



Motivasjon i frivillig arbeid

En kvalitativ studie av festivalverter i Nattjazz

Siren Nordbø

Veileder: Lars Jacob Tynes Pedersen

Selvstendig arbeid i masterstudiet økonomi og administrasjon innen
hovedprofilen økonomisk styring

NORGES HANDELSHØYSKOLE

Dette selvstendige arbeidet er gjennomført som ledd i masterstudiet i økonomi- og administrasjon ved Norges Handelshøyskole og godkjent som sådan. Godkjenningen innebærer ikke at Høyskolen eller sensorer innestår for de metoder som er anvendt, resultater som er fremkommet eller konklusjoner som er trukket i arbeidet.

Sammendrag

Bakgrunn

Frivillighet er en viktig pilar for å få et samfunn til å fungere. Kulturorganisasjoner er avhengig av offentlig støtte, sponsorer og frivillig arbeid for å opprettholde driften. Formålet med denne utredningen er å utforske hva som motiverer frivillige, og spesifikt avdekke hvordan motivasjonen hos allerede frivillige kan opprettholdes innenfor kulturfeltet.

Metode

Datainnsamlingen ble gjennomført i to omganger, først i løpet av Nattjazz 2014 og deretter i mars og april 2015. Informantene ble rekruttert i løpet av avviklingen av festivalen. Utvalget bestod av 28 festivalverter. Data ble samlet inn ved intervjustudier der narrative intervjuer ble brukt i intervjurunde en og semi-strukturerte intervjuer ble brukt i intervjurunde to. Datamaterialet ble transkribert og senere analysert ved hjelp av template-analyse. Deci og Ryans grunnleggende behovsteori fra selvbestemmelsesteorien og empirisk forskning ble brukt som teoretisk rammeverk.

Resultat

De frivillige var motivert til å fortsette med frivillig arbeid på grunn av sosialt samvær, selvrealisering, trivsel, materielle belønninger, læring, karriereutvikling, selvaktelse, sosiale forventninger, frihet, altruistiske verdier og tid til overs. Vennskap, forholdet til og anerkjennelse og respekt fra andre frivillige kan dekke det grunnleggende behovet for tilhørighet og kan motivere til frivillig arbeid.

Oppsummering

Frivillige på festivaler motiveres til å fortsette som frivillige hovedsakelig av sosialt samvær og selvrealisering. I tillegg har trivsel og tilbudet om gratis festivalpass betydning for noen. Tilhørighet motiverer til frivillig arbeid når det grunnleggende behovet for tilhørighet blir tilfredsstilt. Tilfredstillelsen av behovet for tilhørighet skjer ved fellesskap, tilknytning til, samarbeid og samhold med andre frivillige, opplevelse av anerkjennelse og respekt og opplevelse av nærhet, samhørighet og trygghet. Organisasjoner som er avhengige av frivillighet, må endre tilnærmingen til de frivillige siden de ikke lenger er så opptatt av altruistiske verdier, men mer vektlegger sosialt samvær og selvrealisering.

Innholdsfortegnelse

1.	Introduksjon.....	5
1.1	Formål.....	6
1.2	Problemstillinger.....	6
1.3	Oppbygging av masterutredningen.....	8
2.	Case	9
3.	Teori og tidligere forskning.....	10
3.1	Begrepsdefinisjoner	10
3.2	Motivasjon og tilhørighet	12
3.3	Motivasjon og frivillig arbeid.....	14
4.	Forskningsdesign og metodevalg	19
4.1	Datainnsamling	22
4.2	Databehandling	26
4.3	Etikk.....	30
4.4	Reliabilitet, validitet og svakheter	31
4.5	Litteratursøk.....	34
5.	Resultater.....	35
5.1	Presentasjon av informantene i første intervjurunde	35
5.2	Kvalitative funn, første intervjurunde.....	36
5.3	Presentasjon av informantene i andre intervjurunde	40
5.4	Kvalitative funn, andre intervjurunde.....	41
5.5	Oppsummering av resultatene	45
6.	Diskusjon.....	46
6.1	Motiver for gjentakende frivillig arbeid	46
6.2	Forhold mellom kategoriene.....	53

6.3	Tilhørighet og motivasjon i frivillig arbeid	55
6.4	Kobling mellom kategorier og grunnleggende behov	59
7.	Konklusjon	61
7.2	Veien videre.....	63
8.	Litteraturliste	64
9.	Vedleggsliste	68

Liste over tabeller

Tabell 4.1:	Template-analyse med utgangspunkt i Clary, Snyder og Ridge (1992) sine kategorier.....	29
Tabell 4.2:	Template-analyse med utgangspunkt i Elstad (1997) sine kategorier.....	29
Tabell 4.3:	Template-analyse med utgangspunkt i Elstad (1997) sine og mine kategorier.....	29
Tabell 5.1:	Oversikt over informantene med kjønn, alder, antall år som frivillig, kallenavn og stillingstittel i intervjurunde en.....	36
Tabell 5.2:	Presentasjon over kilde, antall koder og antall informanter over kategoriene.....	36
Tabell 5.3:	Presentasjon av eksempler på koder som kategoriseres i de ulike kategoriene.....	37
Tabell 5.4:	Oversikt over informantene i intervjurunde to.....	40
Tabell 6.1:	Oversikt over hvilke motiver informantene vektlegger.....	49
Tabell 6.2:	Plassering av kategoriene etter Wollebæk og Sivesind (2010) sin inndeling av motivasjon.....	53
Tabell 6.3:	Sammenheng mellom grunnleggende behov og kategorier.....	59

1. Introduksjon

Frivillighet er en viktig pilar for å få et samfunn til å fungere. Hvis frivillig arbeid forsvinner, er det mange samfunnsfunksjoner det vil være vanskelig å opprettholde i privatliv, organisasjonsliv og andre sammenhenger. Vi er helt avhengige av at folk vil jobbe som frivillige.

Johns Hopkins University i USA har utført en internasjonal undersøkelse, og konklusjonen er at Norge sammen med Sverige ligger på verdenstoppen i frivillighet (Stulen, 2015). Det ble utført 200 millioner timer frivillig arbeid i Norge i 2009 (Wollebæk & Sivesind, 2010). I tiden fra 2004 til 2009 sank andelen av befolkningen i alderen 16 år og oppover i Norge som deltok i frivillig arbeid fra 58 % til 48 %, ifølge Wollebæk og Sivesind (2010). Antallet arbeidstimer utført av frivillige var tilnærmet likt for 2004 og 2009. Den prosentvise nedgangen skyltes befolkningsveksten i Norge (Wollebæk & Sivesind, 2010).

Listen over felt i Norge, de frivillige organisasjonene opererer i er ikke utfyllende. Frivillig innsats er avgjørende innenfor "idrett, kultur, tro og livssyn, friluftsliv, humanitær assistanse, sosialt arbeid, nærmiljøengasjement og politisk påvirkning" (Kulturdepartementet, 2014). Frivillighet skjer i ulike kontekster, og det er grunn til å tro at det skjer av ulike grunner i de ulike kontekstene. For eksempel vil aktivitetsarbeid på sykehjem og arbeid som fotballtrener for seksåringer, trolig være helt ulikt motivert.

Det har blitt gjennomført en del forskning på motivasjon og frivillig arbeid på verdensbasis, blant annet i forbindelse med det internasjonale frivillighetsåret i 2001 (UN, 2001) og det europeiske frivillighetsåret i 2011 (EU, 2012). I Norden er det gjort få studier på motiver for frivillig innsats (Andersen, 1996). I Regjeringens høringsnotat for Frivillighetserklæringen påpekes det at man vil "styrke kunnskap om frivillig sektor gjennom å bidra til forskning og utredning" (Kulturdepartementet, 2014). Dette kan tyde på at det er behov for mer forskning på frivillig arbeid i Norge.

Kulturorganisasjoner har det spesielt utfordrende økonomisk fordi mange av aktivitetene innenfor feltet ikke er selvstendig lønnsomme, og kulturorganisasjoner er avhengig av offentlig støtte, sponsorer og frivillig arbeid for å opprettholde driften (Elstad, 1997).

Motivasjonen for å opprettholde det frivillige arbeidet er viktig. De frivillige er derfor pilarer som får kulturlivet til å fungere (Elstad, 2010). Når det gjelder kulturlivet og det frivillige arbeidet er det to viktige spørsmål som gjelder: Hvordan få folk til å ønske å være frivillig, og hvordan få de frivillige til å fortsette med det frivillige arbeidet? (Wollebæk, Selle & Lorentzen, 2000). Denne studien beskjeftiger seg med sistnevnte spørsmålet.

Tidligere forskning vektla tilhørighet som en viktig motivasjonsfaktor for frivillighet (Elstad, 1997, Wollebæk, Selle & Lorentzen, 2000). Som Marcel Proust (1992) skrev: "The question is not, as for Hamlet, to be or not to be, but to belong or not to belong".

1.1 Formål

Formålet med denne utredningen er å utforske hva som motiverer frivillige i kulturlivet. Jeg sikter mot å forstå mer av hva som motiverer frivillige, og spesifikt avdekke hvordan motivasjonen hos allerede frivillige kan opprettholdes. Denne innsikten kan bidra til at kulturorganisasjoner som er avhengige av frivillighet, kan opprettholde motivasjonen hos eksisterende frivillige.

1.2 Problemstillinger

Motivasjon i frivillig arbeid er et omfattende tema. Jeg avgrensner studien til å dreie seg om frivillighet i kulturlivet siden kulturorganisasjoner er i en særstilling ved at aktivitetene deres ikke er selvstendig lønnsomme, og organisasjonene er avhengig av økonomisk støtte og frivillig arbeid for å gjennomføre aktivitetene. Kulturorganisasjoner har også tradisjon for å bruke frivillige i driften. De frivillige kan engasjere seg over tid i organisasjoner med helårsdrift eller for en kortere periode i forbindelse med en begivenhet som for eksempel en festival. Motivasjonen kan være ulik hos frivillige i helårsdrift og på festivaler (Agostinho & Paco, 2012). Konteksten for studien er musikkfestivalen Nattjazz som arrangeres hver vår i Bergen. Nattjazz har 350 frivillige som er fordelt på mange ulike arbeidsgrupper. Det er festivalvertene i Nattjazz som er informantene i denne masterutredningen. Festivalen er avhengig av den frivillige arbeidsinnsatsen som blir lagt ned i organisasjonen gjennom året, og spesielt i forbindelse med avviklingen av festivalen (Nattjazz, 2014a). Utgangsbarrierene for de frivillige er lave (Phillips & Phillips, 2010). Organisasjonene ønsker at de frivillige

skal fortsette slik at de har erfarne medarbeidere i organisasjonene, og ikke trenger å bruke så mye ressurser på opplæring. Jeg har avgrenset denne studien til å ta for meg de som allerede er frivillige, og jeg studerer derfor motivene deres til å fortsette.

Det er gjort lite forskning på motivasjonen til frivillige på festivaler. Jeg må presisere at dette gjelder vitenskapelige artikler og doktorgradsarbeider. Elstad (1997) fant tre studier på verdensbasis, og hun og Love (2009) har siden gjort ytterligere forskning på området. Elstad (1997) studerte organisering og ledelse av frivillige i festivalsammenheng, og benyttet spørreundersøkelser som datainnsamling. Hun fant at indre motiver som sosialt samvær og selvrealisering var de viktigste motivene for de frivillige, og at ytre motiver som materiell belønning og karriereutvikling var minst viktig. Love (2009) studerte motivasjon og frivillig arbeid i festivalsammenheng med vekt på hva som gjør at frivillige blir gjengangere på festivaler. Han brukte også spørreundersøkelser, og fant at selvrealisering og altruistiske verdier var motivene som økte sannsynligheten for at frivillige blir gjengangere på festivaler. Materielle belønninger hadde ingen påvirkning på beslutningen om å være frivillig en gang til. Jeg har funnet to artikler om sportsarrangementer. Sportsarrangementer og festivaler er begge begivenheter som er sidestilt i litteraturen. Allen og Shaw (2009) fant at selvbestemmelsesteorien var et egnet rammeverk for å undersøke motivasjonen til frivillige. De gjennomførte intervju med fire fokusgrupper etter et sportsarrangement på New Zealand. Bang og Ross (2009) delte motivasjon til frivillig arbeid i syv kategorier etter spørreundersøkelse ved hjelp av e-post til 254 frivillige i The Twin Cities Marathon. Kategoriene var verdier, engasjement i lokalmiljøet, mellommenneskelig kontakt, karriereutvikling, personlig vekst, ytre belønninger og kjærlighet til sporten.

Det er skrevet flere mastergradsutredninger om motivasjon og frivillig arbeid på festivaler i Norge (Solstad, 2013; Lie, 2011; Uchermann, 2011). Solstad (2013) studerte hva som får mellomledere til å fortsette på festivalen. Hun brukte semi-strukturerte intervjuer, og fant at tilhørighet til organisasjonen og det å ha et velfungerende team var hovedmotivene for å fortsette. Materielle belønninger var ikke motiverende, men over tid kunne manglende økonomisk utbytte virke demotiverende. Lie (2011) studerte hvorfor man ble frivillig, og lederstilens innvirkning på oppfattet egeninnsats. Han benyttet spørreundersøkelser og fant at det sosiale samværet, muligheten for å få hjelpe til og ønsket om status var viktigere enn lederstil for de frivillige. Uchermann (2011) studerte hva som motiverte frivillige til å

begynne med slikt arbeid og brukte observasjon, intervju og spørreundersøkelser som metoder for å undersøke dette. Hun fant at sosial tilhørighet og organisatorisk tilhørighet var det som motiverte frivillige til å begynne. Min studie blir et bidrag til dette forskningsområdet ved at jeg bruker kvalitativ metode med narrative intervjuer og semi-strukturerte intervjuer for å samle kunnskap om hva som motiverer eksisterende frivillige til å fortsette med frivillighet, og viktigheten av tilhørighet i denne sammenheng. I følge Gagné (2014) har det ikke vært gjort forskning på selvbestemmelsesteorien i forbindelse med å rekruttere eller beholde frivillige. Hun fremhevet behovet for forskning på tilhørighet og motivasjon og frivillig arbeid.

Jeg har valgt å ha en todelt problemstilling i studien av motivasjon i frivillig arbeid. Den første problemstillingen jeg vil belyse, knytter seg til hva som motiverer frivillige som allerede er frivillige, til å fortsette å arbeide på festivaler. Det er motivasjonen til de som allerede er frivillige som skal belyses. Den første problemstillingen min er derfor:

Hvordan opprettholdes motivasjonen til allerede frivillige på festivaler?

De frivillige kan motiveres av fellesskapet og tilknytningen de får til andre når de jobber på festivalen. Arbeidet utføres sammen med andre, selv om de frivillige til tider står alene på en post. Den andre problemstillingen tar spesifikt for seg rollen til tilhørighet som motivasjonsfaktor for frivillig arbeid:

Hvordan motiverer tilhørighet til videre frivillig arbeid?

Det teoretiske grunnlaget belyses nærmere i kapittel tre.

1.3 Oppbygging av masterutredningen

Resten av masterutredningen er bygget opp på følgende måte: I kapittel 2 presenteres Nattjazz og festivalvertenes rolle. Teori og tidligere forskning på motivasjon, frivillig arbeid og tilhørighet følger i kapittel 3. I kapittel 4 redegjør jeg for og begrunner forskningsdesign og metodevalg i utredningen. I kapittel 5 presenteres resultatene etter intervjuene. I diskusjonskapittelet, kapittel 6, drøftes resultatene i forhold til teori og tidligere forskning. Masterutredningen avsluttes med kapittel 7 som inneholder konklusjon, teoretiske og praktiske implikasjoner og veien videre for dette forskningsområdet.

2. Case

Nattjazz er en frivillig organisasjon som ble stiftet i 1972, og som arrangerte sin første festival i 1973. Festivalen avvikles over ti dager og regnes som Nord-Europas lengste jazzfestival. Programprofilen skal avspeile nåtidens improviserte musikkscene, med hovedvekt på musikk som er komponert og produsert etter siste festival. I 2014 ble festivalen arrangert i tidsrommet 22.-31. mai. I løpet av festivalen ble det avholdt 72 konserter med ca. 360 medvirkende musikere (Nattjazz, 2014a).

Festivalen er helt avhengig av den frivillige arbeidsinnsatsen som blir lagt ned i organisasjonen gjennom året, og spesielt i forbindelse med avviklingen av selve festivalen. Ca. 350 frivillige var involvert i avviklingen av Nattjazz 2014, og den frivillige innsatsen ble beregnet til ca. 13 800 timer, som utgjør ca. åtte årsverk (Nattjazz, 2014a). Jeg jobber vanligvis selv som frivillig på økonomikontoret under avviklingen av festivalen. I 2014 jobbet jeg ikke på økonomikontoret i løpet av festivalen fordi jeg gjennomførte datainnsamling.

I studien er det festivalvertenes motivasjon som blir studert. Festivalvertene er den største gruppen av frivillige i Nattjazz (Nattjazz, 2014b). Festivalvertenes arbeidsoppgaver varierer i løpet av vaktene. Oppgavene kan bestå i å klargjøre og rydde konsertlokalene, stå på post for å hindre uvedkommende å komme inn på området eller beskytte eiendeler, sikre frie rømningsveier, sjekke billetter, være en som sørger for publikums ve og vel og så videre. Festivalvertene rullerer mellom ulike oppgaver hver time. De er festivalens ansikt utad for publikum, og har sin egen vaktskjorte når de er på jobb. Festivalvertene jobber fire av de ti festalkveldene, og får ofte hørt en del musikk i løpet av vaktene. Festivalvertene har gratis inngang de seks andre kveldene. Velferdsgruppen kommer med mat og drikke til festivalvertene i løpet av vaktene. Ellers finnes det en egen medarbeiderbase for fester etter arbeidstid og lukkede fester utenom festivalavviklingen.

3. Teori og tidligere forskning

I dette kapitlet vil jeg presentere teori om motivasjon og tidligere forskning som er gjort på motivasjon i frivillig arbeid. Dette er ikke en uttømmende presentasjon, men vektlegger de viktigste teoretiske begrepene og forskningsarbeidene av relevans på mitt konkrete forskningsområde. Det følgende vil gi oppgaven et fundament og et utgangspunkt for diskusjonskapitlet hvor teori og empiri skal drøftes mot resultatene fra intervjuene. Aller først vil jeg definere noen sentrale begreper i masterutredningen.

3.1 Begrepsdefinisjoner

"*Motivasjon* er vanligvis forstått som en indre psykologisk prosess i det enkelte individ som skaper en drivkraft som får oss til å handle, som gir retning for handlingen og opprettholder og forsterker handlingen" (Jakobsen & Thorsvik, 2002, s. 231). Siden noen av de frivillige velger å komme igjen og igjen til Nattjazz, må det være noe som motiverer dem til dette. Ellers kunne de valgt andre fritidsaktiviteter som å gå på konsert, høre musikk hjemme eller noe helt annet. Selv om de frivillige utfører de samme arbeidsoppgavene, kan det være stor variasjon i motivene deres.

Begrepet *frivillighet* kan deles i to: "fri" og "villighet". Mennesker velger selv og er dermed frie. Siden de stiller opp for en sak på fritiden, viser de også villighet. Det er viktig å ha interesserte bidragsytere til oppgavene som må gjøres innenfor kulturlivet. Frivillighet kan forklares på fire nivåer: frivillig sektor, frivillig organisasjon, frivillige tiltak og frivillig arbeid. Øverst er frivillig sektor som i vid forstand er all velferdsproduksjon som foregår utenfor privat og offentlig virksomhet (Elstad, 2000). Frivillig sektor består av mange enkeltstående organisasjoner, avgrenset ved ett eller flere kriterier (Lorentzen, 1994). Det neste nivået er frivillig organisasjon, som ofte er bygget på ideelle, filantropiske, humanitære eller religiøse målsettinger. En frivillig organisasjon er en medlemsorganisasjon hvor medlemskapet er frivillig og individuelt. Organisasjonen har gjerne et allmenntilgitt formål som bidrar med goder til fellesskapet (Lorentzen, 1994). Frivillige organisasjoner kan deles inn i kategoriene "idrett, kultur, tro og livssyn, friluftsliv, humanitær assistanse, sosialt arbeid, nærmiljøengasjement og politisk påvirkning" (Kulturdepartementet, 2014). Frivillige tiltak er det neste nivået, og omfatter tiltak som er initiert av en frivillig organisasjon. Noen

av tiltakene kan ha et ad hoc-preg, mens andre er mer permanente servicetilbud, tjenester eller arrangementer. Det nederste nivået er frivillig arbeid og kan beskrives som ulønnet arbeidsinnsats innen en frivillig organisasjon (Lorentzen, 1994).

Frivillig arbeid er "ulønnet arbeid i regi av en frivillig sammenslutning. Arbeidet blir regnet som ulønnet selv om man mottar godtgjørelse for utgifter eller en mindre, symbolsk betaling" (Wollebæk, Selle & Lorentzen, 2000, s. 35). I løpet av festivalen mottar de frivillige mat og drikke i løpet av vekten, t-skjorte for frivillige og et gratis festivalpass som de kan ha glede av de seks kveldene de ikke har vakt. Dette kan sies å være en mindre, symbolsk betaling. Wollebæk og Sivesind (2010) definerer frivillig arbeid som arbeid man utfører for andre enn familie og nære venner, uten at man får vanlig lønn for dette. Frivillig arbeid handler om frivillig, ulønnet arbeidsinnsats for frivillige organisasjoner, samt kultur- og velferdstjenester drevet av frivillige organisasjoner. De regner arbeidet som ulønnet selv om man har fått en viss godtgjørelse for utgifter eller har mottatt en mindre, symbolsk betaling. Frivillig arbeid er en form for prososial adferd (Gagné, 2014).

Frivillige er personer som utfører frivillig arbeid. I denne masterutredningen er festivalvertene i Nattjazz de frivillige som er analyseenheten.

Festival er en begivenhet som er åpen for alle og hvor fest eller feiring er en viktig del av arrangementet. Festivaler har et bestemt tema eller innhold. Ofte kan festivaler arrangeres på et avgrenset geografisk område i et bestemt tidsrom i leide lokaler (Elstad, 1997).

Tilhørighet kan være både sosial tilhørighet og organisasjonstilhørighet. I denne masterutredningen har jeg valgt å fokusere på sosial tilhørighet. Tilhørighet kan defineres slik sosialt fellesskap blir definert av Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000, s. 137). Det er "følelsen av samhörighet, samarbeid med andre, sosial trygghet, savn av venner man har fått gjennom arbeidet og mulighet til å treffe nye mennesker". Tilhørighet blir mer utdypet i det følgende kapitlet om selvbestemmelsesteori.

3.2 Motivasjon og tilhørighet

3.2.1 Selvbestemmelsesteori

Selvbestemmelsesteorien representerer et bredt rammeverk for studier av menneskers motivasjon og personlighet (Deci & Ryan, 2015). Selvbestemmelsesteorien er en teori om motivasjon som først ble utviklet av Edward L. Deci og Richard M. Ryan, og siden har blitt videreutviklet av disse og andre forskere fra mange land. Selvbestemmelsesteorien består i dag av seks delteorier (Deci & Ryan, 2015). Delteoriene er *kognitiv evalueringsteori* som beskriver sosiale konteksters effekt på individets indre motivasjon, *organisk integreringsteori* som beskriver individets ytre motivasjon og internalisering og integrering av verdier og reguleringer, og *årsaksorienteringsteori* som beskriver individuelle forskjeller i hvordan mennesker opptrer i sosiale miljøer. Videre er delteoriene *grunnleggende behovsteori* som forklarer relasjonen mellom i hvilken grad behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet blir dekket og den enkeltes helse og velvære, *målteori* som beskriver forskjellene mellom indre og ytre mål og deres påvirkning på helse og velvære, og til slutt *tilhørighetsteori* som beskriver nødvendigheten av tilhørighet til andre mennesker både i nære relasjoner og i grupper (Deci & Ryan, 2015).

Først etter at datainnsamlingen var avsluttet, ble jeg klar over at Deci og Ryan hadde utviklet en delteori i selvbestemmelsesteorien om sosial tilhørighet. Teorien var ikke nevnt i The Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory fra 2014 hvor Deci og Ryan var bidragsytere (Gagné, 2014). Fremtidig forskning kan med fordel basere seg på tilhørighetsteorien.

Av de seks delteoriene har jeg valgt å fokusere på delteorien om grunnleggende behov (Deci & Ryan, 2015). For å forstå menneskers motivasjon må medfødte psykologiske behov som behovene for autonomi (autonomy), kompetanse (competence) og tilhørighet (relatedness) tas i betraktning (Deci & Ryan, 2000). Deci og Ryan (1985) mener at mennesket ikke er avhengig av ytre belønningssystemer for å bli motivert. Behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet er sterke indre drivkrefter som kan skape motivasjon som overgår den motivasjonen som skapes av ytre faktorer (Deci & Ryan, 2015). Behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet anses som medfødte nødvendigheter for mennesker, ikke tillærte motiver (Deci & Ryan, 2000).

Hvis de tre grunnleggende psykologiske behovene ikke blir dekket, ser man for seg at dette fører til redusert velvære og motivasjon. Når behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet blir dekket, kan individet få ut mest av sitt potensial, og utvikles videre som mer kompetent og vitalt, og til å ha mer sosialt integrert adferd (Deci & Ryan, 2000).

Selvbestemmelsesteorien har fokus på i hvilken grad de psykologiske behovene blir dekket, ikke de psykologiske behovenes nivå (Deci & Ryan, 2014). Selv om selvbestemmelsesteorien bygger på tre antatt medfødte psykologiske behov, gjennomføres det også studier hvor man bare vektlegger ett av de tre behovene (Gagné & Deci, 2014).

Autonomi kan forstås som å oppfatte seg selv som opphavet eller kilden til egne handlinger (deCharms, 1968; Deci & Ryan, 1985b; Ryan & Connell, 1989 i Deci & Ryan, 2002, s.6). Autonomi kan også innebære at man handler ut fra egne interesser og integrerte verdier (Deci & Ryan, 2002). En handling kan oppleves selvbestemt selv om man samarbeider med andre eller tar imot råd fra andre (Deci & Ryan, 2002).

Kompetanse handler om følelsen av å lykkes i interaksjon med omgivelsene sine, og at man opplever muligheten til å utøve og uttrykke sin kapasitet (Deci, 1975; Harter, 1983; White, 1959 i Deci & Ryan, 2002, s. 7). Man tenker seg at behovet for kompetanse gjør at mennesker søker utfordringer som er optimale for deres evner, slik at de gjennom disse aktivitetene kan opprettholde eller utvikle sine ferdigheter og sin kapasitet (Deci & Ryan, 2002). Kompetanse kan også forstås som opplevd selvtilitt og effektivitet i en handling (Deci & Ryan, 2002).

Tilhørighet kan defineres som ønsket om å føle tilknytning til andre, både det å elske og ta vare på andre, og det å bli elsket og bli ivaretatt selv (Deci & Ryan, 2000). Tilhørighet er også å søke hengivenhet og å føle trygghet, samhörighet og nærhet til andre. Tilhørighet er fundamentalt viktig for mennesker (Baumeister & Leary, 1995; Harlow, 1958 i Deci & Ryan, 2014, s. 23). Behovet for sosiale relasjoner handler om et medfødt ønske om utvikling, som ikke blir oppfylt av seg selv. Behovet dreier seg om tilhørighet til en gruppe og opplevelse av respekt, anerkjennelse og kjærlighet fra andre mennesker (Ryan & Deci, 2000). Det å føle seg komfortabel og velkommen innenfor en tilfeldig gruppe eller en gruppe som allerede er betydningsfull, er behov som må dekkes dersom man skal oppleve tilhørighet. Selvbestemmelsesteori antyder at den indre motivasjonen blir sterkere i

sammenhenger hvor man føler tilhørighet til andre (Ryan & La Guardia, 2000). Det ligger nedfelt i den menneskelige natur å delta i interessante aktiviteter, å bruke kapasiteten og å jobbe for kontakt med andre i sosiale grupper (Deci & Ryan, 2000).

Det er omstridt hvorvidt autonomi, kompetanse og tilhørighet er medfødte behov (Vallerand, 2000). Viktigheten av tilhørighet for den indre motivasjonen kan i noen sammenhenger ha en mer fjern rolle (Ryan & Deci, 2000). Dette kan eksempelvis gjelde innenfor utdanning (Vallerand, 2000). Andre eksempler kan være å gå seg en tur alene på fjellet, eller å legge en kabal. I sosiale sammenhenger, oppgaver og aktiviteter som lagsport, timer på treningsstudio og i arbeidslivet er tilhørighet viktig for indre motivasjon (Vallerand, 2000).

3.3 Motivasjon og frivillig arbeid

I det følgende vil jeg presentere en oversikt over tidligere forskning som omfatter empirisk arbeid utført i USA og Norge. Forskning har blant annet resultert i to ulike måleinstrumenter for motivasjon i frivillig arbeid. Clary, Snyder og Ridge (1992) utarbeidet seks begrunnelser for frivillig arbeid, og Elstad (1997) ti begrunnelser for frivillig arbeid.

3.3.1 Volunteer functional index (VFI)

Clary, Snyder og Ridge (1992) knyttet frivilliges motivasjon til seks ulike begrunnelser eller motiver. Det frivillige arbeidet forstås som at det fyller en funksjon eller et formål for den enkelte. Begrunnelsene er verdier (values), læring (understanding), sosiale forventninger (social), karriereutvikling (career), selvbeskyttelse (protective) og selvaktelse (enhancement). Selv om de frivillige utfører like arbeidsoppgaver, kan motivene for frivilligheten variere. Resultatene fra seks studier antyder at motivene er generisk uavhengige av hva det frivillige arbeidet innebærer (Clary et al., 1998). Clary et al. (1998) forventer at det i spesielle former for frivillighet vil være færre eller flere begrunnelser for det frivillige arbeidet. Et eksempel de trekker frem er frivillig arbeid med AIDS-syke, hvor man antar at færre motiver er aktuelle.

Gjennom frivillig arbeid kan man få mulighet til å vise altruistiske og humanistiske *verdier*. Å bry seg om andre er ofte karakteristisk for frivillige (Clary et al., 1998). De frivillige kan både bry seg fordi noen ikke er like heldigstilt som de selv, eller fordi de er spesielt opptatt

av den spesifikke gruppen eller saken de arbeider med. De frivillige mener det er viktig å hjelpe andre. *Læring* kan være en begrunnelse for frivillighet ved at arbeidet blir en læringsarena, og gjøre at den enkelte får brukt og vist sine kunnskaper og ferdigheter. Selvutvikling og variasjon fra det vanlige livet kan også være motiver for frivillighet (Clary et al., 1998). De frivillige kan lære mer om drift av en festival og få nye perspektiver på samfunnets mange behov. Man får direkte erfaring med organisasjonsarbeid og må forholde seg til mange forskjellige typer mennesker. Egne positive egenskaper kan komme til nytte.

Sosiale forventninger kan komme fra venner og familie. Ved at venner og familie er interessert i frivillig arbeid og anser det som viktig, kan de ønske at andre skal melde seg som frivillig. Relasjoner til andre kan oppnås gjennom frivillig arbeid ved å være sammen med venner og få sosial aksept fra personer som er viktig for en (Clary et al., 1998). De frivillige kan oppnå *karriereutvikling* ved at det frivillige arbeidet kan komme karrieren til gode, enten ved at man blir attraktiv på arbeidsmarkedet, eller ved at man vedlikeholder karriererelaterte ferdigheter (Clary et al., 1998). Frivillig arbeid kan være det som gir ”en fot innenfor døren” på den arbeidsplassen man ønsker. Den frivillige kan dessuten få nye kontakter, som er et pluss for forretningene eller karrieren til den enkelte. Frivillig arbeid kan være en mulighet til å prøve ut en alternativ yrkesmulighet eller hjelp til å lykkes med eksisterende yrke. På CV-en kan det være fint å skilte med frivillig arbeid.

Det frivillige arbeidet kan videre motiveres av *selvbeskyttelse* ved at de frivillige beskytter seg mot negative sider ved seg selv. Følelsen av skyld fordi man har det bedre enn andre, kan reduseres. De frivillige kan få pause fra personlige problemer og negative følelser (Clary et al., 1998). Som frivillig kan man føle seg mindre ensom. Frivillig arbeid kan dermed være en måte å løse egne problemer på. *Selvaktelse* kan oppnås ved å være frivillig, gjennom opprettholdelse eller økning av positive følelser for seg selv (Clary et al., 1998). Frivillig arbeid kan gi muligheter for personlig utvikling og bedre selvfølelse. Frivillige kan føle seg bra ved å bidra, de kan føle seg viktig. De frivillige kan altså oppleve å være til nytte, samtidig som de får en arena for å få nye venner.

Det er individuelle motiver Clary, Snyder og Ridge (1992) vektlegger. Demografiske forhold ved den enkelte og variasjoner mellom organisasjoner er utelatt (Lorentzen & Rogstad, 1994).

3.3.2 Elstads motivdimensjoner

Elstads (1997) gjennomgang av tidligere forskning på motivasjon og frivillig arbeid på festivaler resulterte først i tolv forskjellige motiver for frivillighet. Disse motivasjonsfaktorene var læring, selvaktelse, interesse/hobby/selvrealisering, selvbeskyttelse, sosialisering, festivalkonteksten, sosiale forventninger, forhold til lokalsamfunnet, karriereutvikling, materielle belønninger, altruistiske verdier og tid til overs (Elstad, 1997). De seks begrunnelsene til Clary, Snyder og Ridge (1992) ble dermed supplert med seks nye motiver. Elstad (1997) utviklet et måleinstrument for frivillighetsmotivasjon basert på tidligere forskning og egen kjennskap til Kongsberg Jazzfestival. Etter pre-testing av måleinstrumentet ble selvbeskyttelsesmotivet fjernet, og Elstad (1997) endte opp med ti motivdimensjoner.

Læring kan skje ved at man som frivillig tilegner seg praktisk erfaring og øker kunnskapen sin. Som frivillig må man omgås ulike mennesker, og man har mulighet til å lære noe nytt. Man kan også lære seg selv bedre å kjenne (Elstad, 1997). *Selvaktelsen* kan styrkes ved at de frivillige kan bruke sine ferdigheter og kunnskaper og dele disse med andre. Frivillige kan tilføre festivalen noe gjennom egne erfaringer og kunnskaper. Man kan bruke viktige egenskaper ved seg selv som man ikke får bruke i andre sammenhenger. De frivillige kan slik føle seg verdifulle og nyttige (Elstad, 1997).

Selvrealisering kan ivaretas ved at de frivillige kan holde på med ting som interesserer dem, for eksempel musikk. De frivillige kan dyrke hobbyer og videreutvikle interesser, og omgås andre med samme interesse som seg selv (Elstad, 1997). De frivillige har videre muligheter til *sosialt samvær*. De kan like samarbeidet med de andre frivillige og festivalfølelsen. De kan bli kjent med nye mennesker. De frivillige har kontakt med festivalpublikum og kan ta del i folkefesten under festivalen (Elstad, 1997). Noen kan oppleve *sosiale forventninger* ved at de blir oppfordret til å arbeide som frivillig. De frivillige kan ha venner og familie som er frivillige, og mennesker de omgås kan synes at frivillighet er viktig (Elstad, 1997). Frivillig arbeid kan gi muligheter for *karriereutvikling* i senere yrkeskarriere, en bedre jobb i arbeidslivet og kontakter som kan være til hjelp senere i arbeidslivet. Frivillighet kan gi prestisje når det gjelder betalte jobber eller studier ved at de frivillige blir forbundet med festivalen (Elstad, 1997).

Vanlige *materielle belønninger* for de frivillige er gratis festivalpass som gir de tilgang til hele festivalområdet, og t-skjorte for frivillige. I tillegg får frivillige andre frynsegoder, eksempelvis mat og drikke når de jobber og rabatterte priser på alkohol når de har fri. *Forholdet til lokalmiljøet* kan styrkes ved at de frivillige kan bli bedre kjent med menneskene der. Slik kan de frivilliges innflytelse og status i lokalmiljøet øke (Elstad, 1997).

Altruistiske verdier kan uttrykkes gjennom frivillig arbeid dersom de frivillige syns det er viktig å hjelpe andre og hjelpe til i lokalsamfunnet. De frivillige får anledning til å gjøre noe for en sak som de synes er viktig. De kan være opptatt av å fremme jazzen som musikkform, og hjelpe festivalen til å nå sine mål (Elstad, 1997). For noen frivillige kan *tid til overs* være en utløsende faktor for at de vil finne noe å bruke den ekstra tiden til. De frivillige kan oppleve at tiden de har til overs kan bli brukt til noe meningsfullt ved frivillig arbeid (Elstad, 1997).

3.3.3 Annen forskning på motivasjon og frivillig arbeid

Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) gjennomførte en spørreundersøkelse om frivillig innsats med vekt på sosial integrasjon, demokrati og økonomi. Fire tusen nordmenn i alderen 16 til 85 år ble tilfeldig utvalgt og kontaktet, og 1695 respondenter fra hele landet deltok. Spørreundersøkelsen tok utgangspunkt i Lorentzens, Andersens og Brekkes (1995) forskning av inndelingen til Clary, Snyder og Ridge (1992). Kategoriene som ble brukt var sosiale forventninger, verdibegrunnelser, karriereutviklingsbegrunnelser, selvaktelsesbegrunnelser og læringsbegrunnelser. Resultatene antydte at det sosiale fellesskapet var hovedgrunnen til å fortsette med frivillig arbeid, sammen med verdibegrunnelser og selvaktelsesbegrunnelser.

Wollebæk og Sivesind (2010) opererer med en tredeling av motivasjon for frivillighet. Instrumentelle begrunnelser handler om at det frivillige arbeidet ikke representerer målet i seg selv, men er et virkemiddel for å oppnå andre mål. Ekspressive motiver handler om å bruke frivillighet til å styrke eget emosjonelt velvære. Saksorienterte motiver handler om å bidra til saken i seg selv. Wollebæk og Sivesind (2010) undersøkte utviklingen i frivillig sektor i Norge med fokus på endringene fra 1997 til 2009. De foretok en spørreundersøkelse av et representativt utvalg av befolkningen i Norge i aldersgruppen 16 til 79 år. Funnene

viste at ekspressive og instrumentelle begrunnelser vektlegges ved at frivillighet i økende grad handler om individuell selvrealisering, mens de saksorienterte begrunnelsene har en tilbakegang. Det kan altså tyde på at det er en endring i hva som vektlegges av de frivillige.

En generell kritikk av forskningen på motivasjon og frivillig arbeid er at den mangler et felles teorigrunnlag (Pearce, 1993, referert i Elstad, 1997, s. 24). Videre mangler forskningen et tydelig skille mellom motivasjon for å starte med frivillig arbeid, og motivasjon for å fortsette slikt arbeid. Jeg har lagt vekt på det sistnevnte, motivasjonen hos de frivillige for å fortsette med frivillighet, da det er lettere å undersøke dette. Svarene på hvorfor man starter med frivillighet kan være preget av sosial ønskevridighet og rasjonalisering i ettertid, og slik avspeile noe annet enn de opprinnelige motivene. Det at studiene på feltet har foregått uavhengig av hverandre gjør at grunnlaget for sammenligning er svekket. Dette bunner blant annet i at måleinstrumentene har blitt utformet med tanke på konteksten studiene har vært utført i.

4. Forskningsdesign og metodevalg

I dette kapitlet presenterer jeg forskningsdesignet jeg benyttet og metodevalgene jeg tok for å undersøke masterutredningens problemstillinger. Metodene jeg anvendte for å gjennomføre studien blir beskrevet, og styrker og svakheter ved studien blir belyst.

Denne masterutredningen har som mål å besvare to eksplorerende problemstillinger. Eksplorerende design er en virkningsfull fremgangsmåte når man ønsker å stille åpne spørsmål for å få innsikt i et tema. En fordel med eksplorerende forskning er at den er fleksibel og tilpasningsdyktig. Forskere må være villige til å endre retning alt etter hvilke data og hvilken innsikt de får (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). En ulempe ved denne designen er at det kan generere mye informasjon med et bredt fokus.

Eksplorerende design benyttes vanligvis når temaet er ustrukturert, komplekst og nytt, eller når det foreligger lite kunnskap om temaet (Sandvik, 2014a). Motivasjon i frivillig arbeid er ikke et nytt tema. Siden syttitallet har det vært forsket på motivene til frivillige i USA (Clary, Snyder & Ridge, 1992). Forskning på selvbestemmelsesteorien i festivalsammenheng er nytt (Gagné, 2014). Forskningen på motivasjon i frivillig arbeid som har vært gjort, har vært til dels bundet opp i konteksten der studiene har vært gjort, og forskningen har ikke vært strukturert og med et felles mål. Temaet er komplekst ved at det blant annet forskes på individnivå, gruppenivå, organisasjonsnivå og sektornivå og det er stor variasjon i organisasjonene som benytter frivillig arbeid. Det finnes en del kunnskap, men det trengs videre forskning. Jeg ønsker å innhente oppdatert kunnskap om hvorfor eksisterende frivillige blir med som frivillige neste år, og det har ikke andre forskere vektlagt. Jeg kan oppnå dette ved å ha et eksplorerende design.

Ved eksplorerende forskning brukes en kvalitativ tilnærming. I kvalitativ tilnærming utforskes et fenomen fra informantenes perspektiv, som så kombineres med forskerens personlige kontakt med fenomenet og tolkning av data. Tilnærmingen kan sies å være holistisk, ettersom forskeren inntar en åpen holdning og ønsker å forstå fenomenet i henhold til teori som er aktuell for situasjonen (Sandvik, 2014a). Hva som er festivalvertenes motivasjon er abstrakt. For å få tak i dataene trengs det dypere informasjon, og til det er kvalitativ tilnærming anbefalt (Maxwell, 1998).

Kvalitativ forskning er forbundet med en tolkende filosofi (Denzin & Lincoln, 2005). Det at forskere må forstå et fenomen ut fra subjektive meninger hos informantene, gjør at filosofien er tolking (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Funnene blir slik et resultat av møtet mellom informantenes perspektiv, og forskerens tolkning av dette perspektivet. Jeg må som forsker være klar over mine begrensninger i analysen av dataene. Det er en utfordring å være mest mulig objektiv siden jeg ved å tolke dataene er en del av forskningen. Ønsket er å forstå informantenes verden ut fra deres ståsted. Ved en tolkende filosofi benyttes små utvalg, som så utsettes for dyptgående undersøkelser innenfor en kvalitativ tilnærming (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012).

Ut fra problemstillingene er det mest aktuelt å gjennomføre studien som en tverrsnittsstudie. Jeg er interessert i hva som motiverer de frivillige, og hvordan tilhørighet motiverer til frivillig arbeid, og ikke endringer i dette over tid. Det er refleksjonene der og da hos informantene som er interessante.

Ved å ha en induktiv fremgangsmåte, kan jeg utlede et rikere teoretisk perspektiv enn det som allerede eksisterer. Jeg kan intervjuer først og deretter analysere resultatene for å forstå et fenomen bedre. Ut fra analysen kan jeg formulere teori, eller tilpasse eksisterende teori. En styrke ved induktiv fremgangsmåte er at jeg får økt forståelse for et fenomen. Omstendighetene rundt fenomenet får oppmerksomhet ved induktiv fremgangsmåte (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). I denne masterutredningen har jeg ikke benyttet en ren induktiv fremgangsmåte. Jeg har lest teori om temaet for å finne et formål for masterutredningen og for å kunne lage problemstillinger og intervjuguider. Det er ikke fremsatt noen hypoteser, og spørsmålene til informantene er åpne.

Forskningsstrategi er definert av Saunders, Lewis og Thornhill (2012) som en plan for å besvare problemstillingen. Det er flere mulige forskningsstrategier innen kvalitativ forskning. Jeg har valgt å gjennomføre intervjustudier, og har brukt narrative intervjuer i intervjurunde en og semi-strukturerte intervjuer i intervjurunde to. Det er to problemstillinger som skal belyses i denne masterutredningen, og jeg har valgt å bruke en metode for hver av problemstillingene.

Narrativt intervju er ustrukturert og uformelt og brukes for å komme i dybden på generelle tema, slik jeg ønsker med denne studien. Informanten har anledning til å snakke fritt om hendelser, oppførsel eller oppfatninger rundt temaet og jeg er avhengig av informantenes bidrag. Siden jeg ønsker å forstå grunnene til beslutninger eller holdninger og meninger, er narrativt intervju nyttig (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012).

Et narrativt intervju foregår en til en. Det som skiller narrative intervjuer fra andre intervjuformer, er fokuset på at informanten skal fortelle en historie. Ved å bare stille ett åpent spørsmål i intervjuet, legger jeg få føringer for svaret og kan få svar som går i nye retninger i forhold til forventningene ut fra teori og tidligere kunnskap. Informanten får muligheten til å fordype seg i problemstillingen og kan komme med veloverveid informasjon som vokser frem i løpet av intervjuet. En ulempe med narrativt intervju er at jeg ikke kan stille oppfølgingsspørsmål. Jeg risikerer også at informanten forteller mye om andre temaer enn det jeg ønsker å høre om. Andre utfordringer kan være at informanten gir lite eller dårlig informasjon. Informanten kan være usikker, skeptisk eller ufokusert og dette kan gå utover dataene.

Semi-strukturert intervju er en kvalitativ forskningsmetode som innebærer individuelle intervjuer med få informanter for å få kjennskap til deres syn og meninger (Boyce & Neale, 2006). Semi-strukturert intervju er nyttig når man ønsker detaljert informasjon om en persons tanker eller man ønsker å undersøke noe mer i dybden, slik jeg ønsker med denne studien.

Fordelen med semi-strukturert intervju er at dataene kan bli mer detaljerte. Utfordringer med semi-strukturert intervju er at datamengden kan bli stor og det er tidkrevende å forberede, gjennomføre og transkribere intervjuene og kode, analysere og presentere resultatene (Boyce & Neale, 2006). Svakheter med semi-strukturert intervju er at det er sårbart for dårlig formulerte spørsmål eller at informantene kan svare det de tenker er det rette svaret eller det som stiller de i best mulig lys (Yin, 2014).

Målet for en kvalitativ tilnærming er å utvikle ny innsikt. Noen funn kan bekreftes i eksisterende teori, og andre funn har kanskje ikke blitt presentert før. Ved å analysere de empiriske dataene utledes teori, som ikke trenger å være ny (Sandvik, 2014c).

4.1 Datainnsamling

Narrative intervjuer og semi-strukturerte intervjuer er brukt som datainnsamlingsmetode henholdsvis i intervjurunde en og to i masterutredningen. En fordel med intervju er garantien for at informanten er kilden til data. Ved spørreskjema kan noen andre enn den som er tiltenkt det, svare. Ved åpne spørsmål er det en fordel å bruke intervju. Dette skyldes at de fleste informanter heller vil fortelle om et emne, enn å skrive om det. Det er flere som ønsker å bidra ved intervju enn ved for eksempel spørreskjema (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012).

Nattjazz ga meg tilgang til organisasjonen og de frivillige under avvikling av festivalen i 2014. Det var også mulig med tilgang til informantene over et lengre tidsrom. Tilgangen ble avklart med daglig leder, styremedlemmer og medarbeideransvarlig. Alle som ble kontaktet, var veldig positive til at jeg ville gjøre forskning på festivalen. Ingen i Nattjazz kom med ønsker om mulige problemstillinger for masterutredningen. Jeg valgte etter egen interesse.

For å kunne gjennomføre intervjuene måtte jeg få både fysisk, vedvarende og kognitiv tilgang. Jeg fikk en fysisk tilgang av ledelsen i organisasjonen med mulighet for intervjuer ansikt til ansikt. En vedvarende tilgang måtte oppnås slik at jeg hadde informanter til intervjuene. Ved å ha den kognitive tilgangen som er aksept og tillit av informantene og også en godkjenning fra den enkelte, kunne jeg få tak i de data informantene var villige til å dele. Det vil si at jeg hadde mulighet til å innhente primærdata (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012).

Siden jeg selv arbeider i administrasjonen under avviklingen av festivalene, er dette et argument som taler for at jeg har en intern rolle. Hovedargumentet for at rollen er ekstern er at jeg har lite kontakt med organisasjonen i løpet av året, og at jeg ikke jobbet i administrasjonen i 2014. Jeg jobber for Nattjazz hovedsakelig i et begrenset tidsrom hver vår. I tillegg gjorde jeg undersøkelsene som NHH-student, ikke som en del av festivaladministrasjonen. Både som ekstern og intern forsker må man skaffe tilgang på fysisk, vedvarende og kognitivt nivå. Som intern forsker kan det være utfordringer knyttet til den kognitive tilgangen. Dette kan skyldes mistenksomhet rundt hvorfor forskningen gjøres, og hva dataene skal brukes til. I tillegg kan forhold mellom administrasjonen som jeg er en del av, og de frivillige spille inn. Siden jeg kommer fra NHH og problemstillingene er mine

og ikke festivaladministrasjonens, kan mistenksomheten minkes. Jeg er likevel bevisst de utfordringene som en intern forsker har (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012).

I forkant av festivalen ble det avholdt et informasjonsmøte for alle frivillige og andre i Nattjazz. Jeg benyttet anledningen til å presentere prosjektet og oppfordret de frivillige til å bidra hvis de ble spurt.

I begge intervjurundene ble informantene informert om at intervjuene ble tatt opp med opptakerfunksjon på mobil, og at de måtte tillate dette for at intervjuet skulle finne sted. Opptaker ble brukt under intervjuene for å få med alt i historien. I tillegg tok jeg notater underveis. Både for å demonstrere at det informantene sa var viktig, og for å notere ned egne tanker eller ting som skjedde underveis (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Notatene kunne også være til hjelp hvis det ble noe galt med lydopptaket.

Intervjuet startet med informasjon om prosjektet og en introduksjon av meg (vedlegg 3 og vedlegg 6). Min rolle i festivaladministrasjonen ble nevnt for å sikre transparens. Gjennom å gi informasjon i starten av intervjuet, kunne jeg som forsker vise kompetanse og øke troverdigheten for å få tillit hos informantene (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Det var viktig at jeg behandlet informantene slik jeg selv ville ønsket å bli behandlet (Pedersen, 2014).

Informantene fikk forsikringer om konfidensialitet og anonymitet, og jeg forklarte hvordan dataene skulle brukes (Sandvik, 2014b). I intervjurunde en ble informanten bedt om å fylle ut et skjema (vedlegg 5) med navn, alder, arbeidstittel som frivillig og antall år i festivalorganisasjonen. De frivillige som hadde jobbet frivillig flere ganger i Nattjazz og var villige til å bli intervjuet en gang til, skrev også ned kontaktinformasjon. En samtykkeerklæring på eget ark måtte også underskrives i begge intervjurundene (vedlegg 5 og vedlegg 8). Før intervjuene ble avsluttet gjentok jeg hva dataene skulle brukes til. I intervjurunde en forsikret jeg meg om at kontaktinformasjonen var riktig. Etter intervjuet noterte jeg ned umiddelbare tanker og observasjoner.

4.1.1 Intervjurunde en

Populasjonen var alle frivillige på Nattjazz 2014. Det var ikke mulig å hente ut et representativt utvalg av hvilke meninger den enkelte informant hadde om temaet. Dette kalles et ikke-sannsynlighetsutvalg, og er vanlig ved innsamling av kvalitative data (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Siden bare personer som alt var frivillige ble intervjuet, fikk jeg ikke frem meningene til de som ikke var frivillige. Dermed gikk jeg kanskje glipp av noen andre grunner (Shye, 2010).

Intervjurunden ble gjennomført i løpet av en kort periode våren 2014. Det skjedde under Nattjazz 2014 som varte fra 22. mai til 31. mai. Alle de 28 frivillige som ble spurt, sa seg villige til å bli intervjuet. Jeg valgte å bare inkludere informanter som var myndige i studien siden Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) krever at foresatte samtykker dersom barn under 18 år skal delta i studier. En jente under 18 år ble lei seg da hun ikke fikk bidra.

Spørsmålet de frivillige fikk i intervjuet var: "Kan du fortelle om grunner til at frivillige er frivillig flere ganger?". I stedet for å spørre den enkelte om hvorfor han/hun er frivillig flere ganger, spurte jeg om grunner til at frivillige generelt jobbet frivillig flere ganger. Da kunne den frivillige fortelle om egne grunner og andres grunner, og kanskje flere grunner ville komme frem. I tillegg kunne frivillige som var med for første gang, svare på spørsmålet (Shye, 2010). Spørsmålet kunne både hente ut motiver for at frivillige fortsetter, og motivasjonen de hadde da de begynte som frivillige. Spørsmålet ble testet ut på andre medarbeidere i Nattjazz i forkant. For meg var det en fordel å bare ha ett spørsmål siden jeg da fikk mulighet til å observere underveis i fortellingen, og ikke være nødt til å forberede neste spørsmål.

Jeg fikk informasjon fra vaktansvarlig før festivalen om hvilke poster det passet best å gjennomføre intervjuer på, og jeg oppsøkte de frivillige på disse postene. Postene ble pekt ut fordi de lå avsides til, noe som tillot at intervjuet kunne gjøres uten tilhørere. De frivillige utførte sine oppgaver samtidig som de ble intervjuet. Hvis publikum eller noen fra organisasjonen kom bortom, tok vi en pause i intervjuet. Det kan stilles spørsmål om narrativt intervju var den rette fremgangsmåten. Kanskje var det vanskelig for festivalvertene å fortelle en historie siden de var på jobb og kunne bli forstyrret av gjester og andre i organisasjonen? Kanskje hadde jeg fått mer detaljerte data hvis intervjuene ble gjort på en

annen måte? Samtidig var festivalvertene glade for å bli intervjuet siden det ble et avbrekk på en rolig post, og de virket velvillige til å bidra med sine meninger og kunnskaper. Det ble ikke en trekning av informanter, men en rekruttering. Hver frivillig ble spurt om de ønsket å delta i studien, og de ble gjort oppmerksom på at de kunne trekke seg fra prosjektet til enhver tid. De mottok skriftlig informasjon om studien og om hvordan de kunne trekke seg fra den (vedlegg 4).

4.1.2 Intervjurunde to

Andre intervjurunde var ikke primært en oppfølging av første intervjurunde, men mer en grundigere undersøkelse av noen av temaene fra første intervjurunde. Andre intervjurunde ble gjennomført i løpet av mars og april 2015.

Populasjonen var de informantene som i intervjurunde en oppga at de hadde jobbet frivillig flere ganger. Populasjonen inneholdt ti kvinner og åtte menn og alle sa seg i første intervjurunde villige til å bli intervjuet en gang til. Jeg kontaktet informantene ut fra kjønn og antall år de hadde jobbet som frivillig på festivalen. Dette for å få mest mulig spredning i utvalget. En og en ble kontaktet til jeg hadde nok informanter. Utvalget bestod av fire informanter, to kvinner og to menn. Atter en gang ble de frivillige rekruttert. En ønsket ikke å bli intervjuet en gang til og en annen svarte ikke på henvendelsene på e-post og SMS. De fire informantene jeg intervjuet en gang til, var veldig velvillige. D23-2 kom fra Oslo for å bli intervjuet. I tillegg tilbød M20-3, som var flyttet, at intervjuet kunne gjennomføres på Skype slik at han kunne bidra. Det ble ikke gjort. Jeg foretrakk ansikt-til-ansiktsintervjuer.

Jeg utarbeidet en *intervjuguide* som ble korrigert noe etter råd fra veileder (vedlegg 6). Intervjuguiden ble utarbeidet ut fra anbefalingene til Boyce og Neale (2006) og Sandvik (2014b). Et prøveintervju ble gjennomført med et familiemedlem for å prøve ut spørsmålene og sjekke hvor lang tid intervjuet tok. Konklusjonen var at spørsmålene var greie å forstå, men rekkefølgen ble endret for at lignende spørsmål skulle komme litt fra hverandre i intervjuet. Intervjuguiden ble fulgt i alle intervjuene. I tillegg stilte jeg klargjørende spørsmål underveis. Faktaspørsmål kom før spørsmål hvor jeg ønsket at de frivillige skulle si sine meninger. Først ble det stilt introduksjonsspørsmål om den frivillige og Nattjazz. Deretter fulgte hoveddelen med spørsmål om behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet. I starten og slutten av hoveddelen var det et oppsummerende spørsmål om henholdsvis

hvorfor de jobbet frivillig, og hva de ville savne hvis de måtte slutte med slikt arbeid. Jeg valgte å bruke to hvorfor-spørsmål, selv om det i litteraturen er advart mot dette da informanten kan komme på defensiven eller føle at de må rettferdiggjøre sine valg (Yin, 2014, Sandvik, 2014b). Hvorfor-spørsmålene ble stilt for å komprimere svaret fra intervjurunde en ved å fremheve hovedmotivene, og for å høre hvorfor de hadde valgt nettopp Nattjazz som stedet å jobbe som frivillig. Jeg fikk ikke inntrykk av at informantene reagerte negativt på spørsmålsstillingen. Avslutningsvis spurte jeg om hva de frivillige ville svart hvis de ble spurt til råds fra andre som ikke var frivillige, om de burde bli frivillige. De ble også spurt om de hadde noe å tilføye. Jeg hentet spørsmål fra andre forskere for å øke den eksterne validiteten av funnene. Spørsmålene om behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet var inspirerte av undersøkelser Deci og Ryan (2000, 2002, 2014) har gjort. Spørsmålet om hva de frivillige ville ha savnet var hentet fra Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000).

Lokalet som ble brukt i andre intervjurunde, lå av praktiske grunner i administrasjonsavdelingen til Nattjazz. Intervjuene foregikk ansikt til ansikt i et eget rom uten tilhørere og tilskuere. Jeg ønsket at informantene skulle føle seg trygge og ivaretatt slik at det ble en god opplevelse for de og for å få tilgang til gode data. De frivillige ble servert varm og kald drikke for å skape en behagelig stemning, og de fikk sitte slik at de hadde fin utsikt. Intervjuene ble gjort utenom kontortid for å ivareta anonymiteten til informantene. Fordelen med lokalet var at man ikke ble forstyrret av andre, og at lydopptakene ikke ble dårlige på grunn av støy. Lokaliseringen av intervjurunde to kan ha hatt konsekvenser for de innsamlede dataene. Bruken av møtelokalet kan ha medført at jeg ble oppfattet som nærere tilknyttet Nattjazz, og at jeg kunne oppfattes som en intern forsker. Informantene kan ha blitt påvirket til å svare i større lojalitet med Nattjazz.

4.2 Databehandling

Template-analyse er brukt for å analysere dataene fra begge intervjurundene. Template-analyse er en analyse av kategorier, og er en fleksibel teknikk med en viss struktur samtidig som det er muligheter for å gjøre endringer underveis (King, 2012). I følge Sandvik (2014c) er template-analyse en prosess hvor man organiserer og analyserer tekst i henhold til kategorier. Template-analyse brukes vanligvis ved individuelle intervjuer og brukes til å

avdekke underliggende motiv for menneskers handlinger (King, 2012). Template-analyse kombinerer en induktiv og deduktiv tilnærming ved at kategorier kan være satt opp på forhånd, og senere endres når primærdata analyseres. Et tema må gå igjen flere ganger, enten hos en informant eller i flere intervjuer (King, 2012). Jeg må være bevisst på at disse kategoriene ikke ligger der for å bli oppdaget, men er avhengig av mine definisjoner og ikke et objektivt faktum. Det er viktig å kunne skille de ulike kategoriene fra hverandre, men noe overlapping er uunngåelig (King, 2012).

En fordel med template-analyse er at teknikken er fleksibel og kan tilpasses behovene i hver enkelt studie. Prinsippene til teknikken er også relative greie å forstå for nybegynnere i kvalitativ forskning. Det at jeg selv utarbeidet koder og kategorier medførte at jeg fikk inngående kjennskap til dataene. På den andre siden kan fokuset på koder og kategorier ha medført at jeg hadde for stort fokus på detaljer og ikke klarte å presentere meningene fra intervjuene (King, 2012). En utfordring med template-analyse er at den er deduktiv i tillegg til induktiv. Jeg kan ha blitt for opptatt av tidligere forskning, og prøvd å finne samme funn som andre, i stedet for å tolke dataene fritt.

4.2.1 Transkribering

Jeg transkriberte intervjuene ved hjelp av programvarene Express Scribe Transcription Software og Transcriber Pro, og utskriftene dannet grunnlaget for dataanalysen. Under transkriberingen ble tegnet for pause (.) brukt. Hvis det skjedde noe ekstra, beskrev jeg informantenes handlinger i dobbeltparentesen (()). Den transkriberte utgaven måtte språkvaskes for å rette på eventuelle feil under transkriberingen (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Jeg hørte gjennom intervjuene to ganger etter at transkriberingen var gjort for å rette opp i små feil. Det var overraskende hvor lett det var å høre feil. Det var nyttig å skrive ut den transkriberte teksten med dobbel linjeavstand og bredere marger, dette for å ha plass til å markere koder og senere kategorier (King, 2012). Siden lydopptak er personidentifiserende, ble informantene anonymisert ved hjelp av transkriberingen (Sandvik, 2014b).

4.2.2 Koding og dataanalyse

For å få en oversikt over dataene, leste jeg gjennom de transkriberte intervjuene både for å bli kjent med dataene, og for å luke ut eventuelle feil fra transkriberingen. Jeg valgte bort å

ta notater underveis og lage en kort oppsummering av dataene, på tross av at dette er et vanlig steg innenfor template-analyse. Dette fordi målet var å finne mening i teksten, og det ble gjort ved å finne kodene. Kodene var informantenes begrunnelser som besvarte problemstillingen til intervjurunde en. Alle kodene ble understreket. Siden ble kodene gitt farge etter hvilke kategorier de tilhørte. Eksempelvis ble karrierebegrunnelser farget blå. Alle kodene ble senere flyttet til et eget dokument. Inndelingen av koder i kategorier i intervjurunde en tok utgangspunkt i Clary et al. (1998) sine begrunnelser for frivilliges motivasjon. Siden denne inndelingen bare passet for 79 av 210 koder, ble motivdimensjonene til Elstad (1997) benyttet som kategorier for den endelige inndelingen. Det oppsettet passet for alle koder utenom 41. De 41 kodene er plassert i kategorier jeg selv har gitt navn. I starten av analysearbeidet hadde jeg 14 ulike kategorier, men etter videre arbeid og samtaler med veileder utelukket jeg tre fordi de ikke var selvstendige motiver. Kodene fra de tre kategoriene jeg fjernet, ble plassert i andre kategorier. Det faktum at prosessen med å plassere kodene i kategorier ble gjennomført tre ganger styrker studiens reliabilitet.

Kodene i intervjurunde to var de utsagnene som svarte på de ulike spørsmålene som var stilt.

De transkriberte intervjuene ble lest og hørt en gang til for å kontrollere at kodene representerte det de frivillige hadde sagt. Sentrale sitater ble valgt for å illustrere koder eller kategorier i resultatkapittelet. Sitatene var gjennom en språkvask før de ble presentert. Dette ble gjort av respekt for informantene og for å øke leservennligheten. Meningsinnholdet ble beholdt samtidig som sitatene ble noe redigert. Hvis jeg slettet noe av setningen, vistest det ved (...). Jeg har et eget dokument med oversikt over opprinnelig ordbruk og redigerte sitater.

Siden det er vanskelig å illustrere det manuelle arbeidet jeg gjorde med koding og dataanalyse, har jeg satt det opp i tre tabeller slik at man kan få et inntrykk av analyseprosessen. Det er utdrag fra ett av intervjuene i intervjurunde en som her er analysert.

Utdrag fra intervju	Koder	Kategorier
"Men jeg vil jo tro at det er på grunn av at det er artig, at man får et fellesskap, bli	Det er artig. Man får et fellesskap. Bli kjent med mye	Sosiale forventninger Selvaktelse

kjent med mye mennesker, ulike typer mennesker, ikke minst, utvider ditt eget nettverk." (D45-1)	mennesker. Ulike typer mennesker. Utvider ditt eget nettverk.	Læring Selvaktelse
--	---	-----------------------

Tabell 4.1: Template-analyse med utgangspunkt i Clary, Snyder og Ridge (1992) sine kategorier.

79 av 210 koder kunne kategoriseres med utgangspunkt i Clary, Snyder og Ridge (1992) sine begrunnelser.

Utdrag fra intervju	Koder	Kategorier
"Men jeg vil jo tro at det er på grunn av at det er artig, at man får et fellesskap, bli kjent med mye mennesker, ulike typer mennesker, ikke minst, utvider ditt eget nettverk." (D45-1)	Det er artig. Man får et fellesskap. Bli kjent med mye mennesker. Ulike typer mennesker. Utvider ditt eget nettverk.	Sosialt samvær Sosialt samvær Læring Sosialt samvær

Tabell 4.2: Template-analyse med utgangspunkt i Elstad (1997) sine kategorier.

169 av 210 koder kunne kategoriseres med utgangspunkt i Elstad (1997) sine motividimensjoner.

Utdrag fra intervju	Koder	Kategorier
"Men jeg vil jo tro at det er på grunn av at det er artig, at man får et fellesskap, bli kjent med mye mennesker, ulike typer mennesker, ikke minst, utvider ditt eget nettverk." (D45-1)	Det er artig. Man får et fellesskap. Bli kjent med mye mennesker. Ulike typer mennesker. Utvider ditt eget nettverk.	Trivsel Sosialt samvær Sosialt samvær Læring Sosialt samvær

Tabell 4.3: Template-analyse med utgangspunkt i Elstad (1997) sine og mine kategorier.

Alle 210 kodene kunne kategoriseres med utgangspunkt i Elstad (1997) sine motivdimensjoner og mine kategorier.

4.3 Etikk

Jeg opprettet et meldeskjema om intervjurunde en på hjemmesiden til NSD. Dette ble gjort fordi studien var meldepliktig etter personopplysningsloven. Jeg mottok en mail 25. april 2014 fra NSD om at "behandlingen av personopplysninger kan settes i gang" (vedlegg 1), forutsatt at jeg fulgte de fremgangsmåter som var fremsatt i meldeskjemaet. For intervjurunde to ble også et meldeskjema sendt inn. Svaret 15. desember 2014 var at NSD så på meldeskjemaet som en endringsmelding til det allerede godkjente prosjektet. Det var dermed ikke nødvendig med en egen godkjenning for intervjurunde to (vedlegg 2).

I intervjurunde en ble etiske prinsipper ivaretatt gjennom utarbeidelse av en intervjuguide med en innledning som ble presentert i forkant av samtlige intervjuer (vedlegg 3). Innledningen inneholdt en presentasjon av meg og min rolle i Nattjazz, formålet med prosjektet, forsikringer om konfidensialitet og anonymitet, tidspunkt for når prosjektet skulle avsluttes og informasjon om at informantene når som helst kunne trekke seg fra studien uten å oppgi årsak. Informantene fikk skriftlig informasjon om prosjektet (vedlegg 4), og skrev under på en samtykkeerklæring (vedlegg 5). Intervjuguide, informasjonsskriv og samtykkeerklæring var tilgjengelig på norsk og engelsk. Dette fordi jeg visste at noen av de frivillige behersket engelsk bedre enn norsk, og for å gi alle et godt utgangspunkt for å kunne delta i prosjektet. I andre intervjurunde ble intervjuene innledet på samme måte som i intervjurunde en (vedlegg 6). Det hadde gått mange måneder siden forrige intervju, og jeg ville forsikre meg om at informantene hadde alle opplysningene. Informantene fikk et nytt informasjonsskriv (vedlegg 7) og skrev under på en ny samtykkeerklæring (vedlegg 8).

For å sikre informantenes anonymitet ble de tildelt en identitetsmarkør, eksempelvis D29-2, i presentasjonen av resultatene i studien. Da det utelukkende er forfatteren som har oversikt over hvem som ble intervjuet, var det greit å bruke alder for å holde informantene fra hverandre. En av informantene har så lang erfaring i Nattjazz at han kan identifiseres av mange i Nattjazz, men han har godkjent bruk av alder og antall år som frivillig og er forberedt på å bli identifisert. Jeg tok initiativ til en samtale med ham om dette.

Konfidensialiteten ble ivaretatt ved at lydopptakene, samme dag som intervjuene fant sted, ble overført til en datamaskin som bare kan logges på med passord. Datamaskinen var plassert på min adresse hele perioden arbeidet med masterutredningen varte. Identifiserbare personopplysninger ble ikke oppført i de transkriberte intervjuene. Lydopptak og alt skriftlig materiale ble oppbevart på etisk forsvarlig vis. Lydopptak og personopplysninger skal makuleres senest 20. juni 2015 siden det var ett av vilkårene for at NSD godkjente datainnsamlingen min.

4.4 Reliabilitet, validitet og svakheter

Reliabilitet i kvalitativ forskning handler om sannsynligheten for at andre forskere ville fått lignende resultater ved å undersøke det samme caset. Siden intervjuene ble gjort i et bestemt tidsrom, er det ikke sikkert at andre i et annet tidsrom ville fått tilsvarende informasjon (Marshall & Rossman, 2006 i Saunders, Lewis & Thornhill, 2012, s. 382). Innenfor en kvalitativ tilnærming er det viktig å presentere hva jeg gjør og hvilke data som samles slik at andre kan vurdere om resultatene er rimelige (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Det er anbefalt å føre en loggbok under dataanalysen. Den bør inneholde de opprinnelige kategoriene, og forklare og begrunne endringene som gjøres underveis før den endelige oversikten over kategoriene presenteres (King, 2015).

Intervjuerskjevhet omfatter forhold hos meg som påvirker dataene. Det kan være kommentarer, tone eller kroppsspråk hos meg under intervjuene. Eller det kan være ledende spørsmål hvor jeg ønsker eller vektlegger ett eller noen bestemte svar. Også under analysen kan min tolkning av dataene være partisk. Dersom jeg ikke oppnår et tillitsforhold mellom informanten og meg, eller mangler kredibilitet, kan kanskje informasjonen fra informanten bli begrenset.

Informantskjevhet handler om faktorer ved informanten som hemmer datainnsamlingen. Dette kan eksempelvis være at informanten ikke føler seg vel med intervjusituasjonen eller spørsmålene som stilles. Informanten kan velge å si bare litt om et tema eller ingenting. Det kan være at temaet er sensitivt for informanten. Eller informanten kan velge å stille seg selv eller organisasjonen i et bedre lys, såkalt sosial ønskverdighet (Saunders, Lewis & Thornhill,

2012). Jeg oppdaget at noen av informantene oppga færre antall år som frivillige enn hva de hadde vært. Det informantene skrev er det jeg har forholdt meg til.

Deltagerskjevhet innebærer at informanten ikke representerer utvalget. Det kunne for eksempel være at alle frivillige som hadde mer enn fem års erfaring, ikke ville la seg intervju. Eller at de postene hvor intervjuene fant sted i intervjurunde en, ble besatt av frivillige som ikke var representative for populasjonen.

Validitet handler om i hvilken grad fremgangsmåter og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten, og hvorvidt slutningene som er trukket mellom viktige størrelser i undersøkelser kan sies å være gyldige (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012).

Ekstern validitet er i hvilken grad funnene i forskningen kan generaliseres til andre kontekster eller lignende (Yin, 2014, Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Ekstern validitet kan oppnås ved å relatere dataene til eksisterende teori. Ved å ta utgangspunkt i eksisterende teori for analysen av intervjurunde en, øker den eksterne validiteten. Spørsmålene i intervjurunde to tar utgangspunkt i tidligere brukte spørsmålsformuleringer. I tillegg vil annen teori trekkes inn i analysen av intervjurunde en og to. Ved kvalitativ tilnærming kan man ikke gjøre statistiske generaliseringer siden data kommer fra et ikke-sannsynlighetsutvalg (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012).

Intern validitet kan oppnås ved at jeg får tilgang til informantens kunnskap og opplevelse, og er i stand til å forstå meningene til informanten slik som informanten har ment det (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012). Intern validitet kan økes ved at informanten kan lese gjennom det transkriberte intervjuet og komme med korrigerende og utfyllende kommentarer. På grunn av tidspress valgte jeg det bort. I tillegg unngår jeg at informantene blir opptatt av grammatikk og språkbruk på grunn av den muntlige fremstillingen i de transkriberte tekstene. I løpet av intervjuet i intervjurunde to kom jeg med klargjørende spørsmål, spurte om jeg hadde forstått informanten rett og sørget for at spørsmålene var slik at temaet ble belyst fra flere sider (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012).

Begrepsvaliditet kan oppnås ved å øke sannsynligheten for at intervjustudiens begreper reflekterer konseptene som blir studert (Yin, 2014). Begrepene som brukes i masterutredningen er i stor grad hentet fra etablert teori og tidligere forskning. Kategoriseringen av kodene ble gjort i tre omganger. Disse to momentene er med på å styrke begrepsvaliditeten.

Det er noen svakheter ved metodevalg og gjennomføring. Jeg stilte et åpent spørsmål i intervjurunde en og ville vite hvorfor frivillige fortsetter. Informantene nevnte både grunner for å starte som frivillig og for å fortsette. I noen tilfeller er motivene for å begynne og å fortsette som frivillig de samme. I andre tilfeller endrer de seg etter hvert. Det var vanskelig i presentasjon av resultatene og i diskusjonen å skille klart mellom motivene for å begynne og for å fortsette.

Jeg valgte å ta utgangspunkt i begrunnelsene til Clary, Snyder og Ridge (1992) for å kategorisere kodene fra intervjurunde en. I diskusjonen trakk jeg inn undersøkelser gjort av andre. Både Lorentzen og Rogstad (1994), Andersen (1996), Elstad (1997) og Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) tok utgangspunkt i måleinstrumentet til Clary, Snyder og Ridge (1992) i sine spørreundersøkelser. Kanskje skulle andre undersøkelser med et annet utgangspunkt vært tatt med? Samtidig øker den eksterne validiteten ved at flere har benyttet samme utgangspunkt.

Når det gjelder gjennomføringen av de semi-strukturerte intervjuene, burde jeg ha transkribert hvert intervju etter hvert. Siden lisensen på transkriberingsprogrammene var tidsbegrenset, ble transkriberingen utsatt til de tre første intervjuene var gjennomført. Under transkriberingen av intervjurunde to registrerte jeg at jeg under de tre første intervjuene bekreftet det informantene sa. Under det siste intervjuet var jeg stille mellom spørsmålene for å unngå dette.

Det er benyttet internettkilder i masterutredningen, og det er ikke en like troverdig kilde som artikler og bøker. Informasjonen om Nattjazz finnes kun som internettkilder og i interne dokumenter. Derfor er disse benyttet i mangel av noe annet.

4.5 Litteratursøk

Jeg startet arbeidet med masterutredningen med temaet frivillig arbeid og konteksten Nattjazz. Etter søk i Oria, kom jeg over doktorgradsoppgaven til Elstad (2000). Etter å ha lest den, var nysgjerrigheten vekket når det gjaldt frivillig arbeid og motivasjon. Jeg gjorde søk på "volunteer" og "motivation" i databasen Business Source Complete og begrenset søket til perioden etter 2005. 26. september 2014 fikk jeg 164 treff. Google Scholar ble også benyttet. Der blir treffene sortert etter relevans ved at hvem forfatteren er, i hvilket tidsskrift artikkelen er publisert og hvor mange andre som har sitert artikkelen har betydning for rekkefølgen treffene blir presentert i. Siden jeg var interessert i motivasjon og frivillighet på individnivå, ble funnene på nivåene gruppe, aktivitet og organisasjon utelukket. Under lesing av artikler henviste mange til Clary, Ridge og Snyder (1992) og Clary et al. (1998). Deres artikler ble derfor utgangspunkt for kategoriseringen av funnene i intervjurunde en.

Alle informantene nevnte viktigheten av det sosiale og tilhørighet i intervjurunde en. Jeg valgte å undersøke dette nærmere i intervjurunde to. Igjen ble databasen Business Source Complete og Google Scholar benyttet med søkeordene "volunteer", "motivation" og "relatedness". Det var bare fire treff i Business Source Complete, og etter en gjennomgang av disse, ble en av artiklene lest grundigere. I Google Scholar var det 14500 treff, og en artikkel om selvbestemmelsesteorien (Gagné & Deci, 2005) kom øverst og var sitert 16005 ganger. Etter en gjennomgang av flere artikler utkrystalliserte selvbestemmelsesteorien seg som en relevant teori for denne masterutredningen. I følge Gagné (2014) har det ikke vært gjort forskning på selvbestemmelsesteorien og å rekruttere eller beholde frivillige. Gagné (2014) fremhevet behovet for forskning på tilhørighet og motivasjon og frivillig arbeid.

5. Resultater

Dette kapittelet presenterer funnene som fremkom gjennom analysen av totalt 28 narrative intervjuer og fire semi-strukturerte intervjuer som ble gjennomført i løpet av datainnsamlingsprosessen. Analysen av det omfattende tekstmaterialet avdekket temaer som var gjennomgående hos informantene, og disse temaene vil i det følgende utbroderes og illustreres ved hjelp av utvalgte sitater.

5.1 Presentasjon av informantene i første intervjurunde

Utvalget bestod av 28 informanter, ti menn og 18 kvinner. Kallenavnet til informantene er satt sammen av første bokstaven i kjønn, alder og antall år som frivillig.

Nummer	Kjønn	Alder	Antall år som frivillig	Kallenavn	Stillingstittel
1	Mann	43	9	M43-9	Festivalvert
2	Dame	45	1	D45-1	Festivalvert
3	Dame	19	1	D19-1a	Festivalvert
4	Mann	19	1	M19-1	Festivalvert
5	Dame	33	2	D33-2	Festivalvert
6	Mann	23	2	M23-2	Festivalvert
7	Dame	25	4	D25-4	Festivalvert
8	Dame	18	1	D18-1	Festivalvert
9	Dame	23	3	D23-3	Festivalvert
10	Dame	28	1	D28-1	Festivalvert
11	Dame	36	1	D36-1	Festivalvert
12	Dame	26	2	D26-2	Festivalvert
13	Dame	19	1	D19-1b	Festivalvert
14	Dame	18	2	D18-2	Festivalvert
15	Mann	20	3	M20-3	Festivalvert
16	Dame	33	4	D33-4	Festivalvert
17	Dame	51	5	D51-5	Festivalvert
18	Dame	19	1	D19-1c	Festivalvert
19	Mann	43	2	M43-2	Festivalvert
20	Mann	20	2	M20-2	Festivalvert
21	Mann	61	34	M61-34	Festivalvert
22	Mann	30	3	M30-3	Festivalvert
23	Mann	49	9	M49-9	Festivalvert
24	Dame	22	1	D22-1	Festivalvert
25	Dame	23	2	D23-2	Festivalvert
26	Dame	27	3	D27-3	Festivalvert
27	Dame	20	1	D20-1	Festivalvert

28	Dame	19	2	D19-2	Festivalvert
	Gjennomsnitt	29	3,7		
	Median	24	2		

Tabell 5.1: Oversikt over informantene med kjønn, alder, antall år som frivillig, kallenavn og stillingstittel i intervjurunde en.

5.2 Kvalitative funn, første intervjurunde

I det følgende skal kategoriene fra intervjurunde en presenteres. Tabell 5.2 viser hvilken kilde som er opphavet til hver kategori, hvor mange koder som er plassert i kategorien og hvor mange informanter som ga utslag på kategorien. Tabell 5.3 viser eksempler på koder som er plassert i de enkelte kategoriene.

Kategori	Kilde	Antall koder	Antall informanter
Sosialt samvær	Elstad (1997)	61	28
Selvrealisering	Elstad (1997)	42	25
Trivsel	Egen	37	24
Materielle belønninger	Elstad (1997)	22	17
Læring	Elstad (1997)	12	7
Karriereutvikling	Elstad (1997)	9	5
Selvaktelse	Elstad (1997)	9	6
Sosiale forventninger	Elstad (1997)	8	8
Frihet	Egen	4	2
Altruistiske verdier	Elstad (1997)	3	3
Tid til overs	Elstad (1997)	3	3

Tabell 5.2: Presentasjon over kilde, antall koder og antall informanter over kategoriene.

Kodene i tabell 5.3 er bare eksempler på koder i de ulike kategoriene. Det er ikke en uttømmende presentasjon.

Kategori	Eksempler på koder
Sosialt samvær	<i>Masse nye venner; bekjentskap og vennskap; det er festivalen vi bygger sammen; et bra sosialt miljø; felles opplevelser; fellesskapsfølelse; samholdet man får med andre frivillige; det sosiale med at du møter gamle bekjente; treffe de samme som jeg jobbet med i fjor; føle seg som en del av greien</i>
Selvrealisering	<i>Mye gøy, artig og spennig musikk; du får utfordret det musikalske litt; den musikalske motivasjonen er ganske stor, at du får høre masse artig ny musikk; generelt kultur- og musikkinteressert; møte andre folk med samme interesse; en måte å finne folk som liker det samme, felles interesser; du får musikkopplevelser i fleng; alle sentrerer seg rundt musikken</i>

Trivsel	<i>Det er bare gøy å være her; det er artig; det er veldig trivelig; det er god stemning; veldig mange har masse glede av det; det er skikkelig koselig; veldig kjekt; de trives såpass mye med det; det er kjekt både i arbeidstiden og etterpå</i>
Materielle belønninger	<i>Gratis konserter; å kunne bli med, samtidig som jeg slipper å betale stort; fin ordning for oss som ikke har så mye penger; økonomiske insentiver; en får god oppfølging og mat og drikke underveis; gratis festivalpass, billig øl, sånne VIP-goder</i>
Læring	<i>Du får veldig god innsikt i hvordan man skal drive ting; fordi det er ofte den måten man lærer mest; venner i alle aldre; du treffer masse forskjellige mennesker, både språk og kultur; en del ting å bryne seg på</i>
Karriereutvikling	<i>For å skaffe seg kontakter og nettverk; ting å sette på CV-en; veldig fint å ha på CV</i>
Selvaktelse	<i>Hvis det ikke hadde vært for oss som er her og gjør det, så hadde ikke dette gått an; de skal bidra med sitt for å skape en festival</i>
Sosiale forventninger	<i>Jeg har nær familie i systemet; jeg har flere venner som også ville være med denne gangen; så er jeg blitt sosialisert og har for vane å melde meg frivillig til ting</i>
Frihet	<i>Mer fritid enn jobb; det handlet bare om å ha det kjekt siden det ikke har noe med penger å gjøre; det er ganske fritt</i>
Altruistiske verdier	<i>To help people; å skape en festival for andre; generell interesse for arbeidsfeltet, formålet for organisasjonen eller virksomheten</i>
Tid til overs	<i>Jeg trodde jeg skulle være arbeidsledig denne perioden så jeg hadde litt tid til overs</i>

Tabell 5.3: Presentasjon av eksempler på koder som kategoriseres i de ulike kategoriene.

Informantenes motivasjon for frivillig arbeid var lik på noen områder og ulik på andre. De ulike kategoriene vil i det følgende presenteres og illustreres ved hjelp av utvalgte, sentrale sitater som står i kursiv. Kategoriene presenteres i rekkefølge etter hvor mange koder som hører til i hver kategori. Kategoriene med flest koder kommer først.

5.2.1 Sosialt samvær

Alle informantene trakk frem sosialt samvær som en motivasjon for frivillig arbeid. Totalt ble 61 utsagn kodet på denne måten. De frivillige snakket om det sosiale, fellesskapet og muligheten for å være en del av et arrangement. *Det å være med på det på den måten, ga meg mye mer under hele konserten. Det at du kjente folk når du kom på konsert, og at du er i lag med folk generelt.* (D18-2) Som frivillig må man samarbeide med andre.

Arbeidsoppgavene er laget til slik at samarbeid er nødvendig. Festivalvertene samarbeider med andre festivalverter og med andre grupper som har andre arbeidsoppgaver. *Man treffer andre folk som man synes det er trivelig å arbeide i lag med.* (M61-34)

På Nattjazz og på andre festivaler og begivenheter, kan det bli en egen stemning, følelse eller atmosfære. *Jeg synes det er så utrolig bra stemning på Nattjazz. Det er så utrolig mange hyggelige folk som bare er så kjempeinnstilt på å være hyggelig mot alle.* (D19-2) Mange fremhevet at muligheten for å bli kjent med nye mennesker var en viktig motivasjon for dem. *Så selvsagt er det det sosiale at du møter gamle bekjente, sant og så møter nye da.* (M49-9)

5.2.2 Selvrealisering

Totalt 25 informanter nevnte musikkinteressen og momenter rundt det. De frivillige kan holde på med ting som interesserer de, og få dyrket hobbyene sine. *(...) når du jobber frivillig på festivaler og lignende konserter, så får du musikken du liker eller generelt god musikk.* (D18-2) Interessen for musikk kan videreutvikles. *(...) jeg falt på Nattjazz da, fordi jeg oppdager mye nytt som jeg ikke ville gått på ellers. (.) Utvide horisontene.* (D25-4) På Nattjazz kan man omgås andre med samme interesse som en selv. *Det er jo veldig kjekt og samtidig er det veldig sosialt og du møter folk, andre som også har litt samme interesser rundt musikk og sånt.* (D19-1c)

5.2.3 Trivsel

Denne kategorien konstruerte jeg selv som del av analysen, siden nesten alle informantene nevnte grunner som passet inn under her. Gøy, kjekt, artig, koselig, trivelig, moro var beskrivelser som ble brukt. *Det er gøy å bare jobbe som frivillig, synes jeg.* (D19-1c) Festivalvertene blir tatt vare på og det kan øke trivselen. *En blir behandlet veldig godt når en jobber her også. En får god oppfølging og mat og drikke underveis og alt mulig sånn.* (M20-3)

5.2.4 Materielle belønninger

De økonomiske insentivene ble trukket frem totalt 17 ganger, og det var spesielt gratis festivalpass som ble nevnt. *Man får jo mye også for å være frivillig. Det er jo visse insentiver at man får delta på festivalen uten å betale et festivalpass.* (M20-2) De frivillige får en t-skjorte som de har på seg når de jobber, og mat og drikke i løpet av de vaktene de jobber. Når de har fri, har de rabatter på drikke og det er egne fester og en egen medarbeiderbase forbeholdt Nattjazz-arbeidere. *Masse gode goder. Ofte kjekkere å være med på festivaler der du er frivillig enn som gjest, synes jeg, på grunn av alle godene.* (D25-4)

5.2.5 Læring

Ved å være frivillig lærer man gjennom praktisk erfaring og man kan øke kunnskapen sin. *Du får veldig god innsikt i hvordan man skal drive ting, og får inspirasjon til å finne ut av hva du vil gjøre da hvis du er frivillig innenfor noe du er interessert i.* (D25-4) Man får mulighet til å lære noe nytt som frivillig. *Så er det jo en del ting å bryne seg på da. (.) Så får man jo mulighet til å få litt frivilligerfaring. Fordype seg i det man driver med ellers.* (D27-3) Som frivillig treffer man ulike mennesker. *Du treffer masse forskjellige mennesker, både språk og kultur, ja.* (D51-5) I tillegg kan man få venner i alle aldre. *Det er en veldig god ting. Det at du plutselig har venner som er kanskje 20 år eldre enn seg selv.* (D18-2)

5.2.6 Karriereutvikling

Frivillig arbeid kan gi muligheter for senere yrkeskarriere og en bedre jobb i arbeidslivet. *Når det kommer til erfaring innenfor jobblivet. Det at jeg har jobbet både med å lede gruppe, være en del av en gruppe, og både sikkerhet og alt mulig sånt.* (D23-3) Det telte positivt på CV-en, mente hun. De frivillig kan også møte kontakter som kan være til hjelp senere i arbeidskarrieren. *Tenkte det var lurt å jobbe her fire kvelder og få tilgang til alle kontakter.* (D33-2)

5.2.7 Selvaktelse

De frivillige kan føle seg verdifulle og nyttige. *Hvis det ikke hadde vært for oss som er her og gjør det, så hadde ikke dette gått an.* (D51-5) Å være frivillig gjør at man kan bruke sine ferdigheter og kunnskaper og dele kunnskaper og erfaringer med andre. *Man får lov å være med å bidra til å jobbe for et felles mål.* (M20-3) *Jeg synes du blir en del av et fellesskap som gjør noen ting både for hverandre og for et fellesskap.* (D51-5)

5.2.8 Sosiale forventninger

Det at venner og familie jobber som frivillige, kan skape forventninger som gjør at andre gjør det samme. *Jeg begynte å jobbe som frivillig sist år på grunn av min datter. Hun meldte seg som frivillig her.* (M43-2)

5.2.9 Frihet

To informanter trakk frem at frivillig arbeid var noe de gjorde av egen fri vilje, og at det var en motivasjon i seg selv. Jeg valgte å ta det med som en egen kategori. *Fordi ulønnet eller lønnet med frynsegoder i stedet for, det er nesten som en egen motivasjon. Da blir det mer fritid enn jobb.* (D20-1) *Det handlet bare om å ha det kjekt siden det ikke har noe med penger å gjøre.* (D18-2)

5.2.10 Altruistiske verdier

Noen kan synes at det er viktig å hjelpe andre. *I see it as an opportunity to help people.* (D36-1) *Andre kan gjøre en innsats for en sak som de synes er viktig. Så kan det selvsagt være generell interesse for arbeidsfeltet, formålet for organisasjonen eller virksomheten (...)* (M61-34)

5.2.11 Tid til overs

For å kunne jobbe frivillig må de frivillige ha tid til det, eller prioritere det nok. Noen har ekstra tid siden de er arbeidsledig, eller ferdig med eksamener. *Nå er jeg arbeidsledig.* (M43-9) *Altså grunnen til at jeg er her nå er fordi en ting. At jeg trodde jeg skulle være arbeidsledig denne perioden, så jeg hadde litt tid til overs.* (D28-1)

5.3 Presentasjon av informantene i andre intervjurunde

Utvalget bestod av fire informanter, to kvinner og to menn.

Nummer	Kjønn	Alder	Antall år som frivillig	Kallenavn	Stillingstittel
1	Mann	23	2	M23-2	Festivalvert
2	Dame	51	5	D51-5	Festivalvert
3	Mann	61	34	M61-34	Festivalvert
4	Dame	23	2	D23-2	Festivalvert
	Gjennomsnitt	39,5	10,8		
	Median	38	3,5		

Tabell 5.4: Oversikt over informantene i intervjurunde to.

5.4 Kvalitative funn, andre intervjurunde

Først kommer mer generelle funn, deretter funn om motiver for frivillighet og så følger funn om beslutningsmyndighet, mestring og læring og sosiale forhold.

5.4.1 Anbefale frivillighet

Alle fire informantene ville anbefalt andre å melde seg som frivillig i Nattjazz. (...) *det bør de absolutt. Det er fordi at det er en del moro å være med på (...) Du kan treffe kjekke folk, du kan få hørt (...) mye fin musikk (...) Det meste taler for at en er med på noe.* (M61-34)

5.4.2 Motiver for å begynne med frivillighet

Informantene hadde ulike historier om hvordan de ble frivillige. D51-5 hadde tid til seg selv etter år hvor barn hadde hatt prioritet: *Det var på en måte min tur til å få lov til å gå ut og gjøre ting.* D23-2 hadde også ledig tid på grunn av at eksamene hennes var tidlig det året. For M23-2 var det faren som foreslo at han kunne melde seg som frivillig og han valgte å gjøre det. Det var annet organisasjonsarbeid som bidro til at M61-34 begynte som frivillig i Nattjazz. Han hadde en uvanlig historie siden han først var profesjonell vakt i Nattjazz, og siden meldte seg som ulønnet frivillig.

5.4.3 Nattjazz som arena for frivillig arbeid

Det var interessen for jazz som var avgjørende for at Nattjazz ble arenaen for det frivillige arbeidet for informantene i andre intervjurunde. D23-2 oppsummerte det med at: *For jeg er interessert i jazz (...) hadde lyst til å få med meg mange jazzkonserter og bruke tiden min på det (...).* M23-2 ble tatt med på jazzkonserter fra han var to-tre måneder: *Det var vel mer (...) fordi at jeg har fått det inn med morsmelken.*

5.4.4 Hovedmotiver for å fortsette med frivillighet

Noen av informantene vektla ulike motiver for å fortsette med frivillig arbeid i starten og slutten av intervjuene. I starten av intervjuet, vektla kvinnene motiver som passer inn under kategorien selvrealisering. *Fordi det gir utrolig mye! Det å få lov til å være der og se og høre og treffe mennesker i alle aldre som er opptatt av musikk.* (D51-5) Mennene vektla trivsel og sosialt samvær. I tillegg nevnte M61-34 at materielle belønninger som motiv: (...) *så går en fritt på arrangement og konserter, (...) og har mulighet til å gå på flere konserter*

enn en kanskje ville gått på hvis en skulle ha betalt seg inn hver gang, og vurdert det hver gang: Vil jeg? Kan jeg?

I slutten av intervjuet var det å oppleve musikken sammen med andre, det D51-5 ville savne mest hvis hun måtte slutte å være frivillig: *Musikk, (...) fellesopplevelse med andre, spesielt frivillige når du er på disse ulike vaktene der du hører og ser musikk og treffer folk.* For D23-2 var det også musikken og treffe folk som ble trukket frem. I tillegg nevnte hun materielle belønninger: *En har ikke råd til å betale for alt når en er student. Det gir en mulighet til å oppleve mye mer kultur enn en ville gjort hvis en ikke jobbet frivillig.* Det sosiale var det viktigste for M23-2: *I det store og det hele ville jeg egentlig savnet det sosiale aspektet og samholdet med de andre frivillige. For det er veldig koselig å bare gå rundt her og snakke med folk.* M61-34 så fordelene med å slutte som frivillig, og han trakk frem disse i stedet. Hvis han hadde vært publikum, kunne han ha satt på en god plass og lyttet til musikken. Etter mange år i Nattjazz så kjente han mange både blant de frivillige, ansvarlige og publikum.

5.4.5 Beslutningsmyndighet

De frivillige registrerer seg i forkant av festivalen. Som M61-34 sa: *når en registrerer seg, så velger du hvilke oppgaver du har lyst til, og du skal sette opp tre valg og prioritere de også.* De frivillige kan velge mellom ni forskjellige jobber hvor festivalvert er en av de ni (Nattjazz, 2014b). De frivillige registrerer også hvilke kvelder de har anledning til å jobbe. Deretter setter medarbeideransvarlig opp oversikt over hvilke dager de frivillige skal jobbe, og hvilke jobber de skal ha. Vaktansvarlig har i forkant satt opp en oversikt over hva de ulike jobbene innebærer. Som festivalvert ruller man mellom forskjellige poster, eller man melder seg selv til noen spesielle oppgaver. *(...) som regel er det satt opp en liten oversikt over hva som skal gjøres. Men sånn som med garderobe og sånt, så må du ofte rett og slett bare finne ut av (...) hvor er den hengeren de sluttet på i går? Hvor begynner jeg i dag?* (D51-5) *Oppgavene som gjøres har både en veiledning til hvordan de skal gjøres, men samtidig har de frivillige frihet til hvordan de løser oppgavene. Det er egentlig stor frihet for hvordan du velger å gjøre oppgaven (...).* (M23-2)

5.4.6 Mestring og læring

Informantene mente at de andre frivillige mestret sine oppgaver under avviklingen av Nattjazz. *Det vil jeg si. Synes det fungerer kjempebra.* (D23-2) Informantene opplevde at de fikk vist sin kompetanse når de jobbet som frivillige. *Ja, jeg tror det. (...) Når du har vært her noen ganger, så gjør du litt ting automatisk og vaktleder sier ofte at dette har du gjort før, dette kan du ta ansvar for.* (D51-5) Samtidig fremhevet D23-2 og M23-2 at arbeidsoppgavene ikke er så vanskelige. Informantene nevnte ulike ting som de har lært ved å være frivillig. Det varierte fra håndheving av regler, via håndtering av krisesituasjoner, til håndtering av mennesker. D23-2 mente at hun hadde lært veldig mye: *Jeg har fått et veldig godt innblikk i hvordan arrangere en festival og ser (...) alt en trenger (...) for å få det til å gå.*

5.4.7 Samarbeid og samhold

Informantene mente at samarbeidet med andre frivillige var godt. D51-5 sa at: *Jeg synes samarbeidet har vært godt og spesielt når vi har vært sammen noen vakter. Så ser du at en begynner å gjøre noen ting og så faller andre inn og hjelper til.* Samholdet ble også beskrevet som veldig bra av informantene. M61-34 sa at: *Så i alle fall når du ser at det er noen som er med år etter år. Det må nå være tegn på at det er noe som arbeider godt.*

5.4.8 Få nye venner

Mennene svarte på hva de mente om at noen er frivillige for å få venner. M23-2 var negativ og mente at de frivillige kunne klare det i fritiden: *(...) jeg rynker litt på nesen der.* M61-34 fortalte om situasjoner der frivillig arbeid kunne være en måte å få venner på: *Jeg tror at å være med på frivillig arbeid i noe som en kanskje interesserer seg for, å komme seg ut og treffe andre folk, det er greit.* Kvinnene nevnte at interessen for musikk kunne være en grunn til å få nye venner. Kanskje hadde man ikke noen venner som delte den interessen fra før. Kvinnene sa ikke sin mening om saken, men godkjente det med eksempler. D23-2 sa at: *Nesten alle jeg kjenner har jeg blitt kjent med via felles interesser og frivillig arbeid.* Tre av informantene har kontakt med noen de har blitt kjent med i løpet av festivalen ellers i året. Det var hovedsakelig som frivillige i Bergen Jazzforum at de møtte kjente igjen. M61-34 sa: *(...) noen av disse her er vakter på Nattjazz, og så hender det at en klarer å verve de til å være vanlig vakt for Jazzforum. Så en del av de, hender det at en treffer igjen der.* Ellers kan

man møte de andre steder. D51-5 sa: *Jeg ser de, og jeg treffer de gjerne ute i byen. Noen kategoriseres som venner, andre ikke.*

5.4.9 Pleie vennskap

Informantene trodde at noen er frivillige for å være med venner. D51-5 og M61-34 nevnte også at de trodde at noen frivillige rekrutterte nye frivillige i venneflokken. Det faller inn i kategorien sosiale forventninger. D51-5 sa at: *Jeg tror i alle fall at noen venner drar andre venner med. Om det er for at de skal få være sammen, eller om det er fordi at de ønsker at de skal få oppleve noe de selv synes er kjekt, det er vanskelig å vite (...) Jeg tror nok at noen venner drar de med. Trekker de inn i et miljø de selv liker.*

5.4.10 Egenskaper ved de frivillige

De andre frivillige ble beskrevet i positive ordelag av informantene. *De fleste er hyggelig, vennlig (...)* (D51-5) *Jeg synes folk har et veldig godt humør og er veldig flinke.* (D23-2) *(...) stort sett alle jeg har jobbet med, har vært kjempegreie folk og hyggelige å jobbe med.* (M23-2) Forholdet mellom den enkelte informant og de frivillige de har jobbet sammen med, ble beskrevet som bra og godt. M23-2 sa at: *(...) det er bare veldig bra forhold det, vi koser oss og ler og prater, tuller og alt mulig rart, ganske bra forhold.*

5.4.11 Festivalfølelsen

Festivalfølelsen ble beskrevet positivt av alle de fire informantene. D51-5 sa: *(...) det virker som om hele byen er i live (...)* For D23-2 virker det som at Nattjazz er en liten, fin boble: *Det er bare en lang periode med kjempebra stemning og kjempebra musikk.* De frivillige har muligheten for å møte andre frivillige etter arbeidstid i en egen medarbeiderbase forbeholdt Nattjazz-arbeidere. M61-34 beskrev følelsen slik: *Hvis du er i gang og du ser kjente fjes som kommer inn, det er liksom en del av hele stemningen da. (...) du er ferdig om kvelden og så skal du bestemme om du skal putle deg hjem igjen eller om du skal gi deg til med sånt ståk og styr etterpå.* De fire informantene følte seg inkludert og integrert i fellesskapet i Nattjazz, og det var viktig for de å være det. D23-2 sa: *Ja, det blir mye gøyere å jobbe frivillig når man føler at det er litt godt miljø, og at folk faktisk er interessert i å bli kjent med deg.*

Alle informantene fikk mulighet til å tilføye det de ønsket. D23-2 avsto fra det og M23-2 presiserte at jazz ikke var hans foretrukne musikkstil, men at han likte det mer og mer. D51-

5 trakk frem motiver som trivsel, læring, selvrealisering og materielle belønninger. I tillegg fremhevet hun annet frivillig arbeid som hun gjorde. M61-34 trakk også frem at frivillig arbeid var noe han var vant med fra gammelt av. De fire informantene har alle gjort eller gjør frivillig arbeid for andre organisasjoner enn Nattjazz. Det frivillige arbeidet har stort sett vært innenfor kulturlivet, men også sosialt arbeid ble nevnt av en.

5.5 Oppsummering av resultatene

De frivillige var motivert til å fortsette med frivillig arbeid på grunn av sosialt samvær, selvrealisering, trivsel, materielle belønninger, læring, karriereutvikling, selvaktelse, sosiale forventninger, frihet, altruistiske verdier og tid til overs. Medarbeideransvarlig og vaktansvarlig tok noen overordnede beslutninger rundt arbeidsoppgavene som skulle gjøres i løpet av festivalen og de frivillige hadde stor frihet i hvordan de løste oppgavene. De fire informantene opplevde at andre og de selv mestret oppgavene, selv om oppgavene ble betegnet som lette av de to yngste informantene. Alle informantene nevnte noe de hadde lært som frivillig. Vennskap kan være et motiv for frivillig arbeid, og forholdet til og omtalen av de andre frivillige er gjengitt.

6. Diskusjon

I dette kapitlet vil jeg diskutere resultatene opp mot aktuell teori og tidligere forskning. Jeg strukturerer diskusjonen ut fra de to problemstillingene. Først diskuterer jeg hvordan motivasjonen opprettholdes hos de frivillige. Videre ser jeg nærmere på hvordan tilhørighet kan motivere til videre frivillig arbeid. Til slutt kobler jeg disse to problemstillingene sammen. Mens jeg i resultatkapitlet presenterte hva informantene sa, vil jeg i diskusjonskapitlet legge mer vekt på hvordan informantene sa det, og hvordan informantene selv rangerte sine utsagn. Jeg vil trekke de større linjene på bakgrunn av presentasjonen av resultatene. Både i intervjurunde en og intervjurunde to var spørsmålene åpne når det gjaldt motivasjonen i frivillig arbeid. Det førte til at informantene fortalte om mange grunner til å være frivillig flere ganger. I intervjurunde en var også spørsmålet utformet slik at det omhandlet frivillige generelt, ikke den enkelte informant personlig. Mange har likevel svart personlig og sagt at det gjelder for andre frivillige også. Det er utsagnene som er personlige som er tydeligst rangert. Kanskje har informantene sterkere meninger om hva som gjelder de selv, til forskjell fra hva som gjelder andre?

6.1 Motiver for gjentagende frivillig arbeid

Motivene til festivalvertene for frivillig arbeid fremstår like forskjellige som festivalvertene selv. Det er likevel noen tema mange av informantene oppga. Sosialt samvær var den kategorien som alle informantene nevnte. 61 koder ble plassert i denne kategorien. Det var 15 informanter som oppga sosialt samvær som hovedgrunn for frivillig arbeid, eller som en av to grunner som ble trukket ekstra frem. For disse 15 var sosialt samvær en viktig motivasjon for deres frivillige arbeid. De andre 13 nevnte også sosialt samvær, men man kan spørre seg om det bare var en tilgjengelig ting å si, som ikke ville blitt rangert så høyt hvis de hadde blitt bedt om å rangere begrunnelsene sine. En annen mulighet er at det faktisk var viktig for informantene, uten at jeg tolket det slik.

Det var fire ulike scener i bruk på USF Verftet i 2014 og det var kort vei mellom scenene. Når festivalvertene arbeidet, rullerte de mellom ulike poster med ulike arbeidsoppgaver, og de møtte andre frivillige som hadde samme eller andre arbeidsoppgaver. De møtte stadig på andre frivillige, og disse kompakte lokalitetene har kanskje ført til et sterkere bånd mellom

de frivillige. Kanskje var de oversiktlige lokalitetene noe som var spesielt for Nattjazz? På andre festivaler, for eksempel Kongsberg Jazzfestival, er konsertene spredt på scener rundt omkring i byen. Likevel fant Elstad (1997) at sosialt samvær var den viktigste motivasjonsfaktoren på Kongsberg Jazzfestival. Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) fant at sosialt felleskap var det de frivillige ville savne mest hvis de måtte slutte å være frivillige i kulturorganisasjoner. Tallene viste at hele 79 % av totalt 131 % nevnte motiver var sosialt felleskap. Grunnen til at totalsummen oversteg 100 % var at noen av informantene hadde flere motiver. De to mennene som ble intervjuet i intervjurunde to, trakk frem sosialt samvær som svar på hvorfor de var frivillige, og M23-2 ville også savnet det hvis han måtte slutte å jobbe som frivillig. Kvinnene hadde det som en av to hovedgrunner i intervjurunde en og nevnte det ikke i andre intervjurunde. Av de 15 som syntes sosialt samvær var viktig, var ti damer og fem menn og utvalget besto av 18 damer og 10 menn. Det kan se ut som om sosialt samvær var like viktig for damer og menn.

Det var også 15 informanter som trakk frem selvrealisering som hovedgrunn, eller som en av to hovedbegrunnelser for frivillighet. Selvrealisering ble trukket frem som hovedmotiv av de to damene som ble intervjuet en gang til. Selvrealisering var også det de ville savne hvis de måtte slutte som frivillige. Det var 25 av de 28 informantene som nevnte det i første intervjurunden. Kanskje var det underforstått for de tre siste, eller så hadde de andre begrunnelser for hvorfor de var frivillige. Hos Elstad (1997) kom også selvrealisering på en andre plass. Elstad (1997) valgte å endre navnet på motivdimensjonen selvrealisering til hobby og interesse. Denne formuleringen dekket også mine funn. Etter at intervjuene var gjennomført satt jeg igjen med et inntrykk av at mange ikke hadde nevnt musikken og felles interesse med de andre festivalvertene. Etter transkribering, koding og analyse fant jeg at førsteinntrykket mitt ikke stemte. Dersom festivalvertene ikke hadde vært interessert i musikken, kunne de lettere valgt et annet sted, eller en annen sektor å være frivillig i. Selvsagt kan man velge det samme som venner og kjente for å gjøre noe sammen med de, eller gjøre som man blir anbefalt. Men som en av informantene sa: *De som ikke liker musikken er de som ikke fortsetter som frivillige.* (M49-9) Når de i andre intervjurunde ble spurt om hvorfor de valgte Nattjazz som arena for sitt frivillige arbeid, sa alle fire at det var jazzinteressen som var årsaken.

Trivsel ble trukket frem av fem informanter. Trivsel ble nevnt som hovedmotiv av tre festivalverter, og for disse var det veldig viktig. Jeg har sett trivsel nevnt som motiv for frivillig arbeid i en artikkel (Wollebæk, Skirstad & Hanstad, 2014), men ingen andre steder. Kanskje har andre forskere tatt trivsel som en selvfølge, eller regnet dette motivet inn under andre motivasjonskategorier? Hertzberg kartla årsaker til trivsel og mistrivsel og opererte med begrepene motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer. Motivasjonsfaktorer var årsaker til trivsel (Brochs-Haukedal, 2010). Det er begrepene autonomi og kompetanse fra grunnleggende behovsteori som best dekker de ulike motivasjonsfaktorene til Hertzberg og ikke kategoriene til Elstad (2007) og meg. Ansvar for egen arbeidssituasjon passer inn i definisjonen av behovet autonomi og prestering, anerkjennelse, jobbinnhold, forfremmelse og vekst passer inn i definisjonen av behovet i kompetanse. Dette taler for at trivsel kan være en selvstendig kategori.

Materielle belønninger ble nevnt som en av to hovedbegrunnelser av seks informanter. Ingen informanter oppga materielle belønninger som hovedgrunn. Kanskje var det vanskelig for informantene å innrømme at gratis festivalpass var hovedgrunnen til at de var frivillige? Eller kanskje var det ikke så viktig for dem? Av de materielle belønningene de frivillige fikk, var det gratis festivalpass som hovedsakelig ble trukket frem. Informantene sa at det var fint at ordningen var slik at man fikk gratis festivalpass mot å jobbe fire vakter, men hadde andre motiver også. I følge Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) var det få som vektla materielle belønninger i kulturorganisasjoner. 17 av 28 nevnte det i første intervjurunde. Da svarte de både for egen del og for hva de trodde andre mente. De seks som trakk frem materielle belønninger, snakket om seg selv. Siden relativt få vektlegger materielle belønninger, samsvarer funnene mine med de til Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000). Materielle belønninger ble også lagt liten vekt på ved Kongsberg Jazzfestival (Elstad, 1997). D23-2 trakk frem materielle belønninger som noe hun ville savne hvis hun måtte slutte som frivillig. Målet hennes var å oppleve mest mulig kultur, og da var frivillig arbeid og gratis festivalpass et middel for å nå det målet.

Hovedmotivene for frivillig arbeid til de fire informantene i intervjurunde to, sammenfalt med de fire mest vektlagte motivene fra første intervjurunde. Informantene hadde ikke fått noen informasjon om funnene fra første intervjurunde i forkant av det andre intervjuet.

En av informantene hadde karriereutvikling som hovedmotiv. Hun var frivillig for å få kontakter, og tenkte at frivillig arbeid var en lur måte for å utvide nettverket. Hun var selv musiker og ønsket kontakter innenfor musikkbransjen. Åtte andre koder ble kategorisert som karriereutvikling, men de andre informantene hadde ikke hovedfokus på det for egen del. På Kongsberg Jazzfestival fikk denne faktoren minst vektning (Elstad, 1997). Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) hadde ingen funn som gjaldt karrierebegrunnelser for å fortsette med frivillig arbeid. Dette kan tyde på at karriereutvikling er lite vektlagt som begrunnelse for fortsatt frivillig arbeid i kulturorganisasjoner.

En annen hadde tid til overs som hovedmotiv. Hun trodde at hun skulle være arbeidsledig under avvikling av festivalen. Siden hun var vant med å melde seg til frivillig arbeid, gjorde hun det. Hun fikk et engasjement før festivalen startet, og valgte likevel å arbeide frivillig i tillegg. Kanskje skyldtes det at hun var samvittighetsfull, eller andre motiver som hun ikke oppga. Elstad (1997) hadde med tid til overs som en motivdimensjon, men fant ikke støtte for det i spørreundersøkelsen. Tid til overs er viktig i den forstand at man må ha tid til å være frivillig, eller prioritere det så høyt at man gjør det. For eksempel velger flere elever og studenter å være frivillig til tross for eksamener og annet skolearbeid. Mangel på tid kan være en årsak til at folk ikke er frivillige. Kategorien tid til overs har jeg med siden den er en av Elstads (1997) sine motivdimensjoner. Det kan diskuteres om tid til overs er et selvstendig motiv, eller om den er en utløsende faktor for frivillig arbeid for de som allerede er motivert for frivillig arbeid av andre grunner.

Kategori	Hovedgrunn	Som ett av to motiver	Samlet
Sosialt samvær	5	10	15
Selvrealisering	3	12	15
Trivsel	3	2	5
Materielle belønninger		6	6
Karriereutvikling	1		1
Tid til overs	1		1

Tabell 6.1: Oversikt over hvilke motiver informantene vektl.

De seks kategoriene som er nevnt overfor, ble fremhevet som hovedmotiv eller som en av to hovedbegrunnelser. De resterende fem kategoriene ble ikke tillagt så stor vekt, men nevnt av informantene som begrunnelse for frivillig arbeid. Jeg fant ingen utsagn som omhandlet forholdet til lokalmiljøet.

Elstad (1997) endret navn på kategorien læring til kompetanse. Det var læring som var det mest dekkende for mine funn siden ingen av informantene nevnte det med å dele sin kompetanse. Læringsbegrunnelser var de som fikk høyest total score hos Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) av begrunnelsene for å begynne med frivillig arbeid. Få respondenter vektet læring som grunner for å fortsette som frivillig (Wollebæk, Selle & Lorentzen, 2000). Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) fant at en del vektla selvaktelse som motivasjon for å fortsette. Det å føle seg nyttig og få være med å bidra var blant funnene om selvaktelse. Elstad (1997) fant ikke støtte for kategorien selvaktelse, og valgte å ta kompetanseelementet inn under læring.

Venner og familie som alt var, eller skulle bli frivillige ble nevnt som motivasjon for å være med som frivillig. Elstad (1997) endret navn på kategorien fra sosiale forventninger til sosial tilhørighet, og hennes funn samsvarte mest med mine funn. Sosiale forventninger var en begrunnelse for å starte som frivillig, men ikke for å fortsette (Wollebæk, Selle & Lorentzen, 2000). Andersen (1996) fant at det var større sosiale forventninger i rurale strøk enn i urbane områder. Det er vanskelig å si om funnene ville vært annerledes hvis Nattjazz hadde blitt arrangert et mer avsidesliggende sted.

Det ligger i ordet frivillig at man er fri til å velge å være frivillig. Kanskje er kategorien frihet en selvfølge for andre forskere? Siden selve frivilligheten bygger på at man har frihet til å velge, kan det kanskje ikke være en egen kategori. På den andre siden så representerer kategorien frihet den selvbestemmelse som den enkelte har og sånn sett er det en viktig kategori. Noen av festivalvertene opplevde det frivillige arbeidet som en fritidsaktivitet i stedet for jobb. Det at de ikke fikk lønn for innsatsen ga en større frihet.

I motsetning til hos Elstad (1997) og Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000), var det få som nevnte altruistiske verdier, og ingen som trakk det frem som hovedmotiv eller som en av to begrunnelser for frivillighet. Nattjazz er en musikkfestival i likhet med Kongsberg Jazzfestival. Kanskje kan forskjellen skyldes metodevalget i studiene? Informantene var helt frie til å nevne det de ville i det narrative intervjuet. De fikk bare ett spørsmål og jeg kommenterte ikke det de sa, eller kom med oppfølgingsspørsmål. Dette kan ha økt sannsynligheten for at informantene svarte det de ønsket, og at dataene gjenspeiler det de mente eller måten de ønsket å fremstå på. Likevel var det ingen av informantene som vektla

altruistiske verdier. De frivillige på Kongsberg Jazzfestival fikk oppgitt altruistiske verdier som et tema å vurdere i spørreundersøkelsen, og skulle krysse av på en skala fra 1 til 7 hvor viktig de syntes det var å hjelpe andre. De frivillige på Kongsberg Jazzfestival hadde altruistiske verdier på tredjeplass av motivene for frivillig arbeid. Kanskje kan vektleggingen av altruistiske verdier på Kongsberg Jazzfestival komme av at de frivillige ville fremstå som hjelpsomme? Eller kanskje var det at temaet ble nevnt, en påminnelse om noe de syntes var viktig? Endringer over tid kan også forklare mindre vektlegging av altruistiske verdier. Det gikk 17 år fra Elstad (1997) gjennomførte sine undersøkelser til jeg gjorde mine i 2014. I følge Wollebæk og Sivesind (2010) har det vært en dreining mot instrumentelle og individualistiske holdninger i hele befolkningen i tidsperioden 1997 til 2009. Det kan også forklare hvorfor festivalvertene ikke vektlegger det å hjelpe andre.

Lite vektlegging av altruistiske verdier kan kanskje skyldes at hjelpemotivet er større i andre felt av frivillig arbeid? Formålet med noen organisasjoner er å hjelpe andre. Lorentzen og Rogstad (1994) og Andersen (1996) som forsket på henholdsvis frivilligsentraler og Norges Røde Kors, fant at altruistiske verdier var det viktigste motivet for å være frivillig. For Nattjazz er formålet å fremme musikkmiljøet i Bergen og omland, og å avvikle festivalen årlig (Nattjazz, 2001). Det handler ikke i like stor grad om å hjelpe andre på en musikkfestival som på en frivilligsentral eller i Norges Røde Kors. Bang og Ross (2009) hevdet at de frivillige på 2004 Twin Cities Marathon deltok på grunn av idretten, og ikke for å hjelpe andre. Det samsvarer med mine funn.

Forhold til lokalmiljøet som motiv ble lite vektlagt i Elstads (1997) studie, og ikke nevnt i min undersøkelse. Dette motivet var heller ikke vektlagt i undersøkelsen til Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000). Kanskje er ikke folk så opptatt av hvor Nattjazz holdes? Folk har mulighet til å komme seg til arrangementet hvis de ønsker det. Jeg undersøkte ikke hvor festivalvertene bodde, eller om de mente at USF Verftet var en del av deres lokalmiljø. Kanskje er Bergen en så stor by at lokaldimensjonen faller vekk? Svarene hadde kanskje vært annerledes hvis jeg hadde intervjuet de frivillige på Periferifestivalen. Der bidrar en stor del av lokalbefolkningen på Glesvær til festivalen, og de frivillige kan bli bedre kjent med folk i eget lokalmiljø. Kanskje øker innflytelsen og statusen i lokalmiljøet ved at folk er frivillige på Periferifestivalen. Det kan være at festivalvertene er opptatt av statusen det er å representere Nattjazz, men at de velger å ikke si noe om det. Det kan være ubehagelig å

oppgi et så selvisk motiv og de kan heller oppgi mer sosialt ønskverdige svar (Saunders, Lewis & Thornhill, 2012).

Clary et al. (1998) prøvde å gi en generisk oversikt over motivene til de frivillige, uavhengig av hvilket felt det frivillige arbeidet ble utført i. I fem av kategoriene var det svar fra festivalvertene som passet. Det var ingen som nevnte noe som passet inn under begrunnelsen selvbeskyttelse. Informantene stod helt fritt til å snakke om det de ønsket, dermed kan det være at de ikke ville trekke frem at for eksempel ensomhet var en bakenforliggende årsak. Det kan være at en jazzfestival ikke er stedet for å løse egne problemer eller følelsen av skyld fordi man har det bedre enn andre. Kanskje man da velger å jobbe som frivillig for hjelpeorganisasjoner i stedet? Lorentzen og Rogstad (1994) tok utgangspunkt i begrunnelsene til Clary, Snyder og Ridge (1992) i sin empirisk undersøkelse av frivillige tilknyttet Frivillighetsentralen. Funnene gjenspeilet fem av begrunnelsene, og at selvbeskyttelsesbegrunnelsen var mindre aktuell i norsk sammenheng. Andersen (1996) tok utgangspunkt i Lorentzen og Rogstads (1994) funn og erstattet selvbeskyttelsesbegrunnelsen med status/innflytelse i nærmiljøet. Resultatet antydte at det ikke var behov for denne kategorien. Både Lorentzen og Rogstads (1994) funn og Andersens (1996) funn stemmer med funnene i denne utredningen. Clary et al. (1998) tok utgangspunkt i at frivillighet var en måte å hjelpe andre på, og nevnte eksempler som besøk til ensomme, undervisning av analfabeter, rådgiving og helsetjenester til syke. De mente at de seks motivene var dekkende for alt frivillig arbeid, men kanskje kan forskjellene i deres og min studie skyldes at frivillig arbeid på en festival ikke primært er motivert av å hjelpe andre.

Oppsummert vil jeg si at det er sosialt samvær, selvrealisering, trivsel og materielle belønninger som er hovedmotivene for opprettholdelse av motivasjonen for frivillig arbeid i Nattjazz. Jeg finner støtte i annen forskning når det gjelder motivene sosialt samvær og selvrealisering. Det er også disse to motivene som er mest fremtredende i min studie. Trivsel er viktig for flere, og derfor velger jeg å ta det med. Materielle belønninger ser ut til å like viktig for festivalvertene på Nattjazz som hva andre har funnet i kulturorganisasjoner.

6.2 Forhold mellom kategoriene

I denne delen av utredningen skal også forholdet mellom kategoriene diskuteres, nærmere bestemt hvordan kategoriene kan høre sammen, og hvordan de kan gripe inn i hverandre. Hver enkel kode ble plassert i den kategorien som passet best, men meningsinnholdet i kodene kunne noen ganger passe i flere kategorier. Motivasjon kan som nevnt deles inn i instrumentelle begrunnelser, ekspressive motiver og saksorienterte motiver (Wollebæk & Sivesind, 2010). Festivalvertene kan være frivillige for å oppnå goder for seg selv. De kodene som passer inn i kategoriene materielle belønninger og karriereutvikling er instrumentelle begrunnelser. Ekspressive motiver er plassert i kategoriene sosialt samvær, selvrealisering, trivsel, læring, selvaktelse, sosiale forventninger og frihet. Kodene som ble plassert i kategorien altruistiske verdier passer som saksorienterte motiver som handler om å bidra til saken. Kodene fra kategorien tid til overs faller utenfor Wollebæk og Sivesind (2010) sin inndeling av motivasjon.

Begrunnelser og motiver	Kategorier
Instrumentelle begrunnelser	Materielle belønninger, karriereutvikling
Ekspressive motiver	Sosial samvær, selvrealisering, trivsel, læring, selvaktelse, sosiale forventninger, frihet
Saksorienterte motiver	Altruistiske verdier
Utenfor inndelingen	Tid til overs

Tabell 6.2: Plassering av kategoriene etter Wollebæk og Sivesind (2010) sin inndeling av motivasjon.

Wollebæk og Sivesind (2010) fant fra 2004 til 2009 en økning i forekomst av ekspressive motiver og instrumentelle begrunnelser, og en tilbakegang for saksorienterte motiver. Siden jeg gjennomførte en tverrsnittsstudie, vet jeg bare hvordan situasjonen var på Nattjazz 2014. Der ble ekspressive motiver etterfulgt av instrumentelle begrunnelser, og saksorienterte motiver ble lite vektlagt.

Det er ikke vanntette skott mellom instrumentelle begrunnelser, ekspressive motiver og saksorienterte motiver. Det å hjelpe andre passer i kategorien altruistiske verdier. I tillegg kan det passe i kategorien selvaktelse siden festivalvertene kan føle seg verdifulle og nyttige. Det er vanskelig å vurdere hvor viktig det altruistiske motivet er for den enkelte eller om de

er frivillige og hjelper andre for å øke den gode følelsen. Koden kan altså være både en instrumentell begrunnelse og et ekspressivt motiv. Noen melder seg som frivillig etter at venner har oppfordret dem til det. Slike sosiale forventninger kan plasseres i instrumentelle begrunnelser og i ekspressive begrunnelser. Koden kan sies å være en instrumentell begrunnelse ved at man blidgjør vennene ved å stille som frivillig. Samtidig kan koden sies å være en ekspressiv begrunnelse ved at den frivillige kan oppleve noe og være sammen med vennene. Det ene utelukker ikke det andre.

Det er heller ikke vanntette skott mellom de ulike kategoriene. Festivalvertene kan like å treffe jazzinteresserte frivillige som er eldre enn seg selv. Denne begrunnelsen kan plasseres i kategorien selvrealisering hvis de deler musikkinteressen, og den kan plasseres i læring siden festivalvertene omgås ulike aldersgrupper og kan lære noe nytt av det. Den kan også plasseres i sosialt samvær siden festivalvertene kan bli kjent med nye mennesker. Alle tre kategoriene representerer ekspressive motiver, og spesielt sosialt samvær og trivsel henger sammen. Hvis det er et vellykket sosialt samvær er det trivsel der, og mennesker trives ofte i sosiale sammenhenger. Det som gjør at jeg velger å holde selvrealisering utenfor er at sosialt samvær og trivsel kan skje uten at festivalvertene har en felles interesse.

Det er interessant at D18-2 sa at frivillig arbeid ikke har noe med penger å gjøre, og at hun fremhevet friheten det ga. Samtidig mottok hun gratis festivalpass og andre frynsegoder. Det kan si noe om at materielle belønninger ikke nødvendigvis oppleves som sparte penger for noen, mens det for andre er viktig. Kanskje opplever D18-2 at de materielle belønningene hun mottar på Nattjazz, er en del av pakken ved det å være frivillig og at det ikke har betydning for hennes valg.

Fordelen med å dele inn motivasjon slik som Wollebæk og Sivesind (2010) gjør er at det gir et overordnet bilde av begrunnelsene og motivene. Inndelingen skiller mellom de som ønsker å bidra til saken i seg selv, de som ønsker å fremme sitt materielle velvære og de som ønsker å styrke sitt emosjonelle velvære. Fordelen med å plassere motivene i flere kategorier slik jeg har valgt å gjøre, er at man lettere kan se hva som er viktigst for de frivillige. Både sosialt samvær og selvaktelse er ekspressive motiver, men det er stor forskjell i viktigheten for festivalvertene. Når organisasjonene har mer detaljert informasjon om motivene til frivillig arbeid, kan de lettere gripe fatt i det som betyr mest for de frivillige.

6.3 Tilhørighet og motivasjon i frivillig arbeid

Først diskuterer jeg ulike sider ved tilhørighet og motivasjon i frivillig arbeid, før jeg diskuterer autonomi og kompetanse og motivasjon i frivillig arbeid.

6.3.1 Tilhørighet

Festivalvertene må samarbeide med andre festivalverter, andre frivillige og ansvarlige i løpet av vaktene sine. Kanskje ser noen nettopp på samarbeid som en måte å komme i kontakt med andre mennesker på. Festivalvertene kan oppleve samhold med andre festivalverter og frivillige, og føle at de er med på å skape en festival sammen ved at de gjør de samme oppgavene og hjelper hverandre. Den oransje vaktskjorten viser hvem som er frivillige på jobb, og uniformeringen kan øke samhørigheten blant de frivillige. Samtidig har ansvarlige i Nattjazz en annen t-skjorte eller ingen uniformering, noe som kan være med på å skape et skille mellom de frivillige og andre i organisasjonen. Det beste for tilhørigheten hadde kanskje vært at alle som var på jobb, var kledd likt. Det er en egen medarbeiderbase hvor frivillige etter arbeidstid kan treffe andre som har jobbet. Jazznatt som var et pop up-arrangement i regi av Nattjazz 1. mai 2015, kan være med å styrke samholdet ved at alle som var frivillige i fjor ble invitert, og mange av de frivillige møtte opp og traff andre frivillige. I tillegg er det alltid en stor medarbeiderfest i etterkant av festivalen hvor de ansvarlige lager til en fest for de frivillige. De fire informantene beskrev festivalfølelsen som herlig, og det var viktig for de at de følte seg inkludert i fellesskapet. Godt samarbeid og samhold mellom de frivillige gjør at de kan oppleve samhørighet og tilhørighet til en gruppe.

Festivalvertene møter mange mennesker og kan få nye venner på festivalen. Det kan være lettere å få nye venner på Nattjazz sammenlignet med andre større festivaler. De ulike gruppene består av få frivillige, noe som gir større sjanse for at de frivillige blir kjent med hverandre. Flere informanter har sagt at de har gått alene på konserter på frikveldene fordi de sikkert treffer noen av de andre frivillige som de kan være med. Det tyder på at de opplever tilhørighet til andre frivillige. På større festivaler kan kanskje den enkelte frivillige forsvinne i den store mengden. Noen holder kontakten med nye venner i løpet av året, og andre møtes igjen på neste festival. Bergen Jazzforum er en arrangør med mange jazzkonserter vår og høst. Bergen Jazzforum og Nattjazz er separate organisasjoner, men med felles

medlemsmasse og mye samarbeid. Festivalvertene som også er frivillige der, møter sine nye kjente oftere.

Noen av festivalvertene melder seg for å være med venner. Det kan både være det å tilbringe tid sammen, og å oppleve noe sammen. Informantene hadde forskjellige meninger om dette. Bare M23-2 mislikte at festivalverter var frivillige for å være med venner eller få nye venner. Det kan skyldes at disse brukte frivilligheten for å oppnå noe, mens han var frivillig for å være med på å lage en festival. De tre andre informantene syntes det var greit at festivalvertene hadde disse motivene. Det var en god mulighet for festivalvertene til å få venner med felles interesse, mente de. Kanskje var musikkinteressen en formildende omstendighet, eller så mente de at det var helt greit, uansett. Vennskap er en sterk form for tilhørighet hvor man opplever tilknytning, det å ta vare på andre og det å bli tatt vare på (Deci & Ryan, 2000).

Informantene beskrev de andre frivillige i positive ordelag. Forholdet mellom den enkelte informant og de andre frivillige ble beskrevet som godt, og det øker trykgheten og nærheten dem imellom. Tilhørigheten styrkes også ved at de frivillige respekterer og anerkjenner hverandre. Informantene anbefalte andre å melde seg som frivillige. Det tolker jeg som at de ønsker at andre skal få de samme opplevelsene som de selv har hatt.

Under intervjurunde to, nevnte M61-34 bare fordeler ved å slutte som frivillig. Han er i en særstilling siden han har vært frivillig og før det betalt vakt i mange år. I løpet av 34 år har han opparbeidet seg et stort kontaktnett, og han kan fortsatt ha kontakt med de samme folkene ved å kjøpe festivalpass. Det kan synes som om lang fartstid som frivillig gjør at han ikke lenger må være frivillig for å være inkludert i fellesskapet. Andre frivillige må kanskje ha vakter for å oppleve tilhørighet til de andre frivillige. Eventuelt kan det være sånn at det er individuelle forskjeller blant festivalvertene, hvor noen gjør seg bemerket og raskt blir kjent med andre, og noen trenger lengre tid på å bli kjent. Frivillige var mer sosiale etter å ha vært frivillig, og det tilfredsstilte behovet for tilhørighet (Morrow-Howell et al., 1999 i Kwok, Chui & Wong, 2013, s. 1318).

Jeg valgte å spørre om samarbeid og samhold, nye venner og eksisterende vennskap, egenskaper ved de andre frivillige, forholdet til de og festivalfølelsen i intervjurunde to siden

de dekker ulike fasetter ved tilhørighet og at de betoner ulike sider ved den sosiale dimensjonen av frivillighet. I resultatdelen beholdt jeg denne inndelingen og også i diskusjonsdelen har de blitt diskutert slik. Jeg er klar over at de ulike kategoriene er relaterte og at for eksempel samarbeid og festivalfølelse er tett knyttet sammen og delvis overlappende. For mange av de frivillig er festivalfølelsen gleden det gir å skape en festival sammen med andre.

Oppsummert antyder funnene at tilhørigheten styrkes ved at de frivillige samarbeider, opplever samhold og fellesskap, har respekt for og anerkjenner hverandre, og opplever nærhet og trygghet. Å få nye venner og være med venner var ikke det viktigste for de fire informantene. For andre informanter har vennskap blir trukket frem som veldig viktig.

I denne masterutredningen fokuserer jeg på ett av de tre medfødte grunnleggende behovene fra grunnleggende behovsteori. I andre intervjurunde tok jeg likevel med noen spørsmål om autonomi og kompetanse, da det er interessant hvorvidt disse behovene kommer til syne som motivasjon til frivillig arbeid.

6.3.2 Autonomi

Generelt er det å melde seg som frivillig en autonom handling med en stor grad av selvbestemmelse. Selv om noen har blitt invitert med, eller har fått det foreslått av familie eller venner, kan handlingen oppleves som autonom ved at de tar avgjørelsen om å melde seg selv. Andre kan oppleve press fra venner eller familie og melde seg som frivillig bare for å blidgjøre disse, da er det ikke en autonom handling. Flere av Nattjazz sine prosedyrer styrker festivalvertenes autonomi. De frivillige kan velge mellom mange ulike stillingstitler og arbeidsoppgaver, og også sette opp hvilke kvelder de helst ønsker å jobbe. Det å kunne velge selv, styrker den indre motivasjonen (Deci & Ryan, 2014). Når de frivillige er på vaktmøte, spør vaktansvarlig hvem som vil gjøre de ulike arbeidsoppgavene. Da kan de frivillige melde seg til det arbeidet de foretrekker. Det gis en generell orientering om hvordan en festivalvert skal opptre. Utover dette har den enkelte festivalvert stor frihet i hvordan han eller hun velger å løse oppgavene. Å ha så mange valgmuligheter i arbeidsoppgavene som mulig, er viktig for å oppnå optimal motivasjon (Deci & Ryan, 2014). Autonomien til festivalvertene styrkes ved at de melder seg som frivillige selv, og at registreringen gjøres på nytt hvert år. Både det å kunne velge selv om de vil delta og det å ha

valgmuligheter i arbeidsoppgavene styrker motivasjonen til frivillig arbeid (Deci & Ryan, 2002). Dersom man er frivillig for å få et gratis festivalpass, kan det være vanskeligere å motivere seg for kjedelige og ubehagelige oppgaver, enn hvis man vil bidra til en best mulig festivalopplevelse for alle. Det at behovet for autonomi blir ivaretatt øker motivasjonen til frivillig arbeid. Tilfredsstillelse av behovene autonomi og kompetanse kan kobles sammen ved at festivalvertene selv velger arbeidsgruppe og arbeidsoppgaver.

6.3.3 Kompetanse

Festivalvertenes opplevelse av at de selv mestrer arbeidsoppgavene og interaksjonen med andre, er med på å dekke behovet for kompetanse. Festivalvertene kan oppleve noen arbeidsoppgaver som trivielle det første året, men etter hvert kan de få større forståelse for betydningen av arbeidsoppgavene i det hele og store bildet, noe som gjør oppgavene mer meningsfulle. Det kan være bra at de frivillige opplever arbeidsoppgavene som enkle i starten for da blir de ikke overveldende, og så ser gjengangerfrivillige oppnåelige utfordringer i de samme arbeidsoppgavene og kan få brukt sin kapasitet. Kanskje er det slik at når festivalvertene mestrer det elementære så ser de nye måter å utvikle sine ferdigheter eller sin kapasitet. (Deci & Ryan, 2002). Det kan være mye læring ved å omgås andre mennesker, men festivalvertene nevnte det ikke. De trakk heller frem konkrete arbeidsoppgaver og gjennomføringen av de som eksempler på hva de har lært. Å være frivillig kan være en inngangsport til å få erfaring i en bransje de ikke har utdanning eller erfaring fra før. En av festivalvertene ofret det å få lønn for arbeidsinnsatsen sin, for å lære noe nytt. Kompetanse er viktig for festivalvertene ved at de opplever at de mestrer arbeidsoppgavene og at de får utfordringer. Den økte selvtilliten kan øke motivasjonen til frivillig arbeid.

Grunnleggende behovsteori med vekt på de tre medfødte, grunnleggende behovene er nyttig for å undersøke motivasjonen hos frivillige på festival. Allen og Shaw (2009) fant det samme på et sportsarrangement på New Zealand. Utgangspunktet mitt var å undersøke tilhørighet, men det viste seg at autonomi og kompetanse også var viktig for de frivillige. Likevel har tilhørighet fått mest oppmerksomhet i denne studien. Kwok, Chui og Wong (2013) mente at frivillig arbeid var en måte å tilfredsstille de grunnleggende behovene på. Bang og Ross (2009) mente at frivillige ville være motiverte, og melde seg igjen hvis de fikk tilfredsstilt sine grunnleggende behov når de var frivillige.

Det kan også skje at de frivillige ikke får tilfredsstilt sine grunnleggende behov og jeg vil her diskutere det. En av arbeidsoppgavene som festivalvertene kan melde seg til er garderobevakt. Den jobben er annerledes enn de andre ved at de er ett sted hele vekten og ikke rullerer. Festivalvertene hører ikke musikk fra garderoben. Noen ganger er det ingen som melder seg og da utpeker vaktansvarlige noen festivalverter til den oppgaven. Det kan være problematisk med tanke på autonomi det at festivalvertene ikke får velge selv. Når det gjelder kompetanse kan utpeking være problematisk, siden ikke alle mestrer de ulike arbeidsoppgavene. Som en digresjon kan jeg fortelle at under Nattjazz 2015 hadde jeg opplæring av en garderobevakt som ikke kunne regne, og da fikk hun jobben med å henge på plass klær i stedet for å betjene penger. Når det gjelder tilhørighet så kan det være positivt å være i garderoben siden man er en stabil gruppe på tre personer hele vekten. På den andre siden så er det ikke selvvalgt å være med disse to andre hvis de blir utpekt og kanskje er ikke kjemien de imellom den beste? Hvis de grunnleggende behovene for autonomi, kompetanse eller tilhørighet ikke blir tilfredsstilt, kan velværet minke og motivasjonen til å være frivillig neste gang svekkes.

6.4 Kobling mellom kategorier og grunnleggende behov

I masterutredningen har jeg holdt den funksjonelle tilnærmingen med Elstads (1997) og mine kategorier nesten adskilt fra tilnærmingen med grunnleggende behovsteori siden jeg valgte å strukturere diskusjonsdelen ut fra de to problemstillingene. Her vil jeg koble de sammen siden de er to kompatible tilnærminger når det gjelder motivasjon i frivillig arbeid (Kwok, Chui & Wong, 2013). Noen av kategoriene og de grunnleggende behovene overlapper hverandre. Flere koder fra kategoriene sosialt samvær og trivsel passer inn under behovet tilhørighet. Frihet ble nevnt i intervjurunde en, og friheten festivalvertene opplever, styrker autonomien til den enkelte. Koder fra kategoriene læring og selvaktelse passer inn under behovet kompetanse.

Grunnleggende behov	Kategori
Tilhørighet	Sosialt samvær, trivsel, forhold til lokalmiljøet
Autonomi	Frihet
Kompetanse	Læring, selvaktelse

Tabell 6.3: Sammenheng mellom grunnleggende behov og kategorier.

Behovet for tilhørighet kan bli tilfredsstilt ved sosialt samvær som samarbeid med andre og at de frivillige opplever festivalfølelsen og ved at de frivillige trives, og på den måten opplever trygghet og føler seg komfortabel og velkommen. Selv om jeg i studien ikke fant noen koder som passer inn under forhold til lokalmiljøet, kunne utsagn om at frivillige kan bli bedre kjent med mennesker i lokalmiljøet, og utsagn om de frivilliges innflytelse og status i lokalmiljøet forstås som at de frivillige får behovet for tilhørighet dekket. Behovet for autonomi kan bli tilfredsstilt ved den friheten de frivillige har til å velge arbeidsgrupper og arbeidsoppgaver. Dette ble nevnt under diskusjonen om autonomi. Behovet for kompetanse kan bli tilfredsstilt ved at de frivillige utvikler sine ferdigheter ved læring og får brukt sine ferdigheter og kunnskaper som også styrker selvaktelsen. De andre kategoriene til Elstad (1997) som ikke er med i tabell 6.3, representerer motiver som faller utenfor grunnleggende behovsteori.

Tabell 6.3 kunne også vært snudd der jeg kunne sett på hvilke grunnleggende behov som passer inn i de ulike kategoriene. For eksempel ville alle tre behovene passet inn i kategorien trivsel, og tilhørighet passet inn i kategorien sosialt samvær.

For å oppsummere diskusjonskapittelet så opprettholdes motivasjonen til frivillig arbeid ved sosialt samvær, selvrealisering, trivsel og materielle belønninger. Fordelen med å dele inn kategoriene i saksorienterte motiver, instrumentelle begrunnelser og ekspressive motiver er at inndelingen skiller mellom de som ønsker å bidra til saken i seg selv, de som ønsker å fremme sitt materielle velvære og de som ønsker å styrke sitt emosjonelle velvære. Fordelen med å plassere motivene i flere kategorier slik jeg har valgt å gjøre, er at man lettere kan se hva som er viktigst for de frivillige. De frivillige er motiverte og vil melde seg igjen, hvis de får tilfredsstilt sine grunnleggende behov når de er frivillige. Til slutt har jeg vist hvordan kategoriene og grunnleggende behovsteori er compatible tilnærminger når det gjelder motivasjon i frivillig arbeid.

7. Konklusjon

Gjennom denne studien har jeg sett at eksisterende frivillige motiveres til å fortsette med frivillighet hovedsakelig av motivene sosialt samvær og selvrealisering på festivaler. Det er muligheten til å bli kjent med nye mennesker, være og jobbe sammen med dem og samtidig holde på med noe som interesserer dem som er hovedmotivene. I tillegg spiller trivsel og tilbudet om gratis festivalpass inn for noen. Love (2009) forsket også på gjengangerfrivillighet, og i likhet med meg fant han at selvrealisering var et motiv for å fortsette. Funnene våre er ulike når det gjelder materielle belønninger, altruistiske verdier, sosialt samvær og trivsel. Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) fant i likhet med meg at sosialt samvær var det viktigste motivet for å fortsette. Informantene deres vektla altruistiske verdier og selvaktelse, men det gjorde ikke mine. Solberg (2013) fant at materielle belønninger ikke var motiverende. Oppsummert når det gjelder opprettholdelse av motivasjonen til eksisterende frivillige, er det betydningen av trivsel og materielle belønninger, og mangelen på altruistiske verdier og selvaktelse som motiver som skiller mine funn fra deres. Frihet er det bare jeg som har som motiv.

Saken stiller seg litt annerledes når jeg skal konkludere med motivasjonen hos frivillige generelt. På det feltet er det gjort mer forskning, og jeg vil her fremheve det i forskningen som skiller seg fra mine funn. Elstad (1997) fant at materielle belønninger var minst viktig for sine informanter, og Lie (2011) fant at altruistiske verdier og ønsket om status var viktig. Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) fant at læring og altruistiske verdier var motiver for frivillig arbeid og Lorentzen og Rogstad (1994) og Andersen (1996) fant at altruistiske motiver var de viktigste. Oppsummert så er det her også betydningen av trivsel og materielle belønninger, og mangelen på altruistiske verdier som skiller mine funn fra andres. I tillegg fant andre ønske om status og læring som motivasjon hos frivillige. Frihet er det bare jeg som har som motiv.

Tilhørighet motiverer til videre frivillig arbeid når det grunnleggende behovet for tilhørighet blir tilfredsstilt. Tilfredsstillelsen av grunnleggende behov i frivillig arbeid øker den indre motivasjonen for frivillig arbeid (Deci & Ryan, 2014). Tilfredsstillelsen av behovet for tilhørighet skjer ved fellesskap, tilknytning til, samarbeid og samhold med andre frivillige, opplevelse av anerkjennelse og respekt og opplevelse av nærhet, samhörighet og trygghet.

Denne studien forteller ikke alt om frivillighet, men forteller mye om frivillighet i denne konteksten. Innsikten jeg har utviklet i denne studien, kan videreutvikle forståelsen av motivasjon og frivillighet i denne konteksten, og kan også fortelle noe om disse fenomenene mer generelt. Innsiktene kan være av nytte både for Nattjazz og for andre festivaler som er avhengige av å opprettholde frivilliges motivasjon (Tesluk & Jacobs, 1998 i Elstad 2000, s. 150).

7.1.1 Teoretiske implikasjoner

Når det gjelder opprettholdelse av motivasjon for frivillig arbeid, er det den lave vektingen av altruistiske verdier som er mest påfallende i denne studien. Trivsel er et viktig motiv og i tillegg må motivet frihet nevnes. Materielle belønninger har større fokus, men fortsatt lav betydning slik som i tidligere forskning. Selvaktelse har mindre fokus enn i tidligere forskning. Når det gjelder motivasjonen hos frivillige generelt er også den lave vektingen av altruistiske verdier det som er mest påfallende. Trivsel, materielle belønninger og frihet er motiver i min studie, mens læring og ønsket om status ikke er vektlagt.

Allen og Shaw (2009) fant at selvbestemmelsesteorien var et egnet rammeverk for å undersøke motivasjonen til frivillige. Jeg har vektlagt betydningen av tilhørighet for videre frivillig arbeid, og funnet at motivasjonen for videre arbeid øker når behovet for tilhørighet er tilfredsstilt. Betydningen av at de frivillige må få tilfredsstilt sine grunnleggende behov, autonomi og kompetanse må også vektlegges.

7.1.2 Praktiske implikasjoner

Frivillige organisasjoner kan legge til rette for sosialt samvær og tilfredstillelse av behovet for tilhørighet ved å ha bevisste ansvarlige, en medarbeiderbase og å legge til rette for felles sosiale sammenkomster for at de frivillige skal fortsette. Frivillige organisasjoner kan prøve å rekruttere frivillige med interesse for det den frivillige organisasjonen driver med. Dermed vil kanskje de frivillige fortsette. Organisasjonene kan også rekruttere vidt og kanskje få nye frivillige som ikke visste at de likte det den frivillige organisasjonen driver med, og samtidig oppleve at noen slutter som frivillig fordi interessen ikke er der. De ansvarlige kan få økt kunnskap om ulike motiver de frivillige har for å fortsette og slik ha en bredere tilnærming til de frivillige.

Siden tilfredsstillelse av de grunnleggende behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet er så avgjørende for motivasjon til videre frivillig arbeid, må organisasjonene ta hensyn til disse i utformingen av prosedyrer og avviklingen av festivalen. Autonomien til den enkelte kan bli ivaretatt ved at det er valgmuligheter når det gjelder arbeidsgrupper og arbeidsoppgaver og hvordan disse skal utføres. Behovet for kompetanse kan bli dekket ved at de frivillige mestrer og utfordres av arbeidsoppgavene. Det kan være en selvseleksjon i arbeidsoppgavene. Slik blir både behovet for autonomi og kompetanse tilfredsstilt. I tillegg til det jeg skrev i avsnittet over om tilhørighet, så kan blant annet bruk av mindre grupper og behov for samarbeid være med på å tilfredsstille behovet for tilhørighet.

7.2 Veien videre

Ved en mulig oppfølging av studien, kan man foreta intervjuene i intervjurunde en i et skjermet rom. Da kan kanskje informantene gå mer i dybden i fortellingene sine. Det hadde ellers vært interessant med en studie som tok utgangspunkt i kategoriene fra denne og hvor gradering av motivene var i fokus. Det kunne også vært interessant med en lignende studie på andre festivaler. Det hadde også vært interessant å undersøke de samme problemstillingene med utgangspunkt i tilhørighetsteorien fra selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan (2015).

Det hadde vært interessant å gjennomføre en longitudinell studie for å få frem årsakssammenhenger når det gjelder betydningen av tilfredsstillelse av behovet tilhørighet for motivasjonen til videre frivillig arbeid. Studier med fokus på autonomi og/eller kompetanse når det gjelder motivasjon til videre frivillig arbeid er også interessant.

Det er stor variasjon i motiver til frivillig arbeid på festivaler. Kanskje kunne studier på demografiske kjennetegn som kjønn, alder, utdanning, inntekt eller sivilstatus forklare forskjellene i motivene.

8. Litteraturliste

Agostinho, D. & Paco, A. (2012) Analysis of the motivations, generativity and demographics of the food bank volunteer. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 17 (3), s. 249-261.

Allen, J. B. & Shaw, S. (2009) "Everyone rolls up their sleeves and mucks in": Exploring volunteers' motivation and experiences of the motivational climate of a sporting event. *Sport Management Review*, 12 (2), s. 79-90.

Andersen, RK. (1996): *Motiver for frivillig innsats i Norges Røde Kors*. Rapport 96:2, Oslo, Institutt for samfunnsforskning.

Bang, H., and Ross, S. D. (2009). Volunteer motivation and satisfaction. *Journal of Venue and Event Management*. 1 (1), s. 61-77.

Boyce, C. & Neale, P. (2006) *Conducting in-depth interviews: a guide for designing and conducting in-depth interviews for evaluation input*. Pathfinder international. Tilgjengelig fra: <[http://www2.pathfinder.org/site/DocServer/m e tool series indepth interviews.pdf](http://www2.pathfinder.org/site/DocServer/m_e_tool_series_indepth_interviews.pdf)> [Nedlastet 15. januar 2015].

Brochs-Haukedal, W. (2010) *Arbeids- og lederpsykologi*. 8. utg. Oslo, Cappelen Damm,

Clary, E., Ridge, R., Stukas, A., Snyder, M., Copeland, J., Haugen, J. & Miene, P. (1998) Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality & Social Psychology*, 74 (6) s. 1516-1530.

Clary, E., Snyder, M & Ridge, R. (1992) Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 2 (4) s. 333–350.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York, Plenum.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000) The "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11 (4), s. 227-268.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. red. (2002) *Handbook of self-determination research*. Rochester, N.Y., University of Rochester Press.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2014) The importance of universal psychology needs for understanding motivation in the workplace. I: Gagné, M. red. *The Oxford handbook of work engagement, motivation and self-determination theory*. New York, Oxford University press, s. 13-32.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2015) Self-determination theory [Internett]. Tilgjengelig fra: <<http://www.selfdeterminationtheory.org/theory/>> [12. desember 2014].

Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. (2005) *The Sage Handbook of Qualitative Research*. 3. utgave. London, Sage.

Elstad, B. (1997) *Organisering og ledelse av frivillige. En studie av Kongsberg Jazzfestival*. Arbeidsnotat nr. 45/1997. Lillehammer, Høgskolen i Lillehammer.

Elstad, B. (2000) *Generation of interpersonal skills: a study of informal learning among volunteers*. Akademisk avhandling, Norges Handelshøyskole, Institutt for Strategi og ledelse.

Elstad, B. (2010) Ledelse og styring av frivillig arbeidskraft. Ladegård, G. & Vabo, S. I. red. *Ledelse og styring*. Bergen, Fagbokforlaget, s. 191-203.

EU (13. februar 2012) *European Year of Volunteering 2011* [Internett]. Tilgjengelig fra: <http://ec.europa.eu/citizenship/european-year-of-volunteering/index_en.htm> [Nedlastet 15. mars 2014].

Gagné, M. (2014) Self-determination theory in the work domain: this is just the beginning. I: Gagné, M. red. *The Oxford handbook of work engagement, motivation and self-determination theory*. New York, Oxford University press, s. 414-431.

Gagné, M. & Deci, E. L. (2014) The history of self-determination theory in psychology and management. I: Gagné, M. red. *The Oxford handbook of work engagement, motivation and self-determination theory*. New York, Oxford University press, s. 1-9.

King, N. (2015) *Welcome to the template analysis website*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<http://www.hud.ac.uk/hhs/research/template-analysis/>> [Nedlastet 22. januar 2015].

King, N. (2012) Doing template analysis. I: Symon, G. & Cassell, C. red. *The practice of qualitative organizational research: core methods and current challenges*. London, Sage, s. 426-450.

Kulturdepartementet (2014) *Frivillighetserklæringen – erklæring for samspillet mellom regjeringen og frivillig sektor*. Høringsnotat offentliggjort 05.12.14. Oslo, Kulturdepartementet.

Kwok, Y., Chui, W., & Wong, L. (2013), Need Satisfaction Mechanism Linking Volunteer Motivation and Life Satisfaction: A Mediation Study of Volunteers Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*, 114 (3), s. 1315-1329.

Lorentzen, H. (1994) *Frivillighetens integrasjon*. Oslo, Universitetsforlaget.

Lorentzen, H. & Rogstad, J. (1994) *Hvorfor frivillig? Begrunnelser for frivillig sosialt arbeid*. Rapport 1994: 11, ISF, Oslo.

Lorentzen, H., Brekke, J & Andersen, R. (1995) *Ansvar for andre*. Oslo, Universitetsforlaget.

Maxwell, J. A. (1998). Designing a qualitative study. In L. Bickman & D.J. Rog (Redaktører),

Handbook of applied social research methods. Thousand Oaks, CA, Sage, s. 69-100.

Nattjazz (2001) Vedtekter for Nattjazz. Internt dokument.

Nattjazz (2014a) Årsmelding for Nattjazz. Internt dokument.

Nattjazz (2014b) *Frivillig medarbeider under Nattjazz 2014?* [Internett]. Tilgjengelig fra: <<http://www.nattjazz.no/index.php?Skjema=Ja>> [Nedlastet 3. februar 2014].

Pedersen, L. J. T. (2014) Research ethics, forelesning 25. mars 2014.

Phillips, L. C. & Phillips, M. H. (2010) Volunteer motivation and reward preference: An empirical study of volunteerism in a large, not-for-profit organization. *SAM Advanced Management Journal*. 75 (4), s. 12-39.

Proust, M. (1992) *In search of lost time*. London, Chatto and Windus.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000) Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55 (1), s. 68-78.

Ryan, R. M. & La Guardia, J. G. (2000) What is being optimized over development? A self-determination theory perspective on basic psychological needs across the life span. I: Qualls, S. & Abeles, R. red. *Dialogues on Psychology and Aging*. Washington, DC, American Psychological Association, s. 145-172.

Sandvik, A. M., (2014a) Forskningsdesign, forelesning 6. februar 2014.

Sandvik, A. M., (2014b) Datainnsamling kvalitativ metode, forelesning 11. mars 2014.

Sandvik, A. M., (2014c) Dataanalyse kvalitativ metode, forelesning 13. mars 2014.

Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2012) *Research methods for business students*. Sjette utgave. Edinburgh, Pearson Education Limited.

Shye, S. (2010) The motivation to volunteer. A systemic quality of life theory. *Social Indicators Research* 98 (2) s. 183-200.

Stulen, A. W. (2015) Vi er mer frivillige enn vi tror. *Dagsavisen*, 16. februar 2015. [Internett] Tilgjengelig fra: <<http://www.dagsavisen.no/kultur/vi-er-mer-frivillige-enn-vi-tror-1.316759>> [Nedlastet 5. april 2014].

UN (2001) *Press release GA/9990* [Internett]. Tilgjengelig fra: <<http://www.un.org/News/Press/docs/2001/GA9990.doc.htm>> [Nedlastet 15. mars 2014].

Vallerand, R. J. (2000) Deci and Ryan's self-determination theory: A view from the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Psychological Inquiry*, 11 (4), s. 312-318.

Wollebæk, D., Selle, P. & Lorentzen, H. (2000) *Frivillig innsats. Sosial integrasjon, demokrati og økonomi*. Bergen, Fagbokforlaget.

Wollebæk, D. & Sivesind, K. H. (2010) *Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i*

Norge 1997-2009. Oslo, Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Wollebæk, D., Skirstad, B. & Hanstad, D. V. (2014) Between two volunteer cultures: Social composition and motivation among volunteers at the 2010 test event for the FIS Nordic World Ski Championships. *International Review for the Sociology of Sport* 2014, 49 (1), s. 22–41.

Yin, R. K. (2014) *Case Study Research*. 5. utgave. Thousand Oaks, CA, Sage.

9. Vedleggsliste

Vedlegg 1: Tilbakemelding fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste

Vedlegg 2: Tilbakemelding fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste

Vedlegg 3: Intervjuguide, første intervjurunde

Vedlegg 4: Informasjonsskriv, første intervjurunde

Vedlegg 5: Samtykkeerklæring, første intervjurunde

Vedlegg 6: Intervjuguide, andre intervjurunde

Vedlegg 7: Informasjonsskriv, andre intervjurunde

Vedlegg 8: Samtykkeerklæring, andre intervjurunde

Vedlegg 1: Tilbakemelding fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (side 1/3)**Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS**

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES

Lars Jacob Tynes Pedersen

Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap Norges Handelshøyskole

Helleveien 30

5045 BERGEN



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr. 985 321 884

Vår dato: 25.04.2014

Vår ref: 38548 / 3 / SSA

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 14.04.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

38548

*Frivillig arbeid**Behandlingsansvarlig**Norges Handelshøyskole, ved institusjonens øverste leder**Daglig ansvarlig**Lars Jacob Tynes Pedersen**Student**Siren Nordbø*

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

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

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Vedlegg 1: Tilbakemelding fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (side 2/3)

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering.

Endringsmeldinger gis via et eget skjema,

<http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database,

<http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 20.06.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Sondre S. Arnesen

Kontaktperson: Sondre S. Arnesen tlf: 55 58 25 83

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Siren Nordbø sirennordbo@123.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 38548

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Vedlegg 1: Tilbakemelding fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (side 3/3)

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Norges Handelshøyskole sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 20.06.2015. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved:

- å slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- og slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysningersom f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- samt slette lydopptak

Vedlegg 2: Tilbakemelding fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Lars Jacob Tynes Pedersen
Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap
Norges Handelshøyskole
Helleveien 30
5045 BERGEN

Vår dato: 15.12.2014

Vår ref: 40869/3/LT/LR

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ INNSENDT MELDESKJEMA

Vi viser til mottatt meldeskjema 22.11.2014 for prosjektet:


40869 *Frivillig arbeid*

Vi registrerer at innsendte meldeskjema egentlig er en endringsmelding til prosjekt 38548 Frivillig arbeid som ble gitt godkjenning av personvernombudet 25.04.2014. Videre saksbehandling og oppfølging vil bli gjort derfra.

Personvernombudet avslutter dermed saksbehandlingen av meldingen uten å realitetsbehandle denne.

Ta gjerne kontakt dersom noe er uklart.

Vennlig hilsen


Katrine Utaaker Segadal


Lis Tenold

Kopi: Siren Nordbø, Instamyra 23 e, 5353 STRAUME
Institutt for regnskap, revisjon og rettsvitenskap, Norges Handelshøyskole

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, HSL, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 61 53. solvi.anderssen@uit.no

Vedlegg 3: Intervjuguide, første intervjurunde (side 1/2)

Intervjuguide

Hei!

Jeg heter Siren Nordbø og er masterstudent på NHH. Jeg skal skrive masteroppgave om frivillig arbeid. Formålet er å finne ut hva som motiverer til frivillig arbeid.

Jeg har fått lov til å gjøre intervjuer under Nattjazz 2014. Kan jeg få lov til å intervju deg?

Alle som blir intervjuet må være 18 år eller eldre, er du det?

Tusen takk for at du lar deg intervju!

Først vil jeg si at jeg har også vært frivillig på Nattjazz. Siden 2011 har jeg vært på økonomikontoret under festivalene. I år vil jeg bare gjøre intervjuer. Planen er å fortsette på økonomikontoret neste år.

Alle personopplysninger vil bli behandlet anonymt og konfidensielt. Det er bare veileder og jeg som vil ha tilgang til personopplysninger. Personopplysningene vil bli oppbevart i et låsbart rom hos meg og det samme vil koblingsnøkkelen.

Deltagerne vil ikke kunne gjenkjennes i masterutredningen. Jeg vil bruke anonymisering som for eksempel Kvinne, 27 år i stedet for navnet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 20. juni 2015. Masterutredningen vil da være anonymisert og rådata skal slettes.

Informasjonen fra deg vil jeg bruke til å finne ut hva som motiverer til frivillig arbeid. Hvem som blir spurt om å intervjues, avgjøres av hvem som er på vakt gjeldende dag. Det er som frivillig du blir bedt om å delta.

Jeg tar opp intervjuet på mobilen og vil ta notater i tillegg. Intervjuet vil ta mellom en halvtime til tre kvarter.

Vedlegg 3: Intervjuguide, første intervjurunde (side 2/2)

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

Jeg ønsker at du skriver under samtykkeerklæringen og fyller inn informasjon om deg selv.

Jeg har bare et spørsmål til deg og jeg vil ikke komme med oppfølgingsspørsmål underveis. Dersom du blir stille, så tror jeg at du tenker på hva mer du vil si. Når du ikke har mer å fortelle, så sier du det og vi avslutter.

Spørsmålet er kan du fortelle om grunner til at frivillige er frivillig flere ganger?

Tusen takk for hjelpen!

Informasjonen fra deg vil jeg bruke til å finne ut hva som motiverer til frivillig arbeid.

Senere skal jeg gjøre en annen type intervju med frivillige fra Nattjazz. Er du villig til å delta? Kan du fylle ut kontaktinformasjon?

Kjenner du noen som har sluttet som frivillig på Nattjazz?

Noter ned observasjoner jeg gjorde ila. Intervjuet.

Vedlegg 4: Informasjonsskriv, første intervjurunde**Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet*****Frivillig arbeid*****Bakgrunn og formål**

Formålet med utredningen er å finne ut hva som motiverer til frivillig arbeid og hva som skal til for at frivillige fortsetter år etter år.

Problemstillingen er: Hva gjør at man arbeider frivillig?

Prosjektet er en del av masterutredningen ved Norges Handelshøyskole.

Utvalget, hvem som blir spurt om å intervjues, avgjøres av hvem som er på vakt gjeldende dag. Det er som frivillig du blir bedt om å delta.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelsen i studien innebærer å bli intervjuet en gang. Spørsmålet er om frivillig arbeid. Intervjuet vil bli tatt opp på lydopptaker. I tillegg vil forsker ta notater underveis.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet anonymt og konfidensielt. Det er bare veileder og forsker som vil ha tilgang til personopplysninger. Personopplysningene vil bli oppbevart i et låsbart rom hos forsker og det samme vil koblingsnøkkelen.

Deltagerne vil ikke kunne gjenkjennes i masterutredningen. Forsker vil bruke anonymisering som for eksempel Kvinne, 27 år i stedet for navnet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 20. juni 2015. Masterutredningen vil da være anonymisert og rådata skal slettes.

Frivillig deltakelse

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

Dersom du har spørsmål om prosjektet, ta kontakt med Siren Nordbø, 957 51 360.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Vedlegg 5: Samtykkeerklæring, første intervjurunde

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Frivillig arbeid

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Dato, signatur)

Navn _____

Alder _____

Arbeidstittel som frivillig _____

Antall år som frivillig i Nattjazz _____

Mailadresse _____

Mobilnummer _____

Vedlegg 6: Intervjuguide, andre intervjurunde (side 1/2)

Intervjuguide

Tusen takk for sist!

Tusen takk for at du lar deg intervjuer!

Masteroppgaven min er om frivillig arbeid. Formålet er å finne ut hva som motiverer til frivillig arbeid. Det er som frivillig du blir bedt om å delta.

Først vil jeg si at jeg også er frivillig på Nattjazz. Siden 2011 har jeg vært på økonomikontoret under festivalene. I 2014 gjorde jeg bare intervjuer. Planen er å jobbe på økonomikontoret i år.

Deltagerne vil ikke kunne gjenkjennes i masterutredningen. Jeg vil bruke anonymisering som for eksempel Kvinne, 27 år i stedet for navnet. Prosjektet skal etter planen avsluttes 20. juni 2015. Masterutredningen vil da være anonymisert og rådata skal slettes.

Jeg tar opp intervjuet på mobilen og vil ta notater i tillegg. Intervjuet vil ta mindre enn en time.

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

Jeg ønsker at du skriver under samtykkeerklæringen.

Spørsmålene:

1. Hvordan ble du frivillig?
 - a. Kjente du noen som var frivillig i Nattjazz fra før?
 - b. Begynte du som frivillig sammen med noen kjente?
 - c. Begynte du alene?
2. Hvorfor valgte du Nattjazz fremfor annet frivillig arbeid?
3. For å ta opp tråden fra forrige intervju: Kan du oppsummere i en setning hvorfor du er frivillig?

Vedlegg 6: Intervjuguide, andre intervjurunde (side 2/2)

4. Når det gjelder hvilke arbeidsoppgaver du gjør under Nattjazz- hvordan bestemmes det?
5. Når det gjelder hvordan du gjør arbeidsoppgavene- hvordan bestemmes det?
6. Vil du si at de frivillige mestrer de oppgavene de gjør under Nattjazz?
7. Får du vist hva du kan?
8. Kan du nevne noe du har lært ved å være frivillig?

9. Hvordan vil du beskrive samarbeidet med andre frivillige?
10. Hvordan vil du beskrive samholdet med andre frivillige?
11. Har du blitt kjent med noen i løpet av festivalen som du også har kontakt med utenom festivalperioden?

12. Tror du det er slik at noen er frivillige for å være med venner?
13. Hva tenker du om at noen er frivillige for å få venner?
14. Hvordan vil du beskrive de frivillige som du har jobbet sammen med?
15. Hvordan vil du beskrive forholdet til de frivillige som du har jobbet sammen med?

16. Hvordan vil du beskrive festivalfølelsen under Nattjazz?
 - a. Føler du at du blir inkludert/integrert i fellesskapet?
 - b. Er det viktig for deg?
17. Hva ville du savne mest hvis du måtte slutte å være frivillig?
18. Dersom noen spør deg til råds om de bør bli frivillige, hva ville du svart?
19. Har du noe å tilføye?

Tusen takk for hjelpen!

Informasjonen fra deg vil jeg bruke til å finne ut hva som motiverer til frivillig arbeid.

Noter ned observasjoner jeg gjorde ila. Intervjuet.

Vedlegg 7: Informasjonsskriv, andre intervjurunde**Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet*****Frivillig arbeid*****Bakgrunn og formål**

Formålet med utredningen er å finne ut hva som motiverer til frivillig arbeid og hva som skal til for at frivillige fortsetter år etter år.

Problemstillingen er: Hva gjør at man arbeider frivillig?

Prosjektet er en del av masterutredningen ved Norges Handelshøyskole.

Utvalget, hvem som blir spurt om å intervjues, er de som ble intervjuet under Nattjazz 2014 og hadde vært frivillig på Nattjazz flere ganger. Det er som frivillig du blir bedt om å delta.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelsen i studien innebærer å bli intervjuet for annen gang. Spørsmålene er om frivillig arbeid. Intervjuet vil bli tatt opp på lydopptaker. I tillegg vil forsker ta notater underveis.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet anonymt og konfidensielt. Det er bare veileder og forsker som vil ha tilgang til personopplysninger. Personopplysningene vil bli oppbevart i et låsbart rom hos forsker og det samme vil koblingsnøkkelen.

Deltagerne vil ikke kunne gjenkjennes i masterutredningen. Forsker vil bruke anonymisering som for eksempel Kvinne, 27 år i stedet for navnet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 20. juni 2015. Masterutredningen vil da være anonymisert og rådata skal slettes.

Frivillig deltakelse

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

Dersom du har spørsmål om prosjektet, ta kontakt med Siren Nordbø, 957 51 360.

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Vedlegg 8: Samtykkeerklæring, andre intervjurunde

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Frivillig arbeid

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Dato, signatur)