

Bjørn Mørseth

Frivillighet og store events

En Achievement Goal tilnærming til frivilliges motivasjon under prøve VM i Holmenkollen

Masteroppgave i idrettsvitenskap

Seksjon for kultur og samfunn
Norges idrettshøgskole, 2011

Sammendrag

Denne studien belyser motivasjon til frivillige under prøve VM fra et Achievement Goal Perspektiv. Problemstillingene i denne studien er ”Hvordan kan motivasjonen til frivillige i langrenn og akkrediteringsseksjonen under prøve VM tolkes fra et Achievement Goal Theory perspektiv?” med følgende underproblemstillinger:

- ”Hvorfor ønsker man å bidra som frivillig i den konkrete seksjonen?”
- ”Hva ønsker frivillige under Prøve VM å oppnå med sitt engasjement?”
- ”Hvordan påvirker prøve VM motivasjon for videre engasjement som frivillig?”
- ”Er det forskjell mellom ulike seksjoner ut ifra at de har ulike arbeidsoppgaver og har ulike interesser som de jobber for?”

Jeg har brukt Achievement Goal Theory i denne oppgaven for å tolke motivasjonen til de frivillige. Teorien tar utgangspunkt i at individet enten er oppgaveorientert eller ego orientert og at hver involvering er enten oppgaverettet eller prestasjonsrettet. Det antas at man kun kan være enten prestasjonsrettet eller oppgaverettet, men det er et viktig poeng at man kan være både oppgaveorientert og ego orientert til enhver tid. Teorien tar også utgangspunkt i at man jobber i et prestasjonsklima eller et mestringsklima.

Det har blitt brukt triangulering for å komme til en tilnærming til problemstillingene mine. Det ble brukt en kvalitativ datainnsamling i forkant og etterkant av prøve VM, hvor det var til sammen 200 som besvarte spørreundersøkelsen etter prøve VM i de to seksjonene jeg så på. I tillegg har jeg intervjuet åtte personer fra de to seksjonene. Statistikken viser at det er signifikante forskjeller i noen involveringer, mens man finner klare trekk om primærmålene er de samme i begge seksjonene. Det er tilsynelatende *opplevelsen* de frivillige er ute etter, men det er mange ledd som fører til en god opplevelse.

Nøkkelord: Frivillighet, motivasjon, events, Achievement Goal Theory

Innhold

Sammendrag	3
Innhold	4
Forord	7
1. Innledning	8
1.1 Frivillighet	9
1.1.1 Moderne frivillighet	10
2. Tidligere Forskning	13
2.1 Tidligere forskning på motivasjon blant frivillige	13
2.2 Studier på frivillighet i Norge	17
2.3 Mine utfordringer	18
2.4 Problemstilling	19
2.4.1 Overordnet problemstilling:	19
2.4.2 Underproblemstillinger:	19
2.4.3 Spesifisering	19
3. Teori	21
3.1 Acievement Goal Theory	22
3.2 Involvering	24
3.3 Målorientering	24
3.3.1 Oppgaveorientert måloppnåelse	25
3.3.2 Ego orientert måloppnåelse	26
3.4 Motivasjonsklima	26
3.4.1 Mestringsklima	27
3.4.2 Prestasjonsklima	27
3.5 AGT og frivillighet	28
3.6 Begrensninger	30
4. Metode	32
4.1 Forskningsintervju	32
4.2 Survey	33
4.3 Triangulering	34
4.3.1 Observasjon	34

4.4	Mine intervju.....	35
4.4.1	Demografisk oversikt over respondenter.....	36
4.4.2	Ad hoc meningsgenerering.....	37
4.5	Kvantitativ analyse	37
4.5.1	Demografisk oversikt over utvalget.....	38
4.6	Etiske spørsmål	40
5.	Resultat og drøfting	41
5.1	Presentasjon og drøfting av statistiske data	41
5.1.1	Interessebaserte faktorer	51
5.1.2	Sosial faktor	54
5.1.3	Oppsummering	58
5.2	Intervjuresultat	58
5.2.1	Rollen som frivillig.....	59
5.3	Valg av seksjon.....	61
5.4	Hva ønsker man å oppnå?.....	65
5.4.1	Materielle goder.....	68
5.4.2	Nyttige erfaringer.....	69
5.4.3	Hvordan påvirkes andre av frivillighet.....	71
5.5	Tilfredshet med frivillighet	73
5.5.1	Ledelse og relasjoner	78
6.	Avsluttende diskusjon	82
6.1	Hvorfor valget av seksjonen?.....	82
6.2	Hva vil man oppnå av å være frivillig?	83
6.2.1	Oppgaveorienterte mål.....	83
6.2.2	Ego orienterte mål.....	84
6.3	Påvirkning til videre engasjement som frivillig	85
6.4	Forskjeller mellom seksjoner.....	86
6.4.1	Forskjeller mellom aldersgrupper.....	87
6.5	Etiske refleksjoner	88
6.6	Veien videre	88
7.	Konklusjon.....	90
	Referanser.....	91
	Tabelloversikt	95
	Figuroversikt.....	96

Forkortelser	97
Vedlegg	98

Forord

Det er nå over fem år siden jeg troppet opp på Norges Idrettshøgskole for å begynne på det jeg tenkte skulle bli ett år på NIH. Det var kanskje det klokeste valget jeg noen gang har tatt, for det åpnet mange dører for meg som er over gjennomsnittet interessert i idrett og arrangement. Jeg var 10 år da jeg startet mitt første idrettslag. Lurne FK bestod av meg og min fetter. Vi konkurrerte i fotball, to mot to, vi hadde egenbygd klubbhus under terrassen og supportereffekter med både skjerf og flagg. At jeg skulle ta en master i Sports Management lå i kortene lenge. Prosessen har vært lang og lærerik, og selv om det har vært mye jobb alene og mange timer alene på lesesalen, har jeg på ingen måte kommet meg igjennom dette alene.

Først og fremst vil jeg takke mine veiledere Dag Vidar Hanstad og Eivind Skille for konstruktive og oppmuntrende tilbakemeldinger. Jeg vil spesielt takke Elsa Kristiansen for ditt bidrag på teorien, som jeg i utgangspunktet ikke kunne så alt for mye om. I tillegg har du gitt meg meget motiverende tilbakemeldinger.

Jeg vil takke mine medstudenter for trivelige ikke-faglige og faglige samtaler gjennom en hektisk skolehverdag.

Jeg vil også takke Siri-Susann og Sebastian i kantina for usannsynlige mengder overpriset lavkvalitetskaffe. Uten dere hadde dagene blitt deprimerende.

Takk til alle respondentene som stilte opp til intervju.

Til slutt vil jeg selvfølgelig takke familie for all støtte gjennom alle år som student og spesielt Hans Petter Winsnes, min fetter som jeg startet klubb sammen med og som jeg deler leilighet med i dag. Riktignok ikke under en terrasse, men i en sokkelleilighet. Close enough.

Oslo, Oktober, 2011

Bjørn Morseth

1. Innledning

Frivillighet har alltid stått sterkt i Norge. Sammen med resten av Skandinavia ser vi at vi har en mye større andel frivillige årsverk enn resterende EU land (Wollebæk & Sivesind, 2010). I Norge utgjorde det frivillige arbeidet 4,5% regnet i fulltidsårsverk av den økonomisk aktive befolkningen, mens den i EU utgjorde 2,3% (Wollebæk & Sivesind, 2010). Dette viser at samfunnet vårt er avhengige av frivillig arbeid, og slik er det også i idretten. Spesielt større arrangement er avhengige av sine frivillige.

Frivillighet har vært en kjerneverdi i det norske samfunnet i lengre tid. Helt fra dugnaden ble vanlig mellom bønder som hjalp hverandre med slåttene fram til dagens samfunn hvor for eksempel idretten er helt avhengig av frivillige for at den daglige driften skal gå rundt (Lorentzen, 2007, Wollebæk & Sivesind, 2010). Man har sett en endring som har vært i takt med individualiseringsprosessen og idrettsarrangementene har passet mye bedre inn i hverdagen til dagens frivillige, som i følge Wollebæk (2011) gir en kortvarig og målrettet innsats som kan gi uttelling i form av kvalifikasjoner og nyttige kontakter (s. 417).

Verdensmesterskapet (heretter VM) på ski har blitt arrangert hele 48 ganger inkludert Holmenkollen 2011 (www.oslo2011.no) og omfatter de nordiske grenene hopp, langrenn og kombinert. VM i 2011 har om lag 2200 frivillige (www.oslo2011.no) og på prøve VM var det med ca 1000 frivillige (Skirstad & Hanstad, 2010), og det er særdeles viktig med frivillige for at et arrangement som VM på ski skal bli en suksess (Havnelid, 2009, Cuskelly, Høy, Auld, 2006). Jeg har i denne oppgaven sett på motivasjonen til frivillige under prøve VM på ski i Holmenkollen i 2010. Jeg har brukt Achievement Goal Theory for å tolke motivasjonen til frivillige i to forskjellige seksjoner. Jeg har valgt to seksjoner som er forskjellige i sine arbeidsoppgaver. Langrennsseksjonen har jeg valgt fordi den seksjonen innebærer oppgaver som i større grad er idrettsteknisk og er rettet mot den sportslige delen av arrangementet. Akkrediteringsseksjonen har jeg valgt fordi det er en del av hospitalitysiden av et slikt arrangement og har lite med den sportslige delen av arrangementet å gjøre. Wollebæk (2011) identifiserte de frivillige i langrennsseksjonen som mer interessert i event og idretten, mens frivillige i akkrediteringsseksjonen ble identifisert som mest opptatt av å inneha de riktige kvalifikasjonene og var mer rettet mot arbeidsmarked (Wollebæk 2011).

Dette er en studie på frivillige på større arrangementer og er ment for å tolke motivasjonsprosesser til frivillige som bidrar under arrangement. Det er kjent at frivilligheten i Norge har vært i endring de siste årene (Wollebæk & Sivesind, 2010; Wollebæk; Wollebæk, Selle & Strømsnes, 2008). Så hva er frivillighet?

1.1 Frivillighet

Tradisjonelt sett kan man skille frivillighet i tre grener: dugnad, filantropi og kollektivism (Lorentzen, 2007). Dugnaden er et felles løft ved hjelp av ubetalt arbeidskraft. Dugnaden har utgangspunkt i bondesamfunnet hvor man trengte hjelp fra nabogårdene til å gjennomføre større prosjekter på gården. Dette utviklet seg på 1800 tallet til en foreningsdugnad som var en mer sivil praksisform og ble brukt i flere sammenhenger som for eksempel misjon, avhold, folkeopplysning og ikke minst idrett. Gjennom slike folkebevegelser kom kulturen for dugnad fra landsbygda og inn til byene (Lorentzen, 2007). Etter den andre verdenskrig har foreningsdugnaden blitt mer og mer preget av pengedugnad, hvor man i felleskap går sammen og samler penger til forsamlingshus, idrettsanlegg og andre ting som fellesskapet trenger å få dekt som for eksempel reiser og utstyr (Lorentzen, 2007). I det moderne samfunn har disse fellesskapene blitt utvidet til å inkludere også borettslag, naboer og venner og det er fellesskapets beste som er hovedfokus når man bidrar. Dugnaden startet blant likestilte bønder som gav like mye av sin tid til hverandre. Denne ideologien om likhet er fortsatt en kjerneverdi i dugnaden og yrkesstatus og sosioøkonomiske skiller blir likestilt når man jobber dugnad. På denne måten er alle med i et fellesskap uten sosioøkonomiske skiller (Lorentzen, 2007).

Filantropien er den andre tradisjonen i norsk frivillighet. Filantropien tar utgangspunkt i at man skal elske sin neste som seg selv og er et kristent grunnsyn som pålegger hver og en av oss til å ta vare på våre medmennesker. Mens dugnaden trådte frem når det var nødvendig med arbeidskraft i enkelte situasjoner, er filantropien mer rettet mot det enkelte medmennesket enn fellesskapet og spilte på eget forhold til Gud eller individets samvittighet (Lorentzen, 2007). Foreninger basert på filantropi er foreninger med et ansvar ovenfor medmenneske og strekker seg fra menigheter til humanitære organisasjoner. Filantropisk engasjement har av tradisjonen tre varianter. Allmenntilgittige, pengeutdelende stiftelser var de velstående menneskers måte å vise samfunnsansvar på og den moralske signaleffekten var like viktig som summen som ble

gitt (Lorentzen, 2007). Sparebanktradisjonen er den andre formen for tradisjonell filantropisk engasjement. Denne tradisjonen viser til lokale sparebanker som har en sterk stedssolidaritet og har bidratt økonomisk støtte til allmenntilgode formål i lokalsamfunnet (Lorentzen, 2007). Til sist har vi filantropiske foreninger som menigheter og humanitære organisasjoner som åpner for individuell ansvar for den gode sak. Også her var det elementer av at følelsen av å gjøre det rette var like viktig som handlingen i seg selv (Lorentzen, 2007).

Kollektivismen er den siste grenen i tradisjonell norsk frivillighet. Mens det i filantropien var samvittigheten og den indre stemmen som styrte er det i kollektivismen det å underlegge seg fellesviljen som er betydningen. Moralske påbud kommer ikke innenfra men av kollegaer, naboer og andre. Mens det i filantropien spilles på samvittighet er det i kollektivismen solidariteten som er drivkraften for å nå målene, altså så stilles fellesskapets interesser foran individets interesser (Lorentzen, 2007). Her belønnes individuell innsats kollektivt og det er mer hierarkisk preget enn den likheten man finner i dugnaden. Arbeiderbevegelsen er et godt eksempel på kollektivismen. Den skiller seg fra filantropiske bevegelser ved at den er målrasjonell og man ønsker å oppnå noe kontra den filantropiske signaleffekten som sier at handlingen er like viktig som målet (Lorentzen, 2007).

Det er en bred enighet om at frivillighet er noe som gjøres av fri vilje og er ulønnet og det er den definisjonen som går igjen, også blant mine respondenter, men hvis man så det i kontrast til ordet dugnad, viste det seg at alle mine respondenter mente at dugnad var mer negativt ladet enn frivillighet, som var et positivt ladet ord (intervju 4, 5, 6, 7 & 8)

1.1.1 Moderne frivillighet

Selv om det er bred enighet om hva frivillighet egentlig er, er det ikke like enkelt å definere det vitenskapelig (Cuskelly, Hoye & Auld, 2006). Cnaan et. al (1996) lagde en tabell med fire nøkkeldimensjoner som er med på å kategorisere graden av frivillighet, Fritt valg, godtgjørelse, struktur og egenfordeler (Cuskelly et al., 2006, Stebbins & Graham, 2004). Hver av nøkkeldimensjonene har to eller flere kategorier slik som vist i Tabell 1 som er med på å definere graden av frivillighet. Dette er et verktøy jeg kommer til å bruke videre i denne oppgaven.

Tabell 1: Dimensjoner av definisjoner av frivillighet (Cuskelly et al., 2006)

Dimensjoner	Kategorier
Fritt valg	1 Helt av egen vilje 2 Relativt upåtvunget 3 Forpliktet frivillig
Godtgjørelse	1 Fraværende 2 Ikke forventet 3 Tilbakebetalt utgifter 4 Stipend/symbolsk lønn
Stuktur	1 Formell 2 Uformell
Egenfordeler	1 Hjelp andre fremmede 2 Hjelp andre kjente 3 Egenhjelp

Dette er en tabell jeg kommer til å bruke som et verktøy for å definere frivillige i mine funn. Man kan se på dette i forhold til motivasjonen for å bedre kunne forstå valgene til frivillige som deltar på arrangement. Dersom en person er kategori 1 i alle dimensjoner (Tabell 1) ser man at personen utelukkende er med som frivillig av uegoistiske, indre motiverte årsaker. Dette kommer jeg tilbake til i teorikapittelet hvor jeg vil gå inn på den motivasjonsteorien jeg bruker i denne oppgaven.

I forlengelsen av definisjon på frivillighet kan man dele inn frivillighet som aktivitet i tre deler (Stebbins & Graham, 2004). Seriøs, dagligdagse og prosjektbasert. Den seriøse frivilligheten er det man kan kalle en karrierebasert frivillighet hvor man er med i et styre eller har en oppgave på grunn av en kvalifikasjon man besitter som gjør at man har en frivillighetsverv med mer ansvar enn den dagligdagse frivilligheten. Dagligdagse frivilligheten er en frivillighetsform som ikke krever spesielle kvalifikasjoner og kalles dagligdags fordi det er som regel trivelig arbeid og relativt kortfattet i arbeidet som for eksempel å selge vafler på et idrettsarrangement og jobbe frivillig med vanskeligstilte barn. Disse engasjementene er ofte indre motivert og gir belønningen umiddelbart (Stebbins & Graham, 2004). Den tredje prosjektbaserte frivilligheten distanserer seg fra de to overnevnte og refererer til den filantropiske frivilligheten som er for eksempel blodgiver eller donasjoner av penger, klær og materielle ting til de som måtte trenge det (Stebbins & Graham, 2004). Mine respondenter i et arrangement som VM vil da gå

under dagligdags frivillighet med tanke på at de fleste ikke er frivillige i kraft av sin kompetanse eller er frivillige i lederstillinger som er karrierefremmende.

Frivilligheten viser seg å være i endring. Forskning på området viser at det er vanskelig å få folk til å stille som frivillige til planlagte dugnader i idrettslagene, eller å ta på seg verv i for eksempel et styre til et idrettslag (Wollebæk & Sivesind 2010). Men nå når VM i nordiske grener skal arrangeres er rift om plassene siden man må søke og gjennom intervjurunde for å få lov til å bidra som frivillig. Sentrale spørsmål som jeg lurer på da er hvorfor vil folk være frivillig på slike arrangement. Er det mer verdifullt å bruke fritiden sin som frivillig i dette arrangementet kontra i et idrettslag? Hvordan påvirker arrangementet frivillige og deres videre syn på frivillighet? Først vil jeg se på hva tidligere forskning om frivillighet og store arrangementer viser før jeg kommer til min problemstilling.

2. Tidligere Forskning

For å bedre kunne forstå frivillig innsats og frivillige er det viktig at man spør hvorfor man melder seg som frivillig. Hva er det man søker når man melder seg som frivillig? Dette er viktige elementer for ledere og organisasjoner som er avhengige av sine frivillige (McLean & Hamm, 2007).

2.1 Tidligere forskning på motivasjon blant frivillige

Tidligere forskning på frivillighet og motivasjon brukte i hovedsak to motivasjonsfaktorer som er viktige for frivillige. Egoistiske grunner og altruistiske grunner (Grammatikopoulos, Koustelios & Tsigilis, 2006; Treuren, 2009). Egoistiske grunner tar for seg de egennyttige verdiene av å være frivillig, som for eksempel at man blir i bedre humør eller opplever det som avstressende å hjelpe til, altså de egenrettede grunnene til å melde seg som frivillig (Grammatikopoulos, et al., 2006). Altruistiske grunner er de grunnene som er uegennyttig for å drive frivillig arbeid. En altruistisk person er en person som setter organisasjonen eller andre personer foran seg selv (Grammatikopoulos, et al., 2006). Cnaan og Goldberg-Glen fant i sin studie at motivasjonen ikke utelukkende er altruistiske når de velger å bruke tid på frivillig arbeid, men at det også var forventet at man skulle få noe igjen for det selv også (McLean & Hamm, 2007).

Farrel og hans kolleger identifiserte fire hovedfaktorer for motivasjon til frivillige på idrettsarrangement Disse er definert i et rammeverk i form at en skala som heter *Special Events Motivatioin Scale* (Farrel, Johnston & Twynam, 1998 s. 291; Treuren, 2009 s. 693). Dette er en skala som forsøker å forklare motivasjon til frivillig arbeid, og den bruker fire hovedfaktorer for å forklare dette (Treuren, 2009). Målbevissthet – altså interessen for å bidra til lokalsamfunnet og dra personlig nytte av dette. Solidaritet – tar for seg den mellommenneskelige delen og personlig utvikling. Forpliktelse – opptatt av at ens oppgaver til arrangementet blir gjennomført tilstrekkelig og eksterne tradisjoner – opptatt av motivasjonsfaktorer i forhold til familietradisjoner og bruken av fritid kan bli oppfattet som eksternt innflytelse på et individs frivillige arbeid (Treuren, 2009). Farrel et al. (1998) brukte denne skalaen i en studie om et curlingmesterskap på elite nivå. De fant en signifikant forskjell på motivasjonen til å være frivillig på en event kontra annen frivillig innsats. Av de ulike faktorene som er nevnt ovenfor så var det ”Målbevissthet”,

dvs ønsket om å bidra til nærmiljø eller organisasjonen, som var den gruppen som veide tyngst når det gjaldt motivasjon til å bidra som frivillig. Dette var viktig pga deres tilknytning til aktiviteten og det de opplevde som forpliktelser til organisasjonen. Når det gjaldt tilfredsheten hos de frivillige etter arrangementet var det flere faktorer som stakk seg ut. Det ene var at de frivillige hadde adgang til alle aspekter av arrangementet, slik som premieseremoni og hadde akkreditering når de ikke jobber som frivillige selv (Farrell, Johnston & Twynam, 1998). De fysiske fasilitetene var også en avgjørende faktor for de frivilliges tilfredshet. Det var viktig at det var gode parkeringsmuligheter, godt inn klima og generelt gode fasiliteter for mat og toaletter. Dette viser at det i tillegg til å imøtekomme frivilliges forventning, også er vel så viktig å tilrettelegge for frivilliges behov under arrangementet.

I en studie av Fairley, Kellett & Green av frivillige under de Olympiske Leker fant de fire andre faktorer for motivasjon for frivillighet. Nostalgi, kameratskap, Olympisk tilknytning og dele og verdsette ekspertise sammen med andre frivillige (Fairley, Kellett & Green, 2007). I tillegg til motivasjonsfaktorer er det også sett på som viktig at de frivillige er fornøyd med opplevelsen av å være frivillig (Fairley, Kellett & Green, 2007). Dette vil også være viktig i min studie i form av at forholdet mellom leder og frivillig er en sentral faktor for opplevelsen av å delta som frivillig på større arrangement (Fairley, Kellett & Green, 2007). Fairley et al. fokuserte på frivillige som er tilreisende og reiser til et stort arrangement for å bidra med sin frivillige innsats (Fairley, Kellett & Green, 2007). Det de gjorde i sin studie var at de så på en gruppe frivillige som var involvert i OL i Sydney i 2000 som holdte kontakten på et nettsted, Sydney Olympic Volunteer (SOV) Social Club, og dro sammen for å være frivillig på sommer OL i Aten i 2004, mens en annen gruppe. I tillegg så de på en annen gruppe på 32 personer som via en person i SOV social club bestemte seg for kollektivt å arrangere tur til Aten for å delta som frivillig i OL (Fairley, Kellett & Green, 2007). Det de fant i denne undersøkelsen var at det var det nostalgiske og sosiale aspektet av å være frivillig som var pådriveren for å reise fra Australia til Aten for å delta som frivillig. Eksempler på kommentarer som de frivillige hadde er ”det var de beste to ukene i mitt liv under Sydney OL som frivillig og vil gjerne være med på andre OL som frivillig” (Fairley, Kellett & Green, 2007. s 47) og ”for å fortsette den gode opplevelsen av å være frivillig når jeg var på Sydney OL i 2000” (Fairley, Kellett & Green, 2007. s 47). Det er også interessant å se fra denne studien at det en viktig faktor for tilreisende frivillige å dele

sine erfaringer og sin kompetanse og det ville gjøre de stolt om de kunne bidra til at dette arrangementet ble en suksess (Fairley, Kellet & Green, 2007).

Denne gjennomgangen viser at det er klare forskjeller i motivasjonen til frivillige i forhold til hvilken type arrangement de er med på. I denne studien viser Fairley, Kellet & Green at det i megaevents er frivillige som deltar fordi det er et stort arrangement, og ikke fordi de har en spesiell forkjærlighet til idretten slik som MacLean & Hamm samt Farrel et al. fant i sine respektive studier.

Senere har flere studier tatt med flere motivasjonsfaktorer som for eksempel Strigas og Jackson som i 2003 tok utgangspunkt de fem faktorene (A) Egoistiske, (B), Målbevissthet, (C), Fritidsrettede, (D), Eksterne påvirkninger og (E) materielle påvirkninger (McLean & Hamm, 2007). Egoistiske grunner er som nevnt tidligere basert på individets egne behov som for eksempel behov for nettverksbygging, selvsrealisering og bygging av selvfølelse. Målbevissthet som faktor tar for seg individets ønske om å tilbringe omgivelsene noe ved å bidra i en organisasjon, et arrangement, i lokalsamfunnet eller bidra til sin idrett. Fritidsrettede faktorer ser på det å bidra som frivillig som en aktivitet i seg selv og tar for seg frivillig arbeid som en fritidsaktivitet. Eksterne påvirkninger er faktorer som er utenfor individets valgfrihet i form av at det er forventet at man skal stille som frivillig i kraft av at man er medlem, familietradisjoner eller press fra andre medlemmer. Materielle påvirkninger er de ytre motivasjonsfaktorene og kommer inn under det som tidligere har blitt definert som utilitaristiske motivasjonsfaktorer. Motivasjonen kommer av at man får materielle goder som for eksempel klær eller logoartikler fra et arrangement som blir sett på som en belønning for arbeidet (McLean & Hamm, 2007).

McLean & Hamm gjorde en studie i 2007 der de så på frivillige som bidro på et større kanadisk idrettsarrangement. De undersøkte også hvilken tilhørighet og hvilke forpliktelser de frivillige har til sin organisasjon. Denne undersøkelsen ble gjort under et golfarrangement og det er derfor nærliggende å tro at de frivillige har en annen motivasjon enn det jeg venter i et større internasjonalt arrangement som Ski VM er. McLean og Hamm så på fire elementer av det å være frivillig i sin undersøkelse og de ønsket å se på (a) Forpliktelse, (b) motivasjon, (c) intensjon om fortsettelse og (d) demografisk (McLean & Hamm, 2007). Forpliktelse som element viser til forpliktelsene

man har til å være frivillig og hvordan man fronter dette til sine bekjente. Motivasjon brukte de overnevnte faktorene til Strigas & Jackson. Intensjon om fortsettelse sier noe om hvor dedikert de frivillige er til den spesifikke idretten eller organisasjonen. Det forskerne har prøvd å få tak i her er hvor stolte de er av den idretten de jobber for, idrettens betydning for nærmiljøet og deres forkjærlighet for idretten (McLean & Hamm, 2007)

For å se nærmere på dette kan jeg vise til forskning gjort av Strigas og Jackson som i 2003 så på demografiske og motivasjonsfaktorer for frivillige innen idrett (Strigas & Jackson, 2003). Denne studien tok for seg frivillige som jobbet under Capital City Marathon som er et idrettsarrangement med lokal og regional deltakelse i Florida. Det var 85 frivillige og av disse så var det 65 som svarte på spørreundersøkelsen (Strigas & Jackson, 2003). De frivillige var fordelt med 65% kvinner og 35% menn, og gjennomsnittsalderen var 39 år med en spredning fra 19 til 64 år. Majoriteten var mellom 35 og 44 år gammel (Strigas & Jackson, 2003). De fant ut at de mest signifikante grunnene til å delta som frivillig var ”frivillighet bedrer samfunnet”, ”Jeg vil bidra til at arrangementet blir en suksess” og ”det er morsomt å være frivillig på et maraton arrangement” (Strigas & Jackson, 2003. s 117). Den minst viktige faktoren var ”ønske om praktisk erfaring mot et betalt ansettelsesforhold” (Strigas & Jackson, 2003). I denne studien var det flest kvinner, hele to av tre, gjennomsnittsalderen var 40 og majoriteten var enslig eller skilt og med moderat til høy årlig inntekt (Strigas og Jackson, 2003). Rent demografisk sett er dette relativt nære det utvalget vi finner fra prøve VM, selv om det var en del færre kvinner. Den preliminare rapporten fra prøve VM viste at det var 44,1% kvinner og 55,9% menn og hele 55% av utvalget hadde en årlig inntekt på mer enn 400 000 kroner (Hanstad & Skirstad, 2010). Derfor er det interessant å se at det er relativt like demografiske forutsetninger selv om det dreier seg om to arrangement på forskjellig nivå ift mediedekning og profesjonalitet blant deltakere. Jeg vil komme mer tilbake til resultater fra den preliminare rapporten under metodekapittelet da intervjuguiden min blir utformet ut ifra tall fra spørreundersøkelsen.

Noe av det nyeste innen forskning på frivillighet og større arrangement er Long & Goldenberg (2010) som i sin studie av frivillige under et arrangement brukte means-end theory for å analysere motivasjonen, konsekvensen av frivillighet og verdien av frivillighet blant frivillige under The San Luis Obispo County Special Olympics i 2004

(Long & Goldenberg, 2010). Means-end theory er en teori som i utgangspunktet ble laget av Gutman i 1982 for å analysere forbrukeres vaner i et markedsføringsperspektiv, men har i senere tid blitt brukt til å forstå fritidsaktiviteter i flere sammenhenger (Long & Goldenberg, 2010). Teorien tar for seg sammenhengen mellom produktets særkjennetegn, konsumerkonsekvensen og personlige verdier. Teorien antar at (1) forbrukerens handlinger har konsekvenser og (2) forbrukeren lærer seg å assosiere visse konsekvenser med visse handlinger (Long & Goldenberg, 2010). Studien fant at tilhørighet, godt sosialt forhold til andre, selvrealisering, at det er gøy og at man oppnår noe er verdier som var viktige blant frivillige. Det ble vist til at frivillige assosierte det å drive frivillig arbeid med mange viktige verdier.

2.2 Studier på frivillighet i Norge

Det er verdt å merke seg at det finnes mye forskning om frivillighet i Norge (Wollebæk & Sivesind, 2010; Selle og Wollebæk, 2002; Sivesind, Lorentzen, Selle & Wollebæk, 2002; Wollebæk, et al., 2008), men det er veldig få som har forsket på frivillighet og store events. Det lille som er skrevet er av Elstad (1996) som så på frivilliges oppfattelse av læring og tilfredshet under de olympiske leker på lillehammer i 1994. På grunn av at de innsamlede data måtte destrueres ble denne studien innsnevret til 50 frivillige uten høyere utdanning. Studien viste at de frivillige var fornøyde med den jobben de gjorde og de anså nettverksbygging og økte arbeidsmuligheter ved en senere anledning som positive ringvirkninger av sitt frivillige engasjement (Elstad, 1996).

Solberg (2003) så på økonomiske fordeler ved frivillighet under verdensmesterskapet i ishockey som ble arrangert i Norge i 1999. I denne studien ble det blant annet funnet at en viktig faktor for frivillige var at man syntes at de likte oppgaven og syntes den var spennende (Solberg, 2003).

Det er også gjort en studie fra det samme datamateriellet som jeg bruker. Wollebæk (2011) gjorde en undersøkelse på sosiale sammenhenger og motivasjon blant frivillige ved prøve VM på ski i 2010. I denne studien brukes begrepet pragmatisk frivillighet og kollektiv frivillighet. Pragmatisk betyr at "handlingen er knyttet til individuelt baserte vurderinger av hva man kan få ut av aktiviteten, snarere enn kollektivets interesser eller en ideologisk overbygning" (Wollebæk, 2011, s. 419). Kollektiv frivillighet knyttes i denne sammenhengen til organisasjoner som er varige og medlemsbaserte. Det

innebærer at man føler et ansvar for organisasjonen, motivene er i høyere grad indre drevet og man anser frivillighet som en aktivitet hvor man vedlikeholder nettverk og interesser man er godt kjent med (Wollebæk, 2011). Pragmatisk frivillighet har da et svakere bånd til organisasjonen, og aktiviteten settes høyere enn organisasjonens verdier, og det foretrekkes tidsavgrenset frivillighet i form av prosjektbaserte arrangementer. Motivene er i denne sammenhengen knyttet til ytre faktorer som selvrealisering, økte kunnskaper og nettverk, altså å oppnå mål som ikke er tilknyttet aktiviteten i like stor grad. (Wollebæk, 2011). I denne studien ble frivillige delt i fire grupper ettersom man var tilknyttet idretten eller ikke og om man var frivillig ved tidligere idrettsarrangement eller ikke. Studien fant at det er en høy overrepresentasjon av personer med høy utdanning, men det var enn høyere gjennomsnittsalder enn først antatt. Studien identifiserte to grupper. Frivillige som er gjengangere og har erfaring fra slike arrangementer kjennetegnes med at de er eldre, flere menn og har høy inntekt. Den andre gruppen er frivillig for første gang, eller for første gang på lenge og kjennetegnes av at de er yngre, flest kvinner, studenter og har lavere inntekt (Wollebæk, 2011).

Jeg ser av den tidligere forskningen at det er lite konkret motivasjonsteori som er brukt i dette arbeidet. Mangelen på studier med motivasjonsteoretiske perspektiver har blitt påpekt, blant annet av Cuskelly et al. (2006). Det som har blitt gjort tidligere er å identifisere motivasjonsfaktorer eller brukt verktøy som Special Event Motivation Scale (Farrel et al., 1998). Det jeg ønsker er å se disse motivasjonsfaktorene som tidligere studier har identifisert og min studie identifiserer opp imot motivasjonsteori for å bedre kunne forstå og tolke hvordan motivasjonen påvirker frivillighet.

2.3 Mine utfordringer

Jeg ser at det kommer til å være en del utfordringer ved denne studien. Den første utfordringen er at jeg ikke har funnet studier som bruker Achievement Goal Theory for å diskutere motivasjonen til frivillige under et arrangement. Dette blir en utfordring for meg som forsker siden jeg ikke har andre studier å følge, men må gjøre alle vurderinger selv. I starten av dette studiet var det også veldig vanskelig å vurdere om det var mulig å bruke Achievement Goal Theory for å belyse frivillighet, men jeg fant det utfordrende og spennende og ønsket derfor å gjøre det. En annen utfordring er at det ikke er vanlig at frivillige reflekterer dypt rundt sin deltakelse som frivillig, men at det kanskje er litt spontanpreget (Cuskelly et al., 2006). Derfor vil det også være vanskelig å knytte

svarene i intervjuene opp til teori. Motivasjon til frivillighet er egentlig et flytende begrep og ikke så nøye overveid av den frivillige, og det vil da være vanskelig å finne konkret samsvar til en teori som i utgangspunktet har klare skiller slik som Achievement Goal Theory har (Jowett & Lavalle, 2007).

2.4 Problemstilling

Jeg har delt inn problemstillingene mine inn i en overordnet problemstilling, men noen underpunkter som jeg skal se nærmere på.

2.4.1 Overordnet problemstilling:

Hva er målsettingen til frivillige under Prøve VM? Hva ønsker de å oppnå?

”Hvordan kan motivasjonen til frivillige i langrenn og akkrediteringsseksjonen under prøve VM tolkes fra et Achievement Goal Theory perspektiv?”

2.4.2 Underproblemstillinger:

For å besvare hovedproblemstillingen min er det hensiktsmessig å dele opp i underproblemstillinger for å fange opp bredden i det komplekse spørsmålet om motivasjon.

- ”Hvorfor ønsker man å bidra som frivillig i den konkrete seksjonen?”
- ”Hva ønsker frivillige under Prøve VM å oppnå med sitt engasjement?”
- ”Hvordan påvirker prøve VM motivasjon for videre engasjement som frivillig?”
- ”Er det forskjell mellom ulike seksjoner ut ifra at de har ulike arbeidsoppgaver og har ulike interesser som de jobber for?”

2.4.3 Spesifisering

Med bakgrunn i Wollebæks (2011) studie, har jeg valgt å se utelukkende på akkreditering og langrennsseksjonen. Jeg tar utgangspunkt i Wollebæks (2011) funn om at frivillige i langrennsseksjonen har større interesse for idrett/happening, mens hospitality/hotell derunder akkreditering i høyere grad vektla kvalifikasjoner/arbeidsmarkedet. Med det antar jeg at langrennsseksjonen har mer kjennskap og kunnskap om idretten enn hva frivillige i akkrediteringsseksjonen. Derfor tror jeg at personer i akkrediteringsseksjonen er mer motivert av det å være med på noe stort som skjer i landet vårt (Oppgaveorientert) og bygge nettverk og kompetanse som

en vinning til senere tid (ego orientert), mens frivillige i langrennsseksjonen er mer motivert av å bidra til idretten (oppgaveorientert) og komme inn på utøvere (ego orientert). En naturlig hypotese i denne masteroppgaven er da ”frivillige i langrennsseksjonen er mer motivert av idretten enn av arrangementet en hva frivillige i akkrediteringsseksjonen er”.

3. Teori

Tidligere forskning gir ingen eksempler på undersøkelser som har brukt motivasjonsteorier for å forklare frivillighet. De fleste lister opp faktorer som er vesentlige for at folk stiller som frivillig eller at de utvikler modeller som forteller om ulike motivasjonsgrunner uten å forankre dette i teori. Derfor er det heller ingen motivasjonsteorier som jeg har funnet som er rettet mot frivillig arbeid, men jeg mener at motivasjonsteorier rettet mot idretten er overførbart til dette feltet fordi den ego orienterte og oppgaveorienterte motivasjonen til utøvere og motivasjonsklima som skapes av samhold av utøvere kan finnes igjen i frivillige som jobber sammen for et arrangement. Derfor vil jeg nå presentere noen motivasjonsteorier fra idrettspsykologien for å bedre kunne forstå hvorfor frivillige ønsker å delta som frivillig må arrangementer.

Motivasjon er definert både så bredt at det omfatter hele feltet psykologi og så smalt at det nesten blir ubrukelig som en teori brukt i praksis (Roberts, Treasure & Conroy, 2007). For å kunne forstå motivasjon er det også viktig å forstå motivasjonsprosessen. Motivasjonsprosess kan bli definert av de psykologiske konstruksjoner som driver, dirigerer og regulerer målrettet adferd (Roberts et al., 2007). Det er to hovedtyper teorier som har blitt brukt når det kommer til motivasjon i organisasjonssammenhenger. Content theories og Process theories (Chelladurai, 2006). Content theories omfatter teorier som er behovsbasert og tar for seg faktorer som motiverer individer slik som for eksempel Maslows (1954) behovshierarki som tar for seg prioriteringen av behovene og beskriver at basisbehovene må være dekket før får overordnede behov. Et sentralt punkt i slike teorier er at når et behov foreligger vil individet søke etter måter å utfylle dette behovet (Chelladurai, 2006). Mens behovsbaserte teorier tar for seg faktorer som er viktige i motivasjonen sier de lite om hva som ligger bak valgprosessen når det er så mange veier å gå (Chelladurai, 2006). Process theories tar i større grad for seg prosessen rundt personens evalueringer som fører til motivasjonen til de enkelte handlinger (Chelladurai, 2006).

I idrettssammenheng er det derimot kognitive teorier som er mest brukt.

En kognitiv teori er en teori som omfatter tankeprosesser under ulike påvirkninger og sosiale kontekster (Nicholls, 1989). Vi ser fra kapitlet om tidligere forskning at denne teorien ikke er brukt på denne måten tidligere. Derfor er det også utrolig spennende å

skrive denne oppgaven. Jeg mener det er interessant å bruke Achievement Goal Theory (heretter AGT) siden det er en av de mer sentrale teoriene i idrettspsykologien på motivasjon og ikke minst måloppnåelse og mestring. Det er naturlig å tro at alle frivillige har et mål når de deltar som frivillig. Enten det er å få en god opplevelse eller det er å skaffe seg erfaring til framtidige jobber så er det uansett et mål man ønsker å oppnå. Derfor ønsker jeg å bruke AGT for å belyse tankeprosessen bak motivasjonen til frivillige under prøve VM i Holmenkollen.

AGT er som tidligere nevnt en teori fra idrettspsykologien og mest brukt i forskningen på idrettsutøvere og deres motivasjonsklima (Jowett & Lavallee, 2007) samt forskning innen skoleverket (Nicholls, 1989; Ames, 1992). Jeg har valgt å bruke denne teorien nettopp fordi jeg ønsker å finne ut hva som motiverer frivillige og derunder hva frivillige ønsker å oppnå med sitt engasjement og da mener jeg det er spennende og relevant å bruke denne teorien for å belyse mine funn.

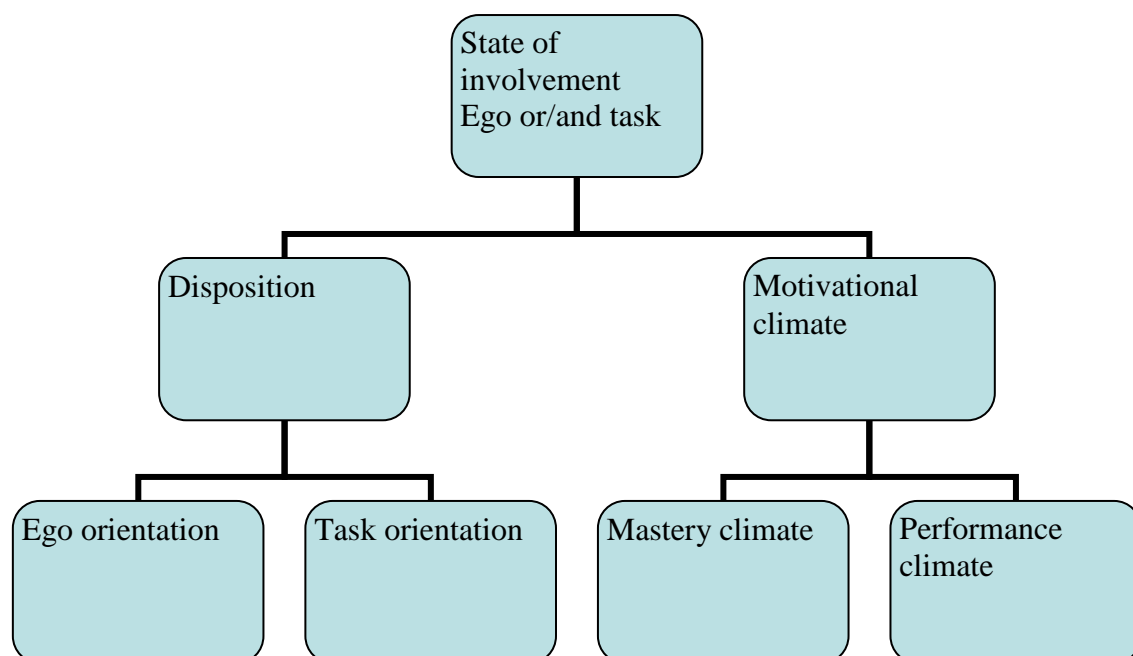
3.1 Achievement Goal Theory

AGT er en teori fra skoleforskning og idrettspsykologi som setter måloppnåelse som høyeste motivasjon og har fokus på mestring (Roberts et al., 2007). AGT tar utgangspunkt i at individet er målrettet og intensjonelt i sine handlinger. Videre tar det utgangspunkt i at individet ønsker å demonstrere evne eller kompetanse i situasjoner hvor suksess er målbart. Det er mange faktorer som spiller inn på resultatet, som hva man anser som suksess, oppfattelse av egen evne og den faktiske evnen til individet (Roberts 2001; Nicholls 1989). Det sentrale spørsmålet i denne teorien er som man skjønner av navnet, "Hva ønsker man å oppnå?" (Duda & Balaguer, 2007). Teorien tar utgangspunkt i at mennesket er et handlingsbevisst vesen og har målrettede og rasjonelle handlinger (Roberts et al., 2007). Det kan være mange forskjellige mål, og det kan være mange mål per handling, ikke bare ett mål (Roberts 2001). Derfor kan man si at målene er det overordnede prinsippet som bestemmer hvordan man skal tolke målrettet oppførsel og definere de både i form av suksess eller nederlag (Roberts 2001).

Man kan dele inn påvirkningen for hvordan man blir involvert (state of involvement) i to deler (Figur 1). Den ene er hva man selv er disponert for, altså egen motivasjonsorientering og den andre er påvirkningen av situasjonen rundt deg, altså motivasjonsklima (Roberts, 2001). Hvis man ser på hva man selv er disponert for deles

det inn i to hovedtyper orientering, oppgaveorientert og ego orienterte (Roberts, 2001; Treasure, 2001). Oppgaverettede involveringer er knyttet til mestring av oppgaver og er mest brukt i forbindelse med trening eller konkurranse, men i noen tilfeller tror jeg det kan være nyttig når man ser på motivasjonsfaktorer for frivillige. Ego orienterte måloppnåelse går mer ut på at man setter mål som gagnar en selv (Treasure, 2001) og graden av suksess er normativt refererende (Roberts, 2001). Prestasjonsrettede involveringer har et spesielt fokus på å demonstrere ferdigheter, som for eksempel ved at man er frivillig som har spesielt ansvar og blitt spurt direkte om å delta som frivillig pga sine ferdigheter (Nicholls, 1989). Et eksempel fra prøve VM her er Politistudenter som blir spurt om å være frivillige på vakhold på grunn av sin kompetanse (Roy Evensen, foredrag, 2010).

Det skilles mellom to typer motivasjonsklima, mestringsorientert klima og prestasjonsorientert klima. I et mestringsorientert klima har man en leder som er oppgaveorientert og er hele gruppen opptatt av å bli bedre altså at man er oppgaveorientert i gruppen. På samme måte er det da et prestasjonsklima dersom lederen og majoriteten i gruppen er ego orientert i sine mål (Roberts, 2001).



Figur 1: Oversikt over tilstand av målinvolveringen. Hentet fra Roberts, 2001

3.2 Involvering

Involveringen i den enkelte situasjonen kan enten være oppgaverettet involvering eller prestasjonsrettet involvering. I de situasjoner der individer viser ferdighet og graden av suksess er referert til andres prestasjoner er man prestasjonsrettet i involvering (Nicholls, 1989). Det er kriteriene for suksess som gir grunnlaget for hvilken retning involveringen er. Dersom det er egen ferdighet som er referansepunktet i den enkelte situasjonen som avgjør om det er en vellykket involvering eller ikke, er man oppgaverettet i sine involveringer (Nicholls, 1989). Kriteriene for suksess bli i disse tilfellene å prøve hardt. Det er viktig å påpeke at man til enhver tid er enten i en tilstand av oppgaverettet eller prestasjonsrettet i sin involvering, men at tilstanden kan endre seg raskt (Abrahamsen, 2007). Det er vanligst å anta at man kun er disponert for å være i en av disse tilstandene til en gitt tid (Nicholls, 1989; Roberts, 2001).

Det sentrale spørsmålet i AGT er ”hva ønsker man å oppnå?” (Jowett & Lavalle, 2007 s. 119). Det er mange veier til det overordnede målet og det er mange involveringer som skal til før man kommer til målet. Det er da summen disse involveringene som utgjør hvilken målorientering man er disponert for.

3.3 Målorientering

Man kan som sagt være disponert for to orienteringer, ego orientert og oppgaveorientert (Roberts, 2001). I AGT går man ut ifra at det er ulik orientering ut ifra ut ifra forskjellige oppgaver og at et individ ikke nødvendigvis er utelukkende ego orientert eller oppgaveorientert (Duda & Balaguer, 2007). Man ser at man kan være ego orientert for eksempel i skolen, men oppgaveorientert i idretten, så på den måten kan man ikke karakterisere et individ utelukkende fra et eksempel (Duda & Balaguer, 2007). Man ser at personer kan ha ulik grad av ego og oppgaveorientering, altså at man kan ha mer fokus på oppgaveorientert måloppnåelse enn ego orientert måloppnåelse alt etter hvilken setting man er i (Roberts, 2001). Dersom en person har lite fokus på å demonstrere prestasjon både ovenfor andre og lite fokus på å demonstrere mestring ovenfor seg selv, vil man si at personen har lite fokus på både oppgaveorientert måloppnåelse og ego orientert måloppnåelse (Duda & Balaguer, 2007). Da er det gjerne et annet mål som er overordnet, som at man for eksempel i som frivillig ikke bryr seg om at man har den mest spennende eller givende oppgaven, men synes det er gøy å drive frivillighet i seg selv, uavhengig av kompetanse. Det kan også forekomme at man

bidrar fordi man vet at alle oppgaver er nødvendige og av den grunn har man liten grad av både ego og oppgaveorientering. Det er et viktig poeng at man kan være både oppgave og ego orientert samtidig. Målorienteringen er ortogonal, altså at orienteringene ikke er avhengige av hverandre (Nicholls, 1989). Det betyr at man kan være disponert for både ego orientering og oppgaveorientering, enten at man er høyt orientert av det ene og lavt av det andre, høyt av begge eller lavt orientert av begge (Nicholls, 1989).

3.3.1 Oppgaveorientert måloppnåelse

Når motivasjonen for frivillighet har sin opprinnelse i oppgaveorienterte mål, så er det som tidligere nevnt mestring av oppgaven som er i fokus (Treasure, 2001). Det er den egenoppfattede kompetansen som er referansepunktet på om målet blir oppnådd (Roberts, 2001). Sett i en frivillighetssammenheng vil da dette si at det er den frivilliges forventning til egeninnsats av oppgaveløsning som er det sentrale, og at man ønsker en egenutvikling og ønsker å bli bedre for sin egen del (Duda & Balaguer, 2007). I idrettspsykologien er oppgaveorientert måloppnåelse sammenlignet med tidligere prestasjoner som for eksempel treffprosent på returer i basketball, og da vil oppgaveorientert måloppnåelse rette seg mot tidligere resultater av treffprosent (Duda & Balaguer, 2007). Det vil selvfølgelig ikke være mulig å dra den nøyaktige samme referansen over til frivillighet, men jeg mener at hvis man ser på egen oppfatning av hva man forventer av seg selv, og at man er frivillig fordi man tror at det vil føre til en egenutvikling, så kan denne teorien brukes. En oppgaveorientert person vil demonstrere sin ferdighet ved å mestre oppgaver, jobbe for forbedring av oppgaver og/eller tilegne seg nye egenskaper ved å søke utfordringer (Ames, 1992). Ved oppgaverettede involveringer vil også individet være utholdene i motgang og opprettholde arbeidet over tid (Ames, 1992). Det er også vist i studier at dersom man er oppgaveorientert vil man med større sannsynlighet søke oppgaver som er mer utfordrende fordi man anser det som en mulighet til å utvikle seg eller tilegne seg nye egenskaper (Roberts, 2001). Videre er det beskrevet at ” Fundamental to AGT are predictions concerning the adaptive and empowering features of an emphasis on task goals” (Duda & Balaguer, 2007 s.119). Her vises det til at det er en sammenheng mellom positive tilegnende og den styrkende siden av AGT. Det er antatt at oppgaverettede involveringer fører til prosesser som er mer konstruktive og sterke for personen uavhengig om kompetansenivået er høyt eller lavt (Duda & Balaguer, 2007). En positiv

oppgaveorientert adferd vises blant annet ved at individer stiller opp selv om man ikke må, alltid gjør sitt beste og er iherdig i sitt arbeid uansett om det går bra eller ikke (Duda & Balaguer, 2007).

3.3.2 Ego orientert måloppnåelse

Motvekten til oppgaveorientert måloppnåelse er ego orientert måloppnåelse. Ego orientert måloppnåelse fokuserer mer på å demonstrere kompetanse og helst overlegen kompetanse i forhold til andre (Duda & Balaguer, 2007). Og hvor individer som motiveres med oppgaveorientert måloppnåelse viser høy motivasjon uavhengig om ferdigheten er høy eller lav, vil en person som motiveres av ego orientert måloppnåelse bare vise høyt engasjement dersom ferdighetsnivået er høyt (Duda & Balaguer, 2007). Det er da antatt at ego orienterte individer involverer seg i de ulike situasjonene på en prestasjonsrettet måte og tilegner seg da en oppfattelse av suksess som er referert til andres prestasjoner (Roberts, 2001). Like fullt som oppgaveorientert måloppnåelse refererer suksesskriteriene til egen kompetanse, sammenligner ego orientert måloppnåelse suksesskriteriene med andres egenskaper. Dersom ferdighetsnivået til personen er høyt, er det antatt at individet viser mer engasjement og interesse enn hva som er vanlig hos ego orienterte individer (Duda & Balaguer, 2007). Det kan trekkes en sammenheng til dette med at personer som er ego orienterte demonstrerer suverenitet og ønsker å være overlegen i oppgaven. Dette har blitt bekreftet av studier som viser at ego orienterte velger oppgaver som enten er veldig enkle. Det er også vist til at ego orienterte i større grad er disponert for å jobbe aktivt for å imponere lederen, eller jukse for å fremheve seg selv (Roberts & Ommundsen 1996). Et annet kjennetegn er at man er disponert til å velge oppgaver som for vanskelige slik at man ikke blir skuffet om man ikke presterer, (Duda & Balaguer, 2007). Ego orienterte personer er også disponert for å drive med idrett, eller prestere for å oppnå popularitet og status (Roberts & Ommundsen, 1996). Generelt sett ser vi at fokus på ego orientert måloppnåelse er veldig opptatt av tilbakemeldinger fra andre og opptatt av hva man antar at andre tror om sin egen innsats og om egen innsats er tilstrekkelig i forhold til dette (Duda & Balaguer, 2007).

3.4 Motivasjonsklima

Motivasjon er ikke nødvendigvis noe som er skapt av hver enkelt. Man kan bli motivert av personer rundt seg. Den sosiale situasjonen som individet befinner seg i kan være

avgjørende for hva som motiverer individet til de valgene som blir tatt (Duda & Balaguer, 2007). For eksempel, hvis det i en vennekrets er stort fokus på frivillig arbeid og konkurranse mellom venner på hvor mye frivillig arbeid de er involvert i eventuelt fokus på hvor bra man løser den jobben man har, vil denne atmosfæren bidra til at man blir ego orientert i sin måloppnåelse og at man da får et prestasjonsklima i denne vennegjengen (Duda & Balaguer, 2007). Eller hvis en leder er flink til å fokusere på arbeidsoppgavene til sine medarbeidere vil lederen skape oppgaveorienterte holdninger og dermed et mestringsklima (Duda & Balaguer, 2007). Begrepet motivasjonsklima sier altså noe om hvor viktig den sosiale settingen er for hva som motiverer individer til å ta de valgene man tar (Duda & Balaguer, 2007), og hvordan individer oppfatter lederens kriterier for suksess. Man skiller ofte i to hovedgrupper innen motivasjonsklima. Mestringsklima og prestasjonsklima (Ames & Archer, 1988).

3.4.1 Mestringsklima

I et mestringsklima er kriteriene for suksess og nederlag er selvreferende. Egen evne, innsats, fremgang og utvikling har betydning for hva man opplever som suksess (Roberts & Kristiansen, 2011). Mestringsklima innebærer at man sammen jobber for å lære eller forbedre ferdigheter og samarbeid og sammen jobber for å møte nye utfordringer. Alle oppgaver er like viktige og alle som deltar er like viktige (Roberts & Kristiansen, 2011) noe som passer fint inn i frivillighetssammenhengen fordi for at arrangementet skal bli vellykket er samtlige oppgaver viktige. Det er ofte anbefalt for leder eller gruppemedlemmer å jobbe for et mestringsklima, fordi dette vil føre til at gruppemedlemmene tilegner seg en oppgaveorientert tankegang og oppførsel (Reinboth & Duda, 2004). I et slikt motivasjonsklima vil resultatet som gruppen produserer være likt uavhengig av gruppemedlemmenes oppfatning av egen evne, og det blir lettere for gruppemedlemmene å oppfatte sin egen evne som tilstrekkelig (Reinboth & Duda, 2004).

3.4.2 Prestasjonsklima

I et prestasjonsklima er kriteriene for suksess og nederlag gitt av andres prestasjoner, og det foregår en sammenligning for å føle suksess. Dette er en sterk motsetning til egen utvikling slik som i et mestringsklima (Roberts & Kristiansen, 2011). Dette innebærer at man i et prestasjonsklima har ledere som påvirker gruppemedlemmer til å ha høyere ego orientering i sin måloppnåelse (Ames & Archer, 1988), noe som vil føre til at individer i

denne gruppen vil adaptere strategien for måloppnåelse og tilegne seg prestasjonsrettet involvering (Roberts & Kristiansen, 2011). Men selv om det ofte er anbefalt å etterstrebe et mestringsklima fremfor et prestasjonsklima er alle individer ulike og noen fungerer bedre i et prestasjonsklima enn i et mestringsklima (Roberts & Kristiansen, 2011). Det er antatt at dette er individer som besitter høy kompetanse og evne i den gitte aktiviteten og at disse individene ønsker å vise frem sine ferdigheter ovenfor andre (Roberts & Kristiansen, 2011).

3.5 AGT og frivillighet

Som jeg har påpekt tidligere, er AGT en teori som er mye brukt på motivasjon hos idrettsutøvere (Abrahamsen, 2007; Roberts & Ommundsen, 1996; Roberts, 2001; Roberts, et al., 2007; Roberts & Kristiansen, 2011; Jowett & Lavalle, 2007; Reinboth & Duda, 2004) og innen skoleforskning (Nicholls, 1989; Ames & Archer, 1988; Ames, 1992), men ikke så mye brukt i forskning om organisasjoner og mennesker som ressurser (Chelladurai, 2006) herunder frivillighet. Det er også presisert av flere, som vi også ser av den tidligere forskningen at når man har forsket på motivasjon og frivillighet har man listet opp faktorer og grunner uten å knyttet det opp til motivasjonsteorier (Cuskelly et al., 2006; Chelladurai, 2006). Det er også påpekt at det er et behov for forskning med en motivasjonsteoretisk vinkling (Cuskelly et al. Allikevel velger jeg å bruke denne teorien fordi man motiveres alltid med et mål og det er alltid et mål som er bakgrunnen for de valgene man tar og de personlige ressursene man legger ned (Roberts et al., 2007). Det som blir den største utfordringen ved å bruke denne teorien er å definere de forskjellige oppgavene av frivillige ansees å være målorientert. Deretter må jeg tolke om de grunnene som blir oppgitt i surveyen og intervjuene er ego orientert eller oppgaveorientert, og om gruppen har et mestringsklima eller et prestasjonsklima.

Den største begrensningen når man skal bruke en teori som AGT i en frivillighetssammenheng er prestasjonsaspektet. I tidligere studier hvor AGT er brukt som for eksempel i skoleforskning (Nicholls, 1989) eller i idrett (eg Roberts et al., 2007), ser vi at oppgavene er mer definerte og mer utfordrende. Det kreves også oftere forkunnskaper eller kompetanse for å utføre oppgaver i disse studiene. Dette er ikke på samme måte tilfellet i en frivillighetssammenheng. Det er riktignok noen jobber som frivillige hvor det er ønskelig med spesiell kompetanse fra før, men det er ikke

bestandig et krav. Dette gjør det utfordrende å bruke AGT fordi man ikke kan med like stor sikkerhet si at man oppsøker oppgaver fordi det er utfordrende og fordi man ønsker å bli bedre i den konkrete oppgaven (oppgaverettet involvering).

Vi ser også av de overnevnte studiene at fokuset på prestasjoner er rettet mot mer målbare oppgaver enn hva man finner i en frivillighetssammenheng (Nicholls, 1989; Roberts, 2001). Da er det også nærliggende å tro at man finner en høyere andel elever eller utøvere som er opptatt av å vise overlegenhet resultatmessig og dermed har en prestasjonsrettet involvering i sin målsetting. Slike klare muligheter for å måle resultater vil vi ikke finne i en frivillighetssammenheng, og da er det heller trolig ingen som vil erkjenne at de er med som frivillige for å demonstrere egne ferdigheter eller være interessert i å slå andre. Allikevel viser den preliminnære rapporten at årsaker som kunnskap og erfaring, utvidet kontaktnettverk var gjennomsnittlig oppført som svært viktig eller viktige grunner til å bidra som frivillig (Hanstad & Skirstad, 2010). Dette ser jeg på som klare mål med frivillig arbeid og det er derfor interessant å bruke denne teorien i dette arbeide for å bedre forstå motivasjonsprosessen hos frivillige.

Så hva er da suksess når jeg snakker om frivillighet? For å kunne bruke AGT i denne studien er det viktig at jeg definerer hva som er en oppgaverettet involvering og hva som er en prestasjonsrettet involvering. Det jeg definerer som ego orienterte mål og suksessfaktorer i denne sammenhengen er de materielle godene man får av å være frivillig, altså klær og billetter. Kontakter man får som man kan bruke senere som gagner en profesjonell karriere, eller andre aspekter ved frivillig innsats som gagner en fremtidig profesjonell karriere som man kan sette på en CV. Jeg anser også det å møte kjendiser, både kongelige, idrettsstjerner eller andre kjente personer som er tilstede som prestasjonsrettede involveringer. Muligheten til å vise frem egne kvaliteter for å fremheve seg selv fordi det er en status knyttet til det å være med på et arrangement av en slik størrelse blir også tolket som et ego orientert mål.

Det jeg ser på som oppgaverettet involvering er tanker om at man er med som frivillig på grunn av opplevelsen i seg selv, følelsen av å bidra, følelsen av å gjøre arrangementet til en suksess. Være med fordi det i seg selv er en verdi å bidra som frivillig fordi det er med på å gi selvutvikling enten i form av opplevelse og erfaringer og i form av at man ønsker å utvikle seg oppgaveteknisk. Jeg antar også at det er oppgaveorientert

involvering dersom det er viktig å få være med på noe stort som skjer, det gir glede og at man bidrar fordi man føler et samfunnsansvar. Mange av disse punktene kan trekkes inn som prestasjonsrettede involveringer dersom man for eksempel er med for å gjøre arrangementet til en suksess for deretter å bruke det til å fremheve seg selv.

Når det er snakk om klima i denne frivillighetssammenhengen skiller jeg mellom to klima. Det klimaet man til daglig jobber i, altså gruppen eller seksjonen og de frivillige sett under ett. Jeg definerer det som et mestringsklima i gruppen der lederen jobber for at alle skal føle et ansvar for at den oppgaven de gjør er viktig for at arrangementet skal bli bra. Det er også definert som et mestringsklima der lederen ivaretar det sosiale og passer på at gruppen fungerer godt sammen og gruppe medlemmene blir utfordret på oppgaver og blir utfordret til å ta initiativ til løsningsforslag. Jeg definerer det som et prestasjonsklima dersom lederen fokuserer på å levere gode resultater, ønske om å demonstrere prestasjon ovenfor andre ledere eller organisasjonen.

Når man ser på alle frivillige som en gruppe blir motivasjonsklimaet satt av ledelsen i prøve VM organisasjonen og av generelle holdninger skapt av samfunnet og spesielt media. Jeg definerer det da som et mestringsklima dersom man som man jobber for at det skal være samlande for nasjonen og et produkt som nasjonen kan være stolte av. Det vil også bli definert som et mestringsklima dersom lederen klarer å formidle viktigheten av alle oppgaver. Jeg definerer det som et prestasjonsklima hvis man ønsker å være bedre enn tidligere arrangører eller at man ønsker å bruke arrangementet til å fremheve Norge.

3.6 Begrensninger

Ettersom spørreundersøkelsen var gjennomført før jeg begynte dette masterarbeidet og prosessen med rekruttering av respondenter til intervjuene begynte før jeg hadde satt meg tilstrekkelig inn i teorien ble ikke utvalget testet med Perception of Success Questionnaire (POSQ; Roberts & Ommundsen, 1996). Dette spørreskjemaet tester utvalget på 12 forskjellige punkter for å definere om man er oppgave orientert eller ego orientert (Roberts & Ommundsen, 1996). Det betyr at jeg har gjort en post hoc analyse hvor jeg tolker funn ved bruk av AGT. Det jeg har gjort er at jeg har diskutert de ulike involveringene som kommer frem av intervjuene og spørreskjemaet og tolket disse svare ut ifra AGT. En annen begrensning er, som tidligere nevnt, at denne teorien ikke

er brukt på frivillige før. Dette betyr at det er vanskelig å støtte denne studien på tidligere forskning når det kommer til enkeltinvolveringer som man finner i motivasjon blant frivillige som man ikke finner igjen hos utøvere. Eksempel på dette er blant annet at det er en motivasjon blant frivillige å vise frem Norge fra sin beste side og vise landets ansikt utad.

Fra bakgrunnskapittelet ser vi at det er de samme motivasjonsfaktorene som går igjen. De fleste grunnene som blir listet opp både i spørreundersøkelsen og i tidligere forskning kan forklares med AGT som teoretisk rammeverklekkes. Så før jeg presenterer mine funn og diskuterer de opp imot AGT så vil jeg nå presentere hvilke metoder jeg har brukt for å komme fram til funnene.

4. Metode

Som kapittelet om tidligere forskning viser så er det meste av forskning om frivillige gjort med kvantitativ metode. Jeg har i denne studien valgt å triangulere, altså kombinert survey og kvalitative intervju. Denne metoden kombinerer to av de største paradigmene i vitenskapsteorien kjent som positivistisk/empirisk tilnærming og konstruktivistisk/fenomenologisk tilnærming (Tashakkori & Teddlie, 1998). Videre i dette kapittelet går jeg nærmere inn på hva forskningsintervju er, hva en statistisk undersøkelse er og gå nærmere inn på triangulering, før jeg har en beskrivelse av hva jeg har gjort konkret for å si noe om hva jeg har brukt av de metodene som blir nevnt over. Jeg vil avslutte kapittelet med refleksjoner rundt etiske problemstillinger ved min metode.

4.1 *Forskningsintervju*

Et intervju er en måte å samle data på som innebærer flere elementer enn bare det som blir sagt i intervjuet (Mason, 1996). Forskeren vil også måtte forholde seg til språket og kroppsspråket som et tillegg til det som blir sagt i intervjuet og dette er faktorer som kommer til å være med i fortolkningen av intervjuet enten det er bevisst eller ikke (Mason, 1996). Kvalitativt intervju refererer ofte til ulike former for intervju som for eksempel dybde intervju, semistrukturert samtale eller en styrt samtale med en mening (Mason, 1996). Jeg tenker at det vil være mest hensiktsmessig med en semistrukturert samtale. Dette betyr ikke at det kommer til å bli mindre planlegging av intervjuet i forkant, snarere tvert imot. Det stiller store krav til utforming av intervjuguide (Mason, 1996). En intervjuguide er en serie med temaer eller spørsmål som det kan være aktuelt å komme inn på i løpet av intervjuet (Maykut & Morehouse, 1994).

Det kvalitative forskningsintervjuet har som hensikt å forstå verden ut ifra respondentens synspunkt knyttet til en opplevelse (Kvale & Brinkmann 2008). Den formen som jeg kommer til å bruke er en semistrukturert samtale som er en intervjuform hvor intervjupersonen har som mål å innhente respondentens fortolkning av beskrevne fenomener (Kvale & Brinkmann 2008). Et kvalitativt forskningsintervju kan deles inn i syv faser. 1) tematisering, 2) design, 3) selve intervjuet, 4) transkripsjonen, 5) analysen, 6) verifikasjon og 7) rapportering (Kvale & Brinkmann, 2008).

Tematiseringen er formuleringen av formålet til undersøkelsen. Sentrale spørsmål i denne fasen er hva man skal se på og hvorfor er det viktig at man ser på dette (Kvale & Brinkmann, 2008). Direkte overført til min masteroppgave vil dette si at tematiseringen er fasen hvor jeg valgte tema og bestemte meg for et første utkast til masteroppgaven. Denne fasen var da jeg skrev prosjektbeskrivelsen og det var da jeg bestemte meg for å skrive om frivillighet. Det neste steget i prosjektet er designet. Designet sier noe om hvordan denne studien gjennomføres, altså framgangsmåten i oppgaven. I denne oppgaven er designet en triangulering mellom kvalitativ og kvantitativ framgangsmåte. Den tredje fasen av et kvalitativt forskningsintervju er selve intervjuet. Det er her man skal gjennomføre det designet man har valgt ved hjelp av en intervjuguide (Kvale & Brinkmann, 2008). Intervjuguiden brukes som et verktøy for å styre samtalen slik at man ikke kommer ut av temaet, men holder seg innenfor de emnene man skal snakke om samt at det gir intervjueren mulighet til å krysse ut dersom man kommer inn på temaer på en naturlig måte før det som er tiltenkt i forhold til intervjuguiden (Kvale & Brinkmann, 2008). Etter at intervjuet er ferdig må det transkriberes. Dette er det neste og fjerde steget i de syv fasene. Transkripsjonen er bare å nedfelle lydopptaket til tekst slik at det er klargjort for analyse, som er den femte steget. Analysen er den delen av forskningsprosjektet der man i forhold til prosjektets formål finner ut av hva man kan bruke av de intervjuene som har blitt gjort. Verifikasjonen fastslår validiteten og reliabiliteten til intervjuene. Validitet er om intervjuet undersøker det den har som formål å undersøke, mens reliabiliteten sier noe om hvor konsise svar man får under intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2008). Rapporteringen er den siste fasen av prosjektet og det er her man skal vise hva man har kommet frem til og hvordan man har kommet dit. Altså resultater og metode (Kvale & Brinkmann, 2008).

4.2 Survey

Statistikken har vært den forskningsmetoden som historisk sett har stått sterkest som paradigme (Tashakkori & Teddlie, 1998). Survey innenfor et samfunnsvitenskaplig perspektiv er vanligvis designet for å være instrumenter som reflekterer holdninger, oppfatninger, syn og meninger (Black, 1999). Dette er med på å prøve å forstå hvordan personer opplever og føler ulike situasjoner (Black, 1999). Når man undersøker en større mengde mennesker, blir individuelle meninger mindre interessante. Det man ønsker å finne svar på er tendensen som man kan finne igjen i en større gruppe og med

dette komme frem til en tolkning av hvordan dette påvirker en gruppe med en viss grad av likhetstrekk (Black, 1999).

4.3 Triangulering

Den positivistiske/empiriske tilnærmingen er en kvalitativ tilnærming (Tashakkori & Teddlie, 1998). Det var lenge en diskusjon om hva som var den beste metoden i sosialvitenskapen, kalt paradigmekrigen. Men i senere tid har det blitt større aksept mellom de to metodene og forskere har begynt å bruke begge deler (Tashakkori & Teddlie, 1998). Man kan dele inn miksede metoder i fire typer. Sekvensdelte studier, parallelle studier, ekvivalente studier og dominant – mindre dominante studier. I sekvensdelte studier bruker man først en kvantitativ fase og deretter en kvalitativ fase, eller omvendt, parallelle studier gjennomfører man den kvalitative fasen samtidig som man gjennomfører den kvantitative. Ekvivalente studier bruker man kvalitativ og kvantitativ metode like mye for å belyse det samme feltet fra flere sider, mens man i dominante – mindre dominante studier bruker i hovedsak en paradigme, men blir støttet av den andre for å få bredere forståelse (Tashakkori & Teddlie, 1998).

Jeg bruker triangulering for å kunne bruke dybdeintervjuene til å forklare fenomener som man finner i analysen av datamateriellet som er generert av spørreundersøkelsen. Dette betyr at jeg i praksis sammenligner svarene fra spørreundersøkelsen med de svarene som jeg fikk fra intervjuene slik at jeg kan verifisere datamateriellet med respondentenes egne ord og tanker. Det er veldig interessant å se statistiske oversikter, men jeg mener at det er mer utfyllende når man får respondentens egen ordformulering. Jeg bruker også de statistiske dataene for å besvare den fjerde underproblemstillingen min. Det gjør jeg fordi det er lettere å se forskjeller mellom seksjoner når man har et større utvalg enn det jeg hadde i mine intervju. Det betyr at jeg bruker en dominant – mindre dominant studie og belyser samme tema fra ulike aspekter

4.3.1 Observasjon

Jeg har også vært så heldig at jeg har vært på flere arrangementer denne vinteren hvor jeg har jobbet med masteroppgaven i kraft av et engasjement i Norges skiforbund (NSF). Dette inkluderer VM i Holmenkollen og nasjonale renn som åpning på Beitostølen og NM i Steinkjer samt WC i drammen. Dette har også gitt meg muligheten til å drive observasjon som jeg bruker som en supplerende faktor på de svarene jeg har

fått i mine resultater. I mitt tilfelle har jeg ikke skrevet ned notater, tatt video eller gjort ting for å samle inn disse dataene på noen som helst måte. Men det er gjort observasjoner som har gitt meg ideer om hvordan frivillige har det når de er frivillige og jeg kan da bruke disses observasjonene og relatere det til de svarene jeg har fått i intervjuene mine.

4.4 Mine intervju

Mine intervju besto av et tilfeldig utvalg innenfor langrenn og akkreditering. Utvalget ble gjort ved at jeg kontaktet HR ansvarlig i ledelsen til ski VM og ba om kontaktinformasjon til alle som var frivillige under prøve VM i langrennsseksjonen og i akkrediteringsseksjonen. Grunnen til at jeg ønsket kontaktinformasjon til så mange var at da kunne jeg selv sikre at utvalget var helt tilfeldig og for at anonymiteten til den enkelte respondent skulle bli bedre ivaretatt ved at det var flere å velge i og mindre sannsynlighet for at noen skulle klare å finne ut av hvem jeg snakket med. Ledelsen ønsket imidlertid ikke å gi meg kontaktinformasjon til så mange frivillige så løsningen ble at jeg fikk en liste med alle 23 personene fra akkrediteringsseksjonen og 30 personer fra langrennsseksjonen hvor det ikke var dobbeltsjekket om alle var med på prøve-VM. Det vil si at det var flere som jeg ringte som var utenfor den målgruppen jeg hadde satt meg med frivillige fra prøve-VM. Hvorvidt dette påvirker datainnsamlingen min kommer jeg tilbake til i diskusjonsdelen.

Intervjuene jeg gjorde var semistrukturerte samtaler med respondentene med utgangspunkt i en intervjuguide. Intervjuguiden ble utformet med utgangspunkt en intervjuguide som ble brukt i et lignende forskningsprosjekt under håndball EM i Lillehammer og i Larvik i desember 2010 (Hanstad & Skille, 2011) og som dannet utgangspunkt for intervjuguiden under prøve VM på ski i 2010.

Intervjuguiden består av en rekke temaer med underpunkter slik at jeg kunne krysse av for hva vi hadde pratet om og hva som ble nevnt og at jeg kunne bruke det som et verktøy for å styre samtalen med respondenten. Etter de første tre intervjuene så jeg behovet for å legge til noen emner i intervjuguiden, fordi jeg ikke fikk tilfredsstillende svar på hva de frivillige selv mente var viktig fra arrangøren sin side for at de skulle være fornøyd med.

Intervjuene ble transkribert til skriftform slik at det ble lettere med analysen. For anonymiteten og for enkelthets skyld så oversatte jeg dialekter til bokmål, kuttet ut ufullstendige setninger, som når man for eksempel begynte på en setning før den andre var ferdig og kuttet ut lyder som ”eh” og lignende. Jeg skrev ned i parentes kroppsspråk, latter, ironiske uttalelser og andre fortolkninger som jeg hadde under intervjuene i transkripsjonen.

Jeg intervjuet en respondent som ikke var med som frivillige under prøve-VM, men som hadde søkt, men grunnet behov for frivillige under prøve ikke fikk være med der, men som senere fikk tilbud om å være med under selve VM arrangementet i februar og mars 2011. Grunnen til at jeg også tok med denne respondenten var at hovedtemaet mitt er hva som motiverer når frivillige melder sin interesse og denne personen meldte sin interesse på lik linje som de som var med på prøve VM. Det jeg ikke fikk med i dette intervjuet var om prøve-VM som utdanningsarena til frivillige til VM hadde en innvirkning på respondentens motivasjon til videre frivillighet.

4.4.1 Demografisk oversikt over respondenter

Av mine åtte respondenter hadde jeg fire fra akkreditering og fire fra langrenn. Samtlige fra akkreditering var ute i full jobb, mens i langrennsseksjonen var det en som var student, mens de øvrige var yrkesaktive.

Tabell 2: Demografisk oversikt over respondenter

Intervju	Fødselsår	Kjønn	Årsinntekt	Utdanning	Bosted	Intervjuets varighet
1	1982	mann	350	Høgskole	Oslo	0:17:20
2	1961	kvinne	700	Høgskole	Asker	0:29:26
3	1982	kvinne	350	Høgskole	Bærum	0:23:26
4	1965	kvinne	300	Høgskole	Oslo	0:37:02
5	1988	mann	150	student	Oslo	0:21:01
6	1975	kvinne	ikke oppgitt	Høgskole	Oslo	0:24:50
7	1981	mann	600	Høgskole	Oslo	0:18:56
8	1950	mann	600	Høgskole	Oslo	0:41:28

Jeg ser at de respondentene jeg intervjuet etter VM hadde flere erfaringer og eksempler fra VM. Siden dette er en studie som i ser på motivasjonen under prøve VM har jeg vurdert hvilke kommentarer basert på opplevelse fra VM som har overføringsverdi til

prøve VM. Jeg var også nøye med å spørre om de ulike opplevelsene var de samme under prøve VM.

Intervjuene ble transkribert slik som beskrevet i punkt fire i de overnevnte sju fasene ved et forskningsprosjekt og et førsteutkast på resultatkapitlet ble sendt tilbake til den aktuelle respondenten slik at respondenten fikk sjansen til å kontrollere at det som ble sagt under intervjuet var innen for det som respondenten selv kunne stå for. Intervjuene ble analysert ved at jeg satte opp de ulike punktene i et skjema og limte inn sitater eller interessante kommentarer fra respondentene før jeg integrerte dette i teksten. På denne måten fikk jeg oversikt over hvilke faktorer som var viktig for motivasjonen til den enkelte og jeg fikk oversikt over dypere refleksjoner som kom fram senere i intervjuet som kunne kommet ved et tidligere spørsmål.

4.4.2 Ad hoc meningsgenerering

Jeg har i resultat og drøftingskapitlet identifisert svarene delvis i forhold til faktorer som ansees som motivasjon til å bidra som frivillig og delvis i forhold til hvilke tema de ble tatt opp i intervjuguiden. Dette er en form for ad hoc meningsgenerering (Kvale, 1997). Det betyr at jeg har lest igjennom intervjuene og gjort meg opp en generell oppfatning, gått tilbake og tolket enkelte sitater dypere for å få frem de viktigste punktene (Kvale, 1997). Rent praktisk har jeg i resultatkapitlet presentert svarene fra intervjuene i rekkefølge av underproblemstillingene mine fra kapittel 2.4.2. Jeg har presentert og drøftet de tre første underproblemstillingen i kapittel 5 og drøftet den siste underproblemstillingen i kapittel 6.

4.5 Kvantitativ analyse

Den kvantitative biten i oppgaven min består av to spørreundersøkelser, en som ble gjennomført før prøve VM (QB1), og en som ble gjennomført etter prøve VM (QB2) (Hanstad & Skirstad, 2010). Undersøkelsen er en del av forskningsprosjektet "Store Idrettsbegivenheter" som går over flere år og denne spørreundersøkelsen ble gjennomført før jeg hadde skrevet min prosjektplan. Dette betyr at denne spørreundersøkelsen ikke ble gjennomført av meg, men jeg har fått tilgang til data av min veileder som er prosjektleder for dette forskningsprosjektet (Hanstad, 2010). Samtlige frivillige ble tilsendt en e-post hvor de ble bedt om å svare på en spørreundersøkelse før og etter prøve VM. E-postadressen ble gitt av VM

organisasjonen som var tett knyttet opp til dette prosjektet (Skirstad og Hanstad, 2011). Spørreundersøkelsen ble sendt per e-post ut til alle frivillige tre uker i forkant av prøve VM (N=1045), med en svarprosent på 77%. En uke etter gjennomføringen av prøve VM ble den andre spørreundersøkelsen sendt ut med en svarprosent på 71% (N=800). Det ble i begge tilfellene sendt ut tre purringer per e-post. Den delen av spørreundersøkelsen som er innenfor det feltet jeg har sett på består av 20 spørsmål i QB1 og 23 spørsmål i QB2 hvor utvalget blir bedt om å angi viktigheten av ulike påstander knyttet til involveringen på en skala fra 1 til 5. Min analyse av disse dataene har foregått i SPSS og det har gitt meg et bilde av hva som er trenden innenfor motivasjonen til de som melder seg som frivillig. Denne trenden har jeg brukt til å sammenligne de resultatene jeg fant i mine intervju. Dette gjør at jeg kan se trendene fra statistikken, samtidig som jeg kan gå nærmere inn på de gjennom en kvalitativ analyse og dermed henter jeg det beste fra to måter å jobbe på (Tashakkori & Teddlie, 1998).

4.5.1 Demografisk oversikt over utvalget

I utvalget mitt operer jeg med to tall. Det ene er tallet som svarte på spørreundersøkelsen før prøve VM og det andre er antallet frivillige som svarte på spørreundersøkelsen etter prøve VM. Før prøve VM var det totalt 800 som besvarte spørreundersøkelsen. 21 av disse jobbet i akkrediteringsseksjonen og 205 jobbet i langrennsseksjonen.

Tabell 3: Kjønnfordeling av utvalget i spørreundersøkelsen før prøve VM (N = 226).

		Kjønn		Total
		Kvinne	Mann	
Hva skal du jobbe med under prøve-VM 2010?	Akkreditering	15	6	21
	Langrenn	67	138	205
Total		82	144	226

Av de 745 som oppga seksjonen de jobbet som frivillig i spørreundersøkelsen etter prøve VM, var 200 frivillige i langrennsseksjonen eller akkrediteringsseksjonen. Av disse så var 176 frivillige i langrennsseksjonen og det var 24 i akkrediteringsseksjonen (Hanstad & Skirstad, 2010). Totalt utgjorde disse to seksjonene 26,8% av de frivillige som besvarte undersøkelsen (Hanstad & Skirstad, 2010).

Tabell 4: Kjønnfordeling av de som svarte på spørreundersøkelsen etter prøve VM (N = 200).

		Kjønn		Total
		Kvinne	Mann	
Hva jobbet du med under prøve-VM 2010?	Akkreditering	13	11	24
	Langrenn	54	122	176
Total		67	133	200

Jeg har brukt boxplottdiagrammer for å se hvordan seksjonen verdsetter ulike involveringer som følger med det å være frivillig. Jeg har ut ifra disse tabellene sett om det er en forskjell og deretter testet denne forskjellen ved å bruke en Mann – Whitney U test. Jeg anser datamaterialet mitt som skjevfordelte data på ordinalnivå og har da valgt å bruke median som sentraltendens. Boxplottdiagrammer viser medianen med en markert strek, interkvartilavvik med en boks og 95% konfidensintervall med en øvre og nedre strek. Mann – Whitney U brukes for å teste signifikansen i forskjeller mellom to uavhengige grupper som har blitt testet på samme variabel (Vincent, 2005). Mann – Whitney brukes når man ikke har grunnlag for å bruke en t-test som for eksempel når datamaterialet er skjevfordelt (Vincent, 2005), noe det er i mine tilfeller hvor det er skjevfordelte data på ordinalnivå. Jeg har satt signifikansverdien til ($p < 0.05$) som angir om man er utenfor 95% konfidensintervall (Vincent, 2005).

Selv om jeg har gjort undersøkelser både før og etter prøve VM har jeg ikke analysert forskjeller fra før og etter gjennomføringen av prøve VM. Det jeg har gjort er å kommentere tydelige økninger eller nedganger som jeg ser fra boxplottdiagrammet som kan knyttes til at viktigheten av de ulike involveringene øker eller minsker motivasjonen etter at opplevelsen. For eksempel kan vi se at en gruppe som før prøve VM ikke vurderte muligheten til å se utøvere og ledere som høy endret denne oppfatningen etter å ha opplevd det. Jeg har også lagt mer vekt på analyse av spørreundersøkelsen som ble gjennomført etter prøve VM på grunn av at et av mine forskningsspørsmål er ”Hvordan påvirker prøve VM motivasjon for videre engasjement som frivillig?” og da er det en forutsetning at man har opplevd prøve VM for å kunne si noe om det har en innvirkning på videre engasjement.

4.6 Etiske spørsmål

De viktigste etiske spørsmålene i denne masteroppgaven er i forhold til intervjuene og at respondentene er helt anonyme. Dette er viktig for at respondentene skal tale fritt uten å behøve å være bekymret for at de svarene de gir kan innhente dem senere.

Det som kommer til å være viktig for meg er å ha en dialog med respondentene slik at de er godt informert om at de er anonyme, men pga at seksjon og posisjon blir tatt med, vil det være vanskelig å holde respondenten helt anonymisert. Jeg vil også presisere overfor respondenten at det er helt frivillig å være en del av datainnsamlingen og at respondenten til en hver tid kan trekke seg helt frem til oppgaven leveres. Jeg vil også sende det ferdig transkriberte intervjuet til respondentene slik at de selv kan se hva de har svart og få en sjanse til å rette på ting som eventuelt har kommet ut på en uønsket måte fra respondentens side. Alle respondentene har blitt informert om at studien er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) og at datalagringen er i tråd med kravene til NSD.

Et annet viktig punkt jeg må ta stilling til i diskusjonen er at det var mange respondenter som ikke ønsket å være med i mitt utvalg. Det vil si at de som sa ja til å være med på min studie kanskje har lettere for å si ja til å stille opp i andre sammenhenger, som for eksempel som frivillig. Det kan være en sammenheng i at de som stilte opp til intervju kanskje har lettere for å stille som frivillig og at jeg da har et utvalg som er mer engasjert i frivillig arbeid enn hva gjennomsnittet av populasjonen, altså alle frivillige under ski VM.

En annen utfordring er at grunnlaget for den statistiske analysen er veldig ujevnt. Etter prøve VM var det 176 personer fra langrennsseksjonen 24 fra akkrediteringsseksjonen som svarte på spørreundersøkelsen. Dette betyr at hver enkelt har en mye høyere betydning for det samlede svaret innad i gruppen, og kan gjøre et stort utslag på forskjellen mellom seksjonene.

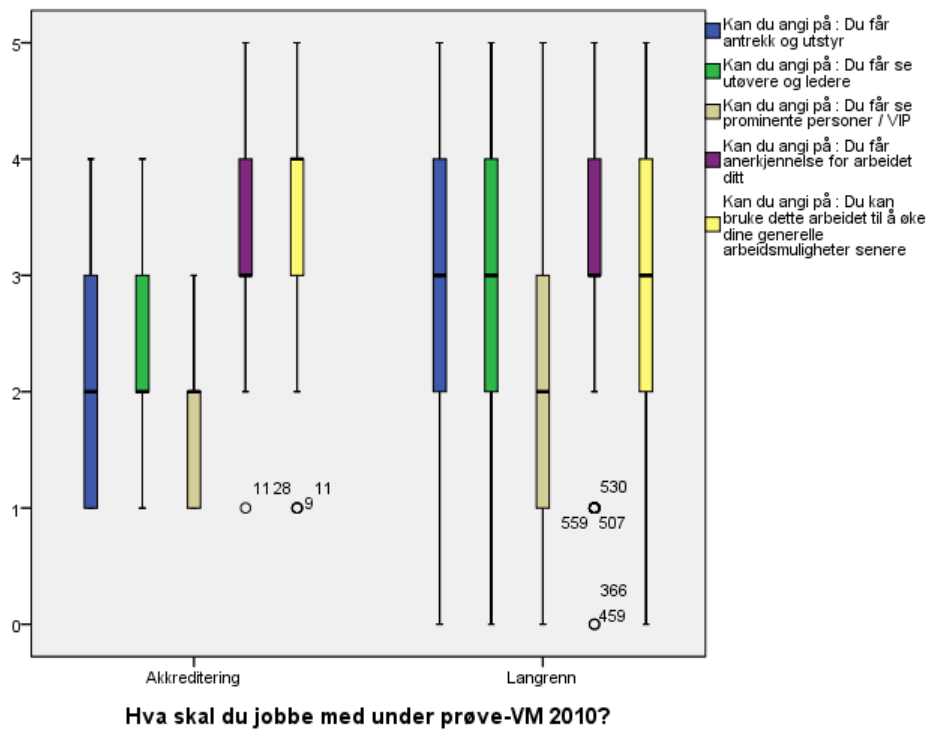
5. Resultat og drøfting

I dette kapitlet skiller jeg mellom utvalg og respondenter. Utvalget er alle de som svarte på spørreundersøkelsen som ble gjort før og etter prøve VM, mens respondentene er de personene som jeg intervjuet.

5.1 Presentasjon og drøfting av statistiske data

De spørsmålene som ble stilt på surveyen som er aktuelle for min problemstilling var spørsmål som omfattet at de skulle angi viktigheten av 20 ulike involveringer på en skala fra 1 til 5. I surveyen etter prøve VM ble det spurt om 23 ulike involveringer. Dette har jeg definert som involveringer fordi det angir på en skal fra 1 til 5 hva de frivillige synes om disse påstandene knyttet til sin involvering som frivillig. Jeg har sett på alle involveringene fordelt på de to ulike gruppene før og etter prøve VM for å se på forskjeller mellom seksjonene. Boxplottediagrammene viser de to seksjonene. Søylen til venstre viser data fra akkrediteringsseksjonen og søylene til venstre er viser data fra langrennsseksjonen. Fargen på søylen indikerer involveringen som er målt. Involveringsbeskrivelsen står oppført til høyre i hvert diagram. Sirklene indikerer statistiske avvik. Det betyr at det er tilfeller som er utenfor konfidensintervallet, men som ikke er så langt utenfor at det er en statistisk uteligger (Vincent, 2005). Statistiske uteliggere ser vi først i figur 4 og er indikert av en stjerne. Statistiske uteliggere er sjeldne forekomster av data som er så sjeldne at man i utgangspunktet kan se bort i fra det (Vincent, 2005).

I figur 2 ser vi fem ulike involveringer som jeg i utgangspunktet definerer som prestasjonsrettede involveringer fordi det er involveringer som enten er prestasjonsorienterte som for eksempel ”du får anerkjennelse for arbeidet ditt”, eller at det er involveringer som spiller inn på egen vinning i form av materielle goder.



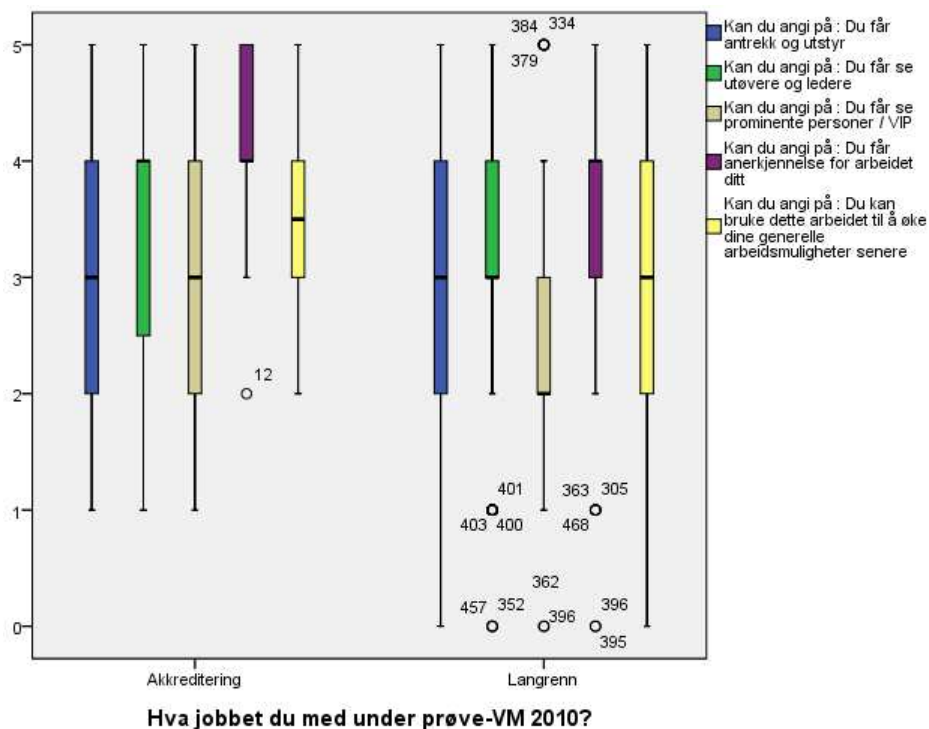
Figur 2: oversikt over interkvartilavvik og median for viktigheten av variabler før prøve VM. Median er angitt av tykk tverrstrek ($N = 226$).

Her ser vi at de to første spørsmålene har på en skala fra 1 til 5 en median på 2 i akkrediteringsseksjonen og 3 i langrennsseksjonen. Vi ser også at det er en forskjell i viktigheten av at man kan øke sine generelle arbeidsmuligheter senere. På dette spørsmålet anser jeg at med en median på 3 i langrennsseksjonen så er den fortsatt høy, men vi ser at spennet i denne seksjonen sprer seg mer enn i akkrediteringsseksjonen. Derfor testet jeg denne forskjellen med en Mann – Whitney u test.

Tabell 5: Signifikansverdi mellom involveringene: antrekk og utstyr, få se utøvere og ledere, få se prominente personer/VIP, få anerkjennelse for arbeidet og øke generelle arbeidsmuligheter senere (N = 226)

	Kan du angi på : Du får antrekk og utstyr	Kan du angi på : Du får se utøvere og ledere	Kan du angi på : Du får se prominente personer / VIP	Kan du angi på : Du får anerkjennelse for arbeidet ditt	Kan du angi på : Du kan bruke dette arbeidet til å øke dine generelle arbeidsmuligheter senere
Mann-Whitney U	1432.500	1374.500	1830.000	2026.000	1750.500
Wilcoxon W	1663.500	1605.500	2061.000	23141.000	22865.500
Z	-2.603	-2.807	-1.185	-.463	-1.445
Asymp. Sig. (2-tailed)	.009	.005	.236	.643	.148

Her ser vi at det er en signifikant forskjell mellom seksjonene på viktigheten av å få antrekk og utstyr samt viktigheten av å få se utøvere og ledere hvor det, som vi ser av figur 2, var mer vektlagt i langrennsseksjonen enn i akkrediteringsseksjonen. Vi ser også at signifikansen i forskjellen på muligheten for å øke generelle arbeidsmuligheter ikke er like signifikante som jeg først antok, men det er en forskjell. Etter prøve VM var det en endring i synet på disse involveringene.



Figur 3: "Du får se utøvere og ledere" og " Du får anerkjennelse for arbeidet" er en viktig faktor i begge seksjoner (N = 200).

Her ser vi at etter prøve VM så var ikke viktigheten av å få antrekk og utstyr, som var signifikant forskjellig før prøve VM er nå utjevnet og da utjevnet i form av at den hadde steget i akkrediteringsseksjonen. det er også verdt å merke seg at samtidig som at viktigheten av at den generelle arbeidsmuligheten senere synker i akkrediteringsseksjonen og er tilnærmet lik i langrennsseksjonen, så ser vi at viktigheten av å få anerkjennelse for arbeidet stiger i begge seksjonene. Dette ble også testet med Mann – Whitney U.

Tabell 6: Signifikant forskjell mellom seksjonene på ulike prestasjonsrettede involveringer (N = 200).

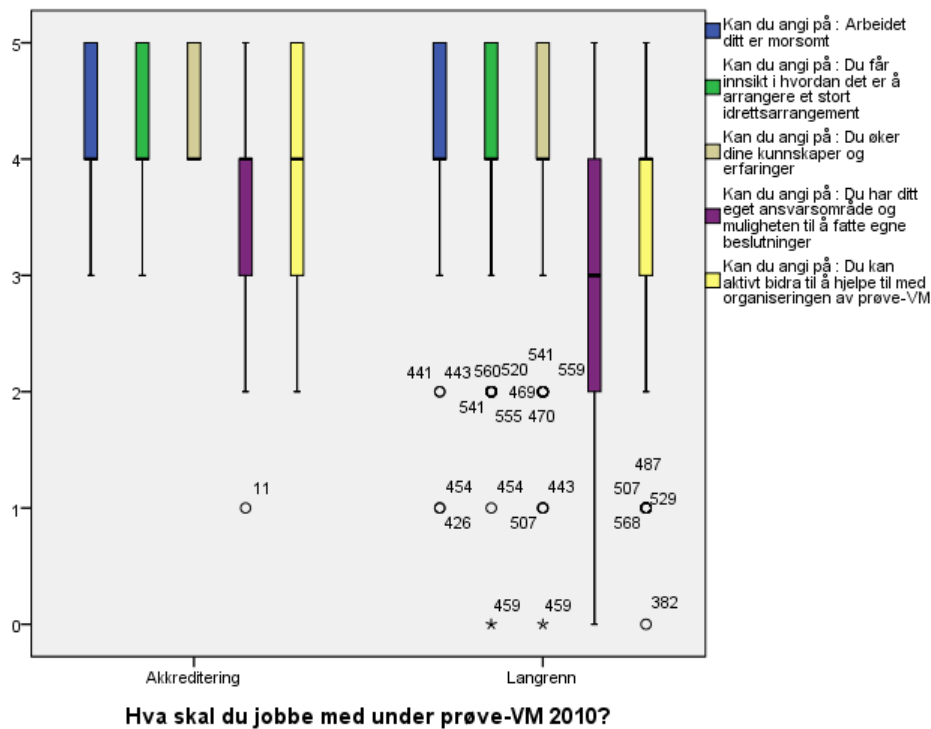
	Kan du angi på : Du får se utøvere og ledere	Kan du angi på : Du får se prominente personer / VIP	Kan du angi på : Du får anerkjennelse for arbeidet ditt	Kan du angi på : Du kan bruke dette arbeidet til å øke dine generelle arbeidsmulighe ter senere
Mann-Whitney U	1898.500	1400.500	1375.000	1322.000
Wilcoxon W	17474.500	16976.500	16951.000	16898.000
Z	-.832	-2.775	-2.935	-3.042
Asymp. Sig. (2-tailed)	.405	.006	.003	.002

Vi ser at viktigheten av å se utøvere og ledere, som var signifikant høyere i langrennsseksjonen før prøve VM, er nå høyere i akkrediteringsseksjonen etter prøve VM, men ikke signifikant høyere. I akkrediteringsseksjonen er det faktisk en median på 4 som viser at dette er en viktig involvering i forhold til at man er med som frivillig. Selv om medianen på denne involveringen er 3 i langrennsseksjonen, ser vi av Tabell 6 at det ikke er signifikant forskjell. Med bakgrunn i dette kan det argumenteres for at det også er en viktig involvering i langrennsseksjonen. Dette viser at grade av viktigheten øker etter at man faktisk har opplevd det, noe som jeg kan argumentere for at er en prestasjonsrettet involvering. Argumentene mine for dette, er at det som oppleves som suksess ikke kommer av egen innsats eller egen mestring (Roberts, 2001), men kommer som en bonus av at man har den stillingen eller posisjonen man har som frivillig.

Det er interessant å se at viktigheten av å se prominente personer/VIP har sunket i langrennsseksjonen og steget i akkrediteringsseksjonen slik at det når er en signifikansverdi på .006 mellom de to seksjonene. Allikevel anser jeg ikke dette som en viktig involvering da det medianen i akkrediteringsseksjonen er 3. Det er også verdt å merke seg at det er en signifikant forskjell mellom seksjonene på viktigheten av at man kan bruke dette til å øke generelle arbeidsmuligheter senere. Signifikansverdien er .002. Men heller ikke denne involveringen var spesielt høy i noen av seksjonene, med en median mellom 3 og 4 i akkrediteringsseksjonen. Grunnen til at jeg nevner disse punktene selv om de ikke er spesielt høye er at de viser en forskjell mellom seksjonene som indikerer at graden av prestasjonsrettede involveringer er høyere i akkrediteringsseksjonen enn i langrennsseksjonen. Jeg anser disse involveringene som prestasjonsrettede dersom det å se prominente personer/VIP og øke generelle arbeidsmuligheter senere blir ansett som suksess. Likt som det å se utøvere å ledere, blir involveringen å se prominente personer/VIP prestasjonsrettet fordi det er en involvering som kommer som en bonus av at man har en oppgave som gjør at man er på riktig sted til riktig tid. Økte arbeidsmuligheter knytter jeg til prestasjonsrettet involvering dersom individer velger å være frivillig fordi de antar at det fremhever seg selv (Roberts & Ommundsen, 1996) i en senere arbeidstakersituasjon. Vi ser at det er tilfeller av toppscore i begge seksjonene på dette punktet (figur 3), men siden medianen er lavere kan jeg ikke si at dette er en generell trend.

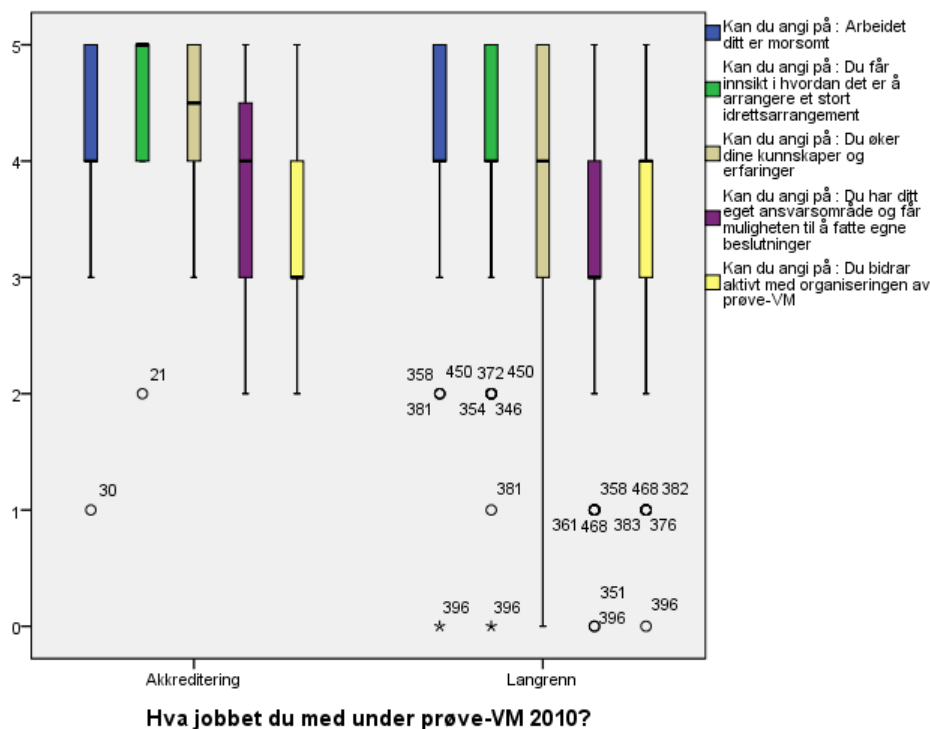
Viktigheten av anerkjennelsen for arbeidet er signifikant større hos akkreditering enn hos langrenn selv om begge seksjonene har økt i forhold til nivået før prøve VM. Anerkjennelse for det arbeidet man gjør, var også høyt i begge seksjonene med en median på 4 (figur 3). Dersom man anser dette som en involvering hvor man ønsker å imponere en leder vil jeg identifisere dette som en prestasjonsrettet involvering fordi det er nærliggende å tro at man involverer seg på denne måten for å fremheve seg selv (Roberts & Ommundsen, 1996). Som jeg også poengterte i teorikapittelet er det generelt sett høyt fokus på tilbakemeldinger blant ego orienterte individer (Duda & Balaguer, 2007) og det forsterker argumentene mine om at dette er prestasjonsrettede involveringer. Men slik som spørsmålsformuleringen i denne spørreundersøkelsen er satt så kan gode tilbakemeldinger i form av at man får anerkjennelse for arbeidet man gjør, også ansees som en oppgaverettet involvering fordi det sier noe om at den frivillige ønsker å demonstrere mestring og verdsetter tilbakemeldingen. Dermed trenger ikke motivasjonen være direkte knyttet opp imot målet om å få anerkjennelse, men det kan være en effekt av en oppgaverettet involvering.

Videre har jeg sett på ulike involveringer som skulle tilsi en mer oppgaverettet involvering enn de tidligere involveringene. Her ser vi først en figur som viser involveringer som var viktige for de frivillige før prøve VM.



Figur 4: Sosiale faktorer og involveringer som egenutvikling og at man får bidratt med organisering er høyt verdsatt i begge seksjoner før prøve VM (N = 226).

Her kan vi se at alle disse involveringene har en median på 4 på samtlige punkter i akkrediteringsseksjonen, noe som betyr at disse involveringene er viktige for de frivillige. Også i langrennsseksjonen hadde de fleste involveringene en median på 4 med unntak av involveringen av man har sitt eget ansvarsområde og mulighet til å fatte egne beslutninger. Dette kan forklares ved at det er færre personer i akkrediteringsseksjonen enn i langrennsseksjonen og derfor vil andelen personer med ansvar per gruppemedlem være større enn andelen personer med ansvar per gruppemedlem i langrennsseksjonen. Etter prøve VM kom disse resultatene på de samme involveringene.



Figur 5: Innsikt og involveringer som egenutvikling og at man får bidratt med organisering er høyt verdsatt i begge seksjoner også etter VM (N = 200).

Her ser vi at innsikten i å arrangere et stort arrangement er meget viktig for frivillige i akkrediteringsseksjonen. Dette var også en viktig involvering før prøve VM, men den har nå økt i forhold til langrennsseksjonen. Det er også interessant å se at viktigheten av at man øker kunnskaper og erfaringer øker i akkrediteringsseksjonen, mens den minker noe i langrennsseksjonen. Hvis man ser på involveringen at arbeidet er morsomt ser man ut ifra figuren at denne involveringen er like viktig i begge seksjonene (Figur 5). Denne involveringen er også relativt høyt rangert med en median på 4 i hver av seksjonene og majoriteten av de frivillige har angitt viktigheten av at arbeidet er morsomt som enten 4 eller 5. Det at man ønsker å være med som frivillig på grunn av at det er gøy anser jeg som en oppgaverettet involvering. At man driver med noe på grunn av at det er gøy kan relateres til at man utvikler seg selv og dersom målet er at man skal oppleve noe man synes er morsomt ser vi at kriteriene for suksess er selvrefererende (Nicholls, 1989; Duda & Balaguer, 2007) og man kan da argumentere for at det er oppgaverettet involvering. Når det kommer til forskjeller ser vi at det, i likhet med før prøve VM, er en forskjell i viktigheten av å ha et eget ansvarsområde mellom seksjonene. Det er også en forskjell i viktigheten av følelsen av at man er med å bidrar

aktivt med organiseringen av prøve VM. Derfor her jeg testet forskjellene i disse fire involveringene.

Tabell 7: Innsikt i arrangement, økte kunnskaper og erfaringer, og ansvarsområde som gir mulighet til å fatte egne beslutninger er signifikant høyere i akkrediteringsseksjonen ($N = 200$).

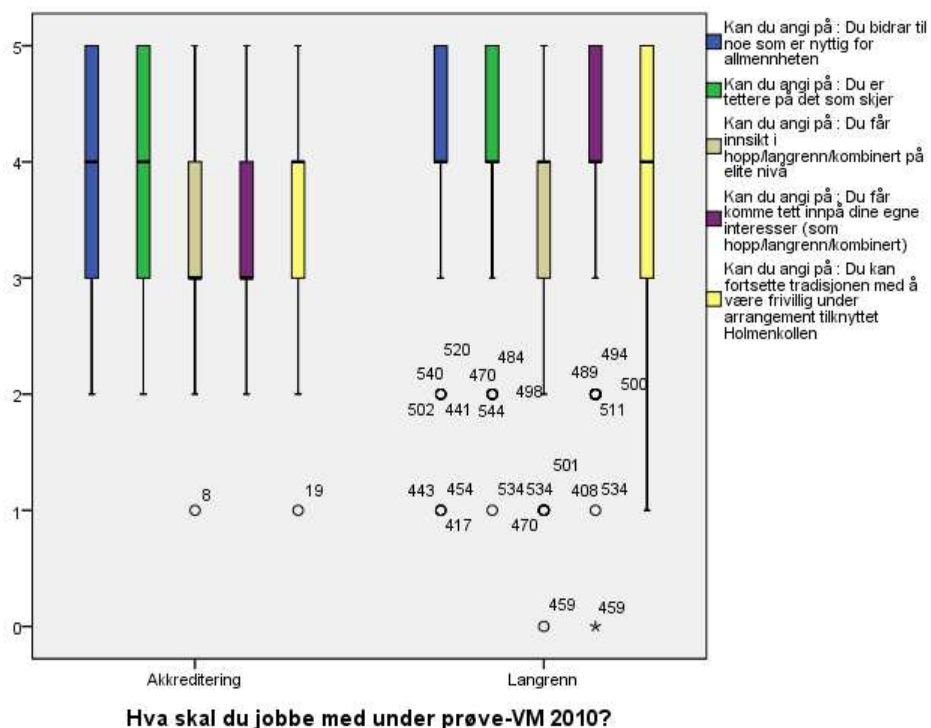
	Kan du angi på : Du får innsikt i hvordan det er å arrangere et stort idrettsarrangeme nt	Kan du angi på : Du øker dine kunnskaper og erfaringer	Kan du angi på : Du har ditt eget ansvarsområde og får muligheten til å fatte egne beslutninger	Kan du angi på : Du bidrar aktivt med organiseringen av prøve-VM
Mann-Whitney U	1576.000	1560.000	1509.500	1897.000
Wilcoxon W	17152.000	17136.000	17085.500	2197.000
Z	-2.187	-2.215	-2.386	-.846
Asymp. Sig. (2-tailed)	.029	.027	.017	.398

Etter å ha teste disse forskjellene ser vi at det er en signifikant høyere viktighet av innsikt i å arrangere store arrangement, øke kunnskaper og erfaringer og at man har sitt eget ansvarsområde med muligheter til å fatte egne beslutninger i akkrediteringsseksjonen enn i langrennsseksjonen. Det er interessant å se at disse er signifikant høyere med tanke på at denne involveringen i utgangspunktet er høy i begge seksjonene. Dette kan som tidligere nevnt forklares med at det er ujevn fordeling med antall personer i de to seksjonene, men med et utvalg på over 20 personer (Vincent, 2005) som er kravet så vil jeg si at det allikevel er en viktig forskjell. Dette ser jeg som oppgaverettede involveringer fra begge seksjonene fordi viktigheten av å øke kunnskaper og erfaringer sier noe om et ønske og å utvikle seg selv. Dette er nært beslektet til involveringen at man får innsikt i et større arrangement, og derfor vil jeg også karakterisere dette som en oppgaverettet involvering. Man kan også argumentere for at det er en oppgaverettet involvering hvis de frivillige søker spesielt etter utfordringer som de ikke er trygge på. Vi ser av teorien at oppgaverettede involveringer innebærer å søke utfordringer utenfor det man er trygg på for å utvikle seg selv og for å oppnå mestring på nye ting (Roberts, 2001)

Sett ut ifra at man ønsker å bruke kunnskaper og erfaringer og innsikten i å arrangere et større arrangement til å komme seg videre inn på et arbeidsmarked, kan disse punktene, som jeg argumenterte ovenfor, sees en prestasjonsrettet involvering. Ego orienterte er som tidligere nevnt involveringer som fremmer egne prestasjoner og involveringer som målbevisst medfører belønninger (Roberts, 2001). Involveringen at man har et eget ansvarsområde og mulighet til å fatte egne beslutninger kan også sees på som en prestasjonsrettet involvering da dette kan inntreffe fordi man ønsker å demonstrere prestasjoner og man anser ansvarsområdet som en mulighet til å fremheve egne kvaliteter.

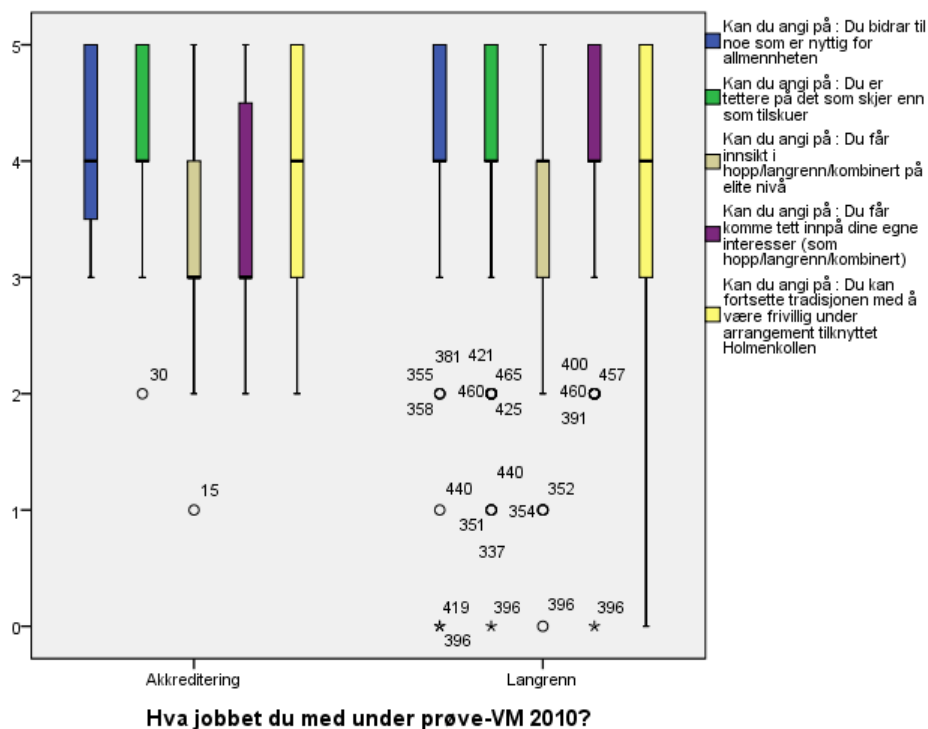
Vi ser av figuren at ønsket om å bidra aktivt med organiseringen av prøve VM er høyere verdsatt i langrennsseksjonen enn i akkrediteringsseksjonen (Figur 5). Allikevel er ikke denne forskjellen signifikant. Vi ser også at viktigheten av dette var større i akkrediteringsseksjonen før prøve VM enn det var etter. Det kan tyde på at frivillige hadde en annen oppfatning av hvor stor del deres jobb var før prøve VM ble arrangert enn de opplevde etter gjennomføringen av prøve VM. I langrennsseksjonen ser vi at denne involveringen er jevnt høy og har 4 i median. Det kan tenkes at denne er høy fordi langrennsseksjonen er tettere inn arrangementet i form av at det er en rennteknisk støttefunksjon, mens akkrediteringsseksjonen er innen hospitalitydelen av arrangementet prøve VM, og er dermed ikke like viktig for gjennomføringen av den sportslige delen. Dersom målet er å få sett den sportslige delen av arrangementet vil det være en prestasjonsrettet involvering fra langrennsseksjonen fordi dette gjør at man kommer nærmere inn på rennet enn det man gjør som publikum. Det kan være at denne involveringen spiller inn på denne måten på grunn av interesser, som vi ser av figuren nedenfor at er høyere i langrennsseksjonen (Figur 6).

5.1.1 Interessebaserte faktorer



Figur 6: Interessebaserte involveringer før VM (N = 226).

Her ser vi at det i langrennsseksjonen var viktigere med involveringer som at man får innsikt i hopp/langrenn/kombinert på elitenivå og at man kommer nærmere innpå egne interesser for hopp/kombinert/langrenn, enn det var i akkrediteringsseksjonen. Figuren bekrefter også at det er viktig å komme tettere inn på arrangementet enn det man gjør som tilskuer (Figur 6), noe som jeg ovenfor identifiserte som en prestasjonsrettet involvering.



Figur 7: Interessebaserte faktorer etter prøve VM (N = 200).

Her ser vi at involveringer som at man kan bidra med noe som er nyttig for allmennheten, at man kommer tettere på arrangementet enn som tilskuer og fortsette tradisjonene for frivillighet under arrangement i Holmenkollen er høyt verdsatt av de som svarte på denne undersøkelsen. Når det gjelder den første involveringen av disse så karakteriserer jeg det som en oppgaverettet involvering fordi man ser et større bilde enn at man selv skal sitte få noe igjen for sitt engasjement. Jeg antar at det som er ”nyttig for allmennheten” er den samlende effekten et ski VM har for nasjonen, det å vise Norges ansikt utad og det å gjennomføre et suksessfullt arrangement. Siden kriteriene for suksess i denne sammenhengen er selvrefererende av hele nasjonen vil jeg si at dette indikerer at de frivillige, sett under ett, jobbet i et mestringssklima. I et mestringssklima er det egen evne og innsats som angir hva som er hva man opplever som suksess (Roberts & Kristiansen, 2011) og dersom det er den egenoppfattede opplevelsen av hvordan det gikk som er kriteriene for suksess, så indikerer det at det var et mestringssklima blant de frivillige. Et annet argument for at det kan anses som et mestringssklima er at det er av en generell oppfatning at samtlige oppgaver er like viktige for at arrangementet skal bli vellykket (Roberts & Kristiansen, 2011). Dersom det er utenforstående som for eksempel det internasjonale skiforbundet (FIS) eller media som definerer om

arrangementet er vellykket, eller kriteriet for suksess er å være bedre enn forrige arrangør kan det argumenteres med at det er et prestasjonsklima i stedet for et mestringsklima (Roberts & Kristiansen, 2011).

Vi ser at begge seksjonene setter involveringen å komme tettere på det som skjer høyt med en median på 4 i begge seksjoner (Figur 7). Dersom suksess defineres ut ifra at man vil oppleve noe stort som skjer og gjerne fra innsiden som jeg har diskutert tidligere kan jeg argumentere for at dette er en oppgaverettet involvering. Hvis suksess blir målt av hvordan man opplever mener jeg at dette er personlige referanser og da ser vi at det er oppgaverettet involvering.

Når det gjelder forskjellen mellom langrenn og akkreditering i innsikt i sporten på elitenivå og det å komme tettere på egne interesser valgte jeg å teste denne i SPSS

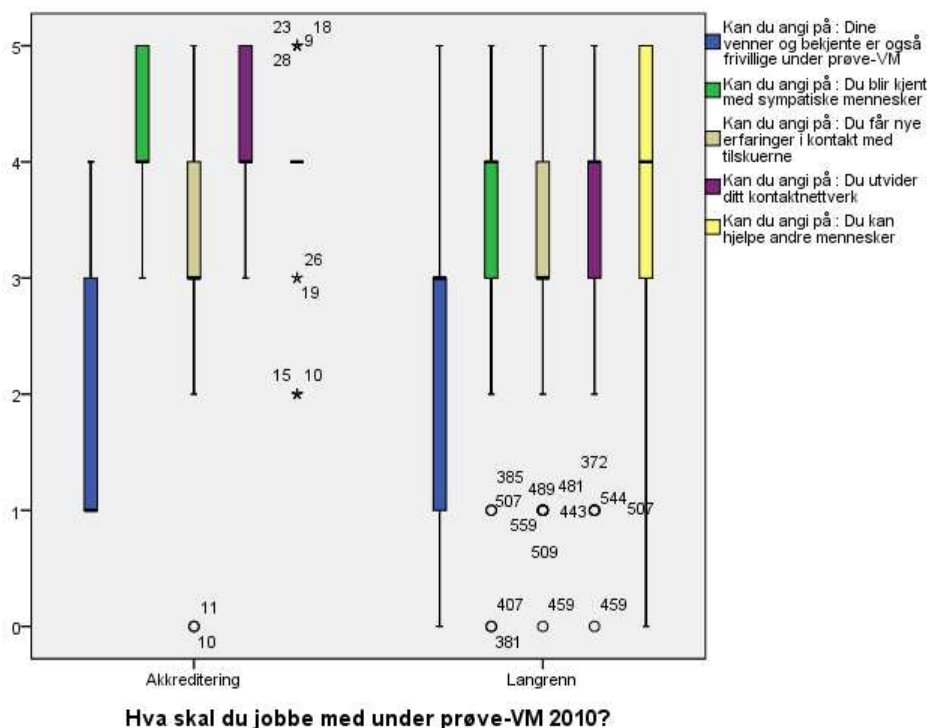
Tabell 8: *Interesser for idretten er signifikant høyere i langrennsseksjonen, men det er ingen signifikant forskjell i viktigheten av å få innsikt i idretten på elitenivå (N = 200).*

	Kan du angi på : Du får innsikt i hopp/langrenn/kombinert på elite nivå	Kan du angi på : Du får komme tett innpå dine egne interesser (som hopp/langrenn/kombinert)
Mann-Whitney U	1641.500	1389.000
Wilcoxon W	1941.500	1689.000
Z	-1.852	-2.892
Asymp. Sig. (2-tailed)	.064	.004

Her ser vi at det er en signifikant forskjell i viktigheten av å komme tettere inn egne interesser som hopp/langrenn/kombinert, mens det ikke er en signifikant forskjell i innsikten i idretten på elitenivå. Viktigheten av at man kommer tett inn på egne interesser anser jeg som å være en prestasjonsrettet involvering fordi det er nærliggende å tro at man ønsker å bidra som frivillig for å oppleve idretten. På samme måte som involveringene å se prominente personer/VIP og det å se utøvere og ledere, er dette en bonus ved det å være frivillig. Det som er interessant i denne situasjonen er at det nå er langrennsseksjonen som er mest opptatt av å få oppleve sine interesser.

5.1.2 Sosial faktor

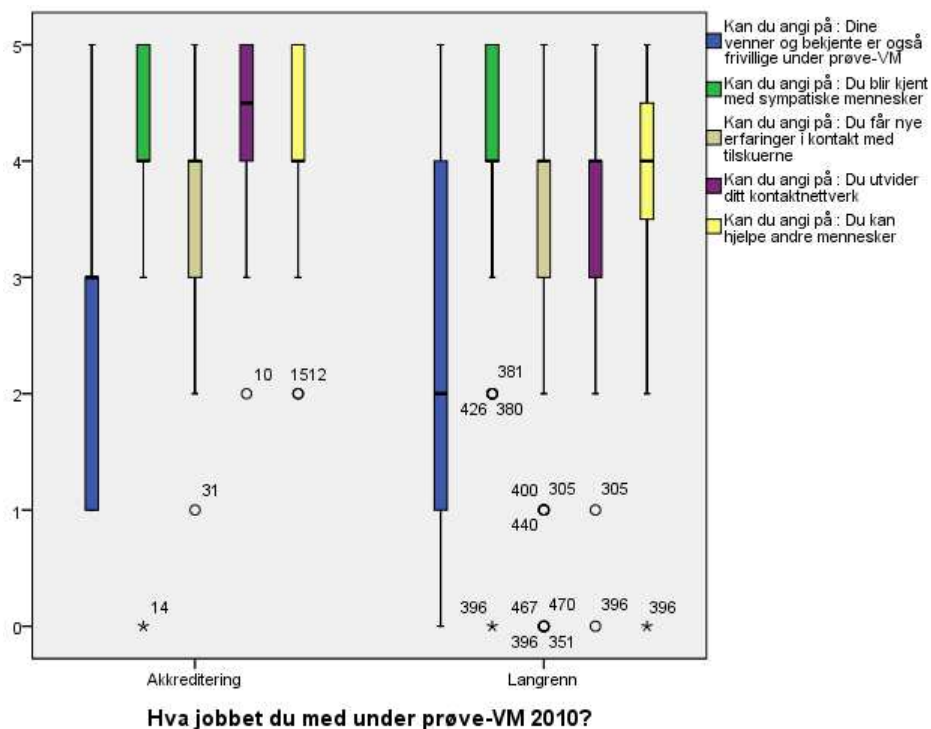
Videre etter interesser ser vi at det sosiale aspektet av å være frivillig var viktige involveringer.



Figur 8: Viktigheten av sosiale faktorer før prøve VM (N = 226).

Her ser vi at den sosiale siden av prøve VM, at man blir kjent med nye mennesker og det at man utvider sitt kontaktnettverk var viktige involveringer før prøve VM.

Viktigheten av at man kunne utvide sitt kontaktnettverk og hjelpe andre mennesker var også en høyt vurdert involvering før prøve VM.



Figur 9: oversikt over viktigheten av sosiale faktorer etter prøve VM (N = 200).

Også etter prøve VM ser vi at viktigheten av erfaringer i møte med tilskuere økte etter prøve VM, noe som kan tyde på at det var en positiv opplevelse som de ikke hadde regnet med. Det kan også tyde på at frivillige i akkrediteringsseksjonen var mer målbevisst på at man skulle treffe nye mennesker og var opptatt av dette på forhånd. I tillegg ser vi at det, i likhet med resultatene i forkant av arrangementet, er høye verdier på samtlige spørsmål unntatt ”dine venner og bekjente er også frivillige under prøve VM” (Figur 9). Dette viser at det sosiale aspektet av å være frivillig er viktig når både kontaktnettverk og bli kjent med sympatiske mennesker er rangert så høyt. Den største sosiale involveringen er at man blir kjent med nye personer som har en median på 4 i begge seksjonene. Dette anser jeg som en oppgaverettet involvering da man kan anta at nye bekjentskaper fører til egenutvikling, noe som er et poeng i AGT (Duda & Balaguer, 2007). I denne situasjonen er også suksessfaktoren egenreferert, noe som tyder på at det er en oppgaverettet involvering. Erfaringer i møte med publikum og at man øker sitt kontaktnettverk er også en involvering jeg anser som egenutviklende, og med de samme argumentene som ovenfor så kan dette defineres som en oppgaverettet involvering. Samtidig så kan det tenkes at man ønsker å øke sitt kontaktnettverk for å øke arbeidsmuligheter senere, og som jeg tidligere har argumentert, kan dette tyde på en

prestasjonsorientert involvering. Figuren viser også at involveringen å hjelpe andre mennesker er høyt ansett både i akkrediteringsseksjonen og i langrennsseksjonen. Hvis man ser dette ut ifra et motivasjonsklima perspektiv kan man argumentere med at dette tyder på et mestringsklima fordi alle må hjelpe til med å til et vellykket arrangement og alle oppgaver er like viktige for å få det til (Roberts & Kristiansen, 2011). Hvis man tenker ut ifra et involveringsperspektiv kan man argumentere med at dette viser at man stiller opp for å hjelpe til. Det kan man trekke en parallell til at oppgaveorienterte individer viser en adferd hvor man stiller opp uavhengig om det går bra eller ikke (Duda & Balaguer, 2007).

Som vi ser så er viktigheten av å utvide sitt kontaktnettverk høyere i akkrediteringsseksjonen enn i langrennsseksjonen (Figur 9). Derfor testet jeg det med Mann - Whitney U test for uavhengige grupper.

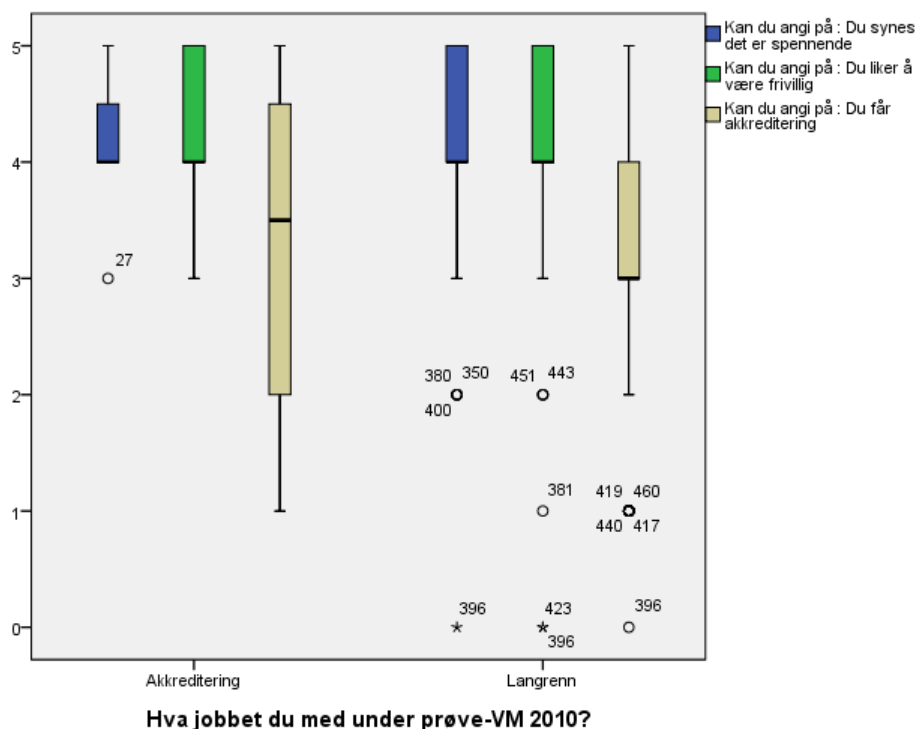
Tabell 9: Viktigheten av utvidet kontaktnettverk er signifikant høyere i akkrediteringsseksjonen (N = 200).

	Kan du angi på : Du utvider ditt kontaktnettverk
Mann-Whitney U	1310.500
Wilcoxon W	16886.500
Z	-3.205
Asymp. Sig. (2-tailed)	.001

Her ser vi at det er en signifikant forskjell mellom viktigheten av at man utvider sitt kontaktnettverk. Dersom man er med som frivillig med et mål om å bli kjent med nye personer og utvide sin vennekrets anser jeg dette som oppgaverettede involveringer. Teorien viser til at man søker et mestringsklima dersom man selv er oppgaveorientert (Roberts, 2001) og siden jeg har identifisert mange av de involveringene som utvalget har rangert høyt som oppgaveorienterte er det nærliggende å tro at de også ønsker å bli kjent med likesinnede. Samtidig kan jeg argumentere for at ønske om å utvide sitt kontaktnettverk er en prestasjonsrettet involvering da det kan være at man ønsker å utvide sitt kontaktnettverk for å kunne bruke det som karrierefremmende ved en senere anledning, slik jeg diskuterte etter figur 3. Akkurat i dette tilfellet kan jeg ikke gå ut ifra denne antakelsen om at man bruker kontaktnettverket som en karrierefremmende faktor

fordi vi ser av figur 3 at viktigheten av økte arbeidsmuligheter ikke er så høy at det kan kalles en viktig involvering men en median på 3,5 (Figur 3).

I spørreundersøkelsen etter prøve VM var det noen punkter som ikke var med i spørreundersøkelsen som ble avvirket før prøve VM. Disse punktene går i hovedsak på hvordan opplevelsen var å være med og hvor viktig det var at man fikk akkreditering.



Figur 10: egenoppfattelse av det å bidra som frivillig (N = 200).

Her ser vi at utvalget syntes det var spennende å være frivillig og de likte det med en median på 4 i begge seksjonene (Figur 10). Men vi ser også at interkvartilavviket er større langrennsseksjonen, noe som indikerer at det var flere som rangerte denne involveringen høyere enn medianen (Figur 10). Når vi ser på viktigheten av at man fikk akkreditering ser vi at det var et større sprik med en høyere median i akkrediteringsseksjonen enn det var i langrennsseksjonen. Derfor testet jeg disse forskjellene.

Tabell 10: Ingen signifikant forskjell mellom seksjonene på involveringer som at det er spennende og at man får akkreditering (N = 200).

	Kan du angi på : Du synes det er spennende	Kan du angi på : Du får akkreditering
Mann-Whitney U	2030.000	2047.500
Wilcoxon W	17606.000	17623.500
Z	-.337	-.249
Asymp. Sig. (2-tailed)	.736	.803

Her ser vi at det ikke er signifikant forskjell mellom disse gruppene. Faktorer som at det er spennende og at man liker å være frivillig mener jeg er involveringer som kan defineres som oppgaveorienterte. Det at det er spennende mener jeg er oppgaveorientert fordi jeg forbinder spenning med at man søker involveringer man ikke er vant til i det daglige, og at man da gjerne gjør det for å utvikle seg selv (Roberts, 2001). Man kan også karakterisere det som en oppgaveorient involvering fordi det viser at man er interessert i oppgaven og viser en vilje til å gjøre en innsats og at det kan være positivt tilegnende og styrkende for individet (Duda & Balaguer, 2007).

5.1.3 Oppsummering

Etter å ha sett på de ulike involveringene ser vi at man i hovedtrekk kan argumentere for at de frivillige er oppgaverettede i sine involveringer, og selv om det er enkelttilfeller hvor man kan argumentere for prestasjonsrettede involveringer kan man se trekk av at de frivillige er oppgaveorienterte i sin måloppnåelse. Videre har jeg nå presentert og drøftet resultatene fra intervjuene mine.

5.2 Intervjuresultat

Mine intervju var ganske entydige og alle intervjuene mine har et fellestrekk.

Respondentene var med som frivillige fordi de ønsket å *være en del av noe stort* som skjer i byen/landet vårt (Intervju 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 & 8), og det var liten tvil om at de var viktige for arrangementet:

I og med at det er ca 2200 frivillige så har det nok ganske stor betydning for at det i det hele tatt skal gå rundt. det som overrasket meg, hvis jeg kan si noe om det da, i den der søkeprosessen var jo at min erfaring når man skal ha arrangement er at det ikke er lett å få folk til å stille opp, men her var det sånn vi faktisk måtte inn i intervjurunder for å få lov til å bli som funksjoner så det

overrasket meg egentlig litt. at det var så voldsom interesse og det er jo kjempebra at folk engasjerer seg såpass (Intervju 2)

Det er etter hva jeg har erfart og lest, ganske unikt at det måtte en intervjurunde til for å plukke ut hvem som skulle få lov til å være med som frivillig.

Der det var nødvendig i forhold til diskusjonen om forskjeller har jeg presentert akkrediteringsseksjonen og langrennsseksjonen hver for seg.

5.2.1 Rollen som frivillig

For å kunne komme med en tilnærming på hva som motiverer frivillige til å bidra er det viktig at jeg finner ut hva respondentene tenkte om frivillighet og hva deres referanser til frivillighet var. Det var viktig for meg å legge til grunn hva definisjonen på frivillighet er, eller hvordan respondentene definerte frivillighet. Samtlige i akkrediteringsseksjonen definerte frivillighet som noe man gjorde av egen fri vilje og uten betaling (Intervju 1, 2, 3 & 4). I tillegg presiserte en av respondentene:

Jeg jo synes det handler litt om å vise litt sånn samfunnsengasjement da og, ja jeg vet ikke helt, tenker det blir en litt morsom greie å være med på i tillegg, så det er det som er litt av motivasjonen bak det å være med på noe stort som skjer da (Intervju 1).

Dette kan tyde på at respondenten har en oppgaveorientert holdning. Målet er i dette tilfelle er å være med på noe stort som gir en morsom opplevelse og dette er en indre glede som klart kan kobles opp mot oppgaverettede involveringer og oppgaveorienterte mål. Det at respondenten ønsker å vise et samfunnsengasjement kan også indikere at man bryr seg om hverandre og bryr seg om hva som er best for samfunnet. Hvis dette er tilfellet vil kriteriene for suksess komme fra indre krefter i samfunnet og det kan indikere på et mestringsklima i et større bilde.

Det var kun en av respondentene som reflekterte mellom forskjellen mellom frivillighet og dugnad. Det kom frem at selv om det var mye av det samme med tanke på ulønnet arbeid for fellesskapet. Det ble også presisert at dugnad ikke nødvendigvis var frivillig i og med at man ofte må stille opp på en dugnad i forbindelse med, borettslag eller lignende fordi man var pålagt det (Intervju 4).

Også i langrennsseksjonen var det bred enighet om at fri vilje og ulønnet var sentrale elementer i begrepet frivillighet (Intervju 5, 6, 7 & 8). Selv om de var enighet om at man ikke fikk noe for det var det en respondent som presiserte

Begrepet er jo at man skal gjøre et arbeid uten å få betalt for det. Det er liksom den enkle definisjonen. Men... det er jo negativt å si at man ikke får noe igjen for det, for man får jo noe igjen for det i type en opplevelse da, eller kanskje en god selvfølelse av at man har hjulpet andre (Intervju 7).

Her ser vi at respondenten har en klar tanke om hva man får igjen av å bidra som frivillig innsats og det kan i dette tilfellet tolkes som en oppgaverettet involvering å bidra som frivillig fordi det er opplevelsen og god selvfølelse som er det viktigste man får igjen av å bidra. Det var en respondent som pekte på at frivilligheten gjenspeilet hvilke interesser man hadde:

Altså når det gjelder min frivillighet så har vel den stort sett vært begrenset til idrettsarrangement og for det at jeg har hatt stor interesse av idrett i alle år og jeg har vært med og arrangert lokale renn og ser behovet for at man stiller opp hvis man skal få gjennomført ting. Men altså jeg ser jo at metodikken altså, man er jo fra barnsben av så har jo jeg vært vant til å drive med dugnad, og det er jo litt det samme at alle stiller opp og hjelper hverandre og den tanken der (Intervju 8).

Dette viser at interessen har en betydning for frivilligheten. Denne respondenten er også tydelig på at alle oppgaver er viktige for at arrangementet skal gå rundt, og det kan indikere at det denne personen jobber for et mestringsklima med bakgrunn i at man skal jobbe sammen for at arrangementet skal bli vellykket (Roberts & Kristiansen, 2011).

I denne seksjonen ble det også påpekt at dugnad ikke var like positivt ladet som frivillighet var (Intervju 6) mens en annen mente at dugnaden var mer en vennetjeneste enn hva frivillighet er (Intervju 8).

To av mine respondenter innen akkrediteringsseksjonen har vært tidligere aktiv innen skiidretten og begge har vært eller er trenere (Intervju 2 & 4), mens de to andre hadde liten tilknytning til skiidretten spesielt, annet enn generell ski glede (Intervju 3). De som også har vært eller er trener innen ski idretten hadde også en bredere erfaring som frivillig (Intervju 2 & 4), både i mange andre idretter og i korps (Intervju 2 & 4). En av

respondentene var også med under OL på Lillehammer, men som ansatt og det var med en annen oppgave enn under VM i Holmenkollen (Intervju 4).

I langrennsseksjonen hadde to stykker vært aktiv innen skiidretten. Både som trener og utøver (Intervju 5 & 6). Det var også disse to som var frivillige i kontrollgruppen som hadde litt større krav til kjennskap til skiidretten og skiteknikk (Intervju 5 & 6) enn både tidtakingsgruppen og akkrediteringsseksjonen. En av respondentene i tidtakingsgruppen hadde riktignok ikke vært tidligere aktiv utøver, men har i senere tid tatt trener 1 kurs og fungerte nå som oppmann i sin skiklubb (Intervju 8).

Når det kom til erfaringer som frivillig fra tidligere arrangement var det et klart skille i alder på hvor engasjert man var ellers som frivillig. Både i kraft av at de tre eldste var foreldre og i kraft av at de hadde mer livserfaring, men de viste også at de hadde vært mer aktiv som unge i motsetning til resten av utvalget (Intervju 2, 4, & 8). Av erfaring på større arrangement så var det en av respondentene som var med som frivillige under OL på Lillehammer (Intervju 8), mens en annen var ansatt (Intervju 4). Respondentene var helt enige og reflekterte på viktigheten av frivillige under et arrangement som Prøve VM og VM. Alle trakk frem antallet og påpekte at det er mye arbeid som blir gjort og de påpekte elementer som ”hvis man skulle betalt for den arbeidskraften så hadde de jo hatt et kjempebudsjett” (Intervju, 7) og ”det ville ikke blitt noe VM uten frivillige” (Intervju, 1). Respondentene ble også spurt om de hadde erfaring fra lignende oppgaver tidligere. på dette spørsmålet var det en fra langrennsseksjonen som hadde gjort noe av det samme under Worldcup (Intervju 6), og en fra langrennsseksjonen som gjorde noe lignende under OL på Lillehammer. Det var tidtaking begge gangene, men den gangen var det mer i kraft av at respondenten hadde datakompetanse (Intervju 8).

5.3 Valg av seksjon

For å svare på min første underproblemstilling, ”hvorfor ønsker man å bidra som frivillig i den konkrete seksjonen” ønsket jeg å finne ut av hvordan de frivillige ble rekruttert. Det var forskjeller i hvordan de frivillige ble rekruttert. Det kom frem at tre av mine respondenter hadde søkt om å være frivillig etter å ha lest informasjon på nett eller i avis (Intervju 2, 5 & 7). To hadde fått informasjon på e-post gjennom arbeidsgiver (Intervju 1 & 3). En hadde blitt spurt gjennom skigruppen i sitt idrettslag siden det var ønskelig fra VM organisasjonen at skigruppen stilte med noen frivillige

(Intervju 8). De siste to hadde blitt rekruttert fordi de kjente seksjonsleder eller gruppeleder (Intervju 4 & 6).

Spesielt de som kjente seksjonsledere er interessante fordi det å hjelpe venner eller kjente kan være en egen motivasjon. Det å bidra til for å hjelpe andre ser vi fra dugnaden og det kan være en stor verdi å sette andres ønsker over sine egne. Sett i et perspektiv fra AGT ser vi at dette er en oppgaverettet involvering fordi man setter andres interesser høyere enn egen. Det viser også at man stiller opp selv om man ikke må og viser en positiv adferd, noe som kan relateres til oppgaveorientert adferd (Duda & Balaguer, 2007). Hvis man ser dette i en klimasammenheng kan man også argumentere for at det er et mestringsklima. Individuer i et mestringsklima stiller opp for å hjelpe hverandre med å sammen møte nye utfordringen, står sammen og graden av suksess er selvrefererende (Roberts & Kristiansen, 2011).

I forlengelsen av rekrutteringsprosessen ville jeg vite hva som var avgjørende for at de valgte å stille opp. I akkrediteringsseksjonen var det en respondent som svarte at det kom til å være en god erfaring, og at det ble sett på som en positiv greie hos kommende arbeidsgivere (Intervju 1). Dette kan, som jeg skrev i drøftingen av de statistiske dataene, argumenteres for å være en prestasjonsrettet involvering. Dette kan tyde på at man har et mål om at man skal kunne bruke frivilligheten til å komme seg inn på et arbeidsmarked senere, og da vil dette være en prestasjonsrettet involvering (Nicholls, 1989). Alle respondentene i min undersøkelse mente at ”gleden av å være med på det som skjer” eller ”noe stort som skjer” var en viktig faktor for at de skulle være med og de fleste nevnte det som den største faktoren for å være med som frivillig under Prøve VM og ski VM (Intervju 1, 2, 3 & 4). Her ble det både nevnt at det var gøy å være med på store arrangement (Intervju 4) en av respondentene uttrykte at:

Det er liksom noe å være del av noe så stort som et VM da. Og det er ett eller annet som gjør at jeg synes det er så morsomt å være der det skjer, å så være med å være litt ansvarlig for det og, eller ikke ansvarlig for det, men at du er med og prøver å få til et godt arrangement på en måte, så bare sånn når det har vært det her sykkelarrangementet i byen her med Lance Armstrong og det er sånn som jeg har veldig lyst til å være med på selv om en bare står vakt i et gatekryss ikke sant (latter) men da er jeg der det skjer (latter) men det er litt vanskelig å si hva det er som gir motivasjon på en måte. Det gir meg en glede rett og slett (Intervju 2).

Dette ser vi er en oppgaverettet involvering i form av at respondenten har et ønske om å være med på arrangementet fordi det å være med på noe stort som skjer gir en glede og med referanse til et annet arrangement viser respondenten til at gleden av å være med er mer verdt enn oppgaven i seg selv. Da ser vi at målet i dette tilfellet er å oppleve noe stort på nært hold fordi det i seg selv gir en glede uavhengig av hvilken oppgave man har så lenge man er der det skjer. Dette kan sees opp imot at man søker etter egenutvikling i for av nye erfaringer og berikelse av hverdagen. Hvis det er det som er det overordnede målet kan man argumentere for at disse individene er oppgaveorientert i sin adferd (Duda & Balaguer, 2007).

En annen respondent ble bedt om å reflektere rundt hvorfor valget havnet på akkrediteringsseksjonen og hadde en annen oppfattning av det samme temaet:

Jeg leste igjennom det var sånn forskjellige seksjoner som jeg leste gjennom, så tenkte jeg at jeg jobber jo med hotell til daglig så kanskje jeg skal finne på noe annet enn vertskap, også hadde jeg ikke kjempe lyst til å stå ute i skisporet å fryse så (latter). det er jo kjempegøy hvis det er fint vær og ikke så gøy hvis det er dårlig vær og surt og kaldt (latter) (Intervju 3).

Her er et godt eksempel på at det ikke er tilfeldig hvilke oppgaver man velger, og respondenten er selektiv på oppgaver man trives mer med enn andre. Som svar på den andre underproblemstillingen ser vi her at det ikke er tilfeldig hvilke oppgaver man velger. Dette viser at personlige preferanser spiller en rolle når man velger arbeidsoppgave. Jeg tolker dette til å være en oppgaverettet involvering i målsettingen, men denne respondenten er ikke like opptatt av at det overordnede målet om å være med på noe stort som skjer uavhengig av oppgave, slik som jeg tolker forrige sitat. Denne respondenten presiserer også at siden den daglige jobben var i hotellbransjen så var det givende å finne noe annet enn vertskap. Dette er også en oppgaverettet involvering fordi respondenten velger en oppgave som er utenfor det man vet at man behersker, noe som tyder på at man er ute etter egenutvikling ved å søke nye oppgaver (Ames, 1992). En klassisk prestasjonsrettet involvering ville vært at man velger oppgaver man er helt sikre på for at man kan demonstrere en ferdighet. Dette kan sees på som en måte å utvikle seg selv på og utvide egen horisont, noe som er et av de fundamentale trekkene i oppgaverettet involvering (Duda & Balaguer, 2007) som jeg har nevnt i kapittel 3.5.

I langrennsseksjonen kom det fram at det var opplevelsen og følelsen av å være med på noe stort og at det var gøy som var den største drivkraften for å bidra som frivillig under prøve VM og VM (Intervju 6, 7 & 8). Opplevelsen var faktisk så viktig at det kom frem som at den av respondentene som var med på OL at respondenten ikke ville vært foruten den opplevelsen som OL på Lillehammer gav (Intervju 8). En av respondentene presiserte at grunnen til at påmeldingen slik:

Det er fordi jeg visste jeg var i Oslo området perioden VM skulle være, og at jeg uansett hadde lyst til å få med meg mye av ski VM å få med meg dette litt fra innsiden både organisasjonen og selve gjennomføringen var litt av motivasjonen bak det (Intervju 5).

Her har respondenten klare ønsker om å oppleve et større arrangement fra innsiden noe som kan bidra til egenutvikling. Derfor kan det tenkes at det er en oppgaverettet involvering. Det å oppleve VM fra innsiden kom også frem av en annen selv om dette kom litt utenom hovedmotivasjonen for å være med som frivillig (Intervju 7). Opplevelsen som egenart er et vidt begrep fordi det er mye som er med på å avgjøre hva som gjør at en opplevelse er god. Dette ble også presisert av en av respondentene:

Det er opplevelsen jeg satte først i hvert fall, det å oppleve VM fra innsiden. Og det er jo ikke hver gang det er ski VM og ski er jo litt spesielt også, når jeg er litt interessert i det så. Det er opplevelsen som er årsaken (Intervju 7).

I forlengelsen på dette punktet kom vi inn på hva man selv får tilbake og da ble det sagt:

...men det er klart at det var jo veldig morsomt i forhold til at, det var jo sosialt og man fikk jo nye bekjente og det var en ålreit gjeng og vi hadde sosialt samvær etterpå og under så det var jo kjempeålreit sånn sett. Men det er jo mer en opplevelse da (Intervju 7).

Dette er et godt eksempel på at alle bitene kommer sammen og blir en del av en opplevelse. Det sosiale aspektet blir i denne situasjonen en del av å nå hovedmålet om å få en god opplevelse. Dette kan jeg argumentere til å være en oppgaverettet involvering fordi det ikke foreligger mål om å fremheve seg selv i den sosiale settingen, eller være med for senere å kunne fremheve seg selv ved å si at dette var jeg med på i andre sosiale settinger (Roberts & Ommundsen, 1996). Derimot kan man anta at man ønsker å bli kjent med nye personer som et ledd i å utvikle seg selv i form av å oppleve noe nytt (Roberts & Kristiansen, 2011). Respondenten er med fordi det foreligger et genuint

ønske om å få en opplevelse, og det er mange elementer eller bonuser som bidrar til å gi den opplevelsen. Det sosiale aspektet ble trukket frem av flere respondenter. Det var en viktig motivasjonsfaktor og det ble av en respondent påpekt at respondenten fortsatt hadde god kontakt med flere som jobbet i samme seksjon under OL på Lillehammer og at respondenten opplevde et godt klima også under Prøve VM (Intervju 8). I motsetning til akkrediteringsseksjonen var det tre av respondentene i langrennsseksjonen som la mer vekt på interessen for langrenn spesielt og hadde det som en motivasjon til å være med som frivillig (Intervju 6, 7 & 8).

Det er vel den der interessen for langrenn tenker jeg. Altså interessen, det sosiale, at venninna mi var leder for gruppa, det er morsomt rett og slett vil jeg si. Det er sosialt for oss... det var en utrolig fin gruppe, vi hadde det gøy sammen rett og slett. Så det er det som er, og interessen som jeg sa for langrenn, som gjorde at jeg stilte opp (Intervju 6).

Det er nok interessen for idretten. Det er nok det som er drivkraften. Jeg synes det er moro rett og slett. Treffer mye andre frivillige som man blir kjent med og helt siden OL så har jeg hatt masse kontakt med dem jeg jobbet sammen med der. Og nå ser jeg også de på titakinga her i Oslo har en egen facebook gruppe og har kvelder ute på byen og treffes sånn sett. Ja så det er gøy og det er det som er drivkraften synes jo jeg, det er nok det (Intervju 8).

Dette er to klare eksempel på at interessen for idretten og de sosiale aspektene er blant de store drivkreftene til å bidra som frivillig. Da er det også nærliggende å tro at man velger denne konkrete oppgaven fordi man ønsker å komme så tett på det sportslige som mulig. Dette kan argumenteres som oppgaveorientert måloppnåelse fordi målet i seg selv er en opplevelse og ikke en prestasjon. Samtidig ser vi at de som var frivillige i kontrollgruppen hadde kunnskaper om skiteknikk som var påkrevd til denne oppgaven. Dersom man velger denne oppgaven for å demonstrere sine kunnskaper, kan det argumenteres at det er en prestasjonsrettet involvering (Nicholls, 1989), men jeg påpeker at det ikke var noen av mine respondenter som gav uttrykk for dette.

5.4 Hva ønsker man å oppnå?

Den andre underproblemstillingen min er hva ønsker de frivillige å oppnå. I akkrediteringsseksjonen ble det presisert, med ulike formuleringer, at god selvfølelse og følelsen av å bidra til et stort nasjonalt arrangement var det viktigste man satt igjen med etter arrangementet (Intervju 1, 2, 3 & 4), og som en av respondentene sa:

Forhåpentligvis gode opplevelser og være med på en sånn nasjonal dugnad. ja jeg tror man vil få igjen det at ser at man har vært en brikke i et, eller vært med på et arrangement som viser Norges ansikt utad og jeg håper jo at det blir et kjempearrangement å en kjempestemning og at folk husker det og da er det veldig gøy å ha vært med på det! gode minner! Ikke noe annet (Intervju 4)

Det å vise Norges ansikt utad ansees som en oppgaverettet involvering fordi fellesskapet og arrangementets beste går foran eget mål. I dette tilfellet ser vi igjen at det er opplevelsen som er det personlige målet, og veien til det personlige målet er å oppfylle fellesskapets mål om å arrangere et vellykket arrangement som folk husker. Dette med å vise Norges ansikt utad ble også bekreftet i langrennsseksjonen av en av respondentene:

Det er opplevelsen. Kunne si at man har vært med på det. Jeg ville ikke vært foruten OL på Lillehammer. Den opplevelsen var enorm altså. Så er det når det gikk så bra som det gjorde ikke sant, og det gjorde det jo også her i Kollen og. Det var noen dager det var litt tåkete og det var tungt å stråle i det tåkehavet, men det gikk jo bra til slutt da. Jeg har jo hatt mye kontakt i utlandet og si at du har vært med og arrangert det, ikke sant, at du var der og var en av de frivillige. Det er liksom, du ser jo bare i Sverige, de kollegaene mine der borte, de misunner oss "Oi og vi skulle vært der", og likedan i USA altså. Etter OL på lillehammer så var det "Wow". Så det er litt sånn gøy å kunne vise at lille Norge kan klare å arrangere så bra arrangementer da (Intervju 8).

Her er det mye å ta tak i fra et AGT perspektiv. Først nevner respondenten at det er opplevelsen som er det man får igjen av å være frivillig, som jeg tidligere har identifisert med å være en oppgaverettet involvering. Videre ser vi på slutten av sitatet at det er gøy å vise at nasjonen vår kan klare å arrangere så bra arrangement. Dette kan jeg identifisert med mestringsklima fordi det setter fellesskapets ønske foran det personlige og man jobber sammen og møter utfordringer sammen (Roberts & Kristiansen, 2011). I dette tilfellet ser vi at dette ønske også drives av gleden av å vise dette til andre. Dersom man ser dette som en involvering for å fremheve sin egen innsats, så kan man argumentere for at dette er en prestasjonsrettet involvering, og på samme måte kan man argumentere for at det kommer fra et prestasjonsklima dersom det antas at kriteriet for suksess er å være bedre enn forrige arrangør (Roberts & Kristiansen, 2011). Hvis man tenker at man ønsker å vise at lille Norge kan klare å arrangere så bra arrangementer fordi man ønsker å vise overlegenhet, kan man også argumentere for at dette er en prestasjonsrettet involvering. Siden det er flere som nevner dette punktet er det nærliggende å tro at det er av allmenn oppfatning at vi

ønsker å være bedre arrangør enn andre. Dette kan vi også se av alle ganger man har hørt i media at gjennomføringen av OL på Lillehammer var "The best olympic winter games ever" (Samaranch, tale, 27.02.1994) og hvor stolte vi er over den uttalelsen. Med bakgrunn i dette kan man argumentere for at frivillige som jobber sammen for at Norge skal prestere som arrangør, jobber i et prestasjonsklima (Roberts, 2001). Samtidig kan dette sees som en samlende effekt for landet og at man da jobber for en folkefest som alle kan være stolte av uavhengig av hvor bra det var i forhold til andre arrangementer. I dette tilfelle vil det da være et mestringsklima i gruppen ut ifra at man ikke sammenligner seg med tidligere prestasjoner og graden av suksess er egenreferert (Roberts, 2001)

I langrennsseksjonen var det ble det trukket frem at man gjør en tjeneste på for andre og indikerte at det gir en god følelse (Intervju 5), mens det var en annen som hadde en litt annen oppfatning og mente at man følte mer på det å hjelpe andre når man var frivillig for en lokal klubb (Intervju 7). Denne respondenten mente at det man får igjen av å være frivillig var det sosiale som igjen er med på å styrke opplevelsen (Intervju 7). Det var også en av respondentene i langrennsseksjonen som trakk fram gleden av å gjøre noe annerledes i hverdagen:

Jeg føler jo vel at i en hverdag som er forholdsvis lik så er det på en måte noe som ikke skjer hver dag som du er med på. Som gir litt nye inputs og litt ny energi tenker jeg. Rett og slett, det vil jeg si. Også ja, er du jo med og bidrar, det er jo en del av det, du vet jo at det er behov for frivillige, så det er klart at man skal hjelpe hverandre. Det går litt på sånne ting og faktisk (Intervju 6).

Her ser vi også en oppgaverettet involvering. Denne respondenten bruker sitt frivillige engasjement for å bryte opp en hverdag og fører til selvutvikling (Duda & Balaguer, 2007) eller inputs som respondenten selv kaller det. Det er også med på å gi en ny opplevelse som jeg tidligere har påpekt som en oppgaverettet involvering. Dette var også en av de to respondentene som hadde blitt rekruttert gjennom kjennskap til lederen, og vi ser at det blir lagt vekt på at man skal hjelpe hverandre når det er behov. Som vi ser av AGT så er dette en oppgaverettet involvering, igjen med grunn i at man setter suksessen til fellesskapet, i dette tilfellet både lederen og prøve VM organisasjonen, foran seg selv og bruker opplevelsen som kriteriet for suksess.

Av sosiale aspekter så var alle i akkrediteringsseksjonen positive til at man ble kjent med folk (Intervju 1, 2, 3 & 4), men det er viktig å presisere det var ingen som mente at det var et konkret mål for sin egen frivillige innsats, men heller en positiv sideeffekt. De fleste trakk også fram at det var veldig positivt med arrangement som kroa selv om ingen som nevnte det var på noen av samlingene på kroa (Intervju 2, 3 & 4) og samtlige var opptatt av at det var viktig med bra miljø på jobb (Intervju 1, 2, 3 & 4).

Sosiale aspekter ble verdsatt også i langrennsseksjonen. For flere av respondentene så var dette en av de viktigste faktorene for å være med som frivillig og som jeg skrev tidligere pekte på det som en av de første faktorene (Intervju 6 & 8). I denne seksjonen hadde alle meldt seg som frivillig sammen med noen de kjente, enten det var samboer, ektefelle, en venn som man meldte seg sammen med, eller en venn som hadde ledeansvar for gruppen og som trengte folk til sin gruppe (Intervju 5, 6, 7 & 8). Dette er eksempler på hvordan den sosiale biten av å bidra som frivillig trer frem i større grad en bare en sideeffekt som jeg nevnte tidligere. Her blir det frivillige engasjementet brukt fra starten av i og med at man allerede fra starten av velger å melde seg som frivillig sammen med noen man kjenner (Intervju 5, 6, 7 & 8), selv om det ikke nødvendigvis er i samme seksjon som den man kjenner (Intervju 8).

5.4.1 Materielle goder

Når det gjaldt materielle ting, så svarte samtlige, både i langrenn og akkreditering, som ble spurt om det at det overhodet ikke var noen motivasjon i de materielle tingene man fikk som frivillig. Klærne er det mest konkrete som man får igjen av å være frivillig under prøve VM og VM som man sitter igjen med senere. Derfor er det naturlig å tenke at dette kan være en motivasjon for noen og som jeg tidligere nevnte har jeg selv sett for eksempel frivillighetsantrekket til både VM i Trondheim i 1997 og OL på Lillehammer i 1994 under langrennsarrangementer som for eksempel NM på Steinkjer i januar 2011. Til tross for dette var det mange av respondentene som påpekte at klærne var fine eller greie til akkurat den bruken (Intervju 2, 3, 4, 6, 7 & 8), og selv om respondenten påpekte at det ikke var en direkte motivasjon så ble det uttrykt:

Det er jo nesten litt stemningsfylt bare det å dra ned å hente utstyr og akkrediteringskort til VM. Det er jo kjekt det òg. Det skal ikke mer til. Vi er jo enkle sjeler. Selv om det ikke er det jeg gjør det for, men det er jo morsomt å være en del av en gjeng da. Det blir jo sånn, man tar på seg den svarte å gule jakka og er med. Er innafør. (Intervju 4)

I dette tilfellet blir klærne brukt som en faktor som gjør at man føler seg som en del av en større gruppe, uten at det å få klærne i seg selv er en motivasjon for å være med. Her ser vi da et eksempel på at klærne også blir en del av opplevelsen uten at det blir ego orientert i form av at man bidrar som frivillig for å få klærne. Det var også en annen respondent som påpekte at når man fikk på seg uniformen så ble alle likestilt, uansett hvilken rolle man hadde i systemet og hvor man kom ifra i det sosiale systemet så var man nå på samme nivå. Og respondenten mente at dette var et viktig system for arrangementet og pekte på at det ikke ville vært det samme uten uniformen (Intervju 8). Man kan også merke seg at klærne i dette tilfellet blir en sosial distinksjon og at man, som blir sagt: ”Er innafor” (Intervju 4). Dette kan tyde på at det er et mestringsklima hvor alle er med og skaper en positiv atmosfære (Roberts & Kristiansen, 2011).

Når det gjaldt billettene som var den andre store materielle goden man fikk for å være med som frivillig på Prøve VM og VM, var det heller ingen spesiell begeistring for dette og de fleste gav de bort til venner eller familie (Intervju 4, 6, 7 & 8).

Ja billettene var vel ikke akkurat en sånn stor høydare tror jeg, nå husker jeg ikke helt hva vi fikk jeg, men jeg fikk vel to billetter tror jeg som jeg gav bort til dattera og samboeren. Nei altså klærne er jo veldig ålreite til å ha akkurat der og da, men etterpå så er det litt sånn, jeg har vel brukt klærne, jakka og den dressen en gang. Thats it altså. Akkurat samme er det med det OL antrekket. Det henger på et kott, jeg har aldri, jeg har ikke brukt det en gang etter OL. Det tøyet vi fikk, altså noe av det tøyet var jo for så vidt greit, men det tøyet vi fikk under OL, det var jo alt for varmt. Det er til å stå oppreist i ute, hvis man skal være ute, men beveger du deg så er det alt for varmt. Og det tror jeg er noe som de fleste opplever kan du si at det blir ikke noe brukt noe særlig etterpå, det blir nesten litt harry å gå rundt i det (Intervju 8).

Dette er et eksempel på at de personene som jeg intervjuet ikke var opptatt av de materielle tingene man satt igjen med ette å ha bidratt som frivillig under prøve VM.

5.4.2 Nyttige erfaringer

I tillegg til materielle goder er erfaringer i et arbeidsrelevant perspektiv en faktor jeg ønsket å se nærmere på. Respondentene verdsatte den erfaringen de fikk med å være med som frivillig på prøve VM og VM og tre av respondentene i akkrediteringsseksjonen ville sannsynligvis bruke denne erfaringen i et jobbintervju (Intervju 1, 3 & 4). Eksempelvis ble det sagt:

Ja det vil jeg nok komme til å gjøre tror jeg. Eller sånn, spørs hvor relevant det er da. Jeg ser jo liksom at hvis jeg skulle ta noe mere videreutdanning innenfor det jeg allerede er utdanna som så vil det være naturlig å trekke inn det som erfaring i forholdt til hospitality og sånne ting, så nå har jeg kjørt en del på at jeg kan en del språk til VM at det var derfor jeg skal sitte på det kontoret også for de kommer mange fra utlandet (Intervju 1).

Dette er et godt eksempel på at relevant frivillig arbeid kommer godt med i en jobbsøkersituasjon og at mange kan være involvert i frivillig arbeid på en ego orientert måte. Samtidig kan mange bruke denne erfaringen for å utvikle seg selv og møte nye utfordringer som er knyttet til oppgaveorienterte mål. Derfor er det viktig å påpeke at man kan til enhver tid være både ego orientert og oppgaveorientert (Nicholls, 1989). Vi ser at i det overnevnte tilfellet legger respondenten vekt på at relevansen i den eventuelle jobben i det hele tatt må være tilstede for at det skal føres opp på en CV, og da kan man ikke hevde at dette er en motivasjonsfaktor og heller ikke hevde at dette er en prestasjonsrettet involvering. Da er det heller nærliggende å tro at respondenten verdsetter erfaringen på en selvutviklende måte, altså som en oppgaverettet involvering. Det som er interessant i dette sitatet er at respondenten legger vekt på språk for å få den oppgaven som er mest ønskelig. Det er da nærliggende å tro at denne respondenten ønsket akkurat denne stillingen for å demonstrere en ferdighet og da kan det argumenteres med at det er et ego orientert mål. Med bakgrunn i at man ønsker å treffe folk med flere nasjonaliteter, kan dette også bli sett som en utfordrende oppgave, alt etter hva som er den egenoppfattede kompetansen. Dersom kompetansen er egenoppfattet og kriteriene for suksess er selvrefererende så kan dette tolkes som en oppgaveorientert person (Duda & Balague, 2007).

Den siste av de fire jeg intervjuet i denne seksjonen presiserte at det bare ville bli brukt dersom det var relevant i forhold til jobben som det ble søkt på, men ville nok antakeligvis nevnt det for å vise at samfunnsengasjement, men at det ikke ville bli lagt vekt på (Intervju 2). Av de som ville brukt det presiserte også de at de kom til å se an relevansen til den jobben som det eventuelt ble søkt på, men at det var positivt med tanke på samfunnsengasjement. Etter å ha snakket om hva de frivillige får igjen av å være frivillig, var det en av respondentene som presiserte at ”det ligger mer motivasjon i det på en måte å få være med å bidra for å få dette til å gå, enn at det gir noe tilbake til meg selv” (Intervju 2).

Det var også delte meninger om verdien av slike frivillige engasjement i forhold til fremtidig engasjement i langrennsseksjonen (Intervju 5, 6, 7 & 8). To av respondentene var helt tydelige på at de kom til å sette det opp på CV'n (Intervju 5 & 8), selv om det ble presisert i det ene intervjuet at det ikke kom til å være direkte relevant for en kommende jobb.

Fører det på CV'n tror jeg nok jeg gjør, men jeg tror ikke det kommer til å legge vekt på det sånn karrieremessig nei. Jeg tror ikke den stillingen jeg kommer til å ha under ski VM tror jeg ikke har så mye å si i den jobben jeg kommer til å få i den bransjen jeg jobber i. Jeg har masse annet også som jeg kan skrive opp der tror jeg, men helt sikkert, selvfølgelig fører jeg det på. Det er kult å være med på (Intervju 5).

Her ser vi at karriere ikke er en motivasjonsfaktor, men at det blir sett på som positivt at man bidrar som frivillig, men heller ikke her kan man si at det er en prestasjonsrettet involvering i form av at man bidrar konkret fordi man ønsker å sette det på en CV. Dette indikerer at denne respondenten da er høyt oppgaveorientert og lavt ego orientert. Den andre som var positiv til å bruke dette frivillige engasjementet var klarere og mer målrettet i sine valg og svarte kort og kontant ” Ja ja. Det står på CV'n min” (Intervju 8).

De andre to ikke ville lagt så stor vekt på akkurat prøve VM og VM, men ville heller trukket frem andre frivillige verv de hadde som for eksempel lagleder og oppmann (Intervju 6 & 7). En av de to respondentene uttalte dette om å føre opp sitt frivillige engasjement under VM:

”Hadde jeg hatt en annen posisjon så ville jeg nok gjort det, men når jeg er vanlig frivillig, da er det vel nesten mer negativt at man bruker av arbeidstiden sin” (etterfulgt av latter fra oss begge) (Intervju 7).

Dette viser også at den frivillige innsatsen er av genuin interesse og derfor også en oppgaverett involvering.

5.4.3 Hvordan påvirkes andre av frivillighet

En annen ting man oppnår ved å bidra som frivillig er rettet mot det som skjer rundt en selv, både i nære kretser som venner og familie og også i lokalsamfunnet og i storsamfunnet. Respondentene pekte da på at dette ga noe tilbake helt til storsamfunnet:

Uten alle de frivillige, så blir det ikke noe arrangement. Og dette er et arrangement som har stor betydning både for publikum som er i kollen og alle som sitter og ser på TV for så vidt, og for arrangøren og for deltakerne ikke minst. At arrangementet går på skinner og forhåpentligvis (latter). Det ligger mer motivasjon i det på en måte å få være med å som jeg sa å bidra for å få dette til å gå, enn at det gir noe tilbake til meg selv på en måte med sånn todelt greie (Intervju 2).

Her vises det til at bidrag av frivillige gir noe tilbake til alle fra utøvere til tilskuere på TV. Dette viser også at denne respondenten er mer opptatt av arrangementets beste enn at det skal gi noe tilbake personlig. Derfor er dette en oppgaverettet involvering.

Det ble også pekt på at det konkrete engasjement isolert sett kanskje ikke ga så mye tilbake til arrangementet med argument i at respondentens jobb kunne erstattes, men at alle frivillige ikke kan erstattes og da vil ikke arrangementet gå rundt (Intervju 3 & 4). Det var bare en av respondentene i akkrediteringsseksjonen som ble bedt om å reflektere rundt hva respondentens frivillige engasjement ga de nærmeste i familien. Det som kom frem da var at det var to sider av den effekten. Det ene var at det var at det var en ulempe at man var mye borte fra barna og familien, men på den andre siden var det viktig å vise barna at det går an å gjøre en jobb uten nødvendigvis å få betalt for det (Intervju 4).

Dette viser at ringvirkningen av å gjøre frivillig arbeid er holdningsskapende og det viser verdien av å gjøre arbeid uten å få betaling. Denne ringvirkningen er godt verdsatt og det er en positiv effekt av det å bidra som frivillig. Dette er også en oppgaverettet involvering i det frivillige arbeidet fordi man ser verdien av å være et forbilde og bringer dette videre til sine nærmeste.

I langrennsseksjonen ble det lagt større vekt på en positiv holdning som man ønsket å overføre til sine barn (Intervju 8) og at venner og familie støtter opp om at man bidrar som frivillig (Intervju 6 & 7). Også ovenfor de respektive idrettslagene ble det påpekt viktigheten av å vise at det går av å prioritere å stille opp i en hektisk hverdag (Intervju 6 & 8) og det ble vist til lite vilje til å stille opp for klubben av andre medlemmer (Intervju 8). Når det gjaldt storsamfunnet var det enighet om at respondentenes frivillige engasjement var med på å skape en folkefest som idretten og hele Norge kunne ta del i, og hvis Norge skulle fortsette å ha store arrangement så var man avhengige av å ha en

positiv gjeng til å stille som frivillige (Intervju 5 & 8). Dette kan anses som at man er frivillig som en holdningsskapende effekt. I dette tilfellet blir da foreldrene forbilder for sine nærmeste og familien blir klimaet. Respondentene får da et mestringsklima i sin familie og det kan føre til at de nærmeste tilegner seg en oppgaveorientert tankegang og adferd (Reinboth & Duda, 2004).

Det var flere som kom fra en familie med tradisjon for frivillighet (Intervju 2, 3, 4, 5, 6 & 8) mens en av respondentene hadde en svigerfamilie som hadde en sterk tradisjon for frivillighet (Intervju 7). Noen av respondentene hadde også foreldre som var engasjert i ski idretten både som trenere og oppmenn (Intervju 4, 5, 6) Her kan jeg trekke frem sitatet: ”jeg er jo oppvokst med det, dugnadsarbeid og i idrettslaget, ut å trække løyper, som vel ingen gjør lengre, men skulle du få til noe så måtte du være med fra bunnen” (Intervju 2). I vennekretsen var det litt mer blandet. Blant venner fra idrettslag var tradisjonen sterkest (Intervju 5, 6 & 7). Der var det også noen som hadde sterke tradisjoner enten gjennom speideren (Intervju 5) eller gjennom langrennsgruppen i idrettslaget (Intervju 6).

5.5 Tilfredshet med frivillighet

I den tredje underproblemstillingen min lurer jeg på om prøve VM påvirker motivasjonen til videre frivillighet. Det viktigste for at man skal være motivert til å fortsette som frivillig, er at man er fornøyd med sine erfaringer som frivillig og at man er tilfreds med det som har blitt gjort. Det var ikke mange av respondentene som hadde reflektert over forventningene, eller som klarte å sette ord på forventningene sine inn mot prøve VM eller VM (Intervju 1, 2, 3, 4, 5, 6 & 7). Enten så visste de hva de skulle gå til og hadde derfor hadde forventning og at ting skulle gå etter planen (Intervju 8), eller så visste de lite om hva de gikk til og hadde derfor lite forventninger, men forventet å oppleve skirenn fra innsiden (Intervju 5). En av respondentene utrykte at det var ”stor forventning” arrangementet (Intervju 7). Forventningene gikk generelt sett på at alt det praktiske skulle være på plass og folk forventet å komme dit for å gjøre en innsats for arrangementet og at opplevelsen skulle være god (Intervju 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 & 8) og ”at det skulle gå smertefritt og at vi klarte å gjennomføre et godt arrangement (Intervju 8). Det som kom opp angående forventninger var spenning rundt det å lære seg oppgaven som skulle utføres (Intervju 2 & 4). Det var heller ingen som følte at forventningene de hadde ikke ble innfridd (Intervju 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 & 8).

Respondentene hadde en kjempeopplevelse og det var gøy og sosialt (Intervju 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 & 8). Det var til og med en så god opplevelse at det nesten ikke var mulig å påpeke hva som var det beste:

Hva jeg var mest fornøyd med, nei, det var jo bare at gruppa fungerte, den fungerte veldig godt. så både med leder og andre, når man har så nærhet og når du også har mulighet til å påvirke det som skjer så jeg synes egentlig helheten, jeg klarer ikke å plukke ut noe rett og slett, jeg synes helheten var bra og best (Intervju 6).

Her ser vi at det blir lagt vekt på at gruppen fungerte godt og det kan tyde på at det er et mestringsklima innad i den gruppen. Det at respondenten trekker frem gruppesamarbeidet som noe av det som er mest positivt med opplevelsen tyder også på at denne personen er opptatt av at gruppen jobber bra sammen og det kan tolkes som en typisk oppgaverettet involvering. Det blir også trukket fram at man har mulighet til å påvirke det som skjer. Det kan indikere at gruppemedlemmene blir utfordret og med det tilegner seg en oppgaveorientert tankegang (Reinboth & Duda, 2004)

Det man hadde å utsette på opplevelsen i akkrediteringsseksjonen var at datasystemet som man brukte under prøve VM ikke fungerte optimalt og det var kun en PC som fungerte på et tidspunkt hvor det var 150 i kø. Men dette ble bare sett på som en utfordring og det ble sagt:

Forventningene var vel egentlig bare å være med å bidra og så lenge man anser prøve VM som en suksess, så synes jeg jo det gikk bra. Men vi hadde jo litt oppstartsproblemer og utstyr som ikke funka å sånt, å det er jo en liten utfordring. Vi hadde en dag hvor det sto sånn 150 stykker i kø og en PC som virka eller noe sånt! Men da var det bare å brette opp arma å ta det som det kommer (Intervju 3).

Denne holdningen vi ser her er et meget godt eksempel på oppgaverettet involvering. Hadde dette vært en ego orientert person ville man ha gitt opp med en gang det ble litt motgang og hadde sannsynligvis ikke klart å holde den positive holdningen som denne respondenten gjorde (Duda & Balaguer, 2007). Vi ser også av dette sitatet at respondenten ikke regner suksessen ut ifra egen oppfattelse, men ut av den generelle oppfattelsen av prøve VM som arrangement og dette er også en holdning som kan defineres som en oppgaveorientert holdning da fellesskapets sluttprodukt går foran egne preferanser.

Det var ingen som utrykte at de ikke følte seg godt behandlet som frivillige, verken av andre frivillige eller av deres nærmeste ledere (Intervju 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 & 8). Flere påpekte at ledelsen og direktøren var innom for å hilse på og hadde samtidig gitt gode tilbakemeldinger (Intervju 1) og de aller fleste påpekte at det var et godt miljø på jobb som bidro til en god opplevelse (Intervju 4, 7 & 8). Her ble det påpekt at ”alle er jo der av samme grunn at de har et visst engasjement i samfunnet” (Intervju 1) og at ” det er frivillige som stiller opp og de er positive. Det er jo det som er gøy med å være frivillig, fordi man finner ikke de der ’off nei jeg gidder ikke’ stilen” (Intervju 8). Siden alle som var der og bidro nettopp var frivillige og at det dermed ble et bra samhold og klima på grunn av dette (Intervju 1 & 8). Dette viser også at det skapes et mestringsklima med en gang man møtes nettopp fordi alle som stiller opp i utgangspunktet er oppgaveorienterte i sin involvering som frivillig. På dette punktet var det også en i kontrollgruppen som sa følgende:

Jeg synes det var ganske bra jeg altså! Det var mat på plass og vi fikk jo stadig vekk tilbakemeldinger på hvor bra det var, og ikke minst vi gjorde en jobb hvor det var FIS som satte å så igjennom disse her videoene som vi tok, og da fikk vi vite av en av de at det var "the best control group ever". Og det er jo gøy å få vite da! (Intervju 6).

Her ser vi også hvordan tilbakemeldinger motiverer til oppgaverettet involvering. I dette tilfellet var oppgaven å jobbe i kontrollgruppen som innebar å gjøre grovarbeidet for FIS med kontrollering av alt fra teknikk til at støtteapparat følger reglene som er satt av FIS (Intervju 5 & 6). Tilbakemeldingen blir i denne sammenhengen en bekreftelse på mestring av oppgaven. Her ser vi at det er en klar oppgaverettet involvering fordi respondenten viser til at det gøy med gode tilbakemeldinger på prestasjonen og dette er med på å demonstrere mestring. Samtidig kan dette også tyde på at ledelsen, i denne situasjonen FIS, jobber for et mestringsklima ved gode tilbakemeldinger, som igjen kan føre til oppgaveorientert tankegang og holdninger (Reinboth & Duda, 2004).

Dette er jo et spørsmål som går direkte på trivselen til de frivillige under arrangementet. Da var det også nærliggende å spørre om hva de frivillige var mest fornøyd med under arrangementet. Noen klarte ikke å peke på enkelt punkter som de var mest fornøyd med, og svarte opplevelsen og følelsen av å være med (Intervju 1, 6 & 7), eller påpekte at det var godt miljø og morsom oppgave (Intervju 1 & 4). Det var to som hadde et litt mer

sportslig syn på det og sa at å stå på Frognerseteren og få oppleve folkefesten (Intervju 5 & 8) samt at man fikk både være insider og være tilskuer samtidig (Intervju 5).

Disse eksemplene viser at målet er å få oppleve skirennet og at man velger en oppgave som gjør at man når dette målet. Det vil jeg karakterisere som en ego orientert måloppnåelse fordi det er personlige ønsker om å oppleve den sportslige delen av arrangementet som styrer valget av oppgave. Det var også to som var mest fornøyd med konkrete eksempler på jobben man gjorde, som for eksempel at man ”fikk komme med ideer og måter å gjøre ting på som ble tatt godt imot” (Intervju 6), og ”at den ene dagen hvor det virkelig smalt, at vi greide å løse det på en sånn halvveis måte og at de fleste som skulle ha akkreditering vertfall fikk det” (Intervju 3). I motsetning til det foregående eksempelet, vil jeg karakterisere dette som en oppgaverettet involvering fordi respondentene fokuserer på mestring av den konkrete oppgaven og gleden av opplevelsen er en mestringsfølelse (Duda & Balaguer, 2007).

På samme måte spurte jeg om hva respondentene var minst fornøyd med under gjennomføringen av prøve VM. Samtlige som var med på prøve VM i akkrediteringsseksjonen nevnte at dataproblemer og systemsvikt var det de kunne sette fingeren på av negative ting, men det skal sies at ingen var kjempemisfornøyd (Intervju 1, 3 & 4). Det ble også påpekt at listene over hvem som skulle ha akkreditering fra de andre seksjonene kom litt sent, så det var kanskje litt dårlig planlagt, uten at dette ble tungt vektlagt respondenten (Intervju 3). Utover dette var det ingen konkrete klager i akkrediteringsseksjonen, men hvis man skulle ønske at noe var annerledes så måtte det være transporten (Intervju 1). Dette ble også trukket frem i langrennsseksjonen (Intervju 7 & 8), men som en av respondentene påpekte: ”Det er klart at det var mange som klagde på transporten og den biten og jeg selv tok jo t-bane hver dag. Og man la jo selvfølgelig inn en god margin for å være der til rett tid” (Intervju 8). Denne respondenten påpekte også at det stiltes spørsmålstegn til konstruksjonen på anlegget kontra sikkerheten og nødvendigheten av noen av oppgavene gruppen hadde (Intervju 8), uten at det var knyttet enorm misnøye til disse punktene.

Dette viser at elementer i et overordnet perspektiv er viktige for hvordan opplevelsen blir og, som det tidligere har blitt påpekt, opplevelsen er noe av det frivillige søker etter når de bidrar som frivillig. Det viser også at de frivillige har store forventninger til at

ting skal gå som planlagt og selv om det ikke var noen som reflekterte over det når de snakket om forventningene så stilles det etter min mening høye krav og store forventninger. Viktigheten av at ting var tilrettelagt ble også påpekt av en respondent som sa:

Det var ikke noe jeg var misfornøyd med egentlig. De klarte å gjennomføre alt med transport opp og ned og vi fikk maten vi skulle. Så det eneste jeg kan se for meg at jeg kan bli misfornøyd med er hvis vi blir plassert et sted hvor de bare, hvor løperne forsvant forbi, hadde stått et sted i skogen hvor ingen hadde... eller hvor det er kjedelig å stå da, men det gjaldt jo ikke oss, så jeg kan ikke si noe egentlig på det. (Intervju 5).

Dette er en interessant kommentar fordi det viser at det er viktig at oppgaven er viktig for trivselen. Det sier også noe om at respondenten valgte oppgave ut ifra ønsker om å få med seg rennet og en konkret interesse om å følge med på langrennssporten. Det kan tyde på at dette er en prestasjonsrettet involvering dersom personen setter eget ønske om å få se mest mulig av skirennet foran viktigheten av oppgaven.

Etter hvert som jeg hadde intervjuet noen personer og hvor det var generelt lite misnøye blant respondentene ble jeg nysgjerrig på hva respondentene følte var viktige ting som måtte være tilrettelagt fra VM organisasjonens side for at frivillige skulle ha høy trivsel. Dette kom for øvrig fram av flere respondenter som reflekterte over hvorfor de ikke var misfornøyde og trakk frem at de fikk den maten de skulle og at klærne var fine til sitt bruk (Intervju 5 & 8). De som fikk dette spørsmålet hadde en litt todelt vinkling på svaret. Den ene trakk frem viktigheten av sosiale sammenkomster, tilstrekkelig opplæring av den dedikerte oppgaven og involvering i oppgaver som nødvendigvis ikke er primæroppgaven og trakk da spesielt frem at de var med under åpningsseremonien under VM (Intervju 8). Den andre respondenten trakk i større grad frem basisbehovene, at man ikke fryser, får tilstrekkelig med mat og at man ikke skal gå i underskudd når man jobber som frivillig (Intervju 7).

Det var også viktig for min overordnede problemstilling å kartlegge hvordan prøve VM påvirker motivasjonen til frivillighet, både til selve VM og til frivillighet for andre arrangementer eller organisasjoner. De fleste av mine respondenter gledet seg veldig til å være med som frivillig til selve VM, så det var få som hadde fått endret motivasjon etter prøve VM. De mente at det hadde gitt mersmak, men ikke endret motivasjonen,

den var der fra før (Intervju 3, 4,6, 7 & 8). Hvis det skulle trekkes frem en endring i motivasjonen så var man sikre på at dersom den hadde blitt endret så var det til det bedre (Intervju 3 & 5). Det eneste som kom frem av tvil var at i forbindelse med datatrøbbelet som var under prøve VM:

Litt både og. Jeg fikk litt kalde føtter i og med at det var litt styr med logistikken. Men når det er sagt så har det blitt valgt ny IT partner og så da har jeg bestemt meg for at jeg skal gi det en sjanse til da. Så har jeg ikke minst tid til å gjøre det nå. Det går litt på det også (Intervju 1).

Her ser vi hvordan ytre påvirkninger som må være tilrettelagt påvirker motivasjonen til frivillige. Opplevelsen preges av slike ting som ikke går som det skal og i dette tilfellet ser vi at det kan gi en negativ opplevelse. Dette kan karakteriseres som en ego orientert refleksjon fordi ego orienterte gir lettere opp ved motgang enn hva oppgaveorienterte gjør. Oppgaveorienterte individer er mer utholdende ved motgang enn hva man antar ego orienterte individer er (Ames, 1992). Samtidig kan vi si at dette er et inngrep fra en ledelse som ønsker å ha et mestringsklima. Det er nærliggende å tro at dette er et inngrep som viser at ledelsen møter utfordringer sammen med gruppen og tar lærdom av feil og ønsker å forbedre seg (Roberts & Kristiansen, 2011).

Det ble også trukket fram at det gav nye inputs og at man så viktigheten av den jobben som ble gjort, noe som var motiverende (Intervju 6). Prøve VM hadde heller ikke noen spesiell innvirkning på motivasjonen i andre organisasjoner (Intervju 4, 5, 7 & 8), men dersom det skulle være et arrangement av interesse så var det sannsynlig at man ville melde seg som frivillig igjen fordi man hadde en god opplevelse fra både prøve VM og VM (Intervju 3 & 7). Dette var mest på grunn av at de fleste som jeg intervjuet hadde et allerede klart syn og oppfatning om det å bidra som frivillig (Intervju 2, 4, 5, 7 & 8). Dette viser at så lenge man har gode opplevelser med å bidra som frivillig vil ikke motivasjonen synke. De fleste av de jeg intervjuet hadde et klart syn på at frivillighet var nødvendig i samfunnet og de mente derfor at prøve VM ikke hadde noen innvirkninger fra eller til.

5.5.1 Ledelse og relasjoner

Som vi har sett så er det sosiale aspektet en stor del av opplevelsen som helhet for mine respondenter. Forholdet til de nærmeste lederne vil også da være av betydning for den

totale opplevelsen. Når det kom til spørsmålet om ledelse og relasjoner var det heller ingen her som følte seg oversett av sine ledere og var veldig fornøyde med positive og engasjerte ledere (Intervju 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 & 8). Det var et generelt godt samhold i gruppene og godt arbeidsmiljø når de var på jobb (Intervju 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 & 8). Det ble av samtlige sagt at forholdet mellom leder og frivillige var veldig godt (Intervju 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 & 8) og en av respondentene presiserte følgende:

Det var litt sånn flatt organisert på et vis, altså de var der hele tiden de lederne og vi fikk lov å teste ut. de hadde på en måte tilrettelagt, men ikke spikerfestet alle detaljer, så det var stor grad av eget initiativ som ble verdsatt også da. så når det var kaos på det verste så etablerte vi andre rutiner for å få det til å gå å det var helt i orden det altså (Intervju 4).

Her ser vi at gruppen jobbet sammen og kom med innspill når det var nødvendig og lederen skapte med dette et mestringsklima. Det kom også frem av intervjuene at lederstilen del de ulike lederne var veldig god. Det var nødvendigvis tre ledere det var snakk om her, akkreditering, kontrollgruppe og tidtaking. I akkrediteringsseksjonen ble det sagt at lederen var blid og hyggelig, ryddig og positiv, hun hørte på hva folk hadde å si og var inkluderende (Intervju 1, 2, 3 & 4). Hun ble også sett på som stille og rolig og at hun kanskje hadde mer kontroll på papirene enn på menneskene (Intervju 3). Dette tyder på at denne lederen ønsket å skape et mestringsklima innad i sin gruppe. At hun var inkluderende og hørte på medlemmene i gruppen virker motiverende på deltakerne og man skaper sammen et miljø som viser interesse for oppgaven og tar fatt på utfordringer med godt mot (Reinboth & Duda, 2004).

Av respondentene i tidtakergruppen ble lederstilen karakterisert som en person som hadde vært med på ski arrangementer mange ganger og visste at de lederen hadde med å gjøre var personer man kunne stole på og at ”det var en god leder i forhold til at hun var rådgivende i forhold til hva man skulle gjøre” (Intervju 7). Og at lederen var flink til å gi frihet under ansvar og flink til å innlemme alle i gruppen, selv om de ikke kjente hverandre fra før og at hun stolte på dem man hadde rundt seg (Intervju 8). Dette er også kjennetegn på at en leder er med på å skape et mestringsklima kontra et prestasjonsklima. I kontrollgruppen ble lederen karakterisert som ”sterk og klar og positiv og blid” (Intervju 6) og at lederen var åpen for innspill og det var en god dialog mellom leder og gruppe (Intervju 5). Nok en gang ser vi klare eksempler på at en leder er med på å skape et mestringsklima ved at gruppemedlemmene blir innlemmet og tatt

med i oppgaveløsningen som igjen er med på å skape en oppgaverettet involvering fra gruppens medlemmer.

Det var bred enighet om at lederen var viktig for innsatsen til frivillige. Det ble blant annet sagt at lederstilen er viktig for at en avdeling skal fungere (Intervju 3) og at klare arbeidsfordeling og klare beskjeder er med på å skape positiv energi (Intervju 6 & 8). To av respondentene fremhevet at miljømessig så er det viktig med en god leder og presiserte at gode ledere ga en bedre opplevelse som frivillig (Intervju 4 & 7). Dette fenomenet ble også beskrevet av en annen respondent:

Hvis jeg er misfornøyd med hvordan det blir håndtert eller føler at jeg ikke blir hørt så kan antakeligvis få en sånn demonstrativ negativ tankegang og ikke være så, synes det er så gøy og føler at du ikke blir hørt så tror jeg det kan føre til at man synes det er kjipere å jobbe og at man da kanskje jobber dårligere. ikke gidder å gjøre det man får beskjed om etter hvert (Intervju 5).

Her ser vi at respondentene er klar over konsekvensen av å ha ledere som ikke fokusert på bygging av et mestringsklima. Det at lederen er med på å skape en positiv energi tyder på at lederen klarer å få med seg sin gruppe på å være oppgaveorienterte.

Det var også noen som refererte til at alle som var frivillige under prøve VM og VM var personer som i utgangspunktet var begeistret og tent på oppgaven:

Den lederen får oss til å ha lyst å jobbe for seg også. Vertfall hvis man hadde hatt en som ikke var sympatisk, da er det mye vanskeligere å skape et godt miljø. Altså at lederen klarer å skape den holdningen at alle har lyst til å gjøre en god innsats. Nå er det vel kanskje litt sånn lett å begeistre i et sånn VM arrangement da, ikke sant, hvor alle er litt tent på oppgaven så vil nok alle gjøre en god innsats selv om man har en drittsekk som sjef, det tror jeg nesten, for alle ønsker at man ska fremstå som hyggelig, men miljømessig så vil det jo bety mye at den, eller de som er leder teamet har lyst til å gjøre det til en god opplevelse for deg også. og det tror jeg viktig innstilling at de er litt ydmyke og at de vet at alle sammen kommer å gjøre en frivillig innsats og bruker fritiden og at man på en måte ser det aspektet også, at man har respekt og prøver å tilrettelegge, prøver å være fleksible i forhold til vaktlister og at man jobber sammen er veldig veldig viktig (Intervju 4).

Dette er et godt eksempel på at lederens evne til å skape et mestringsklima er viktig for at gruppen skal jobbe godt sammen. Det er også verdt å merke seg at denne respondenten mener at alle er så tent på oppgaven at alle vil gjøre en god jobb uavhengig av lederen. Dette tyder på at denne respondenten har en høy grad av

oppgaveorientert målsetting i sitt frivillige engasjement, og at det er antatt at andre har høy grad av oppgaveorienterte holdninger (Reinboth & Duda, 2004). Da vil det bli et mestringsklima i gruppen uavhengig av hvordan lederen opptrer. Respondenten presiserer at ledere som prøver å gjøre opplevelsen så god som mulig vil skape et godt klima og at dette vil bety mye.

Det var også andre som pekte på at mye av grunnen til at gruppen de jobbet i fungerte, var fordi det nettopp var frivillige som jobbet der og da viste man allerede litt samfunnsengasjement (Intervju 1) og man unngikk negative holdninger til arbeidet eller arbeidsoppgavene (Intervju 8). Det viser også at den i utgangspunkt høye graden av oppgaverettet involvering blant frivillige er med på å skape et mestringsklima uavhengig av lederens egenskaper.

Det kom også fram at mange av respondentene var fornøyd med at det var en tilsynelatende flat struktur på organiseringen (Intervju 4 & 7). Dette var ikke nødvendigvis direkte at det var en flat organiseringsstruktur, men det ble referert til de respondentene som hadde oppgaver inne på stadion, hvor det ofte befant seg personer som var lengre opp i det hierarkiske systemet. Dette gjorde at man følte seg godt innlemmet og ”man følte ikke hierarkiet på den måten” (Intervju 7). Det ble også presisert at siden alle frivillige gikk med samme uniform, ble det opplevd som om at alle var på lik linje uansett hvor man kommer fra i det sosiale systemet (Intervju 8). Her igjen ser vi at respondentene var i et mestringsklima og alle som jobbet med prøve VM, enten de var frivillige eller profesjonelt ansatte var en del av det.

6. Avsluttende diskusjon

Etter å ha gjennomført alle intervjuene mine og sett på resultater fra spørreundersøkelsen ser jeg at det er en enorm positiv innstilling til å bidra som frivillig til større arrangement. Mange av personene jeg intervjuet var også positive til å stille som frivillige i andre sammenhenger. Til å begynne med vil jeg definere hvilken type frivillighet jeg har med å gjøre i denne studien. Hvis man ser på de fire dimensjonene fra Tabell 1 på side 8 så definerer jeg den gruppen jeg har intervjuet på denne måten: Fritt valg: Helt av egen vilje, Godtgjørelse: ikke forventet, Struktur: formell og egenfordeler: Hjelp andre både fremmede og kjente, samt egenhjelp. Det betyr at det er graden av egenfordeler som er mest interessant å se på når det kommer til motivasjon. Dette reflekteres også av min problemstilling.

6.1 *Hvorfor valget av seksjonen?*

Når vi ser på intervjuresultatene kan det virke som om at det ikke er helt tilfeldig hvorfor man havnet i den seksjonen man gjorde. Vi ser av intervjuene i langrennsseksjonen at interessen for sporten var en faktor for valg av seksjon. Dette blir også bekreftet av Figur 7 (s. 52) som viser at interesser for hopp/langrenn/kombinert var en viktigere involvering for frivillige i langrennsseksjonen enn det var i akkrediteringsseksjonen. Intervjuene viser at det i akkrediteringsseksjonen var noen som valgte seksjon ut ifra at man ikke ønsket å stå ute å fryse (Intervju 3), og fordi man fikk brukt sin kompetanse i form av språk og data (Intervju 1). Selv om interessen for idretten ble presisert av alle i langrennsseksjonen, var det også i individer i akkrediteringsseksjonen som var veldig interessert i idretten og i idrettsarrangement. Det interessante der var at akkurat denne respondenten presiserte at så lenge man var der det skjedde, så var ikke oppgaven så viktig (Intervju 4). Det var ut ifra statistiske data antydninger til at de i akkrediteringsseksjonen valgte sin seksjon for å skaffe seg erfaring. Involveringer som at man får anerkjennelse for arbeidet og at man kan bruke det til å øke generelle senere, samt at man øker sine kunnskaper og erfaringer er signifikant høyere enn i langrennsseksjonen. Dette er imidlertid noe man ikke finner like klare tegn på i intervjuresultatene. Der så vi at når det for eksempel kom til å øke arbeidsmuligheter, var det i akkrediteringsseksjonen kun var interessant å bruke denne erfaringen dersom det var en arbeidsrelevant jobb.

6.2 Hva vil man oppnå av å være frivillig?

I intervjuene mine finner jeg enormt mange like tanker om det å være frivillig på et idrettsarrangement av en større dimensjon i det som kan kalles en major event (Solberg, 2003, Hanstad 2010). Det vi ser av funnene er at det er opplevelsen som er målet og dermed kan man si at man oppnår suksess dersom man har en god opplevelse av å være frivillig. Det som vises å være de viktigste faktorene for at man skal være med som frivillig på et slikt arrangement er at det er gøy og sosialt. Dette var noe som kom frem i samtlige intervju på et eller annet tidspunkt i samtalen. De statistiske dataene bekrefter at dette er faktorer som er høyt ansett. Figur 5 (s 48) viser at involveringen at arbeidet er morsomt har blitt vurdert til 4 eller 5 av nesten samtlige fra utvalget. Også i Figur 10 (s 57) ser vi at involveringer som at ”det er spennende” og ”du liker å være frivillig” er høyt ansett i begge seksjoner, med kun unntaksvis svar under 4.

6.2.1 Oppgaveorienterte mål

Hvis man på forhånd skal definere hva som er oppgaveorienterte mål for å være med som frivillig så må man gå ut ifra at involveringer som gir noe tilbake til den frivillige i form av glede, selvfølelse og egenutvikling. Når dette er lagt til grunn ser vi ut ifra intervjuene at samtlige legger mest vekt på de indre motivasjonsfaktorene hvis de skal nevne en faktor som de regner som den viktigste motivasjonen for at de skal bidra. Som man ser ut ifra kapittel 5.4 så kan man si at de fleste motivasjonsfaktorene kommer fra oppgaveorienterte involveringer. Intervjuene viser at det er opplevelsen man er ute etter når man er med som frivillig. Det som ifølge intervjuene gir en god opplevelse er det sosiale aspektet rundt det å være frivillig. Det ser ut til at de frivillige hadde det gøy sammen i den gruppen de jobbet i. For eksempel ser vi at en respondent som påpekte at det var gøy med nye kjente og sosialt samvær var et konkret ledd i opplevelsen (Intervju 7). Den kvantitative delen viser også en høy andel av oppgaverettede involveringer og oppgaveorienterte mål. Vi ser for eksempel av Figur 4 (s. 47) at innsikt i idrettsarrangement og økte kunnskaper og erfaringer er høyt vurdert i begge seksjonene. Dette kommer også frem av intervjuene hvor flere peker på at de synes oppgaven var spennende og tok utfordringer som de kom. Intervjuene mine viste nærhet til oppgaven i begge seksjonene blant annet i form av stolthet av tilbakemeldinger fra FIS og i form av oppgaveorientert og løsningsfokuseret holdninger når ting ikke fungerte som det skulle i akkrediteringsseksjonen (Intervju 3)

Intervjuene viser også det er gøy å bidra til noe stort som skjer. Flere av respondentene gir uttrykk for at man oppnår glede av å kunne være med på en nasjonal dugnad eller vise samfunnsengasjement. Det kommer også fram av intervjuene at det er gøy å kunne vise at lille Norge klarer å arrangere et bra arrangement. Det samme kan man tolke ut ifra Figur 5 (s. 48) som viser at det å aktivt bidra til organiseringen av prøve VM var en viktig involvering som var høyest i langrennsseksjonen, men ikke signifikant høyere. Figur 7 (s. 52) viser også at dette er en viktig del av det å være frivillig i form av at man ønsker å bidra til allmennheten, noe jeg tolker til å være oppgaveorientert fordi man setter fellesskapets interesser høyt.

6.2.2 Ego orienterte mål

De klare ego orienterte motivasjonsfaktorene for å være med som frivillig på Prøve VM om senere VM er jo de opplagte, materielle tingene, altså klærne og billetter til øvelser som man kan gå på når man har fri og i tillegg muligheten til å møte en og annen idrettsutøver eller andre kjente personligheter. I tillegg kunne man se at det var enkelttilfeller av de som ønsket å fremheve seg selv. På samme måte som jeg i forrige avsnitt trakk frem det å vise at lille Norge var en oppgaveorientert tanke, kan det samtidig argumenteres for at det er en ego orientert tanke med bakgrunn i at man ønsker å fremheve seg for å være bedre enn andre. Det kan også argumenteres for at det er en prestasjonsrettet involvering dersom man bidrar som frivillig for å kunne fremheve seg selv ved å si at man har vært med å arrangere et vellykket arrangement.

Når det kommer til klærne som en motivasjonsfaktor ble dette veldig kjapt avfeid av samtlige respondenter. Det var heller ikke en viktig faktor med billettene som de frivillige fikk og ofte ble ikke billettene brukt av de frivillige selv, men heller gitt bort til venner og familie. Dette ble også bekreftet av spørreundersøkelsen som viser at det var av middels viktighet, men som også viser at man har hele skalaen fra veldig viktig til ikke viktig i det hele tatt (Figur 3 s. 44). Selv om det var bred enighet om at det var en fin gest fra organisasjonen, var dette på ingen måte avgjørende for at man stilte som frivillig. Det som er interessant å se er at alle de jeg intervjuet raskt avfeide at klærne var en motivasjon for å være med som frivillig og at noen av respondentene nesten lo litt, men samtidig kom det frem i ett av intervjuene at det var stas å gå med klær som viste at man deltok som frivillig og at man var en del av en gjeng som frivillige (intervju 4). Selv om respondenten påpekte at det ikke var derfor man var frivillig, tror jeg dette

kan være med på å skape en tilhørighet, et motivasjonsklima i form av at man treffer andre med samme uniform og dette er også med på å skape en opplevelse og en god selvfølelse, noe som funnene viser at var en viktig motivasjonsfaktor for å være med som frivillig. Det at man går med en jakke som viser tilhørighet til en gruppe, trenger ikke bare å skje under det respektive arrangementet. Dette fenomenet har jeg også selv observert da jeg senest under arrangement i sesongen 2010/2011 observerte antrekket som ble delt ut til frivillige under OL på Lillehammer. Dette mener jeg kan tolkes som om at det er med stolthet man viser frem at man var med som frivillig på tidligere store arrangement, selv om dette ikke var tilfellet i mine funn.

6.3 Påvirkning til videre engasjement som frivillig

Når det gjelder den tredje underproblemstillingen min, ”Hvordan påvirker prøve VM motivasjon for videre engasjement som frivillig?” mener jeg den besvares best med hvordan man opplever arbeidsdagen når man er frivillig. Som jeg har påpekt tidligere så er det opplevelsen som er det viktigste for at frivillige ønsker å bidra, og bør det å gi frivillige en god opplevelse være et viktig punkt for ledere eller organisasjonskomiteen. Dersom man har det bra i det klimaet man jobber i, vil man bli motivert til å ta lignende oppgaver senere. Og for at man skal søke etter utfordringer senere ser vi at det er viktig at ledere jobber for et mestringsklima. Som jeg viste i kapittel 4, er klima en sentral del av AGT. Resultatene, både kvalitative og kvantitative, viser at det aller fleste verdsetter de sosiale forholdene som man skaper på arbeidsplassen under arrangementet, selv om dette ikke var en konkret motivasjon. Det som er meget interessant i denne situasjonen er at samtlige påpeker at opplevelsen og den gode følelsen er en veldig viktig motivasjon og at det er viktig med godt sosialt miljø på arbeidsplassen. Indirekte kan man da si at de sosiale relasjonene man får som en del av gruppen som frivillig er med på å skape et motivasjonsklima i form av at det forsterker en god opplevelse å bidra som frivillig. Det er også interessant å merke seg at selv om ingen av respondentene var aktive i de sosiale tiltakene som for eksempel kroa, så mente alle at dette var et meget godt tilbud som fikk spleiset sammen gjengen og det førte igjen til at man jobbet bedre sammen. Det var også noen av respondentene som verdsatte det sosiale samværet som man hadde etter arbeidsdagen var over uten at dette var i regi av ski VM organisasjonen. Dette er også med på å skape et motivasjonsklima som gjør at man motiveres til å gjøre en god jobb sammen som gjør at opplevelsen av å være med på VM blir mer komplett. Det ble også presisert av flere at det var viktig at lederstilen til lederen var med på å

skape et godt samhold i gruppen og at dette var viktig element for at opplevelsen av et VM skulle være optimal. Med bakgrunn i dette er det tilsynelatende et mestringsklima blant de frivillige. Jeg tenkte før jeg startet med dette arbeidet at klærne kom til å være en prestasjonsrettet involvering som mange frivillige ville sette pris på. Det fant jeg ingen klare tegn til. Men det er interessant å merke seg at klærne hadde en effekt i retning av at det ble skapt et mestringsklima. Intervjuene viser at klærne gjør at man føler seg som en gruppe og føler seg innafor. Det ble også trukket frem at klærne eliminerer hierarkiske forskjeller som gjorde at man følte at alle jobbet sammen og at alle jobber var like viktige, noe som er et sentralt punkt i et mestringsklima.

Når man ser på hvordan man oppfattet ledere, var det ingen av intervjuene mine som indikerte at lederne i gruppene jobbet for et prestasjonsklima. Alle lederne fremstod som inkluderende ledere som ikke var redde for å delegere ansvar og utfordre personer som ville ha utfordringer. Dette kan føre til at gruppen tilegner seg en oppgaveorientert tankegang og oppførsel.

6.4 Forskjeller mellom seksjoner

Det statistiske datamaterialet viser at det er signifikante forskjeller mellom seksjonene. Det kan argumenteres med at akkrediteringsseksjonen er mer ego orientert med bakgrunn i Tabell 6 hvor involveringer jeg tolker som prestasjonsrettede er signifikant høyere i akkrediteringsseksjonen enn i langrennsseksjonen.

En av de største forskjellene mellom seksjonene er typen arbeidsoppgaver de jobber med. Intervjuene viser at langrennsseksjonen jobber med konkrete regler som er satt av FIS og akkrediteringsseksjonen må være i langt større grad serviceinnstilt når de er på jobb. Ulikhetene i seksjonene gjør at arbeidsoppgavene blir veldig forskjellig. Intervjuene mine viser at man jobber tettere i langrennsseksjonen og de arbeidsoppgavene man har der ikke er like servicepreget som de er i akkrediteringsseksjonen. Intervjuene viser også at respondenter fra langrennsseksjonen har større tilknytning til skiidretten. Dette blir bekreftet av det statistiske datamaterialet som viser at det er en signifikant forskjell mellom seksjonene på viktigheten av å komme tett på sine egne interesser (Tabell 8 s. 53). Begge respondentene fra kontrollgruppen i langrennsseksjonen var tidligere langrennsløpere og hadde stor erfaring i langrennsteknikk, noe som var nødvendig i jobben i kontrollgruppen. En

annen vesentlig forskjell mellom seksjonene var at langrennsseksjonen var mer opptatt av å få med seg den sportslige delen av arrangementet. En respondent uttrykte at det ville ikke vært like motiverende å stå parkeringsvakt for da ville man ikke få med seg noe av det som skjedde i arrangementet (Intervju 6), mens det i akkrediteringsseksjonen ble argumentert med at man ønsket å være inne for å slippe å fryse, samtidig som en annen påpekte at det var likegyldig hvilken oppgave man hadde, så lenge man var der det skjedde. Det ble også påpekt i intervjuene i langrennsseksjonen at noe av det flotteste med å være frivillig var å være ute i løypa å oppleve stemningen blant publikum.

De kvantitative dataene viser at det var også at det var signifikante forskjeller mellom seksjonene på det å kunne øke sine generelle arbeidsmuligheter senere (Tabell 6 s. 44) og muligheten for å ha et eget ansvarsområde med mulighet for å fatte egne beslutninger og økte kunnskaper og erfaringer (Tabell 7 s. 49).

6.4.1 Forskjeller mellom aldersgrupper

Når man ser på forskjeller i de ulike gruppene viser intervjuene mine at motivasjonsfaktorene for de ulike gruppene er ganske like, men det interessante er at jeg mener å se en større forskjell hvis man ser på alder eller livsfase. Når man ser på spørsmålet om man bruker sin egen frivillige innsats i en jobbsøker situasjon ser jeg tydelig at de yngste respondentene ser verdien av å nevne et frivillig engasjement til en fremtidig arbeidsgiver (Intervju 1, 3, 5) i større grad enn de som er litt eldre og har mer arbeidserfaring. Selv om de som har mer erfaring fra arbeidslivet så fordelen i å fremheve sitt syn på samfunnsansvar gjennom frivillig arbeid i en arbeidstaker situasjon, var det få som trodde at de selv kom til å bruke det i et eventuelt jobbintervju på grunn av andre egenskaper og erfaringer som de selv anså som mer verdt enn frivillig arbeid (intervju, 2, 4). En annen forskjell man ser ut ifra aldersgruppene er at de som var av den yngste generasjonen som jeg intervjuet verdsatte den sosiale biten i større grad enn de som var eldre. To av de som var på den øvre halvdel i alder av respondentene i mine intervju hadde noen de kjente som rekrutterte dem og var derfor med som frivillig delvis på grunn av bekjenskaper i en mellomlederrolle (intervju, 4, 6). Av de som ble rekruttert gjennom en søknadsprosess så var det veldig få som søkte sammen med noen de kjente, men regnet med å bli kjent med noen underveis. Og de som søkte sammen med noen de kjente ble også overrasket over hvor godt man ble tatt imot, selv om det var en tilsynelatende aldersforskjell på respondenten og resten av gruppen.

6.5 Etiske refleksjoner

Som jeg skrev i metodekapittelet så stiller jeg spørsmålstegn til det utvalget jeg fikk kontaktinformasjon til. Det var mange av de navnene jeg fikk som ikke hadde vært med på prøve VM og da i utgangspunktet ikke innenfor min målgruppe, og dermed så ble utvalget mitt nesten halvvert og det kan da knapt nok ikke kalles et tilfeldig utvalg, siden det ikke var like tilfeldig som det tilsynelatende så ut til da jeg begynte. Dette kravet valgte jeg å unnlate på et av intervjuene da respondenten hadde søkt om å få være med under prøve VM, men fått avslag på grunn av manglende behov og fått innvilget plass på VM. Dette valgte jeg fordi hovedfokuset i denne studien er motivasjonen for å bli med og ikke erfaringen av å bli med, så dermed følte jeg at det var legitimt å ta med denne respondenten. Dessuten hadde jeg ingen oversikt over hvordan utvelgelsen av kontaktinformasjonen på de navnene jeg fikk tilgang til foregikk. For alt jeg vet, kan disse personene ha blitt anbefalt av sine nærmeste ledere pga gode og positive holdninger. Det kan argumenteres med at dette blir motbevist da det ikke har blitt dobbeltsjekket hvorvidt utvalget mitt var med på prøve VM eller ikke. Det skal sies at det kun var i langrennsseksjonen jeg fikk et begrenset

Det er også en mulighet at personer har ego orienterte baktanker uten da de ønsker å stå frem med det. Det kan virke som om at det ikke er sosialt akseptert å mene at man er frivillig på grunn av godene man blir tildelt og de godene det fører med seg i form av nyttige kontakter eller bekjensskaper som kan være fordelaktig i en senere arbeidssituasjon. For eksempel er det ikke mange som innrømmer at de går med klær for å fremheve seg selv. Dette sier jeg med bakgrunn i at det virker som at de fleste blir oppdratt til å ikke være egoistiske og at jeg tror at janteloven fortsatt spiller en stor rolle i det norske samfunn.

6.6 Veien videre

Jeg ser etter å ha gjennomført mine intervjuer og reflektert rundt dette at denne teorien også hadde vært interessant å bruke på mellomledere i frivillige organisasjoner. Da spesielt frivillige ledere, altså ledere uten lønn fra organisasjonen som bruker mye tid på sitt frivillige engasjement. Grunnen til at jeg tror dette hadde vært en interessant vinkling er fordi det er nærliggende å tro at frivillige med lederansvar er mer prestasjonsrettet i sitt engasjement og hvis det er flere mellomledere fra ulike seksjoner som tenker likt så kan det være snakk om en større grad av prestasjonsklima enn hva jeg

har funnet i denne studien. Et annet aspekt det hadde vært interessant å forske videre på er forskjellen i motivasjon før og etter prøve VM. Vi ser av figur 2 og figur 3 at det er en forskjell i viktigheten av ulike faktorer som for eksempel anerkjennelsen man får av arbeidet etter at man har opplevd arbeidet uten at jeg har diskutert dette i denne oppgaven.

Det hadde også vært interessant å brukt Perception of Success Questionnaire (POSQ; Roberts & Ommundsen, 1996) før analysen av datamaterialet. På den måten kunne man med større sikkerhet sagt om lederne, både seksjonsledere og ledere høyere opp jobbet for et mestringsklima eller prestasjonsklima. Man ville fått klarhet i hva man definerer som suksess og det kunne forklart motivasjon til frivillige på en enda dypere måte.

7. Konklusjon

Etter å ha sett på motivasjon til frivillige i langrennsseksjonen og akkrediteringsseksjonen under prøve VM i 2010 kan jeg si at det er en interessant vinkling å se det fra et Achievement Goal perspektiv. Siden dette er en post hoc studie på motivasjonen blir kriteriene for suksess i denne studien antatt av forfatteren og ikke definert av undersøkelser. Allikevel mener jeg at motivasjon til frivillige kan forklares ut ifra et AGT perspektiv, og jeg synes dette er en interessant måte å se motivasjon blant frivillige.

Mine funn tilsier at det var høyest grad av oppgaveorienterte individer som var med i denne studien. Men som Nicholls (1989) påpeker, teorien er ortogonal, altså at man kan være orientert på flere måter samtidig. Det ser vi også i denne studien hvor det er forekomster av prestasjonsrettede involveringer og ego orientert adferd. Funnene tilsier at de fleste er oppgaveorienterte og har et tilsynelatende oppgaveorientert mål i å få en *god opplevelse*. Veien til en god opplevelse er gjennom en serie ulike involveringer som i stor grad er oppgaverettede, men funnene viser også at det kan argumenteres med at det er noen prestasjonsrettede trekk som også er med på å gi den opplevelsen de frivillige under et slikt arrangement er ute etter.

Funnene tyder på at lederne i seksjonene jeg intervjuet jobbet for et *mestringsklima*. Det at det jobbes for et mestringsklima mener jeg har en betydning for at *opplevelsen* til de frivillige blir så god som mulig. Det er nærliggende å tro at god opplevelse med å være frivillig motiverer til videre frivillighet, men mine funn tilsier at motivasjonen for å være frivillig var så høy at arrangementet prøve VM i seg selv ikke hadde en innvirkning på videre frivillighet. Samtidig kan dette tyde på at mine respondenter hadde en meget god opplevelse med å være frivillig og at de med dette til grunn anser arrangementet som suksess. Med dette mener jeg at denne studien viser at det er interessant å bruke AGT for å tolke motivasjon til frivillige under store events.

Referanser

Abrahamsen, F. E. (2007). Theoretical Framework. I: F. E. Abrahamsen (Ed.), *Stress in elite sport: A Motivational Perspective* (s. 13-25). Doktorgradsavhandling ved Norges idrettshøgskole, Oslo.

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), 79-90.

Ames, C. & Archer, J. (1988). Achievement Goals in the Classroom: Students' Learning Strategies and Motivation Processes. *Journal of Educational Psychology*, 80, 260-267.

Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, Structures and Student Motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84, 261-271.

Black, T. R. (1999). *Doing Quantitative Research in Social Sciences. An Intergrated Approach to Research Design, Measurement and Statistics*. London: Sage

Chelladurai, P. (2006). *Human Resource Management in Sport and Recreation*. Champaign, Il: Human kinetics

Cuskelly, G., Hoye, R. & Auld, C. (2006). *Working With Volunteers in Sport: Theory and practice*. London: Routledge.

Duda, J. L. & Balaguer, I. (2007). Coach.Created Motivational Climate. I: Jowett, S. & Lavalley, D. (Ed) (2007). *Social Psykologi in Sport*. Champaign, Il: Human kinetics.

Elstad, B. (1996). Volunteer perception of learning and satisfaction in a mega-event: the case of the XVII Olympic winter games in Lillehammer. *Festival Management & Event Tourism*, (4), 75-83.

- Farrel, J. M., Johnston, M. E. & Twynam, G. D. (1998). Volunteer Motivation, Satisfaction, and Management at an Elite Sporting Competition. *Journal of Sport Management*, 1998, 12, 288-300.
- Fairley, S., Kellett, P. & Green, B. C. (2007). Volunteering Abroad: Motives for Travel to volunteer at the Athens Olympic Games. *Journal of Sport Management*, 2007, 21, 41-57.
- Grammatikopoulos, V. Koustelios, A. & Tsigilis, N. (2006). Construct Validity of the Special Event Volunteer Motivation Scale for Greek Volunteers. *Leisure Journal of the Canadian Association for Leisure Studies* 2006, 30 (1), 287-305.
- Hanstad, D. V. (2010). *Forskningsprosjektet store idrettsbegivenheter 2010-2013*. Prosjekbeskrivelse.
- Hanstad, D. V. & Skille, E. (2011). Who are they and why do they do it? The habitus of sport event volunteers in Norway. Submitted.
- Hanstad, D. V. & Skirstad, B. (2010). *Preliminær rapport*. Spørreundersøkelse blant de frivillige på prøve- VM 2010.
- Havnelid, Å. (2009). *Vi trenger deg!* Hentet fra www.oslo2011.no 19.11.10.
<http://frivillig.oslo2011.no/default.aspx?aid=9078297>
- Jowett, S. & Lavalley, D. (Ed) (2007). *Social Psykologi in Sport*. Champaign, IL: Human kinetics.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo, Gyldendal.
- Kvale, S & Brinkmann, S. (2008). *Interview: Introduktion til et håndværk* (2. utgave). København: Hans Reitzels Forlag.
- Long, B. & Goldenberg, M. (2010). A means-end analysis of special Olympic volunteers. *Leisure Journal of the Canadian Association for Leisure Studies* 2010, 34 (2), 145-167.

- Lorentzen, H. (2007). *Moraldannende kretsløp: Stat samfunn og sivil engasjement*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.
- Mason, J. (1996). *Qualitativ Reasearching*. London: Sage Publications.
- Maykut, P & Morehouse, R. (1994). *Beginning Qualitative Research: A Philosophic and Practical Guide*. London: The Falmer press.
- Mclean, J. & Hamm, S. (2007). Motivation, Commitment, and Intentions of Volunteers at a Large Canadian Sporting Event. *Leisure Journal of the Canadian Association for Leisure Studies* 2007, 31 (2), 523-556.
- Nicholls, J. G. (1989). *The Competitive Ethos and Democratic Education*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Reinboth, M., & Duda, J. L. (2004). The Motivational Climate, Percieved Ability, and Athlete's Psychological and Physical Well-being. *The Sport Psychologist*, 18, 237-251.
- Roberts, G. C. (2001). *Advances in Motivation in Sport an Exercise*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Roberts, G. C., & Kristiansen, E. (in press). Goal setting to enhance motivation in sport. In G. C. Roberts & D. C. Treasure (Eds.), *Advances in motivation in sport and exercise (Vol. 3)*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Roberts, G. C., Treasure, D. C., & Convoy, D. E. (2007). Understanding the dynamics of motivation in sport an physical activity: An achievement Goal interpretation. *Handbook of Reasearch in Sport Psychology*.
- Roberts, G. C. & Ommundsen, Y. (1996). Effect of goal orientations on achievement beliefs, cognitions, and strategies in team sport. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sport.*, 6, 46-56.

Solberg, H. A. (2003). Major sporting events: assessing the value of volunteers' work. *Managing leisure*, 8, 17-27.

Stebbins, R. A. & Graham, M. (Ed) (2004) *Volunteering as Leisure: An International Assessment*. Cambridge: CABI publishing.

Strigas, A. D. & Jackson, E. N. (2003). Motivating Volunteers to Serve and Succeed: Design and Results of a Pilot Study that Explores Demographics and Motivational Factors in Sport Volunteerism. *International Sports Journal* 2003, 7, 111-124.

Tashakkori, A. & Teddlie, C. (1998). *Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches*. California: Sage publications.

Treasure, D. C. (2001). Enhancing Young People's motivation in youth sport: An achievement goal approach. I: Roberts, G. C. (2001) *Advances in motivation in sport and exercise*. Champagne, IL: Human Kinetics (s. 79-100)

Treuren, G. (2009). The Associative-Supportive Motivation as a Factor in the Decision to Event Volunteer. *Leisure Journal of the Canadian Association for Leisure Studies* 2009, 33 (2), 687-711.

Vincent W, J., (2005). *Statistics in Kinesiology* (3rd ed.). Champagne, IL: Human kinetics

Wollebæk, D., Selle, P. & Strømsnes, K. (2008). Endringsprosesser i norsk frivillighet: En kunnskapsoversikt. Rapport. Bergen: Rokkansenteret.

Wollebæk, D. & Sivesind, K. H. (2010). *Fra folkebevegelse til filantropi?: Frivillig innsats i Norge 1997-2009*. Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn & frivillig sektor.

Wollebæk, D. (2011). Mellom to frivillighetskulturer - sosial sammensetning og motivasjon blant frivillige ved prøve-VM på ski. I: Hanstad D. V. (red.): *Norsk idrett. Indre spenning og ytre press*. Oslo: Akilles. Sider 487-506.

Tabelloversikt

Tabell 1: Dimensjoner av definisjoner av frivillighet (Cuskelly et al., 2006).....	11
Tabell 2: Demografisk oversikt over respondenter	36
Tabell 3: Kjønnfordeling av utvalget i spørreundersøkelsen før prøve VM (N = 226).	38
Tabell 4: Kjønnfordeling av de som svarte på spørreundersøkelsen etter prøve VM (N = 200).....	39
Tabell 5: Signifikansverdi mellom involveringene: antrekk og utstyr, få se utøvere og ledere, få se prominente personer/VIP, få anerkjennelse for arbeidet og øke generelle arbeidsmuligheter senere (N = 226)	43
Tabell 6: Signifikant forskjell mellom seksjonene på ulike prestasjonsrettede involveringer (N = 200).....	44
Tabell 7: Innsikt i arrangement, økte kunnskaper og erfaringer, og ansvarsområde som gir mulighet til å fatte egne beslutninger er signifikant høyere i akkrediteringsseksjonen (N = 200).	49
Tabell 8: Interesser for idretten er signifikant høyere i langrennsseksjonen, men det er ingen signifikant forskjell i viktigheten av å få innsikt i idretten på elitenivå (N = 200).	53
Tabell 9: Viktigheten av utvidet kontaktnettverk er signifikant høyere i akkrediteringsseksjonen (N = 200).....	56
Tabell 10: Ingen signifikant forskjell mellom seksjonene på involveringer som at det er spennende og at man får akkreditering (N = 200).....	58

Figuroversikt

Figur 1: Oversikt over tilstand av målinvolvingen. Hentet fra Roberts, 2001	23
Figur 2: oversikt over interkvartilavvik og median for viktigheten av variabler før prøve VM. Median er angitt av tykk tverrstrek (N = 226).	42
Figur 3: "Du får se utøvere og ledere" og " Du får anerkjennelse for arbeidet" er en viktig faktor i begge seksjoner (N = 200).	44
Figur 4: Sosiale faktorer og involveringer som egenutvikling og at man får bidratt med organisering er høyt verdsatt i begge seksjoner før prøve VM (N = 226).	47
Figur 5: Innsikt og involveringer som egenutvikling og at man får bidratt med organisering er høyt verdsatt i begge seksjoner også etter VM (N = 200).	48
Figur 6: Interessebaserte involveringer før VM (N = 226).	51
Figur 7: Interessebaserte faktorer etter prøve VM (N = 200).	52
Figur 8: Viktigheten av sosiale faktorer før prøve VM (N = 226).	54
Figur 9: oversikt over viktigheten av sosiale faktorer etter prøve VM (N = 200).	55
Figur 10: egenoppfattelse av det å bidra som frivillig (N = 200).	57

Forkortelser

AGT	Achievement Goal Theory
FIS	Fédération Internationale de Ski, Det internasjonale skiforbundet.
NIH	Norges Idrettshøgskole
OL	Olympiske Leker
VM	Verdensmesterskap
WC	Worldcup

Vedlegg

Vedlegg 1, Samtykkeerklæring

Vedlegg 2, Intervjuguide

Vedlegg 3, Godkjenning fra NSD

Vedlegg 1

Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med en masteroppgave

Jeg er masterstudent i Sport Management ved Norges Idrettshøgskole og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven. Temaet for oppgaven er frivillig innsats og store events, og jeg skal undersøke hvilke hva som motiverer frivillige innen en eller flere gitte seksjoner under prøve-vm i Holmenkollen i 2010.

For å finne ut av dette, ønsker jeg å intervju ca 10 personer fra en eller flere seksjoner og både ledere og frivillige.

Spørsmålene vil dreie seg om meninger om frivillig innsats, hvorfor man er frivillig, tidligere erfaringer som frivillig, forhold til ledere/underordnede under gjennomføringen av prøve-vm etc. Jeg vil bruke båndopptaker og ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta omtrent en time, og vi blir sammen enige om tid og sted.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli anonymisert. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen utgangen av 2011.

Dersom du har lyst å være med på intervjuet, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på 99767216, eller sende en e-post til bmorseth@dr.com. Du kan også kontakte min veileder Dag Vidar Hanstad ved Norges Idrettshøgskole på telefon, 23262362.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med vennlig hilsen

Bjørn Morseth

Storkenebbveien 7

0860 Oslo

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om studien om frivillighet og ønsker å stille på intervju.

Signatur Telefonnummer

Vedlegg 2

Intervjuguide frivillige prøve VM 2010 og VM 2011

Bakgrunnsinformasjon

Kan du fortelle kort om deg selv

- kjønn
- fødselsår
- bosted
- utdanning
- yrke
- årsinntekt

Rollen som frivillig

- Hva legger du i begrepet frivillighet, hva er frivillighet?
- Hva tenker du om langvarig og kortvarig frivillighet?
- Hva med begrepet dugnad?
- Har du noen tilknytning til ski ellers (aktiv, trener, leder, etc)?
- Kan du fortelle kort om dine arbeidsoppgaver som frivillig under Prøve VM?
- Har du erfaring fra lignede oppgave som frivillig? Eventuelt når og hvor?
- Hvilke andre erfaringer har du som frivillig?
- Kan du si noe om hvor viktig dere frivillige er for arrangementet Prøve VM?

Motivasjon for å være frivillig

- Kan du fortelle hvordan du ble rekruttert til denne rollen?
- Hva avgjorde for at du valgte å melde deg som/takke ja til denne rollen?
- Føler du frivilligheten gir deg noe (hva får du ut av frivillig innsats), eventuelt hva og på hvilke måte?
 - God følelse å bidra (gjør meg tilfreds med meg selv, føler meg betydningsfull)
 - Sosiale aspekter (samhold, mine venner er frivillige ved VM osv..)
 - Materielle ting – effekter/suvenirer, delvis lønnet ...

- Karriere:
 - Fører du dette på CV'en?
 - Bruker du denne praksisen i neste jobbintervju?
- Føler du din frivillighet gir andre noe, eventuelt hva og på hvilke måte [Først åpent spørsmål. Så kan evt. stikkordene under under nevnes]
 - Storsamfunnet
 - Lokalsamfunnet
 - Idretten generelt
 - Ski idretten
- Hvordan er tradisjoner for frivillighet i familie eller vennekrets
- Annet ...

Tilfredshet med frivilligheten

- Hvilke forventninger hadde du som frivillig før mesterskapet?
- I hvilken grad føler du at forventningene og motivene for å være frivillig er innfridd?
- Hvordan føler du deg verdsatt og behandlet som frivillig under prøve VM?
 - Av frivillige i lignende roller
 - Av andre frivillige under prøve VM
 - Av ledere
 - Frivillige
 - Ansatte
- Hva vil du si du var mest fornøyd med under prøve VM?
- Hva er du minst fornøyd med? Er de noe du ville skulle vært annerledes?
 - For din trivsel
 - For at du skulle gjort jobben din som frivillig bedre
- Hva mener du er viktige faktorer som VM organisasjonen må tilrettelegge for frivillige?
- Hvordan var forholdene for basisbehovene? (hvile, mat, toalettforhold)
- Hadde Prøve VM en påvirkning for din motivasjon til selve VM arrangementet?
- Har Prøve VM og VM påvirket din motivasjon til frivillig innsats i andre organisasjoner?
- Eventuelt har det endret synet ditt på frivillig innsats i andre organisasjoner?

Ledelse og relasjoner

- Hvordan er forholdet mellom dere frivillige i gruppa?
- Hvordan er forholdet mellom dere frivillige og deres nærmeste sjef? (Hvordan er det å være frivillig leder, med ansvar?)
- Hvem er din nærmeste leder her?
 - Frivillig
 - Ansatt
- Kan du beskrive lederstilen til din nærmeste leder i Prøve VM?
- Hvor viktig er lederen for innsatsen til frivillige?
 - Eventuelt på hvilke måte?
- Hvordan løste du det ift jobb?
- Hvordan ble det tatt imot av din (daværende) arbeidsgiver?

Avslutning

Er det greit at vi kontakter deg per telefon etter arrangementet, for å oppdatere disse erfaringene? Telefonnummer:

Vedlegg 3

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

Dag Vidar Hanstad
Seksjon for kultur og samfunn
Norges idrettshøgskole
Postboks 4014 Ullevål stadion
0806 OSLO

Vår dato: 13.09.2010

Vår ref: 24786 / 3 / 18

Deres dato:

Deres ref:

KVITTERING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 16.08.2010. Meldingen gjelder prosjektet:

24786	<i>Frivillig innsats og store events</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Norges idrettshøgskole, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Dag Vidar Hanstad</i>
<i>Student</i>	<i>Bjørn Morseth</i>

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

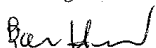
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, vedlagte prosjektvurdering - kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

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/forsk_stud/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://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.06.2011, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Bjørn Henrichsen


Inga Brautaset

Kontaktperson: Inga Brautaset tlf: 55 58 26 35
Vedlegg: Prosjektvurdering
Kopi: Bjørn Morseth, Bregneveien 42, 0855 OSLO

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. kyrra.svarva@svt.ntnu.no

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

