

# - Motivert

*En kvalitativ studie av Norske Redningshunder*

**Maria Eide**



Hovedoppgave i profesjonsstudiet pedagogikk

Det utdanningsvitenskapelige fakultet

Pedagogisk forskningsinstitutt

UNIVERSITETET I OSLO

Høsten 2006

*"Den som er ferdig utlært er ikke utlært, men ferdig"*

**Forord:**

*Å skrive denne oppgaven har vært en lang prosess. Det har vært en prosess som har lært meg mye. Særlig har den lært meg noe om hvordan jeg arbeider. I tillegg har den lært meg at motivasjon er en bevegelig prosess. Og ja, mål og prosessorientert!*

*Josefine ble født akkurat da oppgaven skulle begynne. Dette har ført til at arbeidet har tatt litt lenger tid enn normalt, og det har det lært meg mye om struktur og tidsbruk. Og hva som er viktig her i livet! Josefine og Morten takk!*

*Veileder Ove. H. Hatlevik har gitt meg en målrettet veiledning, med raske tilbakemeldinger. I tillegg motivert han mot slutten av oppgaven. Medveileder, Dagfinn Cock, fortjerner en takk for detaljert hjelp!*

*Takk til Lars for "språkvask"!*

*Takk til Anne Marte for hjelp med både det ene og andre!*

*De medlemmene jeg har møtt i Norske Redningshunder har vært positive og imøtekommende. Dette virket motiverende for meg i oppgaveprosessen.*

*Oslo, høsten 2006*

*Maria Eide*

---

**SAMMENDRAG AV HOVEDOPPGAVE I PEDAGOGIKK:****TITTEL: - MOTIVERT**

- En kvalitativ studie av Norske Redningshunder

**AV: Maria EIDE**

**EKSAMEN:**

**SEMESTER: Høsten 2006**

Hovedoppgave i profesjonsstudiet pedagogikk.

2.avd. Pedagogisk psykologi

Cand.ed

**Stikkord:**

Motivasjon

Frivilling organisasjonsarbeid

Selvbestemmelse

Målorientering

### 1) Problemområdet/Problemstilling

I dag er det stadig flere som søker seg til frivillig organisasjonsarbeid, også i Norske Redningshunder har det vært en økning i antall medlemmer. Hva dette kommer av er nok både individuelt, og ulikt i de forskjellige organisasjoner. Jeg ønsker i denne oppgaven å se på hvilke elementer ved motivasjon som kan føre til at man er engasjert i slikt arbeide. Tema for denne oppgaven er hva som motiverer medlemmene i Norske Redningshunder for frivillige organisasjonsarbeid.

Motivasjon er ikke målbart, og heller ikke et fenomen man kan observere direkte. Begrepet krever derfor en nærmere definering. *Motivasjon* kan defineres som det som forårsaker aktivitet hos individet, det som holder aktiviteten i gang, og det som gir den mål og mening. Problemstillingen i oppgaven er: *Hva motiverer til frivillig organisasjonsarbeid?- en studie av Norske Redningshunder.*

Som en hjelp for å besvare problemstillingen har jeg formulert fire forskningsspørsmål, utledet fra teori om motivasjon. De fire forskningsspørsmålene er som følger:

- 1) *Hvordan beskriver medlemmene i Norske Redningshunder sin egen selvbestemmelse?*
- 2) *Hvordan beskriver medlemmer i Norske Redningshunder sin egen kompetanse?*
- 3) *Hvordan beskriver medlemmene i Norske Redningshunder det sosiale miljøet i organisasjonen?*
- 4) *Hvilke forventninger og mål beskriver medlemmene i Norske Redningshunder?*

Motivasjonsteorien i oppgaven består i hovedsak av selvbestemmelsesteorien og den målorientertteori. For å besvare problemstillingen har jeg også utledet en intervjuguide med elementer som passer i forhold til forskningsspørsmål og teori. Jeg har på bakgrunn av besvarelser i intervjuer, og fra teori så kommet frem til elementer som er brukt i oppgavens analysedel.

I en frivillig organisasjon som Norske Redningshunder ligger det i begrepet *frivillig* at de som er med arbeider av fri vilje, ulønnet. Det er i utgangspunktet derfor nærliggende å tro at medlemme er en gruppe med mennesker som er motiverte. Jeg synes det er interessant å

benytte en slik gruppe med mennesker, fordi man ved å se på hvilke elementer som er tilstedet i deres motivasjonsprosess kanskje kan få en forståelse av hva som bør tilføres, i de situasjoner hvor man ikke opplever like motiverte mennesker. Teorien som er benyttet i denne oppgaven er i utgangspunktet forsket frem i ulike typer miljø, og kan derfor ses i sammenheng med ulike arena.

## 2) Metode

Metoden i oppgaven er kvalitativ, med semistrukturerte intervjuer. Det empiriske materialet er basert på ti informanter, som alle er medlemmer i Norske Redningshunder. Hensikten med disse intervjuene var å få fram momenter ved motivasjonsprosessen. Utvalgte av informanter er strategisk. I oppgavens metodekapittel presenteres de metodiske valg. Avslutningsvis gjøres en vurdering av disse valgene.

## 3) Data/Kilder

Oppgaven bygger i stor grad på selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryan, en sentral kilde her er deres bok: *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior* (1985). Den målorienterte teori er også sentral i oppgaven. Her er mye av kildematerialet blant annet fra artikler. I tillegg er det benyttet noe litteratur om frivillig arbeidet, men dette er fra et mer samfunnsmessig perspektiv. Av den grunn har jeg først og fremst støttet meg til psykologien som har motivasjon som et av sine områder. Intervjuene ble gjort nov/des. 2005, og oppgaven baserer seg i stor grad også på dette materialet.

## 4) Resultater/hovedkonklusjoner

Hva som virker motiverende, og hvordan man motiveres er noe både selvbestemmelsesteorien og den målorienterte teorien er opptatt av. De to teoriene har tross sitt felles tema ulikt perspektiv på motivasjon. Selvbestemmelsesteorien er opptatt av hvor (indre/ytre) motivert man er, mens den målorienterte teorien er mer opptatt av hva (prestasjon/mestring) man er motivert for. Et viktig aspekt i selvbestemmelsesteorien er hva som fremmer indre motivasjon. Indre motivasjon antas å være gunstig, med gode effekter. Den indre motivasjonen kan fremmes ved å få de tre grunnleggende psykologiske behov selvbestemmelse, kompetanse og sosial støtte dekket. I praksis er nok indre motivasjon urealistisk, slik det teoretisk er definer. De fleste har behov for et formål ved sine oppgaver.

Her kommer den målorienterte teorien inn, som fokuserer nettopp på at de fleste trenger et mål med sine oppgaver.

I Norske Redningshunder er medlemmene ytre motivert ut fra selvbestemmelsesteoriens definering, de ønsker en utdannet redningshund. De er dermed målorienterte. Dette betyr ikke at man ikke kan etterstrebe elementer fra indre motivasjon. En indre motivering er gunstig for medlemmene i Norske Redningshunder fordi det kan føre til at organisasjonen får kompetente medlemmer som opplever en personlig vekst, og interesse for det de holder på med. Det kan gi organisasjonen medlemmer som har gode sosiale forhold og ønsker å fortsette i organisasjonen. De ønsker å fortsette i organisasjonen blant annet fordi de får valg, informert tilbakemelding og opplever en frihet.

Hva som motiverer medlemmene i Norske Redningshunder er en prosess som jeg beskriver ved hjelp av teori, empiri og drøfting. Jeg har i stor grad basert meg på internaliseringsprosessen, fra selvbestemmelsesteorien, i den oppsummerende drøfting. Jeg ønsker å få en forståelse av i hvilken grad sitatene fra informantene inneholder momenter fra det som defineres som indre motivasjon, og hva som eventuelt reduserer den indre motivasjonsprosessen. Internaliseringsprosessen tar hensyn til at man i utgangspunktet er ytre motivert. Den beskriver grader av ytre motivasjon, ut fra i hvilken grad reguleringen er integrert og internalisert i selvet. Siden medlemmene til Norske Redningshunder i utgangspunktet ikke kan defineres som indre motiverte, de har alle et formål med sine oppgaver, er internaliseringsprosessen et godt analyseverktøy.

Informantene i Norske Redningshunder viser et komplekst og sammensatt motivasjonsmønster. Jeg har funnet sitater som kan plasseres som introjeksert, identifisert og integrert regulert. Hva dette kommer av er vanskelig å svare på, men det kan virke som erfaring, og hvilket tidspunkt/situasjon man ser på har betydning for hvor man kan plassere sitatet. Sitater plassert som identifisert regulert er det jeg tolker som hyppigst representert blant utsagnene. Dette er et nivå i den motivasjonelle prosessen som tyder på en opplevelse av atferdens betydning, og at man opplever valg i forhold til handling.

Avslutningsvis trekker jeg i drøftingen frem det som viser seg som hemmende og fremmede i prosessen mot indre motivasjon. På bakgrunn av dette konkluder jeg med at medlemmene i Norske Redningshunder motiveres ut fra både individuelle og organisatoriske

forhold. Indre motivasjon innebærer en positiv motivasjonell prosess som fører med seg gode effekter både organisatorisk og individuelt, og er derfor noe å etterstrebe.

**- At medlemmer arbeider mot et realistisk verdifullt mål, med valg av treningsmetoder, moderate utfordringer, og en opplever av at andre er engasjerte, vil sammen med en positiv forventning fra en selv og andre, virke motiverende i arbeidet.**

Selv om utgangspunktet for denne oppgaven er motivasjon i en frivillig organisasjon, antas den motivasjonsteori som er benyttet å vise generelle tendenser om motivasjon. Resultatene må likevel ses i sammenheng med denne oppgaven, fordi generaliserbarhet ikke har vært noe mål, og heller ikke tilfredsstillende krav som stilles for å trekke slike slutninger. En overføring av kunnskap er likevel et ønske.

Denne oppgaven er skrevet rundt et tema jeg har funnet lite forskning på. Siden Norge er et land med mange frivillige organisasjoner kan det med fordel forskes mer på dette emnet. Den jobben de frivillige gjør er viktig. Både i forhold til rekruttering, trivsel, og for å beholde medlemmer, er det mange tema man kan undersøke og forske mer på. Pedagogisk er dette et relevant område fordi de prosesser som motiverer oss mennesker i stor grad har noen av de samme elementer i seg. Selv om det ikke finnes fasitsvar på hva som motiverer den enkelte, er det noen elementer som fremmer eller hemmer motivasjonsprosessen. Særlig i de sammenhenger hvor man ønsker å vite noe om hva som kan øke motivasjonen er det vesentlig å være bevisst slike sammenhenger. Indre motivasjon beskrives i sin form som en opplevelse av trivsel eller glede. Ved en bevisstgjøring rundt de motivasjonelle prosesser som leder mot indre motivasjon, tror jeg derfor mange vil oppleve en større frivillighet rundt sitt arbeid.

---

<b>1. INNLEDNING .....</b>	<b>11</b>
1.1 PROBLEMSTILLING OG AVGRENSNING .....	12
1.2 BEGREPSAVKLARING.....	13
1.3 NORSKE REDNINGSHUNDER .....	14
1.4 OPPGAVENS OPPBYGNING .....	15
<b>2. TEORETISKE PERSPEKTIVER .....</b>	<b>16</b>
2.1 FRIVILLIG ORGANISASJONSARBEID .....	16
2.1.1 <i>En teoretisk forståelse av frivillig organisasjonsarbeid</i> .....	17
2.1.2 <i>En helhetlig forståelse av frivillig organisasjonsarbeid</i> .....	19
2.1.3 <i>Å være medlem</i> .....	21
2.2 MOTIVASJON .....	22
2.2.1 <i>Selvbestemmelsesteorien</i> .....	23
2.2.2 <i>Grunnleggende behov</i> .....	24
2.2.3 <i>Behovet for kompetanse</i> .....	25
2.2.4 <i>Behovet for sosial støtte</i> .....	26
2.2.5 <i>Behovet for selvbestemmelse</i> .....	27
2.2.6 <i>Indre motivasjon</i> .....	28
2.2.7 <i>Internalisering – en motivasjonell prosess</i> .....	30
2.3 MÅLORIENTERING .....	33
2.3.1 <i>Mestring og prestasjon</i> .....	34
2.4 MOTIVASJON FOR FRIVILLIG ORGANISASJONSARBEID .....	36
<b>3. METODE.....</b>	<b>38</b>
3.1 KVALITATIV METODE SOM FORSKNINGSDESIGN.....	38
3.2 INTERVJU SOM FORSKNINGSMETODE.....	39



---

3.2.1 Utvalg .....	40
3.2.2 Intervjuguide .....	40
3.2.3 Gjennomføring av intervjuer .....	41
3.2.4 Transkribering.....	42
3.2.5 Analysemetode.....	43
3.3 VURDERING AV METODISKE VALG .....	44
3.3.1 Validitet/Troverdighet .....	45
3.3.2 Reliabilitet/Bekreftbarhet .....	46
3.3.3 Generalisering/Overføring.....	46
3.3.4 Etikk.....	47
3.4 OPPSUMMERING .....	48
<b>4. ANALYSE- PRESENTASJON OG TOLKNING .....</b>	<b>50</b>
4.1 PRESENTASJON AV MÅL .....	51
4.1.2 Drøfting av beskrivelsen om mål.....	53
4.2 ELEMENTER VED SELVBESTEMMELSE .....	55
4.2.1 Press.....	55
4.2.2 Valg .....	57
4.2.3 Drøfting av elementer ved selvbestemmelse .....	59
4.3 ELEMENTER VED KOMPETANSE .....	62
4.3.1 Utfordring.....	62
4.3.2 Forventning .....	64
4.3.3 Drøfting av elementer ved kompetanse .....	65
4.4 ELEMENTER VED SOSIAL STØTTE .....	68
4.4.1 Beskrivelse av det sosiale miljø.....	68

---

4.4.2 Engasjement .....	69
4.4.3 Drøfting av elementer ved sosial støtte.....	70
4.5 MOTIVASJON – EN DYNAMISK PROSESS.....	72
4.6 OPPSUMMERENDE DRØFTING .....	74
4.6.1 Hva motiverer?- stimulering av indre motivasjon, og betydningen av mål. ....	79
<b>5. AVSLUTNING.....</b>	<b>83</b>
5.1 SISTE BEMERKNING.....	85
<b>KILDEHENVISNING:.....</b>	<b>87</b>
<b>INTERVJUGUIDE:.....</b>	<b>91</b>
<b>AVTALER OM INFORMERT SAMTYKKE:.....</b>	<b>94</b>

## 1. INNLEDNING

Det norske velferdssamfunnet har en ideologi som bygger på at det er samfunnets oppgave å hjelpe dem som trenger det. Noen frivillige organisasjoner representerer et supplement til offentlig velferdssystemer, og bistår blant annet i offentlig redningsarbeid. Tema for denne oppgaven er hva som motiverer medlemmer i Norske Redningshunder til frivillige organisasjonsarbeidet. Man kan si at Norske Redningshunder driver en definert virksomhet på vegne av det offentlige, og de kan ses på som en gruppe med profesjonelle hjelpere. Det kan se ut som stadig flere søker seg til frivillig arbeid av ulike slag, og også i Norske Redningshunder har det vært en økning av nye medlemmer. På tross av en økende grad av frivillig arbeid finnes det, slik jeg ser det, forholdsvis lite forskning på området.

Ved frivillig organisasjonsarbeid kan man anta at motivasjon og engasjement i utgangspunktet er til stede. Man arbeider av fri vilje, ulønnet, for en organisasjon. Men ved å se på hva som motiverer folk til frivillig organisasjonsarbeid, vil man muligens oppdage hvilke elementer som styrker eller reduserer motivasjon. Dette mener jeg er et tema som vil være av betydning også i forhold til skole, eller annet arbeid for øvrig. Å være seg bevisst disse elementene ved motivasjon vil være en ressurs i ulike sammenhenger hvor man ønsker å legge til rette for gode pedagogiske forhold.

Jeg søkte gjennom Vitenskapsbutikken om å bruke Norske Redningshunder som eksempel på en frivillig organisasjon. Organisasjonen hadde henvendt seg til Vitenskapsbutikken med ønske om at noen skrev om dem. Jeg har selv en interesse for trening av hund, og tror at det å få en godkjent redninghund er noe av det mest prestisjefulle og nyttige man kan oppnå med en hund. Man får brukt sin interesse til noe som er samfunnsnyttig, dyrket sin hundeinteresse og vært ute i friluft. Dette kan være generelle grunner til deltagelse. Jeg ønsker i denne oppgaven å se på de elementer og behov som motiverer det enkelte individ, ved å se på motivasjonsprosessen. Motivasjon er grunnleggende i den menneskelige atferd, og er et viktig og interessant tema for å vite noe om de individuelle grunner eller prosesser som fører til deltagelse i en organisasjon. Dette leder til min problemstilling i oppgaven.

## 1.1 Problemstilling og avgrensning

Oppgaven avgrenses til Norske Redningshunder. Det er ikke gjort en lignende undersøkelse i denne organisasjonen fra før. På bakgrunn av det tema som er redegjort for, er denne oppgavens problemstilling følgende: *Hva motiverer til frivillig organisasjonsarbeid? – En studie av Norske Redningshunder.* Dette er en problemstilling som ikke bare er av interesse for å finne ut av hva som fremmer motivasjon i denne enkelte organisasjon, men også for å få en forståelse av hvilke elementer eller behov som er tilstede hos mennesker som i utgangspunktet er motiverte for det de driver med. Som en hjelp for å besvare oppgavens problemstilling, har jeg laget fire forskningsspørsmål: *Hvordan beskriver medlemmene i Norske Redningshunder sin egen selvbestemmelse? Hvordan beskriver medlemmer i Norske Redningshunder sin egen kompetanse? Hvordan beskriver medlemmene i Norske Redningshunder det sosiale miljøet i organisasjonen? Hvilke forventninger og mål beskriver medlemmene i Norske Redningshunder?* Disse fire forskningsspørsmål er laget på bakgrunn av relevant teori i kapittel 2, og jeg kommer tilbake til forskningsspørsmålene i kapittel 2.4.

Oppgavens teoretiske perspektiver må naturlig nok avgrenses blant annet fordi det ikke er mulig å få med et stort teoretisk mangfold i en oppgave på denne dimensjonen. Jeg har derfor gjort et uvalg jeg oppfatter som hensiktsmessig og relevant for oppgavens problemstilling og størrelse. Jeg har valgt å benytte meg av selvbestemmelsesteorien som hovedteori. Dette er en teori som er valgt fordi den retter søkelys på at ulike grunnleggende psykologiske behov må dekkes for å oppnå en selvbestemt atferd og indre motivasjon. Teorien representerer et positivt menneskesyn med en antagelse om at man ønsker personlig vekst, og sier noe om hva som kan fremme eller hemme motivering. Ved å se på hvordan behovene blir ivaretatt kan man si noe om hvilke elementer som virker motiverende, for eksempel i en frivillig organisasjon. Den målorienterte teorien er valgt fordi den vektlegger betydningen av å ha et mål å arbeide mot, og det er rimelig å anta at de fleste i Norske Redningshunder arbeider mot et eller flere mål. Som en bakgrunn har jeg også tatt med noe av den teorien som finnes om frivillig arbeid. Det finnes riktignok lite forskning på dette området, men jeg har tatt med teori som jeg oppfatter som sentral for denne oppgavens hensikt.

## 1.2 Begrepsavklaring

Problemstillingen i denne oppgaven; *Hva motiverer til frivillig organisasjonsarbeid? – En studie av Norske Redningshunder*, krever en nærmere operasjonalisering av begreper. Ved en operasjonalisering gjør man begreper målbare (Bø og Helle 2002). Det er langt fra alle begreper som er målbare, og da blir en definering av begrepene mer hensiktsmessig. Det finnes ulike defineringer av begreper, og et utvalg er derfor nødvendig.

Begrepet motivasjon kommer fra det latinske verbet ”movere” som betyr å bevege, eller å røre (Pintrich og Schunk 1996). Motivasjon kan defineres som det som forårsaker aktivitet hos individet, det som holder aktiviteten i gang, og det som gir den mål og mening.

Motivasjon har en sammenheng med grunnleggende verdier i mennesket. I følge Deci og Ryan (1985) har studier av motivasjon sett på både retning og energi, eller styrke på motivasjon. Teorier om motivasjon ser på hva som får mennesker til å handle som de gjør. Grunnlaget for å handle kan være udekkede behov eller ønske om å oppnå viktige mål. Å være motivert for en oppgave er positivt, det kan gjøre at man er aktiv og utfolder seg for å nå sine mål. Det er ingen enighet om motivasjonens presise karakter i de ulike motivasjonsperspektiver, men generelt ønsker man å forstå hvorfor mennesker handler som de gjør. Motivasjon kommer i stor grad til uttrykk i valg av oppgaver og grad av utholdenhet og intensitet. I en pedagogisk sammenheng kan det være nyttig å se på motivasjon i forhold til enkelte oppgaver og type atferd. Dette fordi motivasjon er mer en prosess enn et produkt, en energi som vil være i forandring, og som bør ses på som dynamisk.

Også begrepet organisasjon er et omfattende og omdiskutert begrep. Gjennom arbeid og deltagelse i en organisasjon vil man erverve seg verdier og væremåter som representerer organisasjonen. Når man handler i, eller på vegne av organisasjonen vil handlingen være preget av tilhørighet med denne organisasjonen. Omgivelsene vil også forvente hvordan man skal være (Nylehn 1997). Det finnes visse fellestrekk ved organisasjoner, og de kan defineres som følgende: En organisasjon er en planlagt sammenslutning av personer i den hensikt å oppnå bestemte mål (Andersen og Abrahamsson 1996).

En frivillig organisasjon er satt sammen av medlemmer som yter en ubetalt innsats til organisasjonens beste. Grunnen for deltagelsen er gjerne i en sympatisering med organisasjonen og dens verdier (Lorentzen og Rogstad 1994). Frivillige organisasjoner finnes i ulike varianter. Det finnes for eksempel idrettsorganisasjoner, organisasjoner innefor helse, kultur, miljø, og humanitære frivillige organisasjoner. Denne oppgaven retter blikket mot en humanitær frivillig organisasjon, Norske Redningshunder.

Ved å spørre etter *hva som motiverer* i problemstillingen ønsker jeg å se hvilke dynamiske forhold som skaper endring i motivasjonen. Det blir et spørsmål om hvilke faktorer som skaper forandring i motivasjonen. Dette i seg selv er en utfordring, da motivasjon ikke kan observeres direkte. I denne oppgaven blir det blant annet informantenes intensjon jeg må forholde meg til for å besvare problemstillingen.

### 1.3 Norske Redningshunder

Norske Redningshunder (NRH) er en landsomfattende, frivillig, humanitær redningsorganisasjon. Organisasjonen er med i Frivillige organisasjoners redningsfaglige forum (FORF), hvor et av formålene er å være et samarbeidsorgan for de frivillige organisasjoner som er engasjert i redningstjenesten. Den norske redningstjeneste er organisert under politi- og justisdepartementet ([www.forf.no](http://www.forf.no)). Norske Redningshunder utdanner hunder og hundeførere til bruk i redningstjenesten, er inndelt i ulike distrikter, og består av ca 1300 medlemmer. Av denne medlemsmassen finnes det ca 250 godkjente redningshunder. Blant de godkjente hundene er det ca 20 som er godkjente for ruinsøk, ca 100 som er godkjente lavinehunder og ca 100 godkjente ettersøkshunder. Hund og eier har en gjennomsnittlig tid på seks-syv år sammen i jobben. Kaare F. Skalstad og hans hund, Heidi, var Norges første lavinehundekvipasje. Tanken om å bruke hund i redningstjenesten oppsto under en redningsaksjon etter et snøskred på Upsete i 1947. Skalstad la merke til at en hund viste interesse for et område i skredet. Hunden snuste, gravde og fant en vott. På dette stedet ble det gjort funn. Foreningen Norske Lavinehunder (FNL) ble til. Foreningen skiftet i 1992 navn til Norske Redningshunder ([www.norske-redningshunder.no](http://www.norske-redningshunder.no)). Starten på organisasjonen oppsto fordi en hund viste interesse og motivasjon. Norske Redningshunders formål er (2005):

*Å utdanne og godkjenne hunder og førere til redningstjenesten.*

*Å holde aktuelle myndigheter og andre aktuelle instanser løpende orientert om Norske Redningshunders alarmplaner og beredskapstiltak, hvor godkjente ekvipasjer er plassert og hvilke disipliner de er godkjent i.*

*Å utvide og utvikle samarbeidet med andre organisasjoner i redningstjenesten.*

*Å opparbeide interesse for og spre opplysning om bruk av hund i redningstjenesten.*

*Å utgi et faglig kvalifisert tidsskrift.*

## 1.4 Oppgavens oppbygning

Denne oppgaven er delt inn i fem kapitler. I det første kapitlet er det en innledning med en presentasjon av tema, problemstilling, samt presentasjon av Norske Redningshunder. I kapittel to er det redegjort for teori om motivasjon, og noe om frivillig organisasjonsarbeid. I kapitlet vil jeg redegjøre for hva, eller hvilke, elementer som er viktig for motivasjonsprosessen. I tillegg vil jeg se på teori om frivillig organisasjonsarbeid, som et supplement. Målet blir å finne elementer som virker hensiktsmessige for å motivere til frivillig organisasjonsarbeid. Begrepene indre motivasjon og mål er sentrale, og disse benytter jeg videre i oppgavens empiriske og analytisk del. Det  tredje kapitlet er et metodekapitel. Her er det redegjort for metodiske valg, gjort en gjennomgang av den empiriske undersøkelsen, og avslutningsvis gitt en vurdering av det metodiske. Det fjerde kapitlet består av analysen. Her presenteres først empiri, for deretter å drøftes ved hjelp av teori fra kapittel to. Selv om selvbestemmelsesteorien presenteres kronologisk først i teorikapitlet, drøftes mål først i analysekapitlet. Dette er valgt fordi mål kan føre til ulike behov som selvbestemmelsesteorien tar for seg. Det femte kapitlet er et oppsummerende og konkluderende kapittel.

## 2. TEORETISKE PERSPEKTIVER

I Norske Redningshunder er det satt opp helt spesifikke mål man må oppnå for å få en godkjent redningshund. Å godkjenne en hund er en prosess som gjerne tar et par år, og det er rimelig å anta at tanken på målet i en slik sammenheng har en motiverende effekt. En ferdig utdannet redningshund er et langsiktig mål, og man må opprettholde sin motivasjon underveis i denne prosessen. For å få en større forståelse av motivasjon og dens vesen, redegjør jeg for selvbestemmelsesteorien og målorientert teori. Dette er teorier som har fått en viktig plass i motivasjonsforskning. Bakgrunnen for at selvbestemmelsesteorien har fått en slik plass er nok mye på grunn av grundige beskrivelser av hvilke behov som bør dekkes for økt indre motivasjon. Den målorienterte teorien er opptatt av at man har et mål med det man gjør. Jeg opplever et an kombinasjon av disse to teorier kan hjelpe meg til å besvare problemstillingen. Fordi; alle har et mål, de er målorienterte, samtidig som selvbestemmelsesteorien kan gi noen svar på hvordan man kan oppnå sine mål, ved en tilfredsstillende av ulike behov. I tillegg ønsker jeg å ha med litt teori om frivillig organisasjonsarbeid, for å skape et samfunnsmessig perspektiv på tema.

### 2.1 Frivillig organisasjonsarbeid

I Norge er det en økende interesse for frivillig arbeid. Det blir nærmest en trend i tiden. På bakgrunn av en økende interesse for slikt arbeid, bør det også komme mer kunnskap om emnet. I Norske Redningshunder har det vært en økning med ca 10 % i antallet medlemmer de siste to årene. Det er forholdsvis mange av de nye medlemmene som melder seg ut igjen, nærmere 50 % i løpet av de nærmeste to årene etter innmelding (Norske Redningshunders database 2006). Hva dette kommer av vet man ikke, men det antas at det er fordi dette krever mye tid, og at det er tøft psykisk og fysisk.

En kan skille mellom tre ulike beslutninger som har å gjøre med deltagelse i en organisasjon. Den første beslutningen som må tas, er det å delta. Å gå inn som medlem. Den andre beslutningen som må tas, er hvilken rolle man velger seg når man er medlem. Den tredje er beslutningen om å være, og forbli i organisasjonen, eller slutte (Lorentzen og Rogestad



---

1994). I alle disse tre faser av beslutninger kan organisasjonen påvirke sine medlemmer. Organisasjonen kan påvirke sine medlemmer til å være motiverte og dermed bli værende.

Å arbeid i en frivillig organisasjon vil si å arbeide av fri vilje, ulønnet for å hjelpe mennesker, utenfor sin kjernefamilie, og samtidig være i en organisert sammenheng (Haberman 1990). I Norske Redninghunder arbeider mennesker ulønnet med målet om å utdanne en redningshund, for på den måten å være med på å redde liv. Et av kriteriene på frivillig arbeid er at innsatsen er ubetalt og skjer uten ytre press eller tvang (Lorentzen og Rogestad 1994). Dette er noe man gjør frivillig og noe man bruker fritiden sin på. En organisasjon er pr definisjon bevisst innrettet på å nå ett eller flere mål (Perrow 1967). Mål kan fungere som retningslinjer for handling; uten mål blir det vanskelig å planlegge. Når man presiserer mål vil det vise medlemmene hvilke begrensninger som er tilstede. Målene kan også være en kilde til legitimering for å skaffe støtte og ressurser. Utad vil det å ha mål sette en standard for prestasjoner, og enkelte ganger kan mål påvirke medlemmers motivasjon. En god organisasjon fungerer godt fordi den rommer gode prosesser som læring, utvikling, tilpasning og kommunikasjon (Nylehn 1997).

### **2.1.1 En teoretisk forståelse av frivillig organisasjonsarbeid**

I norsk forskning har man sett noe på ulike motiver for frivillig arbeid. Det har i stor grad vært benyttet amerikansk organisasjonsteori om frivillig arbeid som bakgrunn i dette arbeidet. Det finnes etter min oppfatning forholdsvis lite forskning på temaet i Norge. Dette til tross for at Norge er et land hvor det pågår frivillig organisasjonsvirksomhet i utstrakt grad. En sentral forsker på området i Norge er Håkon Lorentzen. Han har studert den frivillige sektor i mange år, og har gitt ut flere bøker og artikler på dette området (eks. Lorentzen 1994). I tillegg vil jeg nevne Jon Rogstad og Per Selle. Vider gjorde Rolf Andersen i 1996 en undersøkelse hvor han så på motiver for deltagelse i Norges Røde Kors (Andersen 1996). Dette er sentrale navn innenfor emnet frivillighet og frivillige organisasjoner. Ulla Habermann, fra Danmark har skrevet om motiver til frivillighet. I tillegg er en del forskning sentrert rundt omfanget av det frivillige organisasjonsarbeidet. På bakgrunn av relativt lite forskning på området er det derfor naturlig å se utover de skandinaviske land etter teori på området. Jeg vil nevne Clark og Wilson. De forsøkte å forklare individuell oppslutning om organisasjoner. Clark og Wilson (1961) introduserer intensivsystemer som en måte å forklare hvorfor man deltar i en organisasjon. Intensiver

omfatter først og fremst ulike belønningssystemer organisasjonen har til disposisjon (Lorentzen og Rogstad 1994).

Det skilles mellom tre hovedgrupper av intensivsystemer: Materielle intensiver, solidaritetsintensiver, og formålsintensiver. Materielle intensiver kan være penger, frynsegoder, konkrete belønninger. Solidaritetsintensiver kan være belønning i form av tilhørighet, vennskap eller fellesskap. Ved formålsintensiver er det ønsket om at organisasjonen skal nå sine formål som er det viktige. Ut fra disse intensiver deler de inn i ulike organisasjonstyper: Nytteorganisasjoner, som er basert på materielle intensiver.

Solidaritetsorganisasjoner basert på solidaritetsintensiver. Den siste er formålsrettede organisasjoner basert på ideologiske intensiver. Norske Redningshunder er en frivillig organisasjon det er vanskelig å plassere inn under en av disse kategoriene. Det er en organisasjon med klare formål, men de som deltar virker også opptatt av tilhørigheten og vennskapet som deltagelsen fører med seg.

Clary (1992) forsøkte å få innsikt i begrunnelser for frivillig arbeid. Bakgrunnen var å se på frivillig arbeid som en funksjon, eller et formål for det enkelte medlem. Clary utformet spørsmål for å undersøke begrunnelser for frivillig arbeid. Disse er delt inn i seks ulike dimensjoner som er antatte begrunnelser for deltagelse.

- sosiale forventninger
- verdibegrunnelser
- arbeidsmarkedsbegrunnelser
- læringsbegrunnelser
- selvaktelsesbegrunnelser
- selvbeskyttelsesbegrunnelser

Dette er dimensjoner det er antatt har betydning i forhold til hva som motiverer til frivillig organisasjonsarbeid. Både Andersen (1996) og Lorentzen og Rogstad (1994) benyttet disse dimensjonene ved undersøkelse av hva som motiverer til frivillig organisasjonsarbeid.

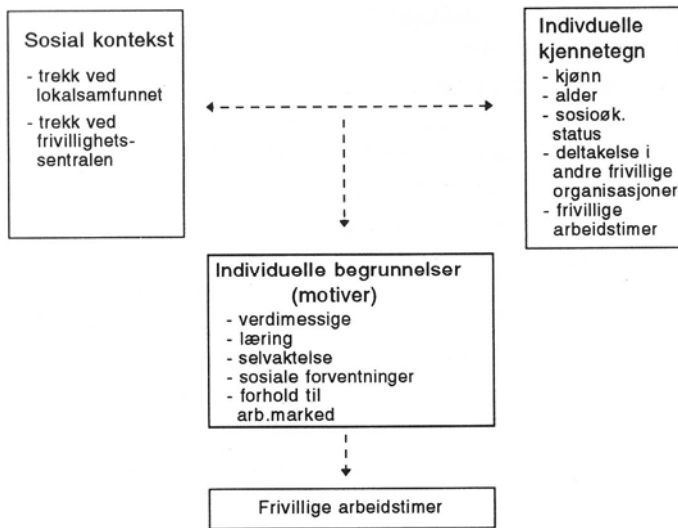
Lorentzen og Rogstad (1994) kom fram til at verdibegrunnelse var det som rangerte høyest

som grunn for frivillig organisasjonsarbeid. De som var motivert ut fra sosiale forventninger, eller et forventningspress, ytet ikke like stor innsats som de andre. Uselviske verdibegrunnelser rangeres høyere enn mer selviske, som eksempelvis sosiale forventninger. Andersen (1996) fant også ut at verdi ble tillagt størst betydning, og at sosiale forventninger ble tillagt minst betydning. De altruistiske motiver tillegges størst plass når de som arbeidet frivillig skulle redegjøre for sitt engasjement.

### **2.1.2 En helhetlig forståelse av frivillig organisasjonsarbeid**

Lorentzen og Rogestad (1994) har påpekt at man må se på den individuelle situasjon og den individuelle organisasjon for å kunne forklare deltagelse i frivillig organisasjonsarbeid på en god måte. Ut fra teori har de konstruert en modell hvor det er en sammenheng mellom den sosiale konteksten man deltar i, individuelle kjennetegn og de motiver eller begrunnelser den enkelte gir for sin innsats i frivillig organisasjonsarbeid. Dette er forhold som interagerer med hverandre. At individuelle og miljømessige faktorer interagerer er noe denne modellen viser, og som stemmer godt overens med det motivasjonsperspektivet som presenteres senere i denne oppgaven. De ulike delene i modellen er utarbeidet etter Clary (1992) som ønsket å undersøke ulike dimensjoner ved begrunnelser for frivillig innsats. Modellen bør forklares noe nærmere.

Figur 1. En modell



Verdimessig begrunnelse dreier seg her om at man handler uten tanke om egen gevinst. Det er ikke egne behov som står i sentrum. I denne dimensjonen inngår blant annet at man synes det er viktig å hjelpe andre mennesker

Læringsbegrunnelser viser til ønske om å lære mer om de personene man arbeider for, organisasjonen, eller seg selv. Begrunnelsen dreier seg om å lære mer med det man holder på med.

Selvaktelsesbegrunnelser dreier seg om at man ser på det frivillige organisasjonsarbeidet som en hjelp til å styrke sitt eget selvbilde og sosiale tilhørighet. Man føler seg nyttig ved å gjøre en viktig jobb. Ved å hjelpe andre hjelper man samtidig seg selv, ved at man får en opplevelse av å være betydningsfull.

Sosiale forventninger betyr i denne sammenheng at man utfører frivillig arbeid ut fra påvirkning eller forventning fra venner eller familie. Man har kanskje venner eller familie som arbeider frivillig, eller har blitt oppfordret til å være med på frivillig organisasjonsarbeid.

Arbeidsmarkedsbegrunnelser vil si at den som arbeider frivillig opplever sin innsats som en mulig hjelp inn i senere lønnsarbeid. Dette kan eksempelvis være gjennom å få kontakter, eller at det ser bra ut på en CV å ha arbeidet i en frivillig organisasjon.

---

Sivesind og Wollebæk (2000) kom i en undersøkelse fram til at det som rangerte høyest som begrunnelse for frivillig arbeid var et ønske om å gjøre noe konkret med saker som opptok en. Lorentzen og Rogestad (1994) kom som nevnt fram til at verdibegrunnelser var det som rangerte høyest som grunn for frivillig organisasjonsarbeid. De påpekte også at man må se på den individuelle situasjon og organisasjon for å forklare deltagelsen. I denne modellen har man latt informantene vurdert betydningen av sin deltagelse. Modellen sier noe om begrunnelser for deltagelse. Det den ikke sier noe om er de prosesser som ligger bak begrunnelsene, men dette kan være underliggende motivasjonselementer som det kan være nyttig å se nærmere på. Motivasjon kan være en prosess som fører til for eksempel læring. Læring er et av momentene som oppgis som begrunnelse for frivillig arbeid. Ved å se nærmere på motivasjon kan man kanskje få en større forståelse av hva som fører til at man for eksempel ønsker å lære mer. Ved å rette perspektivet på dette ser man etter mer underliggende elementer, og forsøker å gå mer i dybden ved å se etter drivkraften til handling.

### **2.1.3 Å være medlem**

Enkelte hevder at et typisk trekk ved vårt moderne samfunn er stadig flere, men samtidig mindre dype engasjementer (Heitman og Selle 1999). Å være et aktivt medlem i Norske Redningshunder fungerer ikke ved et overfladisk engasjement, det krever derimot engasjerte og motiverte medlemmer, som viser en stor innsats. Ut fra samtaler jeg har hatt med medlemmer viser det seg at mange bruker en ettermiddag i uka og en hel dag i helgen på trening sammen med andre. I tillegg kommer egentreninger og samlinger.

Sivesind og Wollebæk (2000) hevder at frivillig arbeid er begrunnet ut fra å hjelpe andre så vel som å hjelpe seg selv. Dette begrunnes med at frivillig arbeid gir mulighet for egenutvikling, læring og nettverksbygging. Det å være med i en frivillig organisasjon kan ses på som et møte mellom individuelle motiver og organisatoriske belønninger. Man antar at når enkelte opprettholder interessen over tid er det fordi vedkommende opplever å få noe igjen for sin deltagelse (Lorentzen og Rogestad 1994). Hva dette er, har vist seg å være individuelt, men en følelse av verdi har som nevnt stått sterkt hos mange.

Deltagelse i frivillig arbeid stiller i økende grad krav til forkunnskaper og kvalifikasjoner, fordi frivillige organisasjoner i økende grad er formalisert (Sivesind og Wollebæk 2000). Man kan ut fra dette tenke seg at medlemmer til Norske Redninghunder først og fremst rekrutteres blant folk som alt har god kjennskap til trening av hund. Ut fra den antagelsen vil de aktive medlemmene i Norske Redningshunder stort sett bestå av folk med gode kunnskaper om hund og trening av hund. For å forstå hva som fører til at enkeltindivider bruker tid på frivillig organisasjonsarbeid, er det viktig å se at motiver for frivillig arbeid ofte er sammensatt, og at man kan begrunne sine handlinger ut fra flere ulike faktorer samtidig.

## 2.2 Motivasjon

Motivasjonspsykologi er en retning innenfor psykologien som forsker på de prosesser som er drivkraften til en atferd. Selv om motivasjon er noe man snakker om er det ikke gitt hva motivasjon er, men det kan beskrives som en tilstand som får oss til å gjøre noe. Motivasjon er en form for energi som kan oppstå på ulike måter. For eksempel ved behov, ønske om en spesiell handling, eller ved å lokke eller true til en handling (Bø og Helle 2002). Hensikten med motivasjonsteorier er å forsøke å forstå, forklare og forutsi menneskelig atferd, siden motivasjon er en drivkraft som har betydning for atferdens retning, intensitet og utholdenhet (Skaalvik og Skaalvik 1996).

I en gruppe vil det vanligvis dannes tradisjoner, standarder, verdier og normer. Gjennom dette vil ofte medlemmene av en gruppe få spesielle forventninger til hverandres atferd. Dette fører ofte til en dannelse av roller, posisjoner og status (Bø og Helle 2002). En gruppe har ikke i seg selv motivasjon, det er medlemmene i gruppa som er motiverte (Andersen og Abrahamsson 1996). Det er derfor individets motivasjon det er viktig å se på om man ønsker større forståelse for motivasjon, men er det interaksjon i gruppen vil det naturlig nok være med på å skape en dynamikk som påvirker den enkelte. Begrepet self-efficacy (Bandura 1997) viser til hvilken forventning man har til evner, innsats og utholdenhet for å lykkes med en bestemt oppgave. Det viser til ens mestringsforventning. Ved å få tilbakemelding på mål av andre, kan ens egen mestringsforventning påvirkes. Ut fra gruppearbeid kan det også dannes medlems eller en gruppes self-efficacy, dette refererer til medlemmers evner, oppgaver, evner og roller (Bandura 1997). Dette er et område det er gjort lite forskning på,

---

men det er rimelig å anta at individenes self-efficacy har betydning for hvordan gruppes efficacy vil bli. Det blir en kollektiv efficacy. Dette er ikke bare et gjennomsnitt av individers efficacy i gruppen, men også den troen man har om gruppens efficacy i seg selv. Videre finnes en efficacy for det sosiale systemet rundt. Dette blir dermed et fenomen som påvirkes i ulike ledd (Pintrich og Schunk 2002:185).

Gruppearbeid er vanligvis effektivt og enkeltmedlemmer gjør det ofte bedre i gruppe enn alene, forutsatt en aktiv deltagelse. Hvis den ikke er tilstede, om man ikke er aktivt deltagende er det ingenting som tyder på at man gjør det bedre enn om man jobber alene. At alle får ansvar og tilbakemelding på sitt arbeide er med på å påvirke motivasjonen til den enkelte (Pintrich og Schunk 2002:183).

En frivillig organisasjon er avhengig av sine medlemmers motivasjon for å opprettholde sin eksistens. Uten individuell motivasjon har ikke organisasjonen noen framtid. Det er derfor individers motivasjon det er nærliggende å se nærmere på for å forstå hvordan man motiveres til frivillig organisasjonsarbeid. Det er avdekket store variasjoner i hva som motiverer enkeltpersoner i kollektive handlinger (Lorentzen og Rogestad 1994). Men det har vist seg at individuelle mål har god effekt på motivasjon, fordi det å nå et mål kan virke motiverende for den enkelte. I Norske Redningshunder arbeider man med et klart mål i sikte, og for å oppnå dette målet må motivasjonen opprettholdes. Antagelsen er at medlemmene har et mål og jobbe mot, og at de motiveres i ulik grad i forhold til hvordan deres behov blir dekket. De motiveres i ulik grad ut fra om deres behov fremmes eller hemmes underveis.

### **2.2.1 Selvbestemmelsesteorien**

Deci og Ryen (1985) har et organisk perspektiv på menneskelig motivasjon. Det betyr at man ser på organismen som aktiv. Dette står i kontrast til et mekanisk syn på mennesket, hvor man opplever mennesket kun drevet av fysiologiske drifter og stimuli fra miljøet. Ved et organisk syn er mennesket orientert mot en aktiv utøvelse av sine kapasiteter og interesser. Man har individuelle muligheter, men trenger støtte i sitt miljø. Teorien til Deci og Ryen har fått navnet selvbestemmelsesteori, og bygger på flere undersøkelser og studier. Den bygger blant annet på at individet kan kontrollere sitt miljø, være selvbestemt/autonomt og delta frivillig i aktiviteter. Vilje har dermed en sentral plass i teorien. Det dreier seg om menneskers kapasitet til fritt å velge hvordan man tilfredsstiller egne behov.

Deci og Ryens teori om selvbestemmelse (self-determination) er en teori som særlig er opptatt av nettopp selvbestemmelse og indre motivasjon (Deci og Ryen 1985). Dette er en teori som dekker all menneskelig atferd, men bare noe av atferden er indre motivert. Indre motivasjon handler om at man arbeider og viser interesse for en oppgave. Det er en indre naturlig draging hvor man engasjerer seg i en oppgave kun for oppgavens skyld (Deci og Ryen 1985:20). Man føler at oppgaver man holder på med er selvvalgte, og at det er noe man innerst inne ønsker å drive med. Ved ytre motivasjon eksisterer derimot en form for ytre regulering som styrende for ens atferd, og oppgaven utføres for å oppnå noe som ligger utenfor selve oppgaven, for eksempel en belønning eller anerkjennelse.

Selvbestemmelsesteorien hevder at indre motivasjon handler om et dypt menneskelig behov for å være kompetent og selvbestemt i forhold til omgivelsene. Ved en fokusering på behov kan det gi et grunnlag for å se på hvilke behov som fremmer eller hemmer motivasjon i forhold til å arbeide med en oppgave. Selvbestemmelse defineres som at personen tar sin egen vilje i bruk. Selvbestemmelse kan forstås som det å velge sin egen atferd, og at det igjen gir en følelse av å ha kontroll med sine omgivelser. Teorien er opptatt av atferdens retning, og hvordan denne prosessen foregår for å oppnå et ønsket mål. Atferden blir påvirket av erfaringer som er integrert i en indre struktur, som man kan kalle selvet. Deci og Ryen (1985) er opptatt av strukturen på disse individuelle erfaringer, og er opptatt av hvilken innvirkning stimuli har på individet.

Teorien fokuserer på tre grunnleggende menneskelige behov. Det vil være avgjørende for utvikling av indre motivasjon at disse behovene blir ivarettatt og tilfredstilt på best mulig måte.

### **2.2.2 Grunnleggende behov**

I teorien som er utarbeidet av Deci og Ryen (1985) blir som nevnt tre menneskelige behov trukket frem som grunnlaget bak atferd, og som viktige behov for å oppnå følelse av selvbestemmelse og indre motivasjon. Dette er behovet for kompetanse, selvbestemmelse og sosial støtte (competance, autonomy and relatedness). I følge Ryen (1998) refererer begrepet behov til næring, som er viktig for vekst og integritet for mennesket. Begrepet behov gir mulighet til å spesifisere forhold som fremmer motivasjon, prestasjon og utvikling hos mennesket, noe som vil øke innenfor sosiale forhold som gir mulighet for å tilfredsstille de



---

tre grunnleggende psykologiske behov. Disse behovene er grunnlaget for det som kalles indre motivasjon. Dette er elementer som også ser ut til å være av stor betydning for optimal fungering, for vekst og personlig velvære (Deci og Ryen 2000).

Selv om begrepene her blir skilt fra hverandre, er det viktig å være klar over at de virker utfyllende på hverandre, og sammen kan utgjøre det som kalles indre motivasjon. En følelse av for eksempel kompetanse alene vil ikke være nok for utvikling av indre motivasjon.

### **2.2.3 Behovet for kompetanse**

Deci og Ryens kompetansebegrep handler om hvordan man på best mulig måte kan oppnå gode resultater i samhandling med sitt miljø (Deci og Ryen 1985:27). Begrepet er viktig i selvbestemmelsesteorien, og har sin bakgrunn fra Robert W. White (1959). Whites kompetansebegrep er vidt, og kan forstås som den kapasitet man har til å samhandle effektivt med sine omgivelser. White mente at man har en iboende trang til å mestre sitt miljø. At man er et kompetent og tenkende individ, og ikke en passiv brikke. Kompetanse er også et element ved selvoppfatning. White hevdet at selvoppfatningen påvirkes av hvordan man vurderes av andre, men også hvordan man vurderer seg selv.

I denne sammenheng dreier det seg om hvorvidt man opplever seg selv som en initiativtaker eller som en passiv brikke. De Charms (1968) brukte betegnelsene "Origins" eller "pawns" som er et uttrykk som kan oversettes med aktører eller brikker. Det kan tolkes dit hen som at noen er initiativrike som aktører, mens andre er mer tiltaksløse, som brikker, og lett lar seg flytte rundt. Harter (1978) foreslo å dele kompetansebegrepet opp i mindre deler, og tolket Whites kompetansebegrep til å inneholde behovet for nysgjerrighet, uavhengig mestring og utfordringer. Begrepet utfordring har en sentral plass også i teorien til Deci og Ryen. Det refereres til to typer utfordring. Den ene går på det å mestre en utfordring, og den andre på det å søke en utfordring. Deci og Ryen har dette som utgangspunkt når de påpeker at man søker utfordringer som er optimale for ens kapasitet. Dette er utfordringer som viser seg ved at man må tøyne sine ferdigheter for å mestre oppgaven. Det er utfordringer som man mestrer, men som man må arbeide for å oppnå (Deci og Ryen 1985).

Mennesket har et ønske om å utvikle ferdigheter, for på den måten å føle seg virkningsfull. Man har et medfødt behov i forhold til å være effektiv og kompetent i samhandling med sitt miljø. Dersom behovet for kompetanse blir tilfredsstillt er ikke en ytre belønning nødvendig. Det antas at mennesker har et indre behov for å føle seg kompetent. Det indre behovet for kompetanse er en prosess man søker ved å se etter optimale utfordringer. Når en aktivitet er optimalt utfordrende for menneskets kapasitet vil det sannsynligvis utløse en følelse av flyt, som betyr at man handler med en følelse av involvering (Pintrich og Schunk 2002:283). At utfordringer som er passe, eller optimalt utfordrende er det mest gunstige for ens utvikling er noe som flere teoretikere har vært opptatt av.

#### **2.2.4 Behovet for sosial støtte**

*”The need for relatedness encompasses a persons strivings to relate to and care for others, to feel those others are relating authentically to one’s self, and to feel satisfying and coherent involvement with the social world more generally”* (Deci og Ryan 1991:243).

Behovet for sosial støtte viser til menneskers interesse for å utvikle relasjoner til andre. Det er et behov for å tilhøre en gruppe. Behovet innebærer at man bygger trygge og gode forhold til medmennesker i sitt sosiale miljø. Deci og Ryan har utviklet fokuset på dette behovet fra blant annet Harlow (1958), som så på individets tendens til tilhørighet og betydningen av gode relasjoner. Å ha gode forhold til andre gir en følelse av tilhørighet. Mennesker søker etter sosial tilhørighet i det å ha gode mellommenneskelige relasjoner. For å oppnå dette er det en nødvendighet å lære seg de normer som eksisterer i samfunnet, eller det miljøet man er en del av. Selv om vi forsøker å utvikle oss til selvstendige personer, vil man alltid være i en interaksjon med miljøet rundt. Miljøet rundt er med på å legge til rette for, eller nedtone ens motivasjon. Omgivelsene vil på den måten være med på å avgjøre atferd (Deci og Ryan 1985).

Deci og Ryens teori har en undert teori kalt ”Cognitiv Evaluation Theory” (CET). CET ble utviklet for å forklare indre motivasjon ved atferd (Pintrich og Schunk 2002). Denne delen av Selvbestemmelsesteorien utdyper blant annet hvordan den indre motivasjonen blir påvirket av miljøet på ulike måter. All aktivitet skjer innenfor en sosial sammenheng og omgivelsene vil derfor påvirke individet og dets motivasjon. Deci og Ryan har fokusert på tre ulike elementer i den sosiale konteksten som er viktig for at behovet for sosial støtte skal

---

fungerer og deler inn miljøet på tre ulike måter. Disse typene fremmer ulik type motivasjon. Hvordan man opplever miljøet vil kunne variere fra menneske til menneske. Det dreier seg ikke om objektive egenskaper med miljøet, men menneskets opplevelse av virkeligheten (Deci og Ryen 1985:87). De tre elementene er informerende, kontrollerende og demotiverende aspekter. Det informerende aspekt gir informasjon om effektiviteten av atferden. Det kontrollerende viser til om man opplever press til å handle på en spesiell måte. Det demotiverende aspekt opptrer hvis man opplever liten eller ingen mulighet til å kontrollere sine omgivelser. Dette er ikke nødvendigvis reelle situasjoner i miljøet, men personens opplevelse av situasjonen. For en indre motivasjon er det gunstig at det informerende aspektet er dominerende (Deci og Ryen 1985). Fordi man oppfatter situasjoner i miljøet som forskjellig, er en tilpasning i miljøet nødvendig for at den enkeltes behov skal tilfredsstilles.

### **2.2.5 Behovet for selvbestemmelse**

*”The need for autonomy/self-determination encompasses peoples strivings to be agentic, to feel like” origins” of their actions, and to have a voice or input in determining their own behaviour. It concerns the desire to experience an internal perceived locus of causality with regard to action as emanating from the self” (Deci og Ryen 1991:243).*

Å være selvbestemt betyr å oppleve en følelse av å kunne ta egne valg og gjennom det regulere egen handling. Deci og Ryen bygger sitt autonomibegrep på DeCharms (1968), og hans begrep ”Origins”, initiativtaker. Dette er en person som føler kontroll over eget liv og ser seg selv som årsak til egen atferd. For å øke følelsen av selvbestemmelse, kan ansvar og valgfrihet være positive midler.

Selvbestemmelsesteorien ser på behovet for kontroll over eget liv. Å ha kontroll betyr i denne sammenheng at man er med på å bestemme hva man skal gjøre. I begrepet ligger det at man som mennesket opplever å ha valg. Man kan dermed også velge å ta kontroll, eller velge å la det være (Deci og Ryen 1985:31). Ved opplevelse av kontroll er man selv utgangspunktet for handlinger, og regulerer atferd selv. Kontroll kan dermed defineres som en opplevelse av det å ha valg, eller opplevelsen av å ikke føle seg presset.

Ytre faktorer er altså med på å påvirke et menneskes indre motivasjon, og dette har blant annet med årsaksplassering å gjøre. Dette bygger på Rotters (1954) begrep om "Locus of Control", som refererer til antatt forventning om forholdet mellom atferd og forsterkning. Forsterkningens rolle er her sentral i forhold til det å utføre noe. Weiner (1974) omtaler også dette fenomenet, men bruker betegnelsen attribusjon, som dreier seg om hvilken opplevelse vi har av årsaksplasseringen. Deci og Ryan (1985:49) bruker begrepet "locus of causality", og dette blir på en måte deres begrep om årsaksplassering. Dette er en måte å forklare i hvilken grad individet føler at en aktivitet oppleves indre motivert, eller selvbestemt. De skiller videre mellom internal og ekstern form for "locus of causality" (indre og ytre årsaksplassering). Opplever man at ens atferd er et resultat av press viser dette til en ytre årsaksplassering, mens det vil være en indre årsaksplassering hvis man opplever at atferden er et resultat av frihet og valg. Atferd basert på ytre plassering avgrenser selvbestemmelse, virker kontrollerende og minsker dermed også den indre motivasjonen. Foretar man derimot valg ut fra egne ønsker og interesser er det den indre motivasjonen som vil øke (Deci og Ryan 1985:62).

### **2.2.6 Indre motivasjon**

*"Intrinsic motivation is based in the innate, organismic needs for competence and self-determination. It energizes a wide variety of behaviors, increases of effectiveness and autonomy. Intrinsic needs differ from primary drives in that they are not based in tissue deficits and they do not operate cyclically, that is, breaking into awareness, pushing to be satisfied, and then when satisfied, receding into quiescence"* (Deci og Ryan 1985:32).

De tre grunnleggende behov kompetanse, selvbestemmelse og sosial støtte er avgjørende for at indre motivasjon kan oppstå. Indre Motivasjon er en energi, en kraft. Denne kraften fører til at man arbeider med en oppgave for oppgavens egen skyld. For at en indre motivasjon skal være tilstede må ytre belønning og tvang være fraværende. Det har vist seg at valg er med på å fremme den indre motivasjonen. Man må føle seg fri, oppleve at man selv bestemmer over sine handlinger. Som en følge av dette opplever individet seg som årsak til det som skjer, og føler kontroll over de forandringer som skjer. Det virker negativt for den indre motivasjon med trusler og evaluering (Pintrich og Schunk 2002).

---

Deci og Ryen gir en beskrivelse av hvordan indre motivasjon kan vise seg eller opptre. De sier: "...*intrinsic motivation include interest, enjoyment and direct involvement with one's environment*" (Deci og Ryen 28:1985). Dette er begreper ved indre motivasjon som sier noe om hvordan den er i sin kvalitet. Det er ut fra beskrivelsen som er gitt av indre motivasjon grunn til å se på denne formen for motivasjon som noe bra for individet. Det kan virke som man opplever en trivsel og glede ved å ha en indre motivasjon for en oppgave, dette kommer som en følge av mestring og økt kompetanse gjennom å møte moderate utfordring. Indre motivasjon kan fremmes ved belønning knyttet til ferdigheter. En god kilde til indre motivasjon kan eksempelvis være å heve nivået etterhvert. Gi overraskede informasjon, og moderate utfordringer. Det regnes også som gunstig at man ser selv at det er et gap mellom det man kan og det som er målet. Dette kan være med å forsterke den indre motivasjon (Pintrich og Schunk 2002).

Begrepene indre og ytre motivasjon har tidligere blitt sett på som motpoler. En av grunnene til at dette skillet har vært vesentlig er fordi ytre motivasjon har blitt sett på som en dårligere variant av motivasjon enn den indre motivasjonen. Dette er nok en mulig sterk påstand, og i dag er mange enig om at dette bør nyanseres. Det bør nyanseres da det ikke uten videre er gitt at ytre motivasjon er så negativt som tidligere antatt. Å ha en ytre motivasjon, som eksempel det å ønske å få utdannet en redningshund, eller gjøre ferdig en hovedoppgave kan faktisk føre til at man kommer i mål. Det behøver ikke automatisk bety at man ikke har vært opptatt av oppgaven, eller prosessen i seg selv. Et kategorisk skille mellom indre og ytre motivasjon, man ser på ytre motivasjon som noe negativ, er ikke lenger så relevant. Deci og Ryen utvidet sitt ståsted og teori ved å se på ytre motivasjon som noe som består av ulike reguleringer i en internaliseringsprosess. Selv om det praktisk ikke er så viktig å skille indre og ytre motivasjon, er en teoretisk beskrivelse og kategorisering likevel nyttig. Dette fordi det viser seg at indre motivasjon har positive effekter, og dermed er noe å etterstrebe. Slike positive effekter av indre motivasjon kan eksempelvis være; interesse for lærestoffet, man husker det man har lært, lærer ting lettere, har mer utholdenhet, viser større dybdeforståelse og problemløsning, og søker seg utfordrende oppgaver (Rand 1996). Dette er momenter som en organisasjon vil ha nytte av.

### 2.2.7 Internalisering – en motivasjonell prosess

Deci og Ryen opererer med fire ulike nivåer av ytre motivasjon, som fungerer som en internaliseringsprosess. Denne internaliseringsprosessen kan også ses på som en motivasjonell prosess, hvor man kan stimulere til økt indre motivasjon der hvor den i utgangspunktet er preget av ytre elementer. Internaliseringsprosessen kan ses på som en prosess fra en ytre til en indre motivasjonsorientering. Internalisering er å overføre ytre regulerende prosesser til indre regulerende prosesser. Internaliseringsprosessen er en aktiv prosess som krever at man er villig til å endre perspektiver underveis. Dette krever at man selv er aktivt med i prosessen. I denne prosessen er det viktig at omgivelsene ikke virker kontrollende på individet (Deci og Ryen 1985:130). Dette er en prosess som ikke skjer atskilt fra omgivelsene. Mennesket er et aktivt individ som påvirker sitt miljø, og som naturligvis også påvirkes av sitt miljø. Prosessen er på den måten en interaksjonsprosess mellom menneske og miljø. Selv om mennesket er et aktivt individ, vil det i denne prosessen stå i fare for å utvikle bestemt mønstre i denne prosessen. Av den grunn påpeker Deci og Ryen at internaliseringsprosessen er en prosess som står i interaksjon med miljøet. I hvilken grad miljøet støtter opp om individets behov er med på å påvirke utfallet av den enkeltes internaliseringsprosess.

Det er fire ulike typer av ytre motivasjon som er definert ut fra i hvilken grad de er internalisert og integrert i personligheten. De fire formene for ytre motivasjon er ekstern regulering, introjeksert, identifisert og integrert regulering. De gir en beskrivelse av ulike grad av selvbestemmelse.

Ytre/ekstern regulering vil si at atferden er avhengig av ytre forhold, og lar seg kontrollere av disse. Den er ofte regulert ut fra belønning og forsterkning. Motivasjonen til atferden ligger med andre ord utenfor selve aktiviteten. Dette er den minst autonome formen.

Neste steg er introjeksert regulering. Her oppstår motivasjonen ut fra et indre press, atferden utføres eksempelvis for å unngå en straff. Atferden er nå indre styrt, men den er ikke selvbestemmende, og ikke styrt av ens egentlige indre.

---

Identifisert regulering er det neste steget av ytre motivasjon. Atferden føles nå viktig for mennesket, den oppleves som verdifull. Man setter pris på noe fordi man opplever at det har personlig verdi og mening.

Den siste typen, eller nivået er integrert regulering. Dette er den mest autonome formen for ytre motivasjon. De reguleringer som opptrer er regulert og evaluert av mennesket, og er også i overensstemmelse med ens egne behov og verdier. Det siste punktet her, integrert regulering er den som er mest lik den indre motivasjonen. Det som ikke er til stede ved integrert regulering, men som karakteriseres ved indre motivasjon er at man er interessert i en oppgave på grunn av oppgaven i seg selv. Ved indre motivasjon er altså aktiviteten eller oppgaven interessant kun i seg selv, men slik er det fortsatt ikke på dette nivået i internaliseringsprosessen. Aktiviteten eller oppgaven kan oppleves som viktig, men det siste nivået, integrert regulering, er fortsatt instrumentelt, og er således ikke indre motivasjon. Det siste nivået representerer likevel en form for selvbestemmelse og autonomi (Pintrich og Schunk 2002).

Deci og Ryan trekker fram tre ulike elementer som kan ha betydning for internaliseringsprosessen, og som kan forhindre den. Kompetanse, konflikt og kontroll er med på å påvirke hvordan resultatet blir. Kompetanse viser til behovet for kompetanse. Her bør man oppleve at man mestrer det som kreves av en. Positiv tilbakemelding fra miljøet er med på å øke den indre motivasjonen. Konflikt viser til at det bør være et visst samsvar mellom de verdier som er i miljøet og de individet selv har. Den siste faktoren som kan ha betydning er kontroll. For at internaliseringsprosessen skal være i gang bør man oppleve å ha valg. Et sosialt press vil eksempelvis svekke internaliseringsprosessen. Tidligere mente man at ytre belønning har en negativ effekt på indre motivasjon. Det har senere vist seg at ytre belønning ikke nødvendigvis trenger å ha en ensidig negativ effekt (Deci og Ryan 1991).

Belønning kan ha to funksjoner, en kontrollerende og en informerende funksjon. Det er viktig at ikke belønningen blir målet i deg selv. Belønning kan heller ses på som en informasjon, som eksempelvis ”Dette var riktig”, heller enn kontroll ”Du får belønning fordi” (Pintrich og Schunk 2002:265). Belønning kan underbygge den indre motivasjonen, og heller i hovedsak virke på den ytre motivasjon, men den trenger ikke nødvendigvis virke slik. Grunnen til at dette eventuelt kan skje er at man føler seg kontrollert utenfra, og dermed ikke opplever følelsen av autonomi. En overfokusering på den kontrollerende belønning kan

virke til den ytre motivasjon, og ytre belønning i form av materielle ting har en tendens til å redusere den indre motivasjon. Hvis en belønning oppfattes som mer informerende enn kontrollerende, er det større sjanse for at interessen for aktiviteten opprettholdes (Ryan og Deci 2000). Good og Brophy (2003) har kommet fram til at belønning kan brukes hvis det støtter opp om en læringsprosess, og ikke bare fører til et ensidig fokus på å gjøre en oppgave for å oppnå en belønning.

Selvbestemmelsesteorien stiller et relativt stort krav til mennesket. Det indre motiverte mennesket virker som et ideal. Hva som i praksis kan komme inn under det som beskrives som indre motivasjon er vanskelig å svare på, og det kan se ut som begrepet i ren form først og fremst har en teoretisk størrelse. Likevel inneholder indre motivasjon momenter som det er en fordel å etterstrebe, fordi det har vist seg at indre motivasjon har gode effekter. Særlig vektleggingen av valg, prestasjoner og at den enkelte kan oppleve en personlig vekst og trivsel er punkter en godt fungerende organisasjon bør være opptatt av. I stedet for å se etter en ren indre motivasjon er det vesentlig å se på grader av den ytre motivasjon, og hva man kan gjøre for å lede ytre regulert atferd til å bli internalisert og integrert i den enkelte for mest mulig selvbestemmelse. Dette krever en tilfredsstillelse av de tre grunnleggende behov, og er noe som krever en egen innsats og tilrettelegging eller støtte fra miljøet. Oppnås dette vil den ytre motivasjonen bevege seg mot det som kategoriseres som indre motivasjon. Fordelen med å være indre motivert er at individet da er engasjert for sin egen del, og det virker inn på deres kompetanse og ytelse.

I Norske Redningshunder arbeider man med oppgaver som strekker seg utover det å arbeide med en oppgave her og nå. I en frivillig organisasjon som Norske Redningshunder er man i stor grad avhengig av mennesker som arbeider med oppgaver for langsiktige mål, da utdanning er en tid krevende prosess. Ved å se på målbevisstheten som noe grunnleggende bak atferden, og at de grunnleggende behov fra selvbestemmelsesteorien kommer inn for å oppnå størst mulig grad av indre motivasjon er det en fin sammenkobling å se på selvbestemmelsesteorien og målorientering på samme tid. Målorienterte teorier er opptatt av hensikten (målet) noe det ser ut til at selvbestemmelsesteorien tar lite hensyn til. Det bør gå an å være opptatt av å oppnå et mål, samtidig som prosessen fram har en egen verdi. Kronologisk er selvbestemmelsesteorien en teori som oppsto før de målorienterte teorier, og av den grunn er det den det er redegjort for først i denne oppgaven.



---

## 2.3 Målorientering

Målorienterte teorier kom på 1980-tallet som en ny retning innenfor motivasjonsforskning. Teorien fokuserer på mål, eller hvilke formål som fører til en spesiell atferd. Atferden får dermed mening gjennom de mål man søker å oppnå. Det er et fokus på kognitive, sosiale og følelsesmessige sidene ved motivasjon som vektlegges. Mål virker motiverende i den grad man forplikter seg til å oppnå målet, og dette henger blant annet sammen med ens entusiasme og beslutning rundt et mål. Videre påvirkes motivasjonen av hvor nært målet man er, hvor vanskelig målet er og hvor spesifikt målet er. Også verdien av målet er med på å påvirke motivasjonen. Man kan sette seg høyere mål om man er i en gruppe som setter høye mål, enn om man er alene. Støtte, og i visse tilfeller belønning vil kunne være med å sette høye mål (Pintrich og Schunk 2002).

Pintrich og Schunk (2002) påpeker at målorientering og selvbestemmelsesteorien har to ulike tilnærminger til studiet av motivasjon. Selvbestemmelsesteorien har et generelt, globalt syn, mens målorienteringsteorier har et mer kontekstbundet ståsted, med fokus på spesifikke mål. Den målorienterte teori forsøker å forklare atferd som er relatert til prestasjoner. Målorienterte teorier finnes i ulike varianter og ulike teoretikere har brukt forskjellige navn på teorien. I de tidligste teorier ble det blant annet gjort et skille mellom mestringsmål og prestasjonsmål. Mestringsmål viser her til en fokusering på å mestre en oppgave, selvutvikling, og til å stole på egen innsats. Mens prestasjonsmål viser til et fokus hvor man er mest opptatt av å vise andre sin kompetanse (Pintrich og Schunk 2002). Generelle trekk når det gjelder målorientering er at man ser på mestringsmål som en positiv og oppbyggende måte å mestre på, mens det oppfattes som negativt å fokusere ensidig på prestasjonsmål.

Flere forskere har påpekt at det er for enkelt å beskrive mestringsmål som positivt og prestasjonsmål som negativt. De mener det derimot er viktig å se på målorienteringen i forhold til hva som er målet (f.eks. Elliot og Harackiewicz 1996). Prestasjonsorienterte elever har for eksempel vist seg å kunne være både fokusert på å være bedre enn andre, og på samme tid være opptatt av den oppgaven de driver med (Pintrich og Schunk 2002). De har da vist seg både å være mestring og prestasjonsorientert på samme tid.

Å operere med enten mestringsorientering eller prestasjonsorientering har dermed blitt sett på som for enkelt og unøyaktig. I målorienterteori bør det i følge blant annet Elliot og Church (1997) opereres med tre ulike måltyper. Prestasjonsorienteringen deles derfor inn i

to. Disse nå tre ulike måltypene blir dermed; prestasjonsunngåelsesmål, prestasjonstilnærmingsmål, og mestringsmål. De tre ulike variantene eksisterer sjelden, eller aldri i rene former, med glir over i hverandre. Rundt de målorienterte teorier har det vært mye diskusjon og uklarheter. Det er særlig rundt det som beskrives som prestasjonstilnærmingsmål det har vært mye uklarhet. Men også rundt de grunnleggende begrepene mestring og prestasjon har det i den målorienterte teorien vært diskusjoner.

### **2.3.1 Mestring og prestasjon**

Det finnes ulike perspektiver innenfor målorienteringsteorien som har dreiet seg om å bruke andre navn enn mestring/prestasjon, men også innholdet i begrepene har blitt tolket på ulike måter. Det viktigste er kanskje ikke hvilket navn ulike teoretikere har kalt de to variantene, men heller å beskrive innholdet i de to. Siden det i dag er mestring og prestasjonsorientering som er mest benyttet velger jeg å benytte disse termene i beskrivelsen av de to vinklingene. Det har vært mye diskusjon rundt mestring og prestasjon, og diskusjonen har etter hvert i stor grad vært rettet mot hvorvidt det eksisterer et tilnærmings og et unngåelses perspektiv i forhold til begrepene.

Mestringsmål har fortsatt blitt sett på som en gunstig måte å være målrettet på, og her har det stort sett vært en enighet. Forskningsresultatene i forhold til prestasjonsmål er noe mer uklare. Ved mestringsmål har man et ønske om å fordype seg i en oppgave, man er opptatt av å mestre en oppgave og utvikle sin kompetanse. Å utvikle kompetanse og mestring blir et mål i seg selv. En mestringsorientert holdning til mål har blitt sett på som gunstig. Fordi dette blant annet fører til effektive strategier for læring og høy forventning om egen mestring.

Prestasjonstilnærmingsmål betyr at man har som mål å vise andre hva man er god for. Man er opptatt av å demonstrere sin kunnskap og er opptatt av å gjøre det bedre enn andre. Dette kan føre til at man unngår store utfordringer av frykt for ikke å mestre målet.

Prestasjonsunngåelse har på bakgrunn av dette blitt sett på som en lite hensiktsmessig måte å opptre på. Pintrich og Schunk (2002) hevder at mestringsmål fremmer den indre motivasjonen, mens prestasjonsmål hemmer den indre motivasjonen. Mestring og prestasjonsmål samsvarer til en viss grad med ytre og indre motivasjon, men man bør være klar over at dette er begreper som stammer fra ulike tradisjoner. Mestringsmål kan oppfattes

---

som indre motivasjon fordi man fokuserer på en oppgave med et ønske om utvikling og forbedring av egne evner. Prestasjonsmål kan virke mer som ytre motivasjon fordi man er opptatt av å sammenligne seg med andre, eller oppnå en form for belønning. Pintrich og Schunk (2002) hevder at skillet mellom mestring og prestasjonsmål samsvarer med skillet mellom indre og ytre motivasjon. De påpeker riktignok at man innenfor målorientering er fokusert på kontekstavhengig mål, mens man i selvbestemmelsesteorien har et mer generelt syn.

Videre forskning rundt målorientering gir grunn til å tro at en inndeling i mestring eller prestasjonsorientering med en tilnærming eller unngåelsesfokus også kan virke for snever. Good og Brophy (2003) mener man kan være orientert mot andre mål enn mestring eller prestasjon. Det går for eksempel an å være mest opptatt av det sosiale samhold, og man kan også finne kombinasjoner av mål. Eksempelvis kan man syntes en oppgave er morsom og interessant, men samtidig være opptatt av å gjøre det bedre enn andre i den gruppen man tilhører. Det er derfor fortsatt en diskusjon om hvorvidt man egentlig kan se på mestringsorientering og prestasjonsorientering som to ulike målorienteringer. Roeser (2004) påpeker at det er lagt vekt på prosesser ved mål for å bedømme hva som er mest hensiktsmessig, og ikke er gjort et skille mellom personlige mål og de mål som fremmes i det enkelte læringsmiljø. Roeser påpeker at det i lang tid har eksistert to former for prestasjonsmål, med en tilnærming og et unviklesesaspekt. Han viser til at dette er noe man har vært enig så lenge man har hatt teorier om motivasjon. Men sier han, det er ikke sikkert at disse to formene for mål står for to forskjellige ting. Han mener at det viktigste er fokuset på mål og effekten av mål og en motivasjon som ser på individet og miljøet.

Den målorienterte teori blir noe usikker for helhetlig syn på motivasjon, den fungerer om mulig best på studier av enkelt hendelser. Målorienteringen har et kognitivt ståsted, og fokuset er på et kognitivt mål som er kontekstavhengig. I det daglige liv er det vel få oppgaver som er enten mestring eller prestasjonsorientert i rene former. Det er kanskje mer realistisk å se at begge deler ofte opptrer samtidig. De fleste er i dag enig om at det finnes prestasjonsorienterte mål med en tilnærming og et unviklesesaspekt. Det er også enighet rundt at prestasjonsorientering med unviklesesaspekt er lite hensiktsmessig. Når det gjelder prestasjonsorientering med en tilnærming er det fortsatt uklarheter og ulike svar. Teorien har allikevel fått en sentral plass i motivasjonsforskning på grunn av sin vektlegging av mål, da mål ofte er en stor del av bakgrunnen for en aktivitet.

## 2.4 Motivasjon for frivillig organisasjonsarbeid

Både den målorienterte teorien og selvbestemmelsesteorien ser på grunner til at man ønsker å arbeide med en oppgave. Generelt for begge teoretiske syn er spørsmålet om hva som påvirker menneskers mestringsatferd, og et ønske om større forståelse av hva som påvirker motivasjon. De færreste er styrt av en ren form for indre motivasjon, eller at arbeidet man gjør kun er styrt av verdimeslige begrunnelser. Som regel vil det nok i tillegg være noen ytre mål av betydning, som for eksempel det å få en godkjent redningshund. Den målorienterte teori har vært med på å danne en slik forståelse av motivasjon, og er således et viktig bidrag i motivasjonsdebatten med fokuset på at mål fører til atferd. I stedet for en ensidig vekt på indre eller ytre motivasjon kan man se på den målorienteringen man har.

Selvbestemmelsesteorien kan benyttes for å forstå hvordan man kan oppnå målet med grad av indre motivasjon.

I Norske Redningshunder har man både organisatoriske og individuelle mål, og en genuin interesse for det man gjør. Man er derfor både prosess og målorientert, eller prestasjon og mestringsorientert. Man ønsker fra organisasjonens side å utdanne hunder og hundeførere, og de fleste medlemmene har som mål å få hunden sin godkjent. At mål er tilstedet er derfor en grunnleggende antagelse for å besvare oppgavens problemstilling.

Selvbestemmelsesteorien fremhever den indre motivasjonen som den mest gunstige form for motivasjon. Dette stiller et stort, kanskje et noe urealistisk bilde av individet. I denne sammenheng er målet et utgangspunkt, og de to teoretiske retninger er derfor med da de utfyller hverandre i forhold til denne oppgavens problemstilling. Selvbestemmelsesteorien er opptatt av at man har behov som kan føre til en personlig vekst ved indre motivasjon, mens den målorienterte er opptatt av at man må vite målet for at behov skal oppstå.

Selvbestemmelsesteorien er opptatt av at ens vilje fører til at behovene kan tilfredstilles.

---

På bakgrunn av teori har jeg formulert noen forskningsspørsmål som ønskes svar på ved en intervjuundersøkelse. Hovedantagelsen er at medlemmene har mål å arbeide mot, men at det er varierende i hvilken grad de grunnleggende psykologiske behovene selvbestemmelse, kompetanse og sosial tilhørighet blir dekket, noe som igjen vil føre til ulik grad av ytre motivasjon. Spørsmålet blir så hva som fremmer eller hemmer deres motivasjon, og oppgavens problemstilling: *Hva motiverer til frivillig organisasjonsarbeid? – En studie av Norske Redningshunder*. Ønskes besvart ved blant annet bruk av følgende forskningsspørsmål.

*Hvordan beskriver medlemmene i Norske Redningshunder sin egen selvbestemmelse?*

*Hvordan beskriver medlemmer i Norske Redningshunder sin egen kompetanse?*

*Hvordan beskriver medlemmene i Norske Redningshunder det sosiale miljøet i organisasjonen?*

*Hvilke forventninger og mål beskriver medlemmene i Norske Redningshunder?*

Forskningsspørsmålene er formulert for å besvare problemstillingen, men også for å lage et grunnlag for intervjuguiden. De fire forskningsspørsmålene danner temaer for intervjuene. De fire forskningsspørsmålene representerer sentrale områder fra teorien som er benyttet, og er derfor et godt redskap for å arbeide med problemstillingen. Forskningsspørsmålene skal være med på å beskrive hvordan informantene motiveres. Ved bruk av de beskrivelser som kommer fram dannes grunnlaget for drøfting.

### 3. METODE

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for mine metodiske valg. Avslutningsvis vil jeg gjøre en vurdering av disse valgene. Metode kan forklares som ”veien til målet” (Kvale 2005).

Hvilken metode man velger på denne veien vil variere ut fra hva man skal undersøke. Det er ingen fasit på hvilken metode man skal bruke, men noen metodiske valg er riktignok mer hensiktsmessige enn andre.

#### 3.1 Kvalitativ metode som forskningsdesign

Den kvalitative metoden handler om å karakterisere. Det dreier seg om å finne egenskaper eller karaktertrekk ved ulike fenomener. Den kvalitative metoden søker etter dybde. Det betyr at man studerer få, eller bare ett miljø. Man ønsker et nært og tett forhold til det man studerer (Repstad 1993). I denne oppgaven velger jeg meg den kvalitative metode fordi målet er å finne det kvalitativt særegne ved et fenomen, eller et område. Det er et mål å skape en dypere forståelse av hva som motiverer til frivillig organisasjonsarbeid i Norske Redningshunder.

*”Qualitative researchers study things in their natural settings, attempting to make sense of, interpret phenomena in terms of the meaning people bring to them (Denzin og Lincoln 1994).*

Fog (1994) påpeker at hvis man er interessert i en persons handlinger, tanker og følelser rundt et emne, så er det kun et sted man kan få dette, og det er ved å snakke med personen. Jeg vil forsøke å forstå verden slik den blir beskrevet av informantene, og et forskningsintervju kan derfor være hensiktsmessig. Samtidig har jeg med meg en førforståelse ved kjennskap til teori om motivasjon, og organisasjonene for øvrig.

Hermeneutikk betyr fortolkningskunst eller forståelseskunst (Bø og Helle 2002). Man kan tenke seg at forståelse har å gjøre med en førforståelse. En førforståelse det er viktig å stille spørsmål til. Dette kan jeg gjøre ved å se etter helhet, deler og helhet igjen. Det dreier seg om å se en sak fra flere sider. Den filosofiske synsvinkel vil i denne oppgaven være fenomenologisk. Dette står i motsetning til positivismen hvor man opererer med en objektiv

---

virkelighet. Innenfor det fenomenologiske syn ser man at det finnes mange virkeligheter, og gyldig kunnskap søkes gjennom rasjonelle argumenter fra deltageren i en samtale (Kvale 2005). Deltagerne i samtalen er meg som forsker og informantene. Fenomenologien tar utgangspunkt etter forståelse av en dypere mening i den enkeltes beskrivelser (Thagaard 2003). Dette vil gjelde informantene, men også meg selv som forsker. Også min erfaring er utgangspunkt for tolkning. Realiteten er i følge fenomenologien slik man oppfatter at den er (Thagaard 2003).

## 3.2 Intervju som forskningsmetode

Et forskningsintervju er en mellommenneskelig situasjon, en samtale mellom to parter. Intervjuet viser til et møte mellom en intervjuer og en informant, hvor forskeren definerer og kontrollerer situasjonen. Intervjupersonene besvarer allikevel ikke bare spørsmål, men formulerer selv sin egen oppfatning underveis. Selv om forskningsintervjuet er basert på den hverdagslige samtale, er den en faglig konversasjon (Kvale 2005). Den har en struktur og en hensikt. Det er den menneskelige interaksjonen i intervjuet som produserer kunnskap. Fog (1995) hevder at det kvalitative forskningsintervjuet er godt egnet for å kartlegge den dynamiske sammenhengen i mennesket eller ved et mindre system. Videre er forskningsintervjuet relevant hvis man ønsker å vite noe om hvordan andre tenker, eller føler om en sak. Jeg er interessert i informantenes mening og synspunkter. Denne oppgaven har en problemstilling hvor jeg mener at et forskningsintervju kan være relevant å benytte.

I et forskningsintervju benytter man seg selv som redskap. Dette er noe som er positivt hvis man har en åpenhet og respekt for dem man intervjuer. En fare for å være fordomsfull, eller forutinntatt vil være tilstede. Grundige forberedelse er derfor viktig for at intervjuet og resultatet skal bli bra. Man bør på forhånd ha kjennskap til temaet for undersøkelsen. Jeg forsøkte å stille med et åpent sinn, og lot informantene komme til orde. Et fenomenologisk perspektiv fokuserer på personenes livsverden, og deres opplevelse av virkeligheten. Det er åpent for intervjupersonens erfaringer, fremhever presise beskrivelser, forsøker å se bort fra forhåndskunnskaper, og søker etter beskrivelsenes sentrale betydninger (Kvale 2005). Dette er et perspektiv det er nyttig å ha med seg videre, og som jeg ønsker å etterstrebe i mine intervjuer, beskrivelser og analyser. Ut fra teori har jeg formulert fire ulike forskningsspørsmål. Til hvert forskningsspørsmål har jeg vider laget intervju spørsmål.

Forskningsspørsmålene har en noe mer abstrakt og akademisk form, enn intervju spørsmålenes mer konkret og enkle form. Intervju spørsmålene er med på å besvare forskningsspørsmålene. Forskningsspørsmålene og intervju spørsmålene skal igjen sammen være med på å besvare problemstillingen.

### **3.2.1 Utvalg**

Å få tilgang til informanter har i denne oppgaven vært uproblematisk. Dette skyldes velvillighet fra styret og medlemmer i Norske Redninghunder. Det kan være krevende å innhente informanter, så jeg opplever det som et privilegium å få hjelp i denne utvelgelsen. Det jeg opplevde som viktig var at de som ble valgt var informanter som er opptatt av frivillige organisasjonsarbeid, og ikke bare har en interesse for å trene hund. Jeg oppga noen kriterier for hvem jeg ønsket som informanter. Informantene ble i denne undersøkelsen plukket ut fra følgende kriterier: alder, bosted, kjønn. Deretter ble selve utvelgelsen gjort av styret. Utvalget besto av ti medlemmer, de har en spredning i alder og bosted, og er jevnt fordelt på menn og kvinner. Jeg opplever det som lite hensiktsmessig for denne oppgaven å gå nærmere inn på beskrivelser av informantene. Organisasjonen er såpass liten at en for grundig beskrivelse minsker informantenes konfidensialitet.

Det kvalitative forskningsintervju krever ikke først og fremst et gitt antall informanter. Det er viktigere at intervjuet som gjøres klarer å ta for seg ulike sider av problemstillingen. Mangfold og dybde blir viktigere enn bredde og representativitet. Utvalget i denne oppgaven er altså ikke nødvendigvis representativt for populasjonen Norske Redninghunder. Utvalget som er gjort i denne undersøkelsen styres likevel ikke av tilfeldigheter, men ut fra oppgavens formål. Det er derfor gjort et strategisk utvalg, som vil si at informantene er valgt ut fra egenskaper som er strategiske for oppgavens problemstilling (Thagaard 2006).

### **3.2.2 Intervjuguide**

En intervjuguide skal gi en skisse om hvordan intervjuet skal være, se på hvilke emner som skal tas opp, og redegjøre for hvilke spørsmål som skal stilles (Kvale 2005). Det er flere måter å lage en intervjuguide på. Det kan strekke seg fra den helt løse strukturen, mot en mer standardisert og nøyaktig oppsett. I denne oppgaven har jeg valgt en semistrukturert form. Et semistrukturert intervju kan plasseres et sted mellom den løse intervjuformen og den



---

standardiserte. Det kan være brede tematiske spørsmål, samtidig som det kan være definerte spørsmål. Grunnen til at jeg valgte dette som form på intervjuet er fordi det gir informantene mulighet til å fortelle om tema med egne ord. Det blir mer som en samtale, med mulighet for justeringer underveis. En semistrukturert form bidrar dessuten til å beholde tema underveis, og det kan føre til at arbeidet med beskrivelse og analyse blir noe lettere enn hvis jeg hadde valgt en helt løs form.

I følge Kvale (2005) bør et intervju være preget av en åpenhet og mulighet for spontanitet. Hvor både det tematiske og det dynamiske bør komme fram. I tematikken ligger det at spørsmålene bør være relevante i forhold til tema. Dynamisk vil det bety at spørsmålene som stilles bør føre til en dynamikk. Det betyr at samtalen holdes flytende, og at det er rom for mulig endringer og utfylling underveis. På den annen side er det viktig å vite hva man spør om og hvorfor, slik at man har en klarhet underveis i intervjuet sitt (Kvale 2005). Under intervjuet brukte jeg intervjuguiden som utgangspunkt. Enkelte av informantene var interessert i hvordan jeg hadde utarbeidet disse spørsmålene, og i de tilfellene gikk jeg også inn på forskningsspørsmålene og bakenforliggende noe teori.

### **3.2.3 Gjennomføring av intervjuer**

Intervjuene ble foretatt i løpet av november/desember 2005. Informantene var da på forhånd blitt forespurt om de ville delta. De hadde signert et skjema til meg hvor de bekreftet sin deltagelse, og sendt meg via e-post tidspunktet for når det passet å gjennomføre intervjuet. Alle som ble spurt om de ville la seg intervjuet svarte ja. På grunn av stor geografisk spredning var telefonintervju den beste løsning. Jeg valgte å starte med å gjøre et pilotintervju ansikt til ansikt. Dette ville jeg gjøre for å teste ut mine intervju spørsmål. Videre valgte jeg å gjøre et pilotintervju over telefon. Gjennom pilotintervju over telefon ville jeg teste ut telefonintervju som teknikk. På den måten hadde jeg testet både innhold og teknikk da intervjuene startet.

Det første pilotintervjuet ble gjort hjemme hos en av informantene. I pilotintervjuet startet jeg med å presentere oppgaven for informanten, og hva beskrev hva jeg ønsket å oppnå med intervjuene. Jeg ba også om tilbakemelding fra de jeg tok pilotintervjuet på om det var spørsmål de opplevde som upassende, eller om det var viktige punkter jeg hadde oversett.

Det første pilotintervjuet tok ca 30 min. Det første pilotintervjuet på telefonene tok ca 25 min. De resterende intervjuer tok mellom 20-30 min.

Pilotintervjuet ansikt til ansikt ble tatt opp på en dat-spiller. Telefonintervjuene forøvrig ble tatt opp med høyttaler funksjon på telefonen og en digital opptaksspiller. De jeg intervjuet over telefon fikk tilsendt et skjema i posten som de skulle lese, signere og returner. På den måten sikret jeg et informert samtykke. Det kan være vanskelig å gi alle de riktige opplysninger når man er midt i oppgaven, blant annet fordi man kanskje ikke vet det endelige resultat selv ennå. Jeg tror at informantene opplevde å få tilstrekkelig informasjon om oppgaven og hva som er dens hensikt ved den informasjonen jeg gav dem. Dette på tross av liten, eller ingen dialog i etterkant. Et sammendrag av oppgaven vil de alle kunne lese i sitt medlemsblad i løpet av 2006.

Under intervjuene virket informantene interessert i å la seg intervjuer. Dette gjorde at intervjuene var i en hyggelig og direkte tone. Intervjusituasjonene var veldig positive opplevelser for meg. Jeg opplevde informantene som glade for at jeg brukte Norske Redningshunder som eksempel på en frivilling organisasjon. Jeg ga ingen instruksjoner eller rettleiding til informantene underveis. De hadde på forhånd lest gjennom min prosjektbeskrivelse, og det virket som de hadde oversikt over oppgavens formål og intervjuenes hensikt.

### **3.2.4 Transkribering**

Transkribering er en tolkningsprosess hvor man klargjør intervjuet for en analyse (Kvale 2005). Man gjør den muntlige teksten om til skriftlig form. Når intervjuet var ferdig hadde jeg fått et materialet til en meningsanalyse. Det å transkribere et opptak er en tolkningsprosess i seg selv. Det er ikke mulig å transkribere objektivt. Jeg transkriberte intervjuene samme dag som de ble tatt, slik at de var ferskt i mitt minne. Intervjuene ble tatt opp på bånd for å få riktig gjengivelse av samtalene, og jeg hørte på samtalen flere ganger før jeg begynte å skrive for å sikre best mulig gjengivelse.

### 3.2.5 Analysemetode

Å analysere er et arbeid som krever beskrivelser/presentasjoner og tolkninger. Målet blir en klargjøring av temaer og begreper. Det finnes ulike analysemetoder, og det gjelder å finne et verktøy man kan bruke på sitt intervju materiale. Utgangspunktet for analysen er de beskrivelsene som ble gitt av informantene. Kvale (2005) presenterer fem ulike tilnæringsmåter til intervjuanalyse. Den første som presenteres er meningsfortetting, dette medfører en reduksjon av lengre tekster til kortere formuleringer. Den neste er meningskategorisering, her kodes teksten i kategorier. Den tredje analysemetoden er narrativ strukturering som er en tidsmessig og sosial organisering av tekst. Den neste som presenteres er meningstolkning. Her går man lengre enn å strukturere teksten, man kommer med en mer eller mindre spekulativ tolkning av teksten. Ad hoc-metoder er den siste Kvale (2005) referer til.

Av de metodene som presenteres opplever jeg det mest nærliggende å benytte en meningsfortetting. Dette er en empirisk, fenomenologisk analysemetode i fem trinn. Det metodologiske målet er å disiplinere og systematisere data uten å gjøre de til kvantitative størrelser. Meningsfortetting medfører en forkortelse av uttalelser til kortere formuleringer. Den umiddelbare mening i det som er sagt gjengis med få ord. De fem trinnene er som følger:

Trinn en: Lese gjennom intervjuet for å få en følelse av helhet.

- Det første jeg gjorde når jeg var ferdig med et intervju var å høre på det. Første transkripsjon ble gjort så ordrett som mulig. I neste omgang skrev jeg det i en mer skriftlig form. Dette betyr at enkelte ord og uttrykk ble tatt bort. Dette var ord jeg opplevde som forstyrrende for teksten. Jeg har forholdt meg til Kvale (2005) som hevder at ordrett transkribering kan fremstå som usammenhengende og forvirrende. Det er viktig å være klar over at pauser, gjentakelse og lignende som kan være med på å underbygge informantens mening på denne måten forsvinner

Trinn to: Meningsenheter bestemmes av forskeren.

- Jeg benytter mine spørsmål fra intervjuguiden og forskningsspørsmål som utgangspunkt.

Trinn tre: Uttrykke tema som dominerer den naturlige meningsenheten.

- Systematiserer svarene til informantene så godt som mulig. Målet blir å få fram ulike meninger slik at det blir mulighet for tolkning.

Trinn fire: Undersøke meningsenheten i forhold til oppgavens formål

- I det fjerde trinnet ser jeg på min problemstilling og forskningsspørsmål for å undersøke meningsenhetene i forhold til disse. Spørsmålene i intervjuguiden var rangert under tilhørende forskningsspørsmål.

Trinn fem: Binde sammen de viktigste emnene til deskriptive utsagn

- I det femte og siste trinnet har jeg noen hovedemner som jeg ønsker å benytte videre i analysen. Jeg sitter igjen med en meningsfortetning. Et slags sammendrag over de viktigste tema.

Jeg opplever dette som en gunstig metode fordi det gir en kontroll av analysen, og blir min måte å redegjøre for prosedyren på. Analysen skal føre til en helhetlig forståelse av dataenes innhold, men på veien dit må det deles opp i mindre enheter. Ved bruk av denne metoden vil det bli lettere for andre å kontrollere, eller følge, min analyse trinn for trinn.

Under intervjuene fremkom det elementer som jeg synes passer i forhold til teori. Analyse og tolkning av resultater innebærer blant annet å knytte resultater til relevant teori (Thagaard 2006). De teoretiske kategoriene er mål, selvbestemmelse, kompetanse og sosial støtte. De teoretiske kategoriene ble så overordnet de empiriske elementene.

### 3.3 Vurdering av metodiske valg

Denne oppgaven er som andre kvalitative undersøkelser ikke etterprøvbare. Jeg ønsker derfor å beskrive forskningsprosessen ved å argumentere for hvilke valg som er gjort, slik at oppgavens gyldighet styrkes. Dette vil jeg gjøre for å kontrollere at vitenskapelige prinsipper er fulgt, og for at lesere skal kunne følge prosessen. Målet er at lesere får tillit til måten jeg har utviklet data på, at de er valide, og at tolkningene som er gjort vurderes som troverdige. Begrepene om reliabilitet, validitet og generaliserbarhet stammer opprinnelig fra den kvantitative forskningen, men også i den kvalitative forskning innebærer begrepene prinsipper som er viktig. Jeg vil også benytte begrepene troverdighet, bekreftbarhet og

---

overføring. Dette er begreper som i den senere tid er benyttet i kvalitativ forskning (Thagaard 2003). Thagaard hevder at begrepene troverdighet, bekreftbarhet og overføring fremhever den kvalitative tilnærmingens særpreg, og kan erstatte begrepene reliabilitet, validitet og generalisering, som er kjent fra den kvantitative forskning. Begrepene er omdiskutert, og denne oppgaven tar ikke med en diskusjon av begrepene. Jeg ønsker heller en forståelse av dem i forhold til en vurdering av denne oppgaven. Begrepene er ikke krav det er mulig å oppfylle, men når man tolker resultater må man ta hensyn til hvordan, eller i hvilken grad, de er oppfylt eller tatt hensyn til (Lund 2002).

### 3.3.1 Validitet/Troverdighet

En kritisk vurdering av datainnsamling vil være med på å sikre oppgavens gyldighet. Validitet handler om at man undersøker det man ønsker å gjøre (Bø og Helle 2002). Hvilken fremgangsmåte man benytter for å innhente data har derfor betydning. Dette kan jeg sikre ved å forklare så nøyaktig som mulig hvordan data er innhentet. Jeg synes at jeg ivaretar dette prinsippet ved å gi en grundig beskrivelse av analyseprosessen. Transkribering og intervjuguide er to viktig hjelpemidler for å sikre data, og dermed sikre troverdigheten. Jeg har ikke latt informantene lese mine transkriberinger. Det er derfor en fare for at jeg har gjort feiltolkninger. Jeg synes dette er et punkt som allikevel kan forsvares ved en klarhet rundt begrepet tolkning. Kvale (2005) påpeker at man som tolker må framstille tolkningen på en slik måte at den ikke forstås som om det er en informanters forståelse av situasjoner. Det har derfor vært viktig i denne oppgaven å klargjøre hva som er den direkte beskrivelse og hva som er min tolkning av dette. Samtidig innebærer selve transkriberingen en tolkning i seg selv.

En annen fare ved måten data er innhentet på er ledende spørsmål. Jeg forsøkte å være bevisst dette under intervjuprosessen. Likevel synes jeg at jeg hadde en tendens til å bli ledende etter hvert som jeg hadde intervjuet fem-seks stykker. Da hadde jeg plutselig fått en større forventning om hva de ville svare. I følge Kvale (2005) er ikke det viktigste om man har ledende spørsmål, men heller hva spørsmålene leder til. Jeg ønsker i denne oppgaven at intervjuene skal lede fram til en beskrivelse av informantens verden. Hvis spørsmålene blir ledene kan dette kanskje føre til at beskrivelsene som kommer ikke er en beskrivelse av informantens verden, men at informanten svarer etter forskerens forventning.

### 3.3.2 Reliabilitet/Bekreftbarhet

Reliabilitet dreier seg om pålitelighet (Bø og Heller 2002). I denne oppgaven vil det være tolkningen av data som bør vurderes, og dette må sikres ved å være kritisk til egne tolkninger. Det er mange måter å gjøre tolkning på, og man kan styrke sin tolkning. Dette kan for eksempel gjøres ved bekreftelse fra anerkjent teori. For å vurdere egne tolkninger er det i følge Thagaard (2006) også viktig at man går kritisk gjennom analyseprosessen. Av den grunn har jeg valgt å legge den fram på en åpen måte. Thagaard påpeker videre at den relasjonen man får til informantene vil være grunnlaget for den informasjonen man får. Derfor er det viktig å reflektere over sin rolle som intervjuer, og arbeide for å oppnå tillit hos informantene. Også generelle erfaringer og relasjoner er med på å vurdere tolkningen (Thagaard 2006). Informasjonen man får vil også variere ut fra hvilke personer man møter. I denne oppgaven har jeg hatt kontakt med folk i styret. De har også plukket ut informantene for meg. Dette er naturlig nok med på å gi et annet grunnlag enn om jeg selv hadde plukket ut informanter, eller om det hadde vært et tilfeldig utvalg. Faren er at informantene som deltar blir en for homogen gruppe. Likevel er det ikke sikkert at denne oppgavens problemstilling svekkes av det.

### 3.3.3 Generalisering/Overføring

En generalisering sier i følge Befring (1994) noe om relasjonen mellom to eller flere variabler. Ved å generalisere ønsker man å si noe utover det man fant ut. Man ønsker å se en sammenheng, som også sier noe om hva som er rimelig å anta i framtiden. For å få til dette forutsetter det et representativt utvalg. Noen slik statistisk generalisering kan jeg ikke henvise til i min kvalitative undersøkelse. En overføring av kunnskap er derimot basert på analyse og skjønn (Repstad 1993), og vil nok være av større relevans i denne oppgaven. Kunnskapen overføres hvis man kan dra nytte av den, eller bli inspirert til å se sammenhenger i et annet tilfelle. Overførbarhet dreier seg om hvorvidt den fortolkningen som jeg har gjort også kan være relevant i andre sammenhenger. En enkelt undersøkelse kan dermed bidra til en mer generell teoretisk forståelse av et fenomen (Thagaard 2006). Dette kan man argumentere for ved eksempelvis gjenkjennelse. Dette er en aktuell form for overføring i denne oppgave. Gjenkjennelse dreier seg om at tolkningen gir dypere mening til tidligere kunnskap og erfaring (Thagaard 2004). En annen måte jeg kan argumentere på

---

overførbarheten er ved å se på det som Kvale (2005) kaller analytisk generalisering. Her er det snakk om at funnene jeg har kan brukes som en rettleiding for hva som kan komme til å skje i en annen situasjon. Jeg har oppnådd en generalisering, eller overføring av kunnskap om lesere får en dypere mening med sin tidligere kunnskap, eller om funnene kan fungere som en rettleiding, om hvordan man motiveres i frivillig organisasjonsarbeid. Man får som leser på denne bakgrunn selv vurdere overførbarheten av denne undersøkelsen.

### 3.3.4 Etikk

Etikk hører ikke til et spesielt sted i forskningsprosessen, men bør i følge Kvale (2005) være et bærende prinsipp hele veien. Kvale omtales tre etiske regler som gjelder for forskning på menneske: det informerte samtykke, konfidensialitet og konsekvenser. Et informert samtykke innebærer at de som intervjues/deltar informeres om undersøkelsens overordnede mål. Dette er noe jeg føler at jeg ivaretok. Jeg har inntrykk av at de som ble intervjuet hadde god forståelse for at dette var min masteroppgave, og at deler av intervjuet kunne bli med i oppgaven. Thagaard (2006) stiller spørsmål om informert samtykke også skal gjelde tolkninger av data. Når man er midt i en oppgave er det vanskelig på forhånd å vite hva resultatene blir. Et generelt etisk prinsipp er at ingen skal ta skade av å delta (Thagaard 2006).

Konfidensialitet betyr at man som forsker ikke offentliggjør noen data som kan offentliggjøre informantens identitet. Dette er noe jeg avklarte med informantene både skriftlig og muntlig før intervjuene. Det er et motsetningsforhold mellom dette etiske behov, og forskningens grunnprinsipp om muligheten for andre til å etterprøve forskningen i sømmene. Samtidig opplever jeg ikke at det er avgjørende i denne oppgaven hvem som sa hva. Jeg lar derfor alle være anonyme i presentasjonen av data. Anonymitet kan naturlig nok være et problem i en liten organisasjon, som Norske Redningshunder. Jeg opplever ikke at informasjonen som kommer fram er av så sensitiv art at dette kan bli problematisk. Men jeg har valgt å bruke alle informantene, og ikke basert analysen på to-tre informanter. Dette synes jeg hadde blitt en for gjennomiktig analyse i Norske Redningshunder.

Konsekvenser betyr i dette tilfellet at man som forsker bør tenke gjennom på forhånd hvilke konsekvenser deltagelse kan gi for informanten, og hvilke konsekvenser dette kan gi den gruppen man forsker i. Jeg opplever ikke at informantenes deltagelse i intervjuene vil gi

noen negativ konsekvens. Det vil alltid være en fare for at man tar opp temaer som ikke informanten var opptatt av, eller ønsker å være interessert i. Jeg spurte under pilotintervju om noen av mine spørsmål var upassende. Jeg tror at informantene opplevde det bra at deres organisasjon ble undersøkt. Sikker vil man naturlig nok ikke bli, men jeg har forholdt meg til det de har sagt. Informantene er ikke tilstede under analysen og tolkningen av data. Et etisk problem kan derfor være at informantene ikke liker mine tolkninger. Det er viktig å markere et skille mellom ens perspektiv som forsker og presentasjonen av informantenes svar (Thagaard 2006). Dette har jeg forsøkt å få til i analysekapittelet med klare overskrifter av hva som er presentasjon og hva som er ren tolkning. Det er likevel viktig å være klar over at en presentasjon i seg selv er en tolkning.

### 3.4 Oppsummering

Min rolle som forsker er delt. På den ene siden er jeg en uerfaren forsker. På den andre siden har jeg en lang studietid bak meg som skal ha gitt meg grunnlaget for å skrive en oppgave av denne dimensjon. Jeg opplever ikke dette som en rollekonflikt. Jeg tror heller at man uavhengig av erfaring bør ha med seg en god porsjon ydmykhet, og respekt for de man møter i en intervju situasjon. Dessuten bør man uansett erfaring på et felt etterstrebe en refleksjon rundt sitt arbeide. Likevel vil nok en viss erfaring i forskerrollen gi en større trygghet i forhold til hvordan prosessen skal utføres. Jeg har forsøkt å gi leseren innsyn i hvordan jeg har samlet, tolket og bearbeidet mitt materiale. Det empiriske materialet er ikke stort, men det fyller sin funksjon til å besvare forskningsspørsmålene, og gir et grunnlag for å tolke empirien med støtte i teorien. Ved metodiske valg skal forskningsprosessen sikres. Dette er ikke et fenomen som tilhører et enkelt felt i forskningsprosessen, men er noe som bør være med hele veien.

Validitet eller troverdighet er et prinsipp som bør ivaretas. Jeg synes at jeg ivaretar dette prinsippet ved å gi en grundig beskrivelse av analyseprosessen. Transkribering og intervjuguide er to viktig hjelpemidler for å sikre data, og dermed sikre troverdigheten.

Reliabilitet/ bekreftbarhet kan sikres ved å være kritisk til egne tolkninger. Det er mange måter å gjøre tolkning på, og man kan styrke sin tolkning for eksempel ved bekreftelse fra



---

anerkjent teori. Et av målene med denne oppgave er overføring. Kunnskapen overføres hvis man kan dra nytte av den, eller bli inspirert til å se sammenhenger i et annet tilfelle.

## 4. ANALYSE- Presentasjon og tolkning

I dette kapittelet presenteres først funnene fra empirien, for deretter å drøftes. Å presentere informantenes utsagn er i seg selv en analyse. Det er en rekke avgjørelser som ligger bak både presentasjon og drøfting, noe som innebærer at jeg gjør tolkninger underveis. En presentasjon kan forstås som en introduksjon av intervjueteksten og en form for strukturering av informantenes svar. Presentasjon betyr i dette tilfellet at deler av intervjuene gjengis for å kunne svare på oppgavens problemstilling.

Funnene drøftes ved hjelp av den tidligere beskrevne motivasjonsteori. Teorien om frivillig arbeid har i denne oppgaven et sosiologisk ståsted, og har derfor ingen sentral plass i den analytiske drøftningen. Den sosiologiske teorien er likevel et nyttig bakteppe og et bidrag for å få et mer helhetlig bilde av hvordan man begrunner sin deltagelse i frivillig organisasjonsarbeid. Ved å drøfte funnene ser jeg etter en mening. Målet er en dypere forståelse og refleksjon av informantenes svar og å sette beskrivelsene inn i teoretiske rammer. Det som kommer fram her sier ikke noe generelt om organisasjonen Norske Redningshunder. Men empiri og teori skal være med på å besvare oppgavens problemstilling: *Hva motiverer til frivillig organisasjonsarbeid? – En studie av Norske Redningshunder*. Funnene presenteres i form av utvalgte sitater. Sitatene som er plukket ut er valgt fordi de representerer noe som oppleves som vesentlig og illustrerende blant informantene. Det blir også trukket fram sitater som antakelig ikke representerer den allmenne mening hos informantene. Dette er gjort for å forsøke å få til en drøfting mellom ulike synspunkter og holdninger blant informantene.

Jeg har valgt å dele inn presentasjonen i kategorier ut fra hva som kom fram i intervjuene. Å dele inn i kategorier blir på den måten et analytisk verktøy. Videre har jeg satt kategoriene inn i en teoretisk ramme. *Mål* er en kategori som i denne sammenheng hører sammen med *prestasjon* og *mestring*. Jeg har *valg* og *press* som de to neste kategoriene, og dette har jeg så plassert inn under behovet *selvbestemmelse*. De neste kategoriene er *utfordring* og *forventning*. Dette er plassert inn under behovet *kompetanse*. *Engasjement* og *involvering* er plassert til behovet for *sosial støtte*. Elementene skal være med på å besvare hva som motiverer informantene i deres frivillige arbeid.

## 4.1 Presentasjon av mål

Å starte med en prestasjon av mål opplever jeg som hensiktsmessig, siden mål er grunnleggende blant medlemmene og en forutsetning for organisasjonens eksistens. Uten godkjente hunder har ikke organisasjonen noen funksjon. Man kan anta at målene er med på å skape en motivasjon hos medlemmene, og dermed vekker ulike behov som bør tilfredstilles for størst grad av indre motivering. I den målorienterte teori om motivasjon blir mål sett på som et viktig aspekt ved motivasjon. Videre er man opptatt av at man har en prestasjon eller et mestringsfokus for måloppnåelsen. Fokuset på målet kan dermed ha ulik form. Informantene i Norske Redningshunder har klare mål, det kommer tydelig fram av intervjuene.

Hundefører 1 sier:

*”Jeg er både hundefører og instruktør. Målet er å ha egen hund på lista, og delta på aksjoner. Det har og gjør jeg nå”.*

Hundefører 2 sier:

*”Målet er å re-godkjenne hunden, og så bli instruktør”*

Både hundefører 1 og 2 har klare individuelle mål. I følge målorientert teori kan motivasjonen påvirkes ut fra hvor nært målet er, eller hvor vanskelig det er å oppnå målet (se kap.2.3 ).

Ved mestringsmål har man et ønske om å fordype seg i en oppgave, man er opptatt av å mestre en oppgave og utvikle sin kompetanse. Dette blir altså et mål i seg selv. Ved prestasjonsorientering er man opptatt av å vise andre sin kompetanse. På samme måte som å lage et kategorisk skille mellom indre og ytre motivasjon, er man i den målorienterte teori usikker på om man kan lage et såpass sterkt kategorisk skille mellom mestring og prestasjonsorientering.

Flere av informantene var instruktører. Av de som ikke var instruktører var det flere som hadde lyst til å bli det. Dette kan komme av at man som instruktør får en rolle som innebærer at man har oppnådd et visst nivå med kunnskap og kompetanse innenfor feltet

hundetrening/redningsarbeid. Samtidig får man som instruktør demonstrert sin kompetanse, og får også kanskje tilbakemelding og bekreftelse på at man er flink. Det virket som det gikk et lite skille mellom dem som hadde vært med i mange år, og dem som ikke hadde vært aktive like lenge. Et skille i forhold til redningsarbeid, men også et skille ved i hvilken grad de er opptatt av andre medlemmer. Som en svært erfaren hundefører sier:

Hundefører 4 sier:

*”Jeg blir veldig rørt når noen opplever et delmål og jeg føler at laget står sammen om disse målene”*

Her er målet ikke lenger bare en selv og egen hund, men vel så mye rettet mot de andre på laget. Dette er noe som også trekkes fram av enkelte andre informanter. Det kunne virke som særlig de som har holdt på i mange år hadde et slikt mål. Noe som også det neste sitatet illustrerer.

Hundefører 10:

*”Det langsiktige målet mitt er å tilføre inspirasjon og kunnskap til andre for å sørge for rekruttering”.*

Målet som trekkes fram er ikke lenger i forhold til egen hund, eller andre på laget, men til redningstjenesten og rekruttering til tjenesten. Det har vist seg at langsiktige mål kan virke motiverende for en handling som man holder på med her og nå.

Hundefører 2 sier videre:

*”Noen cowboyer vil det alltid være”*

I den målorienterte teorien viser prestasjonsmål til et fokus hvor man er mest opptatt av å vise andre sin kompetanse. Begrepet ”cowboy” viser nok nettopp til en slik holdning; man er opptatt av å vise seg frem. Mestringsmål viser til et ønske om å fordype seg i en oppgave; man er opptatt av å mestre en oppgave og utvikle sin kompetanse. Dette er noe som kommer fram i neste sitat.

Hundefører 7:

---

*”Det å delta er drivkraften. Man må prøve å sette seg inn i hodet på den som er borte. Det viktigste for denne personen er å bli funnet. Dette er en grunnholdning man må ha etter min mening. Tidligere var det en slags ”kamp om liket” men det er det mindre av nå. Å finne noen er god PR for organisasjonen, men det er farlig om dette blir drivkraften. Da bærer det galt av sted”.*

I den målorienterte teorien har enkelte ment at man kan være orientert mot andre mål enn mestring eller prestasjon. Hundefører 7 presiserer her at prosessen ved å delta er det viktigste målet, deltagelsen i seg selv er det viktigste. Dette underbygges også av det neste sitatet. Igjen er det en med mye erfaring som uttaler seg.

Hundefører 8

*”Jeg har vært med på så mye, at det er redningstjenesten jeg er fokusert på. Jeg har passert at det å trene hund i seg selv er drivkraften”*

Dette sitatet sier noe om at man først etter hvert kommer til redningstjenesten som et overordnet mål. Det er ikke noe som nødvendigvis er der i utgangspunktet. Informanten bruker betegnelsen ”passert” og det kan tolkes som om man har utviklet en holdning til redningstjenesten, og ikke bare hundetrening.

#### **4.1.2 Drøfting av beskrivelsen om mål**

Deci og Ryen hevder at indre motivasjon kan avta ved ytre forsterkninger. De påpeker at en målorientering kan redusere den indre motivasjonen, men er åpne for at prestasjonene kan øke (se kap.2.3). Ved hjelp av målorienterte teorier kan man kanskje få et mer helhetlig syn på motivasjon, fordi selvbestmmelseseteorien blant annet ser lite på framtidige mål. Et fokus på målorientering kan være med på å komme med flere nyanser i forhold til motivasjon. Dette kan særlig være en gunstig teori i den sammenheng hvor alle har et klart definert mål som utgangspunkt. Noe som er utgangspunktet for medlemmer av Norske Redningshunder. Som nevnt vil det ikke nødvendigvis finnes et kategorisk skille mellom om man enten er prestasjons- eller mestringsorientert. At flere av informantene ønsket å bli instruktør kan, slik jeg tolker teorien, være nettopp en slik sammenblanding av prestasjons- og mestringsorientering. Som instruktør får man vist andre sin kompetanse, samtidig som rollen som instruktør naturligvis innebærer at man har utviklet seg og fått en god kompetanse. Det

har vært en personlig utvikling samtidig som man får demonstrert sin kompetanse, og dermed får tilbakemeldinger. Kanskje får man til og med sosial anerkjennelse, eller en endring av posisjon i organisasjonen. Som instruktør får man kanskje en større innflytelse til å være med på å bestemme hvordan oppgaver skal utføres og hva som bør prioriteres. Man har en større mulighet til å være med å ta beslutninger. Dette er noe som, slik jeg ser det, også kan henge sammen med selvbestemmelse. Man får som instruktør økt grad av ansvar, flere valg, og dette er elementer som er viktig for å dekke behovet for selvbestemmelse.

Å få en hund godkjent som redningshund, kan kalles en form for belønning. Etter Deci og Ryens teori minsker en slik målorientering den indre motivasjonen. Samtidig er det å få godkjent en redningshund en prestasjon som er avhengig av mål, og mål er viktig i Norske Redningshunder. Det viser seg at målet for medlemmene etter hvert dreier seg vel så mye om redning, som trening av hund. Det virker som de som har holdt på lenge har denne oppfatningen i sterkere grad enn de som ikke har like mye erfaring. Målet, som i begynnelsen for de fleste var å få en godkjent redningshund, har dreiet seg mer og mer om redningsarbeid. Det har kommet inn et større verdiaspekt. Mål hos informantene i Norske Redningshunder er primært å utdanne redningshunder og hundeførere. Hovedmålet for alle informantene er å ha en godkjent redningshund i en eller flere disipliner. Samtidig tyder det på at de som arbeider med frivillig organisasjonsarbeid er opptatt av verdien av arbeidet i seg selv (Se kap 2.1.4). Slik jeg tolker Deci og Ryen, vil det i internaliseringsprosessen være av betydning for den indre motivasjon hvorvidt et verdiaspekt er til stede eller ikke.

Selv om treningen oppleves som forholdsvis fri, skal informantene gjennom de samme kravene for å nå sitt mål. Målet er fastlagt, og gir ikke rom for variasjoner. Selv om målet er satt fra organisasjonens side, er det ikke satt krav til hvordan dette målet skal nås. Her virker det som at medlemmene har et forholdsvis fritt spillerom. De kan dermed tilpasse treningen til seg selv for å nå sitt mål. Det virker ikke som det er noen konflikt mellom det å jobbe mot et mål, og det å bestemme sin egen metode for å nå dette målet. Å tilpasse treningen viser til en opplevelse av oppgavevalg, og dette er noe som er med på å styrke selvbestemmelsen.

Begreper ”cowboy” som benyttes av en informant kan tolkes som at enkelte forsøker å hevde seg, eller konkurrere med andre. Dette tolker jeg som et prestasjonsorientert mål i henhold til målorientert teori. Målet er å hevde seg. Ved et fokus på mestringsmål er det derimot søken etter utfordring og mestring av oppgaven som står sentralt. Dette samsvarer

med det som Deci og Ryen trekker frem som viktig for å fremme en indre motivasjon. Begrepene indre motivasjon og mestringsorientering stammer fra ulike tradisjoner innenfor motivasjonsforskning. Allikevel kan man, slik jeg forstår begrepene, se fellestrekk i forhold til betydningen av kompetanse. Begge to ser på det som positivt å arbeide målrettet. Men det er ikke positivt for enhver pris. Det er positivt hvis man arbeider målrettet for å oppnå en kompetanseheving for seg selv. Det regnes derimot ikke som gunstig hvis man arbeider målrettet av ytre grunner, som for eksempel som følge av press eller for å vise andre hvor flink man er.

Det kan virke som både fokuset på mål, og en høy motivasjon bør og kan være til stede i forhold til utdanning av redningshund. Men hvis det er en målorientering, vil det ikke være snakk om indre motivasjon, ut fra Deci og Ryens standard til indre motivasjon. Det er nok ikke slik at medlemmene enten er styrt av indre motivasjon eller et mestringsmål. Her er det nok mer et både-og. Selv om medlemmene opplever oppgavene som interessante og viktige i seg selv, er det et mål de jobber for. Videre i drøftingen blir det derfor mer interessant å se på graden av deres motivasjon, og ikke bare hvorvidt den kan plasseres som indre/ytre eller mestring/prestasjon. Ved hjelp av Deci og Ryens internaliseringsprosess, kan man se på hvordan motivasjonen beveger seg mot indre motivasjon, samtidig som det er et mål til stede. Den målorienterte teori er i dag revidert, og uttrykker et mer nyansert syn på dette. Nå har man en tro på at begge målorienteringer kan være til stede på samme tid.

## 4.2 Elementer ved selvbestemmelse

### 4.2.1 Press

Man kan oppleve et press i mer eller mindre uttalt form fra omgivelsene. Man kan også presse seg selv, og et indre press kan oppleves i like sterk grad som et ytre press. I forhold til organisasjonen var det noen av informantene som opplevde et press, eller en ansvarsfølelse om å gjøre en jobb etter den standard som er satt.

Hundefører 2 sier:

*”Nei, jeg føler ikke noe press. Det går på min egen samvittighet. Hvis jeg ikke kan dra har jeg dårlig samvittighet. Men det lærer man å leve med, man har ikke anledning til å reise ut hver gang”.*

Informanten opplever ikke press, men beskriver dårlig samvittighet. Det kan virke som informanten opplever et ansvar og en forpliktelse til organisasjonen. Dette kan nok tolkes som en form for press som legges på en selv. I teorien til Deci og Ryen er et indre press noe som kan komme av en forventning fra ytre forhold. Dette kan eksempelvis være normer og regler som fører til et slikt press.

Hundefører 1 sier

*”Nei, jeg føler ikke noe press, men det forventes at jeg gjør en jobb etter den standarden som er satt. Jeg må gjøre en ryddig jobb. Jeg føler mest presset fra meg selv. Det går på min ansvarsfølelse i forhold til organisasjonen og den personen som er savnet og ovenfor redningstjenesten”.*

Standarden som beskrives her kan tolkes som regler og normer som er gjeldende i organisasjonen. Dette kan være regler og normer som er satt organisatorisk, men det kan også være mer skjulte koder.

Hundefører 8 sier:

*”Når man er på en utrykningsliste er det en plikt å rykke ut. Det er et ansvar i det å ha godkjent hund, og å stå på disse listene. Man bør derfor rykke ut så sant det ikke er noe spesielt i veien for det”.*

Ingen andre av informantene påpeker at det er en plikt å stille opp. Plikt kan tolkes som ansvar. Ansvar kan ha å gjøre med personlig verdi. Har man en personlig verdioppfatning i forhold til en oppave, har det en gunstig virkning på motivasjonen. Samtidig sier sitatet at man bør rykke ut. At man bør gjøre noe, kan gli over i å bli en form for plikt.

Hundefører 3 sier:

*”Vi vil alle at organisasjonen skal bli brukt, og føler at vi er en ressurs for redningstjenesten. Vil gjerne yte vårt beste. Vi vil gjerne gjøre funn, og at politiet er godt fornøyd med oss”.*



---

Selv om hundefører 3 snakker i en vi – form, velger jeg å tolke det som informantens egen mening. Her kan det virke som valget er tatt før man blir kalt ut på redning. Presset som oppleves reduseres kanskje som en følge av at man har bestemt seg for å bli brukt på forhånd. Det kan virke som informanten opplever oppgaven i Norske Redningshunder som interessant, viktig og verdifull. At informanten utaler seg i vi- form, kan tyde på en følelse av tilhørighet til organisasjonen.

Hundefører 3 uttrykker seg slik:

*”Når vi kommer til en plass, er det jo vi som er de ”reddende englene”. Det er vi som har hundene, det er vi som kan dette, og det er vi som gjør funn. Vi har et ganske stort press”.*

Press er noe som ble uttrykt på ulik måte. Enkelte hevdet at det eksisterte press kun fra dem selv, at de selv hadde lagt opp til et press, mens andre opplevde mer utvendig press, det var en plikt å rykke ut på oppdrag hvis man ble utkalt. Og noen hevdet at dette var litt slitsomt. Samtidig ble det presisert at det tross alt var hundeførere de var utdannet til, og at de hadde vært klar over dette da de godkjente sin hund. Det var også noe man var klar over da man meldte seg inn i organisasjonen, ble det påpekt.

Hundefører 2 representerer med sin beskrivelse et gjennomgående trekk:

*”Jeg føler ikke noe mer press enn det jeg har lagt opp til selv. Organisasjonen forventer at jeg gjør en god jobb, og at jeg gjør det jeg er lært opp til. Ingen forventer at man MÅ finne noen. Det er ikke så mange som finner, faktisk”.*

Forventningen informanten opplever er ikke i forhold til funn, men i forhold til å gjøre en god jobb. Det virker som informantene har et ønske om å handle etter de forventninger som er satt. Et fritt forhold til forventninger kan være positivt for å øke den indre motivasjon.

## **4.2.2 Valg**

Valg dreier seg om selv å bestemme hva man skal gjøre. Å være med i Norske Redningshunder krever i første omgang at man velger å bli medlem. Å arbeide i en frivillig organisasjon vil pr. definisjon si å arbeide uten tvang, og av fri vilje.

Hundefører 1 sier noe om hvorfor valget om medlemskap oppsto:

*”Jeg var fasinert av organisasjonen i barndommen. Da jeg fikk egen hund, var det noen som lurte på om jeg ville være med å trene”*

Dette utsagnet er forholdsvis representativt for flere av informantene. Flere nevner at det stort sett var tilfeldigheter som førte til medlemskap. Tilfeldigheter som at man ble med gjennom bekjente, eller at man ønsket å trene hund. Kun et par av informantene sier at de ble medlem i Norske Redningshunder for å være med på å redde liv.

Hundefører 2 sier:

*”Det var tilfeldig at jeg ble medlem. Men jeg er egentlig opptatt av å være ute, jobbe med hund, og ha muligheten til å redde liv”.*

Bildet som beskrives er sammensatt av ulike begrunnelser. Både personlig interesse og en samfunnsnytte. Dette stemmer overens med det man antar er grunner for å delta i frivillig arbeid (se kap.2.1.4).

Alle informantene beskriver at de selv velger hvordan de trener. De velger også hvor mye de trener. Samtidig virker det som det er en forventning om at man velger å stille på den treningen som er satt. Og at de andre man trener sammen med hjelper en å nå målene med hunden.

Hundefører 4 sier:

*”Jeg forventer at resten av laget er med på å få fram denne hunden, jeg er ansvarlig for treningen selv, men jeg forventer at det blir lagt til rette for at treningslaget kan eksistere”.*

Dette er en holdning som går igjen hos flere av informantene. De forventer støtte fra de andre på laget sitt. Støtte i form av at de stiller opp og hjelper til hvis det oppstår problemer eller utfordringer. Ved å ha valg, er man selv et utgangspunkt for hvordan resultatet blir. Dette er også i henhold til Deci og Ryens teori. Her knyttes også andre mennesker til resultatet. De ytre faktorene er med på å påvirke enkeltmenneskets motivasjon.

Blant informantene var det noen instruktører. Det var ikke noen forskjell på hvilke valg disse beskrev, sammenlignet med de som ikke var instruktører. Alle trakk fram andre medlemmer som viktige for egen trening. Andre på laget hadde en innflytelse på hvordan treningen ble lagt opp.

---

Som hundfører 4 sier:

*”Jeg er veldig avhengig av de andre på treningslaget mitt. Får råd, og deltar på kurs. Noen ganger skulle jeg riktignok ønske at jeg fikk mer feedback”*

Det er kun hundfører 4 som klart trekker frem et ønske om mer feedback fra de andre på laget, andre fortalte heller om frie treninger hvor man ikke fikk så mye tilbakemelding. Å få tilbakemelding kan virke positivt for økt motivasjon hvis det oppfattes som informerende av mottaker. Oppfattes tilbakemeldingen derimot kontrollerende, vil den virke mot sin hensikt.

De fleste opplevde at de fikk den treningen og de rådene de trengte innad i organisasjonen. Noen trakk fram ekstra ekstern hjelp fra litteratur om hund, atferd og trening. Men de fleste virket fornøyde med det som ble tilbudt av kurs internt i organisasjonen. Det var overraskende få som søkte råd utenfor organisasjonen. Dette kan ha å gjøre med at mange av de som er med i organisasjonen opplever at det innad i organisasjonen er god nok kompetanse.

### **4.2.3 Drøfting av elementer ved selvbestemmelse**

Selvbestemmelse er et viktig og avgjørende menneskelig behov. Ut fra teorien til Deci og Ryan, vil det være avgjørende for motivasjonen hvordan dette behovet blir ivaretatt. Ved å se på elementer som inngår i det som beskrives som selvbestemmelse, kan man si noe mer om hva som fører til motivasjon. Selvbestemmelse er et behov som bør være tilfredstilt for utvikling av individets motivasjon, og helt avgjørende for den indre motivasjon.

Ut fra intervjuene er det trukket ut to begreper som passer inn under det som beskrives som selvbestemmelse. Det første begrepet som ble sett på var press og det andre begrepet var valg. Gjennom en opplevelse av valg, er man med på å bestemme selv hva man skal gjøre. Press er noe man kan oppleve fra sine omgivelser mer eller mindre uttalt. Man kan også presse seg selv. Disse to begrepene er sentrale i teorien til Deci og Ryan. Jeg velger å forholde meg til denne teorien når jeg drøfter informantenes utsagn.

Ansvar med å være hundfører oppleves, slik jeg tolker det, som en form for press. I begrepet ansvar ligger det en form for forpliktelse. I forhold til indre motivasjon er det lite gunstig om ansvaret man opplever som hundfører er basert på press. Selv om det sies at presset kommer fra ens eget indre, virker ikke dette ut fra teori om emnet særlig

autonomistøttende. Kun et fåtall refererer til at det dreier seg om et ytre press. Et indre press kontra et ytre press kan ses i sammenheng med teorien om internaliseringsprosessen hos Deci og Ryen. Internaliseringsprosessen sier noe om hvordan motivasjonen beveger seg fra en helt ytre styring mer mot en indre styring (se kap.2.2.7). Et indre press kan føre til at man handler på bakgrunn av normer og regler. Videre vil et indre press vil i følge internaliseringsprosessen oppleves som nærmere en indre motivasjon enn et ytre press. En av informantene nevner at det dreier seg om en plikt til å stille opp på oppdrag. Ansvar og plikt er to nærliggende begreper, så jeg velger ikke å gå nærmere inn på det. En annen informant bruker betegnelsen forventning. Dette tolker jeg som en mildere form for plikt. Den ene av informantene trekker fram at det er et ønske om å bli brukt som hundefører. Det er et ønske som man har forut for det presset man i ettertid kan risikerer å oppleve. Dette mener jeg kan veie opp noe av den negative effekten et press kan ha på motivasjon. Ved valg som gjøres på bakgrunn av ønsker har det kommet et verdimeslig punkt inn. I henhold til internaliseringsprosessen vil verdier være nærmere det som karakteriseres som en indre motivasjon enn plikt og forventning.

Ifølge Deci og Ryen (1985) vil et indre press virke like hemmende på den indre motivasjonen som et ytre press. Dette begrunnes med at man kan presse seg selv like hardt som det et miljø kan gjøre. Man kan kontrollere seg selv på en slik måte at det blir hemmende. Valg og frihet fra press, som er sentralt for selvbestemmelsen blir da borte. Man kan selv hemme den indre motivasjonen på samme måte som miljøet kan gjøre det.

I forhold til indre motivasjon er det positivt at informantene i så stor grad opplever og beskriver følelse av valg. Dette viser til fravær av ytre kontroll. Det som er viktig å påpeke er riktignok at man viser forholdsvis store forventninger i forhold til å stille opp og støtte hverandre. Dette kan føre til en opplevelse av fravær av valg, noe som igjen kan føre til en svekkelse av den indre motivasjonen. Dette er lite gunstig i en frivillig organisasjon som benytter seg av, og er avhengig av, frivillig deltagelse og engasjement. Gjennom en forventning blir man også avhengig av andre. Ytre faktorer er med på å påvirke den indre motivasjon. Det betyr at miljøets måte å opptre på, har innvirkning på individets motivasjon.

Selvbestemmelsesteorien sier at valg og frihet er to viktige komponenter for at den indre motivasjonen skal øke. Ved å oppleve at man gjør som man vil, og styre sin egen trening, kan man si at dette er noe som oppfylles. Svarene fra informantene går forholdsvis ensidig

---

på nettopp en slik følelse av frihet i forhold til trening. Det som ikke er like gunstig, er den forventningen som knyttes til andre. Hvis andre opplever at forventningene går over i kontrollering som viser seg i forhold til hva andre bør eller skal gjøre, vil det virke hemmende og lite gunstig for en indre motivasjon. En forventning kan kanskje føre til at man styrker den sosiale tilhørigheten i gruppa. Om så er, vil en forventning være med på å øke den indre motivasjon, vel og merke om den ikke går over i kontrollering.

Opplever man at ens atferd er et resultat av press, viser dette til en ytre årsaksplassering. Årsaksplasseringen viser til hvor årsaken til atferden ligger. Det vil være en indre årsaksplassering hvis man opplever at atferden er et resultat av frihet og valg. Dette fenomenet kaller Deci og Ryen ”*locus of causality*”. Hvorvidt en atferd er indre eller ytre årsaksplassert har å gjøre med hvordan man oppfatter seg selv i forhold til det som setter i gang atferden. Atferd basert på ytre plassering, avgrenser selvbestemmelse, virker kontrollerende og minsker dermed også den indre motivasjonen. Foretar man derimot valg ut fra egne ønsker og interesser, er det den indre motivasjonen som vil øke (Deci og Ryen 1985).

En av informantene trekker fram at det av og til kunne vært gitt mer feedback. Å gi tilbakemelding på en informativ måte anses som viktig for å hjelpe individet til mest mulig effektiv samhandling med sitt miljø. Dette henger sammen med følelsen av kompetanse, og er et behov som bør tilfredstilles for å ikke skape usikkerhet i organisasjonen. En autonomstøttende kommunikasjon er derimot med på å støtte opp om følelsen av autonomi for den enkelte. En informativ tilbakemelding vil være med å fremme den indre motivasjon, ifølge Deci og Ryen. Ønsker man en økt indre motivasjon, er dermed dette noe som bør etterstrebes. Hvorvidt en tilbakemelding oppfattes informativ eller kontrollerende, er noe som bestemmes både av den som gir tilbakemeldingen, og av mottaker. En tilbakemelding som oppfattes kontrollerende eller styrende, har ingen gunstig virkning for indre motivasjon.

Ved en gjennomgang av beskrivelser av press og valg synes jeg behovet for selvbestemmelse, eller autonomi til en viss grad blir ivaretatt hos disse informantene. Svarene er forholdsvis entydige med liten grad av variasjoner. Det å melde seg inn i organisasjonen, og det å være medlem, er jo i seg selv en frivillig handling, og derfor kan man si at de er selvbestemte.

Det som gjør at man ikke kan plassere dette som selvbestemt, er slik jeg ser det, det som beskrives om forventning, press og lite tilbakemelding. Ved et ønske om en økning av indre

motivasjon bør man selv, eller miljøet derfor forsøke å redusere disse faktorene. Fordi en økt selvbestemmelse kan føre til større grad av indre motivasjon. Økt indre motivasjon gir større interesse for oppgaven i seg selv. Som en effekt av dette kan en tenke seg at man oppnår bedre prestasjoner, og at man opprettholder en interesse for oppgaven over tid. I en frivillig organisasjon vil det være av betydning at medlemmene opprettholder sin interesse over tid, da frivillig organisasjoner er avhengig av sine medlemmers deltagelse for å eksistere.

## 4.3 Elementer ved kompetanse

### 4.3.1 Utfordring

Begrepet utfordring, forstått ut fra Deci og Ryens teori, tolkes her på to måter. Det ene dreier seg om å mestre en utfordring, og det andre om å søke en utfordring.

Hundefører 1 beskriver her hvordan man kan utfordre seg selv ved å søke etter utfordringer.

*”Andre lager oppgaver til meg. Jeg ber ofte folk med mer erfaring enn meg, om å lage utfordringer til meg. De som har holdt på en stund, er ofte flinkere til å lage utfordringer enn andre ”.*

Her er det betydningen av andres erfaring som trekkes frem. Det kan virke som om erfaring settes høyt. Det antydes at de med mer erfaring gir gode utfordringer. For å utvikle sin egen kompetanse er man avhengig av å lære mer av de andre i organisasjonen som har mer kunnskap enn en selv. Det kan virke som erfaring her settes som en parallell til kunnskap.

Hundefører 2 beskriver det slik:

*”Jeg søker utfordringer ved å lage vanskelige oppgaver. Hvis jeg gjør det, er det for å få hunden til å lete. Samtidig må jeg få andre til å gjøre det, da det er lett å styre hunden sin når man kjenner oppgaven fra før. Man vil jo ikke det, men du gjør det kanskje ubevisst. Hvis man lykkes hver gang på trening, har man egentlig ikke fått noen utbytte av treningen”.*

I tillegg til å benytte seg av andres erfaring, legges det her også vekt på betydningen av å utfordre seg selv ved å lage vanskelige oppgaver. Dette kan ses i sammenheng med det som

---

Deci og Ryen kaller optimalt utfordrende oppgaver: hvor oppgaven ikke nødvendigvis skal kunne mestres med det samme, men at man må jobbe litt for å få den til.

Hundefører 1 sier:

*”Den største utfordringen er at det ikke blir rutinepreget, slik at hunden kjeder seg. Man må vite at hunden er glad for den belønningen den får. Motivasjonen må holdes høy”.*

Her ligger utfordringen hos hundefører. Utfordringen blir å klare å motivere hunden til å jobbe. Kompetansen til hundeføreren kan vise seg ved hvordan hunden jobber med en oppgave. Hvis hunden jobber bra, vil man oppleve en følelse av mestring. Da har man på en måte fått til det man ønsket, man har lykket.

At man har et godt hundeemne med de viktige egenskapene, blir sett på som avgjørende av mange for å oppnå målet med en godkjent, stabil redninghund. Kravet som settes til hunden, er noe flere nevner. Få av informantene trakk fram praktisk trening, selve redningsarbeidet som utfordrende. Kun et par trakk fram alvor og den psykiske utfordringen ved redningsarbeid. De fleste av informantene var mest opptatt av hunden og dens utvikling, enn seg selv og sin utvikling som hundefører. Det kunne virke som flere av informantene hadde klare formening om sin egen kompetanse, og som en effekt av den sin innflytelse i organisasjonen.

Hundefører 5:

*”Jeg vil si jeg har stor innflytelse. Det kommer naturlig når jeg har vært med såpass lenge. Da får man uten tvil en del innflytelse”*

Gjennom erfaring hadde man opparbeidet seg kompetanse om faget, og dette ble også satt pris på av andre. Både blant de som hadde erfaring, og de som ikke hadde så mye erfaring, var dette et viktig poeng. Dette bekreftes videre av en annen som ikke har like mye erfaring, men allikevel deler samme syn. Denne uttalelsen representerer et noe generelt syn blant informantene:

Hundefører 3:

*”Man ser opp til de gamle gode damer og herrer, de som har fått fram tre-fire hunder. Som hundefører ser man opp til dem som har fått fram flere hunder. Det er dem med mest erfaring vi tar kontakt med om vi lurer på hvordan vi skal løse noe.”*

Flere av informantene påpeker at det å lykkes, vil si at hunden jobber bra. Dette kan tolkes som at hunden løser oppgaven på en bra måte og jobber aktivt underveis. Et litt annet perspektiv gis av informant 8.

Hundefører 8:

*”Jeg er over det å bli hysterisk om noe går galt, eller om man mislykkes på trening. Det er, etter min mening, en redsel for at hvis man mislykkes i et moment, er dagen ødelagt. Man ødelegger ingenting ved å gjennomføre noe galt. Man må gjøre noen feil om man skal utvikle seg videre”.*

Dette sitatet viser til en opplevelse av selvoppfatning. Her gir informantene både en vurdering av seg selv, og en vurdering av andre. Informanten viser et bevisst forhold til egen og andres trening, og har videre en klar formening om at dagen ikke er ødelagt selv om man mislykkes i treningen.

### **4.3.2 Forventning**

Forventning som begrep knyttes her til den forventning man har i forhold til å mestre det miljøet man er i. Det dreier seg om den forventningen man har til sin egen kapasitet. I hvilken grad man mestrer organisasjonens normer og mål. Alle informantene som ble intervjuet hadde hatt, eller har, godkjent hund i en eller flere grener (sommer, vinter eller ruin). Når det gjaldt forventning til egen hund, var den stor hos alle. Alle sa at de var fornøyd med hunden sin, og de aller fleste uttrykte også at de hadde store forventninger til hunden.

Hundefører 1 sier:

*”Det er gode muligheter her. Hunden er rutinert, så hvis jeg klarer å holde motivasjonen hennes oppe, bør det gå bra”.*



---

I forhold til forventet støtte fra organisasjonen var det støtte fra det lokale laget som ble trukket fram som viktig og reelt. Det virket som de fleste følte en forventning til sitt lokale lag. Organisasjonen for øvrig ble ikke trukket fram så mye.

Hundefører 2 sier videre:

*”Jeg forventer at de på laget mitt kanskje gir meg litt ekstra tid, eller trening, siden jeg skal re-godkjenne. Jeg forventer at de prioriterer meg lite grann på trening”*

Her er det igjen en forventning til de andre på laget som blir trukket frem. En forventning om at de andre på laget prioriterer det som denne hundeføreren opplever som det viktigste. Slike forventninger bør nok være klare, slik at det også for mer utrente og uerfaren medlemmer lett kan forstås hva som er prioriteringer på trening.

### **4.3.3 Drøfting av elementer ved kompetanse**

Kompetanse handler om hvordan man kan oppnå best mulige resultater i samhandling med sitt miljø (se kap 2.2.3). Kompetanse handler også om hvordan man mestrer utfordring, eller hvordan man søker utfordring. Behovet for kompetanse er også et element ved læring, og selvpoppfatningen. Den oppfatningen man har om seg selv og egen kompetanse, henger sammen med den forventning man har til seg selv. Den påvirkes også av den forventning andre har til en. Kompetanse handler om hvilken kapasitet man opplever å ha i forhold til sine omgivelser. Det dreier seg også om hvilken oppfatning man har av seg selv, og sine muligheter til å oppnå gode resultater.

Utfordring og forventning ble benyttet som begreper for en nærmere forståelse av behovet for kompetanse. Dette er to begreper som kom fram gjennom intervjuene. Når det gjelder utfordring kan det virke som dette er et tema de aller fleste informantene var veldig bevisste. Det virker som de var veldig opptatt av å trene på det de ikke kan. På den måten kan man si at de utfordrer seg selv i stor grad. Det trekkes også fram at det å utfordre seg selv dreier seg om å risikere å mislykkes. Dette kan ses i sammenheng med det som Deci og Ryen omtaler som optimale utfordringer. Det virker som de søker utfordringer de ikke mestrer, men som de samtidig har en viss kontroll over. Kontroll i den forstand at de har mulighet for å mestre utfordringen. Som en av informantene påpeker, er dette utfordringer som er såpass vanskelige at man kan mislykkes iblant. Utfordringene er ikke uoverkommelige, men er

innenfor en ramme av hva man har mulighet til å mestre. At de opplever mestring viser at behovet for kompetanse blir dekket. Man opplever en følelse av å være kompetent ved å erfare mestring av sine omgivelser. Samtidig er det ikke tilfredsstillende å klare oppgaver hvis de oppleves som for enkle. Og det er her ønsket om utfordring kommer inn. Det å klare noe som er utfordrende oppleves som bedre enn å klare noe som er lett.

De informantene med mye erfaring virket ikke like opptatt av å utfordre seg selv med trening, men var mer opptatt av praktisk utfordring. Dette kan henge samme med at deres kompetanse på området hundetrening er såpass god at de ikke opplever den som optimalt utfordrende lenger. For at denne gruppen informanter skal få tilfredstilt behovet for kompetanse er det derfor praktisk trening de opplever som utfordrende. De trenger praktisk trening for å få dekket behovet for kompetanse, da det er i den sammenheng de utfordres. Å videre utvikle seg som hundefører ved å søke utover sin egen organisasjon kan også være et virkemiddel. Kanskje får man da andre typer utfordring enn de man kjenner fra før.

Forventningen om egen mestring tolkes som relativt høy hos informantene. Det virket som de hadde en nokså god tro på egne resultater, og en høy forventning til eget arbeid med hund. Dette kan ha sammenheng med at de fleste som søker seg til Norske Redningshunder er mennesker som i utgangspunktet har god kjennskap til hund og hundetrening. Ut fra yrkene til informantgruppen er dette mennesker som har et arbeid som kan være med på å støtte opp om denne følelse, da deres yrke gir noe som er nyttig som hundefører. Forventning har også å gjøre med hvilken antagelse man har om et mulig utfall. For eksempel hvilken forventning man har til et resultat eller mål. Man kan snakke om forventning om mestring (jfr. Bandura). Dette refererer til hvilken mestringsforventning man har til en oppgave. De forventningene man har før man tar fatt på en oppgave er naturlig nok med på å tolke resultatet. Resultatet av oppgaven vil deretter være med på å konstruere nye forventninger. Forventningene til resultatene blir med videre når man tar fatt på nye oppgaver. Den forventningen andre har ovenfor en vil også være med på å påvirke ens egen forventning. I tillegg vil man ha en forventning om å lykkes med en oppgave neste gang med den samme vanskelighetsgrad. Dette er med på å øke innsatsen hos den enkelte, og styrker forventningen om å lykkes med nye oppgaver.

Man kan se på forventning på to ulike måter. Man har for det første en forventning om man i det hele tatt klarer en oppgave. For det andre har man en forventning om utfall av oppgaven.

---

Forventning har i denne sammenheng å gjøre med hvilken forventning man har til seg selv, sin hund, eller til organisasjonen. Det dreier seg om hvilken forventning man har til evner, innsats og utholdenhet for en oppgave. I dette tilfelle dreier det seg om forventning til å oppnå målet om godkjent redninghund, eller å beholde den godkjente redningshunden på lista.

De med mye erfaring hadde større forventning til organisasjonen enn de med mindre erfaring. Når man utvikler sin kompetanse, så lærer man. Det er ut fra dette nærliggende at hvis man har lært mye om hundetrening, og har en bra hund, så søker man seg utover, for å øke sin kompetanse. Dette viser at Deci og Ryen sitt begrep om optimal utfordring er aktuelt.

Begrepet kompetanse slik jeg har tolket det fra Deci og Ryen stemmer godt overens med informantgruppens uttalelser. Jeg tolker det som at informantene samhandler godt med sitt miljø. De har gode forventninger til hunden, andre medlemmer, og til organisasjonen. De ønsker å utfordre seg selv og søker hjelp fra folk med mer kompetanse enn dem selv. De med mye erfaring søker riktignok lite kompetanse utover sin egen organisasjon. Dette kan henge sammen med at organisasjonen tiltrekker seg folk som i utgangspunktet har gode kunnskaper om hund. De med mye erfaring får bekreftet sin egen kompetanse ved å lykkes med de oppgaver som blir gitt. For at også de som har vært med i mange år, og har mye kunnskap skal utfordres og møte optimalt utfordrende oppgaver er det viktig at også disse møter utfordringer som de ikke alltid lykkes med. Å videreutvikle seg ved å søke råd og veiledning utover organisasjonen, kan i slike tilfeller være et godt virkemiddel. Folk med mye erfaring og kompetanse er en ressurs i en frivillig organisasjon som det er viktig å ta vare på, det er derfor viktig at også disse utfordres slik at deres indre motivasjon kan øke. At flere med erfaring etter hvert ønsket å bli instruktører kan vise til en måte å utfordre seg selv på.

Ved å se på teori om frivillig organisasjonsarbeid (se kap 2.1) kan man se at det er tre stadier i et medlemskap, og at organisasjonen kan være med på å påvirke sine medlemmer i alle ledd. Organisasjonen kan tilrettelegge for at medlemmene opplever kompetansehevning ved å lage utfordringer i form av for eksempel kursing. Ved å delta på kurs får medlemmene økt kompetanse, som igjen vil komme organisasjonen til gode ved at de utfører sine oppgaver på en enda bedre måte.

## 4.4 Elementer ved sosial støtte

### 4.4.1 Beskrivelse av det sosiale miljø

Miljøet i organisasjonen beskrives som bra. Når det sosiale miljø er gunstig, vil det være med på å øke den enkeltes læring og prestasjoner. Det er i følge teorien til Deci og Ryen viktig at miljøet fremmer følelsen av selvbestemmelse og kompetanse for motivasjonens del.

Hundefører 1 sier følgende om det sosiale miljø:

*”Du kan la folk grave deg ned på to meters dyp og ligge der. Man er ute og strever sammen i dårlig vær, og blir ganske knyttet til hverandre. Samtidig er de mennesker man kanskje ellers aldri ville truffet, fordi man er så ulik i aldre, og kommer fra forskjellige miljø. Det blir et spesielt miljø sånn sett”.*

Dette sitatet viser en tillit. Man blir knyttet til hverandre gjennom ulike situasjoner som fører til at bånd blir knyttet. Sitatet viser til at bånd blir knyttet på tross av sosiale ulikheter innad i gruppen. Behovet for sosial tilhørighet i teorien til Deci og Ryen viser at det er viktig å bygge trygge og gode relasjoner til andre mennesker. At miljøet er utfordrende skaper tette bånd. Selv om det skaper tette bånd, er det ingen selvfølge at miljøet er bra.

Hundefører 2 sier:

*”Miljøet er veldig bra. Hvertfall der jeg har vært. Jeg har vært litt rundt omkring, og det er bra. Jeg synes det er stabilt.”*

Ingen av informantene trekker fram noe negativt ved miljøet. Det som trekkes fram som utfordrende er nybegynnere. De som er nye kan naturlig nok ikke så mye om Norske Redningshunders trening, og kjenner ikke organisasjonen så godt. Det er viktig å lære seg de normer som gjelder i miljøet for at man skal føle en tilhørighet. Men det holder ikke bare at nye medlemmer lærer seg de normer som er, de eldre medlemmene må også være åpne til nybegynnere, og innse at de har mindre kjennskap til organisasjonens normer, koder og regler. Flere av informantene påpeker at de med mest erfaring er de man søker råd hos. Et for ensidig fokus på at de med mest erfaring har den gjeldene kunnskapen kan være noe uheldig. Nye medlemmer har nye tanker.

Hundefører 6 sier:

*”De som er nybegynnere har ikke forståelse for at vi må bruke så lang tid på hundene våre. Det er dette som er problemet. Vi er så spredt.”*

Det er ikke et gjennomgående trekk som kommer frem. Men viser noe om at en stabil kjerne har et fellesskap. Siden alle opplever et miljø forskjellig, er en tilpasning i miljøet viktig for at behovet for sosial støtte skal tilfredstilles. Denne tilpasningen bør komme både av de som er nye og av de stabile kjerner.

#### **4.4.2 Engasjement**

I hvilken grad opplever informantene at andre engasjerer og involverer seg i deres trening? Flere av informantene hevder at man er avhengig av hverandre og at man må hjelpe hverandre for å komme i mål. Dette blir nærmest en regel.

Hundefører 1 sier:

*”Det er alltid noen som bare er interessert i egen trening. Man er avhengig av jobben de andre gjør, man jobber sammen som et lag. De som ikke får godkjent hund gjør en like viktig jobb, ved å være figurant for eksempel”.*

Betydningen av laget trekkes fram. Å jobbe sammen i gruppe trekkes fram som viktig og positivt. I en gruppe vil det vanligvis dannes tradisjoner, standarder, verdier og normer. Gjennom dette vil ofte medlemmene av en gruppe få spesielle forventninger til hverandres atferd. Dette fører ofte til dannelse av roller, posisjoner og status.

Hundefører 2 sier:

*”Jeg opplever at de jeg trener med er engasjert i treningen, absolutt, spesielt laget vårt. Jeg er veldig fornøyd med laget vårt”.*

Igjenn trekkes laget fram. Viktigheten av at laget er med på å skape en gruppefølelse. De fleste trekker fram bare gode trekk ved andres måte å engasjere seg på. Det som trekkes fram som negativt er at noen er mest opptatt av sin egen hund. Særlig de som har mye erfaring er opptatt av at man må jobbe i gruppe, at man er avhengig av laget sitt og at en redningshund

ikke er noe man klarer å trene fram alene. Det var det lokale laget som særlig ble trukket fram som en viktig støtte.

Hundefører 10 sier:

*”Jeg er avhengig av laget mitt, som dem er avhengig av meg. Det er absolutt en for alle, alle for en. Hvis ikke skjærer det seg”.*

I en godt fungerende gruppe er hvert av medlemmene med på å gjøre en del av en større jobb, og på den måten jobber gruppemedlemmene sammen. Det at man jobber bedre i gruppe forutsetter en aktiv deltagelse. Hvis man ikke er aktivt deltagende, er det ingenting som tyder på at man gjør det bedre enn hvis man hadde vært uten gruppen.

#### **4.4.3 Drøfting av elementer ved sosial støtte**

Engasjement og involvering er valgt som begreper fordi de sier noe om opplevelsen av de andre i organisasjonen. Målet er å få en forståelse av den sosiale støtten og tilhørighet i organisasjonen. Miljøet i organisasjonen er med på å påvirke motivasjonene til medlemmene ved måten de psykologiske behovene som beskrives i selvbestemmelsesteorien blir dekket.

Å ha gode relasjoner til andre gir en følelse av tilhørighet. Positive medmenneskelige relasjoner er med på å fremme følelsen av selvbestemmelse. Involvering, struktur og behovet for autonomistøtte er viktig for at følelsen av sosial støtte skal fungere godt. Det miljøet man er en del av har innflytelse på hvordan, og i hvilken grad, man motiveres. Det er personens opplevelse av situasjonen som er viktig. Samme situasjon kan oppleves ulikt av forskjellige personer.

Sosial støtte/tilhørighet er det punktet i teorien til Deci og Ryan det er minst kunnskap om. Dette betyr ikke at det ikke er et viktig behov. Alle mennesker har behov for å være sammen med andre, og å føle seg verdsatt av andre mennesker. Selvbestemmelsesteorien legger stor vekt på betydningen av miljøet. Hvordan andre opptrer kan være med på tilfredsstillende den enkeltes behov. Videre henger dette også sammen med ens opplevelse av egen identitet. Det sosiale miljø vil ha betydning for behovtilfredstillelse. Ved å være sammen med andre oppdager man klarere hvem man selv er. Ens selvoppfatning og identitet utvikles gjennom samspill med andre. I en organisasjon vil et godt sosialt miljø være med på å virke støttende

---

i belastende situasjoner. Dette kommer fram når en av informantene trekker fram at man opplever mye sammen, og at man må stole på hverandre.

Å ha et godt sosialt miljø handler også om å involvere og engasjere seg i andre. Det handler om forpliktelser ovenfor de andre. I miljøer hvor man arbeider med oppgaver som kan føre til stressende situasjoner er det rimelig å anta at den sosiale støtten er særdeles viktig. Norske Redningshunder er en organisasjon hvor medlemmene kan komme opp i situasjoner som er alvorlige og stressende. Et godt sosialt miljø kan nok virke avlastende i slike situasjoner. I Norske Redningshunder trekkes det særlig fram en form for emosjonell og praktisk sosial støtte. Dette viser seg emosjonelt når man forteller om gode, nære og stabile venner. Praktisk viser det seg gjennom opplevelse av å få råd og praktiske tips fra de andre medlemmene. Det kan virke som om det er lite vurdering av hverandre, og også at enkelte ikke opplever å få så mye tilbakemelding på eget arbeid, som ønsket.

I en organisasjon er kommunikasjon en grunnleggende prosess, fordi den dreier seg om basisen i en organisasjon. Det er rimelig å anta at god kommunikasjon bidrar til den sosiale struktur. Kommunikasjon består blant annet av å formidle et budskap, og en god kommunikasjon vil dermed være avhengig av at man har en del av de samme begreper og forestillinger på forhånd. På den måten vil man unngå misforståelser. I Norske Redningshunder virker det som de fleste opplever at de har en god kommunikasjon med de andre på laget, og med ledelsen. Det kan virke som organisasjonens medlemmer innehar en del av de samme begrepene og forestillinger om hva som er organisasjonens virke.

At nybegynnere kan være en utfordring er et punkt som trekkes fram. Som nybegynner kjenner man ikke til de begreper og normer som er gjeldene i organisasjonen, og misforståelser kan oppstå. I enhver sosial sammenheng eksisterer det normer og regler, og dette blir en form for sosiale koder for det enkelte miljø. De kodene som er i den sosiale strukturen er med på å skape og vedlikeholde sosiale relasjoner (Bernstein 1961). Det at man klarer å innordne seg i den sosiale strukturen er med på å opprettholde dens eksistens. Omgivelsene vil være med på å styre hvordan man oppfører seg. Betegnelsen ”vi” refererer indirekte også til et ”de”. Dette er nok en noe uheldig holdning for å skape tilhørighet i en gruppe. Tilhørighet dreier seg om å være med, ikke bli ekskludert.

Enighet og felles oppfatninger er viktige i en organisasjon, men det kan være en fare for ”groupthink”. Hvor man har opparbeidet en stille og skjult enighet og oppfatninger som kan

være vanskelig for utenforstående å se (Janis 1972). Dette kan føre til problemer med å bryte forventninger og normer. Samtidig viser det seg at organisasjonen er et sted med klare normer. Som nybegynner kan det ta tid å lære seg koder og normer som kanskje ikke er så klare for andre enn de som har vært med i organisasjonen en stund. For at det sosiale miljøet skal oppleves bra, også for nybegynnere, er det viktig å være bevisst fenomenet med koder. Som nybegynner kan en sterk ”vi – følelse” føre til en opplevelse av ekskludering. For en organisasjon som er avhengig av rekruttering bør det derfor være et sentralt punkt at nybegynnere, også de med liten kompetanse, føler en tilhørighet. En utfordring for organisasjonen kan da være hvordan man skal ivareta og legge til rette for denne medlemsgruppen. Et sosialt støttende miljø bør være preget av gjensidig respekt. Dette er viktig fordi det sosiale miljøet henger tett sammen med den enkeltes følelse av trivsel.

I teorien til Deci og Ryan antas det å være en sammenheng mellom motivasjon og det sosiale miljø. I en frivillig organisasjon er man avhengig av sine medlemmer for å opprettholde sin eksistens. Det er derfor nærliggende å tenke at man bør etterstrebe et godt sosialt miljø. Et godt sosialt miljø er i følge selvbestemmelsesteorien et fleksibelt miljø. Dette fordi det aldri vil dreie seg om en objektiv egenskap ved miljøet, men opplevelsen for den enkelte i miljøet. Et autonomistøttende miljø er antatt å være gunstig. Er man i et autonomistøttende miljø vil valg være fremtredende. Man er dermed med på å kontrollere sin egen atferd, og utfallet av atferden. Man har valgmuligheter i sitt miljø. Målet bør være utvikling av selvbestemmelse og indre motivasjon. I teorien til Deci og Ryan er det den oppfattede vurdering av autonomistøttende eller kontrollerende miljø som er av betydning. Ikke nødvendigvis den reelle. De fleste miljøer vil ha elementer at begge deler i seg.

## 4.5 Motivasjon – en dynamisk prosess

I analysen har jeg valgt å dele opp elementer ved motivasjonsprosessen ut fra teoretisk og empiriske kategorier. Inndelingen er et analytisk verktøy, og en hjelp for å gå i dybden. For å gå i dybden kan det være en hjelp å plukke bitene fra hverandre, men så må de bindes sammen igjen for å få en helhet. En fare ved å dele inn i elementer, for så å bruke det analytisk, er at man mister noe av det viktige ved motivasjon; at det hele tiden er en dynamikk, og en interaksjon mellom alle elementene. Det er også en dynamikk mellom individet og miljøet, og også det tidspunktet man studerer er med på å påvirke



---

motivasjonsprosessen. Derfor vil jeg ikke si at en informant *er* motivert på en spesiell måte, men tolke og drøfte utsagn i forhold til teori om motivasjon. Motivasjon er en prosess som er i forandring, (se eks. kap 2.2.7) og jeg har derfor valgt å analysere enkelte sitater, og ikke enkelt personer. En person kan gi uttrykk for ulike former for motivasjon innenfor det samme tema. Mennesker er i forandring, så motivasjon er ikke en statisk størrelse, men noe som er i endring og i prosess. Motivasjon er heller ikke noe som kan observeres direkte, det kan indirekte observeres, slik jeg har gjort det i denne intervjuundersøkelsen. Å trekke direkte slutninger fra motivasjon til atferd er dermed ikke praktisk mulig.

I forhold til min problemstilling: *Hva motiverer til frivillig organisasjonsarbeid?* blir det et *hva motiverer* som bør ses i forhold til den dynamiske prosessen; individ, miljø og også tidspunkt. Dette dynamiske aspektet ved motivasjon står i fare for å bli noe svekket ved en for streng praktisk bruk av teori. En teori bør derfor forstås som en beskrivelse av et fenomen, en beskrivelse som blir for generell til slavisk og kunne overføres til praktiske tilfeller. Men teorien kan være med på å øke forståelsen, og skape refleksjon rundt praksis. Et kjennskap til ulike teorier vil derfor være nyttig for å få en forståelse av motivasjonsprosessen.

Begge teoriene som er presentert i denne oppgaven har praktiske implikasjoner som det er viktig å være klar over. Selvbestemmelsesteorien er opptatt av *hvor* (indre-ytre) motivert man er. Den målorienterte teorien har et perspektiv mer mot *hva* (mål) man er motivert for. De to retningene har dermed et noe ulikt perspektiv på motivasjon. Selvbestemmelsesteorien er forholdsvis generell. Derfor kan den målorienterte teorien være et nyttig supplement, og kan sies å være noe mer spesifikk.

I forhold til Norske Redningshunder kan jeg ikke se at det virker negativt at det eksisterer en prestasjonsorientering, eller en ytre motivasjon hos medlemmene. Kanskje det heller er fordelaktig å ha en prestasjonsorientering (målorientering), nettopp for å komme i mål med en oppgave. Å være bevisst de elementer som fremmer den indre motivasjon er likevel gunstig, om man ønsker å tilrettelegge for gode forhold i en organisasjon. Det kan føre til medlemmer som opplever personlig vekst, velvære og trivsel. Som igjen kan virke inn på deres prestasjoner. Dette er gunstig både organisatorisk og individuelt.

## 4.6 Oppsummerende drøfting

I denne oppgaven har jeg sett på hvilke elementer som fremmer eller hemmer motivasjonsprosessen. Dette har jeg gjort for å besvare problemstillingen: *Hva motiverer til frivillig organisasjonsarbeid? - en studie av Norske Redningshunder.*

Det er i første omgang selvbestemmelsesteorien til Deci og Ryen som er benyttet i det analytiske arbeidet. Dette er en teori med gode begrunnelser for hvorfor og hvordan man bør etterstrebe en indre motivasjon. En indre motivasjon slik det defineres i selvbestemmelsesteorien blir noe praktisk urealistisk, fordi de fleste vil trenge en form for forsterkning for å opprettholde en energi og utholdenhet for en oppgave. Et mål kan fungere som en forsterkning for å opprettholde en interesse. Den målorienterte teorien er derfor benyttet fordi medlemmene i Norske Redningshunder har som mål å få godkjent redningshund.

Jeg oppfatter ikke det frivillige organisasjonsarbeid i Norske Redningshunder som indre motivasjon ut fra Deci og Ryens definerte kriterier av indre motivasjon. Begrepet er såpass strengt definert at det er vanskelig å se hva som praktisk kommer innenfor de kriterier som er satt. Ut fra de kriterier som er satt av Deci og Ryen om indre motivasjon, vil ikke medlemmer som holder på med sine interesser (trening av hund/friluft/redning etc.) falle innenfor defineringen *indre motivasjon* så lenge oppgavene også gjøres for å oppnå et mål (drive redningsarbeid/godkjenning/re-godkjenning etc.). Medlemmene vil være ytre motiverte med variert grad av indre motivasjon.

I stedet for et ensidig fokus på om man er indre eller ytre motivert, eller hvilken form for målorientering man har (prestasjon eller mestring), vil man ved å se på ulike former for ytre motivasjon, ved bruk av internaliseringsprosessen, få en forståelse av hva som fremmer og hemmer indre motivasjon. Ved å se på de tre ulike grunnleggende psykologiske behov: selvbestemmelse, kompetanse og sosial støtte, og måten de blir ivaretatt på kan man si noe om hva som hemmer eller fremmer motivasjonen, i prosessen mot en oppnåelse av elementer fra indre motivasjon.

Jeg har plassert ulike sitater fra informantene i forhold til internaliseringsprosess. Ved å se på denne prosessen kan man få en større forståelse av hva som stimulerer til økt indre motivasjon, fordi de fire reguleringene i internaliseringsprosessen beskriver hva som

---

hemmer og fremmer indre motivasjon. Hvis medlemmene i Norske Redningshunder har elementer av indre motivasjon vil det være gunstig både for organisasjonen og for det enkelte individ, fordi effekten av indre motivasjon har vist seg å være hensiktsmessig. Er man indre motivert arbeider man med oppgaven ut fra en høy interesse for feltet, og det fører til at man ønsker å utfordre seg selv. Som en effekt av dette oppstår læring og mer kompetanse. Er man indre motivert har man også en selvforståelse knyttet til det man driver med, og man opplever seg selv som bestemmende over sine handlinger (se kap 2.2.6). For en organisasjon vil det være svært gunstig med medlemmer som er indre styrt, og interessert i kompetanseheving. Dette kan, slik jeg ser det, føre til en organisasjon med høyt kompetente medlemmer som er selvstyrte. Selvstyrte medlemmer er lite avhengig av ytre forsterkninger, fordi de forsterker seg selv.

Som nevnt er det vanskelig å se for seg hva som praktisk faller innenfor det som defineres som indre motivasjon. Derfor er det varierende grad av ytre motivasjon som kommer frem i situatene, og graden av selvbestemmelse styrer hvor i internaliseringsprosessen situatet befinner seg. Målet er at den ytre regulerte atferden blir internalisert og integrert i den enkelte (se kap. 2.2.7). Den ytre motivasjonen kan bevege seg mot indre motivasjon ved hjelp av en prosess i fire deler. De fire delene er som følger:

1. Ytre/ekstern regulering
2. Introjeksert regulering
3. Identifisert regulering
4. Integrert regulering

Ytre/ekstern regulering innebærer minst grad av selvbestemmelse. Slik jeg tolker situatene i presentasjonene er det ingen som kan plasseres som ytre regulerte. Ytre regulering gjør at man handler på bakgrunn av eksempelvis frykt for straff, eller løfter om belønning. En ytre/ekstern regulering virker kontrollerende, og er hemmende for selvbestemmelsen. Det er derfor bra at ingen av situatene kan plasseres her.

Det neste trinnet mot mest mulig grad av selvbestemmelse er introjeksjon, her er man på vei mot selvkontroll. Når medlemmene beskriver forventninger, press og plikt, kan dette vise til en regulering på dette trinnet i prosessen. Indre press kan også plasseres her, og er i utgangspunktet ikke mer gunstig en et ytre press. Et eksempel på en introjeksert regulering kan være følgende uttalelse:

*”Nei, jeg føler ikke noe press, men det forventes at jeg gjør en jobb etter den standarden som er satt. Jeg må gjøre en ryddig jobb. Jeg føler mest presset fra meg selv. Det går på min ansvarsfølelse i forhold til organisasjonen, den personen som er savnet, og ovenfor redningstjenesten”*

I dette sitatet nevnes både press fra en selv og forventning. Et brudd med forventninger kan føre til følelse av skyld. Slike beskrivelser som den ovenfor kan føre til indre konflikter, og antas å være lite selvbestemmende. Man opplever ikke seg selv som selvbestemmende, fordi press og forventning står i veien for en økt indre motivasjon.

Det neste punktet mot selvbestemmelse er identifisert regulering. Atferden utføres nå fordi den oppleves som noe man kan identifisere seg med, man opplever en viktighet med det man gjør. Å ha et ønske om å bidra, eller å beskrive seg selv som en ressurs, kan nok sies å representere et slikt punkt. Et utsagn som kan representere ytre motivasjon på dette nivået er:

*”Vi vil alle at organisasjonen skal bli brukt, og føler at vi er en ressurs for redningstjenesten. Vi vil gjerne yte vårt beste, vi vil gjerne gjøre funn, og at politiet er godt fornøyd med oss”.*

Sitater som dette jeg tolker som hyppigst representert blant utsagnene. Dette er et nivå i den motivasjonelle prosessen som tyder på en opplevelse av atferdens betydning, og man opplever valg i forhold til handling.

Det siste punktet i internaliseringsprosessen er integrert regulering. Atferden føles på dette steget verdifull, og man opplever i tillegg et bevisst forhold til valg. I tillegg kan man bryte med de forventninger som eksisterer i organisasjonen. Dette er den mest selvbestemte formen for ytre motivasjon. Jeg finner svært få eksempler som kan plasseres her. Dette er de to sitatene som jeg synes best representerer en integrert regulering.

*”Det å delta er drivkraften. Man må prøve å sette seg inn i hodet på den som er borte. Det viktigste for denne personen er å bli funnet. Dette er en grunnholdning man må ha etter min mening. Tidligere var det en slags ”kamp om liket” men det er det mindre av nå. Å finne noen er god PR for organisasjonen, men det er farlig om dette blir drivkraften. Da bærer det galt av sted”.*

---

*”Jeg er over det å bli hysterisk om noe går galt, eller om man mislykkes på trening. Det er etter min mening en redsel på at hvis man mislykkes i et moment er dagen ødelagt. Man ødelegger ingenting ved å gjennomføre noe galt. Man må gjøre noen feil, om man skal utvikle seg videre”.*

Dette er to sitater jeg opplever representerer en integrert regulering. Sitatene er verdiladete, de viser en bevisst holdning til hva personen står for. Det virker som det er samsvar mellom atferd og verdi. Atferden er selvbestemt fordi den tolkes i samsvar med verdier og behov. Den inneholder momenter av indre motivasjon, men også her ligger det et klart mål som utgangspunkt, og det blir derfor ikke en ren indre motivasjon ut fra Deci og Ryens strenge kriterier.

Jeg har tolket det som en tendens at de som har mye erfaring i organisasjonen har en større interesse utover individuelle mål, og mer mot redningsarbeid. Slik kan det se ut som erfaring har en rolle i forhold til internaliseringsprosessen. Dette samsvarer med reguleringene, da integrert regulering krever full selvbestemmelse. Det er nærliggende å tenke seg at dette kommer med kjennskap og tilhørighet til organisasjonen.

Internaliseringsprosessen er en prosess som krever at man er villig til å endre sitt perspektiv hvis man ønsker en økt indre motivasjon (se kap 2.2.7). Det å være med i en frivillig organisasjon stiller i dag økende krav til forkunnskaper og kvalifikasjoner, noe som begrunnes med en stadig større grad av formalisering (se kap 2.1.3). Ut fra dette er det nærliggende at sitatene beveger seg rundt integrert regulering. Ved å plassere sitatene i forhold til internaliseringsprosessen kan man få et bilde av hvordan motivasjonsprosessen hos medlemmene i Norske Redningshunder hemmes og fremmes mot indre motivasjon. I selvbestemmelsesteorien er indre motivasjon den mest ideelle formen for motivasjon. Et ensidig fokus på indre motivasjon fører ikke nødvendigvis til at man finner savnede personer, noe som faktisk er Norske Redningshunders formål (se kap 1.3). Måloppnåelse er derfor viktig i Norske Redningshunder, når de blir kalt ut på søk er målet det viktigste, å finne den som er savnet. Slik jeg ser det, vil det å etterstrebe en indre motivasjon, ikke virke like hensiktsmessig i alle praktiske sammenhenger. Kanskje kan det virke mot sin hensikt, å finne den savnede, hvis det sentrale skal være at alle skal oppleve en selvbestemmelse. Den indre motivasjonen bør likevel etterstrebes siden effekten har vist seg å være god både individuelt og organisatorisk.

En målorientering er også nødvendig for at organisasjonen skal ha en funksjonell hensikt, å drive redningsarbeid. Den målorienterte teorien støtter synet på at det enkelte individ må tas hensyn til. Det enkelte individ har ulike mål, og derfor vil motivasjonen også variere. Informantene viser tendenser til å være opptatt av egne evner. Dette betyr at de er prestasjonsorienterte (se kap 2.2.1). Men informantene vektlegger også betydningen av samarbeid, og dette viser til tendenser av mestringsorientering. Det kan se ut som målorienteringen dermed variere ut fra hvilken situasjon det dreier seg om.

På bakgrunn av mine funn kan det se ut som motivasjonsprosessen varierer i forhold til situasjon. Jeg har valgt å se på det å være medlem som todelt. På den ene siden tar jeg for meg medlemskapet som en ren form for hundetrening og egeninteresse. På den andre siden ser jeg på medlemskapet som et rent redningsarbeid, samfunnsnytte. Bakgrunnen for denne antagelsen er de begrunnelser som foreligger som bakgrunn for informantenes innmeldelse. Få av informantene meldte seg inn i organisasjonen med mål om å drive redningsarbeide. De fleste meldte seg derimot inn for å drive med trening av hund. Spørsmålet som kan stilles i denne forbindelse er når, eller hvorfor medlemmene etter hvert orienterer seg mer og mer mot redningsarbeid. Dette er ikke en problematikk jeg går innpå her, men jeg synes det kan se ut som det er en tendens at motivasjonen beveger seg mer mot en indre motivasjon med erfaring. Dette kan ha en sammenheng med selvbestemmelsens betydning av økt kompetanse.

Teorien om frivillig arbeidet har i denne oppgaven et samfunnsmessig ståsted, og fungerer i oppgaven som et bakteppe, og ikke som et analytisk verktøy. Sitatene i presentasjonen stemmer noe overens med det som Lorentzen (se kap 2.1.2) har funnet ut av i sitt arbeide om at det er noe verdimesig som ofte ligger til grunn for deltagelse i frivillig arbeid. Men det kan se ut som det verdimesige opptrer sterkere etter hvert som man har kommet godt inn i organisasjonen. Dette støtter min antagelse om at erfaring leder frem mot større indre motivasjon. Indre motivasjon innebærer en følelse av at det man gjør er verdifullt.

---

#### 4.6.1 Hva motiverer?- stimulering av indre motivasjon, og betydningen av mål.

Interaksjonsprosessen skjer i individet, som et resultat av det som oppstår mellom individ og miljø. Motivasjon bør derfor forstås både som noe individuelt, miljø og ikke minst situasjon avhengig. Dette betyr igjen at også organisasjonen har en viktig rolle i forhold til hva som motiverer medlemmene.

Blant sitatene opplever jeg at tre, av de fire, reguleringene i internaliseringsprosessen er tilstedet. Videre at identifikasjon er den reguleringen som er hyppigst representert. Siden både introjeksert og integrert regulering er representert, tyder det på et komplekst og sammensatt motivasjonsmønster. Noe som viser at det er varierende i hvilke grad det er en ytre, eller indre motivasjon som er dominerende. I tillegg til dette, er det variasjoner i forhold til om det er en mestring, eller en prestasjonsorientering som er dominerende. Hva dette kommer av er vanskelig å besvare ut fra mine funn, men kanskje spiller erfaring, eller hvor vidt man trener, eller er ute på søkoppdrag, en rolle.

På tross av kompleksitet og sammensatte motivasjonsprosesser synes det å være enkelte elementer som er med på å motivere medlemmene. Punktene som presenteres nedenfor sier noe om hva som motiverer til frivillig organisasjonsarbeid i Norske Redningshunder, men det er viktig å være klar over at det er individuelle forskjeller, og variasjon innenfor de ulike kontekster. Følgende hovedpunkter er basert på teori, empiri og drøftning fra denne oppgaven, og sier i tillegg til *hva* som motiverer i Norske Redningshunder, også noe om *hvordan* man kan øke den indre motivasjonene til medlemmene i organisasjonene.

**Disse punktene er med på å MOTIVERE til frivillig organisasjonsarbeid i Norske Redningshunder:**

##### ■ INSTRUKTØR-

Ved å instruere andre får medlemmene demonstrert sin kompetanse. Samtidig som medlemmene som regel har et visst kjennskap til feltet. De får dermed stimulert både sin mestring og prestasjonsorientering. Å instruere kan også føre med seg tilbakemeldinger av en slik art at en sosial anerkjennelsen oppstår. Å være instruktør gir dermed økt motivasjon. Økt kompetanse og sosial støtte er momenter som fremmer indre motivasjon (se kap.2.2.1).

**■ ERFARING –**

Erfaring ser ut å ha betydning for interessen av redningsarbeid. Det kan se ut som mange i starten melder seg inn i organisasjonen for å drive med trening av hund. Etter hvert som man får erfaring kommer en større interesse for redningsarbeid, og arbeidet i organisasjonen får en større verdimeessig betydning. I tillegg viser det seg at de med erfaring har mer anerkjennelse i organisasjonen. De som ikke har vært med så lenge benytter seg av, og rådspør seg hos de erfarende. Erfaring virker motiverende, fordi det kan føre med seg en sosial støtte, man innehar kompetanse, og man kan oppleve noe verdimeessig med sitt arbeid. Å oppleve det man driver med som verdifullt stimulerer indre motivasjon (se kap 2.2.6).

**■ FRI TRENING –**

Det virker som medlemmene opplever en forholdsvis frihet på trening. De kan dermed tilpasse treningen til seg selv og sitt nivå. De fleste har en opplevelse av at de kan gjøre som de vil på treningen, og de opplever dermed ingen ytre kontroll. Dette er med på å stimulere følelsen av selvbestemmelse, som er gunstig for den indre motivasjon (se kap 2.2.5).

**■ UTFORDRING –**

Det kan virke som medlemmene er opptatt av å trene på det de ikke kan. Dette er gunstig, da de gjennom det vil øke sin kompetanse. Samtidig tyder det på at de søker utfordringer de har muligheter for å klare, men som de må streve for å oppnå. De opplever dermed en kontroll over utfordringen. Utfordringene er på et nivået man har muligheten til å oppnå. Dette viser til det som Deci og Ryan omtaler som optimalt utfordrende oppgaver (se kap 2.2.3). At en oppgave er optimalt utfordrende er med på å øke kompetanse, som igjen kan være med på økt indre motivasjon.

**■ HØY FORVENTNING –**

Forventningen til egen mestring virker som relativ høy. Det virker som medlemmene har god tro på egne resultater, og god tro på egen hund. Forventning dreier seg i denne sammenheng om evner, innsats og også om utholdenhet for en oppgave. Ens mestringsforventning har betydning for motivasjonen. Man har som mennesket et medfødt behov i forhold til å være effektiv og kompetent i samhandling med sitt miljø (se kap 2.2).



## ■ TILHØRIGHET –

I organisasjonen trekkes det særlig frem at det eksisterer en form for emosjonell og praktisk støtte. Flere forteller om gode, nære og stabile vennskap. Det beskrives også at særlig det lokalet laget man er en del av virker støttende. Flere beskriver at andre på laget støtter hvis det oppstår problemer. I miljøer hvor man arbeider med oppgaver som kan føre til stressende situasjoner er det rimelig å anta at den sosiale støtten er særdeles viktig. Å ha et godt sosialt miljø handler om å involvere og engasjere seg i andre. Det handler om å forplikte seg ovenfor de andre (se kap 4.4.3). Et godt sosialt miljø vil virke støttende i belastende situasjoner, og er avgjørende for økt indre motivasjon.

**Dette er de punktene som kommer frem som MOTIVERENDE i Norske Redningshunder. For å øke motivasjonen mot større INDRE MOTIVASJON kan man i tillegg sørge for følgende:**

## ■ MÅL –

Tilrettelegge for at den enkelte oppnår sine mål. For å øke troen på at man kan mestre en oppgave er det viktig at målene man setter er realistiske, og at man føler en sannsynlighet for å oppnå målet. De fleste har klare mål de jobber mot, men det er viktig å være klar over at en orientering mot redningsarbeid ser ut til å komme først etter litt erfaring. Ved å fokusere på mål kan prestasjoner øke, og det har vist seg at et langsiktig mål kan øke motivasjonen for en oppgave her og nå (se kap 2.3.1). Både delmål og langsiktige mål vil være med på å øke motivasjonen.

## ■ TILBAKEMELDING –

Siden treningen beskrives såpass frie kan dette gå på bekostning av tilbakemeldinger. Tilbakemeldinger bør være relevante og informative (jfr Deci og Ryen). Informative tilbakemeldinger er de som er autonomistøttende, og dermed er med på å øke indre motivasjonen. Oppfattes en tilbakemelding som informativ kan nemlig følelsen av kompetanse øke (se 2.2.3/4.2.3). Ved å få tilbakemelding på mål av andre, kan ens egen mestringsforventning påvirkes (se kap 2.2). Negativ tilbakemelding virker derimot ikke gunstig for indre motivasjon. Men det er likevel viktig at tilbakemeldingen har sammenheng med innsats å gjøre.

**■ PRESS –**

Det er lite gunstig for indre motivasjon om man opplever et press. Å føle et press kan føre til at man handler på bakgrunn av normer og regler. Det kan virke som enkelte opplever et press, eller en ansvarsfølelse om å følge den standar som er satt. Dette kan være en klar standar, eller mer skjulte koder. Press kan altså oppleves i mer eller mindre uttalt form. Den indre motivasjonen kan bli hemmet av både indre og ytre press (se kap 2.2.5) og bør derfor reduseres for å øke den indre motivasjon.

**■ GRUPPEARBEID-**

Den enkeltes mestringsforventning kan påvirke en gruppes mestringsforventning (se kap 2.2) Det er individet som er motivert, og som bør stimuleres hvis man ønsker en økt motivasjon i en gruppe. Hvis en gruppe har høy mestring kan dette være et resultat av godt samarbeid i et støttende miljø (jfr Deci og Ryen).

**■ ØKT REKRUTTERING -**

En organisasjon har ingen framtid uten medlemmer, og det bør derfor være et sentralt punkt at nye medlemmer føler en tilhørighet, og ikke ekskludering på bakgrunn av skjulte enigheter og oppfatninger. (se kap 4.4.3). Organisasjonen kan påvirke sine medlemmer i alle tre ledd av et medlemskap (se kap 2.1). Man antar at når noen opprettholder medlemskapet over tid er det fordi de opplever å få noe igjen for det. En sterk kjerne i en organisasjon kan føre til en sterk følelse ”vi”. Noe som indirekte sier noe om et ”de”. Nybegynnere bør tas godt vare på, og det er særlig det sosiale miljøet som kan påvirker medlemmer til å bli værende som medlemmer.

---

## 5. AVSLUTNING

I denne oppgaven har jeg arbeidet etter følgende problemstillingen: *Hva motiverer til frivillig organisasjonsarbeid? – en studie av Norske Redningshunder*. Jeg vil avslutningsvis summere opp hvordan jeg har kommet fram til mine resultater, og komme med en kort konklusjon. Selv om utgangspunktet for denne oppgaven har vært motivasjon i en frivillig organisasjon, er motivasjonsteorien som er benyttet mulig å knytte til andre arena. Den er i utgangspunktet utformet og forsket fram i ulike typer miljøer, og antas derfor å vise generelle tendenser om motivasjon. Resultatene må likevel ses i sammenheng med denne oppgaven. Generaliserbarhet har ikke har vært noe mål, og tilfredsstillende heller ikke de krav som kreves for å trekke slike slutninger.

Jeg har funnet lite litteratur om motivasjon direkte basert på frivillig organisasjonsarbeid arbeid. Det jeg har benyttet har et samfunnsmessig ståsted. Modellen i kap 2.1.4 har et samfunnsmessig perspektiv, og gir eksempler på faktorer som sier noe om motiver for deltagelse i frivillig organisasjonsarbeid. Særlig at medlemskap i en frivillig organisasjon er bygget på en verdi, og de begrunnelsene som går på selvaktelse og læring er sentralt også for denne oppgaven. Modellen går likevel ikke nok i dybden for å besvare problemstillingen, og blir kun et bakteppe.

Hovedperspektiver i denne oppgaven er hentet fra selvbestemmelsesteorien og den målorienterte teori. Den målorienterte teorien er viktig fordi det å oppnå mål er vesentlig i Norske Redningshunder. For å forstå medlemmenes motivasjon er det en fordel å kjenne til deres mål. Hvor motivert man er, og hva som fremmer og hemmer indre motivasjon er selvbestemmelsesteorien opptatt av. Selvbestemmelsesteorien framlegger de tre behovene selvbestemmelse, kompetanse og sosial tilhørighet som grunnleggende behov hos menneske. Måten disse behovene blir ivaretatt på er med å påvirke motivasjonsprosessen, og den indre motivasjon. Indre motivasjon henger naturlig nok sammen både med individuelle og miljømessige faktorer.

En indre motivasjon er nok noe urealistisk i praksis. Likevel er en bevisst rundt de faktorer som ligger i begrepet indre motivasjon viktig å være klar over, fordi man ved en indre motivasjon har sett gode effekter. Selv om indre motivasjon er et omdiskutert begrep, vil indre motivasjon være av interesse fordi det kan bringe med seg mye bra. Er man indre

motivert finner man de oppgavene man gjør som interessante, verdifulle og man føler at man har valg. For en organisasjon vil det være svært gunstig med medlemmer som er indre styrt og interessert i kompetanse heving. Slik jeg ser det, kan det føre til en organisasjon med høyt kompetente medlemmer, som er selvstyrte, og dermed forsterker seg selv. Man har en dermed en selvstendighet og føler en frihet. Dette kan også ses i sammenheng med det som beskrives som godt fungerende organisasjoner, hvor blant annet læring og utvikling står sentralt (se kap 2.1).

Hva som motiverer medlemmene i Norske Redningshunder er en prosess som jeg beskriver ved hjelp av teori, empiri og drøfting. Jeg har i stor grad basert meg på internaliseringsprosessen, fra selvbestemmelsesteorien, i den oppsummerende drøfting. Jeg ønsker å få en forståelse av i hvilken grad sitatene fra informantene inneholder momenter fra det som defineres som indre motivasjon. Videre å se på hva som reduserer den indre motivasjonsprosessen. Internaliseringsprosessen tar hensyn til at man i utgangspunktet er ytre motivert. Den beskriver grader av ytre motivasjon, ut fra i hvilken grad reguleringen er integrert og internalisert i selvet. Siden medlemmene i Norske Redningshunder i utgangspunktet ikke kan defineres som indre motiverte, de har alle et formål, opplever jeg internaliseringsprosessen som et godt analyseverktøy.

Informantene i Norske Redningshunder viser et komplekst og sammensatt motivasjonsmønster. I analysedelen baserer jeg meg på sitatene fra presentasjonen. Tre, av de fire, typer ytre motivasjons reguleringer kommer tilsynet i drøftingen. Jeg har funnet sitater som kan plasseres som introjeksert, identifisert og integrert. Hva dette kommer av er vanskelig å svare på, men det kan virke som erfaring, og hvilket tidspunkt/situasjon man ser på har betydning for hvor man kan plassere sitatet. Sitater plassert som identifisert regulert er det jeg tolker som hyppigst representert blant utsagnene. Dette er et nivå i den motivasjonelle prosessen som tyder på en opplevelse av atferdens betydning, og at man opplever valg i forhold til handling.

Denne oppgaven er skrevet rundt et tema jeg har funnet lite forskning på. Siden Norge er et land med mange frivillige organisasjoner som gjør mye frivillig arbeid, kan det med fordel forskes mer på dette emnet. Den jobben de frivillige gjør er viktig. Både i forhold til rekruttering, trivsel, og for å beholde medlemmer, er det mange tema man kan undersøke og forske mer på. Pedagogisk er dette et relevant område fordi de prosesser som motiverer oss

---

mennesker har noen like elementer i seg. Selv om det ikke finnes fasitsvar på hva som motiverer den enkelte, er det noen elementer som fremmer eller hemmer motivasjonsprosessen. I sammenhenger hvor man ønsker å vite noe om hva som kan øke motivasjonen er det vesentlig å være bevisst slike sammenhenger. Indre motivasjon beskrives i sin form som en opplevelse av trivsel eller glede. Ved en bevisstgjøring rundt de motivasjonelle prosesser som leder mot indre motivasjon, tror jeg mange vil oppleve en større glede og engasjement rundt sitt arbeid.

Det er enkelte faktorer som har vist seg som gjeldende for hva som motiverer til frivillig arbeid i Norske Redningshunder, og jeg oppsummer kort:

**- At medlemmer arbeider mot et realistisk verdifullt mål, med valg av treningsmetoder, moderate utfordringer, og en opplever av at andre er engasjerte, vil sammen med en positiv forventning fra en selv og andre, virke motiverende i arbeidet.**

Både det enkelte medlem og organisasjonen kan være med på å påvirke den motivasjonelle prosess i en positiv retning. Indre motivasjon er en positiv retning, med gode effekter, både for det individuelle medlem og organisasjonen.

## 5.1 Siste bemerkning

Å arbeide med denne oppgaven har vært en lang prosess, og det er utfordringer og nye tanker som har dukket opp underveis og avslutningsvis. Empirien i oppgaven dekker bare en liten del av teorien. Et utvalg er gjort, fordi teorien er svært kompleks, og nærmest krever at man gjør en avgrensning i en oppgave som dette. Oppgaven har en forholdsvis stor empirisk del, og det å intervju om motivasjon er i seg selv et tema som kan diskuteres. Å intervju om prosesser som ikke lar seg observere direkte krever en tillitt til informantene, og det fører med seg noen implikasjoner.

For det første er de informantene som er benyttet i denne undersøkelsen nok i utgangspunktet en gruppe som er godt etablert i organisasjonen, dette gir kanskje en litt for homogen gruppe. Det kunne derfor vært interessant å se hvilke resultater man kom frem til om man fikk intervjuet den delen av medlemmene som ikke er så etablerte. Skulle oppgaven

vært større, eller om jeg hadde brukt mer tid, kunne også observasjon blitt benyttet. Det kunne også vært benyttet en større medlemsgruppe.

En annen implikasjon er det som jeg drøfter i kap 4.5. Ved å arbeide med motivasjonsbegrepet arbeider man med en ikke observerbar størrelse. Etter hvert som jeg har arbeidet med denne oppgaven, opplever jeg likevel at det har blitt klarer hvilke prosesser som leder, eller redusere motivasjonsprosessen. En tredje utfordring dreier seg om å knytte teori til praksis. Jeg opplever det som utfordrende å benytte teori direkte på praksiseksempel. Likevel ser jeg det som en nødvendighet for å få en forståelse av hvordan motivasjonsprosessen virker. I pedagogiske sammenhenger hvor man arbeider for å få en forståelse av sammenhenger, og hvor man utformer tiltak, bør man støtte seg til teori, og ikke bare praktisk erfaring.

Det er gjort mye forskning på motivasjon, men ofte kan det synes som man studere teorier isolert. Etter dette bidraget har jeg inntrykk av at de teorier jeg har benyttet, ikke alene kan besvare hva som motiverer til frivillig organisasjonsarbeid. Teori, empiri og drøftning viser heller at mennesket er i en dynamisk sammenheng som krever at man bør se på det enkelte menneske, den spesielle situasjon, og tidspunkt som unikt. Likevel sitter jeg igjen med et bilde av at teoriene tar for seg viktige elementer som kan være med på å forstå hva som hemmer eller fremmer motivasjon. Dette er nyttige faktorer man kan ha med seg i pedagogiske sammenhenger hvor man ønsker å vite noe om hva som er gunstig for å få til en forandring, eller en utvikling hos den enkelte i form av økt motivasjon.

---

## Kildehenvisning:

- Andersen, J.A. og Abrahamsson B. (1996). *Organisasjon. Om å beskrive og forstå organisasjoner*. Oslo. Cappelen Akademiske Forlag. A.S.
- Andersen, R.K.(1996). *Motiver for frivillig innsats I Norges Røde Kors*. Oslo. Institutt for samfunnsforskning.
- Bandura, A. (1997). *Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning*. Educational Psychologist 28 117-148.
- Bø, I og Helle, L. (2002). *Pedagogisk ordbok. Praktisk oppslagsverk i pedagogikk, psykologi og sosiologi*. Oslo. Universitetsforlaget.
- Clark, P.B og J.Q.Wilson (1961). *Incentive Systems. A Theory and Organizations*. Administrative Science Quarterly 6:124-166.
- Clary, E. Gil, Snyder M, Ridege R (1992). *Volunteers Motivations: A Functional Strategy for the Recruitment, Placement, and Retention of Volunteers*. Nonprofit Management & Leadership 2:333-350.
- DeCharms, R.(1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behaviour*. New York :Academic Press.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York. Plenum Press.
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1991). *A motivational approach to self: integration in personality*. I: Dienstbier, R (ed) Nebraska Symposium on motivation. Vol.38: Perspectives on motivation. Lincoln: University of Nebraska Press, s237-288.
- Deci, E.L & Ryan , R.M (2000). *Self-Determination Theory and Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development and Well-Being*. American Psychologist, Vol.55, No 1 s. 68-78.

Elliot, A.J. & Church, M.A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of Educational Psychology*, 72, s 218-232.

Elliot, A.J. & Harackiewicz, J.M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. *Journal of Educational Psychology*, 91, s.549-563.

Fog, J.(1994). *Med samtalen som utgangspunkt. Det kvalitative forskningsintervju*. København. Akademiske forlag.

Good, T.L. & Brophy. J.E. (2003). *Looking in classrooms*. Ninth Edition. Boston: Allyn and Bacon.

Habermann, U. (1990). *Det tredje nettverk- grunnbok i frivillig sosialt arbeid*. København. Akademiske Forlag.

Harlow, H. F. (1958). *The nature of love*. *American Psychologist*, 13, 573-585.

Harter, S. (1978). *Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model*. *Human Development* 1. s 661-669

Heitman, J.H. og Selle P. (1999). *Frivillige organisasjoner. Fornyelse, vekst og utvikling*. Otta. Høyskoleforlaget.

<http://www.norskeredningshunder.no/index.php?id=48>

(01.06.6)

[http://www.forf.no/show\\_page.asp?id=12](http://www.forf.no/show_page.asp?id=12)

(01.06.06)

Janis, I. L.(1972). *Victims of Groupthink*. Boston: Houghton Mifflin.

Kvale, S.(2005). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo. Gyldendal Norsk Forlag.



- 
- Lorentzen, H og Rogestad, R.(1994). *Hvorfor frivillig. Begrunnelser for frivillig sosialt arbeid*. Oslo. Institutt for samfunnsforskning.
- Norske Redningshunder database 2006.
- Nylehn, B. (1997). *Organisasjonsteori. Kritisk analyse av utvalgte emner*. Otta. Nylen og Kolle forlag.
- Pintrich P.R og Schunk, D. H (1996). *Motivation in education. Theory, Research, and Applications*. Merrill prentice hall.
- Perrow, C. (1967). *A Framework for the Comparative Analysis of Organizations*. American sociological Review.
- Rand, P.(1996). *Avskjedsforelesning:Måltrettethandling krever instrumentell aktivitet*. Rapport nr 9 1996. Universitetet i Oslo. Pedagogisk forskningsinstitutt.
- Repstad, P.(1993). *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag*. Oslo. Universitetsforlaget.
- Roeser, R.W.(2004). Competing schools of thought in achievement goal theory? *Motivating Student, Improving Schools, Advances Motivation and Achievement*, 13, s 265-300.
- Rotter, J.B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. New York: Prentice-Hall.Inc.
- Ryen, R.M. (1998) Commentary:*Human Psychological Needs and the Issues of Volition, Control and Outcome Focus*, I:Heckhaus, J & Dweck, C.S. *Motivation and Self-Regulation Across the Life Span*. Cambridge University Press. S 114-133.
- Sivesind, K. og Wollebæk, D. (2000). *Er deltagelse i frivillig arbeid nytting på arbeidsmarkedet?* Søkelys på arbeidsmarkedet. 17:131-138.
- Skaalvik, E.M og Skaalvik, S. (1996). *Selvoppfatning, motivasjon og læringsmiljø*. Otta. Tano A.S.
- Thagaard, T.(2002). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Oslo. Fagbokforlaget.

Weiner, B. (1974) *Achievement motivation and attribution theory*. Morristown, N.J.: General Learning Press.

White, R.W. (1959). *Motivation reconsidered: The concept of competence*. *Psychological Review*, 66, 297-333.

**Intervjuguide:****Informasjon om undersøkelsens formål.****Intervjuets varighet.****Åpningsspørsmål:**

Hvorfor valgte du å engasjere deg i NRH?

**Selvbestemmelse:**

Spørsmål 1

Hva er ditt langsiktige mål med deltagelse i organisasjonen?

Spørsmål 2

Hvilken innflytelse har du på hvordan din trening legges opp?

Spørsmål 3

Opplever du forståelse fra de andre i organisasjonen på din måte å trene på?**Kompetanse:**

Spørsmål 1

Hvordan søker du utfordring når du trener?

Spørsmål 2

Hvilken rolle spiller din innsats for å lykkes?

Spørsmål 3

Har du gode forutsetninger for å oppnå ditt mål med treningen?

Spørsmål 4

Føler du seg selv ansvarlig hvis treningen går dårlig?

**Forventning:**

Spørsmål 1

Hva forventer du å få til med høstens trening?

Spørsmål 2

Hvordan vurderer du din mulighet for å oppnå ditt mål?

Spørsmål 3

Hva forventer du av støtte fra organisasjonen for å oppnå ditt mål?

Spørsmål 4

Hvilke forventninger har du til din hund?

**Årsaker:**

Spørsmål 1

Hvor ligger din største utfordring for å få til godt resultat?

Spørsmål 2

Hva kan være årsaken til at du eventuelt ikke oppnår gode resultater?

Spørsmål 3

Hvordan vil du forklare at du lykkes med treningen din?

Spørsmål 4

Hvilken rolle spiller organisasjonen i forhold til om du lykkes eller ikke?

**Indre/ytre motivasjon:**

Spørsmål 1

Opplever du press fra de andre i organisasjonen på at du må oppnå gode resultater?

Spørsmål 2

Føler du et ansvar ovenfor organisasjonen på å oppnå et godt resultat med treningen?

Spørsmål 3

Føler du at arbeidet i NRH er verdifullet for deg?

**Sosial støtte/tilhørighet:**

Spørsmål 1

Hvordan vil du beskrive det sosiale miljøet i organisasjonen?

Spørsmål 2

Hva skal til for å oppnå anerkjennelse i organisasjonen?

Spørsmål 3

I hvilken grad opplever du miljøet som utviklende for din trening?

Spørsmål 4

I hvilken grad opplever du organisasjonen som engasjert i din trening?

**Avtaler om informert samtykke:**

Et intervju blir gjort på bakgrunn av Maria Eides hovedoppgave ved Universitetet i Oslo, profesjonsstudiet i pedagogikk 2005/2006. Intervjuet skal hjelpe til med å besvare oppgavens problemstilling:

*”Hva motiverer folk til å bruke tid og krefter på frivilling organisasjonsarbeid?”*

Norske Redninghunder brukes som eksempel på en frivillig organisasjon, og noen medlemmer av organisasjonen stiller til intervju. Av etiske grunner ønskes underskrift, og samtykke til intervju på følgende vilkår:

- \* Opplysninger som kommer frem er taushetsbelagt
- \* Informasjonen som kommer fram anonymiseres.
- \* Intervjuet kan bli brukt i oppgaven.

Dato/Sted:

Maria Eide:

Informant: