke indikasjon på at de som hadde høy indre religiøs motivasjon var mer engasjert i frivillig arbeid enn de som ikke hadde høy skår på indre religiøs motivasjon. Dette viser at religiøs tro ikke er en nøkkelfaktor i frivillighet generelt. Eldre frivillige skåret høyere på indre religiøs motivasjon enn yngre. Undersøkelsen viste imidlertid at sosialt arbeid fra menighet ofte ble utført av folk med høy religiøs motivasjon.

Cnaan et. al sin artikkel viser tydelig at indre religiøsitet og ytre religiøsitet er to aspekter ved religion som med fordel kan problematiseres. Troen er en ting. En annen ting er sosiale bånd som ofte finnes i religiøse sammenhenger. Forskjellen mellom disse aspektene var noe av utgangspunkt for doktorgradsavhandling til Birgitta Yeung i 2007.

Paxton, Reith og Glanville (2014) har studert fenomenet religiøsitet og frivillighet. De vektlegger at begrepet religiøsitet består av ulike dimensjoner og argumenterer for at religiøsitet ikke kan måles kun utfra praksisformer. I deres forskning blir begrepet delt inn i offentlige aspekter som kan måles i for eksempel medlemskap i en menighet, deltakelse i gudstjenester o.l. og private aspekter. Private aspekter består av tre dimensjoner som på

engelsk betegnes som «religious salience, prayer and belief» (Paxton et. al 2014), her oversatt til: indre religiøs motivasjon, bønn og tro.

Indre religiøs motivasjon kan betegnes som en subjektiv indikator som måler hvor stor betydning religion har for en person. Begrepet er hentet fra artikkelen: «A Validated Intrinsic Religious Motivation Scale» (Hoge 1972). Artikkelen redegjør for hvordan religiøs motivasjon kan måles ved validerte spørsmål. Hoge skiller mellom indre religiøs motivasjon og instrumentell religiøs motivasjon. På bakgrunn av Hoges forskning beskriver Cnaan et. al indre motiverte individer som «those who consider religion of ultimate importance in their lives and fulfil their primary needs within the context of their religious beliefs» (Cnaan et. al 1993:42).

Spørsmålene som måler religiøs motivasjon i min undersøkelse er hentet fra Hoge (1972). Spørsmålene måler ikke religiøs deltakelse eller handlinger, men religion som kilde eller motiv (Mangen og Peterson gjengitt i Cnaan et. al. 1993). Hoge avgrensner spørsmålene til å gjelde innenfor organisert amerikansk kristendom (Hoge 1993:370). Utover dette er ikke spørsmålene knyttet til kirketilhørighet eller teologisk ståsted. Dette passer godt i min sammenheng ettersom medarbeiderne på Get Focused kommer fra flere kirkesamfunn.

#### **2.1.4 Menighet**

Margaret Harris har gjort flere undersøkelser av organisatoriske forhold i ulike typer menigheter i USA og Storbritannia (Harris 1998). Menighetene hun har undersøkt er en jødisk menighet, en romersk katolsk menighet, en pinsemenighet og en anglikansk menighet. Harris konkluderte etter undersøkelsen med at religiøse faktorer skiller menigheter fra andre organisasjoner (Harris 1998).

Harris definerer menighet som en lokal institusjon der mennesker kommer regelmessig sammen med religiøst formål (Harris 1995:262). Hennes definisjon innebærer således en avgrensning av menighet til å gjelde de som er aktive i menigheten på lokalplan. Definisjonen rommer ikke alle medlemmer, men avgrenses til å gjelde de som deltar regelmessig i organisasjonens religiøse aktiviteter.

Jeg vil her kort presentere noen av de religiøse faktorene som Harris trekker fram som spesielle for menigheter. Når det gjelder prestskapet viser Harris undersøkelse at prestene ser på seg selv, og blir sett på, som annerledes enn andre ansatte. Prestene har autoritet utover det



som kan tilskrives deres sekulære organisasjonsrolle. Deres autoritet kan innenfor teologien tilskrives guddommelig inspirasjon, mens det i Webers terminologi vil kunne beskrives som karismatisk eller tradisjonell autoritet (Harris 1998).

Menigheter er som andre organisasjoner styrt av verdier. Harris konkluderer imidlertid med at det i menigheter skilles mellom verdier med et guddommelig opphav og andre ikke-religiøse verdier. Det kan se ut som verdiene med et guddommelig opphav tillegges større vekt enn ikke-religiøse verdier i beslutningstaking i menigheter (ibid.).

En annen faktor Harris trekker fram som spesiell for menigheter er knyttet til hvilken rolle menigheten spiller i folks liv og hvordan bindingen mellom menighetens medlemmer og menigheten er. Harris konkluderer med at det i mange tilfeller er et markante forskjeller på hvordan lekfolk og presteskapet besvarer disse spørsmålene. Medlemmer forholder seg oftest til menigheten som en frivillig assosiasjon. Det vil si en gruppering som tilbyr «the chance to come together with others to create or participate for collective benefit» (Bishop & Hoggett 1986:3). Assosiasjonens medlemmer er fri til å slutte eller melde seg ut dersom de ikke oppnår den nytteverdien de ønsker eller ser for seg. Presteskapet i menighetene deler ikke synet på menigheter som frivillige assosiasjoner. For presteskapet kan deltakelse i menigheten fortone seg som sentrum i menneskers liv og religiøse prinsipper gir universelle fordringer til autoritet og troskap (Harris 1998).

I pinsemenigheten som ble studert av Harris delte lekfolkene imidlertid presteskapets ideer om universelle fordringer knyttet til religionen og om menigheten som en livsstil (ibid.).

Når jeg velger å trekke fram Harris forskning på menigheter i denne undersøkelsen er det fordi de religiøse trekkene Harris betegner som viktige for menigheter har betydning for hvilken sosial og kulturell virkelighet menighetens tilhengere er en del av.

### **2.1.5 Å studere en festival**

I 1997 gjennomførte Beate Elstad en omfattende studie av frivillige på Kongsberg Jazzfestival (Elstad 1997). Hennes rapport var en del av et større prosjekt knyttet til festivaler og reiseliv. Rapportens målgruppe er både offentlige planleggere, reiselivsnæringens utøvere og akademiske fora. Jeg har brukt rapporten som en inspirasjonskilde og et oppslagsverk over hvordan en kvantitativ undersøkelse av frivillige på en festival kan gjøres. Det var Elstads rapport, sammen med min fasinasjon over Get Focused, som ga meg ideen til min undersøkelse. Rapporten er interessant for min undersøkelse fordi den omhandler motivasjon

av frivillige på festival i Norge. Jeg har også fått ideer til litteratur om festivaler fra hennes rapport. Rapporten er relevant nettopp fordi den omhandler denne type frivillighet. Mye annen litteratur jeg har lest om frivillighet er rettet mot frivillighet innen sosialt hjelpearbeid (Habermann 2007, Yeung 2004, Cnaan et. al 1993). Rapporten gir et detaljert bilde av hva som motiverer frivillige på Kongsberg Jazzfestival. Detaljnivået samt rapportens pedagogiske framstilling gjør rapporten relevant for mitt arbeid selv om den er skrevet relativt langt tilbake i tid.

## **2.2 Teori**

Tema for denne undersøkelsen er hva som motiverer frivillige. Tre teoretiske perspektiver knyttet til motivasjon vil bli presentert i dette avsnittet. Først presenteres Volunteer Functions Inventory. Dette er et måleinstrument som er utviklet for å måle motiver for frivillighet. Videre presenteres to motivasjonsteoretiske tilnærminger som er valgt for å belyse studiens funn. Den første teorien er Birgitta Yeungs modell av motiver for frivillig arbeid. Modellen er relevant for denne studien fordi den omhandler hva som motiverer til frivillig arbeid. Birgitta Yeung har forsket på frivillighet i en religiøs kontekst og omtaler religiøsitetens betydning for motivasjon av frivillige i sammenheng med modellen. Dette gjør at jeg synes modellen hennes er spennende å bruke i denne studien som omhandler motivasjon av frivillige på en tverrkirkelig festival. Deretter vil jeg beskrive hva Helle Hein skriver om motivasjon i boka «Primadonnaledelse». Den viktigste årsaken til at jeg har valgt Heins forskning som teoretisk rammeverk for denne masteroppgaven er hennes vektlegging av eksistensielle faktorer knyttet til motivasjon. Dette er vesentlig for min studie ettersom konteksten for studien er en festival med et tydelig uttalt religiøst formål.

### **2.2.1 Motivasjon**

Organisasjonen jeg studerer drives i all hovedsak av frivillige medarbeidere. Organisasjoner som drives av frivillige medarbeidere skiller seg fra organisasjoner med lønnede medarbeidere på noen grunnleggende områder. Det viktigste kjennetegnet ved en organisasjon som drives av frivillige, er at medarbeidere ikke får lønn. Dette gjør at maktforholdet mellom ledelse (organisasjon) og den enkelte medarbeider er annerledes enn det vil være i en organisasjon med ansatte. En frivillig medarbeider er i utgangspunktet ikke avhengig av arbeidet på samme måte som en lønnsinntaker er det. Et annet kjennetegn ved denne type

organisasjoner er at arbeidet som utføres i hovedsak skjer i fritiden til de som arbeider. Det kan imidlertid variere fra person til person om frivillig innsats regnes som arbeid eller fritid (Elstad 2010). Det at vi i mange tilfeller ser på frivillig arbeid som noe vi gjør på fritiden er også med på å sette premisser for hvordan vi forholder oss til organisasjonen vi arbeider for.

Disse spesielle forholdene knyttet til koplingen mellom organisasjon og individ er noe av årsaken til at motivasjon blir viktig når frivillighet skal studeres.

Motivasjonsteorier søker å forklare årsaker til menneskers adferd. Innen organisasjonspsykologien er fokus for teoridannelsene å forklare hvorfor arbeidstakere som utsettes for de samme ytre faktorene ytrer ulikt i jobben (Løvaas 2017). Utgangspunktet for denne studien var et ønske om å kaste lys over mulige årsaker til den tverrkirkelige festivalen Get Focuseds suksess de siste årene. Som tidligere nevnt er det grunn til å tro at festivalens suksess blant annet kan tilskrives motiverte medarbeidere. Dette er bakgrunnen for undersøkelsens kartlegging av medarbeidernes motivasjon. Det teoretiske utgangspunktet er motivasjonsteorier som hevder at motivasjon skyldes forhold ved konteksten, men også forhold knyttet til den enkelte personen selv. Dermed vil motivasjonsfaktorer kunne variere fra person til person, mellom ulike kontekster og for en og samme person over tid.

Det er ikke uvanlig å skille mellom hvilke faktorer som motiverer frivillige til å starte og til å fortsette i arbeidet som frivillig. Dette skille finner vi blant annet i Løvaas og Kaasas artikkel: «Hva motiverer til frivillig innsats?» (Løvaas & Kaasa 2015). Etersom min undersøkelse omhandler en festival som kun varer i tre døgn har jeg valgt å utelate dette skillet i denne undersøkelsen.

Ordet motivasjon stammer opprinnelig fra det latinske ordet «movere», som betyr å «bevege». En gjenstand som beveger seg har både retning og fart. Bevegelsen settes i gang av en impuls. Motivasjon kan sees på som drivkraft for en bevegelse, altså det som gir bevegelsen retning og intensitet. En mye brukt definisjon av motivasjon er følgende: «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder adferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål» (Kafumann & Kaufmann 2003:93).

Etersom konteksten jeg studerer er av religiøs art, ønsker jeg i denne studien å utvide definisjonen av motivasjon til å også å inkludere faktorer knyttet til indre religiøs motivasjon. Dette kan betegnes som eksistensielle faktorer. Motivasjon kan dermed defineres som de biologiske, psykologiske, sosiale og eksistensielle faktorene som aktiverer, gir retning til og

oppretholder adferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål. Jeg vil i det følgende legge denne definisjonen til grunn for begrepet motivasjon.

Motivasjon studeres innen en rekke fagfelt. Dette gjør at teoriene som finnes er mange og de har noe ulikt fokus. Jeg vil her konsentrere meg om funksjonalistiske motivasjonsteorier, det vil si teorier som bygger på at en og samme handling kan oppstå på bakgrunn av ulike psykologiske funksjoner (Clary et. al 1998). Hertzbergs to-faktor-teori og Hackman og Oldmans jobbkaraktistikk-teori er funksjonalistiske teorier. Også Deci og Ryans selvbestemmelsesteori har et funksjonalistisk utgangspunkt (Ryan og Deci 2000).

### **2.2.2 Volunteer Functions Inventory**

Volunteer Functions Inventory (VFI) er et mye brukt måleinstrument innen forskning på hva som motiverer frivillige. I Norge har dette måleinstrumentet vært inkludert i undersøkelser om frivillig innsats siden 1998 og fram til i dag (Wollebæk et. al 2015)

Det teoretiske utgangspunktet for VFI er funksjonalistisk tankegang. Det vil si at en og samme handling kan oppstå på bakgrunn av ulike psykologiske funksjoner. Innen frivillighet gir dette seg utslag i at ulike menneskers frivillige innsats som ser lik ut på overflaten kan være begrunnet av ulike motivasjonskilder. Forskningen som ligger til grunn for VFI viser også at frivillige som får tilfredsstillt motivasjonskildene de anser som viktigst er gjennomgående mer tilfreds enn de som ikke får tilfredsstillt sine motivasjonskilder (Clary et. al 1998). Teorien vektlegger på denne måten samspillet mellom subjektive disposisjoner og organisasjonskontekst (Wollebæk et. al 2015).

I VFI deles frivilliges motivasjon inn i 6 ulike motivasjonsbegrunnelser: verdibegrunnelser, sosiale begrunnelser, selvbeskyttelses-begrunnelser, karrierebegrunnelser, selvaktelsesbegrunnelser og læringsbegrunnelser. Hver motivasjonsbegrunnelse måles ved 5 ulike spørsmål (Clary et. al 1998).

Kritikk mot bruk av måleinstrumentet VFI i en norsk sammenheng har blant annet vært rettet mot at det er utarbeidet i en amerikansk kontekst som på enkelte områder skiller seg fra frivilligheten slik vi kjenner den i Norge (Wollebæk et. al 2015). VFI har imidlertid vært brukt av både Habermann og Elstad (Habermann 2007, Elstad 1997). VFI er også utgangspunktet for en rekke befolkningsundersøkelser om frivillig innsats i Norge. Måleinstrumentet er dermed godt utprøvd også i en nordisk sammenheng.

### **2.2.3 Anne Birgitta Yeungs motivasjonsmodell**

Anne Birgitta Yeung har skrevet en doktorgradsavhandling om frivillighet i dagens samfunn, spesielt knyttet til frivillighet i Den finske kirken (Yeung 2004 a). Det at hennes arbeid omhandler frivillighet med utgangspunkt i en religiøs kontekst gjør hennes studier relevante for min undersøkelse av hva som motiverer frivillige på Get Focused. Yeungs doktorgrad er bygget opp rundt 4 artikler om frivillighet, hver med noe ulik vinkling. Artikkel 1 handler om kirkens sosiale arbeid og kirkens status i det finske samfunn. Artikkel 2 omhandler forholdet mellom religiøsitet, frivillighet og sosial kapital i ulike frivillige kontekster. I artikkel 3 sammenfattes temaene fra de to først artiklene. Artikkelen omhandler sosial kapital i en kirkerelatert frivillighet. I artikkel 4 presenterer Yeung en modell for motivasjon til frivillig innsats. Modellen analyseres på bakgrunn av funn og analyser fra de tre første artiklene.

Artikkel nr. 2, 3 og 4 er mest interessante for min undersøkelse. Jeg vil her kort presentere Yeungs generelle motivasjonsmodell før jeg skriver litt mer om elementer fra hennes forskning som kan kaste lys over mine funn.

Modellen tar utgangspunkt i at ulike motiver kan ligge til grunn for en og samme handling. Hun inntar således et funksjonelt perspektiv på motivasjon. Yeungs modell for motivasjon kan også brukes på individnivå, og synliggjør da at enkeltindivider motiveres av flere ulike dimensjoner på en gang. Modellens utgangspunkt er at ulike motiver for frivillighet kan forstås eller klassifiseres langs fire akser. Hver akse representerer en dimensjon og aksenes ytterpunkter betegner ulike motivasjonsgrunner. Motivasjonsgrunnene som er plassert på samme akse uttrykker motsetninger innenfor en og samme dimensjon.

De fire aksenes poler er følgende:

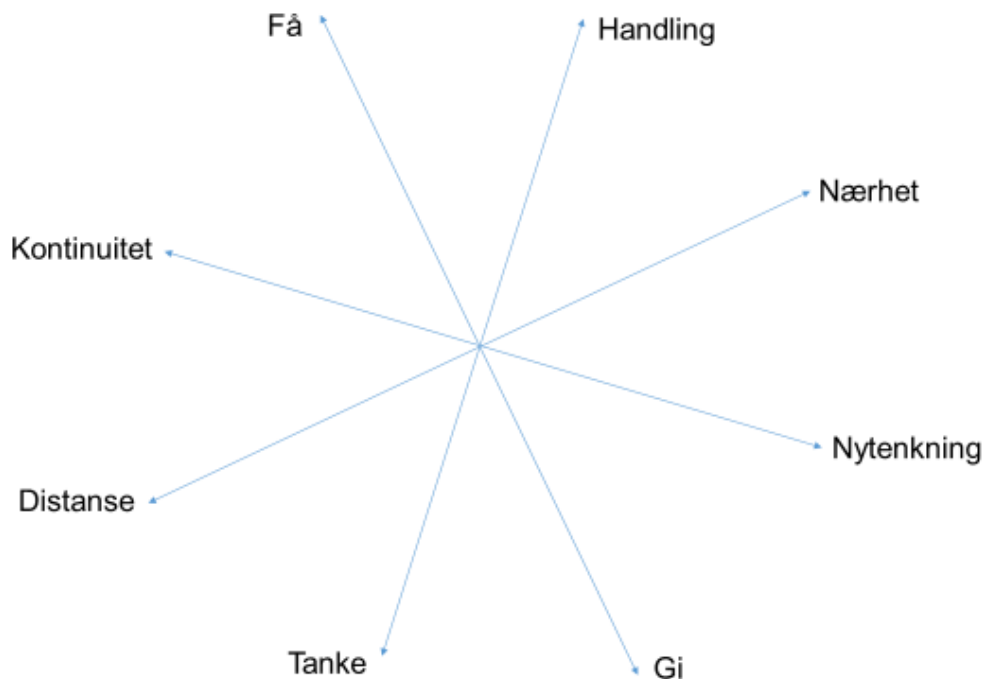
Gi (getting) – få (giving)

Handling (action) – tanke (thought)

Endring /nytenkning (newness) – kontinuitet (continuity)

Distanse (distance) – nærhet (proximity)

Motivasjonsmodellen kan framstilles slik:



Figur 4 Oktagonmodell for motivasjon av frivillige. Her oversatt fra engelsk. (Yeung 2004:96)

Pilene som peker mot venstre i modellen betegner motivasjonsgrunner knyttet til det Yeung betegner som metadimensjon innover i en person: egne tanker, kontinuitet, distanse fra andre, egen nytte. Pilene mot høyre betegner metadimensjonen utover, dette viser til sosiale sirkler, aktiviteter, åpenhet for nye ting, samt dimensjonen knyttet til det å gi noe til andre. Jeg vil kort kommentere to områder der modellen kan være relevant for mine studier:

### 1) Forholdet mellom religiøsitet og motivasjon til frivillig arbeid

Yeung sin forskning viser at religiøsitet som motivasjonskilde kan finnes i alle dimensjonene i motivasjonsmodellen. Religiøsitet er da forstått som både religiøs adferd, som for eksempel antall ganger en person går til gudstjeneste, og som religiøs tro – altså hvor høyt personen verdsetter troen i livet sitt. Yeung argumenterer for at religiøsitet kan inngå som et element i motivasjonsgrunnene innenfor alle de 4 dimensjonene, og alle polene på aksene. Slik sett er

religiøsitet ikke en egen motivgrunn, men heller en overordnet faktor som virker inn på de andre motivasjonsdimensjonene i Yeungs modell (Yeung 2004).

Resultater fra studier om sammenhengen mellom religion og frivillighet spriker (Yeung 2004). Dette skyldes ifølge Yeung i stor grad at det er ulike former for frivillighet som studeres, og at begrepet religiøsitet operasjonaliseres på ulike måter. Yeungs forskning viser at de som går ofte i kirken også bruker mye tid på frivillighet. Det er imidlertid forsket lite på sammenhengen mellom indre religiøs motivasjon og frivillighet (Yeung 2004:44). Studier av religiøs tro forstått som indre religiøs motivasjon spriker også i sine resultater. I undersøkelsen av finske frivillige fant Yeung at pinsevenner og Jehovas vitner sjelden deltar i ikke-kirkelig frivillighet, men de er til gjengjeld svært aktive i kirkelig frivillighet.

Funnene i Yeungs undersøkelse (ibid.) viser også at folk som er frivillige i kirkesammenheng bruker signifikant mer tid sammen med folkene de er frivillige sammen med enn andre frivillige gjør. Dette betyr at kirkefrivilliges kollegaer i menigheten, deres venner og folk de møter i menigheten på gudstjenester og lignende overlapper. Dette kan igjen bety at sosiale bånd i menigheter kan motivere folk til å være frivillige og at kirkelig frivillighet gir gode muligheter for vennskap. I frivillighet generelt i samfunnet er det skarpere skille mellom hvem man jobber frivillig sammen med og hvem man er sammen med ellers på fritiden.

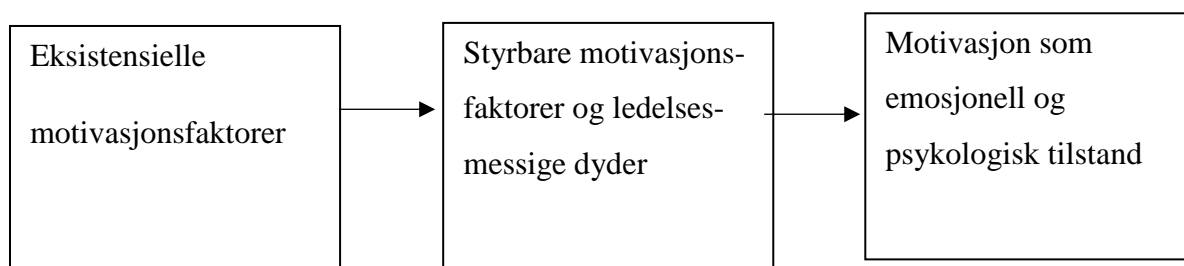
## **2) Modellen kaster lys over frivillighet i dagens postmoderne samfunn**

Det postmoderne samfunn er preget av individualisme og tro på individet. De mest forpliktete respondentene i Yeungs forskning så ut til å være de som hadde motivasjon knyttet til flere av dimensjonene i modellen og samtidig var emosjonelt knyttet til sitt frivillige engasjement.

Yeung poengterer at det i denne sammenhengen ikke trenger å være snakk om et dypt følelsesmessig engasjement, men en tanke om at dette er «min ting», eller lignende individualistiske begrunnelser som kan finnes innenfor postmodernitetens kontekst for valg. Yeungs forskning understreker behovet for et mangfold av frivillige prosjekter der enkeltindividers deltakelse kan variere fra korte perioder til langtidsforpliktelse. På denne måten kan frivilligheten tilrettelegges både for de som ønsker løse forbindelser, og som ønsker å bidra når det passer, og for de som føler mer forpliktelse og er villige til å være med over tid. I forlengelsen av dette spør Yeung om festivalbasert kirkefrivillighet kan være felt som bør videreutvikles.

### 2.1.4 «Primadonnaledelse» av Helle Hein

Helle Heins konseptualisering av motivasjon er utviklet for høyspesialiserte medarbeidere. Hennes motivasjonsmodell beskrives i boka «Primadonnaledelse» (2013). Modellen består av tre elementer: Motivasjon som emosjonell og psykologisk tilstand, styrbare motivasjonsfaktorer og eksistensielle motivasjonsfaktorer. Figur 5 viser hvordan disse tre elementene henger sammen.



Figur 5 Helle Heins motivasjonsmodell (Hein 2013)

Motivasjon som emosjonell og psykologisk tilstand betegner en indre følelse mennesker kan ha av å være motivert.

Eksistensielle motivasjonsfaktorer er knyttet til det å ha et eksistensielt forhold til arbeidet. De eksistensielle motivasjonsfaktorene gjelder spesielt for en type medarbeidere som Helle Hein omtaler som primadonnaer. Primadonnaer vil, ifølge Hein, betraktet arbeidet som et kall. For primadonnaer er arbeidet en kanal for å skape livsmening – eller en mulighet til å gjøre en forskjell i en høyere saks tjeneste.

Ryan Duffy og Bryan J. Dik har forsket på kall i arbeidslivet. Også de trekker fram sammenhengen mellom livsmening og handling som en viktig dimensjon i begrepet kall (Duffy & Dik 2013). Dik og Duffy framhever, som Hein, at mennesker som har et kall motiveres av verdier utenfor seg selv. De omtaler dette som «other-oriented values and goals» (Dik & Duffy 2009:427-428). Tilnærmingen til kallet kan ifølge Dik og Duffy ha ulikt opphav i mennesker. For enkelte vil kallets kilde finnes i egne tanker mens andre vil oppleve at kallet kommer utenfra, for eksempel fra Gud eller fra behov i samfunnet. I artikkelen knyttes kallet til livsroller og det åpnes opp for at begrepet kall kan benyttes i alle deler av livet, også i fritidsfæren (Dik & Dyffy 2009).

Helle Hein beskriver kallet som en følelse av å ha en livsoppgave. Mennesker som kjenner på denne typen kall vil ikke alltid være styrt av lyst, men kan også til tider handle ut fra



pliktfølelse. Dette kan beskrives som å «stille seg til rådighet for saken» og vil medføre en plikt til å handle på en bestemt måte for å tjene «saken». Kallet kan innebære et offer. Også Dik og Duffy (2009) framhever kallets offervilje. Det kan koste å følge kallet, men for primadonnaen vil de positive elementene som ligger i motivasjonen for arbeidet alltid være av en slik art at det føles verdt strevet fordi det betyr en forskjell i en høyere saks tjeneste (Hein 2013).

Hein beskriver kallet som et fenomen som kan forløses på ulike tidspunkt i primadonnaens liv. Hun beskriver tre faktorer som til sammen vil kunne være med på å fremme kall hos mennesker. De tre faktorene hun beskriver er 1) Behov for de evner og ferdigheter primadonnaen har. 2) Det arbeides for en sak som svarer til primadonnaens kall. 3) Opplevelse av feedback. Primadonnaen er avhengig av feedback om at det han eller hun bidrar med gjør en forskjell i en høyere saks tjeneste. Dersom disse tre faktorene er tilstede vil konteksten fungere som en kallskanal.

#### **2.1.4 Rasjonell teori om motiver til frivillighet**

Dette er en teoretisk retning som tar utgangspunkt i at mennesker er instrumentelt rasjonelle. I et rasjonelt perspektiv må nytteverdien ved innsatsen oppveie kostnadene. Et slikt perspektiv står i sterk kontrast til Helle Heins teori om motivasjon knyttet til kall. Hennes teori vektlegger nettopp det at personer som opplever et kall vil gjøre en innsats selv om det innebærer et offer. En rasjonell kalkyle kan også innebære «kollektiv mestringstro». Det vil si felles tro på mulighet til å skape noe gjennom kollektiv handling (Wollebæk 2015). Mine funn viser innslag av dette.

### **2.3 Oppsummering**

Helle Heins motivasjonsmodell er utarbeidet med tanke på høyspesialiserte medarbeidere. Modellen og konseptualiseringen er et resultat av forskning hun har gjort av hva som motiverer medarbeidere ved Det Kongelige Teater i Danmark. Helle Hein hevder at et kjennetegn ved høyspesialiserte medarbeidere er at deres lojalitet ikke er knyttet til organisasjonen de jobber for, men til saken, faget, karrieren eller kollegaer (Hein 2013). Når jeg har valgt å bruke Heins konseptualisering som et teoretisk rammeverk for denne studien er det fordi jeg mener at hennes motivasjonsmodell også kan gjelde for frivillige medarbeidere. Studier av frivillige har vist at de motiveres av blant annet verdier, karriere og sosiale

relasjoner (Habermann 2007, Elstad 1997, Clary et. al 1998). I dagens postmoderne samfunn er frivillige mer fleksible enn tidligere med hensyn til hvilken organisasjon de jobber for (Wollebæk et. al 2015). Dette passer godt med Heins beskrivelse av høyspesialiserte medarbeideres motivasjon og lojalitet. Når det gjelder denne undersøkelsen vil jeg i hovedsak vektlegge trekk ved primadonnaer. Hein skriver at for primadonnaer smelter privatliv og arbeid sammen. Primadonnaen er bevisst sin livsfilosofi og er tro mot seg selv i alle deler av livet. For primadonnaen vil arbeidet fungere som en kanal for livsmening (ibid.). En annen betegnelse er at arbeidet er et kall.

Dersom det viser seg å være slik at arbeidet på Get Focused kan fungere som en kanal for livsmening for medarbeiderne vil Heins konseptualisering kunne være egnet til å belyse medarbeidernes motivasjon. Dette kommer jeg tilbake til i drøftingsdelen av oppgaven.

## 3 Metode

Jeg vil i dette kapittelet redegjøre for hvordan jeg har jobbet metodisk i forskningsprosjektet for å finne svar på problemstillingen. Jeg vil beskrive hvilket forskningsdesign jeg har valgt og vise hvordan jeg har jobbet for å sikre at undersøkelsens reliabilitet og validitet skal bli så høy som mulig innenfor rammene av en mastergradsoppgave. Dette innebærer blant annet beskrivelse av viktige veivalg, samt refleksjoner rundt min rolle som forsker i en organisasjon jeg kjenner godt fra før

### *3.1 Undersøkelsesdesign*

Undersøkelsen har to formål: 1) Jeg ønsker å finne ut mer om hva som motiverer frivillige i religiøse organisasjoner 2) Jeg ønsker større innsikt i hva som preger frivillighet i dagens samfunn. Dette kommer fram i undersøkelsens problemstilling og hypoteser.

For å svare på undersøkelsens problemstilling har jeg fortatt en tverrsnittsundersøkelse av de frivillige medarbeiderne på Get Focused 2017. Flere forskere har kommet fram til at frivillige medarbeidere motiveres av en miks av ulike motiver (Elstad 1997, Habermann 2007). Jeg ønsker å finne ut hva slags motivmiks medarbeiderne på Get Focused 2017 har. Videre ønsker jeg å kartlegge om medarbeiderne på Get Focused 2017 er religiøst motivert.

Tverrsnittsundersøkelse er egnet til å studere hvordan fenomener varierer på et gitt tidspunkt (Johannessen, Tuft og Christoffersen 2010). På bakgrunn av dette mener jeg at en tverrsnittsundersøkelse er et egnet valg for å studere fenomenene motivasjon og indre religiøs motivasjon blant medarbeiderne på Get Focused 2017.

Det vil videre være interessant å se om mine funn samsvarer med andre undersøkelser av frivilliges motivasjon. Tverrsnittsundersøkelser med spørreskjema basert på tidligere validerte spørsmål gir gode muligheter for å sammenligne funn med tidligere forskning (Johannessen et. al 2010).

Jeg ønsker også å finne ut om motivasjon til frivillig arbeid varierer med indre religiøs motivasjon og om motivasjonen til medarbeiderne varierer med alder og hvilken oppgave de har på festivalen. Tverrsnittsundersøkelser er godt egnet til å finne ut hvilke fenomener som varierer sammen på et gitt tidspunkt (Jacobsen 2015). På bakgrunn av dette framstår en tverrsnittstudie som godt egnet til å teste undersøkelsens hypoteser.

### ***3.2 Studieenhet***

Jeg har valgt Get Focused 2017 som case. Studieenhet kan derfor sies å være medarbeiderne på Get Focused 2017. Egne preferanser var utgangspunktet for valg av studieenhet. Studiens problemstilling ble utformet på bakgrunn av valgt studieenhet. Jeg ønsket å studere motivasjon av frivillige i en religiøs organisasjon, gjerne en organisasjon som var tett knyttet opp mot menighetsarbeid. Jeg var i utgangspunktet nysgjerrig på hvilken betydning den religiøse dimensjonen i konteksten hadde for de frivilliges motivasjon. Etter å ha valgt studieenhet ble jeg raskt oppmerksom på og interessert i hvordan forholdet mellom klassisk og ny frivillighet kan tenkes å leve side om side blant medarbeidere på en festival. En festival som varer kun få dager kan sies å være en arena for ny frivillighet ved at medarbeidernes frivillige innsats har en mer punktuell karakter enn i tradisjonell frivillighet. Samtidig antok jeg at frivillige på festivalen var med år etter år, og at mange er engasjert i menighetsarbeid utenom festivalen gjennom året. Data om hvilke menigheter medarbeiderne er engasjert i gjennom året har gitt bidrag til drøfting av sammenhengen mellom indre religiøsitet og sosiale bånd, og drøfting av klassisk og ny frivillighet på Get Focused.

Jeg har valgt et ekstensivt undersøkelsesopplegg – det betyr at jeg ønsker å beskrive mange enheter, altså mange medarbeideres motivasjon. Det var til sammen 548 frivillige medarbeidere på Get Focused 2017, dette kan sies å være mange. En annen fordel ved å undersøke Get Focused er at ledelsen hele tiden har vært positive til samarbeid, blant annet ved å være behjelpelig med å sende ut spørreundersøkelsen til alle medarbeidere etter festivalen. Dette har gjort at arbeidet med masteroppgaven har vært mulig å gjennomføre innenfor den tidsrammen jeg har hatt til rådighet.

### ***3.3 Type data***

Jeg har samlet inn kvantitative data i denne undersøkelsen. Data ble samlet inn gjennom en digital spørreundersøkelse der respondentene ble bedt om å svare ved å krysse av på allerede bestemte alternativer. Dataene ble analysert i statistikkprogrammet SPSS. Jeg inkluderte to åpne spørsmål på slutten av undersøkelsen. Svarene fra disse spørsmålene inneholdt respondentenes egne beskrivelser, altså kvalitative data. Jeg har foretatt en konvensjonell kvalitativ innholdsanalyse av disse dataene.

Kvantitativ metode er egnet når problemstillingen er relativt klar (Jacobsen 2015). Ettersom det i undersøkelsen hypoteser er klart definert hvilke fenomener jeg ønsker å studere kan en kvantitativ tilnærming fungere i denne studien.

### ***3.4 Metoderefleksjon***

Valg av metode i dette masterprosjektet var ikke opplagt. Fenomenet jeg studerer kunne også vært studert ved innsamling av kvalitative data. Mitt valg av kvantitativ metode har hatt stor betydning for hvordan jeg har jobbet med oppgaven.

Et tema jeg har vært opptatt av gjennom dette prosjektet er sammenhengen mellom individ og kontekst. Ifølge Jacobsen (2015) vil en kvalitativ undersøkelse egne seg best til å studere en slik sammenheng. Når jeg likevel har valgt en kvantitativ metode har dette ført til at jeg har brukt mye tid på å tenke gjennom hvilke dimensjoner ved konteksten jeg ønsker å legge vekt på. Jeg har også satt meg inn i relevant forskning på motivasjon av frivillige i kontekster som innehar nettopp disse dimensjonene. Litteraturen jeg har funnet interessant i denne sammenheng er presentert i teorikapittelet. På denne måten mener jeg at jeg opparbeidet meg god kunnskap, noe som har avgjørende betydning for å kunne utforme relevante spørsmål i en kvantitativ spørreundersøkelse (Johannessen et. al 2010).

### ***3.5 Innsamling av data***

Jeg har valgt spørreskjema som metode for å samle inn data i undersøkelsen. Innsamling av data med spørreskjema basert på flest lukkede spørsmål gir et forenklet bilde av virkeligheten. Fordelen med denne type datainnsamling er at en kan nå mange respondenter. Metoden gir også mulighet til å sammenligne svar på tvers av utvalget (Jacobsen 2015). Dette er nyttig når jeg blant annet ønsker å studere hvordan motivasjon varierer med alder, og hvordan religiøs motivasjon varierer med type oppgave. Det har vært et mål å gjøre undersøkelsens troverdighet så høy som mulig innenfor de rammer jeg har til rådighet. I arbeidet med praktisk datainnsamling og utvikling av spørreskjema har det vært et overordnet mål å øke svarprosenten på undersøkelsen. Dette er bakgrunnen for at jeg valgte å arrangere trekning av pengepremier blant de som svarte på undersøkelsen. For å øke undersøkelsens reliabilitet har jeg blant annet jobbet en del med ordlyden på spørsmålene. Det har vært viktig for meg å lage spørsmål som er godt formulert og tilpasset konteksten de skal brukes i. Det har også vært

viktig at spørsmålene tilpasses målgruppen, som i stor grad er ungdommer. Arbeidet med å tilpasse språket i spørsmålene er gjort for at respondentene i størst mulig grad skal forstå hva det spørres om.

Spørreundersøkelsen ble sendt ut på e-post til alle medarbeiderne på Get Focused 2017 noen dager etter festivalen. E-posten ble sendt ut fra festivalens ledelse sammen med deres egen medarbeiderundersøkelse. Jeg hadde på forhånd trykket opp visittkort med informasjon om min undersøkelse. Disse ble delt ut til medarbeiderne på festivalen.

### ***3.6 Utvikling av spørreskjema***

Spørreskjema som ble sendt ut inneholder spørsmål om motivasjon generelt og religiøs motivasjon, samt spørsmål om respondentenes alder og menighetstilknytning. Det er også tatt med spørsmål om hvilken oppgave respondentene har på Get Focused, om de har vært med tidligere og om de jobber som frivillig i annet religiøst arbeid utenom Get Focused. Disse spørsmålene er tatt med for å finne ut litt mer om hvem de frivillige er. Samtidig er spørsmålene med for å kunne besvare hypotesene knyttet til samvariasjon mellom religiøs motivasjon og alder samt religiøs motivasjon og type oppgave. Spørsmålene vil også kunne være med på å belyse forholdet mellom klassisk og ny frivillighet innenfor konteksten av en religiøs festival.

For å sikre undersøkelsens validitet er det viktig at spørsmålene som stilles faktisk måler det fenomenet som skal undersøkes (Johannessen et. al 2010). Jeg har valgt å benytte meg av tidligere validerte måleinstrument for å måle respondentenes motivasjon for frivillig innsats og indre religiøse motivasjon. Spørsmålene jeg har brukt presenteres i punkt 3.6.1.

#### **3.6.1 Å måle motivasjon**

For å måle de frivilliges motivasjon har jeg i stor grad valgt å bruke spørsmål fra måleinstrumentet VFI (Clary et. al 1998). Jeg har i tillegg tatt med spørsmål knyttet til motivasjon av frivillige på festivaler fra Manjit Monga (2006). Til sammen vil disse spørsmålene kunne gi et bilde av hvilken motivmiks medarbeiderne på Get Focused 2017 har.

Spørsmålene om motivasjon i min undersøkelse ble laget med utgangspunkt i VFI. For å begrense undersøkelsens omfang ble enkelte av spørsmålene utelatt. Det var som tidligere nevnt en overordnet målsetning å gjennomføre en undersøkelse med høy svarprosent. Jeg

ønsket derfor at det skulle ta maks 10 minutter å svare på spørreundersøkelsen. På bakgrunn av dette valgte jeg å ta med spørsmål fra 4 av de seks motivasjonsgrunnene som er benyttet i VFI. Jeg valgte videre å stille 4 spørsmål til hver av disse begrunnelsene. Motivasjonsgrunner hentet fra VFI som er med i min undersøkelse er dermed følgende: verdier, sosiale forventninger, læring og identitet. Motivasjonsgrunnene som er utelatt er karrierebegrunnelser og selvbeskyttelsesbegrunnelser. Karrierebegrunnelser ble utelatt fordi tidligere forskning på festivaler har vist at dette ikke var den viktigste årsaken til at medarbeidere ble med (Monga 2006). Selvbeskyttelsesbegrunnelser ble utelatt etter at spørreskjemaet ble testet på tre ungdommer. Spørsmålene knyttet til denne motivgrunnen viste seg vanskelig for dem å forstå og de uttrykte at disse motivasjonsgrunnene var lite relevant for dem i denne sammenhengen. Jeg endte dermed opp med å måle 4 av dimensjonene ved motivasjon til frivillig arbeid hentet fra VFI og valgte å bruke Habermanns betegnelse av dimensjonene som måles i undersøkelsen. Dette vises i tabell 2.

*Tabell 2 Dimensjoner ved motivasjon til frivillig arbeid hentet fra VFI*

<b>Habermann (2007) / Lyngroth (2018)</b>	<b>VFI, Clary et. al (1998)</b>
Verdier	Values
Sosiale forventninger	Social
Læring	Understanding
Identitet	Enhancement

Manjit Mongas forskning viser at tilknytning er en motivasjonsgrunn som er viktig for frivillige på festivaler (Monga 2006). Jeg ønsket derfor å ha med spørsmål knyttet til dette og valgte å bruke 4 spørsmål fra hennes undersøkelse knyttet til motivasjon av frivillige på festivaler. Disse 4 spørsmålene måler motivasjon knyttet til tilknytning.

Tabell 3 viser spørsmålene knyttet til motivasjon av frivillige fordelt etter motivasjonsbegrunnelse. Tabellen viser også hvor spørsmålene er hentet fra. Det framgår av tabellen at de fleste spørsmålene er hentet fra VFI. Jeg oversatte spørsmålene fra engelsk til norsk. Deretter sammenlignet jeg min oversettelse med tilsvarende spørsmål som Elstad og Habermann har brukt i sine undersøkelser (Elstad, 1997 og Habermann, 2007). Til slutt endret jeg litt på noen av spørsmålene for å gjøre dem så enkle som mulig å forstå og for å tilpasse dem til konteksten for min undersøkelse.

Monga har utarbeidet en modell med 5 dimensjoner knyttet til motivasjon av frivillige på festivaler. De fem dimensjonene er ment å skulle trekke fram de 5 viktigste motivasjonskildene til frivillige på festivaler. Mongas 5 motivasjonsdimensjoner er følgende: Motivasjon knyttet til tilslutning, motivasjon knyttet til altruisme, instrumentell motivasjon, egoistisk begrunnet motivasjon og motivasjon knyttet til solidaritet (Monga, 2006).

Tabell 3 Begrunnelser for frivillighet

<b>Verdier</b>	<b>Kilde</b>	<b>Spørsmål</b>
Jeg ønsker at deltakerne på Get Focused skal ha det bra		9.2
Jeg synes det er viktig å hjelpe andre	Clary et al Habermann, Elstad	9.6
Jeg vil gjøre noe for en sak som er viktig for meg	Clary et al Habermann, Elstad	9.7
<b>Sosiale forventninger</b>		
Vennene mine er medarbeidere på Get Focused	Clary et al Habermann, Elstad	9.1
Jeg er medarbeider fordi foreldrene mine, barna mine, venner eller andre som står meg nær ønsker at jeg deltar på Get Focused	Clary et al Habermann, Elstad	10.3
Jeg er medarbeider fordi folk jeg kjenner synes det er viktig å gjøre en frivillig innsats på Get Focused	Clary et al Habermann	10.5
<b>Læring</b>		
Jeg kan lære mer om Gud	Inspirert av: Clary et al Habermann, Elstad	9.4
Jeg får praktisk erfaring	Clary et al Habermann, Elstad	9.5



Jeg lærer å omgås mange forskjellige mennesker	Clary et al Habermann, Elstad	9.8
Jeg er medarbeider på Get Focused fordi det kan gi meg et nytt syn på mange ting	Clary et al Habermann	10.7

<b>Identitet</b>	<b>Kilde</b>	<b>Spørsmål</b>
Som medarbeider på Get Focused får jeg nye venner	Clary et al Habermann	9.9
Som medarbeider på Get Focused føler jeg meg betydningsfull	Clary et al Habermann	10.2
Det å være frivillig medarbeider på Get Focused gjør meg mer tilfreds med meg selv	Clary et al Habermann	10.6
Det å delta som medarbeider på Get Focused gjør at jeg føler at det er bruk for meg	Clary et al Habermann	10.4

<b>Tilknytning</b>	<b>Kilde</b>	<b>Spørsmål</b>
Jeg ønsker å gjøre Get Focused 2017 til en suksess	Monga, Elstad	9.3
Get Focused står mitt hjerte nær	Monga	10.1
Jeg ønsker å være en del av Get Focused	Monga	10.8
Jeg har en spesiell interesse for den aktiviteten jeg jobbet med på GF 2017	Monga	15.1 A-E

Spørsmålene om motivasjon stilles slik at respondentene kan velge mellom 5 ulike svaralternativer på en likertskala. Jeg har valgt å fordele påstandene på to spørsmål i spørreundersøkelsen. Dette er gjort for å få litt variasjon og gjøre spørreskjemaet enklere å forstå for respondentene, spesielt ungdommene.

### 3.6.2 Å måle religiøsitet

Som vist i teorikapittelet består begrepet religiøsitet av flere dimensjoner. Religiøsitet betegner i denne undersøkelsen både indre religiøsitet og ytre praksisformer. Respondentenes indre religiøsitet blir målt ved tidligere validerte spørsmål fra artikkelen: «A Validated Intrinsic Religious Motivation Scale» (Hoge 1972). Ytre religiøsitet knyttet til religiøse

praksisformer måles ikke direkte. Data om respondentenes religiøse praksisformer framkommer imidlertid fra deres svar på spørsmål 2-7 og 17-19. Disse spørsmålene er knyttet til respondentenes menighetstilknytning, deres deltakelse i kristent arbeid utenom Get Focused og deres frivillige arbeid i kristne organisasjoner gjennom året. Jeg vil i det videre kommentere spørsmålene knyttet til respondentene indre religiøsitet. Respondentenes indre religiøsitet blir målt ved hjelp av spørsmål 11. (11.1 – 11.10). Dette er påstander der respondenten skal krysse av for hvor enig eller uenig han eller hun er i de ulike påstandene. Det blir gitt 4 svaralternativer: 1 Ikke enig, 2 litt enig, 3 enig, 4 helt enig. Påstandene er hentet Hoges forskning på indre religiøs motivasjon (Hoge 1972). Jeg har oversatt påstandene fra engelsk til norsk og har videre forsøkt å gjøre språket enkelt og tilpasset den konteksten påstandene skal brukes i. Som tidligere nevnt er det vanlig i forskning å ta utgangspunkt i ytre faktorer når en måler religiøs motivasjon. Jeg har ikke funnet andre validerte spørsmål som måler indre religiøs motivasjon og bruker derfor disse spørsmålene selv om artikkelen er gammel. Fenomenet indre religiøs motivasjon er imidlertid ikke et fenomen som endres nevneverdig over tid, dermed vil det ikke ha betydning når artikkelen er skrevet.

Skalaen som brukes i spørsmål 11.3, 11.8. og 11.10 er reversert. Svarene på disse spørsmålene har blitt omkodet før resultatene ble analysert.

### **3.6.3 Refleksjon tilknyttet spørreskjema**

Get Focused drives så å si kun av frivillige. Øverste leder er eneste ansatte. Han har 30% stilling. Stillingen ble opprettet for 2 år siden. Fram til da var det ingen ansatte i organisasjonen. Innad i organisasjonen brukes ordet medarbeider om de som gjør en jobb som frivillig. Dette gjelder både de som har stort ansvarsområde og jobber mye gjennom året og om de som kommer på festivalen for å vaske do eller tømme søppel. Jeg har derfor i stor grad valgt å bruke ordet medarbeider i spørreundersøkelsen der VFI og Habermann bruker ordene Volunteer eller frivillig. På bakgrunn av dette mener jeg ordet medarbeider fungerer godt og er både forståelig og godt kjent for respondentene i den konteksten jeg studerer.

Jeg testet spørsmålene på en mann i 40-årene og tre ungdommer på 16 og 17 år, samt meg selv. De svarte på spørsmålene, tok tiden og kommenterte etterpå til meg dersom det var noe de ikke forstod. De fire hadde vært medarbeidere på GF tidligere og er kjent med hva dette innebærer. Dette var svært nyttig. Spesielt nyttig var det å få innspill fra ungdommene. Jeg forstod at jeg måtte endre noen av spørsmålene fordi de var uklare. Andre spørsmål måtte

forenkles slik at ungdom lett kan forstå alle ordene som brukes. Svarkategoriene ble omgjort etter dette. Det viste seg blant annet at ungdommene synes det var vanskelig å svare på hvor mye det hadde jobbet med Get Focused og med annet arbeid den siste tida. Jeg brukte derfor en del tid på å konkretisere spørsmålene knyttet til dette.

De tre jentene og jeg brukte mellom 8 og 11 minutter på å svare på spørreundersøkelsen. Dette passer godt med min intensjon om å lage en spørreundersøkelse som tar ca. 10 minutter å besvare. Jeg har etter dette gjort om ytterligere på spørsmålene, men har forsøkt å holde antall spørsmål relativt konstant.

En kritikk som har vært rettet mot VFI er at respondentene kan bli fristet til å svare det de tenker er sosialt ønskelig snarere enn det de egentlig vektlegger selv (Wollebæk et al 2015). Når respondentene får ferdige alternativer å velge mellom i svarene vil de kanskje velge andre motiver enn de hadde kommet på selv. Ved å inkludere to åpne spørsmål i min undersøkelse håper jeg imidlertid å oppveie noe av rigiditeten som finnes i spørsmål med lukkede svaralternativ. Her får respondentene mulighet til å nevne motiver som er utenfor de andre svaralternativene. Det vil selvsagt også her være en mulighet for at respondentene avgir svar utfra hva de mener er sosialt ønskelig. Når det gjelder å forstå frivillighetens samfunnsrolle kan denne måten å undersøke motivasjon på likevel ha en hensikt (Wollebæk et al 2015). En målsetting ved denne undersøkelsen er å utforske frivilligheten i lys av konteksten den er en del av. Svarene fra respondentene vil således kunne ha betydning selv om de kan være preget av respondentenes tanker om hvordan de ønsker å bli sett og forstått av andre.

### ***3.7 Reliabilitet***

I avsnitt 3.5 og 3.6 har jeg drøftet hvordan jeg har gått fram for å øke undersøkelsens reliabilitet. I dette avsnittet vil jeg fokusere på hvordan min rolle som forsker har preget prosessen og hvordan dette kan ha påvirket undersøkelsens pålitelighet.

Nærheten jeg har til organisasjonen har gjennom hele prosjektet vært en motiverende faktor for meg. Jeg har vekselvis jobbet med å legge min forforståelse bort i møte med data og å ta den fram for å forstå data i lys av tidligere erfaringer. Min forforståelse og kjennskap til studiens kontekst har vært en fordel i den forstand at jeg kan tolke data i lys av virkeligheten slik jeg erfarer den. Samtidig kan min forforståelse ha preget måten jeg studerer dataene på slik at jeg ikke har klart å åpne blikket for funn som avviker fra virkeligheten slik jeg erfarer

den. Her har veiledningsgruppen av studenter ved høyskolen og min veileder vært til god hjelp.

### **3.8 Begrepsvaliditet**

Motivasjon og indre religiøs motivasjon har i undersøkelsen blitt målt ved at respondentene skal si seg enig eller uenig i ulike påstander. Flere påstander er satt fram for å måle et bestemt begrep. Disse påstandenes indre konsistens sier noe om begrepets validitet i min undersøkelse.

#### **3.8.1 Validitet knyttet til måling av motivasjon**

Cronbach's alpha er et mål for konsistens mellom spørsmål som er satt sammen til en ny enhet. Cronbach's alpha bør være 0.7 eller høyere for at spørsmålene til sammen kan sies å ha god nok konsistens (Hair 2006). I min undersøkelse hadde jeg opprinnelig 4 påstander som skulle måle motivasjon knyttet til motivasjonsgrunnen tilknytning. Etter å ha foretatt reliabilitetsanalyse i SPSS for å måle konsistensen mellom de ulike påstandene valgte jeg å utelate et av spørsmålene knyttet til tilknytning. Jeg tok bort påstand 15.1: «Jeg har en spesiell interesse for den aktiviteten jeg jobbet med på Get Focused 2017». På denne måten ble Cronbach's alpha noe høyere. De tre gjenværende påstandene knyttet til motivasjonsgrunnen «tilknytning», er dermed et bedre mål enn hvis jeg hadde hatt med alle fire påstander. På denne måten har jeg økt undersøkelsens validitet.

Når det gjaldt påstander om tilknytning, var Cronbach's alpha lavere enn 0,7 selv etter å ha utelatt en av påstandene som skulle måle tilknytning. I Mongas undersøkelse, som spørsmålene er hentet fra, var Cronbach's alpha 0.743 på spørsmålene knyttet til tilknytning (Monga 2006). Monga hadde imidlertid 5 spørsmål om temaet. Jeg har valgt å ta med kun 4 av disse. Dette kan være en av årsakene til at Cronbach's alpha i min undersøkelse ble lavere. Jeg har også oversatt spørsmålene til norsk og endret dem noe for å tilpasse dem til konteksten for min undersøkelse. Jeg jobbet mye med å oversette spørsmålene på en god måte og tilpasse dem godt til konteksten. Alle slike endringer av måleinstrumentet vil kunne bidra til å svekke reliabiliteten til undersøkelsen slik at Cronbach's alpha og dermed validiteten også kan bli lavere. Jeg ønsket å lage spørsmål som var lette å forstå for respondentene. Disse endringene kan ha svekket begrepsvaliditeten. Ved å utelate enkelte spørsmål ønsket jeg å gjøre undersøkelsen kortere slik at flere skulle ta seg tid til å svare. Dette håpet jeg ville gi en

høyere svarprosent, noe som ville øke reliabiliteten. Jeg ser i ettertid at det kan ha vært uheldig å slette spørsmål fra et validert måleinstrument.

I denne undersøkelsen er Cronbach's alpha for verdibegrunnelser, sosiale forventninger og tilknytning lavere enn 0,7 (tabell 4). Faktorladning til de ulike variablene kan også si noe om variablenes innbyrdes korrelasjon (Johannessen et. al 2010).

Tabell 4 Cronbach's alpha for motivasjonsbegrunnelser

Motivasjonsbegrunnelse	Spørsmål nr.	Antall spørsmål	Cronbach's Alpha	N
Verdier	9.2, 9.6, 9.7	3	.613	74
Sosiale forventninger	9.1, 10.3, 10.5	3	.660	74
Læring	9.4, 9.5, 9.8, 10.7	4	.703	75
Identitet	10.2, 10.6, 10.4	3	.762	75
Tilknytning	9.3, 10.1, 10.8	3	.674	76

### 3.8.2 Validitet knyttet til måling av indre religiøsitet

Respondentenes indre religiøsitet ble målt av 10 spørsmål hentet fra et måleinstrument utviklet av Hoge om indre religiøs motivasjon (Hoge 1972). Respondentene svarte på hvor enige de var i ulike påstander knyttet til indre religiøs motivasjon. Svaralternativene var 1 = Ikke enig, 2 = litt enig, 3 = enig, 4 = helt enig. Skalaen var reversert i tre av spørsmålene. Disse spørsmålene måtte omkodes før den nye variabelen «Indre religiøs motivasjon» ble laget. Cronbach's alpha for alle de ti påstandene i min undersøkelse var 0,831. En analyse av hvor stor betydning de ulike faktorene hadde for helheten av den nye variabelen viste imidlertid at et av spørsmålene ikke målte deler av det fenomenet jeg ønsket å måle. Videre viser faktoranalysen at det er unødvendig mange spørsmål med i måleinstrumentet, og at mange av spørsmålene måler hele begrepet i seg selv. Dette gjelder spørsmålene 11.1, 11.2, 11.4 og 11.9. Dette viser at måleinstrumentet er laget på en måte der flere av faktorene i utgangspunktet måler hele begrepet «indre religiøs motivasjon» i seg selv. I en senere undersøkelse av indre religiøsitet vil det muligens kunne være tilstrekkelig å spørre ett av disse spørsmålene for å måle indre religiøs motivasjon.

Denne innsikten gjør at dersom jeg skulle ha gjort undersøkelsen igjen ville jeg ha brukt flere av de validerte spørsmålene fra Clary et al. (1997) og Monga (2006) for få høyere Cronbach's alpha på ulike motivasjonsgrunner til å være frivillig. Samtidig ville jeg ha utelatt mange av

spørsmålene knyttet til indre religiøsitet. På denne måten ville jeg kunne ha oppnådd høyere reliabilitet på min undersøkelse uten å forlenge undersøkelsen. Jeg kunne beholdt antall spørsmål, men hadde hatt bedre mål for de ulike motivasjonsgrunnene og indre religiøsitet og dermed også økt undersøkelsens validitet.

### 3.9 Ekstern validitet

Undersøkelsens eksterne validitet sier noe om muligheten til å generalisere fra utvalget til populasjonen. Undersøkelsens eksterne validitet blir i dette avsnittet diskutert.

Spørreskjema ble sendt ut til alle de 548 frivillige medarbeiderne på GF 2017. 82 personer svarte på spørreundersøkelsen. Av disse 82 var 6 under 16 år. Disse er slettet fra datamaterialet mitt ettersom jeg ikke fikk godkjenning fra Norsk senter for forskningsdata (NSD) til å inkludere 15 åringer i undersøkelsen. Datamaterialet som skal analyseres består dermed av svar fra 76 respondenter. Dette gir en svarprosent på 15. Selv med lav svarprosent kan det være mulig å generalisere fra et utvalg til hele populasjonen dersom det viser seg at frafallet er tilfeldig og ikke systematisk. Variasjon i respondentenes svar, målt ved standardavvik, kan gi en indikasjon på om frafallet er tilfeldig eller systematisk (Jacobsen 2015).

Tabell 5 viser gjennomsnittskår og standardavvik for de 5 motivasjonsbegrunnelse som ble målt i denne undersøkelsen.

Tabell 5 Motivasjonsbegrunnelser for frivillighet. N=76

Motivasjonsbegrunnelse	Gjennomsnittscore	Standardavvik	Minimumsverdi	Maksimumsverdi
Sosiale forventninger	2,5	1,05	1,0	5,0
Verdier	4,4	0,62	2,7	5,0
Læring	3,4	0,89	1,3	5,0
Identitet	3,4	0,93	1,3	5,0
Tilknytning	4,3	0,81	2,0	5,0

Skalaen for svaralternativer går fra 1 – 5. Motivasjonsbegrunnelsen sosiale forventninger har standardavvik på 1,05. Dette viser at spredningen rundt gjennomsnittet av dataene knyttet til sosiale forventninger som motivasjonsbegrunnelse varierer noe. For de andre motivasjonsbegrunnelse er standardavviket noe mindre. Et visst avvik fra gjennomsnittet

kan muligens indikere at frafallet er tilfeldig og ikke systematisk. Det er imidlertid ikke mulig å si noe eksakt om dette på bakgrunn av de opplysningene jeg har.

En annen måte å teste om frafallet er tilfeldig eller systematisk på kan være å sammenligne fordelingen av bakgrunnsvariabler i utvalget og populasjonen (Jacobsen 2015). Fordeling av bakgrunnsvariablene i utvalget og i populasjonen må da være kjent. Jeg har ikke med mange bakgrunnsvariabler i undersøkelsen. Variabelen kjønn ble utelatt ved en forglemmelse.

På bakgrunn av det som er skrevet her om frafallsanalyse vil det være vanskelig å gi klart svar på om frafallet i undersøkelsen er tilfeldig eller systematisk. Generalisering fra utvalg til populasjon forutsetter at utvalget er tilfeldig. Jeg tror likevel resultater og drøfting av disse vil kunne være relevant både for en faglig diskusjon av begrepene tradisjonell og ny frivillighet, og for forståelsen av hvordan motivasjon og religiøsitet knyttes sammen. Studien kan fungere som en pilotstudie for andre som ønsker å gjøre lignende undersøkelser.

### ***3.10 Forskningsetikk***

Forskningsetiske dilemmaer i denne undersøkelsen er knyttet til personopplysninger og anonymitet. Undersøkelse ble gjennomført ved at respondentene svarte på et spørreskjema i dataprogrammet Questback. På første side i skjemaet ble det gitt opplysninger om studiens formål. Det ble også opplyst at all deltakelse var frivillig, at respondentene når som helst kunne trekke seg fra studien og at opplysningene som ble gitt ville bli oppbevart konfidensielt og slettet når prosjektet er ferdig. Jeg ønsket i utgangspunktet at respondentene skulle avgi anonyme svar i undersøkelsen. Da jeg ønsket å trekke ut en premie blant de som svarte viste dette seg å være vanskelig å få til. Alle måtte derfor oppgi e-postadresse i forbindelse med utfylling av skjemaet. Prosjektet var meldepliktig til Norsk senter for forskningsdata (NSD). Jeg meldte inn prosjektet og fikk det godkjent før spørreskjema ble sendt ut.

For å belyse hvordan motivasjon varierer med alder ønsket jeg i utgangspunktet å inkludere 15-åringer i undersøkelsen. Dette viste seg vanskelig ettersom det samles inn sensitive opplysninger fra respondentene. Opplysningene regnes som sensitive fordi de omhandler respondentenes religiøse oppfatning. I utgangspunktet må det da innhentes samtykke fra foreldre når respondentene er under 18 år. Norsk senter for forskningsdata har imidlertid godkjent at respondenter over 16 år kan samtykke til deltakelse på selvstendig grunnlag i denne undersøkelsen. På bakgrunn av dette er 15-åringer ikke inkludert i min studie.

## 4 Resultater

I dette kapitlet blir resultatene fra undersøkelsen presentert i tekst og tabeller. Inndelingen følger i hovedsak oppgavens hypoteser.

### ***4.1 Hvem er de frivillige?***

I dette avsnittet presenteres funn knyttet til respondentenes alder og kirketilknytning. Det blir også gitt en kort presentasjon av hvor mye respondentene jobber frivillig i arbeid i kirke /menighet utenom Get Focused.

#### **4.1.1 Alder**

50% av respondentene var i alderen 16 – 19 år og 29% var i aldersgruppen 20 – 39 år. Til sammen utgjør disse aldersgruppene målgruppen for Get Focused. 80% av respondentene var altså i en alder som tilsvarer festivalens målgruppe. De resterende 20 % av respondentene var for gamle til å være deltakere på festivalen.

#### **4.1.2 Tidligere deltakelse som medarbeider på Get Focused**

75% av respondentene har deltatt som medarbeider på Get Focused tidligere. I aldersgruppen 19 år og eldre har 94,7% av respondentene vært medarbeidere på Get Focused tidligere. De av respondentene som har vært medarbeidere tidligere har i gjennomsnitt vært medarbeider 6,14 ganger dersom GF 2017 regnes med.

#### **4.1.3 Kirketilhørighet**

Analytisk byr det på noen utfordringer når en skal analysere tallene knyttet til medlemskap i et kirkesamfunn eller en menighet. Ulike kirkesamfunn i Norge har ulik struktur. Dette gir seg blant annet utslag i hvordan kirkesamfunnene praktiserer medlemskap. I Den norske kirke (Dnk), Det evangelisk lutherske kirkesamfunn (Delk) og Den evangelisk lutherske frikirke (Frikirken) er det slik at medlemmene tilhører en lokal menighet, men også et landsomfattende kirkesamfunn. I Pinsebevegelsen er hver lokale menighet et eget trossamfunn. Enkelt personer er dermed ikke medlem i en sentral pinsekirke i Norge, men i



enkeltmenighet. Tabellene på neste side viser om respondentene i denne undersøkelsen er medlemmer i et kirkesamfunn og eventuelt hvilket.

Tabell 6 Medlemskap i kirkesamfunn. N=76

**Er du medlem i et kirkesamfunn / menighet?**

	Antall	Prosent
Ja	68	89,5
Nei	4	5,3
Vet ikke	4	5,3
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>100,0</b>

90 % av respondentene er medlemmer i et kirkesamfunn eller en menighet. 5% er ikke medlem i noen slikt, 5 % vet ikke om de er medlemmer eller ikke.

Tabell 7 viser hvilke menigheter / kirkesamfunn respondentene tilhører. N=64 i tabellen, det vil si at det er 64 personer som har oppgitt hvilket kirkesamfunn de er medlem av.

Tabell 7 Medlemskap i kirkesamfunn. N=64

**Hvilket kirkesamfunn er du medlem av?**

Kirkesamfunn	Antall	Prosent
Den norske kirke (Dnk)	15	23,4
Den evangelisk lutherske frikirke (Frikirken)	17	26,6
Misjonskirken Norge	1	1,6
Det evangelisk lutherske kirkesamfunn (Delk)	4	6,3
Norsk Luthersk misjonssamband (NLM)	1	1,6
Metodistkirken	1	1,6
Normisjon	1	1,6
Pinsemenighet	24	37,5
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>

Tabellen viser at respondentene tilhører flere ulike kirkesamfunn. 37,5% av respondentene tilhører en menighet tilknyttet pinsebevegelsen. 59,5% tilhører en luthersk kirke. 23,4% av respondentene er medlemmer i Dnk.

Tabell 8 viser en oversikt over hvilket kirkesamfunn respondentene føler tilknytning til. Tabellen er laget på bakgrunn av respondentenes svar på spørsmålet: «Opplever du tilhørighet til en menighet? Svar uavhengig av om du er medlem eller ikke». Her hadde respondentene anledning til å svare med egne ord. De kunne dermed skrive inn flere ulike menigheter. Tallene i tabellen er basert på alle menighetene som ble nevnt av respondentene. Jeg har valgt å skille pinsemenighet inn i to grupper: Pinsemenighet lokalt og annen pinsemenighet. Pinsemenighet lokalt er en samlebetegnelse for følgende menigheter: Tønsberg Pinsekirke Betania, Bykirken, Elihumenigheten, Salemkirken og Hillsong Tønsberg.

Tabell 8 Menighetstilknytning. N=74

#### Hvilket kirkesamfunn føler du tilhørighet til?

Kirkesamfunn / menighet	Antall	Prosent
Den norske kirke	7	9,5
Tønsberg frikirke	27	36,5
Lokal pinsemenighet	20	27,0
Delk, lokalt	5	6,8
Annen pinsemenighet	8	10,8
Annet	7	9,5
Total	74	100,0

Tabell 7 og 8 viser at det ikke er fullt samsvar mellom hvilket kirkesamfunn respondentene er medlem av og hvilket kirkesamfunn de føler tilhørighet til. Det vil si at enkelte av respondentene er medlemmer i et kirkesamfunn, men føler tilhørighet til et annet. Avviket mellom medlemskap og tilhørighet er størst for Dnk og Frikirken. Tallene indikerer at flere av respondentene er medlemmer i Dnk, men føler tilhørighet til en menighet i et annet kirkesamfunn. Videre viser tallene at 36,5 % av respondentene føler tilhørighet til Tønsberg frikirke, mens kun 26,6 % av respondentene er medlemmer i Frikirken. Når det gjelder pinsemenighetene, er tallet for medlemmer versus følt tilhørighet relativt likt.

Tabell 7 er laget utfra svarene på følgende spørsmål i spørreskjemaet: «Er du med som deltaker eller medarbeider i kristent arbeid utenom Get Focused? Hvis ja, skriv navnet på det kristne arbeidet du deltar i her. Du kan skrive ett eller flere». N=83 skyldes at respondentene har kunnet skrive inn flere svar. Frik er en ungdomsklubb / ungdomsarbeid som drives av Bykirken og Tønsberg frikirke.

Tabell 9 Deltakelse i kristent arbeid. N=83

#### Deltakelse i kristent arbeid

Kirke / menighet	Antall	Prosent
Den norske kirke	3	3,6
Tønsberg frikirke	10	12,0
Lokal pinsemenighet	10	12,0
Frik	24	28,9
Delk, lokalt	6	7,2
Annen pinsemenighet	8	9,6
Annet	22	26,5
Total	83	100,0

Tabellen viser at medarbeiderne på GF2017 er aktive i menigheter og kristent arbeid også utenom Get Focused.

40,9% av respondentene svarer at de deltar i arbeid knyttet til Tønsberg frikirke og Frik. Dette viser at hovedtyngden av medarbeidere som har svart er rekruttert fra dette miljøet. 26,5% er aktive som deltakere eller frivillige i annet kristent arbeid. Denne kategorien inneholder utsagn som: leir, Laget (Norges kristelige skoleungdomslag), Oase, leder for barnearbeid i menighet med mer). Det vil si at det er en samlebetegnelse for all deltakelse i kristent arbeid som ikke hører til i noen av de andre kategoriene.

#### 4.1.4 Frivillig arbeid siste 12 måneder

Tabell 10 viser at de fleste respondentene har jobbet frivillig i kristent arbeid utenom Get Focused de siste 12 månedene. Respondentene kunne her skrive med egne ord hvor de jobbet frivillig. Dataene er kodet og fordelt i kategorier som vises i tabell 10.

Tabell 10 Frivillig arbeid i kristent arbeid siste 12 måneder utenom GF. N=98

<b>Har du jobbet frivillig i annet kristent arbeid enn Get Focused de siste 12 månedene?</b>		
<b>Kristent arbeid</b>	<b>Antall</b>	<b>Prosent</b>
Den norske kirke	4	4,1
Tønsberg frikirke	14	14,3
Lokal pinsemenighet	17	17,3
Frik	19	19,4
Delk	5	5,1
Annen pinsemenighet	8	8,2
Kristen leir / festival	11	11,2
Annet	18	18,4
Total	98	100,0

67 av totalt 76 respondenter oppgir at de har jobbet frivillig i annet kristent arbeid i løpet av de siste 12 månedene. Disse 67 oppgir totalt 48 ulike kristne menigheter / klubber de har jobbet i.

Tabell 11 Oversikt over respondentenes kirketilknytning. Tabellen er en oppsummering av tabell 7-10. N=64 - 98

<b>Kirke / menighet</b>	<b>Medlem</b>	<b>Tilknytning</b>	<b>Deltakelse</b>	<b>Frivillig arbeid</b>
Den norske kirke	23,4	9,5	3,6	4,1
Tønsberg frikirke	26,6	36,5	12,0	14,3
Pinsemenighet	37,5	37,8	21,6	25,5
Frik	-	-	28,9	19,4
Annet	12,7	16,3	33,7	35,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabell 12 viser i hvor stor grad det er samsvar mellom respondentenes kirkelige medlemskap og deres frivillige arbeid.

Tabell 12 Medlemskap i kirkesamfunn vises mot frivillig engasjement. N=59.

Samsvar mellom medlemskap og frivillig arbeid	Antall	Prosent
Ja	45	76,3
Nei	14	23,7
Total	76	100,0

Tabell 12 viser at 76% av respondentene som oppgir at de har jobbet frivillig for kristent arbeid utenom Get Focused de siste 12 månedene er medlem i det kirkesamfunnet / menigheten de har jobbet i. I tabellen er N=59. Dette skyldes at respondenter som enten ikke har oppgitt medlemskap i noe kirkesamfunn / menighet eller ikke har oppgitt at de har jobbet frivillig de siste 12 månedene er tatt ut av tabellen.

Tabell 13 viser hvor mye respondentene har jobbet frivillig i kristent arbeid utenom Get Focused i løpet av de siste 4 månedene.

Tabell 13 Tidsbruk på kristent frivillig arbeid utenom Get Focused i løpet av de siste 4 månedene. N=68

Frivillig arbeid siste 4 måneder	Antall	Prosent
Mindre enn 5 timer	10	14,7
5 - 10 timer	10	14,7
11 - 30 timer	25	36,8
Mer enn 30 timer	23	33,8
Total	68	100,0

68 respondenter svarer at de har jobbet frivillig i annet kristen arbeid enn Get Focused de siste 4 månedene. Dette utgjør 89% av alle respondentene. Videre viser tabellen at om lag 30% av disse har jobbet 0-5 timer de siste 4 månedene. De resterende 70% har arbeidet mer enn 11 timer frivillig for kristne organisasjoner eller menigheter i løpet av de siste 4 månedene.

## 4.2 Motiver for frivillighet

For å måle motivasjon har jeg brukt tidligere validerte spørsmål om hva som motiverer til frivillig arbeid. Spørsmålene knyttet til motivasjon er hentet fra Clary et. al (1998) og Monga (2006). Dette er tidligere omtalt i metodekapittelet. Det var i alt 18 spørsmål knyttet til hva

som motiverer respondentene til å delta som frivillig på festivalen. Dette er spørsmål 9.1 – 9.9, 10.1 – 10.8 og 15.1 A-E i spørreskjemaet. Respondentene fikk i disse spørsmålene ulike utsagn som de skulle angi hvor godt passet. I spørsmål 9.1 – 9.9 var svaralternativene gitt i en likertskala fra 1 – 5, der 1 = ingen betydning og 5 = veldig stor betydning. I spørsmål 10.1 – 10.8 var svaralternativene gitt i form av en likertskala fra 1 – 5, der 1 = stemmer ikke og 5 = stemmer helt. I spørsmål 15.1 A – E var svaralternativene gitt i en likertskala fra 1 – 5 der 1 = passer ikke og 5 = passer helt.

Tabell 14 viser hva respondentene i gjennomsnitt har svart på de ulike påstandene. I tabellen er svaralternativene gruppert i sosiale begrunnelser, verdibegrunnelser, læringsbegrunnelser, selvaktelsesgrunner og tilknytningsbegrunnelser. Dataene viser at respondentene er motivert av flere ulike motivasjonsgrunner.

Tabell 14 Motivasjonsbegrunnelser for frivillighet. N = 76

Motivasjonsbegrunnelse	Gjennomsnittscore
Sosiale forventninger	2,5
Verdier	4,4
Læring	3,4
Identitet	3,4
Tilknytning	4,3

Tabell 14 viser at verdier og tilknytning er de viktigste motivene som respondentene har oppgitt for å være med som frivillig på Get Focused 2017, med henholdsvis gjennomsnittscore på 4,4 og 4,3. Sosiale begrunnelser for å være med som frivillig medarbeider på Get Focused 2017 rangeres lavest av de nevnte motivene, med gjennomsnittscore på 2,5.

Mellom 30 og 40 % av respondentene har rangert påstandene om motivgrunnene verdier og tilknytning høyt. Når det gjelder verdibegrunnelser og tilknytningsbegrunnelser har nærmere 70% av respondentene i snitt avgitt svaralternativ 4 eller 5. Dette indikerer at respondentene er svært samstemte om at verdier og tilknytning er svært viktige motivasjonsfaktorer for å være frivillig medarbeider på Get Focused 2017.

### 4.3 Religiøs motivasjon

Tema for denne studien er motivasjon av frivillige medarbeidere i en religiøs kontekst. Jeg har gjennom studien ønsket å finne ut mer om sammenhengen mellom medarbeidernes livssyn og deres motivasjon. For å avdekke om det kan være en sammenheng var følgende spørsmål med i undersøkelsen: Er din motivasjon for å være medarbeider på Get Focused 2017 knyttet til din kristne tro? Svarene på dette spørsmålet er oppsummert i tabell 15.

Tabell 15 Motivasjon knyttet til kristen tro. N=76

Er din motivasjon for å være medarbeider på GF 2017 knyttet til din kristne tro?	Antall	Prosent
Ja	63	82,9
Nei	3	3,9
Vet ikke	10	13,2
Total	76	100,0

Tabellen viser at 82,9% av respondentene knytter motivasjonen for å være frivillig medarbeider på GF 2017 til sin kristne tro. Dette er et interessant, men ikke uventet funn. På bakgrunn av dette kan det være interessant å finne ut mer om i hvilken grad respondentene tillegger troen betydning for valg som gjøres gjennom livet. Dette blir her omtalt som indre religiøs motivasjon.

#### 4.3.1 Indre religiøs motivasjon

Respondentenes indre religiøse motivasjon ble målt av 10 spørsmål hentet fra et måleinstrument utviklet av Hoge (1972) om indre religiøs motivasjon. Respondentene svarte på hvor enige de var i ulike påstander knyttet til indre religiøs motivasjon. Svaralternativene var 1 = Ikke enig, 2 = litt enig, 3 = enig, 4 = helt enig.

Tabell 16 viser respondentenes indre religiøse motivasjon.

Tabell 16 Indre religiøs motivasjon. Gjennomsnittsverdi på skala 1-4, der 1= ingen betydning og 4= stor betydning. N=76

N	76
Gjennomsnittsverdi	3,5
Standardavvik	,534
Minimumsverdi	1,7
Maksimumsverdi	4,0

Tabellen viser at respondentene i denne undersøkelsen har høy indre religiøs motivasjon. Det er viktig å bemerke at dette ikke er motivasjon knyttet til deres frivillige arbeid, men en betegnelse på hvor mye troen på Gud betyr for alle valg og disponeringer i livet.

#### 4.3.2 Sammenheng mellom indre religiøs motivasjon og oppgave

Tabell 17 og 18 er krysstabeller som er laget for å se om det er sammenheng mellom respondentenes indre religiøse motivasjon og oppgaven de har på Get Focused 2017. Er det slik at de som er engasjert i religiøse aktiviteter er mer indre religiøst motivert enn de som har praktiske arbeidsoppgaver på festivalen?

Tabell 17 Sammenheng mellom indre religiøs motivasjon og arbeidsoppgave. N=78

Indre Religiøs motivasjon	Religiøse aktiviteter	Praktiske oppgaver	Program / aktiviteter	Administrasjon
Lav		2,6%	7,1%	
Middels	13,3%	20,5%	28,6%	20,0%
Høy	86,7%	76,9%	64,3%	80,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N>76 skyldes at respondentene her hadde anledning til å krysse av for flere arbeidsoppgaver. I tabellen nedenfor er de ikke-religiøse oppgavene slått sammen til en kategori.

Tabell 18 Sammenheng mellom indre religiøs motivasjon og arbeidsoppgave. N=84

Indre Religiøs motivasjon	Religiøse aktiviteter	Ikke-religiøse aktiviteter
Lav		7,6%
Middels	16,7%	30,3%
Høy	83,3%	62,1%
Total	100,0%	100,0%

Tabellene viser at alle respondentene som deltar som frivillig medarbeider knyttet til religiøse aktiviteter har relativt høy indre religiøs motivasjon. Tabell 18 viser imidlertid også at dette gjelder 62% av de som jobber med ikke-religiøse aktiviteter. Mens alle respondentene som jobber med religiøse aktiviteter har middels eller høy indre religiøs motivasjon, gjelder dette 92,4 % av de som jobber med ikke-religiøse aktiviteter.



Svarene på de åpne spørsmålene om hva som motiverer til å være med som medarbeider på Get Focused 2017 støtter opp om dette funnet. Et illustrerende eksempel er:

«Man får en følelse av å være en del av et fellesskap der vi kan være med å bygge en plattform for at ungdommer skal få et møte med Jesus. Det er stort å kunne kjenne seg som en del av dette! Selv jobber som å vaske eller tømme søppel kan ha noe å si for om ungdommer føler seg ivaretatt».

#### 4.3.3 Sammenhengen mellom indre religiøs motivasjon og motivasjon til frivillighet

Dataene fra denne undersøkelsen gir ikke noe grunnlag for å hevde at det er korrelasjon mellom indre religiøs motivasjon og de ulike motivasjonsbegrunnelsene.

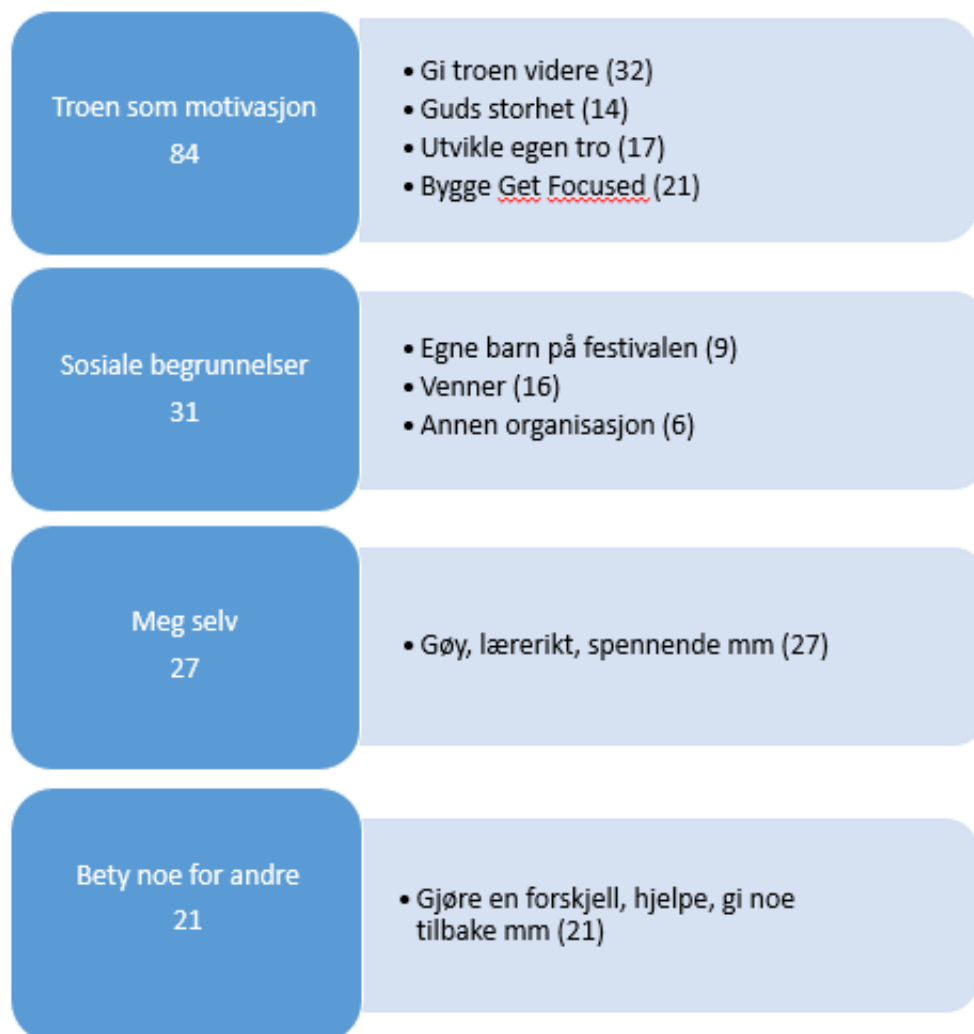
Tabell 19 Korrelasjon mellom indre religiøs motivasjon og ulike motivasjonsbegrunnelser. N=76

Motivasjonsbegrunnelse	Pearsons R for korrelasjon med indre religiøs motivasjon
Sosiale forventninger	0,06
Verdier	0,17
Læring	0,10
Identitet	0,02
Tilknytning	0,10

Sammenhengen mellom indre religiøs motivasjon og motivasjon for å være medarbeider ble mot slutten av spørreundersøkelsen undersøkt ved at respondentene ble bedt om å svare på følgende spørsmål: «Hvorfor ble du med som medarbeider på Get Focused 2017? Er din motivasjon for å være med som medarbeider på Get Focused 2017 knyttet til din kristne tro? Hvis ja, beskriv». Her kunne respondentene svare med egne ord. Som tidligere vist i tabell 15 kom det klart fram i svarene at respondentenes motivasjon for å være medarbeider på festivalen for de fleste var knyttet til deres kristne tro.

En konvensjonell innholdsanalyse av svarene på de åpne spørsmålene gjør det mulig å dele respondentenes svar på disse spørsmålene inn i kategorier. I hver kategori er antall meningsbærende enheter tilhørende kategorien summer slik som vist i tabellen nedenfor. Tabellen presenterer på denne måten en summativ innholdsanalyse av funnene fra de åpne spørsmålene i undersøkelsen. Tallene i tabellen angir hvor mange ganger en meningsbærende enhet tilsvarende denne kategorien er nevnt.

Tabell 20 Motivasjon for å være frivillig basert på svar på åpne spørsmål i spørreundersøkelsen



Troen som motivasjon er nevnt flest ganger av respondentene. En respondent skriver: «Jeg ønsker å være med å bygge Get Focused og legge til rette for at ungdom skal få kjenne Jesus». En annen svarer følgende på spørsmålet om hva som er motivasjonen for å være medarbeider på Get Focused 2017:

«Det å kunne sette av en helg hvor man sammen retter fokuset mot Gud, tilber Han og takker Han for alt Han har gjort er utrolig verdifullt! I tillegg liker jeg å bruke de evnene Gud har lagt ned i meg, slik at jeg kan hjelpe andre.»

Et utsagn som er plassert i kategorien sosiale begrunnelser er: «Vi dro med NN Bibelskole, og alle skulle være med som medarbeidere». Et annet utsagn som ble plassert i kategorien sosiale begrunnelser var følgende:

«Fordi jeg synes det er et viktig arbeid, ungdommene våre har vært med i mange år. Viktig at vi som foreldre bidrar. Viktig å vise for barna våre at dette er viktig for oss voksne også. Opplever det hyggelig å være med andre voksne som er engasjerte. God mat, kaffe, boller, prat og stor raushet fra leder [på vårt team] som ønsker at vi medarbeidere skal ha det bra.»

Kategorien «meg selv» inneholder utsagn som: «Fordi Get Focused er sinnsykt lærerikt og morsomt å være en del av!» og «Jeg synes det er gøyere når jeg kan ha en oppgave, noe å hjelpe til med under festivalen».

Den siste kategorien «bety noe for andre» omfatter blant annet utsagnet: «Jeg hadde lyst til å være medarbeider i år fordi jeg liker å hjelpe». Flere av de meningsbærende enhetene som er plassert i denne kategorien handler om å gi noe tilbake. Her er et eksempel: «(...)da jeg ble større forstod jeg hvor mye Get Focused har betydd for meg og jeg ønsket at dagens ungdom skulle ha en like god opplevelse».

## 5 Drøfting

I dette kapittelet blir resultatene fra undersøkelsen drøftet i lys av forskning og teori som er presentert i teorikapittelet. Det overordnede spørsmålet som ønskes besvart i denne undersøkelsen er hva som motiverer medarbeiderne på Get Focused 2017. Undersøkelsens 5 hypoteser er utarbeidet med tanke på å belyse ulike aspekter ved dette spørsmålet. Drøftingen vil i hovedsak følge hypotesene. I avsnitt 5.1 – 5.4 drøftes hypotese nr. 1 -4. Disse hypotesene er påstander som omhandler medarbeidernes motivasjon til å være frivillig på Get Focused 2017, samt deres religiøsitet. En del av formålet med undersøkelsen har vært å finne ut om den religiøse dimensjonen ved Get Focused har betydning for de frivilliges motivasjon. Funn knyttet til dette vil bli drøftet i avsnitt 5.5. Dette avsnittet blir således en oppsummering og videreføring fra drøftingen av de 4 første hypotesene knyttet til medarbeidernes motivasjon til frivillighet og deres religiøsitet. I avsnitt 5.6 drøftes den siste av undersøkelsens 5 hypoteser. Avsnittet omhandler fenomenene klassisk og ny frivillighet.

### ***5.1 Hypotese 1: Verdibegrunnelser er den viktigste motivasjonskilden for medarbeiderne på GF 2017.***

Hypotese nr. 1 tar utgangspunkt i funksjonalistisk motivasjonsteori. Det vil si at en og samme handling kan være motivert av ulike psykologiske funksjoner. Analyseapparatet VFI er basert på denne tankegangen (Clary et. al 1998). Data fra undersøkelsen av de frivillige medarbeiderne på Get Focused 2017 viser at respondentene er motivert av en rekke ulike faktorer. Tabell 14 viser at den viktigste motivasjonskilden for respondentene i undersøkelsen er knyttet til verdier. Dette funnet støtter dermed den første hypotesen om at verdibegrunnelser er den viktigste motivasjonskilden for medarbeiderne på Get Focused 2017. Dette samsvarer med funn fra Habermanns undersøkelse av frivillige i Danmark (Habermann 2007). Hennes forskning viser at frivilliges motivasjon har ulike kilder og at motivasjonskildene til frivillige forholder seg til hverandre i et hierarki. Verdier kan sies å være høyt oppe i dette hierarkiet (Habermann 2007). Også Wollebæk et. al peker på verdier som en viktig motivasjonskilde hos frivillige (Wollebæk et. al 2015). Habermann viser også hvordan verdier som motivasjonsfaktor er tett knyttet til læring og identitet. Personers identitet er avhengig av verdier. Læring kan forstås som «personlig utvikling» (ibid). Det er tydelig i mine data at verdi-dimensjonen er knyttet til respondentenes tro. Dette kommer

særlig fram i de åpne spørsmålene på slutten av undersøkelsen, der respondentene blir bedt om å beskrive med egne ord hvorfor de er med som medarbeidere på Get Focused 2017. Mange av svarene viser sammenheng mellom respondentenes identitet som kristne og motivasjonen for å være medarbeider på Get Focused 2017. Her er noen illustrerende eksempler hentet fra respondentenes egne svar:

«Jeg vil være med å se at mennesker møter Jesus. Tilbe Gud med hva jeg gjør.»

«Jeg tror jeg kan tjene Gud gjennom å være med å bygge en slik festival til ære for ham.»

«Jesus vil at vi skal bruke våre liv til det beste og gi videre budskap om nåde, fred og frelse. Det kan vi få gitt på Get Focused, selv når vi jobber med mat fordi det betyr så mye at ungdommen møter oss eldre kristne og opplever at vi er glad i dem og kan få være med å velsigne dem.»

Disse svarene fra respondentene viser sammenheng mellom identitet og motivasjon til å være med som frivillig. Dette er i tråd med Habermanns diskusjon av forholdet mellom frivilliges verdibegrunnelser for frivillighet og deres identitet (Habermann 2007). Habermann viser til at moralen er blitt mer kontekstavhengig i et samfunn med økende grad av individualisering (ibid.). Religiøse miljøer er med på å gi mennesker identitet og mening. Utfra dette er det ikke uventet at verdier som motivasjonskilde og indre religiøs motivasjon får høye skår i undersøkelsen av medarbeidere på Get Focused 2017. Funn fra denne undersøkelsen viser at verdier som motivasjonskilde gir et gjennomsnittsskår på 4,4 på en skala fra 1 – 5 der 1 betegner lav motivasjon og 5 betegner høy motivasjon. Også indre religiøs motivasjon gir høye skår i denne undersøkelsen. Dette drøftes videre i avsnitt 5.2.

## ***5.2 Hypotese 2: Medarbeidere på Get Focused er religiøst motivert.***

I teorikapittelet framkommer det at begrepet religiøsitet består av ulike dimensjoner og kan operasjonaliseres på ulike måter. Flere forfattere skiller mellom indre og ytre religiøsitet, der indre religiøsitet betegner indre religiøs overbevisning knyttet til personlig tro, og ytre religiøsitet betegner religiøse praksisformer (Paxton et. al 2014, Cnaan et.al 1993, Hoge 1972). Begrepene som benyttes er noe ulike, men alle betegner forskjeller mellom indre religiøs tro og religiøse praksisformer. Det vil framkomme av videre drøfting at jeg i denne

oppgaven velger å omtale de nevnte fenomenene som «Tro på Gud» og «Trospraksis». Tabell 21 viser hvordan ulike forfattere omtaler de nevnte faktorene knyttet til religiøsitet.

Tabell 21 Ulike betegnelser på faktorer knyttet til religiøsitet

	Religiøsitet	
	Indre faktorer	Ytre faktorer
<b>Paxton et. al 2014</b>	Private aspekter	Offentlige aspekter
<b>Cnaan et. al (1993)</b>	Individuell religiøs tro	Deltakelse i menighet
<b>Hoge 1972</b>	Indre religiøs motivasjon	Instrumentell religiøs motivasjon
<b>Lyngroth 2018</b>	Tro på Gud	Trospraksis

I denne undersøkelsen måles respondentenes indre religiøsitet med validerte spørsmål fra Hoge (1972). Det er respondentenes indre religiøse motivasjon som måles. Data fra undersøkelsen viser at medarbeiderne på Get Focused 2017 har en høy grad av indre religiøs motivasjon. Gjennomsnittsskår på spørsmålene om indre religiøs motivasjon var 3,45 på en skala fra 1 - 4. Samtidig viser undersøkelsens data at de fleste av respondentene er medlemmer i et kirkesamfunn, de føler tilhørighet til en menighet og deltar i frivillig arbeid i kirke eller menighet gjennom året. Dette framkommer av avsnittene «4.1.3 Kirketilhørighet» og «4.1.4 Frivillig arbeid siste 12. måneder» i resultatkapittelet. Funn fra denne undersøkelsen viser dermed at respondentene er religiøse både i form av indre religiøs motivasjon og ytre praksisformer. Funnene fra undersøkelsen gir støtte for hypotese nr. 2 om at medarbeiderne på Get Focused 2017 er religiøst motivert.

### ***5.3 Hypotese 3: Religiøs motivasjon varierer med alder***

Hypotese nr. 3 ble testet ved korrelasjonstest mellom indre religiøs motivasjon og henholdsvis alder og arbeidsoppgave på festivalen. Mine funn indikerer at det ikke er korrelasjon mellom respondentenes indre religiøse motivasjon og alder. Hypotese nr. 3 kan dermed ikke støttes av mine data. Dette samsvarer ikke med Cnaan et al sin studie fra 2014. I deres undersøkelse skåret eldre mennesker høyere på indre religiøs motivasjon enn yngre. En årsak til at jeg ikke finner et slikt skille i mine data kan være knyttet til at konteksten for min undersøkelse et ungdomsarrangement.

#### ***5.4 Hypotese 4: Religiøs motivasjon varierer med oppgave***

Sammenhengen mellom indre religiøs motivasjon og oppgave ble testet ved å lage en krystabell mellom ulike type aktiviteter på Get Focused 2017 og medarbeidernes indre religiøse motivasjon. Tabellen som ble presentert i avsnitt 4.3.2 gir ikke grunnlag for å hevde at det er korrelasjon mellom respondentenes indre religiøse motivasjon og den arbeidsoppgaven de hadde på Get Focused 2017. Jeg finner således ingen støtte for hypotese nr. 4 i mine data.

Helle Heins motivasjonsmodell kan bidra til å gi en forklaring på dette funnet. Modellen, som ble presentert i kapittel 2, består av tre elementer: eksistensielle motivasjonsfaktorer, styrbare motivasjonsfaktorer og motivasjon som emosjonell og psykologisk tilstand. Eksistensielle motivasjonsfaktorer er knyttet til livsmening og kall. Personer som drives av dette kan betraktes som det Helle Hein kaller primadonnaer. Det viktige i denne sammenheng er at for primadonnaer er det kallet eller livsmeningen som skaper motivasjon. Helle Hein skriver om hvordan kall kan utløses og hvordan en kontekst kan fungere som kallskanal (Hein 2013). Det er grunn til å tro at Get Focused kan fungere som en kallskanal for enkelte ettersom Get Focused som kontekst kan sies å ha alle de tre faktorene Hein betegner som viktige i forhold til å være en kallskanal (ibid.).

Konteksten har et tydelig religiøst perspektiv, og organisasjonen har behov for medarbeidere med ulike evner og ferdigheter. Funn fra denne undersøkelsen viser også at flere av medarbeiderne føler at de får feedback på at oppgaven som gjøres bidrar til å gjøre en forskjell i en høyere saks tjeneste. Her er et illustrerende eksempel hentet fra svarene på de åpne spørsmålene om hva som motiverer medarbeiderne på Get Focused:

«Get Focused har betydd mye for min trosreise og veksten jeg har opplevd, og er derfor en stor del av bakgrunnen min for å bidra å bygge Get Focused videre. En stor del av motivasjonen kommer fra at Get Focused kan for mange personer være Gud sin arena for å møte disse individene. Når man ser hvor mange som får sine liv forvandlet både av venner og ukjente blir det verdt det!»

Feedback slik den omtales av Hein (2013) gis på Get Focused i form av lovsang, møter og taler både før under og etter festivalen. På medarbeidersamlingene før festivalen kommer talere og underviser om tro. Under selve festivalen er det teamledere for de ulike teamene som

minner om visjonen for arbeidet. Avslutningsmøtet på festivalen er åpent for alle og også her blir det tydelig poengtert hva festivalen har betydd for deltakerne.

Troen på Gud er en rød tråd gjennom alt som skjer før, under og etter festivalen. Mine funn viser at Get Focused kan fungere som en kallskanal for enkeltpersoner. Sitatet nedenfor illustrerer hvordan en av medarbeiderne på Get Focused opplever at feedback på at oppgaven som utføres har betydning utover eget liv. Dette er med å bekrefter personens indre religiøse motivasjon. Eksempelet er hentet fra svaret en av undersøkelsens respondenter har gitt på det åpne spørsmålet om hvordan motivasjon til å være medarbeider på Get Focused er knyttet til respondentens kristne tro:

«Min motivasjon for å være medarbeider på Get Focused 2017 er helt klart knyttet til min kristne tro! Jeg har forventning til hva Gud vil gjøre med meg i nærmeste framtid. Derfor var det motiverende for meg å være en del av festivalen, enda mer når jeg fikk være medarbeider. Fordi da fikk jeg bekreftet det som lå meg på hjertet. Min største motivasjon til å være på GF er å få lytte til talene og gå til forbønn og å kunne dele dette med venner, som har samme lidenskap. Å kunne se oss vokse i troen gjør meg stolt.»

Sitatet illustrerer hvordan Get Focused kan være med på å fremme kall hos personer.

Resultatene fra denne undersøkelsen viser at respondentene i høy grad har religion som kilde eller motiv for valg de gjør i livet. Dette kommer fram fra svarene på spørsmål nr. 11.1 – 11.10 i undersøkelsen. Her måles respondentenes indre religiøse motivasjon. Funnet forsterkes av svarene på de åpne spørsmålene mot slutten av undersøkelsen. Svarene på disse spørsmålene ble presentert i avsnitt 4.4.3 i resultatkapittelet. Mine funn gir følgelig grunnlag for å anta at mennesker som allerede har et kall som samsvarer med Get Focused sin visjon, vil søke til dette arrangementet motivert av sitt eget indre kall.

Det at Get Focused framstår som en kontekst som fremmer kall og samtidig tiltrekker seg mennesker som allerede har et kall er viktige trekk ved Get Focused. Dette gir ifølge Heins teori motiverte og dedikerte medarbeidere og kan være med på å forklare festivalens suksess. Som vist i teorikapittelet er kilden til kall hos mennesker knyttet til livsmening og til verdier utenfor en selv (Dik og Duffy 2009). Kallets betydning som motiverende faktor vil dermed



være en mulig forklaring på hvorfor funn i denne undersøkelsen ikke viser sammenheng mellom respondentenes religiøse motivasjon og den oppgaven de har på festivalen.

### ***5.5 Religiøsitetens betydning for motivasjon til frivillig arbeid***

Som beskrevet i teorikapittelet kan motivasjon forstås som drivkraft for handling. Motivasjon består av ulike faktorer som til sammen «oppretholder adferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål» (Kaufmann & Kaufmann 2007:). I Kaufmann og Kaufmanns definisjon av motivasjon inngår biologiske, psykologiske og sosiale faktorer. Jeg har i tillegg valgt å ta med eksistensielle faktorer i definisjonen av motivasjon i denne undersøkelsen. Resultatene fra undersøkelsen viser at respondentene har høy grad av indre religiøs motivasjon, det vil si at de tillegger eksistensielle faktorer knyttet til troen på Gud stor vekt i valg de gjør gjennom livet. Videre viser resultatene at de fleste respondentene knytter motivasjonen til å være med som medarbeidere på Get Focused sammen med troen på Gud. På bakgrunn av dette er det god grunn til å hevde at undersøkelsen har vist at det var rett å trekke inn eksistensielle faktorer i definisjonen av motivasjon. Dersom de eksistensielle faktorene ikke hadde vært inkludert i definisjonen ville ikke motivasjonsbegrepet ha fanget opp denne delen av respondentenes drivkraft for handling. Begrepet ville dermed ha beskrevet bare deler av virkeligheten. Hele virkeligheten vil aldri kunne fanges opp i et begrep, men innenfor forskning vil det være fruktbart å definere begreper på en slik måte at de fanger opp vesentlige deler av den virkeligheten som beskrives. Resultatene i denne undersøkelsen viser at de delene av virkeligheten som ikke hadde blitt fanget opp av motivasjonsbegrepet slik det blir definert av Kaufmann og Kaufmann, har stor betydning for respondentenes engasjement og drivkraft. For å forstå fenomenet motivasjon i konteksten som er beskrevet i denne undersøkelsen vil det altså være viktig at eksistensielle faktorer inkluderes i definisjonen av begrepet.

Jeg har her argumentert for hvorfor eksistensielle faktorer bør inngå i definisjonen av motivasjon i undersøkelsen. Eksistensielle faktorer har i undersøkelsen blitt omtalt som indre religiøs motivasjon. Jeg har på denne måten avgrenset eksistensielle faktorer til å gjelde motivasjon knyttet til troen på Gud. Dette valget kan begrunnes utfra konteksten. Resultatene peker tydelig i retning av at troen på Gud er en svært viktig eksistensiell faktor for undersøkelsens respondenter.

Eksistensielle faktorer fanger kun opp deler av religiøsitetens bidrag til motivasjon for frivillig innsats. Trospraksis, som for eksempel deltakelse i menighet med tilhørende følelse av tilhørighet, vil også ha betydning for motivasjon for å være med som frivillig medarbeider.

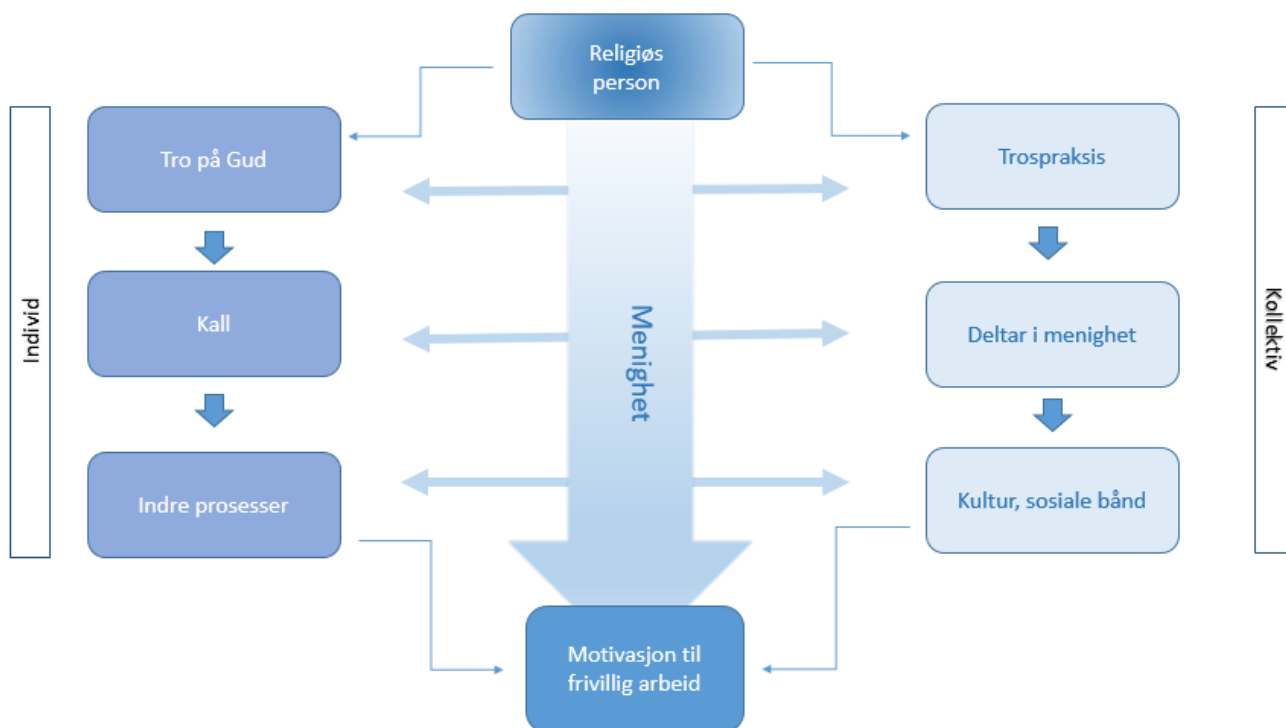
Dersom en ønsker å studere religiøsitetens betydning for motivasjon til frivillig arbeid er det ikke nok å kun studere menneskers indre religiøse motivasjon. Ytre faktorer knyttet til praksisformer er også en dimensjon ved religiøsitet som har betydning for motivasjon.

Anne Birgitta Yeung (2007) har vært opptatt av å beskrive både indre og ytre religiøse faktorerens betydning for religiøsitetens bidrag til motivasjon av frivillige. En av artiklene i hennes doktorgradsavhandling omhandler nettopp forholdet mellom religiøsitet, frivillighet og sosial kapital (Yeung 2004 a). Yeung konkluderer med at religiøsitet ikke er en egen faktor i motivasjon til frivillighet, men en dimensjon som finnes innbakt i de ulike aksene hun beskriver i oktagon-modellen av motivasjon til frivillig arbeid (ibid.).

Harris argumenterer imidlertid for at det kan være hensiktsmessig å studere menighet som en spesiell type frivillig organisasjon (Harris 1995). I forlengelsen av dette er det rimelig å hevde at for å forstå hva som motiverer religiøse personer, altså personer som er aktive i menigheter og har indre religiøs motivasjon, kan det være hensiktsmessig å studere disse utfra at de har et spesielt utgangspunkt for sin motivasjon. Dette spesielle utgangspunktet er knyttet til deres identitet som kristne. Det kan i min studie se ut som om dette elementet kan ha avgjørende betydning for disse personenes motivasjon til frivillig arbeid. I den religiøse dimensjonen kan det finnes potensiale for å forklare Wollebæk et. als funn om at frivillige i religiøse organisasjoner er mer trofaste enn andre frivillige (Wollebæk et.al 2015).

### **5.5.1 Modell av religiøse faktorerens betydning for motivasjon til frivillig arbeid**

Figur 5 viser en modell av religiøse faktorerens betydning for motivasjon til frivillig arbeid. Modellen oppsummerer studiens funn knyttet til sammenhengen mellom religiøsitet og motivasjon til frivillighet og er på denne måten en oppsummering av drøftingen som er gjort knyttet til dette. Modellen er utarbeidet på bakgrunn av funn fra denne studien og teoretiske bidrag fra Anne Birgitta Yeung, Helle Hein og Margaret Harris. Begrepet religiøs person betegner i modellen en person som har høy indre religiøs motivasjon og som deltar regelmessig gjennom året i religiøse aktiviteter.



Figur 6 Modell for religiøsitetens bidrag til motivasjon til frivillig arbeid.

### 5.5.2 Tro på Gud

Til venstre i figuren er troen på Gud plassert. Tro på Gud refererer her til indre religiøsitet slik det blir beskrevet i avsnitt 5.2 og tabell 21. Begrepet knyttes her sammen med Helle Heins begrep kall, slik det beskrives i boka «Primadonnaledelse» (Hein 2013). Dette har blitt drøftet i avsnitt 5.4. Troen på Gud er en dimensjon ved religiøsitet som er individuell og kommer innenfra, fra personen selv eller fra Gud. Personers indre religiøse motivasjon er en eksistensiell faktor og kan sammenlignes med det Helle Hein betegner som et kall. Begrepene nærmer seg hverandre fordi begge beskriver en indre overbevisning av eksistensiell karakter som motiv for handling. I avsnitt 5.4 «Sammenheng mellom indre religiøs motivasjon og arbeidsoppgave» argumenterer jeg for at Get Focused kan fungere som en kallskanal for medarbeidere og deltakere, en kontekst som fremmer kall. Den indre religiøse overbevisningen, eller kallet, kan ifølge Heins teori, være en sterk motiverende faktor (Hein 2013).

### **5.5.3 Trospraksis**

Trospraksis er plassert til høyre i figuren. Drøftingen som er gjort hittil viser at religiøs praksis har betydning for motivasjon. Religiøs praksis skjer i en kontekst. Ulike menigheter kan ha ulike praksisformer. Yeungs forskning viser hvordan folk fra ulike menigheter opptrer ulikt i forhold til frivillig engasjement (Yeung 2004). Hun argumenterer for at forskjellene kan skyldes at de ulike menighetene er forskjellige mht. sosiale bånd, noe som gir ulik sosial kapital. Jeg tolker dette som en stadfesting av at mennesker påvirkes av den kulturen de er en del av. Når Yeung (2004) finner forskjeller mellom medlemmer i Den finske kirken og pinsevenner kan dette skyldes at de har forskjellig indre overbevisning og tro, men det kan også skyldes at de påvirkes av ulike kulturelle uttrykk.

### **5.5.4 Når tro på Gud og trospraksis møtes**

I midten av figuren er menigheten plassert. Pilen er en illustrasjon på menigheten som en arena der menneskers tro på Gud veves sammen med trospraksis. Denne veven vil til sammen utgjøre religiøsitetens bidrag til motivasjon til frivillig arbeid. Plassering av menigheten midt mellom tro på Gud og trospraksis synliggjør menighetens vesen som både teologisk og sosiologisk størrelse. De horisontale pilene i modellen illustrer samspillet mellom disse to dimensjonene ved menigheten. I de åpne svarene og i undersøkelsen av respondentenes indre religiøse motivasjon kommer det tydelig fram at respondentene i stor grad er preget av indre religiøs overbevisning når de tar valg i livet. Spørsmålene om menighetstilknytning, medlemskap i menighet og deltakelse i menighet viser at respondentene føler tilhørighet og deltar i menighetsfelleskap gjennom året utenom festivalen. Undersøkelsen indikerer således at det kan være grunn til å tro at respondentene blir sosialt og kulturelt påvirket av det fellesskapet de er en del av. I det følgende drøftes undersøkelsenes funn i lys av teori, for å tydeliggjøre mulige konsekvenser av denne antakelsen.

Tabell 11 i resultatkapittelet viser hvilke menigheter respondentene er medlem i, føler tilknytning til og deltar i. Som beskrevet i kapittel 1 er Tønsberg frikirke en menighet som i form ligner pinsemenigheter. Frik er et ungdomsarbeid som drives av denne menigheten i samarbeid med en av byens pinsemenigheter. På bakgrunn av dette kan kategoriene Tønsberg frikirke, Frik og pinsemenighet slås sammen. En slik sammenslåing viser at 74,3% av respondentene deltar i arbeid tilknyttet Tønsberg frikirke, Frik eller pinsemenigheter. Disse respondentene deltar dermed i en menighet eller et kristent miljø som har form og uttrykk som i stor grad tilsvarer pinsebevegelsens menigheter.

I Harris undersøkelse av menigheter i USA og Storbritannia skilte pinsemenigheten seg ut ved at deltakerne i denne menigheten i stor grad delte presteskapets ideer om universelle fordringer knyttet til religionen og om menigheten som livsstil (Harris 1998). I Yeungs forskningsmateriale skiller pinsemenigheter seg fra andre menigheter ved at medlemmene i disse menighetene er mer aktive som frivillige innad i menigheten, og ved at de er mer aktive som frivillige tilknyttet arbeid i menighet og samfunn (Yeung 2004). Yeung (2004) konkluderer med at frivillige i menigheter generelt knytter tettere bånd til dem de er frivillig sammen med i menigheten ved at de har flere møtepunkter enn kun det frivillige arbeidet. I menigheter treffes folk også utenom det frivillige arbeidet i større grad enn i frivilligheten for øvrig (ibid.).

Alle disse faktorene peker i retning av at menighetstilknytning vil kunne påvirke motivasjon til frivillig arbeid, og spesielt bidraget til motivasjon som stammer fra personers religiøsitet. Videre indikerer de nevnte forskningsresultatene at det er et skille mellom ulike menigheter som kan ha betydning for menneskers indre religiøse motivasjon og deres trospraksis. Dette vil igjen virke inn på motivasjonen til å engasjere seg som frivillig. Modellen jeg har tegnet kan sammen med resultatene fra Harris og Yeung sin forskning være med på å kaste lys over mulige forklaringer på hvorfor medarbeiderne på Get Focused har så høy indre religiøsitet. Dette kan igjen være med på å forklare hvorfor festivalen har hatt så stor framgang. Undersøkelsen indikerer at motivasjon ikke kan studeres uavhengig av kontekst, og at menneskers motivasjon ikke skapes av enkeltsituasjoner, men av deres sosiale liv og hverdag. Dette er fenomener som også Wollebæk et. al skriver om (Wollebæk et. al 2015). Som nevnt i teorikapittelet legger deres rapport vekt på individuelle utgangsbetingelser, subjektive disposisjoner og kontekst som forklaring på hvorfor noen jobber mer frivillig enn andre (Wollebæk et. al 2015). Forholdet mellom motivasjon og kontekst diskuteres ikke direkte i rapporten. Wollebæk sin rapport bygger på data fra store nasjonale befolkningsundersøkelser. I deres rapport blir religiøse organisasjoner omtalt som en type organisasjoner. Min undersøkelse som bygger på data fra respondenter i en religiøs organisasjon, indikerer at det innenfor kategorien religiøse organisasjoner også finnes variasjoner mht. hva som motiverer frivillige.

### **5.5.5 Oppsummering**

Funn fra denne undersøkelsen kan sammen med modellen som er tegnet kaste lys over kristne fellesskap som en arena der tro formes i menneskers liv. Undersøkelsen indikerer at dette er

prosesser som i teologisk forstand vil kunne påvirkes av Guds kraft, men at sosiale systemer og kulturer samtidig vil ha betydning for menneskers religiøse tro. Disse elementene vil til sammen påvirke den religiøse komponenten i motivasjonen til frivillig arbeid blant religiøse mennesker.

Undersøkelsen viser at motivasjon til frivillig arbeid fra religiøsitet kan dannes både av individuelle og kollektive forhold. Indre overbevisning eller kall representerer individualisme, mens trospraksis påvirkes av og påvirker kultur og dannelse av sosiale bånd. Trospraksis representerer en binding mellom mennesker, kollektiv påvirkning. De individuelle og kollektive faktorene knyttet til religiøsitet opptrer ikke uavhengig av hverandre, jeg har derfor lagt inn piler mellom disse elementene i modellen. De kollektive forholdene dannes i menigheter. På bakgrunn av menighetenes spesielle utgangspunkt som både sosiologisk og teologisk størrelse mener jeg det er nyttig å kunne skille ut religiøsitet som en særegen form for motivasjonskilde som innehar elementer av både individuell og kollektiv karakter.

### ***5.6 Hypotese 5: Blant de frivillige på Get Focused finnes det elementer av både klassisk og ny frivillighet***

Klassisk og ny frivillighet er teoretiske begrep som beskriver ulike dimensjoner ved frivilligheten. Begrepene slik de framstilles her er hentet fra Habermann (2007). Også Wollebæk et. al (2015) skriver om hvordan samfunnsutvikling påvirker frivilligheten. I etterkrigstiden var frivillighet i Norge preget av livslange medlemskap i organisasjoner. Det var også slik at folk jobbet frivillig i den organisasjonen de var medlem av. Frivilligheten var preget av kontinuitet og stabilitet bygget opp rundt medlemskap og sterke sosiale bånd. I de senere årene har individualismen preget samfunnet mer og mer – dette gjelder også frivilligheten (Lorentzen & Dugstad 2011). Begrepet ny frivillighet beskriver trekk ved frivilligheten slik den fremstår i det postmoderne samfunn (Habermann 2007). Wollebæk et. al legger vekt på at individualisering i samfunnet har ført til en pluralisering av motiver for frivillighet. Dette betyr at begrunnelser for å være frivillig i det postmoderne samfunnet er mer bevisste og mer sammensatt enn tidligere (Wollebæk et. al 2015).

Jeg vil i de følgende avsnittene forsøke å vise hvordan både organisasjonen Get Focused og medarbeidernes motivasjon er preget av både ny og klassisk frivillighet. I denne undersøkelsen har det vært et mål å avdekke forhold knyttet til frivillighet i Get Focused som kan tilskrives enten ny eller klassisk frivillighet. Jeg har funnet begge dimensjoner i

organisasjonen Get Focused og i mine data. Dette er i tråd med Hustinx og Lammertyn (2003) som viser at endringer i frivillighet skjer i samspillet mellom frivillige og organisasjoner.

Jeg tar utgangspunkt i Habermanns klassifisering av klassisk og ny frivillighet (Habermann 2007). Noen av elementene gjenspeiler svar fra respondentene, andre elementer gjenspeiler trekk ved konteksten.

Wollebæk et. al skiller mellom motiver til frivillighet før og nå. Tidligere var motivene i større grad knyttet til kollektiv identitet. Denne type motiver preger fortsatt en del av frivilligheten i Norge, i alle fall den delen av frivilligheten som betegnes som foreldrefrivilligheten (Wollebæk et. al 2015). Noe av dette finnes også i Get Focused 2017. I de åpne spørsmålene var det flere som svarte at de er med fordi barna deres er med som frivillige eller deltakere. Wollebæk et. al peker også på at individuelle motiver for frivillighet finnes i høyest grad i organisasjoner der det er ansatte som driver arbeidet og de hyrer inn frivillige for å hjelpe til med enkeltoppgaver (ibid). Dette er ikke et bilde som kan sies å passe inn på Get Focused. Her er det kun en ansatt, men over 500 frivillige.

### **5.6 1 Ny frivillighet i Get Focused**

Get Focused er en organisasjon som har vokst fram de siste 15 årene, i årene da ny frivillighet har fått gjennomslagskraft som begrep i frivillighetsforskning. Organisasjonen bærer preg av ny frivillighet i oppbygging og organisering. Det at hele organisasjonen er bygget opp rundt et årlig arrangement som varer kun få dager er et trekk som kan sies å representere ny frivillighet. Det er snakk om et punktuelt tiltak og om behov for et stort antall frivillige over kort tid. Ifølge Habermann er korttidsengasjement et trekk som kjennetegner ny frivillighet (Habermann 2007). Videre er globalt engasjement også et trekk ved ny frivillighet. Get Involved er en viktig del av Get Focused. Dette representerer ny frivillighet ved at prosjektene i Get Involved i stor grad er rettet mot internasjonale prosjekter. Et annet trekk som kjennetegner ny frivillighet er at forholdet til mottaker er preget av gjensidighet og egennytte (Habermann 2007). Dette kan sies å være et trekk som passer med GF. Gjensidighet kjennetegner Get Focused ved at det ikke er noe avhengighetsforhold mellom deltakere som er mottakere av hjelpen og de frivillige medarbeiderne som givere av frivilligheten.

Egennytte er et trekk som kommer fram i mine data i de åpne spørsmålene. Jeg har analysert svarene på de åpne spørsmålene om hva som motiverer til å være med som medarbeider på Get Focused 2017 og hvordan denne motivasjonen er knyttet til troen. Av til sammen 162

utsagn var 83 rene egennytte-motivasjons-argumenter. Disse utsagnene viser til begrunnelser for å være med knyttet til blant annet: At det er gøy, et ønske om å treffe venner, ønske om å lære mer om Gud og følelse av fellesskap. Dette viser et stort innslag av ny frivillighet med hensyn til hva som motiverer respondentene.

På det åpne spørsmålet om hvorfor respondentene er med som frivillig på GF 2017 svarer mange at de er med for å oppleve fellesskapet på Get Focused. Dette må sies å være et utslag av ny frivillighet, da dette er et klart egennytte-motiv.

### **5.6.2 Klassisk frivillighet**

Når det gjelder klassisk frivillighet forekommer dette i Get Focused i den forstand at Get Focused arrangeres årlig og således kan organisasjonen sies å være preget av kontinuitet. Kontinuitet i frivillige verv er kjennetegn ved klassisk frivillighet (Habermann 2007). Data fra undersøkelsen viser at 75% av respondentene har vært medarbeidere på Get Focused tidligere. De av respondentene som har vært medarbeidere tidligere har i gjennomsnitt vært med i 6,41 år inkludert Get Focused 2017. Funnene viser at respondentene i denne undersøkelsen er med år etter år – noe som igjen indikerer innslag av klassisk frivillighet. Arrangementet er lokalt og de fleste frivillige kommer fra lokale kirker. Dette illustreres i tabell 10 og har blitt ytterligere drøftet i avsnitt 5.5.4 «Når tro på Gud og trospraksis møtes». Lokal tilknytning er noe Habermann trekker fram som et trekk ved klassisk frivillighet. Videre er altruisme som motivasjonskilde også ofte knyttet opp mot klassisk frivillighet (Habermann 2007). Motivasjon knyttet til å «gi troen videre» kan sies å være et altruistisk motiv, det samme gjelder motivet «bety noe for andre». Disse to nevnes til sammen 52 ganger i spørsmålene der respondentene skal svare med egne ord på hva som motiverer dem til å være med som medarbeider på Get Focused 2017. Dette viser et betydelig innslag av motivasjon som kan sies å være preget av klassisk frivillighet.

Det som hittil er skrevet om begrepene klassisk og ny frivillighet viser at arrangementet og organisasjonen som helhet preges av både klassisk og ny frivillighet. Hypotese nr. 5 støttes følgelig av mine data.

Tabell 22 oppsummerer drøftingen av klassisk og ny frivillighet på Get Focused 2017.



Tabell 22 Elementer av klassisk og ny frivillighet på Get Focused, basert på Habermanns klassifisering av begrepene.

	<b>Habermann (2007)</b>	<b>Lyngroth (2018)</b>	
		Tekk ved organisasjonen	Trekk ved medarbeiderne
<b>Klassisk frivillighet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lang tid (livstid)</li> <li>- Kontinuitet</li> <li>- Regelmessighet</li> <li>- Lokalt engasjement</li> <li>- Altruisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arrangeres hvert år</li> <li>- Medlemsorganisasjon</li> <li>- Lokal tilknytning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kommer igjen år etter år</li> <li>- Motiveres av «saken»</li> <li>- Er frivillige gjennom året i andre kristne organisasjoner</li> </ul>
<b>Ny frivillighet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Individualisme</li> <li>- Kort tid</li> <li>- Episodisk</li> <li>- Golbalt engasjement</li> <li>- Gjensidighet i forhold til mottaker</li> <li>- Egennytte viktig</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Engasjert i GF kun få dager i året</li> <li>- Likeverdighet til deltakerne</li> <li>- Har varierende menighetstilknytning</li> </ul>	

## 6 Konklusjon

Tema for denne studien har vært motivasjon til frivillig arbeid i en religiøs kontekst. Formålet har vært å undersøke religiøsitetens bidrag til motivasjon av frivillige i en religiøs kontekst, samt å finne ut mer om frivillighet i dagens postmoderne samfunn. Følgende problemstilling med tilhørende hypoteser har blitt undersøkt:

**Problemstilling:** Hva motiverer de frivillige medarbeiderne på den tverrkirkelige festivalen Get Focused 2017?

### Hypoteser:

1. Verdibegrunnelser er den viktigste motivasjonskilden for medarbeidere på Get Focused 2017.
2. Medarbeidere på Get Focused er religiøst motivert.
3. Religiøs motivasjon varierer med alder. De eldste medarbeiderne har høyere religiøs motivasjon enn de yngste.
4. Religiøs motivasjon varierer med oppgave. Medarbeiderne som jobber med oppgaver knyttet til møter, lovsang og bønn har høyere religiøs motivasjon enn de som har praktiske oppgaver.
5. Blant de frivillige på Get Focused finnes det elementer av både klassisk og ny frivillighet.

Av drøftingen i kapittel 5 fremgår det at funn fra studien gir støtte for hypotese nr. 1, 2 og 5. Hypotese nr. 3 og 4 kan ikke støttes av funn fra denne undersøkelsen. Drøftingen i kapittel 5 viser likevel at testing av disse hypotesene har gitt grunnlag for å kunne bidra til å forklare religiøsitetens betydning for motivasjon til frivillig arbeid. En begrensning i denne studien er undersøkelsens lave svarprosent. Flere bakgrunnsvariabler kunne ha bidratt til å si noe mer om alle medarbeiderne på festivalen.

Her er en oppsummering av studiens funn: Funnene fra undersøkelsen viser at respondentene har høy grad av indre religiøs motivasjon. Undersøkelsen viser også at respondentene i stor grad knytter motivasjonen til å være med som medarbeider på Get Focused til sin kristne tro. Med bakgrunn i forskningsarbeid som er gjort knyttet til religiøsitet og frivillighet har det blitt utarbeidet en modell som viser hvordan respondentenes religiøse motivasjon kommer fra både indre og ytre faktorer. De indre faktorene er representert ved begrepet tro på Gud, de ytre faktorene er representert ved trospraksis.

Når det gjelder motivasjon til kirkelig frivillighet vil religiøsiteten i seg selv spille en rolle. Igjen vil jeg trekke fram et sitat som ble nevnt i starten av denne oppgaven: «there is something particularly *religious* in religion, which is not reducible to nonreligious explanations, and that these religious elements can exert “causal” influence in forming cultural practices and motivating action” (Smith 2003:19-20).

Gjennom dette sitatet peker Smith på at religion er en viktig faktor som er med på påvirke kulturelle praksiser. Modellen som er presentert illustrerer at religiøse faktorer, sosiale faktorer og psykologiske faktorer er knyttet sammen og påvirker hverandre. Menigheter er en kontekst der disse faktorene møtes.

Påvirkningen fra indre og ytre faktorer kommer igjen i diskusjonen om ny og tradisjonell frivillighet. Ny frivillighet er i stor grad preget av individualisme og individers egne valg. Tradisjonell frivillighet er i større grad preget av sosiale bånd og tradisjon. Slik sett vil både diskusjonen om religiøs motivasjon og frivillighet i dagens samfunn være preget av forholdet mellom individ og kollektiv. Dette er i tråd med forskning som er gjort av Anna Birgitta Yeung (2004).

Resultatene fra denne undersøkelsen viser at troen på Gud er respondentenes viktigste motivasjonskilde for å være med som medarbeider på Get Focused 2017. Samtidig viser undersøkelsen at motivene for å være med er mange og ulike, de har sitt opphav både i individet selv, i Gud og i sosiale forhold.

Get Focused er en festival der tradisjonell og ny frivillighet lever hånd i hånd, og der medarbeiderne i stor grad er «hellig overbevist» om at de ved å være med som medarbeidere gjør en innsats både for Gud og for andre – og sist, men ikke minst – mange er med rett og slett fordi det er gøy og de har glede av det selv. Oppgavens tittel spørsmål er dermed besvart.

Den praktiske nytteverdien av slik kunnskap er innsikt i at ting som fungerer en plass ikke nødvendigvis kan gjøres på samme måte med samme suksess i en annen kontekst. Også innenfor kirkelige miljøer i Norge vil det være forskjeller i kultur som gjør at frivillig arbeid ikke vil se likt ut fra sted til sted.

Videre forskning i forlengelsen av denne studien kan være å studere andre kirkelige festivaler. Sammenligning av funn mellom ulike kirkelige festivaler vil kunne gi ytterligere kunnskap om forholdet mellom tro på Gud og trospraksis. Kvalitative studier knyttet til forholdet

mellom menneskers tro på Gud og deres trospraksis i menighet vil også kunne være med på å videreutvikle denne studiens funn.

## Litteratur

- Aftenposten (2014). Hentet 29.juni 2017 fra: <https://www.aftenposten.no/meninger/Uten-frivilligheten-stopper-Norge-91605b.html>
- Berg, B. L. & Lune, H. (2012). *Qualitative research methods for the social sciences*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Bishop, J. & Hoggett, P. (1986). *Organizing around Enthusiasms*. London: Comedia
- Clary, E.G, Snyder, M., Ridge R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. & Miene, P. (1998) Understanding Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (6): 1516-1530.
- Cnaan, R.A., Kasternakis, A. & Wineburg R. J. (1993). Religious people, religious congregations and volunteerism in human services: Is there a link? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 22(1):33-51.
- Den norske kirke (2018). *Hva er økumenikk?* Hentet fra: <https://kirken.no/nn-NO/om-kirken/slik-styres-kirken/mellomkirkelig-rad/okumenikk-og-kirkesamarbeid/hva-er-okumenikk/>
- Dik, B.J. & Duffy, R.D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*. 37 (3): 424-450.
- Duffy, R.D. & Dik B.J. (2013). Reserarch on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*. 83: 428-436.
- Elstad B. (1997). *Organisering og ledelse av frivillige. En studie av Kongsberg Jazzfestival*. Arbeidsnotat nr 45 / 1997. Høgskolen i Lillehammer.
- Elstad, B. (2010). Ledelse og styring av frivillig arbeidskraft. I: Ladegård G: og Vabo S. I. (red.): *Ledelse og styring*. Bergen: Fagbokforlaget, s: 191 – 202.
- Fauskanger, J. & Mosvold, R. (2014). Innholdsanalysens muligheter i utdaningsforskning. *Norsk Pedagogisk tidsskrift*. 98 (2): 127-139.
- Fretheim, K., Lorentzen H. & Mogstad S. D. (2011) *Fellesskap og organisering. Frivillig innsats i kirkens trosopplæring*. Oslo: Iko-Forlaget.
- Get Focused. (2006). *Vedtekter for GET FOCUSED*. Ikke utgitt.
- Get Focused (2018 a). *Om Get Focused*. Hentet fra: <http://www.getfocused.no/om-get-focused/>
- Get Focused. (2018 b). *Get Involved*. Hentet fra: <http://www.getfocused.no/#get-involved>
- Habermann, U. (2007). *En postmoderne helgen? – om motiver for frivillighed*. København: Museum Tusulanums Forlag.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Prentice Hall Pearson Education.
- Harris, M. (1995). The Organization of Religious Congregations: Tacling the Issues. *Nonprofit Management & Leadership*. 5 (3) 261-274)

- Harris, M. (1998). A special case of voluntary associations? Towards a theory of congregational organization. *The British Journal of Sociology*. 49 (4) 602-618).
- Hein, H. H. (2013). *Primadonnaledelse. Når arbejdet er et kald*. København: Gyldendal A/S.
- Hoge D. R. (1972) A Validated Intrinsic Religious Motivation Scale. *Journal for the Scientific Study of Religion*. 11(4) 369-376.
- Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2003). Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 14 (2) 167-187.
- Jacobsen D.I. 2015. *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* 3. utgave. Oslo: Cappelen Damm forlag.
- Johannessen A., Tuft P.A. & Christoffersen L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4. utgave. Oslo: Abstrakt forlag AS
- Kaufmann, G. & Kaufmann A. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 3. utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lien, S.A. (2015). «Det dere gjorde mot én av disse mine minste søsken, har dere gjort mot meg» *En kvalitativ undersøkelse av kristnes motivasjon til frivillig arbeid i rusomsorg*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Bergen). Hentet fra: <http://bora.uib.no/handle/1956/10031>
- Lorentzen H. & Dugstad L. (2011). *Den norske dugnaden. Historie, kultur og fellesskap*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Løvaas, B. J. & Kaasa A. (2015). Hva motiverer til frivillig innsats? *Tidsskrift for praktisk teologi*. (2):48-60
- Løvaas, B. J. (2017). Hva fremmer motivasjon på arbeidsplassen? Aadland, E. og Askeland, H. (Red.), *Verdibevisst ledelse* (221-244). Oslo: Cappelen Damm AS.
- Monga, M, 2006. Measuring motivation to volunteer for special events. *Event Management*, 10 (1):47-61.
- Musick, M. & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Indiana University Press.
- Paxton, P., Reith, N.E. & Granville J.L. (2014) Volunteering and the Dimensions of Religiosity: A Cross-National Analyses. *Religious Research Association*. 56 :597-625
- Ryan, R., M. & Deci, E., L. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. 55 (1): 68-78.
- Rykkja, A. & Ericsson, B. (2016) *Nasjonal Festivalstatistikk 2015*. Rapport 5/2016. Lillehammer: Kunnskapsverket. Hentet 30. juni 2017 fra <http://norwayfestivals.com/nb/news/nasjonal-festivalstatistikk-2015>
- Sivesind 2003, K.H. (2003). Makt i de frivillige hender. Skaper frivillige ungdomsorganisasjoner engasjerte samfunnsborgere? I: F. Engelstad og G. Ødegård (red.). *Ungdom makt og mening*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Smith C. (2003) Theorizing religious effects among American adolescents. *Journal for the Scientific Study of Religion* 42:17-30

Stokke, M.V. (2015) *Hvordan motivere kirkelige ansatte «headhuntet» av Gud og hvordan ønsker de å bli ledet? En kvantitativ oppgave om motivasjon, kall og ledelse hos kirkelige ansatte i Stavanger Bispedømme*. (Mastergradsavhandling, VID vitenskapelige høgskole). Hentet fra: <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/2409214>

St.meld. nr. 39 (2006-2007). *Frivillighet for alle*. Oslo: Kultur- og kirkedepartementet.

Universitetet i Bergen og Språkrådet (2018). I *Bokmålsordboka*. Hentet fra: <https://ordbok.uib.no/>

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

Yeung A. B. (2004 a). An Intricate Triangle: Religiosity, Volunteering, and Social Capital: The European Perspective, the Case of Finland. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. 33(3): 1-22.

Yeung A. B. (2004). *Individually together. Volunteering in late modernity: Social work in the Finnish church*. Helsinki: The Finnish Federation for Social Welfare and Health.

VEDLEGG: Spørreundersøkelse

## Get Focused 2017

### Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt.

I forbindelse med en masterstudie i verdibasert ledelse forespørres du om å delta i en spørreundersøkelse om motivasjon av frivillige medarbeidere på Get Focused. Hensikten med studien er å kartlegge hva som motiverer medarbeiderne på Get Focused 2017. Ditt svar er viktig for at resultatet av undersøkelsen skal bli troverdig. Det har ikke noen betydning hvilken oppgave du har hatt eller hvor mye du har vært med. Jeg ønsker svar fra alle frivillige medarbeidere på Get Focused 2017!

Din deltakelse er frivillig og du kan når som helst trekke deg uten å oppgi noen grunn. Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Jeg har ikke tilgang til informasjon om hvem som svarer hva - dette lagres kun hos Questback. Alle personopplysninger vil bli slettet når studien avsluttes.

Du samtykker i å delta i undersøkelsen ved å besvare og sende inn spørreskjemaet. Det tar ca. 10 minutter å svare på spørsmålene.

Studien avsluttes i mai 2017 og resultatene fra undersøkelsen vil bli presentert i masteroppgaven. Min veileder ved VID vitenskapelige høyskole er Stephen Sirris.

Har du spørsmål om spørreskjemaet eller undersøkelsen generelt kan du ta kontakt:

E-post: [ingunnly@yahoo.no](mailto:ingunnly@yahoo.no)      Telefon: 92405674

Jeg håper du tar deg tid til å svare!

Med vennlig hilsen  
Ingunn Lymgroth

### 1) Hvor gammel er du?

- Under 15 år
- 15 - 19 år
- 20 - 29 år
- 30 - 39 år
- 40 - 49 år
- 50 - 59 år
- 60 år eller eldre

Neste >>

22 % fullført



## Get Focused 2017

Her kommer noen spørsmål om din menighetstilknytning.

2) Er du medlem i et kirkesamfunn / menighet?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

3) Hvis ja, hvilket / hvilken?

4) Opplever du tilhørighet til en menighet? Svar uavhengig av om du er medlem eller ikke

- Ja
- Nei
- Vet ikke

5) Hvis ja, hvilken menighet? Her kan du skrive en eller flere

6) Er du med som deltaker eller medarbeider i kristent ungdomsarbeid utenom Get Focused?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

7) Hvis ja, skriv navnet på ungdomsarbeidet du deltar i her. Du kan skrive ett eller flere

Neste >>

33 % fullført

## Get Focused 2017

Nå kommer 2 spørsmål der det er listet opp ulike årsaker til å være med som frivillig medarbeider på Get Focused. Noen av påstandene kan virke like. Svar likevel så godt du kan. Det kan hende noen av kategoriene ikke passer for deg, forsøk likevel å svare det som passer best.

### B) Hvorfor har du valgt å være medarbeider på Get Focused 2017?

	Ingen betydning	Liten betydning	En del betydning	Ganske stor betydning	Stor betydning
Vennene mine er medarbeidere på Get Focused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsker at deltakerne på Get Focused skal ha det bra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsker å gjøre Get Focused 2017 til en suksess	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan lære med om Gud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får praktisk erfaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg synes det er viktig å hjelpe andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil gjøre noe for en sak som er viktig for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg lærer å omgås mange forskjellige mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Som medarbeider på Get Focused kan jeg få nye venner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Neste >>

44 % fullført

## Get Focused 2017

### 9) Hvor godt passer påstandene for deg?

	Passer ikke	Passer litt	Passer	Passer ganske bra	Passer helt
Get Focused står mitt hjerte nær	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Som medarbeider på Get Focused føler jeg meg betydningsfull	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er medarbeider fordi foreldrene mine, barna mine, venner alle andre som står meg nær ønsker at jeg deltar på på Get Focused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det å delta som medarbeider på Get Focused gjør at jeg føler at det er bruk for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er medarbeider fordi folk jeg kjenner synes det er viktig å gjøre en frivillig innsats på Get Focused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det å være frivillig medarbeider på Get Focused gjør meg mer tilfreds med meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er medarbeider på Get Focused fordi det kan gi meg et nytt syn på mange ting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsker å være en del av Get Focused	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Neste >>

56 % fullført

© Copyright [www.getfocused.com](http://www.getfocused.com) All Rights Reserved.

## Get Focused 2017

Dette spørsmålet handler om din kristne tro.

### 10) Hvor enig er du i påstandene?

	Ikke enig	Litt enig	Enig	Helt enig
Troen min er viktig for meg i alle deler av livet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man bør søke Guds hjelp i viktige valg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selv om jeg er en religiøs person, nekter jeg å la religiøse hensyn påvirke min hverdag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at Gud er tilstede i mitt liv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troen min begrenser noen ganger mine handlinger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ingenting er så viktig for meg som å tjene Gud, så lenge jeg vet hvordan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forsøker hardt å ha med religionen i alle forhold i livet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det betyr ikke så mye hva jeg tror på så lenge jeg lever et moralsk liv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Troen på Gud er det som virkelig legger bak hele min tilnærming til livet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selv om jeg tror på Gud, føler jeg at det er mange flere viktige ting i livet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Neste >>

67 % fullført

© Copyright [www.pastorback.com](http://www.pastorback.com). All Rights Reserved.

## Get Focused 2017

Nå kommer noen spørsmål om ditt frivillige arbeid i forbindelse med Get Focused. Kryss av for det som passer best.

### 11) I hvilket tidsrom har du jobbet med Get Focused 2017?

- Jeg har arbeidet for Get Focused 2017 siden nyttår eller lenger
- Jeg har arbeidet med Get Focused 2017 fra august til festivalen
- Jeg har arbeidet med Get Focused 2017 de siste 2 - 4 ukene før festivalen og under festivalen
- Jeg har arbeidet med Get Focused 2017 en dag eller flere dager i uka før GF og under festivalen
- Jeg har arbeidet kun under festivalen (fredag, lørdag, søndag)

### 12) Hvor mange timer har du jobbet for Get Focused de siste 4 ukene, inkludert selve festivalen?

- Under 2 timer
- 2 - 4 timer
- 5 - 8 timer
- 8 - 16 timer
- 16 - 20 timer
- Mer enn 20 timer

13) Hva har du jobbet med på Get Focused 2017? Her kan du sette ett eller flere kryss.

- 20:30 møter
- 20:30 annet
- Informasjon, foto, film, markedsføring
- Task Force og / eller transport
- Vakt hold og overnatting
- Planlegging og gjennomføring av seminarer og kurs
- Aktiviteter eller volleyball
- Get Involved
- Tilrettelegging for artister
- Teknisk
- Deltatt i følgende fra hovedscenen: møter, konserter, lovsang
- Deltatt i premieshow fra hovedscenen
- Veileder, forbann
- Mat, kiosk
- Økonomi
- Administrasjon, herunder festivaikontor, påmelding og registrering, sanitet
- Miljø, herunder miljøteam, GF-shop
- Annet

14) Basert på svaret i forrige spørsmål skal du svare på følgende:

Hvor godt passer påstanden nedenfor for deg?

	Passer ikke	Passer litt	Passer	Passer ganske bra	Passer helt
Jeg har en spesiell interesse for den aktiviteten jeg jobbet med på GF 2017	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15) Har du vært medarbeider på Get Focused før?

- Ja
- Nei

16) Hvis ja, hvor mange ganger tidligere har du vært med som medarbeider på GF?

Neste >>

## Get Focused 2017

Nå kommer et par spørsmål knyttet til om du jobber frivillig utenom Get Focused.

17) Har du jobbet frivillig i annet kristent arbeid enn Get Focused de siste 12 månedene? (menighet, kristen ungdomsklubb e.l.l.)

- Ja
- Nei

18) Hvis ja, skriv navnet på menigheten / organisasjonen her. Du kan skrive en eller flere

Til deg som svarte på forrige spørsmål:

19) Omtrent hvor mye har du jobbet frivillig for denne / disse organisasjon(e) til sammen fra starten av august og fram til slutten av november?

- Mindre enn 5 timer
- 5 - 10 timer
- 11 - 30 timer
- Mer enn 30 timer

Neste >>

89 % fullført

© Copyright [www.getfocused.com](http://www.getfocused.com) All Rights Reserved.

## Get Focused 2017

Til slutt to spørsmål der du kan svare med dine egne ord:

20) Hvorfor ble du med som medarbeider på GF 2017?

0/4000

21) Er din motivasjon for å være medarbeider på Get Focused 2017 knyttet til din kristne tro?

Ja

Nei

Vet ikke

22) Hvis ja, beskriv:

0/4000

Send

100 % fullført

© Copyright [www.questionback.com](http://www.questionback.com). All Rights Reserved.

### Takk for at du tok deg tid til å svare!

Du er nå med i trekning av tre pengepremier på kr. 1000,-.  
Vinnerne vil bli kontaktet pr e-post innen utgangen av januar 2018.

Har du spørsmål om spørreskjemaet eller undersøkelsen generelt kan du ta kontakt:  
E-post: [ingunnly@yahoo.no](mailto:ingunnly@yahoo.no)      Telefon: 92405674

© Copyright [www.questionback.com](http://www.questionback.com). All Rights Reserved.