

## ”Vi tar ansvar!”

En studie om rekruttering og motivasjon til ungdomsarbeid blant døve.



Foto: Gaute Sigmundsen

L41 Masteroppgave i Verdibasert ledelse  
24.424 ord

Veileder forsker Håkon Lorentzen

Diakonhjemmet Høgskole, Avdeling for etter- og videreutdanning, Oslo  
2.mai 2007

# SAMMENDRAG

Frivillig innsats i Norge i dag er av en ikke ubetydelig størrelse. Likevel er det stadig et behov for å rekruttere og motivere flere til å ta på seg frivillige oppgaver. Så også innenfor ungdomsarbeid blant døve.

Denne oppgaven setter fokus på hva som rekrutterer og motiverer til frivillig innsats blant unge døve. En har også sett på hvilken betydning det har om organisasjonene har ansatte som bruker av sin arbeidstid til beste for denne gruppen.

Ved å intervjuer unge som har frivillige oppgaver og ansatte i tre organisasjoner for døve, har en sett at de fleste unge som har frivillige oppgaver, allerede er deltakere i den aktiviteten de senere påtar seg oppgaver innenfor. Det er personlig kontakt som er den viktigste rekrutteringsmetoden.

Det er også viktig for organisasjonene at de har ansatte som kan være til hjelp og støtte for de frivilliges arbeid og ikke minst er det viktig med ansatte som behersker norsk tegnspråk. En ubesværet kommunikasjon er alfa og omega når en skal skape trygghet og tillit i ungdomsgruppen.

Det er benyttet en utgave av Volunteers Functions Inventory som er modifisert for norske forhold, for å finne hvilke motiver de unge mener er viktige for å ta på seg frivillige oppgaver. I tillegg er et utvalg frivillige og ansatte intervjuet for å finne hva som er grunnen til at unge sier ja til frivillige oppgaver. En har funnet at de viktigste motivene for å ta på seg frivillige oppgaver er ønsket om å hjelpe andre og å lære noe selv. Læringsmotivet er det som står sterkest i den undersøkte ungdomsgruppen. Det synes som det lære mer om det en arbeider for, er viktigst. Men også det å hjelpe andre er et svært viktig for den undersøkte gruppen, noe som viser at denne gruppen ungdom har uegennyttige motiver for det de gjør.

På den andre siden har de unge liten forventning om at deres arbeid skal heve deres status innen lokalsamfunnet. Særlig for disse unge som bor spredt innen store kommuner, fremstår det som et realistisk synspunkt. Men heller ikke en mulighet til å få større innflytelse i nærmiljøet, er spesielt motiverende for den undersøkte gruppen.

# INNHALDSFORTEGNELSE

<b>SAMMENDRAG</b>	<b>2</b>
<b>INNHALDSFORTEGNELSE</b>	<b>3</b>
<b>FORORD</b>	<b>6</b>
<b>KAPITTEL 1</b>	<b>7</b>
<b>INNLEDNING</b>	<b>7</b>
<b>1.1 PRESENTASJON AV TEMA OG PROBLEMSTILLING</b>	<b>7</b>
<b>1.2 HVORFOR DØVEMILJØET?</b>	<b>8</b>
<b>KAPITTEL 2</b>	<b>10</b>
<b>LITTERATUR</b>	<b>10</b>
<b>2.1 BAKGRUNN FOR VALG AV LITTERATUR</b>	<b>10</b>
<b>2.2 REKRUTTERING</b>	<b>11</b>
2.2.1 HVEM REKRUTTERES OG HVORDAN?	12
<b>2.3 MOTIVASJONSTEORIER</b>	<b>14</b>
<b>2.4 MOTIVER FOR FRIVILLIG ARBEID</b>	<b>16</b>
2.4.1 BEHOVSTEORI	16
2.4.2 SELVBESTEMMELSESTEORI	17
2.4.3 VOLUNTEERS FUNCTIONS INVENTORY	19
2.4.4 MOTIV FUNNET I ANDRE UNDERSØKELSER	21
<b>2.5 HVA BETYR DET FOR FRIVILLIG ARBEID AT DET FINNES ANSATT?</b>	<b>22</b>
<b>KAPITTEL 3</b>	<b>24</b>
<b>PROBLEMSTILLING</b>	<b>24</b>
<b>3.1 AVKLARING AV PROBLEMSTILLING</b>	<b>24</b>
3.1.1 FRIVILLIG ARBEID	25
3.1.1.1 Hvordan blir de unge rekruttert?	25
3.1.1.2 Hvilke grunner har ungdom til å delta i frivillig arbeid?	26
3.1.2 BETYDNING AV ANSATTE	26
<b>KAPITTEL 4</b>	<b>27</b>
<b>METODISK OPPLÉGG</b>	<b>27</b>

<b>4.1 VALG AV METODE</b>	<b>27</b>
<b>4.2 GJENNOMFØRING AV UNDERSØKELSEN</b>	<b>28</b>
4.2.1 UTVALG	28
4.2.2 SPØRRESKJEMA	29
4.2.3 INTERVJU OG OBSERVASJON	30
<b>4.3 METODEREFLEKSJON</b>	<b>30</b>
<b>4.4 FORKUNNSKAP</b>	<b>33</b>
<b>4.5 PRESENTASJON AV ORGANISASJONENE</b>	<b>33</b>
4.5.1 DØVES MENIGHETER	33
4.5.1.1 Presentasjon av Døves menighet, Trondheim/Nordenfjelske døvedistrikt	33
4.5.1.2 Presentasjon av Døves menighet, Bergen/Vestenfjelske døvedistrikt	34
4.5.2 NORGES DØVEFORBUND	34
4.5.2.1 Presentasjon av Bergen døvesenter	35
<b>4.6 OPPSUMMERING</b>	<b>35</b>
<b><u>KAPITTEL 5</u></b>	<b><u>36</u></b>
<b><u>ANALYSE</u></b>	<b><u>36</u></b>
<b>5.1 REKRUTTERING</b>	<b>36</b>
<b>5.2 MOTIVER</b>	<b>37</b>
5.2.1 LÆRING	41
5.2.2 VERDIER	43
5.2.3 IDENTITET	44
5.2.4 SOSIALE FORVENTNINGER	45
5.2.5 KARRIERE	47
5.2.6 OPPSUMMERING	48
<b>5.3 DE ENKELTE UTSAGN</b>	<b>49</b>
5.3.1 FEM GRUNNER SOM MOTIVERER TIL FRIVILLIG ARBEID	49
5.3.2 FEM GRUNNER SOM IKKE MOTIVERER TIL FRIVILLIG ARBEID	53
<b>5.4 YTRE OG INDRE MOTIVASJON</b>	<b>56</b>
<b>5.5 BETYDNING AV ANSATTE</b>	<b>59</b>
5.5.1 REKRUTTERING	59
5.5.2 PRAKTISK HJELP	59
5.5.3 KOMMUNIKASJON	60
5.5.4 VEILEDNING/TILLIT	61
<b><u>KAPITTEL 6</u></b>	<b><u>61</u></b>
<b><u>OPPSUMMERING/KONKLUSJON</u></b>	<b><u>61</u></b>
<b>6.1 REKRUTTERING</b>	<b>62</b>
<b>6.2 MOTIVER</b>	<b>62</b>
<b>6.3 BETYDNING AV ANSATTE</b>	<b>64</b>
<b>6.4 AVSLUTTENDE REFLEKSJONER</b>	<b>65</b>
<b><u>LITTERATURLISTE</u></b>	<b><u>67</u></b>

**VEDLEGG****70**

---

Vedlegg 1	70
Vedlegg 2	72
Vedlegg 3	74
Vedlegg 4	75
Vedlegg 5	77
Vedlegg 6	78

# FORORD

Arbeidet med dette prosjektet har vært utfordrende og spennende. Det har vært slitsomt og jeg har mange ganger følt meg på gyngende grunn. Jeg har fått en smakebit på forskning som prosess. Når jeg nå leverer denne oppgaven, er det mange som skal takkes:

Først og fremst takk til forsker Håkon Lorentzen, som har vært min veileder i arbeidet med masteroppgaven og til lærere og medstudenter ved Diakonhjemmet Høgskole, Avdeling for etter- og videreutdanning som har bistått med konstruktiv hjelp i forbindelse med skrivingen av oppgaven.

Jeg retter en stor takk til respondentene mine. Uten deres bidrag ville det ikke vært mulig å gjennomføre denne undersøkelsen.

Takk til min arbeidsgiver, Døvekirkenes fellesråd som har gitt meg anledning til å arbeide med undersøkelsen. Takk til staben i Bergen døvekirke som har steppet inn når posthaugen holdt på å oversvømme skrivebordet.

Til slutt: Takk til min familie som har gitt meg uvurderlig støtte i løpet av disse årene.

Bergen, 2.mai 2007

Guri Kaland Sværen

# KAPITTEL 1

## INNLEDNING

### 1.1 Presentasjon av tema og problemstilling

”Vi må satse på ungdommen”. Konklusjonen etter menighetsmøte i Døves menighet, Bergen høsten 2004 var entydig. En annen replikk: ”Hvorfor har de sendt oss på lederkurs når de bare vil bruke oss til tekstlesing og nattverdsmedhjelpere?” Replikken kom fra en frustrert ungdom som nettopp var ferdig med Speider-LiV<sup>1</sup>.

Disse to replikkene illustrerer etter mitt syn, to av de viktigste momentene innenfor arbeid blant unge. ”Alle” synes dette er et viktig satsningsområde, men få voksne finner det mulig å prioritere tiden sin slik at de kan være med å veilede de unge. Mange unge vil gjerne gjøre en innsats, men de ønsker at ”de” dvs voksne, skal finne oppgaver til dem eller i alle fall være tilstede med praktiske råd og støtte. Min erfaring, både som frivillig leder og som ansatt i menighet, er at ungdom gjerne tar del i oppgaver som settes i gang for dem.

Opplevelsene i forbindelse med rekruttering av frivillige ledere er jeg ikke er alene om. (Darbo 2000:1) Utfordringen med å skaffe nok frivillige og engasjerte foreldre, omtales som stor i prosessen med å utarbeide projektskisser og sette i gang forsøk i forbindelse med Trosopplæringsreformen (Hauglin 2006:43) Det er ansatte som først og fremst driver tiltak, i tillegg til at de administrerer, er ideutviklere og medspillere eller ledere for de frivillige. (Hauglin 2006:28).

I undersøkelsen ”Ansvar eller egeninteresse” fra 1998, belyser Torill Tjelflaat og Graham Clifford hva som gjør at unge voksne engasjerer seg i frivillig arbeid. De fant at få ble rekruttert inn i frivillig virksomhet i voksen alder uten først å ha vært med i barne- og ungdomstiden. De fleste var sosialisert inn i frivillig aktivitet i meget ung alder og mange hadde foreldre eller slektninger som var aktive i frivillig virksomhet. (Tjelflaat og Clifford 1998:56) Tjelflaats og Cliffords funn gjorde meg nyssgjerrig på om det er slik at unge som deltar i aktiviteter, også tar ansvar for å sette dem i gang, og om det i så fall er mulig å finne hvilke grunner de har for å gjøre det. Tjelflaat og Clifford poengterer at unge voksne som har hatt en periode da de ikke deltok aktivt i frivillig arbeid, etter en kort tid igjen sørger for å bli

---

<sup>1</sup> LiV-kurs (Ledere i vekst). Norges KFUK-KFUM sitt lederkurs. I Bjørgvin krets er det egen linje for de som ønsker kurset dreid mot speiderarbeid.

aktive. Det er først og fremst det sosiale, organisasjonens miljø, de savner. (Tjelflaat og Clifford 1998:56). Spiller det sosiale inn når unge sier ja til å ta ansvar?

Wollebæk, Selle og Lorentzen har undersøkt grunner for frivillig arbeid innenfor alle typer frivillig innsats innen det norske samfunnet. De finner at frivillig arbeid ser ut til å være motivert ut fra ønske om å hjelpe både seg selv og andre, kalt verdi- og læringsbegrunnelser. (Wollebæk mfl. 2000:132). Gjelder dette også for ungdom? En kan videre tenke seg at det å bli sett og spurt om å ta på seg oppgaver, gjør at ungdom føler seg verdsatt og derfor sier ja. Kan en tenke seg at ungdom ser et behov og derfor selv aktivt ber om eller tar på seg oppgaver? Er det slik at en blant de som ser positivt på det å ha frivillige oppgaver, vil finne at foreldre eller slektninger også er eller har vært aktive innenfor frivillig arbeid, at de står i en slags frivillighetstradisjon?

Et annet aspekt er individualiseringstendensen i dagens samfunn. I det ”tradisjonelle” organisasjonssamfunnet var aktivitetene ofte forankret i et tydelig verdigrunnlag. (Wollebæk mfl. 2000:79) I dag er de typisk idébaserte lagene svekket. Det er de aktivitetsorienterte lagene som er i fremgang. Disse organisasjonene legger mindre vekt på å knytte den enkelte til organisasjonen. Dette skyldes til dels endringer i deltakernes motivasjon og kapasitet. (Wollebæk mfl. 2000:85). Er det lettere å få frivillige til å si ja til tidsbegrensede, konkrete oppgaver dersom en har ansatt som kan koordinere og ta hovedansvaret for aktivitetene?

I denne undersøkelsen settes søkelyset på hvordan unge, innenfor et utvalg døvemiljø, rekrutteres til frivillige oppgaver, hvilke grunner de unge mener er mest motiverende og hva det faktisk er som får dem til å ta på seg oppgaver. Dessuten ønsker jeg å undersøke om det har betydning at organisasjonen der de har sine frivillige oppgaver, også har ansatte.

## 1.2 Hvorfor døvemiljøet<sup>2</sup>?

Bakgrunnen for å se på hvorledes unge blir rekruttert og motivert til frivillig innsats innenfor døvemiljøet er at ett av landets døvedistrikt<sup>3</sup> er tildelt midler til forsøk gjennom trosopplæringsreformen<sup>4</sup> i Den norske kirke. (vedlegg 1) I forbindelse med evalueringen av

---

<sup>2</sup> Døve defineres i denne sammenheng som brukere av norsk tegnspråk, uavhengig av hvilken hørestatus audiogrammet viser.

<sup>3</sup> Døvedistrikt er en administrativ størrelse som beskriver døveprestenes tjenstedistrikt. Norge er i dag delt i fire distrikt.

<sup>4</sup> Reform av kirkens trosopplæring ble vedtatt av Stortinget 27. mai 2003. Stortinget ønsker at trosopplæringen i Den norske kirke, på samme måte som den opplæringen som finner sted i andre tros- og livssynsamfunn, skal stimulere til bygging av egen identitet og forståelse av egen kultur og tradisjoner i et samfunn der innslaget av ulike tros- og livssynsamfunn blir stadig rikere. Stortinget stiller til rådighet midler til forsøksvirksomhet.

<http://www.kirken.no/storstavalt/index.cfm?aktivtoppid=38202&aktivsubid=39962> 29.mars 2007.



disse forsøkene, var det ønskelig å se om forsøket i dette distriktet førte til at det ble utviklet et ungdomsarbeid. Før en fikk prosjektmidler, var konfirmasjonsforberedelsen det eneste tilbudet menigheten hadde til de unge.

En vet lite om hvorledes den trosopplæring som gis til medlemmer i døves menigheter i Norge, fungerer. Frem til i dag har det ikke vært foretatt noen systematisk kartlegging av hvilke tiltak de enkelte menighetene har igangsatt, hvordan de har virket eller hvem som har drevet arbeidet. Det har heller ikke vært foretatt noen systematisk evaluering av hvorledes spesielt tilrettelagt materiell fungerer.

Menighetene har drevet konfirmasjonsopplæring og i den sammenheng benyttet det eneste konfirmantopplegget som er oversatt til norsk tegnspråk. De har også hatt 4-årsgudstjenester og benyttet den eneste 4-årsboken som er oversatt til norsk tegnspråk. En av de fem menighetene driver ungdomsklubb, en menighet driver barneklubb og en menighet har speidergruppe tilknyttet Norges KFUK-KFUM-speidere. Ungdom tilbys også leiraktivitet om sommeren enten i form av egne leirer eller ved tilrettelagt deltakelse i arrangement som for eksempel speiderlandsleir eller TT<sup>5</sup>. Tilbudene synes å være avhengige av menighetenes ansatte og prester.

Både nåværende og tidligere tilbud har for en stor del vært drevet av ansatte som ikke har hatt arbeid rettet mot barn og unge som sin primære oppgave. Det har, så vidt en vet, ikke vært tradisjon at de som tidligere har deltatt i arbeid for barn og unge, selv senere har blitt ledere eller har satt i gang med frivillig arbeid i menighetene. I Olsholt og Falkenbergs undersøkelse av kulturelt døves vilkår og funksjon i det norske samfunn fra 1988, har 3 % av respondentene oppgitt at de har tillitsverv i menighetene selv om 35 % oppgir at de går mer eller mindre regelmessig i kirken. (Olsholt og Falkenberg 1988:325). En av mine respondenter sa det slik: "... og jeg tror ikke kirken oppleves som attraktiv nok da. Selv om de har et positivt forhold, så oppleves ikke kirken som attraktiv nok til å bruke tid på."

Jeg velger døvemiljøet som mitt undersøkelsesområde fordi det er lite undersøkt hva som bidrar til at unge døve rekrutteres og motiveres til å ta på seg frivillige oppgaver innenfor sine miljø det være seg menighet eller døveforening.

---

<sup>5</sup> TenåringsTreff i regi av Norges KFUK og KFUM

# KAPITTEL 2

## LITTERATUR

### 2.1 Bakgrunn for valg av litteratur

Da jeg begynte på denne oppgaven, oppdaget jeg at det ikke har vært gjort noe systematisk forskningsarbeid når det gjelder tilbudet Den norske kirke gir til døve barn og unge. Søk i Bibsys ga ingen treff på ”døve”, ”døvekirke”, ”døve + kirke”, ”døv + menighet” eller ”døve + deltakelse + religion”. Jeg fant heller ikke relevant litteratur ved å søke på ”døv + deltakelse”. Jeg fant kun en henvisning til en hovedoppgave i statsvitenskap.<sup>6</sup> Søk på forskere<sup>7</sup>, jeg kjenner til, som har hatt døve eller døvhet som tema, viste at ingen av dem hadde behandlet kirke eller menigheter. I forbindelse med grunnfag i praktisk tegnspråk (Høgskolen i Sør-Trøndelag og Universitet i Oslo), vet jeg at det er skrevet semesteroppgaver<sup>8</sup> der bruken av tegnspråk i forkynnelsen har vært emne og jeg kjenner til at tre studenter ved Diavett<sup>9</sup> (Diakonhøgskolen) har sett på døves menigheter som organisasjon. Jeg har ikke funnet stoff om rekruttering av frivillige medarbeidere innenfor organisasjoner av og for døve eller funksjonshemmete. Det nærmeste jeg er kommet, er to hefter om likemannsarbeid i interesseorganisasjoner for funksjonshemmete.

Nå kan en stille spørsmålstegn ved om døve skal forstås som funksjonshemmete. Gruppen kan sees på fra to synspunkt. En kan se på døvhet som et sansetap som gjør en person funksjonshemmet i forhold til samfunnet rundt. Men en kan også se på gruppen døve som en kulturell og språklig minoritet. Denne oppgaven går ikke videre inn på definisjon av begrepet kultur. Det henvises til for eksempel Edgar Scheins definisjon slik den er gjengitt i ”Organisasjon, ledelse og motivasjon” (Busch og Vanebo 1991:327)

Er døves og hørendes kultur forskjellig? Begge gruppene bor blandet overalt i Norge. De er både like og forskjellige kulturer. Norske døve har del i storsamfunnets kultur selv om hørendes informasjonsflom kommer døve til gode bare i begrenset omfang. Døvegruppen defineres som en delkultur fordi de er en gruppe mennesker i storsamfunnet som har felles erfaringer og har samme perspektiv på og oppfattelse av omverdenen, og dette er annerledes enn resten av befolkningen. Tegnspråket er det viktigste element for å definere døvegruppen som en delkultur. (Auestad mfl. 1993:36). Tegnspråket har denne rollen til tross for at fra

---

<sup>6</sup> Peterson, Paal (2001): *Døv identitet og politisk deltakelse: taus minoritet eller arbeid i det stille*. Oslo. UiO.

<sup>7</sup> Sonja Erlenkamp, Eva Signe Falkenberg, Irene Greftegreff, Hilde Haualand, Marit Hoem Kvam og Stein Erik Ohna

<sup>8</sup> Inger Hvindenbråten, Hannah Birgitte Ruud, Asgeir Straume og Per Walle

<sup>9</sup> Alf Kristian Hol, Terje Johan Johnsen og Guri Kaland Sværen

midten av 1800-tallet ble undervisningen av døve barn endret fra tegnspråklig til oral<sup>10</sup>. Resultatet av undervisningen ble ofte mangelfull når barna måtte bruke øynene for å prøve å oppfatte det som ble meddelt dem ved hjelp av en auditiv språkkode. Tegnspråket, den naturlige kommunikasjonsformen, ble forbudt å bruke i skolesituasjonen og ble noe skamfullt som en brukte i skjul. Likevel blomstret tegnspråket om kveldene på internatet (Att växa som döv 1995:75f) og i døveforeningene der døve søkte sammen i et naturlig språkmiljø. Det oppsto bl.a. en særlig type humor, illustrert ved for eksempel denne vitsen: ”Så var det den døve mannen som gikk inn på dametoiletet. Vet du hvorfor? Jo han trodde at ”D” sto for döv og ”H” for hørende” (Døves Jul 1992 i Auestad mfl.1993:41).

Norske døve har et felles språk, norsk tegnspråk. Dette er et visuelt-gestuet språk med egen grammatikk og naturlig utviklet blant døve. (Mosand og Malmquist 1996:30) Det er også det språket de fleste døve behersker best og foretrekker å benytte. (Haualand 1993:5) Inntil for få år siden, møtte døve tegnspråket for første gang når de kom til døveskolen. Skolen var stedet der en ble innsosialisert i døvesamfunnet. Mye av døves felles arv og identitet kommer fra døveskolene. Mer enn 90 % av alle døve barn har hørende foreldre og henter derfor stort sett sine voksne identifikasjonsmodeller blant døve de møter på skolen eller i døveforeningen. Gjennom skolegang og felles kamp for anerkjennelse, har døve utviklet en sterk følelse av ”common descent” (Haualand 1993:13)

Jeg velger å se på døve som en kulturell og språklig minoritet. Derfor mener jeg at litteratur som omhandler rekruttering og motivering av frivillige innenfor menigheter og organisasjoner i sin alminnelighet, er relevant for denne oppgaven.

## 2.2 Rekruttering

Rekruttering er avledet av rekrutt som kommer fra fransk. Verbet ”rekruttere” betyr verve, skaffe nye tilhengere (Berulfsen og Gundersen 1974:283). I ”Social Conflict and Social Movements” benytter Anthony Oberschall begrepet mobilisere. Han definerer det på følgende måte: ”pursuit of collective goals” (Scott 2003:174) Rekrutteringsprosessen varierer avhengig av organisasjonens utviklingsstadium (Scott 2003:174) Å rekruttere vil altså i min sammenheng bety å mobilisere til innsats for organisasjonen blant de unge som allerede er deltakere i organisasjonens aktiviteter.

---

<sup>10</sup> Oralisme er betegnelsen for den pedagogiske oppfattelse, at døve barn skal lære det omgivende samfunns vokalsprog først og fremst ved at være omgivet av det hele tiden. Børnene skal også selv bruke sproget, dvs, så vidt mulig forsøke at tale” (Engberg-Pedersen 1998:10)

## 2.2.1 Hvem rekrutteres og hvordan?

I Norge finnes det et utall av organisasjoner. NOU 1988:17 "Frivillige organisasjoner" benytter følgende typologi for å klassifisere organisasjonene etter hovedaktivitet (Wollebæk mfl. 2000:38):

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

De tre undersøkte organisasjonene har særtrekk som gjør at de passer inn i både "humanitære og sosiale organisasjoner" og "religiøse og livssynsorganisasjoner". Det vil derfor være denne typen organisasjoner som er relevant sammenligningsgrunnlag når en skal undersøke hvem som rekrutteres til frivillig arbeid og hvordan dette skjer.

Elin Darbo har sett på rekruttering av frivillige i Haslum menighet i Bærum utenfor Oslo. Hun finner at de fleste frivillige medarbeiderne befinner seg innen kjernemenigheten. I følge henne kjennetegnes kjernemenigheten ved tro og/eller aktivitet. (Darbo 2000:60). Harald Hegstad mener at kjernemenigheten fremfor alt kommer til uttrykk gjennom deltakelse i gudstjenesteliv og andre typer arrangementer, gjennom deltakelse i mindre grupper og gjennom felles arbeidsinnsats (Hegstad 1996:263). Darbo finner at rekrutteringen stort sett foregår ved "munn-til-munn" metoden, selv om også enkelte melder seg til oppgaver på eget initiativ. En av hennes informanter, en ansatt, sier at han henvender seg til tre kategorier når han "verver" frivillige: de han mener egner seg, de som han ser trenger en frivillig oppgave og de som det er naturlig å spørre. Denne informanten legger også vekt på sosialiseringsgraden. For å passe inn, må de frivillige til en viss grad være sosialt integrert. (Darbo 2000:83)

Spørreundersøkelsen "Saman som medarbeidarar" som ble gjennomført blant frivillige medarbeidere i fire menigheter i Bjørgvin bispedømme våren 2004, viser også at det oftest er personlig kontakt som gjør at mennesker melder seg til tjeneste. 101 av 150 spurte ble rekruttert ved at de ble spurt om å bli frivillige medarbeidere. Undersøkelsen viser også at mange hadde vært aktive i kirkelig arbeid tidligere. Bare 17 av de frivillige i undersøkelsen

var nye i den betydningen at de ikke tidligere hadde deltatt i aktiviteter innen menighetene. (Saman som medarbeidarar 2005:10) Dette støttes av Tjelflaat og Cliffords undersøkelse "Ansvar eller egeninteresse" fra 1998. (Tjelflaat og Clifford 1998:56)

Flere peker på konfirmasjonstiden som en periode der unge blir mer bevisst og får oppgaver (Hegstad 1996:98.) Vi finner samme tendensen i Sverige. Også der foregår rekruttering innen egne rekker og ved "munn-til-munn" metoden. Undersøkelsen "Av fri vilja – på fri tid" peker på at mange unge ble rekruttert som ledere i forbindelse med konfirmasjonstiden (Bromander 1999:55 ff). Dette bekreftes også i rapporten "Alla goda krafter. Om frivillig arbete i Svenska kyrkan" (Alwall 1999:33)

Det rekrutteres altså innen den enkeltes egne rekker og aldersgrupper. De som allerede er medlem i en gruppering, for eksempel ungdomsarbeid, er lettest å få med. De rekrutteres m.a.o. fordi de er integrert på uformelle kriterier som tilsier at de kjenner kodene i miljøet og har holdninger og atferd som passer inn. Dette kan imidlertid ha en negativ side. Det er vanskelig å rekruttere til oppgaver som ikke passer med den enkeltes miljø. For eksempel hevdes det at det er vanskelig å få ungdom til å hjelpe til med oppgaver som gjelder hele menigheten. (Darbo 2000:82ff) Foreldre følger opp fritidsinteressene til sine barn (Darbo 2000:103f) Dette stemmer også overens med Tjelflaat og Cliffords funn. I "Ansvar eller egeninteresse" belyser de hva som gjør at unge voksne engasjerer seg i frivillig arbeid. En holdning som var utbredt hos foreldre som var med i organisasjoner, som ga tilbud rettet mot deres barn, var at det ikke nytter å vente på at andre skal ta ansvar. Videre fant de at få ble rekruttert inn i frivillig virksomhet i voksen alder uten først å ha vært med i barne- og ungdomstiden. De fleste var sosialisert inn i frivillig aktivitet i meget ung alder og mange hadde foreldre eller slektninger som var aktive i frivillig virksomhet. (Tjelflaat og Clifford 1999:56)

Det ser altså ut til at de fleste som har frivillige oppgaver, er rekruttert ved hjelp av personlig kontakt og de fleste er rekruttert inn i arbeid der de selv har vært deltakere. Det vil med andre ord si at rekruttering til frivillige oppgaver vanligvis foregår i to trinn. Først rekrutteres en som deltaker i organisasjonen og deretter som frivillig.

## 2.3 Motivasjonsteorier

En må kunne anta at det å arbeide frivillig henger sammen med et behov for å gjøre en innsats for seg selv eller andre, det være seg egne barn, en sak en brenner for eller egen karriere og personlig utvikling.

Begrepet motivasjon kommer fra engelsk og betyr bl.a. beveggrunn, årsak. Motivasjon er avledet av motiv (fra latin movere - bevege). Blant mange betydninger finner en for eksempel foranledning og tanke. (Berulfsen og Gundersen 1974:223)

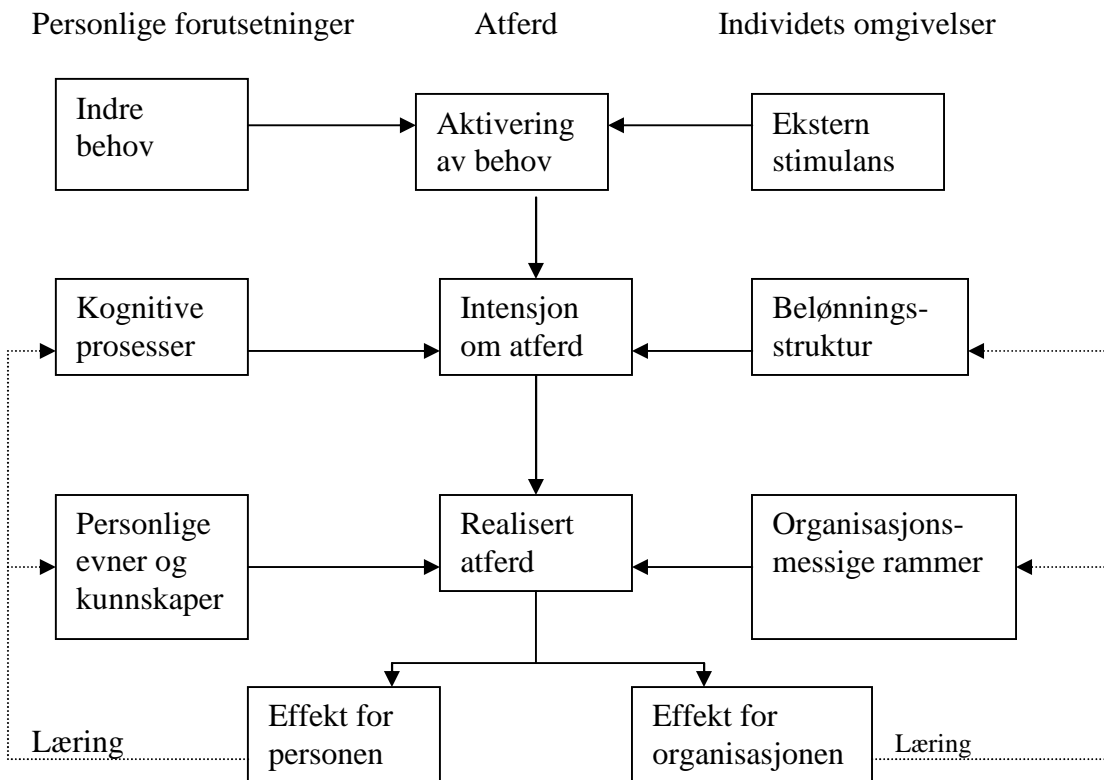
Nesten all bevisst atferd har sitt opphav i motivasjon. Kaufmann og Kaufmann definerer motivasjon som ”de biologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet i forhold til måloppnåelse”. (2003:43)

Det er mange som arbeider innen fagområdet motivasjon og det er mange teorier som forsøker å forklare hva som motiverer til bestemte typer atferd. Innen moderne organisasjonspsykologi er det vanlig å skille mellom **behovsteorier** der det essensielle har vært å finne hvilke grunnleggende behov som kan forklare hvorfor mennesker handler som de gjør, **kognitive teorier** som legger vekt på at handling ofte er resultat av rasjonelle, bevisste valg, og at dette er det mest sentrale i den menneskelige væremåte, **sosiale teorier** som ser på hvorledes individets opplevelse av sitt forhold til sine medarbeidere kan virke motiverende eller demotiverende og **jobb-karakteristikamodeller** der en mener det er forhold ved den enkeltes arbeidssituasjon som påvirker arbeidstakernes motivasjon og prestasjoner. (Kaufmann og Kaufmann 2003:43ff).

Alle disse teoriene er ikke like relevante når en skal se på hva som motiverer til frivillig innsats. En del av teoriene har utgangspunkt i at folk er i en arbeidssituasjon for å tjene penger. Det å slutte å tjene penger er for de fleste vanligvis ikke et alternativ. Frivillig arbeid er uforpliktende i den forstand at det er legitimt både å si nei til en oppgave og slutte i den etter en tid. Kognitiv forventningsteori, sosiale teorier og jobbkarakteristikamodeller synes derfor ikke å være spesielt interessante i denne forbindelse. Behovsteorier og kognitiv evalueringsteori der selvbestemmelsesteori er en videreføring som beskriver psykologiske behov, skulle kunne brukes også når en ser på hva som motiverer til frivillig innsats.

Menneskelige handlinger forklares i stor grad av motiver. Handlingene er uttrykk for en persons behov eller indre drivkrefter. Mitchell & Larsen (1987) har utviklet en modell (fig.2.1) for hvilke faktorer som påvirker menneskelig atferd. Modellen som er gjengitt her, bygger på Mitchell og Larsens modell, men er utvidet av Tor Busch og Jan Ole Vanebo (Busch og Vanebo 1991:262)

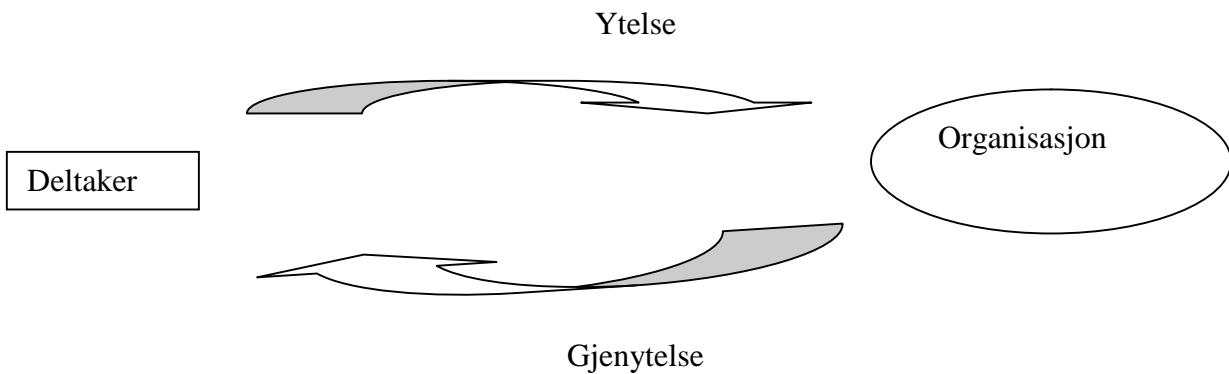
Fig.2.1



Denne modellen antar at en forutsetning for atferd er at det aktiveres et behov. Behovet kan aktiveres av indre spenning på grunn av manglende behovsdekning eller det kan være ytre stimulus som setter i gang prosessen.

Ovenstående modell er svært kompleks. Den gir et interessant grunnlag for å undersøke hva som motiverer til innsats. Med det lille tallmaterialet denne oppgaven bygger på, blir den for omfattende. Med bakgrunn i Barnard og Simons teori "Organizational equilibrium", velger jeg derfor å sette opp en mindre omfattende modell (fig.2.2) for sammenhengen mellom hvordan frivillige rekrutteres og motiveres. Deltakerne er en organisasjons viktigste ressurs. Teorien referer til en organisasjons evne til å tiltrekke seg tilstrekkelig med deltakere til at den kan overleve. Hovedinnholdet i teorien er følgende: Hver deltaker vil fortsette å delta i organisasjonen bare så lenge det en får tilbake er like mye eller mer enn det en investerer. Det den enkelte yter til organisasjonen er kilden som organisasjonen kan hente motytelsen fra. Dermed vil organisasjonen kunne eksistere så lenge det investerte er tilstrekkelig til å dekke gjenytelsene. (Scott 2003:175)

Fig.2.2



Undersøkelsen jeg skal gjennomføre nedenfor, har til hensikt å avklare forholdet mellom ytelse og gjenytelse. Ved hjelp av Volunteers Functions Inventory (jf. 2.4.3) som er et standardisert undersøkelsesopplegg for å undersøke motiver, vil det være mulig å finne hvilke gjenytelser de unge foretrekker og hvor viktige de synes å være.

## 2.4 Motiver for frivillig arbeid

Hva er så frivillig arbeid? Det kan defineres som individuell, ulønnet virksomhet, som defineres som "arbeid" og som har en viss formell karakter. Det er en organisert eller avtalt arbeidsinnsats og ikke alminnelig spontan hjelpsomhet. Arbeidet skal være ulønnet, men mange mener at en kan få dekket utgifter eller få en symbolsk betaling uten at det bryter med prinsippet om "frivillighet". (Habermann 2001:38). Hva får mennesker til å yte uten tilsynelatende å få noe igjen? I følge Barnard og Simon (fig.2.2) er begrunnelsen for å yte at en får en gjenytelse. Hva består da gjenytelsen i frivillig arbeid i? Ulike behovsteorier sier noe om dette.

### 2.4.1 Behovsteori

Behovsteoriene om motivasjon har lang tradisjon innen psykologien. Det essensielle har vært å finne hvilke grunnleggende behov som kan forklare hvorfor mennesker handler som de gjør. (Kaufmann og Kaufmann 2003:44). Innen behovsorienterte teorier er kanskje Maslows motivasjonsteori den mest kjente. Maslow stiller opp de grunnleggende behovene i et hierarkisk system med de mest grunnleggende behov, de fysiologiske behov, nederst og behov for selvaktualisering øverst. Maslows teori blir senere revidert og modifisert av den amerikanske forskeren Clayton Alderfer. Han reduserer antallet grunnbehov og kaller dem eksistensbehov, relasjonsbehov og vekstbehov og han mener at behovene ikke er hierarkisk. (Kaufmann og Kaufmann 2003:47)



McClelland og Atkinson tar utgangspunkt i at mennesket har tre typer behov: prestasjonsbehov, kontaktbehov og maktbehov. Personer med sterkt utviklet prestasjonsbehov er tiltrukket av situasjoner der vedkommende har et personlig ansvar for å løse et problem. Personer med kontaktbehov er naturlig nok avhengig av kontakt med andre mennesker. Personer med maktbehov har et utstrakt ønske om å få gjennomslag for egne ideer og synspunkt. (Busch og Vanebo 1991:267)

Motivasjonsprinsippene i disse teoriene er svært generelt utformet og lite egnet dersom en skal gå dypere inn i hvordan en skal legge forholdene til rette med sikte på å skape positiv motivasjon (Kaufmann og Kaufmann 2003:48). Men de er interessante i den forstand at de peker på viktigheten av å få tilfredsstilt behov.

## **2.4.2 Selvbestemmelsesteori**

I nyere forskning ser det ut til at behov fortsatt er sentralt, men det virker som begrepene ytre og indre motivasjon nå er de viktige. Kognitiv evalueringsteori skiller mellom ytre og indre motivasjon. Ytre motivasjon er belønning i tradisjonell forstand (bonus, frynsegoder, bra karakterer, status etc). Deltakelse er et redskap for å oppnå denne belønningen. Indre motivasjon er den motivasjonsenergien som ligger i selve arbeidsutførelsen. Den har sine røtter i bl.a. to grunnleggende behov, behovet for kompetanseopplevelse og behovet for selvbestemmelse. (Kaufmann og Kaufmann 2003:51)

Kognitiv evalueringsteori er videreutviklet til selvbestemmelsesteori. Rammen om teorien er de faktorene i en persons sosiale miljø som fremelsker versus underminerer den indre trangen en person har til å prøve ut noe nytt, si ja til utfordringer, til å strekke sine grenser, til å utforske og lære. Teorien er presentert av de amerikanske forskerne Edward L. Deci og Richard M. Ryan ved University of Rochester. Det skilles mellom motivasjonssystemene ytre og indre motivasjon der ytre motivasjon kan sees som en del av et kontinuum mellom ingen motivasjon (amotivasjon) og indre motivasjon. (fig.2.3)

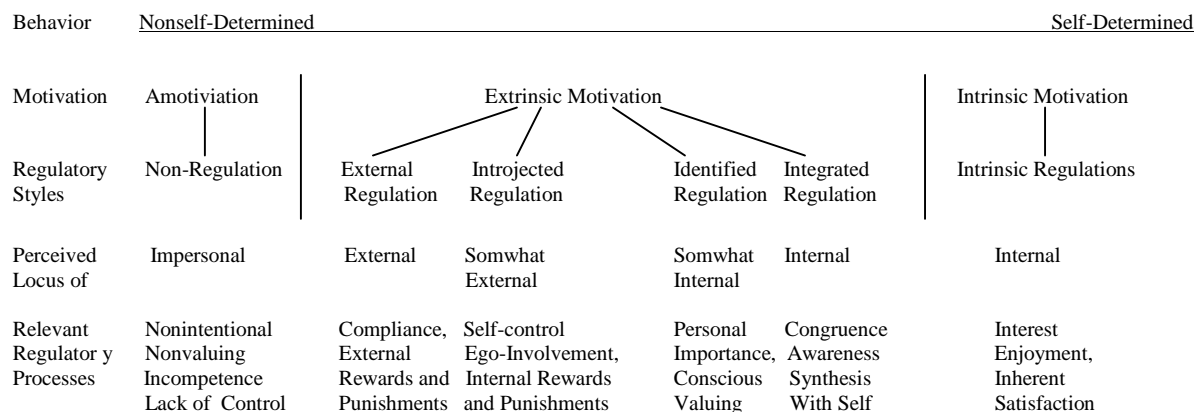


Fig.2..3

Ytre motivasjon, som ligger mellom ingen motivasjon (amotivasjon) og indre motivasjon, er delt i fire kategorier fra ytre styring til en integrert styring som ligger nært opp til indre motivasjon. Selvbestedmelsesteori hevder at ytre motivasjon kan integreres og gli over mot indre motivasjon. (Ryan and Deci 2000:68ff)

De forskjellige stadiene mellom ingen motivasjon (amotivasjon) og indre motivasjon, altså ytre motivasjon, er som følger:

- **Ekstern regulering.** Handling er motivert av å oppnå ønsket konsekvens eller unngå uønsket konsekvens.
- **Indre tvang.** Den ytre motivasjonen er godtatt, men er ikke internalisert. En handler ut fra en følelse av at en bør handle og at en vil få skyldfølelse hvis en ikke handler. Motivasjonen for handlingen er et ytre press.
- **Identifisert regulering.** Motivasjonen er at en identifiserer seg med atferden. Den samsvarer mer med personlige mål. En handler ut fra eget valg.
- **Integrert regulering.** Motivasjonen for handlingen er fullt ut selvbestemt. Atferden er blitt integrert. Men den er fortsatt karakterisert av aktivitetens viktighet og ikke oppriktig interesse for selve aktiviteten. (Strandkleiv 2003)

Forskning har dokumentert at det er sterk sammenheng mellom indre motivasjon og behovene for kompetanse og selvbestedmelse. Det finnes også arbeider som viser at sosial tilhørighet er en viktig del av den indre motivasjonen. (Ryan og Deci 2000:68ff).

Tilfredsstillelse av disse behovene har innvirkning på motivasjonen. Hvis en person opplever at behovene for kompetanse og sosial tilhørighet blir tilfredsstilt i forhold til en atferd, vil holdningene som følger av denne atferden begynne å bli internalisert. Hvis selvbestedmelsesbehovet også blir tilfredsstilt, vil integreringen bli sterk. (Langen 2006:13).

Selvbestemmelsesteori beskriver et system av psykologiske behov som påvirker motivasjon. Dersom tilfredsstillelse av behov er gjenytelsen en får hvis en tar på seg en frivillig oppgave, er det da slik at en har uegennyttige motiv?

### 2.4.3 Volunteers Functions Inventory

I sin avhandling ”En postmoderne helgen? – om motiver til frivillighet”, benytter Ulla Habermann Volunteers Functions Inventory. Volunteers Functions Inventory er utviklet av Clary, Snyder og Ridge (1992). Dette er et sett med motiver for frivillig arbeid. Det er utarbeidet en test for å kartlegge hvilke motiver en gruppe har for å påta seg frivillig arbeid. Testen består av 30 påstander som respondentene blir bedt om å gi en verdi på en skala fra en til sju etter hvor stor betydning de mener den har for deres deltakelse i frivillig arbeid. Påstandene er så samlet i følgende seks dimensjoner:

- **Verdier:** Uegennyttige motiver. Et ekte ønske om å hjelpe andre som ikke bunner hjelperens behov.
- **Læring:** Det å delta i frivillig arbeid gir den frivillige mulighet til å lære og skaffe seg kompetanse som en ellers ikke ville fått. Det dreie seg om for eksempel egenutvikling og det å forholde seg til andre mennesker eller organisasjoner.
- **Sosiale forventninger:** Denne dimensjonen handler både om det å leve opp til andres forventninger og sosiale normer og det handler om at det å gjøre en jobb sammen med andre er motiverende.
- **Karriere:** Dimensjonen handler om karriererelaterte fordeler en kan oppnå ved å delta i frivillig arbeid. Det å delta i frivillig arbeid blir sett på som en investering i fremtiden.
- **Protective:** Selvbeskyttelse. Et motiv for å delta i frivillig arbeid kan være flukt fra negative følelser. Dersom en føler skyld for å ha det bedre enn andre, kan en redusere denne følelsen ved å delta i frivillig arbeid. Det å delta i frivillig arbeid kan også være en måte å håndtere personlige problemer.
- **Identitet:** Denne dimensjonen handler om at frivillig arbeid kan føre til personlig utvikling, en kan få økt selvrespekt ved å føle seg nyttig.

Habermann mener at dimensjonen ”protective” ikke passer for nordiske forhold. Denne dimensjonen er derfor byttet ut med dimensjonen ”status/innflytelse” i lokalmiljøet. En tenker seg at frivillige får kontakter og status gjennom sitt frivillige arbeid slik at de kan få

innflytelse på politiske og organisatoriske beslutninger. I følge Habermann er denne dimensjonen holdbar bare i Danmark og ikke i de andre nordiske land.

Habermann har dessuten kommet med forslag til to nye dimensjoner, nemlig "kameratskap" og "saken". "Kameratskap" er satt sammen av påstander som også er brukt i dimensjonene "verdier", "identitet" og "sosiale forventninger". "Saken" som dimensjon henviser til at den frivillige ser på selve saken som så viktig at den i seg selv er et sterkt nok motiv til å arbeide frivillig. (Habermann 2001:144f og 189ff.)

Bjørnar Langen peker i sin oppgave "Motivasjon av frivillige. Kan de profesjonelle lære noe av den "glade amatør"?", på at det er gjort en del studier med Volunteers Functions Inventory som grunnlag. Gjennom disse studiene er det gjort en del interessante funn. Clary, Snyder og Stukas (1996) fant at motivasjon endrer seg etter som den frivillige har vært lenge i tjeneste. Det synes som karriere- og læringsmotivet er sterkere hos frivillige som ikke har vært aktive så lenge, enn hos de som har hatt frivillige oppgaver over lengre tid. Langen ser dette i lys av selvbestemmelsesteori og mener at karrieremotivet må betraktes som et ytre og kontrollert motiv som så svekkes når mer autonome motiv tar over. Taniguchi (2006) påpeker at frivillig innsats er positivt for den frivillige. Han finner ingen sammenheng mellom at lite tid i betalt jobb fører til økt tid i frivillig arbeid. Videre finner han at gifte jobber mer frivillig og når en får barn, øker den frivillige innsatsen, men endrer karakter slik at en nå bruker tid til å støtte opp om barnas aktiviteter. (Langen 2006:7f) Dette er funn som også støttes i Tjelflaot og Cliffords undersøkelse (1999:56). Taniguchi finner videre at det er tydelig at flere kvinner enn menn gjør en frivillig innsats. (Langen, 2006:8)

I Skandinavia er Volunteers Functions Inventory bl.a. benyttet av Ulla Habermann i hennes doktoravhandling "En postmoderne helgen? Om motiver til frivillighet". (2001) og Håkon Lorentzen mfl. (1995) i forbindelse med evaluering av frivillighetssentralene i Norge. Her er en del funn som ikke stemmer overens med de ovennevnte. Bl.a. finner Lorentzen mfl. at læringsbegrunnelser øker med omfanget av den frivillige innsatsen, jo mer en arbeidet, jo mer betydde en slik begrunnelse. (1995:63). Disse forskjellene kan muligens tilskrives kulturelle forskjeller. (Langen 2006:8)

## 2.4.4 Motiv funnet i andre undersøkelser

I undersøkelsen "Det gir meg noe". En studie av hva som kjennetegner det frivillige arbeidet i lokalmenigheten – belyst ved en empirisk undersøkelse i Haslum menighet" deler Darbo motivene som driver mennesker til å begynne i og fortsette i frivillig arbeid, inn i tre kategorier: det som er lystbetont, det å gjøre noe for egne barn og troen på evangeliet. Det givende, det sosiale/miljøet og det å mestre kommer inn under det som er lystbetont. Det sosiale har et individualistisk preg; "hva kan det gi meg?" (Darbo 2000:78). Dette finner en igjen hos Wollebæk mfl.. Deres undersøkelse viser at "gjøre noe konkret for saker som opptar meg", altså verdiaspektet og ønske om å lære noe ble rangert høyest når respondentene ble bedt om å rangere sine motiver for å delta i frivillig arbeid. Aktive innen religiøse foreninger rangerte sosialt fellesskap høyest. (Wollebæk mfl. 2000:132ff) Dette bekreftes ytterligere av frivillige medarbeidere i Kirkens SOS (Haugland 1992:59) og hos Tjelflaat og Clifford (1999:57)

Jonas Bromander har bl.a. sett på hvilke faktorer som får mennesker til å engasjere seg som ledere innenfor Svenska kyrkan. De fleste er engasjert fordi virksomheten er både lystbetont og meningsfull. De direkte kirkelige/religiøse motivene ser ikke ut til å være den viktigste drivkraften. Bromander konkluderer med at den viktigste drivkraften for de som besvarte spørreundersøkelsen<sup>11</sup>, helt klart var å forene det nyttige med det hyggelige. (1999:70) Ut fra sitt materiale, mener Bromander det finnes fem hovedgrunner for å engasjere seg i frivillig arbeid innen Svenska kyrkan / EFS. Disse modellene beskrives på følgende måte:

1. *Kyrkligt/religiösa*, vilken bärs upp av motiv som att man vil arbeta inom kyrkan, att man känner sig kallad av Gud, den kristne miljön etc.
2. *Lustfyllda*. Denna kategori utgörs av dem som anser sig ha en rolig uppgift och att uppgiften verkar spännande.
3. *De kravfyllda*. Utifrån denna gruppen innses vi att det utåt sett frivilliga engagemanget kanske inte alltid är så frivillig. Modellen bärs nämligen upp av att man inte vill svika, varken barn eller andra ledare.
4. *Målgruppsorienterade*. Modellens särart ges genom att den betonar barnen och ungdomarna.
5. *Sociala*, en faktor som tydliggörs genom att ledarna uttrycker att det är god ledarsammanhållning och att de anser att församlingsassistent och/eller präst betyder mycket för dem.

Ser en på ovenstående modeller i lys av respondentenes alder, finner en at jo eldre respondenten er, jo flere oppgir kirkelige/religiøse eller kravfylte (for eksempel ikke svikte

---

<sup>11</sup> En spørreundersøkelse om frivillig arbeid blant leder i barne- og ungdomsarbeidet innen Svenska kyrkan / Evangeliska Fosterlands-Stiftelsen.

barna, ikke svikte andre ledere) motiv for sitt engasjement. Motsatt finner en også at jo yngre respondenten er, jo flere er det som oppgir det sosiale og lystbetonte som motiv for å engasjere seg. (Bromander 1999:72ff) Dette kan stemme med funn fra ”Undersøkelse om frivillig innsats” (Wollebæk mfl. 2000:130)

## **2.5 Hva betyr det for frivillig arbeid at det finnes ansatt?**

Organisasjonene i det tradisjonelle organisasjonssamfunnet hadde demokratisk oppbygging og en vertikal struktur med lokallag som den laveste enhet. De er basert på individuelt medlemskap. Disse organisasjonstypene finner vi også i dag, men mye har endret seg i etterkrigstiden, særlig etter 1965. En av de fremtredende endringene er økt grad av profesjonalisering. Det ansettes personer med bestemt utdanning for bl.a. å gjøre organisasjonene mer effektive. Men dette kan skape motsetninger mellom ansatte og tillitsvalgte. Kravene til effektivitet og demokrati kan komme i konflikt. Som årsaker til denne utviklingen, anføres bl.a. at tiden synes å ha blitt mer kostbar for den enkelte. Synet på hva en får igjen for frivillig aktivitet er blitt mer instrumentelt og mindre ekspressivt enn før. En annen grunn kan være kunnskapssamfunnet. Det alminnelige kravet til faglig kompetanse har økt. Det er ikke nok med entusiasme for å få noe til. (Wollebæk mfl. 2000:79ff)

I sin bok ”Kirke i forandring” har Harald Hegstad et kapittel der han ser på konsekvensene av stabsoppbyggingen som skjedde innen lokalmenigheten fra slutten av 1960-tallet. (Hegstad 1999:126ff) Han trekker frem flere momenter som har konsekvenser for forholdet mellom ansatte og frivillige. Et av momentene er forholdet mellom arbeidstid og fritid. De ansatte utfører sine arbeidsoppgaver i arbeidstiden. De har behov for å beskytte sin egen fritid og ønsker gjerne å begrense arbeid om kveldene og i helgene mest mulig. Det er derimot nettopp i fritiden de frivillige har mulighet til å utføre menighetsarbeid og det gjøres gjerne i tillegg til full jobb eller skolegang eller annen utdanning når det gjelder ungdom.

Et annet aspekt er profesjonaliseringen som er skjedd innen menighetenes virksomhet, som en følge av at stabene har vokst. Dette har nok bidratt til at kvaliteten på arbeidet som utføres, er blitt bedre, men det har også medført at rollen ulønnede medarbeidere spiller, må redefineres. Fra å være initiativtakere og stå i spissen for ulike former for virksomhet, risikerer en at frivillige medarbeidere går inn i rollen som hjelpere for de ansatte eller som brukere av de ansattes tjenester. En av Elin Darbos informanter mener at noen ansatte ”styrer” de frivillige. Informanten mener at de ansatte har ansvar for de frivillige. Det gjelder diakon, barne- og ungdomssekretær osv. (Darbo 2000:32)

På den annen side, kan nettopp det at ansatte har ansvar, lette arbeidet for de frivillige. Personalutvalget i Kolbotn menighet konstaterer i 1990 at fordi det stadig blir vanskeligere å få folk til å ta på seg frivillige oppgaver, bl.a. fordi de fleste i dag er yrkesaktive, er det viktig å avgrense oppgavene både i tid og omfang. Det synes å ha utviklet seg en modell for forholdet mellom stab og frivillige i menigheten der de ansatte etablerer, organiserer og leder med de frivillige medarbeiderne som hjelpere. (Hegstad 1996:376) I Bjørgvin bispedømme sin ”Ressursperm for oppfølging av medarbeidarar” understrekes det: ”Det ideelle er at kyrkjelyden har ein person som har hovudansvaret for uløna medarbeidar.” (2006:10).

I forbindelse med oppstart av de første prosjektene i Trosopplæringsreformen innen Den norske kirke, ble forholdet mellom ansatte og frivillige undersøkt. Et stort flertall av de 99 menighetene som var omfattet av forsøk høsten 2004, la vekt på at de prosjektansatte skulle ha en rolle i forhold til de frivillige. Deres rolle ble definert som koordinator/medspiller eller leder. Det ser også ut til at det er ansatte som i stor grad har stått for utformingen av søknadene om å få trosopplæringsmidler.

Dataene kan imidlertid tyde på at motoren i utformingen av de fleste forsøkene har vært ansatte, mens frivillige i varierende grad har vært involvert. Også ledelsen av forsøkene er i all hovedsak et anliggende for ansatte. (Hauglin 2006:29)

I 1990/91 ble det opprettet et nytt kapittel i Statsbudsjettet, ”Frivillige organisasjoner”. Midlene som ble bevilget, skulle benyttes til stimuleringstiltak for lokal, nærmiljøtilknyttet, frivillig innsats. Disse midlene kunne søkes av interesseorganisasjoner, kirken eller andre. Dette var starten på Frivillighetssentralene og midlene skulle brukes som lønn til stillinger for koordinering av den frivillige innsatsen. Sosialdepartementet mente altså at det måtte være en ansatt som koordinerte den frivillige innsatsen. (Lorentzen mfl. 1995:11)

Sosialdepartementet hadde bl.a. følgende hensikter med etableringen av Frivillighetssentralene:

- Å finne gode metoder for koordinering av frivillig innsats i nærmiljøet
- Å rekruttere flere frivillige og arbeide for økt frivillig innsats i nærmiljøet (Lorentzen mfl.1995:16)

Etter at sentralene hadde vært i drift en tid, oppgir de daglige lederne sine viktigste oppgaver til å være mobilisering, dvs å få fram frivillige til lokal innsats og samordning, bl.a. å skape lokale tiltak. (Lorentzen mfl. 1995:27f)

Det ser altså ut til at en ikke kan trekke noen entydig konklusjon av hvordan det at en organisasjon har ansatte virker inn på motivasjonen og innsatsen fra de frivillige

medarbeiderne. En kan risikere at de frivillige vil føle seg degradert, føle at arbeidet skjer på ansattes premisser og at de frivillige "får lov å hjelpe til". Dette vil kunne virke demoraliserende på de frivillige.

På den annen side kan en også tenke seg at en ansatt vil kunne gi det frivillige arbeidet et løft. De frivillige kan komme med ideene, visjonene i forvissning om at det finnes ansatte som har tid og kompetanse til å gjennomføre arbeidet dersom de frivillige støtter opp.

Sammenfattende kan en si at forholdet mellom ansatte og frivillige medarbeidere er komplekst. De kan ha forskjellig syn på hvem som skal legge premissene for samarbeidet og når det skal foregå. De frivillige kan lett bli den ansattes hjelper og føle seg degradert, men på den andre siden kan det være lettere å si ja til en frivillig oppgave når en vet at det finnes ansatte som kan tilrettelegge.

## **KAPITTEL 3**

### **PROBLEMSTILLING**

#### **3.1 Avklaring av problemstilling**

Det er en utbredt oppfatning blant de som driver frivillig arbeid i Norge at det er vanskelig å rekruttere og motivere andre til å ta på seg frivillige oppgaver. Da jeg selv, gjennom mange år har deltatt i forskjellige typer ungdomsarbeid både som frivillig leder og som ansatt i en menighet, deler jeg fullt ut den oppfatningen

En menighet i Den norske kirke er på mange måter en hybrid, midt mellom uavhengig frivillig virksomhet og offentlig serviceproduksjon (Lorentzen mfl.1995:205). På den ene siden er menigheten en del av offentlig forvaltning som yter tjenester ved gudstjeneste, dåp, konfirmasjon, vigsel og begravelse. På den annen side kan en menighet sammenlignes med en frivillig organisasjon som gir et tilbud som menighetens medlemmer og andre kan velge å ta i mot og som menigheten er avhengig frivillige medarbeidere for å gjennomføre. Mange menigheter har dessuten samarbeid med etablerte frivillige organisasjoner som speidere, misjonsorganisasjoner, og lignende og oppfatter deres arbeid i menigheten som en del av menighetens arbeid.

Denne oppgaven setter søkelyset på noen av de aspekt som bidrar til rekruttering og motivering av frivillige innen ungdomsarbeid i tre organisasjoner for døve. Den ser også på hvilken betydning det har at organisasjonene har ansatt. Problemstilling er da som følger:

**Gjennom hvilke kanaler rekrutteres unge døve til frivillige oppgaver? Hvilke grunner er**



## **det som er mest motiverende for å si ja til å ta på seg oppgaver? Hvilken betydning har det at det er ansatte i ungdomsarbeidet?**

Jeg velger å dele problemstillingen i to. Først og fremst ønsker jeg å undersøke hvordan unge døve rekrutteres til frivillige oppgaver? Hvilke grunner synes de unge er mest motiverende for å tenke seg å si ja til slik innsats og hva er det som faktisk får dem til å ta på seg oppgaver? Dernest er jeg nysgjerrig på om det har noen betydning om aktiviteten der de legger ned sin frivillige innsats, har ansatte.

Hovedfokus i problemstillingen er altså hvordan unge døve blir rekruttert til frivillige oppgaver og hva som får dem til å ta på seg oppgavene. Frivillige oppgaver er et sentralt begrep. I denne oppgaven blir det definert som individuelle, ulønnete arbeidsoppgaver som har en viss formell karakter. Det er en organisert eller avtalt arbeidsinnsats og ikke alminnelig hjelpsomhet. (Habermann 2001:38). I utgangspunktet ønsket jeg også å finne ut om det var særlige grunner til å si nei til utfordringen ved å ta på seg oppgaver, men den problemstillingen måtte jeg la ligge da ingen av de unge som ikke hadde oppgaver, ønsket å være med i en slik undersøkelse.

Videre ønsker jeg å drøfte hvilken betydning det har at aktiviteten der de unge engasjerer seg, har ansatte. Jeg tenker både på ansatte med ungdomsarbeid som sin hovedoppgave, og ansatte som ikke har ungdom som hovedoppgave, men likevel er tilstede for de unge med råd og støtte fordi de er ansatt i organisasjonen.

Begrepet döv benyttes i denne oppgaven om hørselshemmede personer som kommuniserer ved hjelp av norsk tegnspråk (jf 2.1) uavhengig av hvorledes et audiogram vil definere personenes hørselsstatus.

### **3.1.1 Frivillig arbeid**

#### **3.1.1.1 Hvordan blir de unge rekruttert?**

Dette er et viktig spørsmål. Rekruttering synes å foregå i to steg. Første steg for organisasjonen er å rekruttere medlemmer. Aktivitetene som tilbys, må være så attraktive at de frister til deltakelse. Men hva skjer så? Er det de unge som allerede er deltakere, som selv kommer og ber om oppgaver og setter i gang tiltak eller er det de unge deltakerne som blir spurt om de vil ta på seg oppgaver?

### 3.1.1.2 Hvilke grunner har ungdom til å delta i frivillig arbeid?

Det kan tenkes mange grunner til at ungdom tar på seg frivillige oppgaver innenfor sitt eget miljø. Noen spør dem, de blir smigret over å bli sett og svarer ja. De svarer ja fordi de skjønner at det er viktig å være med, ellers vil tilbudet kanskje forsvinne. Venner er med i frivillig arbeid. Det kan gi fordeler å ha attest på at en har vært med i frivillig arbeid, en får verdifull erfaring. Men er det dette som er de viktigste grunnene? Hvilke motiver legger ungdom selv vekt på?

### 3.1.2 Betydning av ansatte

Forholdet mellom ansatte og frivillige i en organisasjon har flere sider. Den ansatte kan være de frivilliges hjelper eller de frivillige kan oppleve at det er de som er blitt de ansattes hjelper. (jf 2.5). Hvordan opplever de unge frivillige dette? Er det lettere å si ja til en oppgave der en ikke har ansvaret, men er medhjelper? Da har en noen å støtte seg på, noen som viser en tillit. Den ansatte vil også kunne være et forbilde for de unge, en som ser helheten, deler den opp og gir konkrete, avgrensede oppgaver. Men den eller de ansatte kan også oppleves som en hemske av de unge. Voksne og unge har ikke alltid samme oppfatning av hvilke aktiviteter en skal drive eller hvordan de skal gjennomføres.

En mulig grunn til at det er behov for ansatte i organisasjonene i døvemiljøet, kan være at en der på sett og vis ”mangler” en generasjon. Selv om døvhet i halve døvepopulasjonen skyldes ulike former for arv, er den vanligste årsaken recessiv arv. (Grønlie 2005:14). De fleste døve barn har hørende foreldre. Det er færre enn 10 % av de døve barna som også har døve foreldre. (Haualand 1993:13) Muligens dreier det seg om 5 – 6 %<sup>12</sup>. I dagens samfunn med relativt gode muligheter til å skaffe tolk, er det blitt lettere for døve foreldre å følge opp sine barn i deres hørende miljø. Før 1972 fantes det overhodet ikke noen offentlig tolketjeneste. Hørende barn av døve foreldre fulgte da med sine døve foreldre inn i døvemiljøet og dermed også til kirken. Fra høsten 1981 kunne døve få dekket tolking i forbindelse med ”dagliglivets gjøremål”<sup>13</sup>. (Skaten 2005:16ff) I dag er mangelen på tolker det største hinderet, men muligheten for døve foreldre å følge opp sine hørende barn i deres hørende miljø er nå tilstede.

Døve barn har stort sett hørende foreldre. Foreldre ønsker ikke en spesiell foreldreoppgave som de er uforberedt på. Døvhet er fremmedartet, skremmende og krevende. (Grønlie

---

<sup>12</sup> Informasjon fra Odd-Inge Schröder, førsteamanuensis ved Institutt for spesialpedagogikk, Universitetet i Oslo

<sup>13</sup> Dagliglivets gjøremål var definert som for eksempel deltakelse i sosial sammenkomster, foredrag, innkjøp, besøk på off. kontorer etc. (Skaten, 2005, s.17)

2005:111ff). Skal en kunne følge opp sine barns fritidsinteresser, må en kunne kommunisere ubesværet med barna. Fra 1995 får foreldre til barn med et betydelig hørseltap tilbud om 40 ukers modulbasert tegnspråkopplæring. (Grønlie 2005:124) Likevel er det ikke alle gitt å føle at en behersker det nye språket så godt at en kan gå inn som frivillig leder/hjelper i et frivillig arbeid. Disse foreldrene er vanligvis også foreldre til det døve barnets hørende søsken og skal klare å tilpasse en tilværelse for dem alle. Dette kan føre til at døv ungdom ikke står i en frivillighetstradisjon. De er ikke vant til at deres foreldre stiller opp som frivillige i deres valg av fritidssyssele. Dessuten bor en del av ungdommene på internat og foreldrene er av den grunn naturlig avskåret fra å ta del sine barns fritidsaktiviteter.

Vil dette at voksne døve naturlig nok først og fremst følger opp sine egne hørende barn og at hørende foreldre ofte ikke har nok kommunikativ kompetanse til å kunne følge opp sine ungdommer i deres tegnspråklige miljø, medføre at organisasjonene har behov for å ansette personer som kan støtte opp om unge som ønsker å gjøre en frivillig innsats?

Når det gjelder unges motivasjon til å delta i frivillig arbeid, hvordan de blir rekruttert og betydningen av at voksne engasjerer seg i ungdommens aktiviteter, tror jeg ikke det er forskjell på hørendes miljø og døves miljø. Det lar seg dessverre ikke undersøke innenfor rammene av denne oppgaven. Men erfaringer fra respondenter som har hatt oppgaver innen begge miljøene, tilsier at det er ingen forskjell.

## **KAPITTEL 4**

### **METODISK OPPLEGG**

#### **4.1 Valg av metode**

En undersøkelse skal blant annet inneholde en beskrivelse av metode til å samle inn empiri. Undersøkelsen må være valid og reliabel. Det vil si at det som en ønsker å måle faktisk blir målt og at en kan stole på den informasjonen som er samlet inn. (Jacobsen 2000:129). Metode kommer opprinnelig fra gresk og betydde ”et veivalg som fører til målet” (Kvale 2001:52) Sørensen og Grimsmo definerer det som en utprøvd og systematisk arbeidsform (Sørensen og Grimsmo 2001:65).

Drøfting av metodespørsmål bør i størst mulig grad knyttes til konkrete problemstillinger. (Grønmo i Holter og Kalleberg 2002:73 ff). Denne undersøkelsen er eksplorerende. I behandling av de spørsmålene der jeg har mitt hovedfokus: ”Gjennom hvilke kanaler rekrutteres unge døve til frivillige oppgaver? Hvilke grunner synes de unge er mest

motiverende for å tenke seg å si ja til slik innsats og hva er det som faktisk får dem til å ta på seg oppgaver?” har jeg derfor benyttet både kvantitativ og kvalitativ metode. Dermed er samme fenomen belyst ved hjelp av flere metodiske redskap. Jeg har foretatt en liten spørreundersøkelse (vedlegg 2) for å finne hvilke grunner unge selv mener er viktigst for å ta på seg frivillige oppgaver. Imidlertid er antallet respondenter så få at det ikke vil være mulig å benytte dataene statistisk. I tillegg har jeg foretatt halvstrukturerte intervju med utvalgte unge og voksne ansatte (vedlegg 3 og 4) for ytterligere å få utdypet hvorledes de ble rekruttert og hva som faktisk gjorde at de sa ja til å ta på seg oppgaven.

Når det gjelder den andre problemstilling, som omhandler hvilken betydning det har at aktiviteten der de unge engasjerer seg, har ansatte, har jeg benyttet halvstrukturerte intervju (vedlegg 3 og 4).

## **4.2 Gjennomføring av undersøkelsen**

For å kunne svare på spørsmålene i problemstillingen, har jeg valgt å se på aktiviteten i to menigheter, Døves menighet, Trondheim/Nordenfjelske døvedistrikt, Døves menighet, Bergen og en profan organisasjon for døve, Bergen døvesenter. Døves menighet, Trondheim/Nordenfjelske døvedistrikt har fått tildelt midler i forbindelse med trosopplæringsreformen innen Den norske kirke. Midlene er tildelt i forbindelse med et prosjekt som retter seg mot aldersgruppen 14 – 18 år. Døves menighet, Bergen har også søkt om midler innen trosopplæringsreformen rettet mot samme aldersgruppe, men de er ikke blitt tildelt midler. Bergen døvesenter har en aktiv ungdomsklubb.

Døvemiljøet er lite. Ved å undersøke tre organisasjoner, får jeg et så stort antall respondenter at undersøkelsen blir reliabel og samtidig sikres respondentenes anonymitet. Av samme grunn vil jeg ikke skille mellom respondenter og informanter (Jacobsen 2000:158). Jeg velger å benytte benevnelsen respondenter på alle.

### **4.2.1 Utvalg**

Da døvemiljøet er lite, gjennomføres undersøkelsen i tre organisasjoner. Det frivillige arbeidet som drives i regi av menigheter innen den norske kirke skiller seg lite ut fra ordinært frivillig arbeid i regi av andre organisasjoner. Det burde derfor ikke være stor forskjell på menighetenes aktiviteter for ungdom og døvesenterets tilsvarende aktiviteter.

Det var av interesse i å finne hvilke grunner ungdommene oppga for å ta på seg frivillige oppgaver. Spørreskjema ble derfor sendt ut til alle i aktuell alder som deltok på samlinger

arrangert for ungdom. Det ble ikke tatt hensyn til hvorvidt de unge hadde frivillige oppgaver eller ikke. Den ene menigheten har ansatt ungdomsarbeider. Det var interessant å se om det hadde noe å si for interessen for å ta på seg frivillige oppgaver. Av den grunn var det viktig å ha en noenlunde sammenlignbar alderssammensetning. De yngste og eldste medlemmene i Bergen døvesenter sin ungdomsklubb ble derfor holdt utenfor undersøkelsen. Aldersspredningen ble dermed 14 – 20 år.

#### **4.2.2 Spørreskjema**

For å finne hvilke motiver ungdom har for å ta på seg frivillige oppgaver, må ungdommen spørres. For at det skal være mulig å sammenligne svarene og se om det er et mønster i hva som motiverer til å si ja til frivillige oppgaver, benyttes det allerede gjennomprøvde undersøkelseskonseptet *Volunteers Functions Inventory* som er utarbeidet i USA av Clary, Snyder og Ridge og modifisert for nordiske forhold av bla. Ulla Habermann. Habermann hadde et stort empirisk materiale av besvarte spørreskjema fra frivillige i danske organisasjoner. For en nærmere presentasjon av *Volunteers Functions Inventory*, henvises det til kap. 2.4.3

I *Volunteers Functions Inventory*, slik den er omarbeidet til nordiske forhold, har en, som sagt, funnet at dimensjonen ”status/innflytelse” bare har gyldighet for danske forhold. I tillegg er dimensjonen ”vennskap” satt sammen av påstander fra dimensjonene ”verdi”, ”identitet” og ”sosiale forventninger”. Denne dimensjonen er ikke med i materialet til ”Ansvar for andre. Frivillighetssentralen i norsk velferdspolitik”. (Lorentzen mfl. 1995). For å kunne sammenligne med en norsk undersøkelse er disse to dimensjonene heller ikke med i denne undersøkelsen som dimensjon, men de enkelte påstandene er med. Det burde være mulig å sammenligne med ”Ansvar for andre” da en frivillighetssentral, på samme måte som en menighet, er en hybrid. Den befinner seg også på en måte midt mellom en uavhengig, frivillig virksomhet og offentlig serviceproduksjon (Lorentzen mfl. 1995:205). Blant de trekkene den har felles med en frivillig organisasjon, er bl.a. at den er avhengig av å rekruttere og motivere frivillige medarbeidere.

Spørreundersøkelsen består av skjema med et antall påstander om forskjellige motiver en person kan ha for å utføre frivillig arbeid. Respondentene blir bedt om å angi hver påstands betydning på en skala fra en (ingen betydning) til sju (stor betydning). Påstandene settes deretter sammen i teoretiske dimensjoner, (verdi, læring, identitet, sosiale forventninger, karriere, status/innflytelse, kameratskap og saken). Det er knyttet fem påstander til hver

dimensjon.(Habermann, 2000, s.146ff) Fordelen ved å benytte dette skjemaet (vedlegg 2), er at det vil gi reliabilitet til denne undersøkelsen dersom funnene samsvarer med Habermann og Lorentzen mfl. sine funn.

Habermann har delt sine organisasjoner i gruppene ”sosiale organisasjoner”, ”pasientforeninger” og ”idrettsforeninger”. Jeg benytter den delen av spørreundersøkelsen som ble sendt ut til frivillige i sosiale organisasjoner. Sosiale organisasjoner omfatter Dansk Røde Kors, frivillighetsentraler og pensjonistforeninger. Slik jeg ser det, er dette de organisasjoner som ligger nærmest opp til de organisasjonene jeg undersøker. De frivillige innen disse organisasjonene fikk ikke spørsmål som omhandlet deres holdninger til sin egen forening i særdeleshet. Dimensjonen ”saken” er derfor også holdt utenfor i den foreliggende undersøkelsen i tillegg til de før nevnte dimensjonene ”status/innflytelse” og ”vennskap”.

### **4.2.3 Intervju og observasjon**

Spørreskjemaundersøkelsen vil gi et bilde av hvilke grunner de unge selv mener er motiverende for å ta på seg frivillige oppgaver. Undersøkelsen vil ikke si noe om hvorvidt de har frivillige oppgaver og om grunnene til at de har eller ikke har oppgaver. Det ble derfor foretatt intervju med noen utvalgte ungdommer fra alle tre organisasjonene for å klarlegge dette og for å få et grundigere innblikk i hva de selv mener er motiverende og hvorledes de var blitt rekruttert. På denne måten ble det også mulighet til å stille spørsmål ved viktigheten av at organisasjonen hadde ansatte. Da jeg ikke kjente alle ungdommene og visste hvem som hadde frivillige oppgaver, observerte jeg aktiviteter for å finne intervjuobjekt. Jeg ønsket å intervju både ungdom som hadde frivillige oppgaver og ungdom som ikke hadde det for å få utdypet også deres syn. Dessverre var det ingen av disse som ønsket å la seg intervju selv om de svarte på spørreskjemaet. At grunner for ikke å ha frivillige oppgaver ikke er utdypet, er en svakhet ved undersøkelsen.

### **4.3 Metoderefleksjon**

Det ble totalt sendt ut 36 spørreskjema. I tillegg til påstandene ble respondentene bedt om å oppgi bl.a. kjønn og om deres foreldre hadde frivillige oppgaver eller ikke. Sammen med skjemaet ble det sendt et introduksjonsbrev som forklarte hensikten med undersøkelsen og en ferdig adressert og frankert svarkonvolutt. Etter to purringer, kom det inn 20 svar, noe som gir en svarprosent på 55,55. Hva som er bakgrunnen for bortfallet, kan jeg bare spekulere rundt. Men det er sannsynlig at en del ikke var interessert i å svare og derfor ikke gjorde det. En

annen forklaring kan være at en del av de som er deltakere i aktivitetene de tre organisasjonene tilbyr, bor på internat. Spørreskjemaene ble sendt til respondentenes privatadresser. Jeg ser heller ikke bort fra at noen kan ha forlagt skjemaet og derfor ikke svart. Dette skjedde for to av respondentene som tok kontakt og fikk tilsendt nytt skjema som ble besvart.

20 unge svart på spørreundersøkelsen. Av disse hadde 16 frivillige oppgaver og fire hadde det ikke. I følgebrevet ble alle bedt om å svare uansett om de hadde frivillige oppgaver eller ikke. Dersom de ikke hadde frivillige oppgaver, skulle de prøve tenke seg hvor viktig påstandene var for at de skulle ta på seg frivillig arbeid. I tillegg til påstandene om hvorfor en deltar i frivillig arbeid, ble de bedt om å krysse av for om de hadde foreldre som var aktive i frivillig arbeid. Det var ønskelig å se om det å være del av en frivillighetstradisjon, ville innvirke på hvilke påstander respondentene anså som viktige. Det var en viss usikkerhet knyttet til om det ville være mulig å finne dette ut. En kunne tenke seg at flere av de som hadde foreldre som var aktive innen frivillig arbeid, ville svare på undersøkelsen. Muligheten var der for at disse foreldrene ville synes undersøkelsen var viktig og derfor motivere ungdommene til å svare. Av de 20 svarene som kom, viste det seg at 10 hadde foreldre som var aktive innen frivillig arbeid og at 10 ikke hadde det. Det viste seg også at det var 10 jenter og 10 gutter som sendte inn svar.

Svært mange unge døve som velger opplæring i døveskole, har sitt hjemsted langt fra skolen. Disse ungdommene bor på internat. En kunne tenke seg at dette var et forhold som ville virke inn på respondentenes synspunkt. De ble derfor bedt om å krysse av for om de bodde hos foreldre, på internat eller i egen hybel/leilighet. Det viste seg at bare fem av de som svart på undersøkelsen bodde på internat og bare en i egen hybel/leilighet. Denne synsvinkelen ble derfor forlatt. Jeg hadde fått opplyst at flere av de som er deltakere i aktivitetene, som drives av de undersøkte organisasjonene, bodde på internat. Det kan være flere grunner til å få av internatbeboerne har svart. En grunn kan være at miljøpersonalet ikke har sett det som viktig at de unge svarer på undersøkelsen, mens foreldre i større grad har syntes det og fulgt opp. En annen grunn kan være at undersøkelsen ble sendt til de unges bostedsadresser og ikke til de respektive internat.

Å sende ut spørreskjema kan umiddelbart synes å være den rette metoden dersom en ønsker å undersøke de unges motiver. Men det er et spørsmål om en får et ærlig svar. I hvor stor grad ønsker respondentene å gjøre seg bedre enn de er og i hvor stor grad er de seg bevisst om hvilke grunner de har for å delta i frivillig arbeid? For å kunne bedømme de enkelte påstandene i spørreskjemaet kreves det muligens at en har et mer avklart forhold til

sine motiver enn det de unge respondentene har. Svarene er til dels noe motsetningsfylte og dette kan tyde på at motivene er uklare for de unge. En kan heller ikke se bort fra at respondentene ønsker å oppgi grunner som er sosialt legitime.

Dette spørsmålet drøftes av Ulla Habermann (2001:138). Dag Ingvar Jacobsen problematiserer dette at spørreskjemaundersøkelser er lite forpliktende. Han viser til tre viktige forhold, nemlig at respondenten kan svare strategisk, kan svare uten å ha tenkt gjennom eller ha interesse for temaet eller svarer i ”hytt og vær”(Jacobsen 2000:365ff).

Fem av ungdommene som hadde frivillige oppgaver, ble intervjuet. Disse ble valgt ut ved å observere aktiviteter. Av disse viste det seg at bare en hadde foreldre som ikke var aktiv innen frivillig arbeid. Det kan tyde på at de unge synes det er positivt at deres foreldre er aktive innen frivillig arbeid, at det derfor også for dem blir naturlig å si ja til verv.

Men også intervju og observasjon har sin begrensning. En er slett ikke sikret at en får ”ærlige” svar. Undersøkeren vil ha effekt på det som undersøkes. Særlig i forbindelse med intervju vil den som intervjues bli påvirket av intervjueren. Dette skjer også i observasjons-situasjoner. Det er vanskelig å skjule at det er observatør tilstede og dette vil kunne påvirke måten de som observeres forholder seg på. Det er også et etisk spørsmål om hvorvidt det er riktig å foreta skjult observasjon. (Jacobsen 2000:217).

Undersøkelsen har dessuten et par åpenbare svakheter. Ungdommene som ble intervjuet, ble ikke spurt om hvem som ba dem ta på seg de frivillige oppgavene. Dette spørsmålet skulle også vært stilt til de ansatte som ble intervjuet. Det burde i alle fall vært stilt som oppfølgings-spørsmål når respondentene fortalte om hvordan de unge tar ansvar. Resultatet av at disse spørsmålene ikke ble stilt, er at funn i forbindelse med dette blir overlatt til intervjuers tolkning.

Videre lider undersøkelsen av at det var kort tid til å gjennomføre den. Grunnen til dette var stort sett uforutsette hendelser som gjorde at noen samlinger i en av organisasjonene måtte utsettes fra desember 2006 til februar 2007.

Det er også grunn til å drøfte hvorvidt Volunteers Functions Inventory egner seg til å finne hva som motiverer døve unge til å delta i frivillige oppgaver. Er de fem dimensjonene ”verdier”, ”læring”, ”identitet”, ”sosiale forventninger” og ”karriere” gode parametere for hva som motiverer unge til å ta på seg frivillige oppgaver. Det er mulig at selvbestemmelsesteori med sine fire kategorier av ytre motivasjon og indre motivasjon er bedre egnet til å beskrive hva som motiverer til innsats.



## **4.4 Forkunnskap**

Det at jeg forsker i et felt der jeg er kjent, medfører at jeg må være ”sosiolog på meg selv”. (Wadel 1991:59ff). Jeg må være meg bevisst mitt rollerepertoar og vite hvilke roller jeg tar eller blir gitt av mine respondenter.

Denne situasjonen medfører både fordeler og ulemper. Jeg kjenner feltet godt og kan i den forbindelse være forutinntatt, men samtidig vil jeg kunne utnytte min forkunnskap og dermed få mer ut av intervjuer og tolkninger. På den annen side må jeg være oppmerksom på mine egne kulturelle kategorier slik at det blir respondentenes kategorier og ikke mine, som dirigerer tolkningen.

## **4.5 Presentasjon av organisasjonene**

### **4.5.1 Døves menigheter**

Døves menigheter i Norge fungerer som et prosti under Oslo biskop. De er organisert i ett landsdekkende fellesråd med kirkeverge i Oslo. Døvekirkenes fellesråd har to landsdekkende utvalg, misjonskomité og Landsdekkende Ungdomsråd for Døve (LUD). (Organisasjonskart, se vedlegg 5)

#### **4.5.1.1 Presentasjon av Døves menighet, Trondheim/Nordenfjelske døvedistrikt**

Døves menighet, Trondheim/Nordenfjelske døvedistrikt dekker bispedømmene, Nidaros og Sør og Nord Hålogaland.

Det er vanskelig å anslå hvor mange døve som bor i distriktet da langt fra alle døve er medlem i en døveforening. Lokalkirkelig medlemsregister antyder at det i distriktet som helhet, er ca 280 medlemmer. Det er organisert menighetsliv i Trondheim og Tromsø. Sett utenfra, kan disse to menigheter karakteriseres som folkekirkemenigheter særlig ved at det er få spesifikt kirkelige eller kristelige aktiviteter utenom det som er knyttet til prestens virksomhet (Heggstad 1996:42ff). Frivillig virksomhet i døvesamfunnet (lokalsamfunnet) er gjerne knyttet til idrett eller allmennkulturelle organisasjoner (Heggstad 1996:74ff) og følelsen av tilhørighet til kirken er høy i døvesamfunnet som slutter opp ved spesielle begivenheter (Heggstad 1996:46ff).

Døvedistriktet ble tildelt trosopplæringsmidler allerede i 2004. (Vedlegg 1). Hele distriktet er ett sokn. Soknet har tre prester, døvepresten har ansvar for hele soknet. To kapellaner har henholdsvis Trondheim og Tromsø som arbeidssted. Videre er det daglig leder og

prosjektleder med ansvar for ungdomsarbeid som betjener hele soknet og organist og kirketjener i Trondheim.

Trondheim er det naturlige skolesenter for Nordenfjelske døvedistrikt. Der er både grunnskole, videregående skole, lærerutdanning tilrettelagt for døve og døvetolk utdanning. Grunnskole og videregående skole tar i mot elever fra og med Møre og Romsdal fylker og videre nordover til og med Finmark.

#### **4.5.1.2 Presentasjon av Døves menighet, Bergen/Vestenfjelske døvedistrikt**

Døves menighet, Bergen/Vestenfjelske døvedistrikt dekker bispedømmene Bjørgvin og Møre. Distriktet har to sokn, Døves menighet, Bergen lokalisert i Bergen (dekker Bjørgvin bispedømme) og Døves menighet, Møre, lokalisert til Ålesund. (dekker Møre bispedømme) Det er også for dette distriktets del vanskelig å anslå hvor mange døve som bor der. Det er registrert ca 350 medlemmer i lokalkirkelig medlemsregister for Døves menighet, Bergen. Menigheten kan karakteriseres som arbeidskirkemenighet. Det finnes en ikke helt klart definert menighetskjerne og menigheten har en del kirkelig aktiviteter i regi av menighetsrådet. (Hegstad 1996:298ff). De kristelige organisasjonene er representert ved speiderarbeid tilknyttet Norges KFUK-KFUM-speidere. Speidergruppen sees på som en del av menighetens samlede virksomhet. (Hegstad 1996:252ff). Distriktet har tre prester der døvepresten har ansvar for begge soknene. Kapellanene har henholdsvis Bergen og Ålesund som sine arbeidssteder. Distriktet har også ansatt daglig leder som har overordnet ansvar for begge soknene. Ingen av disse har ungdomsarbeid som eneste ansvarsområde. I Døves menighet, Bergen er det ansatt organist og kirketjener.

Bergen er naturlig skolesenter for elever bosatt i Bjørgvin bispedømme. Det finnes grunnskole og videregående skole i tillegg til tolkeutdanning. Døves menighet, Bergen driver skolefritidsordning for elevene i grunnskolen.

Døv ungdom som er hjemmehørende i Døves menighet, Møre, går vanligvis på internat-skole i Trondheim og deltar i tilbudene som Døves menighet, Trondheim gir.

#### **4.5.2 Norges døveforbund**

Norges døveforbund ble startet i 1918. Det har som formål bla. å arbeide for å bedre døves og tunghørtes situasjon på alle områder i samfunnet. Landsmøtet er forbundets overordnede organ. Det finner sted hvert annet år. Forbundsstyret velges av landsmøtet. Forbundsstyret er arbeidsgiver for generalsekretæren som igjen er daglig leder for de andre ansatte.

Forbundet er organisert i to fylkeslag og har 25 lokalforeninger. Av landsdekkende utvalg finnes barne- og ungdomsutvalg, seniorutvalg og arbeidslivsutvalg. (Organisasjonskart, se vedlegg 6)

#### **4.5.2.1 Presentasjon av Bergen døvesenter**

Bergen Døveforening ble stiftet i 1880. Foreningen har vært medlem av Norges døveforbund fra dette ble startet. Foreningen hadde en aktiv ungdomsklubb fra 1962. Den ble lagt på is ca år 2000. Omtrent på det tidspunktet gjennomførte foreningen en organisasjonsendring og er nå et senter der det gis tilbud om samvær, foredrag, kurs o.a. for voksne og der barn og ungdom møtes til ulike aktiviteter. Ungdomsklubben startet opp igjen høsten 2005. Da hadde Bergen døvesenter kultur- og informasjonsmedarbeider. Senteret har også tilbud for pensjonister. I dag bor flesteparten av senterets 313 medlemmer i Hordaland, særlig lokalisert til Bergen med omland. Senteret har i dag ansatt daglig leder. Han har ikke ungdomsarbeid som hovedansvarsområde.

## **4.6 Oppsummering**

Ovenfor er det gjort greie for hvordan undersøkelsen er tenkt gjennomført. Det blir benyttet spørreskjema som bygger på en modifisert utgave av Volunteers Functions Inventory og halvstrukturerte intervju. Dette for å få belyst både hvordan unge rekrutteres til frivillige oppgaver og hva som er deres motiver for å si ja til å ta på seg oppgaver. Intervjuene vil også bli benyttet for å undersøke om det er viktig at organisasjonene har ansatte som kan bistå de unge frivillige.

Undersøkelsen vil bli gjennomført i tre organisasjoner innen døvemiljøet, Døves menighet, Trondheim/Nordenfjelske døvedistrikt, som omfatter de tre nordligste bispedømmene i Norge, Døves menighet, Bergen som omfatter Bjørgvin bispedømme og Bergen døvesenter som henter sine medlemmer innen Hordaland fylke. Dette vil gi et så stort antall respondenter at undersøkelsen blir reliabel og respondentene sikret anonymitet.

# KAPITTEL 5

## ANALYSE

### 5.1 Rekruttering

Hvordan rekrutteres de unge til frivillig innsats? Mye av litteraturen viser at ”munn-til-munn-metoden” er den mest brukte innenfor denne typen organisasjoner. Det pekes også på at rekrutteringen foregår innen egne rekker. Det er blant de unge som allerede deltar i aktiviteter, en finner de som spørres om å ta på seg frivillig arbeid. (for eksempel Darbo 2000, Alwall, 1999, Hegstad 1996, Bromander 1999). Med andre ord er de unge rekruttert som deltakere innenfor aktivitetene på et tidligere tidspunkt.

Dette forholdet avspeiler seg også når de unge blir spurt om hvorfor de har fått oppgaver. Selv om et par av dem ikke hadde tenkt over hvorfor, så er de fleste klar på at de har fått oppgavene fordi ”noen” har spurt om de kan tenke seg å gjøre en innsats. Et par av respondentene har helt klare formeninger om hva det er som har ført til at de er blitt spurt om å ta på seg oppgaver. Svar som ”... fordi jeg forstår den norske teksten og kan oversette den til tegnspråk” og ”Jeg er bra nok” viser at de ser kvaliteter ved seg selv som de finner det naturlig blir utnyttet.

Men det er også noen som selv tar initiativ og ber om å få gå inn i oppgaver. Det dreier seg ikke om nye oppgaver, men eksisterende oppgaver som for eksempel det å være med å lede ungdomsklubben, noe som er svært attraktivt, det var rift om plassene i styret:

”Hvem vil være leder?” Det var det syv som ville, så da ble det skriftlig avstemning. Så spurte de om nestleder, det var det ni som ville og så sekretær, det var det bare to som ville og det er lett å forstå. Det er vanskelig med skrivingen. Så spurte de om kasserer og det var det fem som ville.

Det dreier seg også om eksisterende tiltak der de synes det er viktig å gjøre en innsats som for eksempel det å være leder for konfirmantene. ”Konfirmantarbeid ... og så synes jeg det er viktig.”

Når en stiller ansatte de samme spørsmålene, så bekrefter deres svar funnene blant ungdommene. Det ser også ut til at konfirmasjonsforberedelsen særlig er den tiden da de unge blir ”oppdaget” og spurt om å gå inn i frivillig arbeid. Noe som også bekreftes i de svenske undersøkelsene (Alwall 1999 og Bromander 1999). I forbindelse med konfirmantforberedelsen må konfirmantene delta med små oppgaver i gudstjenesten. Menighetene har også et ledertreningsopplegg kalt MILK (MIniLederKurs) for fjorårets konfirmanter. Dette tilbys til alle etter konfirmanttiden. De som blir med på opplegget må bl.a. delta på

konfirmantleir med enkle lederoppgaver. Neste trinn i denne ledertreningen er LiV (Ledere i Vekst) som blir tilbudt til de unge en ser har et potensiale til å kunne bli fremtidige leder.

Dette er en måte å rekruttere til frivillige oppgaver som fremheves av alle.

... har de vært med i MILK og LiV og så er de blitt spurt om de har lyst å gjøre disse oppgavene i gudstjenesten. Det er lett å få de med, både de som er med i MILK/LiV – og konfirmantene.

Vi ser at de som har vært gjennom et sånt LiV kurs, de vokser på det. De tar ansvar. Der er med i menighetsarbeidet.

Jeg har fått støtte til å dra på kurs og det er praksis etterpå, derfor er jeg ...

Disse kursene er antakelig også med på å dyktiggjøre til frivillig arbeid for unge innen døvesenteret. Observasjon av aktiviteten i styret, viste at alle medlemmene var konfirmert eller i gang med konfirmasjonsforberedelsen. De var altså vant til å få små oppgaver. I tillegg var det flere i styret som hadde fullført MILK.

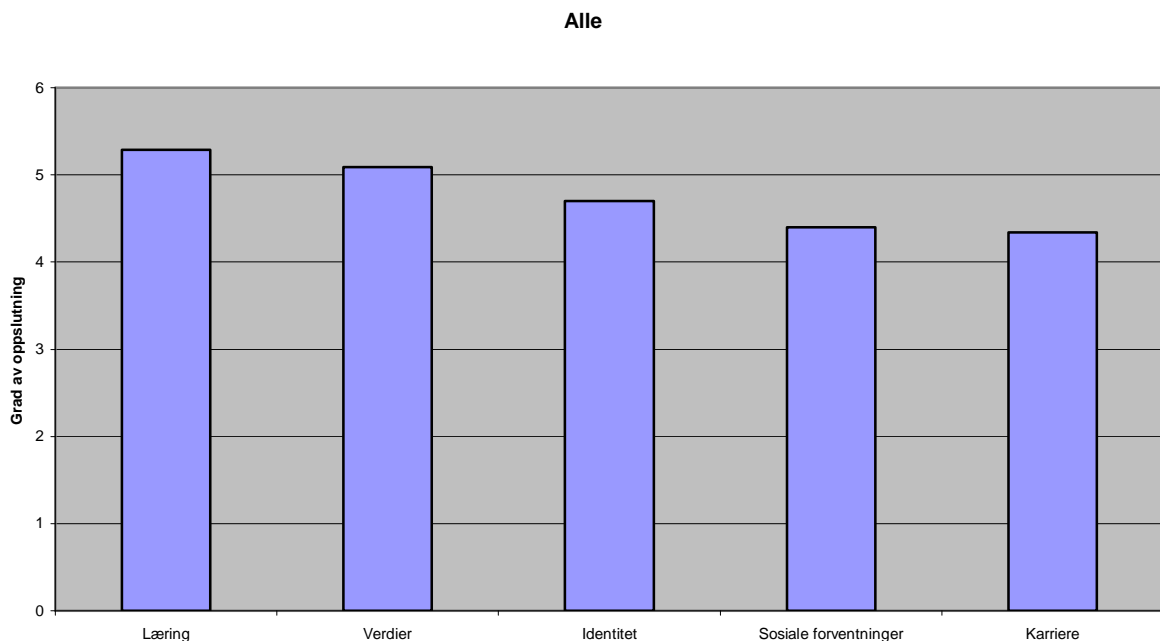
## 5.2 Motiver

I det følgende rettes søkelyset på spørreundersøkelsens resultater med hensyn til motiver i sammenheng med intervjuene av de unge. Her vil det bli lagt vekt både på hvordan de unge bedømmer grunnene til frivillig arbeid som er presentert i spørreskjemaet og på hva som faktisk får dem til å ta på seg oppgaver.

Først presenteres hvorledes dimensjonene ble rangert av alle respondentene sett under ett og deretter vises hvorledes dette endrer seg om en tar utgangspunkt i respondentenes kjønn og hvorvidt de har foreldre som er aktive i frivillig arbeid eller ikke. Svarene presenteres deretter i forhold til de fem dimensjonene ”læring”, ”verdier”, ”identitet”, ”sosiale forventninger” og ”karriere”. Dette er de dimensjonene i Volunteers Functions Inventory som også fungerer i Norge. (jf 2.4.3) Til slutt presenteres oppslutningen i forhold til de enkelte utsagnene og hva respondentene hevdet i intervjuene.

Diagrammene viser de fem dimensjonene og hvilken i hvilken grad det er oppslutning om dimensjonene. Grad av oppslutning kommer frem ved at respondentene scoret påstandene i spørreskjemaet på en skala fra en til sju avhengig av hvor viktig de mente påstanden var for deres frivillige engasjement. En vil finne at alle dimensjonene har fått høye score, slik at alle er motiverende for de unge.

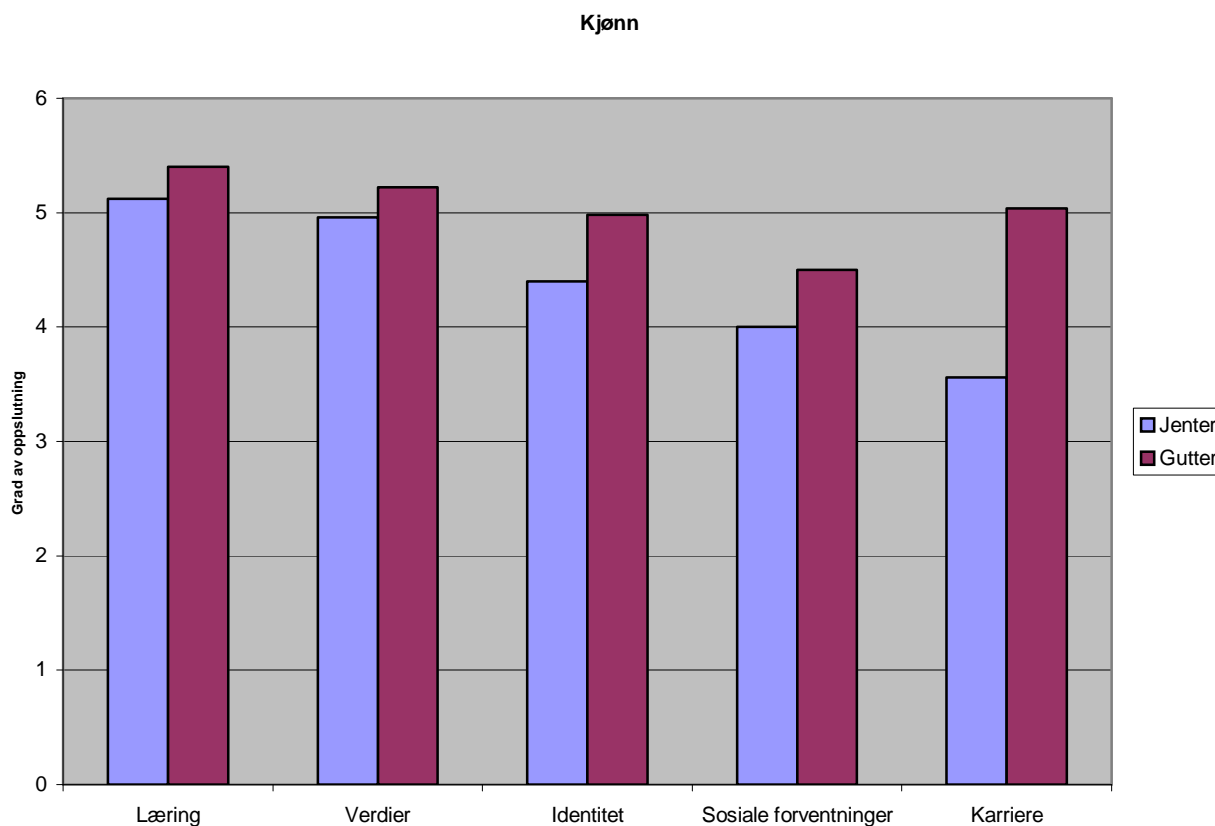
Diagram 5.1 Motiver for frivillig arbeid etter hovedtyper



Når en ser på alle respondentene under ett, så rangeres dimensjonene nesten etter samme mønster som i Habermann (2001) og Lorentzen mfl. (1995) sine store undersøkelser. Hos disse to rangeres ”verdier” høyere enn ”læring” og ikke omvendt som i denne undersøkelsen. Dette kan komme av at ungdom er mer opptatt enn eldre av å få noe igjen for sin innsats. Habermann påpeker også dette (2001:194). Det er også et forholdsvis stort sprang fra verdier til læring i deres undersøkelser. Det er det ikke i min undersøkelse. Det viser at selv om de unge setter dimensjonen ”læring” i betydning egen utvikling høyest, så er også de uegennyttige motivene sterkt fremme i deres bevissthet.

Dimensjonen ”sosiale forventninger” er som i Habermann (2001) og Lorentzen mfl. (1995) sine undersøkelser, rangert lavt. Dette er noe overraskende da for eksempel Bromander finner at jo yngre respondenten er, jo flere er det som oppgir det sosiale og lystbetonte som motiv for å engasjere seg. (1999:72ff) Men i Habermann og Lorentzen mfl. sine undersøkelser, er det relativt store sprang fra ”identitet” som den tredje viktigste dimensjonen til ”sosiale forventninger”. Det er det ikke i denne undersøkelsen. En kan derfor sannsynligvis trekke den slutningen at det sosiale betyr mye for den undersøkte gruppen som jo er unge. Dette kan stemme med funn fra ”Undersøkelse om frivillig innsats” (Wollebæk mfl. 2000:130)

Diagram 5.2 Motiver for frivillig arbeid, etter kjønn



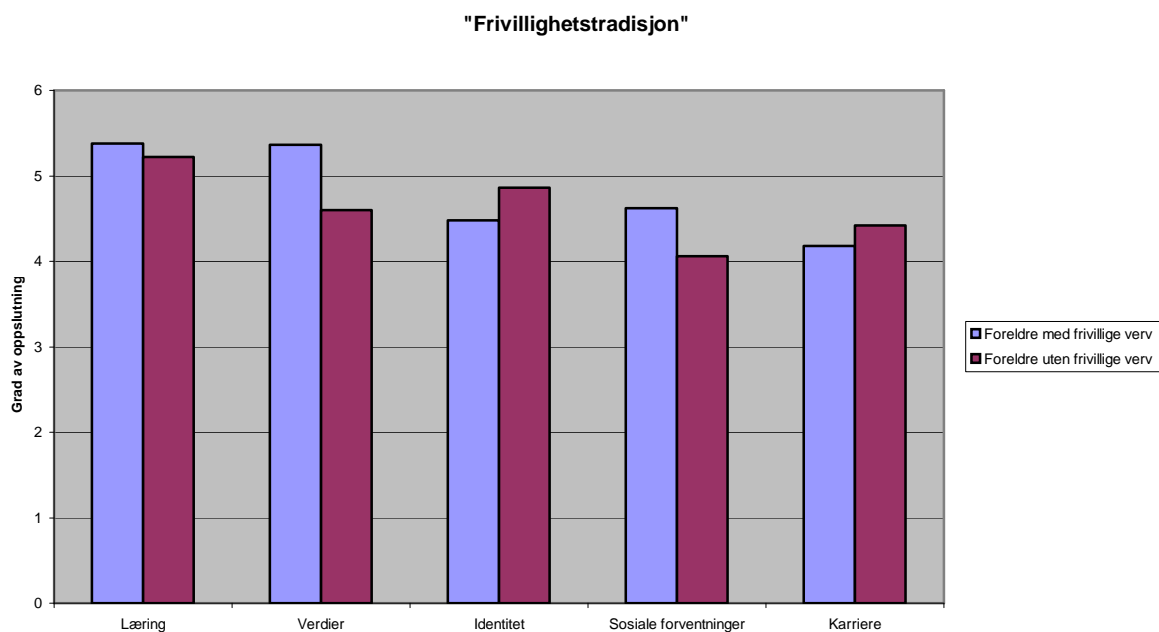
De 20 respondentene er i alderen 14 til 20 år. I gjennomsnitt er de tilnærmet 17 år. Guttenes gjennomsnittsalder er 18 år og jentenes tilnærmet 16 år. Bortsett fra en, hadde alle jentene frivillige oppgaver mens seks av guttene hadde frivillige oppgaver og fire av dem hadde ikke frivillige oppgaver.

Det første som slår en når en ser på diagrammet, er at guttene har rangert alle dimensjonene som mer viktig enn det jentene har gjort. Det er ikke umiddelbart enkelt å se hva som kan være grunnen, men en kan kanskje tenke seg at gutter "tar mer i" enn jenter. Når kvinnelige ledere skal vurdere sine prestasjoner har de en tendens til å vurdere den mindre positivt enn menn vurderer sin innsats. (Drake og Solberg 1995:100) Det er mulig dette slår ut også når jenter og gutter skal rangere påstander. Dersom en ser på hvor mange som har gitt enkeltpåstandene høyeste verdi, ser en at det er flest gutter som har gitt verdi sju på påstandene. Jentene, derimot, har en overvekt når det gjelder å gi verdien fire, som jo er nøyaktig på midten av en skala fra en til sju.

En annen grunn til at guttene gjennomgående har rangert alle påstandene innenfor alle dimensjonene høyere enn jentene, kan være forskjellen i alder. At guttene har rangert

dimensjonen ”karriere” høyere enn jentene, er ikke overraskende. Tradisjonelt mener en at gutter er mer karrierebevisste enn jenter og mer opptatt av hvilken nytte de senere kan få av den innsatsen de investerer. En MMI-undersøkelse fra 1988 blant økonomistudenter, viser at både kvinner og menn satte personlig utvikling som den viktigste faktoren ved valg av jobb. For mennene var utviklings- og karrieremuligheter det nest viktigste mens kvinnene la større vekt på faglig tilfredsstillelse. (Drake og Solberg 1995:85f) En ville kanskje trodd at jentene ville sette ”læring” i betydningen egen modning og ikke minst ”verdier”, høyere enn guttene slik Lorentzen mfl. finner (1995:60f). At de ikke gjør det, kan også henge sammen med forskjellen i alder. Selv om forskjellen i alder i gjennomsnitt, bare er ett par år, er det, i den grad en kan snakke om stor forskjell i en så vidt liten populasjon, stor forskjell på hvorledes alderen fordeler seg innenfor den enkelte gruppen. Blant jentene er det bare en respondent som er 20 år, mens hele fire av guttene er så gamle. Det er også blant jentene at 14-åringene er å finne. Selv om jenter gjerne er tidligere modne enn gutter, så kan denne overvekten av eldre blant guttene, være grunnen til at de jevnt over er mer positiv til tanken på frivillig innsats enn jentene. Likevel har alle jentene frivillige oppgaver mens bare seks av guttene har det på det tidspunktet undersøkelsen ble foretatt. Det er også slik at det er de yngste blant guttene som har frivillige oppgaver. Muligens er de eldste mer opptatt av videreutdanning og har derfor mindre tid enn de yngre til å delta aktivt.

Diagram 5.3 Motiver for frivillig arbeid, for foreldre med/uten frivillige verv.





Med begrepet "frivillighetstradisjon" menes at respondentene har foreldre som deltar aktivt i frivillig arbeid. En kan tenke seg at foreldrenes aktivitet kan slå ut på to måter hos deres barn. Enten er barna lei av at foreldrene er aktive, skal på møter og kanskje ikke har tid til å følge dem opp eller så har de positive opplevelser i forbindelse med foreldrenes aktivitet. Vanligvis følger foreldre opp sine barn og er aktive innenfor det arbeidet deres barn er med i. I en undersøkelse om unge voksnes forhold til frivillig aktivitet var et karakteristisk standpunkt: "Det nytter ikke å gå og vente på at andre skal ta ansvar. ... Du kan ikke vente noe av andre hvis du ikke vil gjøre noe selv" (Tjelflaat og Clifford 1998:56) og en av respondentene i denne undersøkelsen sa det slik på spørsmål om hun visste hvorfor hennes foreldre deltok aktivt i frivillig arbeid: "Hun ønsket at det skulle være aktivitet for døv ungdom". Foreldrene blir her rollemodeller for sine barn.

Av de ti som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, har alle en eller flere frivillige oppgaver. Ser en på den andre gruppen, den som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, finner en at seks har frivillige oppgaver og fire ikke har det. Selv om det ikke er noen stor forskjell og undersøkelsesmaterialet er lite, så kan det tyde på at når en har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, så er det også større mulighet for at en selv tar på seg frivillige oppgaver.

### **5.2.1 Læring**

"Læring" handler ikke i første omgang om utdanning, men om holdninger og utvikling. En lærer å forholde seg til andre som ikke har det slik som en selv. Det handler om å lære å omgås og møte nye mennesker. En lærer seg selv bedre å kjenne (Habermann 2001:189f) (jf 2.4.3)

"Læring" er rangert høyest uansett hvilket synspunkt en legger på dimensjonen. Selv om det ikke er store forskjeller mellom dimensjonene "læring" og "verdier", er dette litt overraskende da andre undersøkelser (bl.a. Habermann 2001 og Lorentzen mfl.1995) viser at "verdier" er den dimensjonen som rangeres som viktigst. Dette kan komme av at deres respondenter representerer alle aldre fra de unge til de til dels meget eldre, mens jeg undersøker blant bare unge. I begge disse undersøkelsene vurderer de unge "læring" svært høyt.

Innen dimensjonen er det stor variasjon på hvor viktig de enkelte påstandene synes å være. Den viktigste påstanden er at en kan lære mer om det en arbeider for. Den minst viktige påstanden er at en kan lære seg selv bedre å kjenne. Dette kan bunne i at det ikke er så lett å

vurdere sine egne sterke og svake sider og selv se hvorvidt deltakelse i frivillig arbeid vil influere på disse. Derimot er det lett målbart at en kan lære mer om det en arbeider for. Det er helt konkret og derfor mer nærliggende å tenke på enn å lære seg selv bedre å kjenne.

En ser likevel at gutter er noe mer opptatt av dette enn jenter. De før omtalte undersøkelsene viser at kvinner er mer opptatt av "læring" enn menn. Dersom en går inn i de enkelte påstandene, viser det seg at gutter er mest opptatt av å lære mer om det de arbeider for. De er også opptatt av at de lærer å være sammen med forskjellige mennesker og at de lærer seg selv bedre å kjenne. På spørsmål om hvorfor han sa ja til å ta på seg en frivillig oppgave svarte en av respondentene: "... Få mer ansvar. Bli mer selvstendig".

Jentene er mest opptatt at de lærer å være sammen med forskjellige mennesker. Overraskende nok synes jentene det er mer viktig å lære noe som gir praktisk erfaring enn guttene. En kunne tenke seg at guttene ville legge størst vekt på denne påstanden da de rangerer "karriere" som svært mye viktigere enn det jentene gjør. Jentene er heller ikke så opptatt av å lære seg selv å kjenne. Når en ser på alderssammensetningen innen hver gruppe, så er guttene jevnt over eldre enn jentene. Bl.a. er fire av guttene 20 år. De har muligens nådd et modningsnivå der de etter hvert forstår at de ikke kjenner seg selv til bunns. Blant jentene er det overvekt av fjorten og femtenåringer. Typisk for denne alderen er vel nettopp at de er nokså skråsikre på seg selv. De er fortsatt så unge at de ikke kan reflektere bevisst over sine sosiale relasjoner. (Tetzchner 2001:594)

Blant de respondentene som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, blir "læring" noe mer verdsatt enn blant de som ikke har dette. Men også her er det variasjoner når en ser på de enkelte påstandene. De som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, er atskillig mer opptatt av å lære mer om det de arbeider for, selv om begge parter legger størst vekt på denne påstanden. Grunnen til at gruppen som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, er mer opptatt av å lære mer om det de arbeider for, kan være at de mener å ikke vite nok om organisasjonen. Den gruppen som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, er muligens selv aktive inne det samme arbeidet som foreldrene og kjenner det derfor gjennom sine foreldres aktiviteter.

Begge parter legger minst vekt på påstanden om at en lærer seg selv bedre å kjenne gjennom frivillig arbeid. De som har foreldre som er aktive innen frivillig arbeid, ser mer positivt på det å få nye impulser og å lære å være sammen med forskjellige mennesker enn den andre gruppen. Dette kan henge sammen med at ungdom som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, gjennom foreldrenes deltakelse, ser at dette er viktige dimensjoner i livet.

## 5.2.2 Verdier

I undersøkelsene til Habermann (2001) og Lorentzen mfl. (1995) er denne dimensjonen den absolutt viktigste for deltakelse i frivillig arbeid. Dette bekreftes også i ”Frivillig innsats” (Wollebæk mfl. 2000:132) Verdibegrunnelsen representerer de motivene som handler om å hjelpe andre. Det er snakk om uegennytte, ikke de frivilliges egne behov. I den foreliggende undersøkelse er denne dimensjonen rangert så vidt under dimensjonen ”læring”. Den påstanden som er rangert som den desidert viktigste, når en ser respondentene under ett, er påstanden om at det er viktig å hjelpe andre. En av respondentene hadde i tillegg til å gi påstanden høyeste viktighet, føyet til kommentaren ”Så klart!” Påstandene om medfølelse med dem som har det vanskelig, at en kan gjøre noe for en god sak, at en er opptatt av gruppen en arbeider med eller at en bryr seg om dem som har det verre enn en selv, er rangert nokså likt. Dette er svar som en kanskje kunne forvente ikke var så viktige sett i lys av respondentenes unge alder. Men også Lorentzen mfl. finner at de yngste respondentene rangerer dimensjonen høyt. (1995:60)

Gutter er noe mer opptatt av ”verdier” enn jenter. Dette er også et annerledes funn enn funnene til de tidligere omtalte undersøkelsene der kvinner gir ”verdier” høyere rangering enn menn. Både gutter og jenter har rangert viktigheten av å hjelpe andre høyest, men guttene ser dette som atskillig viktigere enn jentene. I intervjuene kom for eksempel kommentarene ”Prøve å oppmuntre unge til å være aktive, ikke bare sitte hjemme med data” og ”Vi må hjelpe og støtte hverandre. Hvis noen er utenfor, må vi få de med”.

Guttene er også atskillig mer opptatt av gruppen de arbeider for enn jentene. Påstanden om at en bryr seg om de som har det verre enn en selv, er den guttene har rangert som minst viktig. Jentene har rangert påstanden om at de er opptatt av gruppen de arbeider for som den minst viktige.

Ser en på verdier ut fra om respondentene har foreldre som er aktive i frivillig arbeid eller ikke, ser en at det er en viss forskjell i hvor viktig en mener dimensjonen er. Begge gruppene har ”verdier” som sin nest viktigste dimensjon. De som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, ser dimensjonen som nokså mye viktigere enn de som ikke har det. Fra intervjuundersøkelsen kommer kommentarer som ”Hun ønsket at det skulle være aktiviteter for døv ungdom”, og ”Fordi de vil være med å hjelpe” som noen av svarene på spørsmål om respondentene vet hvorfor foreldrene har sagt ja til å ta på seg frivillige oppgaver. Disse respondentene har antakelig fått se i praksis gjennom foreldrenes arbeid, at det er viktig å stille opp for andre. Foreldrene har virket som rollemodeller for sine barn.

Respondenter som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, har rangert alle påstandene innen dimensjonen som viktigere enn den andre gruppen respondenter. Den første gruppen har vokst opp med foreldre som har vært en del av en frivillig organisasjon og har sannsynligvis hørt mye om hva dette vil si. Det er likevel forskjell på den innbyrdes rangeringen. Begge gruppene mener at påstanden om at det er viktig å hjelpe andre er den viktigste. Men gruppen som har foreldre som ikke er aktive innen frivillig arbeid, rangerer påstanden om å være spesielt opptatt av gruppen en arbeider med som nummer to, mens den andre gruppen ser påstanden om at en bryr seg om de som har det verre enn en selv som nest viktigst. Også her er det påstanden om at en har medfølelse med de som har det vanskelig som er rangert lavest. En skulle tro at disse to påstandene ville bli rangert likt, men det er en viktig forskjell i måten utsagnene kan tolkes på. Det ”å bry seg om” kan tolkes som en mer aktiv handling enn det ”å ha medfølelse med”. ”Bry seg om” kan kreve at en selv gjør noe aktivt for å bedre andres situasjon, mens en gjerne kan sitte hjemme uten å gjøre noe og likevel ”ha medfølelse med”.

### **5.2.3 Identitet**

I relasjon til frivillig arbeid er det viktig at mennesker har et bilde av seg selv som nyttige og aktive. Det å gjøre en frivillig innsats kan skape et slikt bilde. (jf 2.4.3) ”Identitet” er kommet på samme plass i verdihierarkiet i min undersøkelse som i de nevnte undersøkelsene til Habermann (2001) og Lorentzen mfl. (1995). Den enkeltpåstanden som synes å være viktigst, er påstanden om at frivillig arbeid gir økt selvfølelse. Det er viktig at de unge selv føler at de betyr noe. Utsagnet ”Å være frivillig er en måte å få nye venner på”, er det utsagnet i denne dimensjonen som er rangert lavest. Det kan henge sammen med at når de unge velger hvor de skal yte sin frivillige innsats, så velger de et område der de allerede har venner.

Totalt sett kommer dimensjonen ”identitet” på tredjeplass i verdihierarkiet. Men ser en på om det er gutter eller jenter som har svart, blir bildet et annet. Gutter rangerer ”identitet” på fjerde plass så vidt etter ”karriere” mens jenter rangerer dimensjonen på tredjeplass. Likevel rangerer gutter dimensjonen høyere enn jenter. Dette avviker også fra de to før nevnte undersøkelsene. Men denne gangen avviker også de to undersøkelsene fra hverandre. Habermann (2001:194) finner at dimensjonen ”identitet” ikke er avhengig av kjønn, mens Lorentzen mfl. (1995:61) finner at den betød mer for kvinner enn for menn. Men denne undersøkelsen finner også at dimensjonen betyr mer for eldre enn for yngre og dersom det er

forholdsvis flere eldre kvinner enn svært unge kvinner i undersøkelsen, kan det forklare forskjellen i funnene.

Ser en på de enkelte påstandene innen dimensjonen, rangerer både jenter og gutter påstanden "Frivillig arbeid gir meg økt selvfølelse" høyest. Gutter rangerer påstanden om at det å være frivillig er en måte å få nye venner på lavest. Det gjør ikke jenter. De er kanskje ikke like avhengig av hvordan venner tilbringer fritiden som gutter muligens er. Jenter derimot rangerer påstanden "Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider som frivillig" som den minst viktige. Gutter setter denne påstanden som den nest mest betydningsfulle. De er kanskje mer opptatt av status enn jenter. En undersøkelse blant mannlige og kvinnelige sivilingeniører utført av Kvande og Rasmussen i 1990 viser at de mannlige studentene var mer opptatt av utsiktene til høy lønn og status enn de kvinnelige. (Drake og Solberg 1995:84)

De som har foreldre som er aktive innen frivillig arbeid, har rangert dimensjonen identitet som mindre viktig enn dimensjonen "sosiale forventninger". Den gruppen som ikke har foreldre som er aktive innen frivillig arbeid, har derimot rangert dimensjonen som viktigere enn "verdier". Hva som er grunnen til dette, er ikke umiddelbart lett å tenke seg. Det kan henge sammen med at de som har foreldre som er aktive innen frivillig arbeid, ser at dette faktisk er arbeid som krever noe og at en ikke alltid får takk tilbake, kanskje like gjerne kommentarer om at andre ville klart jobben bedre. De som derimot ikke har noe sammenligningsgrunnlag, men som opplever å bli tatt med på råd eller få privilegier i kraft av sitt frivillige engasjement, føler seg betydningsfull av den grunn.

Blant de som har foreldre som ikke er aktive innen frivillig arbeid, er påstanden "Frivillig arbeid gir meg økt selvfølelse" rangert høyest. Den påstanden som er rangert lavest er "Å være frivillig er en måte å få nye venner på". Det er derimot den påstanden som er rangert høyest blant de som har foreldre som er aktive inne frivillig arbeid. Disse har sannsynligvis erfart at det å være deltaker i frivillig arbeid faktisk er en måte å få nye venner på. De rangerer derimot påstandene om at en som frivillig blir mer fornøyd med seg selv og føler at det er bruk for en, som de minst betydningsfulle.

#### **5.2.4 Sosiale forventninger**

Denne dimensjonen dreier seg om i hvilken grad de unges familie, venner og sosiale nettverk forventer at de skal gjøre en frivillig innsats. Er det ytre forventninger som er bakgrunnen for den frivillige deltakelsen eller tar de unge bevisste valg? (jf 2.4.3)

Dimensjonen er rangert som nummer fire, alle respondentene sett under ett. Dette kan tyde på at respondentene tar bevisste valg, men påstanden om at folk en kjenner synes det er viktig å arbeide for et bedre nærmiljø er rangert som den viktigste og dette kan likevel tyde på at det finnes en ytre forventning. Men det kan like gjerne bunne i at en ønsker å tilbringe sin fritid sammen med sine venner. Både Darbo (2000:78) og Bromander (1999:74) finner at ungdommen oppgir det sosiale og lystbetonte som motiv for å engasjere seg. Også i denne undersøkelsen ser det ut til at det er venners innflytelse mer enn familien som har noe å si for hvordan en ser på frivillig deltakelse. Det er likevel ingen av de unge i intervjuundersøkelsen som har oppgitt det at venner er aktive i frivillig arbeid, som grunn for at de selv sa ja til å ta på seg et frivillig verv. Dette er overraskende da gruppen respondenter er nettopp i den alderen der en er redd for ikke å bli akseptert av sine jevnaldrende (Tetzchner 2001:603).

Både gutter og jenter rangerer denne dimensjonen som den femte viktigste. Men jenter ser på den som mindre viktig enn guttene. Det samme finner Ulla Habermann, (2001:194) mens Lorentzen mfl. finner at kvinner mener den er mer viktig enn menn. (1995:60) Denne forskjellen er ubetydelig, men den er der.

Dersom en ser på de enkelte påstandene, er både jenter og gutter helt klart mest opptatt av hva folk de er sammen med synes. Det tyder på at den ytre forventningen er viktigere enn bevisste valg. Dette synet styrkes ytterligere ved at de har rangert familiens syn lavest og det at "folk de kjenner synes det er viktig å arbeide for et bedre nærmiljø" som nest viktigst.

De av respondentene som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, rangerer denne dimensjonen som nummer fire mens respondentene som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, rangerer den som nummer fem. Dette tyder igjen på at ytre forventninger er viktige. I familier der en ser det som naturlig at en deltar i samfunnet med frivillige oppgaver, vil det kunne bli forventet av de unge at de også har slike oppgaver. Det er trolig at foreldre vil både oppmuntre og oppfordre til dette.

For de unge som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, foreligger sannsynligvis ikke den samme ytre forventningen fra hjemmemiljøet. Det kan tyde på at disse unge kanskje tar mer bevisste valg hvis de velger å ta på seg frivillige oppgaver.

Dersom en går inn i de enkelte påstandene, blir bildet et noe annet. De unge som har foreldre som er aktive innen frivillig arbeid, rangerer det at venner har frivillig arbeid og at folk de er sammen med synes det er viktig å arbeide for et bedre nærmiljø, som de viktigste påstandene. Den andre gruppen unge synes det er viktigst at folk de kjenner og er sammen med synes det er viktig å arbeide for et bedre nærmiljø. Familiens syn eller det at venner faktisk har frivillige oppgaver rangeres lavest. Men selv om de unge selv angir at familiens

syn ikke er viktig for om de ville ta på seg frivillige oppgaver eller ikke, så vil trolig det å ha foreldre som er aktive innen frivillig arbeid, påvirke de unge ubevisst.

### 5.2.5 Karriere

Denne dimensjonen handler om hvorvidt det frivillige arbeidet kan gi erfaring som kan være til nytte i dagens skole- eller arbeidssituasjon eller i en fremtidig karriere i arbeidslivet. Det handler også om at kommende arbeidsgivere kan se med blide øyne på attest for frivillig arbeid da det viser at de unge har initiativ. (jf 2.4.3)

Hos både Habermann (2001) og Lorentzen mfl. (1995) er det denne dimensjonen det legges minst vekt på. Men deres undersøkelser gjelder store populasjoner med respondenter i alle alderskategorier. I denne undersøkelse rangeres dimensjonen som nummer fem, når en ser på svarene fra alle respondentene under ett. Både Habermann (2001:194) og Lorentzen mfl. (1995:61) peker på at de unge i deres undersøkelser har rangert ”karriere” langt høyere enn de eldre respondentene.

Den enkeltpåstanden som er rangert høyest totalt, er påstanden om at det å være frivillig gir mulighet til å prøve ut forskjellige jobbmuligheter. De fleste av respondentene går på ungdomsskolen eller videregående skole. Det vil si at de nettopp er i den fasen av livet hvor de må tenke på hva de skal gjøre i et fremtidig arbeidsliv. For mange er det vanskelig å vite nøyaktig hva en ønsker å satse på. Da er det fint å få muligheten til å prøve ut forskjellige jobber. Det kan vise veien til et fremtidig yrkesvalg. Den påstanden som var minst påaktet var påstanden om at en kan få kontakter som kan være til hjelp når en skal ut i arbeidslivet. Ved første øyekast kan dette muligens virke merkelig. Men respondentene er deltakere i organisasjoner der det er få frivillige voksne med. De fleste voksenpersonene er ansatte i organisasjonene. Det er dermed begrenset hvilke kontakter som finnes med det ordinære arbeidslivet.

Ikke uventet rangerer guttene blant respondentene denne dimensjonen høyt. De rangerer den som nummer tre. Den viktigste enkeltpåstanden er påstanden om mulighet til å prøve ut forskjellige jobbmuligheter. I intervjumaterialet ble de unge spurt om hva som gjorde at de tok på seg de frivillige oppgavene de hadde. Guttene svarte bl.a.: ”Det er spennende. Kan bruke erfaringene senere” og ”Hadde lyst å lære mer etter konfirmasjonen”.

Den påstanden guttene vurderte som minst viktig, var at det er bra å ha attest på at en har arbeidet som frivillig. Til gjengjeld var det den påstanden jentene mente var den viktigste. De vurderte påstanden om muligheten for lønnet arbeid senere som den minst viktige. Det er

mulig dette er en mer realistisk vurdering enn den guttene la for dagen. En attest på at en har deltatt i frivillig arbeid tilkjennegir at arbeidssøkeren har initiativ og realkompetanse, noe som er viktig å vise fremtidige arbeidsgivere.

Karrieredimensjonen var den som ble rangert lavest blant de respondentene som hadde foreldre som var aktiv i frivillig arbeid. I den gruppen som hadde foreldre som ikke var aktive i frivillig arbeid, ble den derimot rangert som nummer fire. En mulig forklaring på dette kan være at de aktive foreldrene rett og slett ikke har snakket med sine barn om hvordan det å delta i frivillig arbeid kan påvirke karrieren. De ser ikke det som noen god grunn til å ta del i frivillig arbeid. Hos Ulla Habermann (2001:188) rangeres karrieredimensjonen lavest uansett type forening og den er også rangert lavest blant de frivillige innenfor frivillighets-sentralene i Norge (Lorentzen mfl.1995:59).

Også i denne gruppen, som blant jentene over, er det det å ha attest på at en har arbeidet som frivillig som sees på som viktigst. Muligheter for lønnet arbeid eller kontakter som kan gi hjelp, når en skal ut i arbeidslivet, er rangert lavest.

I gruppen som har foreldre som ikke er aktiv i frivillig arbeid, er det mulighetene for å prøve ut forskjellige jobbmuligheter som sees på som den viktigste påstanden. Som i gruppen gutter over, ser også de på betydningen av å ha attest på at en har arbeidet som frivillig som lav.

## **5.2.6 Oppsummering**

Det ser ut til at alle respondentene vurderer motivene slik de er samlet i dimensjoner, som viktige for å si "ja" til frivillige oppgaver. "Læring" i betydning egen utvikling, er den dimensjonen som er rangert som den viktigste. Dimensjonene "identitet", "sosiale forventninger" og "karriere" har også fått positiv score. Det er ingen av dimensjonene som har fått negativ score, totalt sett og slik skiller de seg ut fra Habermann (2001:188) og Lorentzen mfl. (1995:59) sine undersøkelser. Hos dem har karriere og sosiale forventninger svært liten betydning som motiv for frivillig innsats. For disse unge synes nok instrumentelle motiv viktigere enn det å yte en helt uegennyttig innsats. Men "verdier" er også rangert høyt, så det uegennyttige er tilstede.



## 5.3 De enkelte utsagn

Respondentene fikk presentert 31 grunner til å ta på seg frivillig oppgaver. Dette var 30 påstander hentet fra spørreskjemaet som ble brukt i undersøkelsene til Habermann (2001) og Lorentzen mfl. (1995) I tillegg var det av interesse å se om det at en selv hadde vært deltaker i en aktivitet, er en grunn til senere å arbeide frivillig innenfor aktiviteten slik at andre kan få mulighet til å oppleve aktiviteten. Påstanden **Jeg har vært deltaker og vil gi andre samme mulighet til å oppleve det** ble rangert som nummer 11 både når en ser alle respondentene under ett og når en ser på gruppen som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid. Gruppen som har foreldre som ikke er aktive innen frivillig arbeid, har rangert påstanden bare ubetydelig lavere. Dette kan tyde på fravær av kollektiv innstilling blant de unge. Utsagn som ”Prøve å oppmuntre de unge til å være mer aktiv” og ”Ikke lett å få med ungdommer i dag. Mål nr en er å få med flere”, viser at individualismen sprer seg også innen disse miljøene. (Wollebæk mfl. 2000:85) Den gruppen som ga utsagnet høyeste score når en legger et kjønnperspektiv på det, var jentene. De rangerte utsagnet atskillig høyere enn guttene. Blant jentene ble utsagnet det tredje viktigste utsagnet for å ha frivillige oppgaver. En av dem sa det slik: ”Og så har jeg hatt det fint og morsomt ... og det gir motivasjon til at andre skal få oppleve det samme positive”. Hos guttene kom det lengre ned i rekken. Dette kan henge sammen med at alle jentene, bortsett fra en, hadde frivillige oppgaver mens det var fire blant guttene som ikke hadde det. Hos guttene er det fire som ikke tillegger utsagnet noen betydning mot to blant jentene. Motsatt gir sju av jentene utsagnet høyeste eller nest høyeste score, mot seks blant guttene. Hos begge gruppene ligger hovedtyngden av scorene i begge ender av skalaen, noe som kan tyde på at scorene er gjennomtenkt.

Denne kjønnsforskjellen finner en ikke blant de unge frivillige som ble intervjuet. Det at andre skal få muligheten til å oppleve det de selv har opplevd som positivt, er et viktig anliggende for både jentene og guttene, noe følgende kommentarer fra intervjuene skulle illustrere: ”Hvis noen er utenfor, må vi få de med” og ”Ønsker at unge døve skal ha et miljø. Ikke være alene, ...”.

### 5.3.1 Fem grunner som motiverer til frivillig arbeid

Den dimensjonen som var viktigst for å ta på seg frivillige oppgaver var dimensjonen ”læring”. Ser en på enkeltmotivene slik som de er rangert når en ser alle respondentene under ett, finner en at påstandene ”**Jeg kan lære mer om det jeg arbeider for**” og ”**Jeg synes det er viktig å hjelpe andre**” begge har fått samme og høyestes score. Men også her er det en

liten forskjell i det at 12 har gitt ”Jeg kan lære mer om det jeg arbeider for” høyeste score, mens 11 har gitt ”Jeg synes det er viktig å hjelpe andre” høyeste score.

Ser en på utsagnene ut fra et kjønnperspektiv, viser det seg at jentene har gitt det verdibaserte utsagnet om å hjelpe andre høyeste score. Men selv om fem av jentene har gitt utsagnet høyeste score så er det en som mener at å hjelpe andre ikke er noen særlig god grunn til å ha frivillige oppgaver. Selv om guttene ikke har rangert dette motivet som det aller viktigste, så er det ingen av dem som ikke ser på det som en god grunn til å ha frivillige oppgaver og de har rangert motivet atskillig høyere totalt enn jentene. Dette kan slå ben under det rådende synspunktet at gutter er mindre empatiske enn jenter. (Drake og Solberg 1995:217)

Guttene gir høyest score til utsagnet ”Jeg kan lære mer om det jeg arbeider for”. Totalt ni av de ti har gitt høyeste score når en ser på hvorledes svarene fordeler seg blant de enkelte respondentene. Igjen er det jentene som gir utsagnet lavest score av de to gruppene og igjen er det en jente som synes dette er den dårligste grunnen for å ta på seg frivillig arbeid. Dette kunne ha sammenheng med at guttene jevnt over er eldre enn jentene, men det viser seg ikke å holde stikk. Riktignok er det den yngste gutten som ikke synes dette er noen særlig god grunn til å ha frivillige oppgaver, men blant jentene er det flere av de yngste som gir utsagnet høyeste score.

Den samme forskjellen en finner når en ser på utsagnenes viktighet i et kjønnperspektiv, finner en også når en sammenligner gruppen som har foreldre som er aktive innen frivillig arbeid, med de som har foreldre som ikke er aktive innen frivillig arbeid. Den første gruppen har gitt høyest score til det verdibaserte utsagnet om å hjelpe andre. Men det er ikke svært stor forskjell mellom gruppene og det er faktisk en av de som har foreldre som er aktiv i frivillig arbeid, som synes at det å hjelpe andre er en relativt dårlig grunn for å ta på seg frivillige oppgaver.

De som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, har gitt det læringsbaserte utsagnet om at en kan lære mer om det de arbeider for, høyest score. Her er det faktisk ganske stor forskjell mellom de to gruppene. Åtte av respondentene i gruppen som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, har rangert denne påstanden høyest mot bare fire fra den andre gruppen. Det er nærliggende å trekke den slutningen at de som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, selv har vært deltakere innenfor samme arbeid og derfor vet ganske godt hva arbeidet dreier seg om.

Den læringsbaserte påstanden **Jeg lærer å være sammen med forskjellige mennesker** er rangert som nummer to av alle respondentene sett under ett. Respondentene har spredt seg

over hele skalaen fra en til sju, men 13 av dem har gitt høyeste eller nest høyeste score. Den er også rangert som nummer to av jentene. Det er til sammen sju som har gitt den høyeste eller nest høyeste score. Selv om jentene rangerer dette motivet som nummer to, så er det likevel guttene som har gitt motivet høyest score av de to gruppene, selv om det ikke er så svært stor forskjell. Det er sju av guttene som til sammen har gitt høyeste eller nest høyeste score på samme måte som blant jentene, men blant jentene er det to som ikke synes dette er noen spesielt god grunn til å ta på seg frivillige oppgaver.

Guttene rangerer denne påstanden som nummer fire. Riktignok er det fem som gir påstanden høyeste score, men det er også en som ikke synes det er noen god grunn til å ha frivillige oppgaver.

Blant de respondentene som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid og de som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, ligger påstanden på tredje plass og det er ubetydelig forskjell i hvor høy score de to gruppene har gitt. De fleste har gitt påstanden høye score, men det er to fra begge gruppene som ikke synes dette er noen god grunn til å ha frivillige oppgaver.

På tredje plass kommer en påstand som er plassert innenfor dimensjonen ”sosiale forventninger”. Det dreier seg om påstanden **Folk jeg kjenner, synes det er viktig å arbeide for et bedre nærmiljø**. Scorene fordeler seg nokså jevnt utover hele skalaen. Åtte gir påstanden høyeste score, men det er også tre som gir laveste score og altså ikke tillegger denne grunnen vekt i det hele tatt. Dette viser at selv om mange tillegger andres meninger stor betydning, er det også mange som ikke gjør det.

Det er relativt stor forskjell på hvilken betydning gutter og jenter gir påstanden. Guttene har gitt påstanden betydelige høyere score enn jentene. Likevel er den bare rangert på sjuendeplass. Blant jentene er denne påstanden på 15.plass av de i alt 31 påstandene. Kanskje påstanden om at unge og særlig unge jenter, er flokkdyr, må revurderes?

Blant unge som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, er påstanden rangert som nummer fem av de 31. I den andre gruppen er den rangert som nummer 13. Det er like mange fra hver gruppe som har gitt påstanden høyeste score, men to av de som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, mener at dette ikke er noen god grunn til å ta på seg frivillige oppgaver og tre fra den samme gruppen antyder at det verken er en god eller dårlig grunn. De er kanskje ikke så opptatt av hva andre mennesker mener. Det er ikke det som er deres drivkraft når det gjelder å ta på seg frivillige oppgaver. De er mer opptatt av hva de lærer når de har frivillige oppgaver og har påstanden ”Som frivillig lærer jeg noe om praktisk erfaring” på tredje plass.

Påstanden **Frivillig arbeid gir meg økt selvfølelse**, er rangert som nummer fire av alle respondentene sett under ett. Av de 12 som har gitt utsagnet positiv score, har åtte gitt høyeste score. Det er bare fire som har gitt negativ score. Utsagnet er en del av dimensjonen ”identitet” som når en ser alle respondentene under ett, kom på tredjeplass. Det å føle seg vel er viktig for alle mennesker og ganske sikkert også for de unge som vel ofte kan føle at de kommer til kort i skolesituasjonen og gjerne også blant venner.

Denne påstanden er rangert som nummer tre blant guttene. Ingen gir den negativ score og sju av respondentene gir den høyeste eller nest høyeste score. Guttene gir påstanden langt høyere score enn jentene som ikke setter påstanden høyere enn på 11.plass. Dette kan muligens henge sammen med aldersfordelingen blant respondentene. Blant guttene er det flere som er 20 år mens det blant jentene er flere 14- og 15-åringer. Denne aldersgruppen er ofte svært selvsikker. Når en blir eldre, får en et mer nyansert syn på seg selv og da er det godt å få bekreftelse på sin betydning.

Gruppen som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, har rangert denne påstanden som nummer 17 mens gruppen som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, har rangert den på andreplass. Denne gruppen har rangert dimensjonen ”identitet”, som påstanden er kategorisert under, som den nest viktigste, faktisk viktigere enn ”verdier”. I denne gruppen er det flere som ikke selv har frivillige oppgaver, det er flest gutter og de er gjennomgående de eldste. Alt dette er forhold som kan forklare hvorfor de gir påstanden en så høy score.

Den femte påstanden er **Frivillig arbeid gir meg nytt syn på mange ting**. Denne påstanden er å finne i dimensjonen ”læring”. Her er det bare tre som har gitt påstanden høyeste score, mens hele sju har gitt nest høyeste score. Fire av respondentene mener at påstanden ikke er noen spesielt god grunn til å si ja til frivillige oppgaver.

Dersom en rangerer påstandene etter kjønn, vil en finne at jentene har rangert denne påstanden på tredjeplass. Det er sju jenter mot seks gutter som har gitt utsagnet positiv score. Blant guttene er det også tre som har gitt negativ score mot bare en blant jentene. Guttene har rangert denne påstanden på 13.plass. Dette er noe overraskende, da en skulle tro at guttene, som jevnt over er eldre enn jentene, ville være modne nok til å skjønne at det å ha frivillige verv ville være utviklende for hvordan en ser på omverdenen. Forklaringen kan være at bortsett fra en, så har alle jentene frivillige verv og dermed erfart at de får ”nytt syn på mange ting”. Blant guttene er det fire som ikke har frivillige verv og dermed ikke har hatt mulighet til den erfaringen.

Gruppen som har foreldre som er aktive innen frivillig arbeid, har rangert påstanden som nummer fem. Selv om det er bare en som har gitt høyeste score, så er det fem som har gitt

nest høyeste. Det er bare en innen gruppen som ikke synes dette er noe argument for å ta på seg frivillig arbeid, mens det er tre i den andre gruppen som er negativ til påstanden. Respondentene i denne gruppen har alle selv frivillige oppgaver og har dermed forhåpentligvis opplevd at de får ”nytt syn på mange ting”. I den andre gruppen er det fire som ikke har oppgaver og når de da heller ikke har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, har de ingen mulighet til selv å erfare dette.

Felles for fem av de påstandene respondentene har rangert som de viktigste, er at de fyller instrumentelle behov. Respondentene kan lære noe om det de arbeider for, noe som de ser som det aller viktigste. Videre kan de lære å være sammen med forskjellige mennesker og de får nytt syn på mange ting. De er også opptatt av at deres bekjentskapskrets synes det er viktig å arbeide for et bedre nærmiljø og de får økt selvfølelse. Men det uegennyttige er ikke fraværende. Påstanden ”Jeg synes det er viktig å hjelpe andre” får også høyeste score.

### **5.3.2 Fem grunner som ikke motiverer til frivillig arbeid**

Utsagnet **Frivillig arbeid øker min status i lokalsamfunnet** er det utsagnet respondentene under ett, tillegger minst vekt. Dette utsagnet er plassert i dimensjonen ”status/innflytelse” som ikke fungerer som dimensjon i Norge. (Habermann 2000:144) Ti av respondentene gir påstanden laveste eller nest laveste score og det er bare seks som ser positivt på påstanden. Det ser ikke ut til at ungdom er opptatt av status, i alle fall ikke innenfor et så stort område som lokalsamfunnet. S. Dyrvik definerer lokalsamfunnet som:

eit geografisk avgrensa busetnadsområde med hyppigare kontakt mellom menneska innanfor enn på tvers av områdegrensene.

1. Innbyggjarane kjenner kvarandre og har mangesidig samkvem med kvarandre.
2. Innbyggjarane har sams normer for sosial åtferd og utøver sosial kontroll over kvarandre.
3. Området har fellestrekk i ressursgrunnlag, produksjonsliv og materiell kultur.
4. Området har sams religiøse, rettslege og politiske primærinstitusjonar.
5. Det finst ein opplevd fellesskap mellom innbyggjarane. (Dyrvik 1981)

Legger en Dyrvik sin definisjon til grunn, vil døve vanligvis, på grunn av sin språklige og kulturelle situasjon (jf 2.1), ikke føle så stor tilknytning til det hørende lokalsamfunnet. Men en kan ikke se bort fra at dersom en spurte de unge direkte, så ville de tillegge det å ha status i sitt eget miljø vekt. På spørsmål om hva de frivillige får tilbake for det arbeidet de gjør, svarer en av de ansatte: ”De får ingen ”lønn”, men det er mulig de får økt status i ungdomsgruppen”. En av de unge svarer slik på hvorfor hun har fått oppgaven: ”Vært med før. Kanskje de var fornøyd?”.

Sett ut fra et kjønnperspektiv, mener også guttene at dette er den dårligste grunnen til å ta på seg frivillige oppgaver. Men selv om jentene mener dette er den nest dårligste grunnen til å si ja til frivillige verv, gir de påstanden en noe lavere score enn guttene. Hele seks av jentene gir påstanden laveste eller nest laveste score og det er bare tre som ser positivt på påstanden. Hos guttene er det fire som gir påstanden laveste eller nest laveste score mens det heller ikke her er flere enn tre som ser positivt på påstanden. Lokalsamfunnet er nok en størrelse der de unge ikke har noen forhåpning om at deres innsats skal synes.

Påstanden får også laveste score blant de unge som har foreldre som ikke er aktive innen frivillig arbeid. De som har foreldre som er aktive innen frivillig arbeid, ser på påstanden som den nest minst viktige for å ta på seg frivillig arbeid. Men de gir den likevel ganske mye høyere score enn den andre gruppen. Det er like mange fra hver gruppe som har gitt påstanden laveste score, men fra gruppen som har foreldre som har frivillige oppgaver, var det fem som så positivt på den. Muligens har disse unge som også selv har frivillige verv, opplevd at de er blitt sett og lyttet til i de sammenhengene der de er aktive.

Påstanden **Når jeg arbeider som frivillig, slipper jeg å tenke på mine egne problemer**, er den som er rangert som den nest minst viktige. Her er stor spredning, og selv om seks har scoret påstanden som den minst viktige, har faktisk seks til sammen gitt den de to høyeste verdiene.

Denne påstanden har også guttene rangert som den nest minst viktige. Fire har gitt den laveste verdi og bare tre har ment at påstanden har noen betydning. Derimot har jentene rangert den som nummer 22 av alle de 31 påstandene. Her kan en tenke seg minst tre forklaringer. Det ene er rett og slett at gutter ikke tenker så mye på sine eventuelle problemer at påstanden betyr noe for dem. Den andre forklaringen kan være at selv om guttene arbeider frivillig, så klarer de ikke å legge fra seg sine egne problemer og den tredje forklaringen kan være at jentene faktisk klarer å legge vekk sine eventuelle problemer når de har frivillige oppgaver.

De som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, har rangert denne påstanden som den minst viktige grunnen til å ha frivillige oppgaver. Så å si alle respondentene i denne gruppen har gitt påstanden en lav score. Også gruppen unge med foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, har gitt den lav score, men ikke så lav. De har påstanden på femteplass. Her kan en tenke seg de to samme forklaringene som for gutter over. Enten tenker de unge ikke så mye på sine egne problemer at påstanden betyr noe for dem eller så kan det være slik at de som arbeider frivillig, ikke klarer å legge fra seg sine egne problemer.

Alle respondentene sett under ett har rangert påstanden **Folk som står meg nær, har oppfordret meg til å arbeide som frivillig** som den tredje minst viktige. Her er det stor spredning. Det er likevel tre som har gitt påstanden laveste score og tre som har gitt påstanden høyeste score. Fire mener at påstanden verken er viktig eller uviktig. Dette kan tyde på at de unge ikke er så opptatt av familiens synspunkt på det å ha frivillige oppgaver. Alle respondentene er i den alderen der nærhet til foreldre oppgis som relativt lav. (Tetzchner 2001:598)

Guttene har også rangert påstanden som tredje minst viktig. Fem har rangert påstanden negativt og bare tre positivt. Hos jentene kommer påstanden på sjetteplass nedenfra. Det er altså ikke noen særlig forskjell på guttenes og jentenes synspunkt. De er tydeligvis relativt enige om at hva familien mener om det å ha frivillige oppgaver, ikke er viktig.

Når en flytter synspunktet over til hvilken betydning det har å ha foreldre som er aktive i frivillig arbeid eller ikke, blir bildet et annet. Gruppen som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, har rangert påstanden som den nest minst viktige for å ta på seg frivillige oppgaver mens den andre gruppen ser noe mer positivt på påstanden. Dette kan henge sammen med at det i gruppen som har foreldre som ikke er aktiv i frivillig arbeid, er flere som ikke har frivillige oppgaver selv. Spørsmålet om å ta på seg verv eller ikke, er kanskje overhode ikke drøftet i familien. I gruppen som har foreldre som har frivillige verv, har alle selv frivillige oppgaver og da er det nærliggende å tro at disse kan ha drøftet om de skal si ja eller ikke med sine foreldre, som så antakelig har oppmuntret dem til å si ja.

På fjerde siste plass, alle respondentene sett under ett, finnes påstanden **Jeg synes at frivillig arbeid gjør at jeg får større innflytelse i nærmiljøet**. Her er også spredningen stor. Fire har tillagt påstanden laveste betydning og tre har gitt den høyeste betydning. Fire mener at påstanden verken er viktig eller uviktig.

Både jenter og gutter har vurdert denne påstanden på femteplass nedenfra. Men guttene har gitt den høyeste scoren av dem. Likevel er det jenter som i intervjuene er tydeligst på at de forventer å få innflytelse. De påpeker at de hadde lyst å være med i styret for å kunne være med å bestemme.

De unge som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid og de unge som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, har også rangert denne påstanden på femte sisteplass. Her er scorene spredt ut over hele skalaen med en eller to respondenter på hver. Det kan tyde på at ingen av gruppene har sterke meninger om dette.

Den femte minst viktige påstanden alle respondentene sett under ett, er påstanden **Folk som jeg kjenner godt har også frivillige oppgaver**. Her er det faktisk fem respondenter som

mener at dette er en påstand som ikke er noen god grunn for å ha frivillige oppgaver. Det er faktisk bare tre som synes det er en god grunn og har gitt høyeste score. Dette er overraskende når en tenker på myten om at unge er flokkdyr. På den annen side er det kanskje nettopp det de er. Dersom normene innen deres referansegruppe er å ikke ha frivillige oppgaver, ser de sannsynligvis negativt nettopp på det å ha frivillige oppgaver. (Tetzchner 2001:603) Men det kan også henge sammen med den tiltakende individualiseringen som det pekes på bl.a. i undersøkelsen "Frivillig innsats" (Wollebæk mfl. 2000:79). En av de frivillige unge, sier i intervjuet: "Ikke lett å få med ungdommer i dag. Mål å få med flere."

Guttene rangerer denne påstanden som den fjerde minst viktige. Fire av dem gir den negativ score. Det er mulig at guttene er større individualister enn jentene. For jentene er påstanden den åttende minst viktige. De er kanskje mer tilbøyelig til å synes om det som vennene synes om. Jentene har spredd sine score på hele skalaen.

Respondenter som har foreldre som ikke har frivillige oppgaver, har også plassert påstanden på femte siste plass. Fem av dem ser negativt på påstanden og fire ser relativt positivt på den. De unge som har foreldre som har frivillige oppgaver, har påstanden på sjetteplass. Blant dem er det fire som ser svært positivt på påstanden og tre som ser negativt på den. Det er med andre ord så å si ingen forskjell mellom de to gruppene.

Påstandene som motiverer minst til frivillig innsats av de påstandene respondentene fikk seg fremlagt, er å finne innefor dimensjonene "status/innflytelse" og "sosiale forventninger". Men selv om de ovenstående påstandene er de som motiverer minst, så er det totalt sett ingen som har gitt score som skulle tilsi at de ikke motiverer til innsats. Det eneste unntaket er påstanden "Frivillig arbeid øker min status i lokalsamfunnet". Denne påstanden har fått negativ score hos jentene. Dette er også den påstanden som totalt sett har fått lavest score. Når det gjelder status i nærmiljøet, så rangeres heller ikke dette særlig høyt, men påtakelig mye høyere enn status i lokalsamfunnet. Dette henger antakelig sammen med at nærmiljø for denne gruppen er det miljøet de finner blant døve. (jf 2.1)

## **5.4 Ytre og indre motivasjon**

Hvilken type motivasjon er det en så finner blant de unge som har vært med på undersøkelsen? Dersom motivene settes inn i selvbestemmelsesteori, finner vi at alle stadiene innen både ytre motivasjon og indre motivasjon er tilstede.



De enkelte påstandene innen dimensjonen ”verdi”, indikerer at det foreligger oppriktig interesse for selve aktiviteten. Uansett hvilket synspunkt en legger på verdien, er den rangert som nest viktigst.

Påstandene innen ”læring” og ”identitet” tyder på at det foreligger integrert regulering. Motivasjonen for handlingen er fullt ut selvbestemt. Atferden er blitt integrert. Men den er fortsatt karakterisert av aktivitetens viktighet og ikke av oppriktig interesse for selve aktiviteten. ”Læring” er den dimensjonen alle uansett synspunkt, har rangert som den viktigste dimensjonen. Når det gjelder ”identitet”, er bildet noe mer forskjellig. Alle respondentene sett under ett, har rangert dimensjonen som tredje viktigst. Dette gjelder også for jentene og for de som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid. Guttene har rangert identitet på fjerdeplass og gruppen som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, har dimensjonen på femteplass.

”Sosiale forventninger” kan sees på fra to synspunkt. For det første kan dimensjonen sees på som et uttrykk for egen vurdering av andres meninger og derfor være et uttrykk for identifisert regulering. Atferden samsvarer med personlige mål. En handler ut fra eget valg. Men dimensjonen kan også sees på som ekstern regulering. Handlingen er motivert ut fra å oppnå ønsket konsekvens eller unngå uønsket konsekvens. Dette forutsetter at en legger det synspunktet på dimensjonen at det viktigste er å ikke bli utstøtt av den gruppen som betyr noe i ens omgangskrets. (Tetzchner 2001:603)

Totalt sett er dimensjonen rangert som nummer fire. Den samme tendensen finner vi om vi ser på dimensjonene fra et kjønnperspektiv og blant den gruppen som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid. Men når en ser på de som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid, blir bildet et noe annet. Denne gruppen rangerer ”sosiale forventninger” som nummer tre etter ”læring” og ”verdier”.

”Karriere”, handler om deltakelse for å oppnå egne fordeler og kan derfor sees på som uttrykk for indre tvang. En handler ut fra en følelse av at en bør handle. Totalt sett er denne dimensjonen rangert lavest. Slik er den også rangert blant de unge som har foreldre som er aktive i frivillig arbeid. Jentene har rangert dimensjonen tilsvarende. Guttene har derimot rangert ”karriere” som den tredje viktigste grunne til å ha frivillige oppgaver. Gruppen som har foreldre som ikke er aktive i frivillig arbeid, har rangert ”karriere” på fjerdeplass etter ”verdier”.

De fem unge som ble intervjuet, ble alle spurt om hva som gjorde at de sa ja til å ta på seg oppgavene de hadde. Dersom deres svar kategoriseres etter dimensjonene i Volunteers

Functions Inventory i den grad de passer og så settes inn i selvbestemmelsesteorien, sitter vi igjen med omtrent samme bilde som etter spørreskjemaundersøkelsen.

De fem har oppgitt flere grunner for at de har sagt ja når de er blitt spurt om å ta på seg frivillige oppgaver. Disse kan bl.a. plasseres innen dimensjonen ”verdi”, der det foreligger oppriktig interesse for selve aktiviteten og dermed indre motivasjon. ”Og så har jeg hatt det fint og morsomt ... og det gir motivasjon til at andre skal få oppleve det samme positive”. Videre er dimensjonen ”læring” representert. Dimensjonen kan plasseres innen ytre motivasjon, men den plasseres under integrert regulering der motivasjon for handlingen er fullt ut selvbestemt og ligger dermed svært nært indre motivasjon noe som støttes av en av respondentene ”Bli mer selvstendig”. ”Karriere” handler om deltakelse for å oppnå egne fordeler ” bruke erfaringer” og kan derfor sees på som uttrykk for indre tvang. Motivasjonen for handlingen er ytre press. Dersom dimensjonen ”status/innflytelse” hadde fungert for norske forhold, ville den også kunne vært plassert som et uttrykk for indre tvang ”være med og bestemme”.

Bortsett fra en, har alle de intervjuede foreldre som er aktive i frivillig arbeid. Her ser en noe av de samme tendensene som i selve spørreundersøkelsen. At guttene er de som nevner grunner som passer i karrieredimensjonen er ingen overraskelse. Guttene rangerer også denne dimensjonen svært mye høyere enn jentene i spørreundersøkelsen. Men i intervjuene nevner guttene ingen motiv for å ha frivillige oppgaver som kan kategoriseres under dimensjonen ”status/innflytelse”. Det er det jenter som gjør. Når det gjelder ”læring” og ”verdier”, gir intervjuene et litt annet bilde enn spørreundersøkelsen. Der er det guttene som rangerer begge dimensjonene noe høyere enn jentene mens i intervjuene er det jentene som i sterkeste grad forfekter denne typen motiver. Det som kanskje er mest overraskende, er at ikke noen av de intervjuede har trukket frem motiver som kan kategoriseres under ”sosiale forventninger”. Men det er muligens så selvsagt at de ikke tenker på det. Kanskje hadde de overhode ikke deltatt i aktiviteten i utgangspunktet hvis det ikke var for at de har venner som også er med i aktiviteten. Når det gjelder ”identitet”, er nok dette motiver som ungdom ikke tenker på selv når de skal oppgi hvorfor de har frivillige oppgaver. At de rangerer denne dimensjonen i forbindelse med spørreskjemaet, kan komme av at de tenkte over påstandene innen dimensjonen når de fikk de forelagt.

## 5.5 Betydning av ansatte

Alle mine respondenter poengterer at det finnes ansatte. To av organisasjonene ville muligens ikke hatt tiltak for ungdom hvis de ikke hadde hatt ansatte som til tider hadde mulighet til å arbeide direkte mot denne gruppen, noe følgende utsagn kan tyde på: ”Den som ble ansatt tok bl.a. initiativet til å finne ut hva ungdommen ønsket. ... Da vedkommende sluttet, var ungdomsklubben kommet godt i gang og fortsatte”. ”Jeg måtte starte med blanke ark. Her var ikke noe ungdomsarbeid”.

Men det er ikke bare i forbindelse med det å starte opp et arbeid at det synes viktig å ha ansatt. Selv om det bare er den ene organisasjonen som i dag har ansatt som arbeider direkte i forhold til ungdom, så har alle tre ansatte som bruker av sin arbeidstid for at organisasjonen skal kunne gi et tilbud til denne aldersgruppen. Det ser ut til at det særlig er på fire områder det er viktig at det finnes en ansatt person. Dette gjelder områdene rekruttering, praktisk hjelp, kommunikasjon og veiledning/tillit.

### 5.5.1 Rekruttering

”Munn-til-munn-metoden” er blitt fremhevet som den vanligste metoden til å rekruttere frivillige.(jf 5.1) Her spiller ansatte en viktig rolle. De har ofte oversikt over hvem av deltakerne i aktiviteter det er viktig å spørre om å ta på seg frivillige oppgaver. Dette understrekes av en av respondentene. ”... opprettet kontakt med de unge ... jeg tror at det er en medvirkende årsak til at vi har fått en av ungdommene til ...”.

Det er ingen av de undersøkte organisasjonene som har noen systematisk plan for hvorledes frivillige skal rekrutteres, men menighetene har et løp for ledertrening etter at konfirmasjonstiden er over. MILK tilbys til alle etter at de er konfirmert, mens LiV tilbys til de som ansatte ser har et potensiale. (jf 5.1) En av respondentene sier det slik: ” Ledertrening er jo i høyeste grad noe vi driver med bakgrunn i at vi ønsker å utvikle døves deltakelse for menighetsarbeid”. En annen sier det på denne måten: ”... jeg hadde fått støtte til å dra på kurs”.

### 5.5.2 Praktisk hjelp

De unge frivillige er klar på hva de ønsker at ansatte skal bidra med. De vil ha hjelp til å løse praktiske problem som oppstår i forbindelse med aktivitetene. De vil ikke at ansatte skal blande seg inn i hvilke aktiviteter som skal drives.

... og så skulle jeg ønske at de voksne ikke måtte være med hele tiden. Det er greit nok at de er her og er vakt og sånn – at vi kan spørre hvis det skjer noe. Men de trenger ikke være sammen med oss og – på en måte – bestemme hva vi skal gjøre og på hvilken måte vi skal gjøre ting. Det er kjedelig. Det er mye bedre de unge får bestemme.

Vi kan spørre voksne om hjelp. Vi trenger det til å søke om penger til det vi skal gjøre.

Dette er en vanskelig balansegang for den ansatte. På den ene siden å være ”usynlig” og på den andre siden å kunne være tilstede og yte den hjelpen som er nødvendig, selv om de unge ikke alltid selv ser at den trengs. Selv om de unge ikke alltid opplever det slik, så synes dette å være noe de ansatte er klar over og prøver å balansere. ”Ungdommen blir borte hvis det blir for mye vokseninnblanding” og ”... det må i alle fall være noen som støtter bak. Dess mindre en klarer å gjøre dess bedre, men ... Så den ansatte som tilrettelegger for de frivillige, er det det du sier? Ja”.

Det ser ikke ut til at det betyr noe for de unge deltakerne om ansatte er døve eller hørende. De er seg det i alle fall ikke så bevisst at de nevner det i forbindelse med hva de ønsker seg av ansatte. Men dette er et aspekt som de hørende ansatte kommer inn på. I dette at de fleste ansatte er hørende, ligger det en fare for å få en hjelper/mottaker kultur. De hørende ansatte setter dagsorden.

... hvis du ser på ansatte, for eksempel, så ser du at de ledende stillinger, hvem er det som har dem, jo der er det hørende som sitter. Det har ennå ikke vært en døv døveprest og dette er jo et sterkt uttrykk for at det er en overfordeling av de hørende

### **5.5.3 Kommunikasjon**

På ett område skiller behovet for ansatt i organisasjoner med aktiviteter for døve unge seg ut fra behovet for ansatt i organisasjoner med aktiviteter for hørende unge. Flere undersøkelser viser at i mange organisasjoner har foreldre frivillige oppgaver for at deres barn skal få et aktivitetstilbud. Dette går vanligvis greit fordi som oftest er både voksne og barn del av den samme kulturen og behersker det samme språket, norsk talespråk. For ca 90 % av familiene med døve ungdommer, er ikke dette tilfellet. (Haualand 1993:13) De unge har foreldre som i svært varierende grad behersker norsk tegnspråk. Dette gjør at det kan være vanskelig for foreldre å ta på seg frivillige oppgaver i de organisasjonene der deres unge finner sine aktiviteter. En av respondentene svarte slik på spørsmålet om foreldrene til de unge var med og hadde frivillige oppgaver:

Det er vanskelig å bruke hørende foreldre hvis de ikke oppfatter hva ungdommen snakker om. Da er de ikke trygge og får ikke god kontakt. De fleste døve har hørende foreldre og deres tegnspråkkunnskap er varierende. Gjelder særlig det å oppfatte hva ungdommen formidler, men også må de ha et visst nivå for å kunne formidle.

Dette gjør at organisasjonene blir avhengig av ansatte som behersker norsk tegnspråk og ikke minst ungdomsspråk. Og sannsynligvis har de tre undersøkte organisasjonene akkurat det. Ingen av de unge respondentene nevnte noe om at det var vanskelig å kommunisere med de ansatte når de ble spurt om hva de ønsket at organisasjonen kunne tilby dem. Et annet poeng som tyder på at kommunikasjonen er ivaretatt blant ansatte og unge, er at de unge ikke ville ha deltatt i aktivitetene dersom kommunikasjonen hadde vært vanskelig.

#### **5.5.4 Veiledning/tillit**

”Jeg skal oppmuntre og veilede”. En av respondentene svarte enkelt og greit på hva som var hovedoppgaven og de unge bekrefter dette. ”Daglig leder ... er stor støtte. Oppmuntrer”.

Nettopp dette at det er ansatte som kan veilede og støtte og ikke minst inngi de unge tillit, blir fremhevet av alle de ansatte. Det poengteres at de frivillige trenger en ansatt som de kan knytte seg til og som kan gi de støtte i det arbeidet de skal utføre. ”... tror jeg vi må ha ansatte som er knyttet til frivillige og gir en backing for at det skal fungere”.

I arbeid med ungdom tar det tid å bygge de nødvendige relasjoner. Det fordres at det finnes personer som kan være tilstede i miljøene der relasjonene bygges. Dette er tidkrevende og krever kontinuitet. Det er derfor viktig at det i organisasjonene finnes ansatte som kan stå for dette. Dette er særlig viktig når det gjelder å formidle holdninger til de unge frivillige.

Det var viktig å snakke med ungdommen om at det ikke stemmer at kirke og kristendom er kjedelig og alvorlig og trist. Viktig å peke på tro, håp og kjærlighet og hva det betyr i vårt samfunn. Viktig å endre ungdommens holdning. At de forstår det.

Håpet er at en skal kunne skape en tillit og gi de unge et tilbud som motiverer dem til selv å ta ansvar for at aktiviteter skal kunne gjennomføres. Som en av de unge uttrykte det: ”Jeg treffer mye folk og vi kan snakke om det som er morsomt og trist og sånt. Og så har jeg hatt det fint og morsomt ... og det gir motivasjon til at andre skal få oppleve det samme”.

## **KAPITTEL 6**

### **OPPSUMMERING/KONKLUSJON**

Det er en utbredt oppfatning blant de som driver frivillig arbeid i Norge at det er vanskelig å rekruttere og motivere andre til å ta på seg frivillige oppgaver. Denne oppgaven setter søkelyset på noen av de aspekt som bidrar til rekruttering og motivering av frivillige innen

ungdomsarbeid i tre organisasjoner for døve. Den ser også på hvilken betydning det har at organisasjonene har ansatt.

## 6.1 Rekruttering

Det ser ut til at rekruttering av frivillige er knyttet til ansatte bla gjennom menighetenes ledertreningsopplegg MILK og LiV. Unge som allerede er med i arbeidet eller er konfirmanter, blir utfordret til å delta på disse kursene for så å påta seg frivillige oppgaver. Personlig kontakt er altså hovedmetoden når det gjelder å rekruttere frivillige blant de unge. Dette støttes av både Tjelflaat og Clifford som hevder at ledere rekrutteres fra egne rekker (1998:56) og medarbeiderundersøkelsen i Bjørgvin bispedømme (Saman som medarbeidarar 2005:10). Flere andre undersøkelser tyder på det samme (Darbo, 2000 og Haugland, 1992). Det er heller ikke noe norsk fenomen. En finner det tilsvarende i Sverige (Bromander 1999 og Alwall 1999). Denne undersøkelsen ser også ut til å støtte det syn at de unge som tar på seg frivillige oppgaver, for en stor del har foreldre som er aktive innen frivillig arbeid. Dette er også noe som støttes av Tjelflaat og Cliffords undersøkelse. (1998:56)

Men personlig kontakt er ikke den eneste veien til rekruttering av frivillige. Når det gjelder oppgaver som oppfattes som attraktive av de unge, eller som de synes er viktige, så spør de selv om å få være med

Det synes altså å være belegg for å hevde at det er unge som allerede er deltakere i organisasjonene, som blir rekruttert til frivillige oppgaver. Rekruttering til frivillig innsats foregår med andre ord i to etapper. Først blir en deltaker i aktivitet/organisasjon og så rekrutteres en til frivillig innsats. Den mest benyttede metoden til dette er personlig kontakt, der ansatte spør de unge om å delta på kurs og å påta seg oppgaver. Men dersom oppgavene oppleves som attraktive eller viktige, så melder de unge seg også selv til tjeneste når det gjelder oppgaver som allerede eksisterer. Det er ikke gjort funn som tyder på at unge selv ønsker seg nye aktiviteter og setter i gang med disse.

## 6.2 Motiver

Barnard og Simons "Organizational equilibrium" (Scott 2003:175) (fig 2.2) viser at dersom en ønsker ytelse fra deltakerne i en organisasjon, er det behov for motytelse. Hva ønsker de unge at denne motytelsen skal være?

For å undersøke dette ble det tatt utgangspunkt i den modifiserte utgaven av Volunteers Functions Inventory. Den har kategorisert fem hovedmotiv for å ta på seg frivillige oppgaver:

”verdi”, ”læring”, ”identitet”, ”sosiale forventninger” og ”karriere” rangert etter viktighet i undersøkelsen av norske frivillighetssentraler (Lorentzen mfl. 1995:59). Ut fra rangeringen av påstandene i skjemaet, har respondentene i denne undersøkelsen, totalt sett rangert motivene på følgende måte: ”læring”, ”verdi”, ”identitet”, ”sosiale forventninger” og ”karriere”. Med andre ord er funnene identiske, bortsett fra ”læring” og ”verdi”. Dette er ikke unaturlig da respondentene er i alderen 14 til 20 år og ungdom legger større vekt på læringsmotivet enn eldre (Lorentzen, mfl. 1995:61 og Habermann, 2001:194). Dersom en vurderer funnene ut fra variablene kjønn eller hvorvidt respondentene har foreldre som er aktive i frivillig arbeid eller ikke, finner en heller ikke store variasjoner.

Ser en derimot på hvorledes de unge intervjuobjektene har svart, blir bildet til dels et annet og mer likt funnene til Habermann (2001) og Lorentzen mfl. (1995). Her er verdimotivet det viktigste, deretter følger læringsmotivet og så karrieremotivet og ”status/innflytelse”. Ungdommene er nok interessert i å gjøre en innsats for å hjelpe andre, men det er en viss fare for at de ble fristet til å svare på en måte som de følte som legitim, når de satt ansikt til ansikt med intervjuer.

På spørsmål om hvorfor de har sagt ja til å ta på seg frivillige oppgaver, oppgir nesten alle grunner som kan kategoriseres under det uegennyttige verdimotivet. Deres utsagn leder tanken hen på indre motivasjon, motivasjonsenergien ligger i selve arbeidsutførelsen (Kaufmann og Kaufmann 2003:48ff), slik den er beskrevet i selvbestemmelsesteori (Ryan og Deci, 2000 og Strandkleiv, 2003) Sammenholder en med svarene fra spørreskjemaene, som også viser at verdimotivet står sterkt blant de unge, kan en tenke seg at dette er allment, at menneskene har et behov for å bety noe for andre.

Ser en videre på hva de unge intervjuobjektene har oppgitt som grunner for å ta på seg frivillige oppgaver, ser en at grunner som kan passe inn i læringsmotivet er de nest viktigste. Som en kunne forutse, er det guttene som har oppgitt grunner som kan kategoriseres som ”karriere”. Men det er jenter som har oppgitt grunner som vil gi dem økt innflytelse.

Det som derimot er overraskende, er at ingen av intervjuobjektene har oppgitt grunner som kan kategoriseres som ”identitet” eller ”sosiale forventninger”, for å si ja til å ta på seg frivillige oppgaver. Når det gjelder ”identitet”, kan det muligens komme av at grunner som at en føler seg betydningsfull eller at frivillig arbeid gir økt selvfølelse, ikke oppleves som legitime å oppgi. Den store interessen for å være styremedlem i en av organisasjonenes ungdomsklubb, kan tyde på det. Men det kan like gjerne komme av at respondentene rett og slett ikke tenker på dem når de skal svare uten å ha fått seg forelagt svaralternativer.

At ingen av intervjuobjektene har oppgitt grunner som kan passe innen ”sosiale forventninger”, er kanskje det mest overraskende. Og på den annen side, er det kanskje ikke så overraskende. Alle de spurte har selv vært deltakere innen det arbeidet der de nå har frivillige oppgaver. Det vil med andre ord si at de allerede har venner innen arbeidet. I tillegg har alle bortsett fra en, foreldre som er aktive innen frivillig arbeid. Dette siste kan føre til de handler ut fra indre tvang. Den ytre motivasjonen er godtatt, men er ikke internalisert. De handler ut fra en følelse av at de bør handle og at de vil få skyldfølelse hvis de ikke handler. Motivasjonen for handlingen er et ytre press fra foreldre. (Strandkleiv, 2003). Dersom dette skulle være motivasjonen for å ha frivillige oppgaver, er det ikke unaturlig at respondentene ikke ønsker å oppgi det.

Det ser altså ut til at det ikke er noe stor forskjell på hva som motiverer til frivillig innsats generelt og hva unge døve oppgir motiverer til innsats. Som i befolkningen ellers, ser frivillig arbeid ut til å være motivert ut fra ønske om å hjelpe både seg selv og andre, altså verdi- og lærings-begrunnelser. (Wollebæk mfl. 2000:132). Det er også grunner som kan kategoriseres innen ”verdi” og ”læring” som er de grunnene de unge selv oppgir når de blir spurt om hva som har vært grunnene til at de har sagt ja til å påta seg frivillige oppgaver. Gutter oppgir i langt større grad enn jenter at det er viktig for dem at innsatsen de yter skal gi dem et fortrinn i forhold til senere karriere.

### **6.3 Betydning av ansatte**

Det ser ut til å være enighet blant alle respondentene som ble intervjuet, om at det er viktig at det er ansatte innen organisasjonene. Hvordan de ansatte skal forholde seg, er det også enighet om. Hvordan de derimot faktisk forholder seg, er det tilsynelatende forskjellige meninger om.

De unge ønsker at ansatte skal gjøre minst mulig av seg. De skal ikke blande seg inn i aktiviteter eller program, men det er viktig at de er tilstede. Det er godt å ha ansatte som kan ordne opp i praktiske problem og være vakt hvis det er behov for det. Men hvilke aktiviteter en skal drive med, det ønsker de unge selv å ha hånd om uten innblanding fra ansatte.

Det er videre viktig at disse ansatte behersker norsk tegnspråk slik at det går an å snakke med dem ”om alt mulig”. Det er ingen av de unge som nevner noe om at ansatte bør være døve. Det er behovet for god kommunikasjon som må tilfredsstilles.

De ansatte gir uttrykk for at de virkelig er seg bevisst at de ikke skal blande seg inn i aktivitetene for de unge. Det er de unge som skal bestemme, de ansatte skal være



tilretteleggere og helst overflødiggjøre seg selv. Dette ser de ut til at de klarer, om enn i noe varierende grad.

De ansatte gir også tydelig uttrykk for at det er vanskelig å benytte foreldre som frivillige, voksne ledere. Grunnen til dette er helt entydig at kommunikasjonen i organisasjonene foregår på norsk tegnspråk og det er et språk som foreldrene ikke nødvendigvis behersker i den grad at de kan gå inn som ledere og skape den nødvendige trygghet og tillit i ungdomsgruppen.

Det ser ut til å være særlig behov for ansatt i forbindelse med rekruttering. Det er ansatte som har oversikt over hvilke unge deltakere som kan spørres om oppgaver og hvem en skal satse på med tilbud om videregående kurs. (Ressursperm for oppfølging av medarbeidarar 2006:10) Ut over dette, ville en nok kunne benyttet frivillige foreldre til praktisk hjelp og støtte som i organisasjoner for hørende (bla Tjelflaat og Clifford 1998:56 og Taniguchi (2006) i Langen 2006:8). Når dette ikke lar seg gjøre, henger det sammen med behovet for tegnspråkkommunikasjon. Selv om foreldre til barn med et betydelig hørseltap nå får tilbud om 40 ukers modulbasert tegnspråkopplæring (Grønlie 2005:124), er det langt fra alle som oppnår et språklig nivå, som er godt nok til å kunne kommunisere ubesværet med ungdomsgruppen. Det vil dermed være ansatte som har denne språklige kompetansen og som har mulighet til å være den stabile personen med profesjonell kompetanse i å veilede. Den ansatte vil dermed bli den trygge støtten som inngir tillit til de unge. Selv om de unge hevder at de har behov bare for praktisk hjelp og støtte, gir de også uttrykk for at de har behov for å drøfte seriøse tema som tro og tvil, og det som er hyggelig og det som er trist.

## 6.4 Avsluttende refleksjoner

Jeg har i denne oppgaven prøvd å sette søkelyset på noe av de aspekt som bidrar til rekruttering og motivering av frivillige innen ungdomsarbeid i tre organisasjoner for døve. Den ser også på hvilken betydning det har at organisasjonene har ansatt.

Oppgavens tittel "Vi tar ansvar!" er et uttrykk for en ide om fellesskap og et kollektivt ansvar. Har jeg så funnet det? Ja, til en viss grad, men vi-følelsen ser ut til å være kombinert med at den enkelte er opptatt av seg selv.

Jeg har funnet at det er viktig med ansatt hovedsakelig fordi de fleste potensielle voksne frivillige ikke behersker norsk tegnspråk i en slik grad at de vil kunne oppfattes som den trygge voksenpersonen som skaper tillit.

Videre har jeg funnet at ungdom stort sett rekrutteres fra egne rekker, altså blant de unge som allerede er deltakere, ved hjelp av personlig kontakt fortrinnsvis med ansatte. Men

det ser ut til at rekruttering og motivering er lavt profesjonalisert. Dette arbeidet rettet mot unge er for det meste ikke de ansattes hovedoppgave.

Jeg har også funnet at det som motiverer unge døve til innsats, er det samme som motiverer nordmenn generelt til innsats, det å bety noe for andre og det å lære og å utvikle seg. Men dette er ikke noe nytt. Mine funn vedrørende ungdom stemmer overens med hva tidligere undersøkelser understreker når det gjelder hva som motiverer ungdom.

Hvorfor er det så en stadig higen etter å finne ut hva som bidrar til å rekruttere og motivere til frivillig innsats? Hva skjer med undersøkelsene som er foretatt? Leses de ikke i organisasjonene? Er det de ”feile” personene, de som er frivillige, som spørres, eller stiller en ”feile” spørsmål?

Den modifiserte norske utgaven av Volunteers Functions Inventory, viser at lærings- og verdimotiv er de som motiverer mest til innsats, og at ”sosiale forventninger” og ”karriere” betyr minst, selv om de også motiverer. Respondentene som ikke hadde frivillige oppgaver ble bedt om å tenke seg hva som ville vært motiverende dersom de hadde hatt frivillige oppgaver. Hvordan ville resultatet blitt dersom en hadde stilt opp et batteri med påstander som ikke motiverte til frivillig innsats? Andre undersøkelser viser at mangel på tid er et viktig argument for ikke å ha frivillige oppgaver.

De intervjuede respondentene i denne undersøkelsen, ble bedt om å svare på hva som gjorde at de sa ja til å ta på seg frivillige oppgaver. Dessverre var det ingen av deltakerne i aktivitetene, som ikke hadde frivillige oppgaver, som ville bli intervjuet. En vet derfor ikke hvordan de ville svart på hvorfor de ikke hadde oppgaver.

Oppgaven viser hvorfor det er viktig med ansatte i ungdomsarbeidet blant døve og noe om hva som bidrar til rekruttering og motivering av unge døve til frivillig innsats. Det den ikke sier noe om, er hva som hindrer unge døve i å ta på seg frivillige oppgaver. Kanskje det var det den burde handlet om? Jeg håper at en fremtidig student vil skrive den oppgaven.

# LITTERATURLISTE

- Alwall, Jonas (1999): *Alla goda krafter. Om frivilligt arbete i Svenska kyrkan*. Stockholm, Svenska kyrkans forskningsråd
- Att växa som döv*. (1995): En antologi sammanställd och kommenterad av Åsa Hammar & Bo Andersson. Örebro. SIH Läromedel
- Auestad, Liv, Annloug Stokka Urstad og Viggo Østebø (1993): *Døvekultur – den usynlige kulturen?* Oslo, Universitet, Institutt for spesialpedagogikk
- Berulfsen, Bjarne og Dag Gundersen (1974): *Fremmedordbok*. Oslo, Gyldendal norsk forlag.
- Bromander, Jonas (1999): *Av fri vilja – på fri tid*. Uppsala. Svenska kyrkan.
- Busch, Tor og Jan Ole Vanebo (1991): *Organisasjon, ledelse og motivasjon*. Oslo. Tano.
- Darbo, Elin (2000): *"Det gir meg noe". En studie av hva som kjennetegner det frivillige arbeidet i lokalmenigheten – belyst ved en empirisk undersøkelse i Haslum menighet*. Oslo, Det teologiske Menighetsfakultet.
- Drake, Irmelin og Anne Grethe Solberg. (1995): *Kvinner og ledelse – gjennom glasstaket?* Oslo. Tano
- Dyrvik, S. (1981): Lokalsamfunnet i historieforskninga i *Søkelys på lokalhistoria* NLI. <http://www.lokalhistorie.no/bygdebok/lokalsamfunn.html>. (15.april 2007)
- Engberg-Pedersen, Elisabeth (1998): *Lærebog i tegnsprogs grammatik*. København. Center for Tegnsprog og Tegnstøttet Kommunikation - KC
- Grønlie, Sissel Marit (2005): *Uten hørsel? En bok om hørselshemming*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Grønmo, Sigmund: Forholdet mellom kvalitative og kvantitative tilnæringer i samfunnsforskningen. I Holter, Harriet og Ragnvald Kalleberg (red.) (1996): *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo, Universitetsforlaget
- Habermann, Ulla (2001): *En postmoderne helgen? Om motiver til frivillighet*. Lund. Socialhögskolan, Lunds Universitet.
- Haualand, Hilde M (1993): *Et tegn i tiden – om döv etnisitet*. Sosialantropologi mellomfag. Semesteroppgave. Universitetet i Oslo.
- Hauglin, Otto (2006): Oppstart og status for de første forsøksprosjektene. I Otto Hauglin (red.): *Utvikling og utbygging av reformen*. Evaluering av Trosopplæringsreformen. Underveisrapport 2. Oslo. Arbeidsfellesskapet.
- Haugland, Berit (1992): *Det profesjonelle medmenneske. En analyse av frivillig arbeid i Kirkens SOS*. Hovedoppgave i Sosiologi. Oslo. Institutt for Sosiologi. Universitet i Oslo.

- Hegstad, Harald (1996): *Folkekirke og trosfellesskap. Et kirkesosiologisk og ekklesiologisk grunnproblem belyst gjennom en undersøkelse av tre norske lokalmenigheter*. Trondheim. Tapir.
- Hegstad, Harald (1999): *Kirke i forandring. Fellesskap, tilhørighet og mangfold i Den norske kirke*. Oslo. Luther.
- Jacobsen, Dag Ingvar (2000): *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand. HøyskoleForlaget.
- Lorentzen, Håkon, Rolf K. Andersen, Jan-Paul Bjerke (1995): *Ansvar for andre. Frivillighetssentralen i velferdspolitikken*. Oslo. Universitetsforlaget.
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann (2003): *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen. Fagbokforlaget.
- Kvale, Steinar (1997): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo, Gyldendal akademiske.
- Langen, Bjørnar (2006): *Motivasjon av frivillige. Kan de profesjonelle lære noe av den "glade amatør"?* Master of Management Human Resource Management. Oslo. Handelshøyskolen BI.
- Mosand, Nora Edwardsen og Ann Kristin Malmquist (1996): *Se mitt språk – en innføring i norsk tegnspråk*. Bergen, Døves Forlag.
- Olsholt, Reidar og Eva-Signe Falkeberg (1988): *Kulturelt døves vilkår og funksjon i det norske samfunn*. Oslo. Døves forlag A.S
- Ressursperm for oppfølging av medarbeidarar. Korleis ta vare på dei uløna medarbeidarane i kyrkjelyden?* (2006): Bjørgvin bispedøme.  
<http://www.kirken.no/bjorgvin/doc/Medarbeidarperm%20med%20vedlegg.pdf>  
 (21.mars 2007)
- Ryan, Richard M and Edward L. Deci (2000): Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, social Development, and Well-Being. I *American Psychologist*, Vol 55, No 1, 68 – 78.
- Saman som medarbeidarar. Rapport fra spørjeundersøking om medarbeidarskap i fire kyrkjelydar i Bjørgvin* (2005): Bjørgvin bispedømeråd.  
<http://www.kirken.no/bjorgvin/nyhet.cfm?nyhetid=44154> (20.mars 2007)
- Scott, W. Richard (2003): *Organizations. Rational, Natural and Open Systems*. New Jersey. Prentice Hall.
- Skaten, Ingeborg (2005): *Tolk, døvetolk – eller tegnspråktolk? En diskursanalytisk undersøkelse av identitetskonstruksjon hos tokestudentar*. Hovedfagsoppgave i sosiologi. Bergen. Universitetet i Bergen. Sosiologisk institutt

- Strandkleiv, Odd Ivar (2003): *Ytre motivasjon*.  
<http://www.elevsiden.no/motivasjon/1098312885> (5.april 2007)
- Sørensen, Bjørg Aase og Asbjørn Grimsmo (2001): *Varme og kalde konflikter i det nye arbeidslivet*. Oslo. Tiden Norsk Forlag.
- Tetzchner, Stephen von (2001): *Utviklingspsykologi. Barne- og ungdomsalderen*. Oslo. Gyldendal Akademisk
- Tjelflaat, Torill og Graham Clifford (1999): *Ansvar eller egeninteresse? – unge voksnes forhold til frivillig aktivitet*. Trondheim, Barnevernets utviklingssenter i Midt-Norge
- Wadel, Cato (1991): *Feltarbeid i egen kultur eninnføring i kvalitativt orientert samfunnsforskning*. Flekkefjord. SEEK
- Wollebæk, Dag, Per Selle og Håkon Lorentzen (2000): *Frivillig innsats*. Bergen. Fagbokforlaget.

# VEDLEGG

## Vedlegg 1

### PROSJEKTBEKRIVELSE FOR DÅPSOPPLÆRINGSREFORMEN I DET NORDENFJELDSKE DØVEDISTRIKT

Med utgangspunkt i Trondheim som det naturlige skolesenter for det nordenfjelske distrikt, de døve institusjonene som finnes der og de utfordringer som vi i dag vet noe om i den sammenheng, vil en større del av arbeidet konsentrere seg om de unge som er her. En stor del av disse ungdommene bor på internat enten i konfirmasjonstiden eller i videregående skole.

I Trondheim finnes også Møller kompetanse senter, med dyktig stab når det gjelder å produsere materiell for døve og for hørende som skal bli kjent med tegnspråket, det døve miljø og hvordan døvhet påvirker livsopplevelsen. Her kan det være mye å kompetanse å dra veksler på, men det vil også koste penger.

Vider vil vi samarbeide med ulike eksperter som selv er døve - f eks økonom / tegnspråklærer/ pedagog/ med mer, slik at det også får en tilstrekkelig faglig tyngde. 15-18-åringene går inn i en så kompleks verden at det vil være nødvendig med støttepersoner på viktige tema, slik at kirken ikke oppleves som dilletantisk.

Et treårig dåpsopplæringsprosjekt med utgangspunkt i konfirmasjonsalderen og videre fram mot 18-årsalderen tenker vi å prøve ut med følgende elementer:

#### **1. Etikk – kropp / sjel / idrett / selvforståelse**

Et samarbeid med det lokale Døves idrettslag kan være en mulighet for å ta opp tema som har med sin egen opplevelse som ungdom blant annen ungdom. "Døv - hvem er jeg?" , "Konkurrans og fellesskap", "Kroppen - bare et skal" "Kroppen - er det alt jeg er?" Her er mange tema som er spesifikke for døve og som er felles for døve og hørende - spisevegring, slankehysteri, kroppsfixering, seksualisering av eteren og samvær med andre, skole- og fremtidsplaner m m m .

Et slikt opplegg kan godt tenkes gjennomført i forbindelse med helgeturer på Døvehytta som Idrettslaget har i Bymarka i Trondheim eller som f .eks. pizzakvelder som prosjektet inviterer til.

#### **2. Helgesamlinger**

For de ungdommene som ikke bor i Trondheim, men spredt utover i distriktet vil vi prøve å utvikle 5 helgesamlinger i året. Gjennom en 3-års periode med rullende tema vil de være mulig å engasjere ungdom som i stor grad er integrert på hjemmeplassen, men som har stort utbytte av et tegnspråklig miljø. Ikke minst vil det være aktuelt å prøve dette ut rundt Tromsø som etter hver. bygger seg opp som et visst tyngdepunkt for døve i nord. Dersom alt går etter , planen vil det også før jul bli innviet en døvekirken i byen, integrert i nye Kroken kirke. Der i byen er det allerede et visst døve ungdomsmiljø.

Helgesamlingene vil dels ta opp de samme tema som en tenker ta opp under punkt 1 i Trondheim. Videre vil det være relevant å ta opp tema ungdom selv er opptatt av og foreslår.

Etter hvert som deler av Bibelen også kommer på tegnspråk, vil det være relevant å ha slike emner og bygge videre på bibelkunnskap og gi tegnspråklige uttrykk for den opplevelse bibeltekstene gir.

### 3. Billedmediet

Sang og musikk er viktig for hørende ungdom - for dem med tilstrekkelig hørselsrest eller med CI (cochlea implantat) vil det også kommunisere noe. Fordi tegnspråket er visuelt og døve sterkt utvikler sine visuelle ferdigheter, vi prøve ut hvordan bildet kan være et medium og et uttrykksmiddel for døv også i trosformidlingsammenheng.

Vi tenker da å bruke Internett. Først vil vi legge ut en hjemmeside og invitere døve ungdommer til å videreutvikle og bruke siden. Gjennom egne bilder og ved å kommentere og drøfte billedbruk og billedopplevelse kan en få satt ord på livsspørsmålene med utgangspunkt i en kjent kommunikasjonsform - nemlig bildet. Kanskje kan en slik aktivitet resultere i at en produserer / brenner en CD som en videreformidling av egen innsikt og opplevelse.

Internett vil være et meget velegnet medium til å holde kontakten med de mange døve uansett hvor de bor.

Her vil vi og nevne Web-kamera og billedtelefon som viktige medier. Det gi en personlig og direkte kontakt med de unge deltakerne som er nødvendig. Kirken må matche den siste og nyeste teknologi om en skal klare å holde kontakt med dem på en personlig måte.

### 4. Evaluering

Hvordan tenker vi oss så dette evaluert?

Hele tiden vil vi ha en kvantitativ oversikt over deltagere.

Vi vil sette oss innholdsmessige mål og finne evalueringsmåter / skjema / dybde samtaler med enkelte / o a. Halvårlig skriftlig rapport som legges fram for menighetsrådet.

Vi vil evaluere metode / personlig formidlingsevne / nettverksskapende effekter av opplegget og reaksjonen hos samarbeidspartnere.

Vi vil også prøve å se i hvilken grad dette oppleves å være til hjelp for den enkeltes døve identitet og kristne bevissthet / spiritualitet.

### 5. Budsjett

Vi regner med at et slikt opplegg vil kreve prosjektmedarbeider i 100% stilling.

	1. året	2. året	3. året
Lønn og sosiale utgifter / reiseutgifter	350.000	350.000	350.000
Kontorleie	30.000	30.000	30.000
Kontorutstyr	20.000	5.000	5.000
Bredbånd, etablere hjemmeside m.m.	100.000	20.000	20.000
Konsulenthjelp, abonnement m.m.	200.000	50.000	50.000
Deltakeres reisestøtte fem samlinger	50.000	100.000	100.000
<b>Sum</b>	<b>800.000</b>	<b>555.000</b>	<b>555.000</b>

Prosjektgruppe: Øyvind Aspen, døvekateket

Christian Flørenes, Barne- og ungdomsarbeider

Døveprest Per Walle

For prosjektgruppen

Per Walle

Døveprest

## Vedlegg 2

# GRUNNER TIL Å TA PÅ SEG FRIVILLIGE OPPGAVER

( 1= dette er ingen god grunn til å ta på seg en frivillig oppgave, 2 3 4 5 6, 7= dette er en svært god grunn til å ta på seg en frivillig oppgave.)

1. Å være frivillig kan gi mulighet for lønnet arbeid senere
2. Jeg har venner som har frivillige oppgaver
3. Jeg bryr meg om de som har det verre enn meg selv
4. Folk som står meg nær, har oppfordret meg til å arbeide som frivillig
5. Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider som frivillig
6. Folk jeg kjenner, synes det er viktig å arbeide for bedre nærmiljø
7. Jeg synes at frivillig arbeid gjør at jeg får større innflytelse i nærmiljøet
8. Jeg er spesielt opptatt av den gruppen jeg arbeider med
9. Gjennom frivillig arbeid blir jeg kjent i mitt nærmiljø
10. Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i når jeg skal ut i arbeidslivet
11. Frivillig arbeid øker min status i lokalsamfunnet
12. Jeg kan lære mer om det jeg arbeider for
13. Frivillig arbeid gir meg øket selvfølelse
14. Frivillig arbeid gir meg nytt syn på mange ting
15. Å være frivillig gir meg mulighet til å prøve ut forskjellige  
jobbmuligheter
16. Jeg har medfølelse med dem som har det vanskelig
17. Folk som jeg er sammen med synes det er viktig å arbeide for bedre  
nærmiljø
18. Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring
19. Jeg synes det er viktig å hjelpe andre
20. Mitt frivillige arbeid gjør at organisasjonen får større innflytelse
21. Frivillig arbeid gjør det lettere for meg på skolen eller i jobben
22. Jeg kan gjøre noe for en god sak som er viktig for meg



23. Folk som jeg kjenner godt, har også frivillige oppgaver
24. Når jeg arbeider som frivillig, slipper jeg å tenke på mine egne problemer
25. Jeg lærer å være sammen med forskjellige mennesker
26. Som frivillig, føler jeg at det er bruk for meg
27. Som frivillig, blir jeg mer fornøyd med meg selv
28. Det er bra å ha en attest på at man har arbeidet som frivillig
29. Å være frivillig er en måte å få nye venner på
30. Gjennom frivillig arbeid lærer jeg meg selv bedre å kjenne
31. Jeg har vært deltaker og vil gi andre samme mulighet som meg til å oppleve det.

Til slutt vil jeg be deg svare på følgende spørsmål:

1. Kjønn: Kvinne  Mann
2. Hvor gammel er du?  år
3. Er du i fast arbeid nå? Ja  Nei   
Hvis nei: Er du skoleelev  student  lærling  annet
4. Hvilke frivillige oppgaver har du vanligvis?  
.....  
.....
5. Har du hatt frivillige oppgaver før? Ja  Nei
6. Har du frivillige oppgaver i mer enn en organisasjon? Ja  Nei
7. Har du frivillige oppgaver akkurat nå? Ja  Nei
8. Har du foreldre eller søsken som arbeider frivillig?
9. Boform: Bor hjemme hos foreldre  Bor på internat  Egen hybel/leilighet

Hvis du er under 15 år, må foreldre/foresatte gi sitt samtykke for deltakelse i undersøkelsen ved å skrive under her:.....

## Vedlegg 3

### INTERVJUGUIDE

#### Frivillige:

##### Egen rolle/funksjon

- Din rolle/funksjon i forbindelse med menigheten generelt og tiltak for unge spesielt.
- På hvilke måter er du i berøring med tiltak for unge?
  - o Har du noen oppgaver?
    - Kan du si litt om hvorfor du har fått oppgavene?
    - Hva var det som gjorde at du sa ja til å ta på deg oppgavene?
- Er du med i noen andre organisasjoner eller foreninger?
  - o Har du noen oppgaver i det arbeidet?
    - Kan du si litt om hvorfor du har fått oppgavene?
    - Hva var det som gjorde at du sa ja til å ta på deg oppgavene?
- Har du familie eller venner som er med i organisasjoner eller foreninger?
  - o Har de noen oppgaver i det arbeidet?
    - Vet du noe om hvorfor de har fått oppgavene?
    - Vet du noe om hvorfor de sa ja til å ta på seg oppgavene?
  - o Hvis de ikke har noen arbeidsoppgaver; vet du noe om hvorfor?
- Hørende eller døve foreldre?
- Beskriv mest mulig utfyllende dine erfaringer med tiltak for ungdom.

##### Tilbudet til ungdom

- Hva synes du om menighetens tilbud til ungdom?
  - o Gudstjeneste, Ung messe, seminar om poesi, andre seminar, MILK, LiV, tilbud om å være med på landsleir, TT, temakvelder ...
    - Før det ble ansatt person med spesielt ansvar for tiltak for unge.
    - Etter at det ble ansatt person med spesielt ansvar for tiltak for unge.
- Hva forventer du at menigheten skal tilby? (Personlig tro, kjennskap til kristendommen som kulturfaktor, hjelp til identitet og livstolking)

## Vedlegg 4

### INTERVJUGUIDE

#### Ansatte

##### Egen rolle/funksjon

- Hva er dine arbeidsoppgaver i forbindelse med menigheten generelt og tiltak for unge spesielt?
- Hvilke oppgaver har du/evt. på hvilken måte er du i berøring med tiltak for unge?
- Beskriv mest mulig utfyllende dine erfaringer med tiltak for unge.
  - o Før?
  - o Nå?

##### Organisering

- Hva innebærer det at en ansatt har ansvar for tiltak for unge?
- Hva er forholdet mellom vedkommende og ledelse av øvrig virksomhet?
- Hva er forholdet mellom deg og vedkommende?
- Hvilken rolle spiller menighetsrådet i når det gjelder tiltak for unge?
  - o Stiller medlemmene i rådet for eksempel opp som frivillige?
    - Har du noen formening om hvorfor?
    - Har du noen formening om hvorfor ikke?
- Hvilken rolle spiller fellesrådet og kirkeverge?
- På hvilken måte skjer kvalitetssikring og egen evaluering av tiltak for unge?
- Hvorfor valgte dere å organisere slik som det er organisert, og hva er erfaringene så langt? Har dere vurdert /gjennomført tiltak for omorganisering?

##### Aktiviteter i forsøket

- Hvilke aktiviteter for unge hadde menigheten før det ble ansatt en med spesielt ansvar for tiltak for ungdom? Hvordan var deltakelse i det generelle menighetslivet?
- Hvilke aktiviteter er satt i gang. I hvilken grad og på hvilken måte samsvarer de med planene i søknaden? Er ungdom blitt mer synlige i det generelle menighetslivet?
- Er det noe du vil peke på som særlig vellykket – kan du si litt om hvorfor
- Er det noe du vil peke på som særlig problematisk – kan du si litt om hva du tror er grunnen.
- Er det noe du vil peke på som særlig mislykket – kan du si litt om hva du tror er grunnen.
- Hvordan tenker du at tiltakene kan videreføres og videreutvikles?
  - o Ungdom selv ta/få ansvar
  - o Andre voksne frivillige ta/få ansvar
  - o Mulig uten ansatt? Hvorfor/hvorfor ikke?

##### Kompetanse og medarbeidere

- Hvordan er forholdet mellom ansatt arbeidskraft og frivillige?
- Hvilken rolle spiller presten? Spiller døyekateketen eller prostikateketen noen rolle?
- Hvordan er forholdet mellom prosjektet og staben som gruppe (herunder stabsmøtets rolle i forhold til prosjektet)?
- Er med frivillige?
  - o Hvordan er de rekruttert?
    - Foreldre/internat/andre voksne
    - Ungdom selv
  - o Hva har dere lagt vekt på i den forbindelse?
    - Foreldre/internat/andre voksne
    - Ungdom selv
  - o Hva er deres oppgaver?

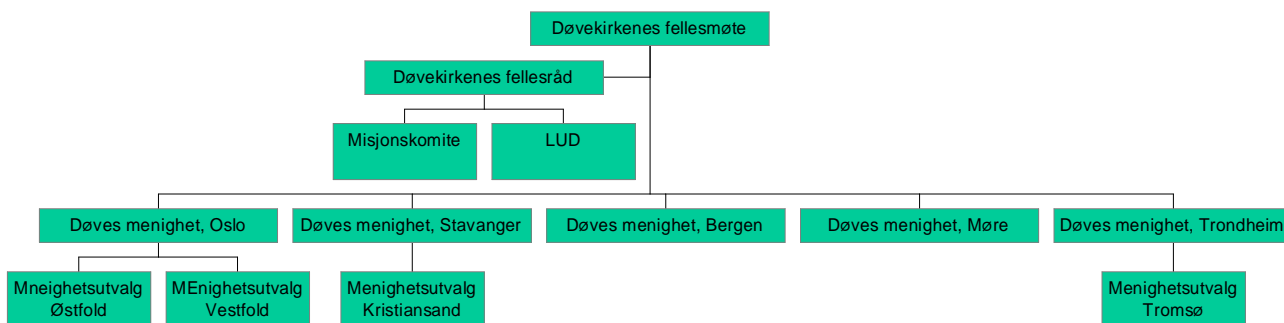
- Foreldre/internat/andre voksne
  - Ungdom selv
- Hvilke krav stilles til ev. frivillige?
  - Foreldre/internat/andre voksne
  - Ungdom selv
- Hva slags avtaler har de?
  - Foreldre/internat/andre voksne
  - Ungdom selv
- Hva slags kursing og oppfølging får de?
  - Foreldre/internat/andre voksne
  - Ungdom selv
- Hvis det ikke er frivillige – hva kan være grunner til det?
  - Foreldre/internat/andre voksne
  - Ungdom

Kontekst: Forståelse av menigheten i lokalmiljøet

- Tror du ungdom likte seg i menigheten?
  - Før – kan du si litt om hvorfor/hvorfor ikke?
  - Nå – kan du si litt om hvorfor/hvorfor ikke?
- Regnes menigheten med som en del av miljøet i døvedistriktet?
  - Før
    - Hvis ja, også blant ungdom?
    - Hvis nei, hvorfor ikke?
  - Nå
    - Hvis ja, også blant ungdom?
    - Hvis nei, hvorfor ikke?
- Hvilke andre tilbud til ungdom finnes i døvedistriktet?

## Vedlegg 5

### Organisasjonskart for døves menigheter i Norge



## Vedlegg 6

### Organisasjonskart for Norges døveforbund

