

# Motivasjon og leiing av frivillige

*Kva styrkjer motivasjonen hjå frivillige i ein  
heilårleg kulturorganisasjon?*

---

**Daniel Stølen Alme**

*Master i kulturstudiar – vår 2017*

Høgskolen i Sørøst-Norge

Postboks 235

3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>



# Forord

Denne masteroppgåva markerar slutten på eit langt utdanningsløp som har kulminert i ein samansett og spennande utdanningsretning. Ein bachelorgrad som musikkpedagog med mange ulike instrument og musikkproduksjon som oppgåve, samt denne mastergraden i kulturstudiar med fokus på kulturleiing og motivasjon av frivillige.

Temaet for denne masteroppgåva er motivasjon og leiing av frivillige ved heilårlege kulturorganisasjonar. Det viser seg at det er mangelfull forskning og empiri på heilårleg frivilligheit dersom ein ser vekk frå idretten. Dette temaet valde eg både på grunn av personleg og profesjonell interesse for feltet. Den personlege interessa har gjort oppgåvearbeidet og datainnsamlinga både interessant, utfordrande og til tider særskilt krevande. Særleg å setja seg inn i relevant litteratur og tidlegare forskning.

Mange har bidrege til at denne oppgåva vart fullført. Ein stor takk til alle respondentar på alle dybdeintervjua mine. Utan den innsamla dataen frå dykk hadde oppgåva hatt ingenting å byggja på. Takk for at de tok dykk tid til mine førespurnadar. Også takk til veileidar Tobias Harding for veldig god tilbakemelding og konstruktiv kritikk.

Til slutt vil eg takka alle mine nære og kjære, familie og venner for at dykk har støtta og hjelpt meg fram i ei stressande tid med mange oppturar og nedturar. Tusen takk for all støtta og oppmuntrande ord. Utan dykk hadde ingenting vorte gjort og kvar dag vore dårlegare.

Bergen, 25. Januar 2018

*Daniel Stølen Alme*

# Innholdsforteikning

Forord .....	3
Liste over tabellar og figurar.....	6
Samandrag .....	7
<b>1. Innleiing .....</b>	<b>8</b>
1.1 Formål .....	9
1.2 Problemstilling.....	10
1.3 Bakgrunn .....	11
1.4 Oppbygging av masteroppgåva .....	14
<b>2. Teoretisk rammeverk.....</b>	<b>16</b>
2.1 Omgrepsavklaring .....	16
2.2 Frivilligheit .....	19
2.2.1 Det frivillige organisasjonssamfunnet før.....	20
2.2.2 Frivilligheit i endring.....	22
2.2.3 Det sjølvrealiserande frivillige organisasjonssamfunnet no .....	27
2.2.4 Frivilligheit utanfor organisasjonane.....	29
2.3 Motivasjonslære .....	31
2.4 Sjølvstyreteorien.....	33
2.4.1 Organismisk integrasjonsteori .....	34
2.5 Volunteer Functions Inventory.....	35
2.6 Motivasjonsteoriar nytta i oppgåva.....	38
2.7 Kulturleiing .....	39
<b>3. Forskingsdesign og metodisk tilnærming.....</b>	<b>40</b>
3.1 Kvalitativt metodeval .....	41
3.2 Utval av respondentar.....	43

3.3	Datainnsamling .....	45
3.4	Analytiske verktøy av datainnsamlinga.....	46
3.5	Etiske omsyn.....	47
3.6	Reliabilitet og validitet i undersøkinga.....	48
<b>4.</b>	<b>Analyse av datamaterialet .....</b>	<b>50</b>
4.1	Dybdeintervju .....	50
4.1.1	Ansvarleg for frivillige i heilårleg kulturorganisasjon .....	50
4.1.2	Frivillig i heilårleg kulturorganisasjon.....	58
4.1.3	Ansvarleg for frivillige i eventbasert kulturorganisasjon.....	74
4.2	Motivasjon av frivillige .....	77
4.3	Leiing av frivillige.....	79
<b>5.</b>	<b>Drøfting.....</b>	<b>81</b>
5.1	Kva styrkjer motivasjonen hjå heilårlege frivillige? .....	81
5.2	Leiing som motivasjon.....	82
5.3	Ulikheitar mellom festival og heilårleg .....	84
5.4	Kva motiverar ikkje?.....	85
5.5	Kva manglar? .....	86
<b>6.</b>	<b>Konklusjon .....</b>	<b>87</b>
6.1	Teori, empiri og drøfting .....	87
6.2	Vidare arbeid .....	89
	Litteratur .....	i
	Liste over vedlegg.....	vi

# Liste over tabellar og figurar

## Tabell

Tabell 2.1	Medlem- og innbyggjaroversikt for primærorganisasjonar 1940-talet.....	21
Tabell 2.2	Medlem- og innbyggjaroversikt for primærorganisasjonar 1980-talet.....	24
Tabell 2.3	Medlemskap per innbyggjar i 1957 og 1986.....	25
Tabell 2.4	Dei seks kategoriske funksjonane i VFI.....	37
Tabell 4.1	Definisjonstabell Respondent 1 og 2.....	51
Tabell 4.2	Definisjonstabell Respondent 3 - 6.....	58
Tabell 4.3	Bakgrunn - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6.....	59
Tabell 4.4	Rekruttering - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6.....	60
Tabell 4.5	Motiv - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6.....	60
Tabell 4.6	Motivasjon - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6.....	61
Tabell 4.7	Krevande - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6.....	62
Tabell 4.8	Goder - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6.....	62
Tabell 4.9	Demotivasjon - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6.....	63
Tabell 4.10	Tilbakemelding - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6.....	64
Tabell 4.11	Heilårleg/eventbasert - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6.....	64
Tabell 4.12	Definisjonstabell Respondent 7.....	74

## Figur

Figur 1.1	Satelittregnskap for ideelle og frivillige organisasjonar, 2015.....	13
Figur 3.1	Inkluderingskriterier, ekskluderingskriterier og utval.....	44
Figur 4.1	Ordsky Respondent 1.....	51
Figur 4.2	Ordsky Respondent 2.....	54
Figur 4.3	Ordsky Respondent 3.....	65
Figur 4.4	Ordsky Respondent 4.....	68
Figur 4.5	Ordsky Respondent 5.....	70
Figur 4.6	Ordsky Respondent 6.....	72
Figur 4.7	Ordsky Respondent 7.....	75

# Samandrag

Innan dei fleste delar av kulturfeltet er ein heilt avhengig av frivillig arbeid både i planleggings- og gjennomføringsfasen av eventar<sup>1</sup>, årlege hendingar (som t.d. festivalar) og heilårleg drift. Formålet med denne undersøkinga er å avdekke kva som motiverar unge frivillige innan heilårleg drift i kulturorganisasjonar i Noreg, og kva grep som vert gjort av organisasjonane (særleg dei ansvarlege) for å oppretthalda rekrutteringa og motivasjonen gjennom heile året. Svært mykje av den eksisterande forskinga og teorigrunnlaget bransjen sjølv baserar sin handtering av frivillige og metodar på, er basert på forskning og teori rundt årlege eventar.

## Metode

Hovuddatainnsamlinga vart gjennomført hausten 2017 med dybdeintervju av 4 frivillige og 2 ansvarlege for frivillige ved studentorganisasjonar med heilårleg frivilligheit i Bergen. Som samanlikningsgrunnlag for eventbasert frivilligheit, har eg gjennomført eit dybdeintervju med ein ansvarleg for frivillige i ein eventbasert organisasjon i Bergen. Denne kvalitative tilnærminga valde eg på grunn av styrkar på inngåande informasjon og eksplorerande tilnærming til empiri og problemstilling.

## Konklusjon

Motivasjon er eit omfattande tema, særleg i samband med frivillige som gjev av sin tid utan direkte lønn for arbeidet. Frivilligheit baserar seg på ein type motivasjon som endrar seg over tid - både kollektivt og individuelt. Sjølv om motivasjon må sjåast på eit individuelt nivå, er det viktig for ein organisasjon å leggja opp rutinar for den kollektive motivasjonen i tillegg til den individuelle. God kommunikasjon og leiing fører til gode rutinar og til at dei frivillige veit kva dei skal til ein kvar tid. Autonom<sup>2</sup> motivasjon er den beste motivasjonen for at den frivillige held fram med den frivillige innsatsen over tid. Inkludering i organisasjonen og ansvarleggjering er også svært viktig. Kontrollert motivasjon passar best for kortfatta engasjement der belønninga er viktigast. Det er også viktig saman med kontrollert motivasjon at alle forventningar er kommunisert tydeleg i forkant av engasjementet.

---

<sup>1</sup> Arrangement eller hending, arrangert som enkelståande hendingar for bedrifter etc.

<sup>2</sup> Sjølvstyrande, under eigen kontroll.

# 1. Innleiing

Wollebæk og Sivesind (2010) kjem i sin rapport fram til at Noreg framleis har ein særskild aktiv frivillig sektor samanlikna med andre land. Derimot viser dei til ei utvikling og endring av tidlegare mønster innan frivilligheita. Involveringa har ei dreining frå aktiv deltaking til passivt medlemskap, og motivasjonen for frivillig innsats handlar i større grad om sjølvrealisering og profesjonalisering for individet enn tidlegare.

Dette er ei utvikling som også vert reflektert i rapporten "Frivillig innsats i Norge 2008-2014" (Folkestad, Christensen, Strømsnes og Selle 2015). Dei samanlikna fire målepunkt med endringar og utviklingar, og konkluderar med at frivillig innsats er i endring sjølv om "omfanget av frivillig innsats i Noreg er stabilt høgt, og til dels stigande" (ibid., s.65).

*"(...)Eit anna funn, som delvis heng saman med dette, er at talet organisasjonar ein gjer ein frivillig innsats for er aukande. Medan det tidlegare var vanlegast at ein gjorde frivillig arbeid for ein organisasjon, er det no like vanleg at ein gjer ein innsats for 3 eller fleire organisasjonar. Med andre ord ser det ut som om den frivillige innsatsen i aukande grad vert fordelt på fleire organisasjonar samanlikna med det som var situasjonen tidlegare, noko som også kan tyde på aukande differensiering og svekka band mellom dei einskilde organisasjonane og dei frivillige."*  
(ibid., s.68)

Slike utviklingar kan tyde på at frivillig arbeid i større grad enn tidlegare kan motiverast av personlege motiv og sjølvrealisering, enn eit ynskje om å bidra i eit fellesskap. I denne oppgåva har eg utreda kva som motiverer ein frivillig ved ein heilårleg kulturorganisasjon og kva som skal til for at den individuelle frivillige vil halda fram som frivillig. I kapittelet med analyse av datainnsamlinga vil eg setta lys på motivasjon som ein viktig faktor for både rekruttering, leiing, handtering og vidare utvikling av dei frivillige i ein organisasjon.

Rapporten "Betingelser for frivillig innsats" konkluderar med at det ikkje finnes ein universell forklaringsmodell på kvifor folk driv med frivillig arbeid, men at ulike modellar må sjåast som komplementære til kvarandre. Forklaringar på at deltakinga byrjar og held fram, må ta



utgangspunkt i både subjektive disposisjonar, individuelle utgangsbetingingar og forhold ved konteksten (Wollebæk, Sætrang og Fladmoe 2015):

*”Funnene i rapporten understreker også behovet for å se motivasjon som en prosess som er dynamisk på flere måter: For det første ved at vi ser at det som bringer en inn i frivillighet er ikke nødvendigvis det som får en til å bli. Og årsakene til at man slutter har ikke nødvendigvis med motivasjonssvikt og mangel på tilfredshet å gjøre – når det kommer til stykket er det ofte livssituasjonen som er avgjørende. For det andre kommer dens dynamiske natur tydelig fram når vi ser endringer over tid – motiver og handling påvirkes også av endringer på organisasjons- og samfunnsnivå.”*  
(Wollebæk et al. 2015 s.162-163)

Frivillighet vert ofte sett på som anten idealistisk/altruistisk eller egoistisk. I denne oppgåva har eg hatt eit ynskje om å utforske den opplevingsbaserte frivilligheita både fordi det er eit område som historisk ikkje har vorte forska like mykje som på den idealistiske frivilligheita, men også fordi eg vil sjå kva som driv dei som utøver denne formen for frivillighet som ikkje nødvendigvis er til hjelp for andre. Det er for meg interessant å sjå kva som motiverar nokon til å jobbe frivillig med noko som dei fleste får betalt for, og kva som skal til for å velje eit slikt engasjement.

## **1.1 Formål**

Formålet med denne utredinga er å utforske kva som motiverer heilårlege frivillige i kulturorganisasjonar og kva leiarar av frivillighet kan gjere for å halde på denne motivasjonen frå rekruttering til årleg gjennomføring. Særleg har datamaterialet dreia seg rundt yngre frivillige, ofte studentar, og kva som kjenneteiknar desse sin innsats i organisasjonssamfunnet.

Målet med oppgåva er å gje ansvarlege for frivillige eit ekstra innblikk i kva som motiverar den enkelte, å belyse at frivillige har både ulike motivasjonar og kan ha dynamiske motiv frå rekruttering til avslutning av tilhøyret, samt kva fokus som kan føra til betre vilkår for individet og fellesskapet i ein organisasjon. Dette kan både nyttast i handteringa av noverande frivillige og i rekrutteringa av nye frivillige i ein organisasjon som er avhengig av frivillig arbeid i sitt

daglege virke og profesjonalitet. Ved å setja fokus på den heilårlege kulturorganisasjonen, vert det bidrege med meir empiri på eit felt som stort sett låner frå andre felt og litteratur.

## 1.2 Problemstilling

*“Kva styrkjer motivasjonen hjå frivillige i ein heilårleg kulturorganisasjon?”*

Intensjonen med denne oppgåva er å få eit innblikk i kva som motiverar ein frivillig som er engasjert på heilårsbasis til forskjell frå ein som er engasjert i ein enkeltevent<sup>3</sup>, og kva ein frå organisasjonens ståstad gjer (og kan gjera betre) for å motivera til vidare engasjement med hjelp av god leiing. Det understrekast at eg ikkje forskar på kva eventbaserte frivillige vert motivert av, sjølv om eg nyttar eventbasert frivilligheit som samanlikningsgrunnlag i oppgåva og at enkelte delar av teorien og empirien i oppgåva kan nyttast på eventbasert frivilligheit. På bakgrunn av dette ynskjer eg å svara på problemstillinga over.

Denne problemstillinga kom eg fram til etter ein gjennomgang av teorien og forskinga på feltet, samt egne erfaringar. Underproblemstillinga går ut på å undersøka korleis heilårleg frivilligheit skil seg frå eventbasert frivilligheit. I oppgåva vert både heilårlege kulturorganisasjonar og heilårleg frivillige undersøkt, ettersom desse omgrepa går i kvarandre. Definisjonen på desse omgrepa vert drøfta vidare i kapittel 2.1.

Kapittel 3 går nærare inn på metoden for undersøkinga, som i denne oppgåva har vore kvalitative intervju med ulik styringsgrad. For å snevra inn området oppgåva vil undersøka, ynskja eg å fokusera på yngre frivillige i kulturorganisasjonar i Bergen. Dette gjev meg eit godt, men avgrensa, utval som er mogleg å undersøka med dei aktuelle parametrane og tilgjengelege ressursane for denne oppgåva.

---

<sup>3</sup> Eit arrangement eller hending kun gjennomført ein gong.

Elstad (1997) studerte organisering og leiing av frivillige i forbindelse med Kongsberg Jazzfestival, og nytta spørjeundersøking som datainnsamling. Ho konkluderar med at indre motivasjon som sosialt samvær og sjølvrealisering var blant dei viktigaste faktorane for dei frivillige, og at ytre motivasjon som materiell belønning var den minst viktige faktoren for dei frivillige. Denne studia viser både trendar i kulturfeltet som heilhet, samt frivillig arbeid sin utvikling over dei siste 30-40 åra. Frivilligheit vert meir profesjonalisert og mindre personleg, sjeldnare knytt opp imot ein organisasjon over lengre tid og den frivillige vert meir oppteken av sjølvrealisering og eigne behov enn eit altruistisk forhold til den aktuelle organisasjonen (Wollebæk & Sivesind 2010; Folkestad et al. 2015).

### 1.3 Bakgrunn

Tema for oppgåva er motivasjon og leiing av frivillige, særleg i tilknytning til heilårleg frivillig arbeid og kva som skil dette frå eventbasert frivillig arbeid. Mykje av teorien som vert nytta i handtering og rekruttering av frivillige, går på organisasjonars eigne erfaringar samt statistikk og tilbakemeldingar frå tidlegare frivillige. Berthelsen og Drevland (2009) viser til at den enkeltes motivasjon kan vera både belønning, sjølvrealisering og "den gode sak". Dei presiserar at det bør tas omsyn til dei frivillige sine ynskjer når det skal fordelast arbeidsoppgåver og at motivasjonsfaktorane er individuelle og kan variera frå person til person. Den enkelte kan også ha fleire motivasjonar samtidig. Dei viser også til pedagogikken når det kjem til motivasjonslære:

*"Innenfor pedagogikken opererer en med fire hovedforståelser av motivasjon:*

***Behavioristisk:*** vektlegger ytre motivasjon utløst av belønning, forsterkning eller straff (...)

***Humanistisk:*** vektlegger indre motivasjon med utspring i behovet for personlig vekst og selvsrealisering (...)

***Kognitivistisk:*** mener at en motiveres av en personlig streben etter mening, forståelse og kompetanse (...)

***Sosiokulturell:*** motivasjon stammer fra ønsket om å være en fullverdig deltaker i en sosial kontekst (...)"

*(Berthelsen og Drevland 2009 s.18)*

I boka "Frivillig innsats" drøftar Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) dei tradisjonelle verdiane og grunnlaget for frivillig innsats i lys av dagens samfunn. Også her er konklusjonen ei utvikling vekk frå medlemskap i store paraplyorganisasjonar til meir deltaking på det lokale plan og ein profesjonalisert og personleg haldning til frivillig innsats. Dette indikera at trenden har vore slik ei stund, men ulike delar av det frivillige organisasjonssamfunnet har sett ulike gradar av utviklinga, noko eg vil koma tilbake til seinare i oppgåva.

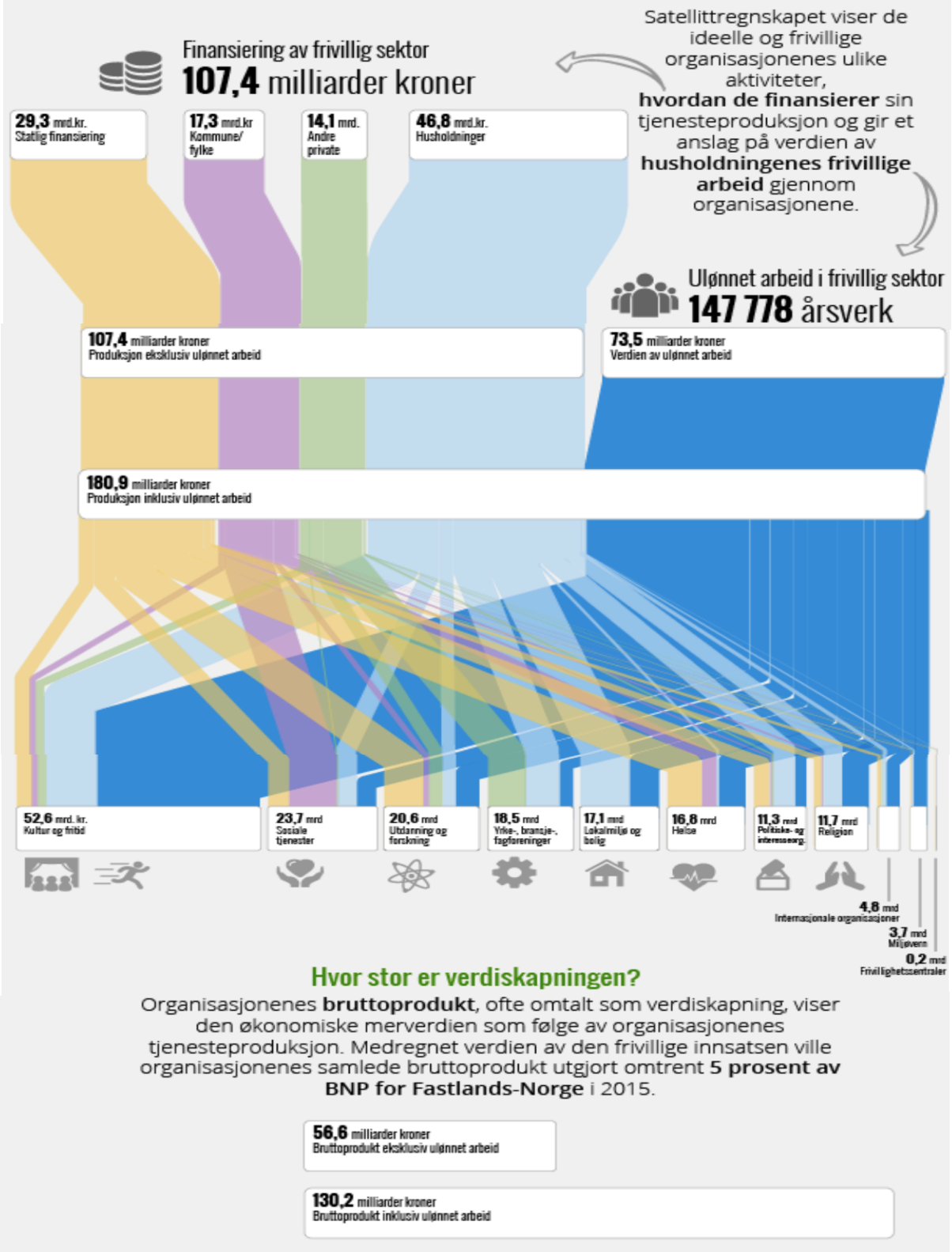
Kulturministrane i EU har sidan 1985 vald byar som skal markere Europas kulturelle eining og eigenart gjennom å arrangere ulike kulturtiltak i løpet av eit år. Tiltaket har etter kvart utvikla seg til gigantarrangement med stor konkurranse om å verta utpeikt. I 1999 vart omgrepet "Kulturby" endra til "Kulturhovudstad", og Bergen var ein av 9 byar utpeikt i år 2000 (Europeisk Kulturby 2012). Bergen har eit av verdas eldste symfoniorkester, landets fyrste norske teater, internasjonale festspill, og ei rekke museum og gallerier. Bergen er med dette eit godt utgangspunkt for undersøking av kulturorganisasjonar og kva rolle dei frivillige spelar i kulturorganisasjonssamfunnet i byen som ser på seg sjølv og vert definert som ein kulturby.

Frivilligheit er eit tema med mange variablar. Senter for Forskning på Sivilsamfunn og Frivillig sektor er ein viktig bidragsytar med tanke på rapportering om utvikling og endringar dei ser over tid på dette feltet. Konklusjonane frå fleire rapportar frå denne organisasjonen gav grunnlaget for mitt ynskje om å skrive denne oppgåva som eit bidrag til feltet.

I media er frivilligheit ofte framstilt med både sensasjonelle funn og nye tal. Overskrifter som "Vi er mer frivillig enn vi tror", "Frivillig arbeid kan gi helseboost", "Frivillige utgjør 90.000 årsverk i eldreomsorgen" og "Foreldre betaler seg ut av frivillighet" viser at frivilligheit er noko som opptek store delar av befolkninga og som er av allmenn interesse (Stulen 2015; Schølberg 2014; Langset 2016; Ertesvåg 2015).

Som vist under i figur 1.1 er frivillig arbeid framleis ein verdiskapande faktor i samfunnet, og berre frå 1999 til 2015 auka innsatsen i det uløna frivillige organisasjonssamfunnet frå ca. 113 000 til ca. 148 000 årsverk. Dei frivillige organisasjonane merkar definitivt moderniseringsprosessane som elles skjer i samfunnet og at haldningane til frivilligheit elles er i utvikling (Statistisk Sentralbyrå 2017).

# Satellittregnskap for ideelle og frivillige organisasjoner, 2015



Figur 1.1 Satellittregnskap for ideelle og frivillige organisasjoner, 2015 (Statistisk Sentralbyrå 2017)

Innan optimal forskning er ein oppteken av at ein som forskar skal være open rundt metodeval, bakgrunn og innfallsvinkel. Idealet er å innfri intersubjektivitetskravet, nemleg at oppgåva er tilgjengeleg for fleire enn eitt subjekt. Dette betyr at ein som lesar skal kunna gå inn og kvalitetssjekka tekstas reliabilitet, validitet og generalisering utan ytterlegare informasjon. Fråvær av intersubjektiv einigheit om eit resultat eller ein teori, er nok til å frata resultatet eller teorien krav på objektivitet (kalla «objektivitetsproblemet») (Tranøy 2015). Reliabilitet og validitet i denne oppgåvas metode og datainnsamling vert drøfta ytterligare i kapittel 3.6.

Forskarar har som regel ein bakgrunn og ein interesse for forskning på det aktuelle temaet som gjer ein nysgjerrig, interessert eller bekymra nok til å utføre datainnsamling og analyse. All forskning kan seiast å ha sitt utspring frå ein tanke, nysgjerrigheit eller interesse rundt eit tema eller felt som ein ikkje har nok empiri på. Dette fører til at ein ynskjer å gjennomføre undersøkingar for å falsifisere (avkrefte) eller verifisere (bekrefte) problemstillingar eller tankar ein har rundt eit felt (Sørensen, Høystad, Bjurstöm og Vike 2008).

Eg har sjølv ein bakgrunn innan frivilligheit (eventbasert og heilårleg), arrangementsarrangering, musikkpedagogikk, studentorganisasjonar og kulturleing. Den faktoren som utløyste ynskje mitt om å bidra til forskning på feltet er at det per i dag ikkje finst nok empiri eller forskning rundt tematikken heilårlege frivillige, samt at frivilligheit som felt på lik linje med samfunnet elles stadig er i utvikling. Denne oppgåva er ikkje gjennomført på oppdrag frå ein oppdragsgjevar, og all materiale vert stilt til disposisjon for feltet som heilheit.

## **1.4 Oppbygging av masteroppgåva**

Resten av masterutredinga er bygd opp på følgjande måte:

- I kapittel 2 presenterar eg det teoretiske rammeverket og set dette i perspektiv for oppgåva.
- I kapittel 3 drøftar eg og gjer rede for den metodiske tilnærminga og forskingsdesign.
- Kapittel 4 inneheld analysen av datainnsamlinga eg har gjort i oppgåvetidsrommet.

- I drøftingskapittelet, kapittel 5, drøftar eg resultatane i forhold til teori og tidlegare forskning og empiri.
- Oppgåva vert avslutta med kapittel 6 der eg konkluderar rundt teori og datainnsamling, samt kva eg ser for meg for eventuell vidare forskning rundt same tema, empiri og teoriar.

## 2. Teoretisk rammeverk

Dette kapitlet presenterar det teoretiske rammeverket eg legg til grunn for datainnsamlinga, empirien og analysen i seinare kapittel. Det teoretiske rammeverket er basert på sentrale teoriar frå forskingslitteraturen på frivilligheit og motivasjon. Dei teoriane som vert lagt fram i kapitlet er relevant anten for bakgrunnen for oppgåva, for analysen eller for mine tankar rundt temaet.

Først vil eg koma med ein omgrepsavklaring. Så vert frivilligheit både som teori og historisk utvikling lagt fram. Så vil eg visa til motivasjonslære og teoriar som omhandlar motivasjon som er relevant for oppgåva. Til slutt vert metoda forankra i teori.

### 2.1 Omgrepsavklaring

I all akademisk arbeid er det viktig å avklare omgrep og uttrykk ein nyttar. Dette på grunn av at uttrykk kan ha ulike språklege referansar og kodar i ulike samanhengar, og det er viktig å ha klart kva betyding omgrepa har i forhold til tematikken i oppgåva. I denne delen vert det presentert ei oversikt over sentrale omgrep eg nyttar i oppgåva, samt den operasjonelle definisjonen av det enkelte omgrepet eg legg til grunn for den vidare diskusjonen.

#### **Frivillig**

Eg legg til grunn følgjande definisjon av frivillige i denne oppgåva; Ein frivillig vert definert som ein person som yter ei teneste utan betaling som løn. Denne definisjonen inneber i kulturfeltet at alle som ikkje er tilsette i ein organisasjon, jobbar anten på oppdrag eller som frivillig for organisasjonen. Ein heilårleg frivillig vert i denne oppgåva meint som ein person som er engasjert gjennom heile året i ein eller annan kapasitet, med stort spennvidde i tal på hendingar. Innan organisasjonssamfunnet, vil dette seie at ein heilårleg frivillig er ein frivillig engasjert for ein heilårleg kulturorganisasjon. For til dømes styremedlemmar er det snakk om både møteverksemd, styreoppgåver, samt arbeid kvar veke. For dei som er tilknytte som "vanleg" arbeidskraft, er det ofte snakk om 1 eller 2 kveldar i veka med arbeid. Dette er ulikt



frå organisasjon til organisasjon. Kultur er også eit felt som har stort spennvidde frå sektor til sektor, som til dømes frå idretten til musikken. I datamaterialet er det undersøkt frivillige ved studentorganisasjonar i Bergen, der ein "vanleg" frivillig har arbeid 1 gong i veka.

Ein eventbasert frivillig er ein frivillig som vert tilknytt eit enkeltarrangement (moglegvis over ei avgrensa tidsperiode, t.d. festivalar). Desse har ikkje eit heilårleg engasjement, og er som regel ferdige med sitt arbeid når arrangementet er avslutta. Eventbaserte frivillige er ofte tilknytt eit arrangement i svært kort tid før og etter sjølve arrangementet og er meir konsentrert arbeidskraft når det kjem til arbeidstimar. Fleire rapportar viser til at særleg unge frivillige baserar sitt engasjement meir rundt korte hendingar med eigne behov og ynskjer som motivasjon enn langvarig medlemskap hjå organisasjonar (Lochocki 2010).

### **Motivasjon**

I denne oppgåva legg eg til grunne ein definisjon av motivasjon som motiv for åtferd. Motivasjon er eit samleomgrep for dei faktorar som set i gang og som styrer åtferda i menneskjer og dyr (Teigen 2016). I denne masteroppgåva vert bakgrunnen for omgrepet motivasjon henta frå pedagogikken og viser til motivasjonslære. Teorien for motivasjonslære vert utdjupa i kapittel 2.3.

Dataen i denne oppgåva på "heilårleg frivillig" og "ein heilårleg kulturorganisasjon" går litt i kvarandre. Med fokus på motivasjon er det naturleg å undersøka både kva organisasjonen gjer og kva dei frivillige opplev som motivasjon. Distinksjonen går mellom kva organisasjonen sjølv gjer og kva den frivillige gjer når det kjem til motivasjon.

### **Kultur**

Johan Fjord Jensen (1988) argumenterar for eit todelt kulturomgrep; Det komplekse kulturomgrepet og det refleksive kulturomgrepet. Det komplekse kulturomgrepet vert utdjupa i kulturstudiar til å innehalda fire dimensjonar, der kultur er noko ein kan ha (snevre/estetiske), væra (breie/sosiologiske/konsensuelle), kunna (kognitive) og gjera (performative). Samansetninga av desse fire gjev det dialektisk samansette, heterogene, refleksive og relasjonelle kulturomgrepet (Sørensen et al. 2008).

*“The concept of culture does not represent an entity in an independent object world. It is best thought of as a mobile signifier that enables distinct ways of talking about human activity. (...) Culture can also be understood as overlapping maps of criss-crossing discursive meaning which form zones of temporary coherence and shared but always contested significance in a social space” (Barker 2012 s.499)*

I denne oppgåva har eg vald ein definisjon av kultur basert på det performative kulturomgrepet, då kulturorganisasjonane det er snakk om handterer utøvande arrangement som konsertar og kulturelle hendingar.

### **Kulturorganisasjon**

Ein organisasjon vert definert i samfunnsvitskapane som *“et kollektiv som er bygd opp for å fremme ett eller flere formål, eller sett av verdier.”* og vert i daglegtale ofte nytta som synonym for foreining (Berg 2014).

*”Begrepet organisasjon omfatter således både kollektiver som produksjonsbedrifter og forvaltningsenheter (organisasjoner med eiere og ansatte) og frivillige sammenslutninger eller foreninger (organisasjoner med eiere og medlemmer og der medlemmene gjerne er eiere, og ofte med en mindre gruppe ansatte, som gjerne kalles et sekretariat).” (ibid.)*

Ein kulturorganisasjon er utifrå desse definisjonane eit kollektiv, foreining eller lag som har som formål å formidle eller foredle kultur. I denne oppgåva vert omgrepet kulturorganisasjon nytta om alle foreiningar som anten arrangerar eller formidlar kultur, og på bakgrunn av at oppgåva handlar om frivilligheit vert det referert til dei kulturorganisasjonane som inneberer frivilligheit i ein eller annan kapasitet. Desse har i stor grad økonomisk støtte frå statleg eller regionalt hald, har stor grad av eigenstyring av program og budsjett, og rapporterar sjeldan eller aldri til ein overordna paraplyorganisasjon (Elstad & De Paoli 2014). Ein heilårleg kulturorganisasjon vert definert som ein organisasjon med kulturaktivitet som har aktivitet gjennom heile året i ein eller annan kapasitet, til forskjell frå ein organisasjon med konsentrert aktivitet som til dømes Festspillene i Bergen.

## 2.2 Frivillighet

I denne oppgåva er teori rundt frivillighet henta frå Per Selle (Selle & Øymyr 1995; Selle 1996; Heitmann & Selle 1999), Håkon Lorentzen sine arbeider (1994; 2004), Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000), samt rapportar frå Senter for Forskning på Sivilsamfunn og Frivillig sektor.

Ein frivillig vert i omgrepsavklaringa definert som ein person som yter ei teneste utan betaling som løn. Frivillig innsats kan ha mange formål og vera motivert av mange forskjellige motiv hjå den enkelte, særleg dei som er engasjerte over lang tid. Innan kulturfeltet finn ein frivillige i alle aldrar, med ulike motivasjonar og bakgrunnar, og som er involverte i både kort og lang tid. Ein kulturorganisasjon si utfordring i rekrutteringa og handteringa av frivillige ligg i å kunna sjå kva som motiverar den frivillige til innsatsen (til dømes for det sosiale eller for gratis konsert), og setja den frivillige i ein situasjon eller i ei oppgåve som tilfredsstillar denne motivasjonen. Motivasjonen til den frivillige er også dynamisk i engasjementet og kan endra seg over tid, noko som igjen kan vera ei utfordring for kulturorganisasjonane.

Det følgjande sitatet er henta frå eit intervju med to frivillige innan jazzmusikken i Noreg som viser viktigheita av frivillige innan musikkarrangement, i denne samanhengen som frivillige på festivalar. Som det vert påpeikt, ville mange arrangement rett og slett ikkje vore mogleg utan ein form for frivillig involvering, særleg i gjennomføringa. Enkelte arrangement har utvikla seg til å involvera lønna stillingar på grunn av storleiken og omfanget det ligg i planlegginga. Denne profesjonaliseringa av arrangement kan likevel ikkje gjennomføre arrangementet utan involvering av frivillig innsats. Dette er noko som går igjen både i empirien og litteraturen i denne oppgåva.

*”Det er veldig viktig med frivillighet, sier Kamilla. Hvordan skulle man ellers fått arrangementer og festivaler som dette til å gå rundt? (...)Jeg tror ikke vi hadde hatt det tilbudet vi har hvis ikke festivaler var basert på frivillig arbeid. Samma om de går godt eller ikke. Bare tenk hvor mange årsverk som måtte til for å få Øya til å gå rundt? Da bør vi heller være glad for at vi har noen festivaler som faktisk gjør det godt – så får vi heller ta diskusjonen på hvem som fortjener finansiering på kommunalt og statlig nivå.” (Jazzinorge 2012)*

Roskilde Festival, anerkjent som den største musikkfestivalen i Norden, har 60 tilsette i festivalleinga. Desse 60 har omtrent 1000 frivillige tilknytt seg på heilårsbasis, og under sjølve gjennomføringa av festivalen er nærare 30 000 frivillige involvert i ein eller annan kapasitet. Dette betyr at berre 0,2% av dei involverte ved festivalen er tilsette i lønna stillingar hjå Roskilde Festival sjølv. Mange organisasjonar er deltakande på Roskilde Festival for motytingar, men dei fleste som arbeidar på festivalen er der i frivillig kapasitet. Til tross for at Roskilde Festival sine tilsette som jobbar gjennom året med tilrettelegging, planlegging kontraktar og arbeid i kulissane, seier festivalleiar Henrik Rasmussen at dei frivillige er sjølve kjerna i festivalen og at den dagen det frivillige engasjementet ikkje kjem med sin DNA og sin glød, fell festivalen frå kvarandre (Jensen 2014):

*”Skal festivalen fortsatt være i stand til at balancere mellem det velkendte og trygge, og det nye, anderledes i musikprogrammet, så skal den have input fra frivillige, hvis passion for musikken sikrer den livsnødvendige fornyelse”  
(Jensen 2014 s.130)*

Frivillighet kjem i mange former, med fleire motivasjonar og bakgrunnar for den frivillige innsatsen på ein og same tid. Dei komande underkapittela vil sjå på frivilligheita i utvikling og endring, noko som har vorte rapportert om sidan 90-talet av blandt andre Per Selle som er professor ved Universitetet i Bergen.

### **2.2.1 Det frivillige organisasjonssamfunnet før**

Frivillig arbeid har alltid stått sterkt i den norske tradisjonen. Dugnadsarbeid er så rotfesta i samfunnet at det ikkje vert stilt spørsmål om dets nytteverdi i samfunnet. Den tidlege frivilligheita kan seiast å ha sitt utspring frå *moralsk idealisme*, der handlingar bør springe ut frå motiv som er heva over dei egoistiske og sanseselege motiva. Denne frivillige innsatsen vert referert til som ideell frivillighet. Den andre formen for frivillighet kan kallast opplevingsbasert frivillighet, der ein deltek i lag og organisasjonar på grunnlag av eigeninteresser, som fritidsaktivitet eller for å realisera draumar og mål.

I 1941 registrerte nazistane det frivillige organisasjonssamfunnet i Noreg, då den politiske ideologien til Nasjonal Samling såg på desse organisasjonane som byggeklossane i ein ny statsstruktur – den korporative staten (Selle & Øymyr 1995). Denne undersøkinga av dei frivillige organisasjonane i Noreg vart gjennomført for å skaffe ei oversikt over kva som fantes av frivillige organisasjonar, og vart hovudsakleg gjort på initiativ frå Innanriksdepartementet sjølv på norsk side. Tyskarane fekk først høyre om dette seinare. Undersøkinga føregjekk ganske kaotisk og raskt, og hadde openbare manglar og feil ved gjennomføringa. Til tross for dette kan ein seie at registreringa av landkommunane frå Hordaland er god og utan større manglar, og vert derfor nytta som representasjon for korleis det mest sannsynleg var over resten av landet. Frå Hordaland vart det samla inn solid informasjon frå lensmennene og fylldige lister frå organisasjonane sjølve. Det er derimot noko mangelfull informasjon om medlemstal hjå enkelte organisasjonar, samt informasjon om kjønnsamansetnaden i styra.

I undersøkinga ser ein store variasjonar på medlemstal og tal på innbyggjarar per organisasjon (tabell 2.1), noko som også kan forklarast av den til dels mangelfulle innsamlinga som vart gjort fleire plassar. Selle og Øymyr (1995) viser til at det er i kategorien kultur og fritid at ein har sett størst vekst og endring i etterkrigstida, då ein på 1940-talet kun hadde slike organisasjonar rundt storbyane og at dei stod for under 10 prosent (under 1 prosent i Hordaland) av det frivillige organisasjonssamfunnet.

Tabell 2.1 Medlem- og innbyggjaroversikt for primærorganisasjonar 1940-talet (Selle & Øymyr 1995 s.112)

	Medlemmer totalt	Folketal 1946	Primær-organisasjonar	Innbyggjarar pr. organisasjon	Medlemskap pr. innbyggjar	Medlemmar pr. organisasjon
<b>Drammen</b>	41 918	40 428	592	68,3	1,04	70,8
<b>Buskerud</b>	71 101	113 131	1574	71,9	0,63	45,2
<b>Bergen</b>	123 828	145 384	1312	110,8	0,85	130,5
<b>Finnmark</b>	20 354	46 634	441	105,7	0,44	46,2

## 2.2.2 Frivillighet i endring

Heitmann og Selle (1999 s.78-81) viser til korleis organisasjonssamfunnet endra seg frå den tradisjonalistiske til meir moderne organisering frå 1960-talet. Det tradisjonelle organisasjonssamfunnet kan historisk framstillast slik:

- Medlemsbaserte og demokratisk oppbygde organisasjonar
- Hierarkisk organisasjonsmodell (ikkje eit todelt system)
- Utspring frå sosiale masserørsler
- Brei sosial rekruttering
- Pragmatisme og konsensusorientering
- Nær kontakt med og integrert samarbeid med det offentlege
- Ikkje-offentlege inngrep i interne organisasjonsforhold
- Avstand til markedet

Det kvalitativt nye innan organisasjonssamfunnet frå 1960-talet kan karakteriserast slik:

- Det er ein enorm vekst i fritidsrelaterte organisasjonar
- Det er eit tettare og meir differensiert organisasjonssamfunn
- Idérørslene utgjer ein stadig mindre del av organisasjonssamfunnet
- Kvinner og born vert "integrert" i organisasjonssamfunnet (og dermed i samfunnet)
- Organisasjonssamfunnet vert i aukande grad fråkopa sosiale masserørsler
- Det er tre tendensar til aukande spesialisering: sentralisering, profesjonalisering og eigenorganisering

På 1980-talet vaks det fram nok ei endring i organisasjonssamfunnet. Desse endringane vart spådd å bety eit brot med det typiske ved norsk frivillighet på 1900-talet. Denne endringa var: (Heitmann & Selle 1999 s.82)

- Eit mindre medlemsbasert og demokratisk bygd organisasjonssamfunn
- Eit gradvis angrep på organisasjonssyndromet
- Vekst i uformelle og lokalbaserte nettverk

- Eit meir todelt organisasjonssamfunn
- Eit stadig mindre idébasert og politisert organisasjonssamfunn
- Auka politisk innverknad utan organisasjonstyngde
- Vekst i "halvoffentlege" (eller "halvfrivillige") organisasjonar og institusjonar
- Vekst i frivillig arbeid på utsida av organisasjonssamfunnet
- Framvekst av ein ny type kontraktskultur i forholdet offentleg-frivillig
- Auka kontakt med og ideologisk innverknad frå markedet

Kulturpolitikken har også spelt ei rolle på kulturen og det frivillige organisasjonssamfunnet. På 1970-talet såg ein ei endring frå den gamle sentraliseringsmodellen til ein utprøving av ein ny planleggingsmodell. Auka lokal fordelingsrett var eitt av stikkorda som vann fram på dette relativt nye området, saman med moteordet *demokratisering*. Politikken skifta også omgrepet *kultur* si meining, frå formidling av den tradisjonelle "finkulturen" til å vera noko alle hadde og som ein fann overalt. Kultur hadde vorte lokalt og knytt til levemåte, og ikkje lenger knytt til ei særleg form for mottaking. Dette brotet med det klassiske humanistiske og hierarkiske kulturomgrepet tek eit sterkt standpunkt mot dei klassiske elitistane med sin finkultur og sosialdemokratane med si demokratisering av finkulturen. Dette meir antropologiske kulturomgrepet viser til ein kultur i endring, og ingen kultur kan seie å være meir verdt enn annan kultur. Kultur er no noko alle har tilgang på og som alle kan bidra med. Dette førte i stor grad til at kvalitetsomgrepet vart vekke frå diskursen og det kan diskuteras om denne vendinga førte til meir likskap eller om eit slikt omgrep utan reell konflikt berre tilslører meir enn det frigjer kulturen (Selle 1996).

I 1985 sette Finansdepartementet ned eit utval om frivillige organisasjonar, der representantar frå det offentlege og frå ei rekkje av dei landsomfattande organisasjonane var med. For å få eit breiare bakgrunnsmateriale om lokalt organisasjonsliv vart det gjennomført ei ny registrering av frivillige organisasjonar i Finnmark og Buskerud. Samtidig utførde Selle og Øymyr ei undersøking av Hordaland for å kunne trekke parallellar og samanlikna utviklinga på fleire områder. Det er dei lokale kulturadministrasjonane i fylka som har stått for mesteparten av sjølv registreringsarbeidet, på oppmoding frå det statlege utvalet og kulturutvala. Det er også her openbare manglar ved innsamlinga då kulturavdelingane ikkje alltid var like godt utbygde. Til dømes hadde ein så stor kommune som Drammen ikkje oppretta eit eige

hovudutval for kultur, og det var ungdomskontoret i Drammen som gjennomførte registreringa. Fleire kommunar sa ifrå at dei ikkje hadde kapasitet og ressursar til å systematisk gå gjennom og leita etter lag dei ikkje alt kjende til (Selle & Øymyr 1995).

Tabell 2.2 Medlem- og innbyggjaroversikt for primærorganisasjonar 1980-talet (Selle & Øymyr 1995 s.149)

	Medlemmer totalt	Folketal 1987	Primær-organisasjonar	Innbyggjarar pr. organisasjon	Medlemskap pr. innbyggjar	Medlemmer pr. organisasjon
<b>Buskerud</b>	253 591	171 423	2854	60,1	1,48	88,9
<b>Hordaland</b>	368 350	195 232	5705	34,2	1,89	64,6
<b>Finnmark</b>	136 567	74 073	1873	39,6	1,84	72,9

I tabell 2.2 er Drammen og Bergen haldne utanfor på grunn av store ulikheitlar og manglar mellom dei to registreringane. Som ein ser av utviklinga frå tabell 2.1 til tabell 2.2 er medlemskap per innbyggjar gått opp, talet på primærorganisasjonar har gått opp og som følge har talet på innbyggjarar per organisasjon gått ned i alle tre fylka. Hovudtrekka frå undersøkinga viser at organisasjonssamfunnet veks fram som heilhet, samstundes som det har vorte mindre geografiske skilnadar i organisasjonstilbodet mellom fylka og mellom kommunar av ulik storleik.

Kultur- og fritidslaga har i etterkrigstida vakse frå å væra nesten usynlege til å verta ein av dei store lagstypene. I Finnmark og Buskerud er desse organisasjonane meir enn 20% og i Hordaland utgjør dei vel 16% (opp frå høvesvis 10% og 1%). I kultur- og fritidslaga er det ikkje vanleg med reine kvinnelag, barne- og ungdomslag eller kristelege lag. Det er eit viktig strukturelt trekk ved denne lagstypen som viser kva slags organisasjonssamfunn som veks fram i etterkrigstida (ibid.)



Tabell 2.3 Medlemskap per innbyggjar i 1957 og 1986 (Selle & Øymyr 1995 s.180)

	1957	1986
<b>Austlandet</b>	0,65	1,18
<b>Sørlandet</b>	0,87	1,13
<b>Vestlandet</b>	0,65	1,07
<b>Trøndelag</b>	0,76	1,29
<b>Nord-Noreg</b>	0,66	0,76

Som ein kan sjå frå tabell 2.3 er det frivillige organisasjonssamfunnet i endring frå 50-talet til 80-talet når det kjem til tal på medlemskap per innbyggjar. Organisasjonane har dessutan hatt ei utskifting på fleire områder, særleg mot ei meir moderne organisasjonsform enn tidlegare. I 1988 i Hordaland er 650 av dei tidlegare organisasjonane falne vekk, og heile 858 nye er komne til. Den største positive utviklinga ser ein på kultur og fritidsorganisasjonane, der skilnaden mellom tal på falne og tilkomne organisasjonar er stor. Heile 43,6% av organisasjonane i 1988 var komne til etter 1980, og berre 11,9% fell vekk. Endringar i styrkeforholdet mellom ulike typar lag og organisasjonar seier oss noko om korleis retning organisasjonssamfunnet (og samfunnet elles) endrar seg i (ibid.).

Det er fire hovudendringar i det frivillige organisasjonssamfunnet Selle og Øymyr (1995) peikar på i si analyse på 90-talet; Auka spesialisering, sentralisering av organisasjonar som i dei fleste tilfeller aukar i storleik, høgare grad av eigenorganisering, samt meir profesjonalisering av organisasjonane både på organisering/struktur og aktivitet. Dei peikar på den aukande veksta av kultur- og fritidslag som mest framtrekkande, og forklarar denne auka med endringar i samfunnet elles (t.d. får musikk ei sterkare stilling og ekstrem merksemd frå 50- og 60-talet), samtidig som at desse organisasjonane i stor grad vert spesialiserte ved å skilja seg ut frå dei religiøse og politiske laga til å verta sjølvstendige lag. Dette hevdar Selle og Øymyr forklarar i stor grad den eksplosive veksta ein ser rundt frivillige kulturorganisasjonar. Organisasjonsutviklinga elles er også markant, meir fritid synest å minska det offentlege ansvaret hos borgarane og fremja privatisering og konsumenthaldningar. Utviklinga peikar i retning av at den "materialistiske" fritidsbruken aukar og den opplevingsbaserte frivilligheita med den.

*”Medan den hierarkiske og paternalistiske kulturen har tapt terreng, er det ikkje den egalitære, men den individualistiske og marknadsorienterte kulturen som først og fremst har vorte styrkt” (Selle & Øymyr 1995 s.272)*

Frivilligheit har vorte gjenstand for ein tydelegare politikk frå myndigheita også dei siste 20 åra. Frivillig sektor er omtalt i eit eige avsnitt i Soria Moria-erklæringa, Kulturdepartementet har no ansvaret for å koordinera frivilligheitspolitikken, og det har vorte oppretta ei egen avdeling for frivilligheit og samfunn i departementet. Det har dessutan vorte vedtatt ei lov om opprettinga av eit register for frivillige organisasjonar i Brønnøysund. Dette skal gjera det enklare å målretta politikken på dette feltet, ved sida av at informasjonen også vil verta nytta til forskning. Blant tiltaka i frivilligheitsmeldinga er eit eige forskingsprogram for frivillig sektor, nordisk forskingssamarbeid og opprettinga av eit nasjonalrekneskap for frivillig sektor (Sivesind 2007).

I 2004 såg Sivesind (2007) på korleis den norske frivilligheita hadde utvikla seg frå den førre kartlegginga i 1997. Som den norske delen av *”Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project”* viser Sivesind til at den frivillige sektoren i Noreg framstår i hovudtrekk som vital og framgangsrik, men endrar seg i struktur og innhald. Andre rapportar viser ei utvikling i motivasjon og bakgrunn for den frivillige innsatsen, og korleis frivillig arbeid i større grad handlar om å oppnå eigne mål og behov for fleire formål enn å dedisera seg til ein ideell organisasjon over lengre tid. Senter for Forskning på Sivilsamfunn og Frivillig sektor konkluderar i fleire rapportar at ein dei siste 20 - 25 åra har sett eit skifte frå ideell innsats til sjølvrealiserande innsats (Aars et al. 2011; Folkestad et al. 2015). Dette utelukkar ikkje at den frivillige innsatsen kan være både ideell og sjølvrealiserande på ein gong, ettersom eit individ kan ha fleire motivasjonar samtidig og motivasjonen kan endra seg undervegs i engasjementet.

Rapporten frå Aars et al. (2011) viser at haldningane til frivillig arbeid over tid heng saman med generasjonsskiftet som har vore i samfunnet. Dette kan indikera at endringa i haldning vil tilta i styrke og signifikans over tid, og derfor vil påverka både organisasjonssamfunnet og samfunnet rundt i framtida. Denne rapporten ser på unge frivillige sitt engasjement i Noreg frå 1998-2009, og korleis denne er i stadig utvikling.

### 2.2.3 Det sjølvrealiserande frivillige organisasjonssamfunnet no

Satellittregnskap for Ideelle og Frivillige Organisasjoner frå 2015 viser at nordmenn bidreg med nesten 148 000 ulønna årsverk på landsbasis (figur 1.1). Dette har ein estimert verdi for samfunnet på 73,5 milliardar kroner, og tala viser at både produksjonsverdia, bruttoproduktet og tal på lønna arbeidsplassar innan frivillig arbeid aukar dei siste åra (Statistisk Sentralbyrå 2017).

*”Regner man med verdien av frivillig arbeid, var de ideelle og frivillige organisasjonenes bruttoprodukt beregnet til om lag 130 milliarder i 2015, ifølge satellittregnskap for ideelle og frivillige organisasjoner. Dette tilsvarer 4,1 prosent av bruttonasjonalproduktet (BNP). Av dette sto ulønnet innsats for om lag 74 milliarder. (...)Omfanget av den frivillige innsatsen varierer kraftig mellom organisasjonene i de ulike kategoriene. Området med desidert mest dugnadsinnsats er kultur og fritid inkl. idrett. Dette området står for nær halvparten av de frivillige årsverkene totalt. Det frivillige arbeidet verdsettes med et anslag på hva det ville ha kostet å erstatte de ulønna timeverkene med lønnet arbeidskraft.” (ibid.)*

Frivillig arbeid står framleis sterkt i samfunnet, og er meir lønsam enn tidlegare. Folkestad et al. (2015) viser til tal frå 2015 der 61% av befolkninga har gjort frivillig innsats for ein frivillig organisasjon i løpet av dei siste 12 månadene. Så kva skil dagens frivillige arbeid frå den frivillige innsatsen i organisasjonssamfunnet tidlegare?

Ein kan seie at frivillig arbeid har gjennomgått ein endring i motivasjon og struktur, men at me som samfunn også bidreg med enno meir frivilligheit enn tidlegare. Samanlikna med andre land i Norden, er Noreg høgare på listene over tal på timar frivillig engasjement, tal på organisasjonar ein utfører frivillig arbeid for, samt i verdiskapinga i samfunnet som følge av den frivillige innsatsen (Statistisk Sentralbyrå 2017; Wollebæk et al. 2015).

I 2010 publiserte Senter for Forskning på Sivilsamfunn og Frivillig sektor ein rapport som såg på unge personar i vestlege kulturar sine haldningar, trendar og motivasjonar rundt frivillig arbeid og samfunnsmessigt engasjement. Denne rapporten viser at unge personar finn nye måtar å engasjere seg på enn tidlegare, særleg i politisk og samfunnsmessigt engasjement.

Statistikken viser til eit interessant paradoks; i dei klassiske, tradisjonelle formane er dei unge sitt engasjement på veg ned, medan interessa for politikk og samfunn ikkje er på veg ned. Det handlar rett og slett om å uttrykka seg på nye måtar og i nye former. Rapporten frå Lochocki (2010) konkluderar også med at unge har ei utvikling i haldning til og motivasjon for frivillig arbeid, særleg rundt mengda kortvarig frivillig innsats og den bakomliggende motivasjonen:

*”Contemporary young people’s civic involvement seems to diverge significantly from «classic» forms such as organizing in groups, forming interest groups, becoming involved in a political party, etc. (...)In contrast to «regular» and «classic» forms of engagement, this new form has a different time-dimension and cause-dimension; it is rather short-sighted and thus devoted to a specifically defined goal. Further, it is project-targeted, not oriented towards a broad agenda defined by an organization or by an all-embracing cause” (Lochocki 2010 s.49)*

Til tross for ein meir sjølvrealiserande frivillig innsats per i dag, lev den ideelle frivilligheita i beste velgåande i samfunnet innan hjelpeorganisasjonane. Røde Kors er den hjelpeorganisasjonen med flest frivillige aktivitetar nasjonalt, med 380 lokalforeiningar over heile landet. Nokon av aktivitetane dei tilbyr for frivillige er: (Røde Kors 2017)

- Flyktningsguide
- Hjelpekorps
- Ferie for alle
- Besøksvenn
- Norsktrening
- Aktiviteter på asylmottak
- Leksehjelp
- Beredskapsvakt
- Blodgiver
- Barnas Røde Kors
- Vitnestøtte
- Sosial kontakt og nettverksarbeid
- Kors på halsen. Et samtaletilbud for barn og unge
- Røde Kors Ungdom
- RØFF - Røde Kors Friluftsliv og Førstehjelp

Norsk Folkehjelp er også ein hjelpeorganisasjon med mange frivillige på landsbasis, der redningsmannskapet bistår med hjelp i ulike nødsituasjonar gjennom heile året. Dei har over

60 redningsgrupper og 2000 operative mannskaper som deltek årlig i over 300 aksjonar. Norsk Folkehjelp sine frivillige er i beredskap heile døgnet heile året i tilfelle noko skulle skje. For å verta godkjent redningsmannskap hjå Norsk Folkehjelp må ein gjennomføra søk- og redningskurs på 30 timar, samt grunnleggjande førstehjelpskurs på 30 timar. Dette er heilt klart ein ideell frivillig innsats som både gjev meining og sjølvrealisering for den frivillige, med god opplæring og fokus på kvalitet i arbeidet (Kroksæter 2017).

I tillegg til hjelpeorganisasjonar som har fokus på nødssituasjonar og beredskap, finn ein organisasjonar som har fokus på organisering og aktivisering i nærmiljøet. Der er Frivilligsentralen ei viktig brikke lokalt både mot integrering og formidling av tenester og tilbod. Norges Frivilligsentraler har utvikla retningslinjer for forståinga for viktigheita av frivilligheita som ein fri og uavhengig sektor, som skal utviklast av og på dei frivillige sine premisser (Norges Frivilligsentraler 2016).

Den ideelle frivilligheita har i større grad enn den opplevingsbaserte frivilligheita vore motivert av eit altruistisk ynskje om å hjelpa andre, derav namnet ideell. Dette utelukkar ikkje nødvendigvis at den ideelle frivilligheita også er motivert av personlege mål og behov, men desse kjem i andre rekke.

#### **2.2.4 Frivillighet utanfor organisasjonane**

Den mest vanlege forma for frivillighet utanfor organisasjonssamfunnet, har vore den tradisjonsrike dugnaden. Dette kan førekoma både i meir og mindre organiserte former, alt frå ryddearbeid i eit burettslag til strand- og skogrydding i lokalsamfunn. Når ein snakkar om frivillig arbeid utanfor organisasjonane, kan ein definera dette som; "arbeid og slik innsats som vert utført på frivillig grunnlag, ulønna (eller mot eit symbolsk vederlag), og på fritida" (Svedberg, von Essen & Jegermalm 2010 s.13). Slik innsats kan vere som nemnd i 2.2.1 ein utfordrings- og opplevingsbasert frivillighet som til dømes vidareutdanning, kursholding, rørsler og lag utanfor organisasjonssamfunnet, eller ein meir moralsk idealistisk innsats som til dømes tidsavgrensa redningsarbeid eller hjelpeinnsats. Forsking på frivillig innsats over tid

viser til at Noreg og Sverige er i verdstoppen når det gjeld frivillig innsats per innbyggjar, og at engasjementet ikkje visar nedgåande tendensar:

*”Att ungefär hälften av den vuxna befolkningen arbetar ideellt gör de svenska medborgarna exceptionellt aktiva i ett internationellt perspektiv. Bara i USA, Norge och Holland kan man finna liknande nivåer. Talet om ett minskat engagemang i ideellt arbete (och därmed en snabb erosion av det sociala kapitalet) har inte något generellt empiriskt stöd” (Svedberg, von Essen & Jegermalm 2010)*

Wollebæk og Sivesind (2010) sin rapport viser likevel ein nedgang i frivillig innsats frå 58 prosent i 2004 til 48 prosent i 2009 i Noreg, men denne utviklinga er ingen grunn til uro og kan forklarast. Tilbakegangen skjer hovudsakleg innan politisk orientert og religiøst arbeid. Samtidig held desse aktivitetane i ein viss grad stand på grunn av aukande grad av minoritetsdeltaking. Aktivitetar knytt til nærmiljø og velferd er veksande. Dette vidareføra ein tendens til avpolitisering og avideologisering av det frivillige engasjementet som har føregått sidan 1960-årene. Den nordiske frivilligheitsmodellen har vore prega av høg andel organisasjonsmedlemskap blant frivillige, men no er frivillig deltaking i aukande grad lausrevet frå organisasjonsmedlemskap, både innan kulturaktiviteter og velferdssektoren. Denne typen frivillig deltaking er mindre forpliktande og tidkrevjande enn medlemsbasert frivilligheit (Wollebæk og Sivesind intervju i Klaveness 2010).

*”Den høye andelen av frivillig deltakelse i rekordåret 2004 skyldtes et blaff av korttidsfrivillighet 1997-2004, som nå har normalisert seg. Men frivillighetens kjernetrapper krymper også. Det er færre som gjør omfattende frivillig arbeid i dag enn for fem og 12 år siden.”*  
(Klaveness 2010)

Som Lochocki (2010) nemner i sin rapport, er dei unge sin involvering og engasjement i samfunnet i endring når det kjem til plattformer og metodar. Det moderne samfunnet har også tilført nye mogleikar og utfordringar for det frivillige engasjementet. Med digitale plattformer og nye kommunikasjonsverktøy er det mogleg at den frivillige innsatsen kan utvikle seg både til andre medium og i andre former enn tidligare:

*”Virtuell frivillighet innebærer frivillig arbeid for sosiale nettsamfunn som moderering av diskusjonsgrupper, veiledning av nye medlemmer og lignende. Blant ungdom, og særlig unge menn, er dette en av de viktigste arenaene. Sju prosent av dem mellom 16 og 24 år har gjort slikt arbeid”  
(Klaveness 2010)*

Slik utvikling gjer også undersøking av frivillig arbeid meir utfordrande enn tidlegare, ettersom frivillig arbeid som engasjement er i utvikling og definerast på nye måtar. Dette gjer det også interessant for organisasjonssamfunnet framover, då utviklinga kan trekkast fram som inspirasjon til nytenking.

*”Ikke minst, det jeg synes er veldig fasinende er å se på at folk endrer oppfatning av hva det vil si å være frivillig. Jeg husker jeg leste et stykke om disse korttidsengasjementene, og hvordan folk fokuserer eller tenker at et ”liker-klikk” på Facebook eller deling av en side er en del av et korttidsengasjement. Som jeg synes hører helt vanvittig ut. At folk kan bemerke seg selv eller få et lite stikk av at: ”Nå var jeg frivillig”, det er helt forkastelig. (...)Hva skjer med langtidsengasjementene da, dersom det skal så lite til for at folk skal få et stikk av goder i kroppen?” (Respondent 3)*

## **2.3 Motivasjonslære**

Motivasjon som teori er eit breitt felt som hovudsakleg vert omdiskutert i psykologien og i pedagogikken, kvar med sine teoriar, bakgrunnar og utgangspunkt. Motivasjonsomgrepet kan definerast som ”prosessen som gir energi og retning til åtferd” (Deci & Ryan 2002). Motivasjon har også vorte forklart gjennom omgrep som indre krefter, vedvarande trekk, respons og stimuli, samt kognisjon og affekt. Innan pedagogikken definerer ein motivasjonslære under fire hovudområdar; Behavioristisk, kognitivistisk, humanistisk og sosiokulturell. I denne oppgåva vert sosiokulturell teori nærast det teorigrunnlaget som vert nytta. På grunn av at pedagogikken hovudsakleg trekk motivasjon opp mot læring, vil eg i dei komande underkapitla leggja fram fleire teoriar om motivasjon og om måling av motivasjon hjå frivillige, samt korleis leiing som motivasjon kan nyttast i arbeidet med heilårlege frivillige.

## Sosiokulturell

Sosiokulturell teori viser til mennesket som sosiale vesen, og at læringa vert forma av kulturen og samfunnet som personen lev og vert oppseda i. Det anerkjente opphavet til sosial læringsteori er Albert Bandura og hans arbeidspartnarar. Denne læringsteorien vert kalla modell-læring då læring skjer gjennom observasjon av åtferd og konsekvensar av denne. Til tross for at sosial læringsteori vektlegg åtferd og straff/forsterking som følgje av åtferd, viser Bandura til at eit individ til ein kvar tid kan sitja på mykje meir kunnskap enn kva som vert vist gjennom åtferd. Dette trekk parallellar til kognitivistisk teori og kritiserar behavioristisk teori som simplistisk og lite nyansert (Skaalvik & Skaalvik 2009). Bandura hevdar også at mennesket nyttar ein mikroanalytisk undersøkingsstrategi. Denne strategien går ut på at detaljerte mål vert vurdert og ein avgjernad teken før ein tilkjennegr ein åtferd i ein situasjon. Dette inneberer at elevar vurderar skulesituasjonen før dei avgjer korleis åtferd dei skal framvisa (Pervin & John 1997). Som ein konsekvens av å kombinera behavioristiske og kognitive perspektiv i samanheng, vert teorien også omtala som sosial-kognitiv teori.

Den russiske psykologen Leo Vygotsky står også sterkt med sin sosiale konstruktivisme. For at læring skal skje, meiner Vygotsky at den må skje i elevens næraste utviklingssone eller den proksimale utviklingssonen. Denne ligg mellom elevens aktuelle utviklingsnivå, det eleven kan utføra aleine, og det potensielle utviklingsnivået, det eleven har mogleik for å klara med hjelp frå andre. Istadenfor observasjon av ein modell, vert lærermeistaren trekt inn som ein "signifikant annan" som byggjer stilas slik at kunnskapen kan auka og forståast i samanhengen (Skaalvik & Skaalvik 2009).

Overført til motivasjon, definerar ein motivasjon som ynskje om personleg utvikling satt i kulturell kontekst. Dersom ein er vand med stor konkurranse og vektlegging av den sterkaste sin rett, vert ein konkurranseprega og motivert av personleg gevinst. Dersom samhald står sterkast, vert ein motivert av kollektiv gevinst. Ein slik teori om motivasjon er viktig å sjå i samanheng med andre læringsteoriar, som til dømes kombinasjonen av ein behavioristisk teori med sosiokulturell.



## 2.4 Sjølvstyreteorien

Self-Determination Theory (heretter kalla sjølvstyreteorien) er ein teori om motivasjon utvikla av Deci og Ryan på 1970-talet. Dei hevdar at motivasjon kan delast opp i to kategoriar: Autonom og kontrollert motivasjon. Autonom motivasjon kjem gjennom sjølvstyre og eit personleg ynskje om å utføre oppgåva. Kontrollert motivasjon kjem gjennom forpliktingar og ei føling av å verta kontrollert. Sjølvstyreteorien hevdar at det er den autonome motivasjonen som gjev dei beste resultatata ved at den indrestyrte motivasjon fører til forståing av oppgåva og ikkje berre mekanisk læring og fokus på belønninga i andre enden. Sjølvstyreteorien har sosial konstruktivistisk bakgrunn for sin teori (Deci 1971; Deci & Flaste 1996; Deci & Ryan 1985; Deci & Ryan 2000; Gagné & Deci 2005).

For å oppnå optimal motivasjon, argumenterar Deci og Ryan (1985) for at desse tre psykologiske behova må vera sterke; opplevd kompetanse i arbeidet, sjølvstyre over innsats og relasjonar til andre menneskje. Dei med indre motivasjon presterar ikkje berre betre enn ytre motiverte personar over tid, dei har det også vesentlig betre med seg sjølv. Den naturlige lærdommen av dette er at ein som leiar ikkje bør fokusere på å motivere menneskjer, ein bør heller prioritere å leggja mest mogleg til rette for at dei skal motivera seg sjølv. Oppgåva skal vera utforma på ein måte som gjev mest mogleg fridom i framgangsmåten. I tillegg bør oppgåva vera passe utfordrande, og personen må oppleva at ein bidreg til eit større fellesskap (Deci & Ryan 1985; 2000; 2002).

Tidlegare fokuserte psykologar, økonomar, lærarar og andre fagområder på motivasjon som eit uniformt konsept: ein kan ha meir eller mindre av det, og motivasjonen kan aukast for den gitte oppgåva med insentiv (lovnad om straff eller belønning). Med forskinga rundt sjølvstyreteorien skifta fokuset frå kvantitativ åtferd ut ifrå mengde motivasjon, til kvalitativ åtferd ut frå type motivasjon.

Deci og Ryan hevdar at sjølvstyreteorien er universal og dermed gjeld alle menneske uavhengig av kjønn, kulturell bakgrunn eller sosiale ulikheitar, anten dei er kollektivistiske eller individualistiske, mann eller kvinne. Kritikken av sjølvstyreteorien har gått på om teorien kan hevde denne universaliteten, og at teorien ikkje er signifikant for ikkje-vestlege kulturar

(Markus, Kitayama, & Heiman 1996). Deci og Ryan (2002) har tilbakevist desse påstandane med å hevda at også ikkje-vestlege kulturar må seiast å verta demotiverte av opplevd tvang og motiverte av opplevd støtte då desse tilsynelatande er menneskelege eigenskapar og ikkje kulturelt betinga.

Den individuelle frivillige vil ifølge sjølvstyreteorien verta best motivert av opplevd autonomi i arbeidet, der arbeidsoppgåva tilfredsstillar behov og mål med oppgåva og der det vert tilrettelagt på arbeidsplassen for relasjonsbygging og kompetanseutfolding. Motivasjon kan som påpeikt i kapittel 2.3 koma frå forskjellige hold og motiverast på ulike måtar. Det er vanleg at frivillige vert motivert av fleire faktorar på ein gong (Clary & Snyder 1999) og at motivet for den frivillige innsatsen kan endra seg (Wollebæk et al. 2015).

### 2.4.1 Organismisk integrasjonsteori

Ekstern motivasjon kan også graderast frå minst til mest relativ autonomitet. For å forklara dette utvikla Deci & Ryan (1985; 1995) ein underteori til sjølvstyreteorien kalla Organismisk Integrasjonsteori (OIT) der dei graderar den kontrollerte motivasjonen for å visa at også denne har ulik påverknad på åtferda. I OIT finn ein 4 typar ekstern motivasjon:

- **Eksternt regulert åtferd:** åtferd som kjem av total ekstern motivasjon som straff eller belønning (minst autonom, mest kontrollert)
- **Introjekt regulering av åtferd:** åtferd som vert utført av eigen interesse, men der reguleringa ikkje vert sett på som eigen. Kausaliteten<sup>4</sup> er ekstern (meir autonom, mindre kontrollert)
- **Identifisert regulering av åtferd:** åtferd som vert utført som ein følgje av å sjå eit formål med aktiviteten. Verdien vert bevisst vurdert som personleg viktig. (enno meir autonom, enno mindre kontrollert)
- **Integrert regulering av åtferd:** åtferd som ein kan identifisera seg med, dekkar personlege behov. Framleis ekstern kausalitet (mest autonom, minst kontrollert)

---

<sup>4</sup> Årsakssamanheng, forholdet mellom årsak og verknad

I tillegg til desse fire, definerar Gagné og Deci (2005) ein 5 faktor; Amotivert åtfærd. Dette er åtfærd som kjem av total mangel på motivasjon, til dømes å måtta gje frå seg pengane sine i eit ran. Desse eksterne motivasjonane tydar på at også motivasjon må seiast å ligga meir på ein skala enn å væra ein fullstendig dikotomi, sjølv om ein skil mellom intern eller ekstern kausalitet.

OIT kan nyttast til å integrera betre metodar for leiing også i arbeid der det ikkje kan settast fokus på total autonom motivasjon. Til dømes kan festivalar der kontrollert motivasjon vert nytta som ein del av det kortvarige engasjementet, framleis nytta både introjekt og identifisert regulering av åtfærd for at sine frivillige skal sjå eit formål med innsatsen og føla at det er av ein personleg interesse at oppgåva vert utført.

Utfordringa med frivillig arbeid er at det ikkje er ein tradisjonell arbeidskraft, og ofte kan oppgåva opplevast som meiningslaus og for enkel (jamfør viktigheita av kompetanse i arbeidet). Nettopp derfor fokuserar også mange kulturorganisasjonar på det sosiale og relasjonar for å skapa og halda på motivasjonen til den frivillige.

## 2.5 Volunteer Functions Inventory

I sin artikkel om frivillige og i forsøket på å forstå kvifor folk gjev av sin tid utan løn, forska Clary et al. (1998) på frivillige sitt engasjement og kva som motiverte dei til å arbeida som frivillig. Ved å nytta funksjonalisme<sup>5</sup> på spørsmål om den underliggande motivasjonen for den frivillige innsatsen, utvikla dei eit verktøy kalla Volunteer Functions Inventory (VFI). Denne definerar 6 kategoriske funksjonar som viser underliggande motivasjon til frivillig engasjement.

---

<sup>5</sup> Funksjonalisme er ein teori om mentale tilstandar og korleis desse vert definert av kva dei gjer framfor kva dei vert laga av. Funksjonalismeteorien står i kontrast til identitetsteori og behaviorisme (Polger 2017).

Utifrå resultatata konkluderar dei med 4 påstandar om frivillig arbeid: (ibid.)

- Personar handlar med meining, planlegger, er målretta og løysingsorienterte – frivillige er med på frivillig arbeid for å tilfredsstilla personleg fokuserte og viktige ”egoistiske” mål.
- Folk kan ta val av ulike grunnar – frivillige som utfører same frivillige aktiviteten for den same organisasjonen kan ha svært ulike motiv for frivilligheita.
- Eit individ kan være motivert av fleire behov eller mål – ein frivillig kan tilfredsstilla to eller fleire motiv med ein og same aktivitet.
- Resultat kjem som ein følge av å utnytte omstendighetane og situasjonen til å nå mål og behov – vellukka frivillig rekruttering, tilfredsstilling og evna til å halde på dei frivillige heng saman med evna til å dekke desse behova og måla.

*”Theoretically, the functional approach from psychology maintains that recruiting volunteers and engaging them over extended periods of time depends on matching the motivational concerns of individuals with situations that can satisfy those concerns” (Clary et al. 1998).*

Clary og Snyder (1999) skriv vidare om sine erfaringar og funn rundt frivilligheit og grunnar til at personar nyttar sin fritid til frivillige aktivitetar. Med VFI kunne dei ved å sjå etter markørar i spørjeskjemaet av dei frivillige, kategorisera kva som motiverar den frivillige til innsatsen. Også i denne artikkelen konkluderar dei med at frivillige har ulike og fleire motivasjonar, og at desse kan endra seg undervegs i engasjementet:

*”Different volunteers pursue different goals, and the same volunteer may be pursuing more than one goal. Indeed, roughly two thirds of respondents indicate having two or more important motivations.”*  
(Clary & Snyder 1999 s.157)

Tabell 2.4 Dei seks kategoriske funksjonane i VFI (ibid. s.157)

Function	Conceptual definition	Sample VFI item
Values	The individual volunteers in order to express or act on important values like humanitarianism.	<i>"I feel it is important to help others."</i>
Understanding	The volunteer is seeking to learn more about the world or exercise skills that are often unused.	<i>"Volunteering lets me learn through direct, hands-on experience."</i>
Enhancement	One can grow and develop psychologically through volunteer activities.	<i>"Volunteering makes me feel better about myself."</i>
Career	The volunteer has the goal of gaining career-related experience through volunteering.	<i>"Volunteering can help me to get my foot in the door at a place where I would like to work."</i>
Social	Volunteering allows an individual to strengthen his or her social relationships.	<i>"People I know share an interest in community service."</i>
Protective	The individual uses volunteering to reduce negative feelings, such as guilt, or to address personal problems.	<i>"Volunteering is a good escape from my own troubles."</i>

I tabell 2.4 viser Clary & Snyder (1999) dei seks markørane som kjem av å nytta VFI i spørjeundersøkingar, og korleis svara kan kategoriserast. Desse markørane kan hjelpa i arbeidet med å forstå kva som motiverar den enkelte, samt visa til kva handling som er best egna i leiinga av den frivillige.

## 2.6 Motivasjonsteoriar nytta i oppgåva

Med bakgrunn i all motivasjonsteori og motivasjonslære som vert presentert i kapittel 2.3 – 2.5, vil eg gje ein oversikt over kvifor eg har vald desse teoriane og kva teoriar eg sjølv har nytta i mi oppgåve.

Motivasjonslære frå pedagogikken kan som nemnd i kapittel 2.3 delast opp i behavioristisk, humanistisk, kognitivistisk og sosiokulturell. Den indre motivasjonen er vanskeleg å definere og undersøke, og ettersom mi oppgåve handlar om motivasjon til arbeid og ikkje til læring, har eg teke utgangspunkt i den sosiokulturelle biten av motivasjonslære. Det er viktig her å påpeike at motivasjon består av ulike komponentar, er meir flytande/dynamisk og ikkje nødvendigvis er så inndelt som teorien skal ha det til. Det er i denne samanhengen relevant å fokusera på den sosiokulturelle motivasjonen ettersom den frivillige innsatsen i stor grad baserar seg på sosial interaksjon og med eit ynskje om å bygga relasjonar framfor å ha ein tradisjonell betaling.

Sjølvestyreteorien utvikla av Deci & Ryan frå kapittel 2.4 viser til ein todeling av motivasjon i arbeidet: Autonom og kontrollert motivasjon. Kontrollert motivasjon vert framlagt som ein motivasjon basert på belønning og kontrollerte omgjevnadar i arbeidet, medan autonom motivasjon handlar om tilrettelegging og sjølvstyring av eigen motivasjon. Dersom motivasjonen for innsatsen skal koma frå eit ynskje om å gjere ein god jobb, samt sosiale relasjonar, er det naturleg å fokusera på autonom motivasjon i oppgåva. Også i analysen vert motivasjonen til dei frivillige og motivasjonen dei ansvarlege for frivillige legg opp til målt opp mot autonom motivasjon.

Volunteer Functions Inventory (VFI) er ein kategorisk inndeling av frivillige sine motivasjonar, nytta i analysen av intervju og anna datamateriale frå frivillige. Eg har ikkje nytta VFI som verktøy i mi eiga undersøking av frivillige ettersom eg ynskja ein meir eksplorasjone metode. Derimot er terminologien og funksjonane nytta i VFI eit veldig nyttig verktøy i undersøking av motivasjon og motiv i frivillig innsats. Desse indikasjonane på motiv og motivasjon går av og til i kvarandre, og som nemnd i tidlegare kapittel kan ein frivillig ha fleire motiv og motivasjonar samtidig og i ein dynamisk utvikling i løpet av engasjementet.

## 2.7 Kulturleiing

Dersom ein skal bedømme utifrå mengda leiingslitteratur, kan det verka som det er meir skriven om *leiing som kunst*, enn om *leiing av kunst*. Fagfeltet er likevel veksande, og innsikt i kunst- og kulturverksemdar si organisering og leiing aukar for kvar publikasjon og studie som vert gjort. Når ein snakkar om kulturleiing *spesifikt*, snakkar ein også om leiing *generelt*. Det er altså få distinksjonar som skil kunst og kultur frå andre organisasjonar når det kjem til organisasjonsteori enn så lenge (Wennes 2007). Med opprettinga av institusjonar og organ i Noreg som handterer distribusjon, organisering og tilskot til kunst og kultur, vart det tydeleg at det også innan kunsten og kulturen var viktig med forståing av budsjett, rekneskap, søknadsskriving og rapportering, tidlegare omtalt som "ukreative" posisjonar (Elstad & De Paoli 2014).

Det er derimot ein viktig distinksjon, og det er leiing av den kreative og skapande personen. Historisk har ein bedrift eller organisasjon skilt mellom personar med ansvarsområde som kan skildrast som *kreative* og dei som kan lettast skildrast som *ukreative*. Ein rekneskapsfører eller resepsjonist har vorte fortalt at hen skal halda seg vekke frå den kreative, og visa versa. I Bilton (2007) nyttast omgrepa *suits* og *creatives* om dei som handterer den daglege drifta, og dei som har kreative oppgåver med skapande verksemd. Bilton prøver i det lengste å avskaffa myta om "geniet" og at desse oppgåvene kan sjåast på som to separate områder, og påpeikar at effektiv og god leiing lyt inkorporere begge deler i ein felles tankegang framfor å skilje og leie separat.

Det einaste som er sikkert, er at utan god leiing vil organisasjonen driftast dårlegare. Og handtering, organisering og leiing av frivillige er like essensielt, om ikkje meir, enn ordinære arbeidstakarar. Det er viktig med gode rutinar, god kommunikasjon, at beskjedar vert gjeve tydeleg og at alle er innforstått med kva oppgåva inneber og korleis den skal utførast. Dersom ein frivillig ikkje gjer jobben sin, er det vanskelegare å skylda på den frivillige eller gje konsekvensar som reprimande eller terminering av arbeidsforholdet.

*"Utan effektiv leiing, er det svært usannsynleg at den optimale verdien av kreativitet og innovasjon vert avdekket" (Bilton 2007 s.5)*

### 3. Forskingsdesign og metodisk tilnærming

I dette kapitlet vil eg forankra forskingsmetode i teori. Med forskingsmetode siktar eg til dei verktøya og framgangsmåtane ein vel for å samle inn det empiriske materialet og den relevante litteraturen for å svare på problemstillinga. Desse verktøya legg ulike føringar for den praktiske planlegginga, gjennomføringa og behandlinga av dataen.

I byrjinga av kapitlet går eg nærare inn metoden med refleksjonar og begrunningar for val som vart gjort i forkant av datainnsamlinga. Dernest vert det drøfta korleis innsamlinga vart ivareteken etisk, og til slutt legg eg fram kvalitetssikring av eigen datainnsamling på grunnlag av teori.

Innan forskning har ein eit tydeleg fokus på subjektivitet og objektivitet, samt kva ein som forskar må være dyktig til å identifisere og arbeide med rundt all forskning. Denne oppgåva kan ikkje være 100% objektiv ettersom mine personlege erfaringar, tankar og innfallsvinkel spelar inn på resultatet. Ved å gjere utval og gjennomføre konkrete innsamlingar av data, utelukkar ein andre data som ein ikkje har tid, ressursar eller interesse for å samle inn. Dette kunne hatt ein påverknad rundt resultatet og empirien nytta i denne oppgåva. Dessutan vert mykje av referansane i litteraturen skrive av forskarar med sin eigen innfallsvinkel og bakgrunn. Ein forskar skal anerkjenne sine begrensingar og være open om kva ein har vald og kvifor. Dette for å ha eit reflektert forhold sjølv rundt kva utgangspunkt ein har, samt for å betre validiteten og reliabiliteten til oppgåva ved å leggje alle korta på bordet slik at ein eventuell etterprøving og testing av oppgåvas empiri og konklusjon/analyse kan gjenskapast og ikkje skal ha verta farga av forskareffekten<sup>6</sup>.

Som nemnd i kapittel 1.3, kjem det meste av forskning som eit resultat av nysgjerrigheit eller bekymringar rundt eit tema. Dette temaet er ofte noko forskaren sjølv er oppteken av, og dermed er det umogleg å oppnå 100% objektivitet. Det viktigaste er derfor å vera reflektert

---

<sup>6</sup> Den påverknaden ein forskar har på forskinga med sine eksplisitte og ubeviste val, sine føredomar og formulering av spørsmål.



og open om alle innfallsvinklar, samt å drøfta kva som kunne vore gjort annleis og korleis dei vala ein har teke i forskinga kan ha påverka resultatet. I analysen av empirien og den innsamla dataen, vert det like viktig å reflektera over kva ein som forskar gjer av val som kan påverka analysen.

### 3.1 Kvalitativ metodeval

Ein kvalitativ studie er ein eksplorerande metode med mange variablar og få einingar som gjev mogleik til å gå nærare inn på empirien med dybdeintervju, tekstanalyse og andre studiar med ord som data. Når ein har ein kvalitativ tilnærming til empirien, har ein som regel eit meir opent utgangspunkt og ein meir utforskande studie der respondenten får meir fridom til å ordleggje seg slik ein sjølv vil. Dette fører til at respondentens synspunkt og bakgrunn skin meir gjennom enn i ei kvantitativ studie med talbasert data. Den innsamla datamengda kan difor være stor og utydeleg, der tolking og koding av svar er ein avgjerande faktor som kan påverke både pålitelegheita og gyldigheita (reliabilitet og validitet) til oppgåva (Jacobsen 2015).

*”Et intervju er bokstavelig talt et inter view (fra fransk entrevue), en utveksling av synspunkter mellom to personer i en samtale om et tema som opptar dem begge” (Brinkmann & Kvale 2015a s.22)*

Eit forskingsintervju skil seg frå ein vanleg samtale då eit forskingsintervju har ein større grad av hensikt og struktur. Forskaren sine interpersonale kommunikasjonsevner kan være forskjellen på eit godt og eit dårleg intervju, då det i stor grad handlar om å få intervjuobjektet til å dela ein djupare meining og formidla alt personen sit inne med av informasjon som er relevant for oppgåva. Det er viktig å etablera ein tryggleik og ei rolle i intervjuet som informanten er komfortabel med. Val av informant er viktig då informanten i tillegg til å sitja på relevant informasjon må være utåtvend og evna å formidla informasjonen til intervjuar. Ein innåtvend person med mykje informasjon vil framleis være eit dårleg intervjuobjekt og kan til tider være svært krevande å etablera tillit hjå og få ut den relevante informasjonen frå.

Brinkmann og Kvale (2015b s.192) viser til 6 punkt som står som kriterier for kvalitet på eit semistrukturert intervju:

- Høg grad av spontane, innhaldsrike, spesifikke og relevante svar frå intervjuobjektet
- Så korte spørsmål som mogleg frå intervjuar og så lange svar som mogleg frå intervjuobjektet
- Høg grad av oppfølgingsspørsmål frå intervjuar for å klargjere relevante aspekt i intervjuobjektets svar
- At intervjuet i stor grad vert tolka innad i sjølve intervjuet
- At intervjuar prøver å verifisera sine tolkingar av intervjuobjektets svar undervegs i intervjuet (slik at intervjuobjektet kan verifisere eller falsifisere tolkinga)
- At intervjuet er sjølvforklarande, ei sjølvstendig historie som knapt treng ekstra forklaring

Etter desse kriteria kan ein konkludere med at semistrukturerte, kvalitative intervju er best når dei er sjølvforklarande, når intervjuaren får verifisert sine tolkingar direkte frå intervjuobjektet, når intervjuar stiller oppklarings spørsmål direkte etter eit svar som treng oppfølging og når intervjuaren stiller så kortfatta spørsmål som mogleg for å få så utfyllande svar som mogleg. Brinkmann og Kvale (2015a; 2015b) utdjupar også kva som vert krevd av forarbeid og etterarbeid for eit godt intervju. I mine intervju hadde eg fokus på korte spørsmål med høg grad av oppfølgingsspørsmål for å la respondenten kome med så mykje informasjon som mogleg i ein meir naturleg samtale, samtidig som at intervjuguidane vart utforma og nytta for å kunna samanlikna svar på tvers av respondentane (vedlegg 2 og 3).

I denne oppgåva har eg gjennomført sju kvalitative intervju med intervjuguide med middels-låg styringsgrad av ein ansvarleg for frivilligheit ved ein festival, to ansvarlege for frivillige ved heilårlege kulturorganisasjonar, samt fire frivillige ved heilårlege kulturorganisasjonar. Denne undersøkinga gjev empirisk materiale både frå dei frivillige og styra i kulturorganisasjonane, personar som sit med ansvaret for leiing, rekruttering og motivasjon av frivillige ved ein kulturorganisasjon, samt heilårsfrivillige. Intervjuet med Respondent 7 vart gjennomført 22.02.17, medan Respondent 1 – 6 vart alle intervjuet i september 2017.

Desse intervju vart gjennomført med ein intervjuguide (vedlegg 2 og 3) som utgangspunkt, med ein middels-låg struktur og styringsgrad utifrå intervjuguiden. Oppfølgingsspørsmål og andre spørsmål som ikkje utgår frå intervjuguiden kjem som ein fylgje av intervjuets gang og er i tråd med dei anbefalte retningslinjene til Brinkmann og Kvale (2015b) for eit godt kvalitativt intervju. Intervjua vart teken opp og transkribert i si heilhet, etter avtale og godkjenning frå respondentane.

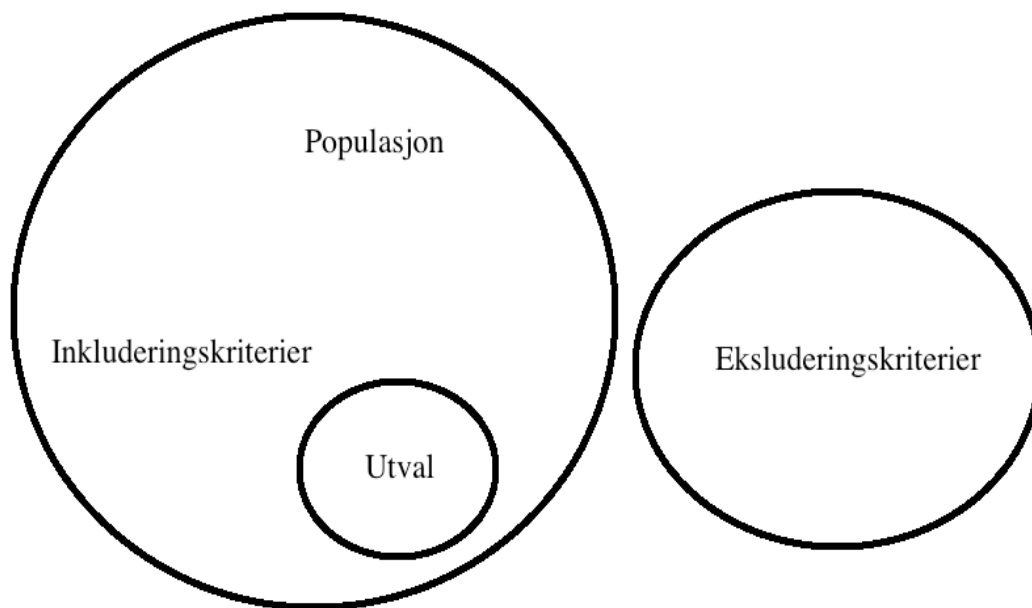
For å forklare korleis ein kjem fram til metodeval, er det viktig å peika på problemstillinga og kva føringar denne legg. Problemstillinga er alltid avgjerande for val av forskingsdesign og metode, samt teknikkar innanfor ein og same metode. I denne oppgåva er problemstillinga; *”Kva styrkjar motivasjonen hjå dei frivillige i ein heilårleg kulturorganisasjon?”*. Problemstillinga inneheld tre komponentar: Motivasjon, frivillige og heilårleg kulturorganisasjon. Sjølv om desse heng saman har dei også ulike kvalitetar, teoretiske bakgrunnar og det vert nødvendig å sjå dei både i samanheng og individuelt.

## 3.2 Utval av respondentar

Eit utval av respondentar har alltid mange faktorar og omsyn å ta tak i før ein kjem fram til det endelege utvalet. Det fyrste trinnet er å prøva å kartleggja kva den totale respondentmengda kunne ha vore dersom ein hadde hatt uendeleg med ressursar, ofte kalla ”populasjon” (Jacobsen 2015). Med fokus på unge frivillige i ein heilårleg kulturorganisasjon med tverrsnitt i Bergen, er det dei to studentorganisasjonane som peikar seg ut. Det Akademiske Kvarter og Hulen i Bergen har til saman mellom 500 og 550 frivillige involverte i løpet av eit år (informasjon frå dei ansvarlege for frivillige ved dei to organisasjonane). Ein kvalitativ tilnærming med dybdeintervju handlar om å gå i dybden og kan normalt sett ikkje undersøka fleire enn 20 personar. Organisasjonane har frivillige frå heile landet, også utvekslingsstudentar frå andre land, så spreinga av respondentar kjem naturleg.

For å kunne svare på problemstillinga som vart framstilt i kapittel 1.2, har eg vald ein blanding mellom frivillige med ”vanlege” arbeidsområder, frivillige som har delvis ansvar, og ansvarlege for frivillige i dei aktuelle organisasjonane. Førespurnaden min om å delta i intervju til

masteroppgåva vart sendt ut til alle frivillige, på organisasjonane sine egne kanalar. Planen var å intervju 10 – 12 frivillige i tillegg til dei to ansvarlege for frivillige, men kun 4 ville stilla opp på intervju. Etter purring på respondentmengda, måtte eg ta eit val om å gjennomføra intervju med dei som tok kontakt. Ressursar som tid er svært avgjerande i kva endeleg utval ein ender opp med i slike undersøkingar, og derfor er det også ynskjeleg at fleire undersøkingar vert gjort på same feltet i andre oppgåver.



Figur 3.1 Inkluderingskriterier, ekskluderingskriterier og utval (Jacobsen 2015)

Utvalsmetoden var tenkt som eit blindt utval (Jacobsen 2015). Dette inneber å ikkje gjer eit utval basert på andre kriterier enn tilfeldig utval, og var enklast med tanke på at eg ikkje hadde nokon andre krav enn heilårlege frivillige. Dette fekk eg uansett ved valet av organisasjonane eg undersøker.

I tillegg til å undersøka dei frivillige og ansvarlege ved heilårlege kulturorganisasjonar, hadde eg eit ynskje om eit samanlikningsgrunnlag med tanke på feltet sitt fokus på eventbasert frivilligheit. Dette prøvde eg å tilføra ved å dybdeintervjua ein ansvarleg for frivillige i ein eventbasert organisasjon i same by med same intervjuguide som dei andre ansvarlege for frivillige.

### 3.3 Datainnsamling

I tillegg til å samla inn empirisk data frå enkeltindivid sine motivasjonar og motivasjonsnivå, såg eg det som nødvendig å undersøka kva kulturorganisasjonane på si side gjer for at deira frivillige skal verta, og forbli, motiverte.

Eg valde å gjennomføra 7 dybdeintervju med låg strukturgrad med frivillegansvarlege og frivillige ved kulturorganisasjonar. Intervjua vart teken opp for å tilretteleggja for transkribering og koding i etterkant. Med dybdeintervju fekk eg ein god samling datamateriale for analyse av kva som motiverar frivillige og kva dei ansvarlege for frivillige gjer for å motivera og for å halda på motivasjonen til dei frivillige.

Intervjuguiden til intervju med ansvarlege for frivillige var utforma med ein mindre strukturgrad og let respondenten koma med meir personlege innspel og sette større fokus på tema enn direkte spørsmål (vedlegg 2). Som nemnd i kapittel 3.1 er det i ein slik situasjon viktig å koma med oppfølgingsspørsmål og klargjera all mogleg utydelegheit for at ikkje svara skal kunne feiltolkast. I intervjuprosessen var eg særleg nøye med å klargjere tvetydige og vage svar gjennom oppfølgingsspørsmål til respondenten. Utviklinga i intervju var tenkt å byrja med informasjon om respondenten både profesjonell og privat erfaring, så gå nærare inn på motivasjon og kva organisasjonen gjer for å rekruttera og motivera sine frivillige, kva dei har slags tankar rundt leiing av sine frivillige, for så å opna for meir fri samtale rundt det som hadde kome fram i dei tidlegare spørsmåla.

På same måte var intervjuguiden for dei frivillige utforma for å starte med spørsmål som respondenten kunne svara på for å gje samanlikningsgrunnlag mot dei andre respondentane, for så å koma med oppfølgingsspørsmål til eventuell interessant informasjon (vedlegg 3). Intervjuguiden har ein blanding av standardiserte spørsmål med svar på ein skala frå 1 – 10, medan andre er meir opne spørsmål som gjev mogleik for respondenten til å svara meir utfyllande med egne erfaringar og tankar rundt både tema og oppgåva.

### 3.4 Analytiske verktøy av datainnsamlinga

I kapittel 4 analyserar eg datamaterialet frå innsamlinga i oppgåva, og har sett opp ein inndeling som skal gjer analysen så oversiktleg som mogleg. Desse verktøya er nytta i analysen:

På kvar respondent så har eg laga ein ordskey (figur 4.1 – 4.7). Ein ordskey er eit kvalitativt verktøy som kan gje ein oversikt over kva som har komen fram frå eit intervju eller ein tekstanalyse. Desto større eit ord er, desto fleire førekomstar av det ordet er det i materialet. Dette verktøyet kallast tekst-graving, og vert nytta for å finne den fyrste strukturen i ein tekst. Ordskey tek utgangspunkt i den minste eininga i ein tekst: det enkelte ord. Ein ordskey utelukkar vanlegvis hjelpeord (er, vil, kan, som osv.) ettersom desse ikkje er relevant i noko analyse. Det verktøyet eg har nytta har ikkje teke vekk alle hjelpeord og støtteord. Ein ordskey seier med andre ord ikkje noko meir enn kva ord som dukkar oftast opp i transkriberinga av intervjuet, men kan seie noko interessant om kva som opptek respondenten (Jacobsen 2015 s.205-206).

Utifrå intervjuguiden (vedlegg 2 og 3) har eg laga ein kategorisering av materialet på bakgrunn av "open koding", eller "første-syklus koding" (Jacobsen 2015). Dette verktøyet vert kalla definisjonstabell, og er ein inndeling av datamaterialet for å kunne samle relevant informasjon og kunne enklare samanlikne respondentane sine kategoriar enn ein komplett tekst. Desse kategoriane og underkategoriane vert nytta i organiseringa av datamaterialet frå Respondent 1, 2 og 7 (figur 4.1 og 4.12) då desse er direkte samanliknbare i det vervet dei har, samt respondent 3 – 6 (figur 4.2) ettersom desse også har same bakgrunn. Nokre av kategoriane kan gå litt i kvarandre, då fleire av tema inneheld noko liknande og overlappande informasjon.

I tillegg til definisjonstabell, har eg under oversikten av Respondent 3-6 laga egne underkategoritabellar med eit samandrag av dei 4 respondentane sine svar på liknande spørsmål (tabell 4.3 – 4.11). Desse tabellane kallast kopingstabellar, og kan visa interessante korrelasjonar eller samanliknande informasjon frå ulike respondentar. Desse kopingstabellane sine kategoriar kjem frå definisjonstabellen (Jacobsen 2015). Det må understrekast at med den eksplorerande tilnærminga til intervjuet eg har hatt, har ikkje alle dei same spørsmåla vorten nytta i alle intervjuet eller formulert heilt likt til tross for at den

same intervjuguiden har vorte nytta på alle intervju. Desse tabellane vert vidare nytta i drøftingskapitlet som tek for seg moglege samanhengar og kausalitet på tvers av respondentar.

### 3.5 Ethiske omsyn

I dei kvalitative intervju av dei ansvarlege for frivillige vart respondentane informert om at det var ynskja å nytta full informasjon om bakgrunn og organisasjon i oppgåva. Dette vart godteken på grunnlag av at heile intervjuet vart teken opp og transkribert direkte. Det var min intensjon å anonymisera all personinformasjon frå alle intervju, og alle respondentane godtok dette. Alle respondentane godkjente at eg kunne nytta bakgrunn og organisasjon ettersom dette er meir generell informasjon som ikkje kan nyttast til identifisering. Respondent 1, 2 og 7 godtok også at deira posisjon i organisasjonen vart inkludert ettersom dette er ein viktig del av oppgåvedataen.

Dersom lydopptak og full transkribering vert nytta, er det ikkje vanleg eller nødvendig med sitatsjekk (Tjora 2017). Eg har derfor vald å ikkje sende intervju ut til respondentane for sitatsjekk. Eg tok derimot kontakt med alle respondentane mot slutten av skriveperioden for å gje dei mogleik til å trekka seg frå oppgåva dersom ynskjeleg.

*”Intervjuet høyrer til den spesifikke situasjonen det ble gjort i, og vi er derfor varsomme med å la informantene kommentere hele sitt intervju.”*  
(Tjora 2017)

Det er likevel viktig å sjekke at faktaopplysningar som respondenten kjem med stemmer. Det er forskar sitt ansvar å sørge for at respondenten ikkje kjem i eit dårleg lys. Sitatsjekk er viktigast å bruke dersom respondenten kan kjennast att eller er namngjeve (Tjora 2017).

### 3.6 Reliabilitet og validitet i undersøkinga

Dette kapittelet vil drøfta i kor stor grad datainnsamlinga kan hevda reliabilitet og validitet. Reliabilitet skildrar som nemnd i det teoretiske rammeverket dataen sin pålitelegheit, medan validitet skildrar dataen sin relevans sett i lys av teori og problemstilling.

Utvalet av einingar har vore ein lang prosess, der eg til slutt har enda opp med totalt 7 respondentar. Hovuddatainnsamlinga har fokus rundt unge frivillige.

Å være transparent er eit sentralt krav til all forskning, at det kjem klart fram kva val og metodar som er teke, kva teoriar som er nytta, og kva utfordringar som dukka opp undervegs. Dette må presenterast og diskuterast med openheit og klarheit for lesaren. Det er viktig at val og endringar i undersøkinga vert registrert undervegs i prosjektet, og dette stiller store krav til at forskaren er systematisk og ryddig. Målet er at den som les forskinga skal få eit så godt innblikk i prosessen at vedkomande skal kunne ta stilling til forskarens truverdigheit. Ved å være reflektert som forskar rundt tolking og nytting av empiri, samt korleis tolkingar vert forma av ulike faktorar, både interne og eksterne, aukar ein undersøkinga si truverdigheit (Tjora 2017). Det er vanlegvis tre indikatorar som nyttast når ein skal vurdera kvaliteten på forskning: Reliabilitet, validitet, og generalisering.

*”Reliabiliteten vil påvirkes av den kvalitetsmessige kontroll av data: Nøyaktighet i dataregistreringen, søking etter feil og retting av disse. (...)Validitet går på relasjonen mellom indikator og teoretisk begrep” (Ringdal 2001 s.167-168).*

#### **Generalisering**

Ekstern gyldigheit går på om resultat frå eit avgrensa område er gyldige også i andre samanhengar. Den eksterne gyldigheita seier noko om i kva grad eit funn kan generaliserast til å gjelda også i andre samanhengar. Denne indikatoren vert også kalla *overførbarheit* (Jacobsen 2015). Tjora (2017) skildrar tre ulike former for generalisering; naturalistisk generalisering, moderat generalisering og konseptuell generalisering. Med den kvalitative og eksplorerande tilnærminga i denne oppgåva, har ikkje generalisering vore eit uttrykt mål.



## Reliabilitet

Reliabilitet betyr at empirien må være påliteleg og truverdig (Jacobsen 2015). Det er ikkje uvanleg at forskaren sjølv har eit engasjement eller interessar innanfor temaet eller feltet det forskast på. Ein forskar si interesse kan tolkast som støy dersom ein har som ideal å være objektiv og nøytral, eller det kan tolkast som ein ressurs. Det viktigaste er at forskaren er open og reflektert om si involvering i forkinga, undersøkinga og tolkinga av empirien. Det kan være ein negativ faktor om ein har med føredomar som ein ikkje er reflektert rundt (Tjora 2017). Auka truverdigheit får ein ved å nytta opptak av intervju, ved å sitera direkte frå undersøking av informantar og ved å være open når ein nyttar egne analysar og tankar.

Reliabiliteten i intervju vart ivareteken ved å ta opp intervju med digital diktafon. Dermed fekk eg feilfrie opptak, noko som gjer at eg har kunna transkribera og registrera all informasjon som framkom i etterkant. Desse opptaka er trygt lagra og kan gjennomgåast av andre dersom det vert nødvendig for etterprøving eller vidare forking.

## Validitet

Validitet betyr at empirien er gyldig og relevant. Jacobsen (2015) viser til to typar gyldigheit, *intern* og *ekstern*. Intern gyldigheit går på om ein har dekning i empirien til å trekka dei konklusjonane ein kjem fram til. Ein vanleg indikator på intern gyldigheit er forskarens refleksjonar rundt empirien og openheit rundt dataen som vert nytta. Data isolert kan tolkast på ulike måtar og må sjåast i samanheng og med ein kritisk tilnærming. At forkinga føregår innan faglege rammer vil være den viktigaste kjelda til høg gyldighet, og det er viktig å være open for korleis forkinga blir praktisert (Tjora 2017).

Validiteten skildrar om dataen frå undersøkinga i det heile svarar på forkingsspørsmål og problemstillinga. Det er her falsifisering og verifisering av forkingsteori kjem inn. For å sikra meg at all data hadde så høg validitet som mogleg, har eg omgrepsavklart problemstillinga og andre uttrykk nytta i oppgåva. Ved utforminga av intervjuguidane var det viktig at alle omgrep som vart nytta skulle forståast av respondenten. Spørsmåla vart retta mot utvalet på ein slik måte at alle spørsmål skulle være sjølvforklarande og behovet for oppfølgingsspørsmål skulle vær minimal.

## 4. Analyse av datamaterialet

Analysen av datamaterialet vil verta gjennomført som ein innhaldsanalyse av kvalitativ data, med kategorisering og under-kategorisering for å finna fram den signifikante og interessante dataen i materialet. Empirien er sortert ut ifrå grad av signifikans til oppgåva, og ordna i underkapittel etter dette.

Alle dybdeintervjua som har vorte gjennomført er transkribert og laga eit nummerert utdrag frå som er tilgjengeleg ved etterprøving av oppgåva.

### 4.1 Dybdeintervju

Som hovudempiri i oppgåva for å svare på problemstillinga, er det gjennomført 7 kvalitative dybdeintervju med middels-låg styringsgrad. Formålet var å gjere eit tverrsnitt i Bergen med studentar som fokusområde. Dette vart ivareteken ved å intervju ansvarlege for frivillige ved studentorganisasjonar med heilårlege frivillige som arbeidskraft i Bergen, samt heilårsfrivillige ved studentorganisasjonar i Bergen. I tillegg til desse er det gjennomført eit intervju med ein ansvarleg for frivillige i ein festival i Bergen, dette for å ha samanlikningsgrunnlag for eventbasert frivilligheit opp imot heilårleg frivilligheit. Dette intervjuet er også gjennomført med same intervjuguiden som dei andre ansvarlege for frivillige.

#### 4.1.1 Ansvarleg for frivillige i heilårleg kulturorganisasjon

Eg har utført dybdeintervju med frivillegansvarleg ved Det Akademiske Kvarteret i Bergen og tidlegare frivillegansvarleg (nyleg avgått) for Hulen i Bergen. Desse har/har hatt ein ganske lik rolle i to organisasjonar som har heilårsfrivillige. Begge er studentorganisasjonar i Bergen, det Akademiske Kvarteret har omtrent 400 frivillige i løpet av eit år, medan Hulen har litt i overkant av 100 frivillige involvert i løpet av eit år.



## **Bakgrunn og erfaring**

Respondent 1 er frivillegansvarleg ved Det Akademiske Kvarter i Bergen, populært kalla Kvarteret. Ho har jobba seg oppover i systemet som frivillig sjølv, og har hovudsakleg arbeidserfaring frå frivillig engasjement, både i eventbaserte og heilårlege organisasjonar. Som frivillegansvarleg ligg ansvarsområdet i rekruttering av nye frivillige og handtering av saker rundt dei frivillige. Understyra hjelp også til med rapportering og den daglege handteringa av dei frivillige.

## **Organisasjonen**

Kvarteret har ifølge Respondent 1 mellom 400 og 500 frivillige involvert i løpet av eit år, men ein del av desse er utvekslingsstudentar og dermed kun involvert i eit semester. Andre er medlemmar i mange år og vert livstidsmedlemmar med tilgang på godene resten av livet. Kvarteret skriv kontrakt med sine frivillige, og nyttar hovudsakleg desse kontraktane som kontaktinformasjon og for at dei frivillige skal ha ein følelse av at engasjementet er viktig for organisasjonen. Kontrakten har ingen bindingstid, og Kvarteret opererer med arbeidsplanar ein månad fram i tid. Kvarteret opererer også med prøveskift, slik at ein kan prøva fleire områder før ein vert "fast" medlem og koma med tilbakemelding dersom området ikkje er riktig for den frivillige. Det kan også være at dei ansvarlege anbefalar å prøva andre områder om det verkar heilt feil for den frivillige. Kvarteret nyttar ikkje per dags dato nokon teori rundt sin frivillighandtering, men Respondent 1 seier at dette kan ha vore til stades i oppstarten av organisasjonen ettersom ho ikkje var her da. No er det erfaringsbasert, og ho har lært mykje av dei som var frivillegansvarleg i organisasjonen før.

*"(...)Så det første skiftet er bare et prøveskift. Også sier de at de vil jobbe i café for eksempel, og da kan vi tilby det og så sier vi: "Okey, nå har du hatt et skift der. Vil du prøve ut et skift i puben nede også?" (Respondent 1)*

## **Rekruttering**

Organisasjonen rekrutterar på studenttorg opp mot studentar i Bergen, og dei legg ved ei brosjyre om Kvarteret i velkomstpakken til studentar på UiB. Erfaringsmessigt har Kvarteret minka rekrutteringa utanfor huset, og heller fokusert på rekrutteringsfestar og –eventar i sitt eige bygg. Dette fordi dei som kjem på desse eventane er meir sannsynleg kjem til å verta

frivillig, og dei føler dei treff fleire av dei riktige frivillige på denne måten. Dessutan merkar Kvarteret at rekrutteringa, på grunn av storleiken og omdømet til organisasjonen, går litt av seg sjølv. Det kjem utvekslingsstudentar som søker seg inn som frivillig på Kvarteret utan å ha fått noko anna informasjon enn frå nokon dei kjenner som også har vore frivillig der.

### **Motivasjon og motiv**

Respondent 1 seier at dei gjennomfører ein undersøking av sine frivillige ved oppstart, der dei har eit intervju for å finna ut av kvifor ein søker seg inn som frivillig og kva område som er riktig. Det vanlegaste motivet for å starta som frivillig verkar å vera det sosiale aspektet ved likesinna i same by, eller arbeidserfaring og innsats på CV i følge respondenten. Respondent 1 meiner frivillig innsats på CV-en er veldig positivt, og har sjølv tenkt at dette er noko som er viktig. Særleg erfaring frå styre og ansvar for andre er svært viktig for jobbsøking vidare. For å verta livstidsmedlem må ein oppnå 14 poeng. Ein "vanleg" frivillig får 1 poeng per semester. Enkelte ansvarsområder gjev fleire poeng på same tidsperioden som andre oppgåver. Det er ingen andre insentiv før ein når 14 poeng.

### **Demotivasjon**

Den største utfordringa rundt motivasjon er starten av nye semester, der det ofte kan vera mykje fråfall av frivillige og arbeidsoppgåver som krever at dei frivillige jobbar oftare enn vanleg. Dette gjeld både i styra og dei "vanlege" frivillige. Dei frivillige som er igjen frå førre semester, er heilt essensielle for Kvarteret i til dømes fadderveke og periodar med mykje bortfall. Kontinuitet er noko som er vanskeleg i ein organisasjon som er så avhengige av noko så sårbart som frivillige, og organisasjonen set derfor ekstra pris på når dette fungerer så godt som det gjer. Med andre ord er det ikkje enkelte områder som demotiverar, men stressande periodar og mangel på frivillige som kan demotivera.

### **Heilårleg kontra eventbasert frivilligheit**

Respondent 1 har vore frivillig hjå Øyafestivalen, Slottsfjell og Hove. Opplevinga der var at det var morosamt, men at det føltes som (og var) ein motyting for gratis inngang. Respondenten har teke med seg erfaringar frå eventbasert frivillig inn i den heilårlege organisasjonen, ved å ha ein frivilligbase med mat og drikke til dei frivillige i stressande periodar.



Dei siste åra har det vore litt under dette talet, noko organisasjonen har merka på at det vert meir arbeid på dei som er frivillige. Det er også stor forskjell på kor villige dei frivillige er i å ta på seg ekstra arbeid og involverar seg aktivt i drifta. Hulen undersøker ikkje dei frivillige sine motiv før oppstart, men har eit avkryssingsskjema der dei frivillige vel dei områda dei trur er best, samt tilbyr prøvevakter slik at dei som er litt usikre kan prøva fleire områder og sjå kva som er best før dei byrjar. Dei har også medarbeidarsamtalar og forslagskasser for at det skal være enkelt å koma med tilbakemelding dersom noko ikkje er slik det skal. Dei ansvarlege på kvart område og understyra er også svært viktige i å vidareformidla tilbakemelding til hovudstyret. Hulen opererar med semesterlister, slik at vaktene skal være så forutsigbare som mogleg for sine frivillige.

Dersom ein ikkje møter opp på vakt, får ein prikk. Ved to prikkar får ein advarsel, og ved tre prikkar må ein inn til styret for å forklara situasjonen og for å sjå på om engasjementet skal terminerast eller halda fram. På grunn av dette har også Hulen fått utarbeida ein kontrakt i samarbeid med BRAK<sup>7</sup>, slik at dei frivillige har ein handfast avtale med oppseiingstid. Heile styret i organisasjonen er frivillige, og Respondent 2 seier at ein på generell basis merkar ein nedgang i frivillige i fleire organisasjonar:

*”Jeg har snakket generelt med frivillige i Bergen og generelt med styrer i Bergen, og det er en nedgang på hvem som ønsker å sitte i styrer og hvem som ønsker å engasjere seg mer. Jeg skrev en sak i K7-bulletin om det en gang at det er en nedgang i frivillige og det er folk som snakker om det i alle bransjer som drives av frivillige, at det er ikke nok å få goder lenger. Folk forventer at man skal få penger for ting, som såklart man fortjener å få penger for noe viss man er god på det, men jeg vet ikke om folk lenger ser den erfaringen og godene som det å være frivillig kan gi dem. Jeg tror nok at alle, ikke bare nødvendigvis Hulen, opplever en liten nedgang versus 5 år siden.” (Respondent 2)*

---

<sup>7</sup> BRAK er eit kompetansesenter for alle aktørar innan musikk i Hordaland og Sogn og Fjordane, som arbeidar for kurs, nettverksbygging, kompetanseauking og utarbeiding og forbetring av rammevilkår for musikarar i regionen

Hulen nyttar ingen teori i sin handtering eller rekruttering av frivillige, men dei ansvarlege i styret har sin bakgrunn og erfaring innan organisasjon og leiing som dei deler med andre. Respondent 2 har sjølv erfaring frå event- og festivalmanagement og har nytta NKA (Norske Konsertarrangører) sine utgjevnadar om frivilligheit og leiing. Som ekstra tankar rundt feltet, nemner Respondent 2 at det er svært viktig å væra tydeleg og forutsigbar i leiing av frivillige. Særleg fordi frivillig arbeid er så sårbart ettersom det ikkje "kostar" den frivillige noko å slutta. For Hulen er dei gruppeansvarlege på skifta svært viktige i den daglege drifta, desse har erfaring og driv opplæring av dei andre frivillige. Respondent 2 seier at to tredjedelar av tida må dei frivillige detaljstyrast på grunn av usikkerheit og uerfarenheit, og då kjem dei gruppeansvarlege godt med.

### **Rekruttering**

Hulen nyttar hovudsakleg studenttorget og informasjonsdagar på Høgskulane og Universitetet i Bergen for å rekruttera studentar i området. I tillegg har organisasjonen dei siste åra lagt større vekt på sosiale medier for å nå ut til potensielle frivillige, samt internrekruttering (at dei frivillige rekrutterar sine venner ved å fortelja kor mykje dei likar seg på Hulen). På enkelte grupper er det veldig enkelt å rekruttera, og der opererar Hulen med ventelister for å ha enkel tilgang på frivillige ved eventuell fråfall. For å motarbeide fråfall av frivillige, arbeidar Hulen med rekruttering gjennom heile året, og særleg dersom behovet vert stort på enkelte områder.

### **Motivasjon og motiv**

Dei mest vanlege motiva for den frivillige innsatsen verkar å væra sosialt samvære og arbeidserfaring. Dei som forblir frivillige over lenger tid, verkar å ha eit ynskje om å verta livstidsmedlemmar. Hulen opererar med eit poengsystem der ein må ha 18 poeng for å oppnå toppsummen. Det er ingen goder før ein når toppsummen. Ein "vanleg" frivillig får 4 poeng i semesteret, medan andre stillingar som ansvarleg og styremedlem gjev meir poeng. I tillegg kan dei frivillige ta på seg ekstra vakter for å få ekstra poeng i løpet av semesteret. Dette betyr at dei frivillige kan verta livstidsmedlemmar mykje tidlegare enn hjå kvarteret. Motiverte frivillige er absolutt viktig for Hulen. For å ivareta motivasjonen til dei frivillige arrangerar Hulen egne festar for sine frivillige, og har i år laga egne ansvarsområder som er sosialansvarlege:



*”(...)Det er det som gjør at det er et hyggelig sted å vær både for dem som jobber, men også for gjester og artister. Det er flere artister som kommer tilbake fordi de liker stemningen og de liker hvordan Hulen fungerer. Det er ildsjeler som bruker hvor mange timer i uken og måneden på å drive et sted uten å få noe tilbake for det. Det er en helt egen atmosfære og det at folk er kjent på tvers av gruppen og kan lære og gjør hverandre trygge er det som gjør det til et skikkelig spesielt sted.”*

### **Demotivasjon**

Respondent 2 seier at det nok er enkelte områder som er mindre populære enn andre, men at dette ofte kjem av mangel på kunnskap om området. Til dømes prøver Hulen å rekruttera fleire jenter til å være vert og vakt fordi det verkar som mange ikkje tørr å søka seg til desse områdene. Respondent 2 føler også at plasseringa gjer at dei vert i konkurranse med andre organisasjonar i same by. Dette fordi til dømes Kvarteret ligg rett i sentrum ved sida av andre uteplassar, medan Hulen ligg litt utanfor bykjerna.

### **Heilårleg kontra eventbasert frivilligheit**

På spørsmål om forskjellane mellom eventbasert og heilårleg frivilligheit, seier Respondent 2 at du får meir tid til å nytta deg av godene (både fysiske og sosiale) ved heilårlege kulturorganisasjonar enn ved til dømes festivalar. Festivalar må verta flinkare til å sjå enkeltindividet som frivillig utover berre det å vær ein arbeidskraft. Det kan være ein utfordring å vær personleg med sine frivillige, men det fører til mykje meir motivasjon. Respondent 2 meiner det er positivt at dei frivillige er interessert i å ha innsatsen på CV-en og at dei kanskje også har fleire motiv for engasjementet. Ho har sjølv nytta den frivillige innsatsen på CV-en sin og fått mange jobbtilbod på grunn av erfaringa.

*”Hulen er Bergens eldste og mest karakteristiske utested. Dets historie strekker seg tilbake til 1968, da det nedlagte tilfluktsrommet ble bygget om og åpnet som klubblokale for studenter. Klubben bærer fremdeles preg av å ha vært ment som bomberom, da den bokstavelig talt ligger inne i fjellet. Derav også navnet. I dag fremstår imidlertid Hulen i moderne innpakning med dansegulv, konsertscene og to barer. Lokalet er også pusset opp de siste årene, slik at tiden der man måtte kle seg i boblejakke på vinterstid for å unngå kuldesjokk, er over. Ei heller drypper det vann fra taket lenger.”*  
(Studenttorget 2016)

## 4.1.2 Frivillig i heilårleg kulturorganisasjon

Eg har gjennomført 4 intervju med frivillige ved heilårlege kulturorganisasjonar i Bergen. Desse fire har alle hatt eller har ein tilknytning til Det Akademiske Kvarteret eller Hulen i Bergen, noko som gjev eit tverrsnitt av studentfrivillige i Bergen.

Dei fire respondentane har gått med på å dele informasjon, men namn og personinformasjon vert anonymisert og dei vert derfor referert til i analysen som Respondent 3, 4, 5 og 6. Som i kapittel 4.1.1, er det også her gjort ein kategorisering av materialet i henhold til "open koding" utifrå intervjuguiden nytta i intervju (vedlegg 3).

Tabell 4.2 Definisjonstabell Respondent 3 - 6

	Kategori	Innhald
1	Bakgrunn og erfaring	All data som viser til erfaring respondenten har med frivilligheit og elles relevant bakgrunn
2	Rekruttering	All data som seier noko om korleis respondenten vart rekruttert til den relevante organisasjonen
3	Motiv	All data som viser kva motiv respondenten har/hadde for innsatsen, og om denne vart undersøkt av organisasjonen anten før, undervegs eller etter innsatsen
4	Motivasjon	All data som viser til kor motivert respondenten er/var til sin innsats, kva som motiverte til innsatsen, og om denne motivasjonen vart undersøkt av organisasjonen anten før, undervegs eller etter innsatsen
5	Krevande	All data som viser til kor krevande respondenten finn/fann sin innsats
6	Goder	All data som viser kor stor vekt respondenten legg/la på dei fysiske godene, og kva dette hadde å seie for innsatsen
7	Demotivasjon	All data som viser anten oppgåver eller områder som vert/vart opplevd som demotiverande og kor vidt organisasjonen gjer/gjorde noko med dette
8	Tilbakemelding	All data som viser til om respondenten har/hadde mogleik til å koma med tilbakemeldingar til organisasjonen
9	Heilårleg kontra eventbasert frivilligheit	All data som går på forskjellane mellom heilårleg og eventbasert frivilligheit, kva fordelane og ulempane er, og kva felte kan læra frå kvarandre
10	Diverse	All data som ikkje kan kategoriserast under dei andre kategoriane

## Oversikt

For å kunne trekke fram korrelasjon i analysen for mogleg kausalitetsanalyse, har eg laga koplingstabellar under dei ulike kategoriane. Alle intervju har føregått med ein felles intervjuguide, men på grunn av den kvalitative og eksplorerande tilnærminga til datamaterialet kan ikkje all korrelasjon forklarast eller kallast kausalitet. Det ligg som regel meir bak svara i ein kvalitativ undersøking enn kva kan kvantitativt samanliknast. Derfor skal desse tabellane kun nyttast for overflatisk korrelasjon som kan trekka fram interessant data.

Tabell 4.3 – 4.11 kjem som ein kvalitativ analyse av intervju med Respondent 3 – 6, der eg har trekt fram enkelte samanlikningar under kvar av dei definerte kategoriane frå tabell 4.2. Utdrag frå intervju med direkte sitat frå respondenten vert vedlagt i oppgåva, og den fulle transkripsjonen av intervjuet er tilgjengeleg for etterprøving dersom nødvendig. Etter kvar tabell vil eg også kommentera kort kva eg ser på som interessant og kva som kan analyserast vidare for å sjå på korrelasjonen.

## Bakgrunn og erfaring

Tabell 4.3 Bakgrunn - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6 (N = 4)

Tema	Respondent			
	3	4	5	6
Har vore frivillig hjå eventbasert før	X	X		
Har vore frivillig hjå heilårleg før	X		X	
Er for tida frivillig i organisasjonen		X	X	X
Kun vore frivillig i ein organisasjon		X		X
Erfaring med ansvarsområder	X	X	X	X

Tabell 4.3 viser kva erfaring og bakgrunn respondentane har. Alle har vore innom ansvarsområder som opplæring, gruppeansvar og sosialt ansvar hjå organisasjonen. Ein av respondentane er ikkje frivillig ved organisasjonen lenger, og for to av respondentane er dette deira fyrste engasjement.

## Rekruttering

Tabell 4.4 Rekruttering - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6 (N = 4)

Tema	Respondent			
	3	4	5	6
Vart rekruttert på studenttorg		X	X	X
Kryssa av for arbeidsområde sjølv		X	X	X
Fikk jobba på det ynskja området	X	X	X	X
Har bytta gruppe innad i organisasjonen	X			
Kom inn i organisasjonen indirekte via annan organisasjon	X			

Tabell 4.4 viser at tre av fire respondentar vart rekrutterte via studenttorg og at desse fekk velja områder sjøve via avkryssing. Dette kan sjåast på som ein form for motivasjons- og motivundersøking frå organisasjonen ettersom den frivillige vel eit område dei meiner kan passa. I desse tilfella er det då viktig at organisasjonen tilbyr anten prøveskift eller enkle rammer for byting av grupper dersom den valde gruppa viser seg å vera feil for den frivillige. Den fjerde respondenten kom indirekte inn i organisasjonen via ein annan organisasjon som hadde tilknytning dit, men respondenten fikk framleis jobba med det ynskja området sitt. Denne respondenten har også byta grupper i organisasjonen, noko som skal drøftast vidare i respondenten sin analyse.

## Motiv

Tabell 4.5 Motiv - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6 (N = 4)

Tema	Respondent			
	3	4	5	6
Byrja i organisasjonen på grunn av sosialt samvære	X	X	X	X
Byrja i organisasjonen for å ha innsatsen på CV			X	
Byrja i organisasjonen på grunn av familiær relasjon			X	
Byrja i organisasjonen for å få erfaring med ansvar	X			
Såg på dei fysiske godene kun som ein bonus før oppstart	X	X	X	X
Føler at motivet for innsatsen i relativt stor grad vart oppfylt	X	X	X	X

I tabell 4.5 ser ein at dei respondentane eg har intervjuar har hatt eit ganske likt utgangspunkt for sitt engasjement. Om dette er indikativt for organisasjonane og dei frivillige der, eller om eg har funne 4 respondentar med like utgangspunkt ved tilfeldigheit, er vanskeleg å konkludere med utan ein større respondentmengde. Sosialt samvære verkar også frå dei ansvarlege for frivillige (Respondent 1 og 2) i organisasjonane å vera det mest vanlege motivet for frivillig innsats hjå Hulen og Kvarteret. Dei fysiske godene har som vist i tabellen ikkje vore ein grunn til innsatsen. I analysen vil det også framkoma at sjølv om CV og ansvar ikkje var ein grunn til innsatsen på førehand, har dette vore noko dei alle set pris på per i dag.

## Motivasjon

Tabell 4.6 Motivasjon - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6 (N = 4)

Tema	Respondent			
	3	4	5	6
Opplevd motivasjon i innsatsen over 5 (skala frå 1 - 10)	X	X	X	X
Innsatsen er/var meir motiverande enn krevande		X	X	X
Er/vart motivert av ansvar i innsatsen		X	X	X
Motivasjon i frivillig arbeid er svært viktig	X	X	X	X
Motivasjon er kva som fører til at ein held fram med innsatsen	X	X	X	X

Alle respondentane vart spurt om å vurdere sin motivasjon i innsatsen på ein skala frå 1 – 10 der 1 er lite og 10 er mykje. Alle fire respondentane svarte over 5, og ein respondent sa 10 av 10. Motivasjonen kunne dog fluktuera ganske mykje til tider. Alle fire svarar også at motivasjon i frivillig arbeid er det viktigaste ettersom ein ikkje får betalt for innsatsen, og at kontinuerlig motivasjon er grunnen til at ein held fram med innsatsen. Dersom ein opplev at motivasjonen sviktar, er det veldig lett å avslutta engasjementet ettersom det ikkje får noko form for konsekvens eller tap av inntekt. Ettersom problemstillinga for oppgåva ser på motivasjon av frivillige, vert motivasjon og leiing som motivasjon vurdert mykje meir inngåande i både analysen og drøftinga i oppgåva.

## Krevande

Tabell 4.7 Krevande - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6 (N = 4)

Tema	Respondent			
	3	4	5	6
Følte at innsatsen var krevande over 5 (skala frå 1 - 10)	X		X	
Innsatsen er/var meir fysisk enn psykisk krevande	X	X	X	X
Innsatsens motivasjon veg/vog opp for det krevande		X	X	X

I tillegg til kor motiverte til innsatsen, vart alle fire respondentane spurt om kor krevande både fysisk og psykisk dei vurderte innsatsen til på ein skala frå 1 – 10. Kor krevande innsatsen var, var også svært fluktuerande for kvar respondent, men for tre av fire var innsatsen meir motiverande enn krevande og dermed vog opp for innsatsen. Dette kan også sjåast på som ein indikasjon på at den frivillige held fram med innsatsen. Dersom innsatsen vert opplevd som meir krevande enn motiverande, er det naturleg å tenka at den frivillige er i ferd med å verta demotivert og dermed har høg sannsyn for å avslutta engasjementet eller kanskje treng å bytta grupper eller arbeidsoppgåver. Alle fire respondentane seier at innsatsen var lite psykisk krevande, og at den fysiske innsatsen var nokså forventa. Dette handlar også om at den forventa arbeidsmengda til arbeidsoppgåva vart kommunisert på førehand og ikkje overstig kva ein kan krevja av ein frivillig.

## Goder

Tabell 4.8 Goder - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6 (N = 4)

Tema	Respondent			
	3	4	5	6
Føler at dei fysiske godene kun er/var ein bonus	X	X	X	X
Ser/såg på det sosiale samværet som ein større gode	X	X	X	X
Har nytta seg av dei fysiske godene	X	X	X	X
Livstidsmedlem er/vart ein ekstra motivasjon		X		X

Tabell 4.8 viser kva dei frivillige tenker om dei godene som den frivillige innsatsen fører til. Til tross for at godene ikkje var eit motiv for nokon av respondentane (tabell 4.5), har alle nytta seg av godene i løpet av engasjementet. Alle ser dei på det sosiale samværet ved innsatsen som ein større gode enn til dømes rimeligare alkohol og mat (jamfør autonom og kontrollert motivasjon frå kapittel 2.4). Det å kunna verta livstidsmedlem var heller ikkje eit av motiva ved innsatsen, men har vorte eit uttrykt mål til to av dei tre frivillige som framleis er engasjert ved organisasjonen. Dette kan kome av at dei to respondentane er engasjerte ved Hulen og ikkje Kvarteret, ettersom Hulen sitt krav til poeng for å verta livstidsmedlem er mykje mindre og fører til at ein kan oppnå dette på 2 – 3 år ved "vanleg" innsats i motsetnad til Kvarteret sine 5 – 6 år (kapittel 4.1.1).

## Demotivasjon

Tabell 4.9 Demotivasjon - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6 (N = 4)

Tema	Respondent			
	3	4	5	6
Har opplevd noko i innsatsen som ikkje motiverte	X		X	
Følte at organisasjonen ikkje tok tak i problemet	X			
Å jobba med andre personar enn dei som ein vanlegvis jobbar med, kan/kunne opplevast som demotiverande		X	X	X
Føler at organisasjonen har teke omsyn til demotivasjon	X	X	X	X

Alle fire respondentane svarar at dei føler organisasjonen stort sett har teke omsyn til demotivasjon. To av respondentane har opplevd hendingar eller oppgåver som førte til demotivasjon, og ein av desse seier at organisasjonen ikkje tok tak i problemet. Dette skuffa respondenten og førte til at respondenten ikkje følte organisasjonen tok problemet på alvor. Tre av fire respondentar seier at det å jobba med andre enn den faste gruppa kan føra til demotivasjon, ettersom ein vert så samansveisa som gruppe.

## Tilbakemelding

Tabell 4.10 Tilbakemelding - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6 (N = 4)

Tema	Respondent			
	3	4	5	6
Har gjeve tilbakemelding om noko til leiar/styret	X	X	X	X
Føler at det var nyttig å gje tilbakemelding		X	X	X
Gav tilbakemelding som ikkje vart gjort noko med	X			
Organisasjonen er klar på kven som er nærmaste ledd	X	X	X	X
Har hatt medarbeidarsamtalar		X	X	X

Tabell 4.10 viser at alle fire respondentane har gjeve tilbakemelding om andre eller eigen innsats til ein overordna. Det verkar å være enkelt å ta kontakt og at det er tydeleg frå organisasjonane kven informasjonen skal vidareførast til. Tre av fire har også hatt eller vorten tilbydd medarbeidarsamtalar slik at respondenten får anledning til å ta opp problem i lukka rom. Ein av respondentane har opplevd at tilbakemeldinga ikkje vart teken vidare eller gjort noko med.

## Heilårleg kontra eventbasert frivilligheit

Tabell 4.11 Heilårleg/eventbasert - Kopling av tema og einingar Respondent 3 – 6 (N = 4)

Tema	Respondent			
	3	4	5	6
Meinar heilårleg frivilligheit har fordel i sitt langvarige engasjement og sosiale fokus	X	X	X	X
Har erfaring med/kjennskap til at eventbasert frivilligheit fortare vert ein transaksjon enn heilårleg frivilligheit	X	X	X	X
Meinar at dersom innsatsen vert godt kommunisert og planlagt, og at forventningane er tydelege på førehand, har eventbasert frivilligheit lettare for å engasjera på kort tid	X	X	X	X





## **Rekruttering**

Respondent 3 vart rekruttert til Kvarteret ved å vera medlem av Studentersamfundet i Bergen (som har møta sine på Kvarteret), og byrja innsatsen etter at overlappende vennegjengar mellom Studentersamfundet og Kvarteret anbefalte engasjementet.

## **Motiv**

Respondent 3 vart ikkje spurt om sin motivasjon eller motiv for innsatsen, og føler at dette nok kjem av at organisasjonen går ut ifrå at sine frivillige automatisk er motiverte til innsatsen ved at dei melder seg på. Respondenten har ikkje vore frivillig for å ha det på CV-en, men seier samtidig at det nok har vore positivt å ha og kan ha skaffa jobbar som elles ikkje ville vore aktuelle.

## **Motivasjon**

Motivasjon er enklast for respondenten i byrjinga og vert meir avgjerande for at respondenten held fram etter ei stund i engasjementet. På spørsmål om kor motivert Respondent 3 var til sin innsats både før og under, er svaret 7. Det var likevel veldig fluktuerande, og til tider undervegs kunne det vera alt frå 10 til -10.

## **Krevande**

Respondent 3 fann arbeidet til dels ganske krevande både fysisk og psykisk, og på ein skala er den totale summen 8,5.

## **Goder**

Det vart ikkje lagt stor vekt på dei fysiske godene, og Respondent 3 svarar 3,5 på ein skala frå 1 til 10. Dersom det sosiale samværet vert rekna med under "goder" ved innsatsen, vert summen 8 istadenfor.

## **Demotivasjon**

Respondent 3 har bytta grupper i organisasjonen som ein følgje av at oppgåva vart langtekkelig og for lite motiverande, men vil ikkje seie at dette er noko organisasjonen legg opp til ettersom dei alltid har bruk for dei frivillige som er tilgjengelige. Innsatsen som ikkje motiverte var opplæring av andre over lengre tid, samt ubehagelege hendingar med kundar

på jobb som ikkje vart teke tak i av organisasjonen i etterkant.

### **Tilbakemelding**

Respondent 3 har gjeve tilbakemelding om hendingar som var demotiverande og uhyggelege, og denne tilbakemeldinga oppfattast ikkje som at den vart gjort noko med av styret. Dette synes respondenten ikkje noko om.

### **Heilårleg kontra eventbasert frivilligheit**

Respondenten meiner den største utfordringa til eventar er at dei frivillige ikkje vert ein del av organisasjonen og føler seg fort på utsida. Samtidig er den største utfordringa til heilårlege organisasjonen å skapa nok engasjement hjå dei frivillige, samt halda på det engasjementet over tid. Respondenten anerkjenner at det er vanskelegare å halda på engasjement over tid, og etterlyser meir hendingar utover året for å halda på motivasjonen til dei frivillige. Dette er noko som definitivt skil dei gode og dei dårlege heilårlege organisasjonane.

### **Diverse**

På tankar rundt problemstillinga i oppgåva mi, svarar respondenten at det som nok motiverar mest dei heilårlege frivillige er følelsen av å bidra i ein organisasjon og det å skapa noko for andre som du har påverknad på. Samtidig er det også karakterbyggjande for ein frivillig å bidra på ein arbeidsplass med andre belønningar enn betaling som lønn. Frivillige organisasjonar har også ein særskild stilling i det sosiale samværet, og respondenten trekk fram kor viktig det kan være for å verta integrert i ein ny by der ein ikkje kjenner nokon frå før.



### **Motivasjon**

Efaringa har ført til at respondenten kjenner seg sjølv betre og har fått mange nye utfordringar. Sosialansvar for andre har også ført til auka motivasjon i engasjementet. Respondent 4 svarar 7 på ein skala frå 1 til 10 på kor motivert til innsats både før og under engasjementet.

### **Krevande**

Respondent 4 synes ikkje arbeidet har vore krevande fysisk eller psykisk, og på ein skala er den totale summen 4.

### **Goder**

Dei fysiske godene har heller ikkje vore viktig for respondenten, og på ein skala vert summen 1,5.

### **Demotivasjon**

Respondent 4 slit med søvnproblem og føler derfor at det største problemet med innsatsen er når det er seine vakter som kjem før skule. Dette er derimot ikkje eit stort problem då respondenten ikkje har problem med å bytte vakter eller kan ta seg fri frå skulen. Ettersom det sosiale er hovudmotivasjonen til innsatsen, kan det å jobba med nokon andre enn det faste arbeidslaget sitt føra til demotivasjon.

### **Tilbakemelding**

Medarbeidarsamtalar gitt mogleik til å seie ifrå dersom respondenten hadde ønska å bytta gruppe eller var misfornøgd med innsatsen.

### **Heilårleg kontra eventbasert frivilligheit**

Respondent 4 meiner at det er vanskelegare for eventar å fokusera på det sosiale på grunn av det kortvarige engasjementet, og at heilårlege organisasjonar har ein fordel på dette punktet. Ein venn av respondenten har vore frivillig på festival, og ho følte ikkje at ho fekk noko meir ut av det enn gratis inngang til musikken.



til innsats både før og under engasjementet. Respondent 5 seier det er svært viktig med motivasjon i frivillig arbeid, ettersom det som regel er einaste grunnen til at ein vel frivillig arbeid framfor ein betalt deltidsjobb.

### **Krevande**

Respondent 5 synes ikkje arbeidet har vore krevande fysisk eller psykisk, og på ein skala er den totale summen 6.

### **Godar**

Dei fysiske godene har ikkje vore viktig for respondenten, og på ein skala vert summen 1.

### **Demotivasjon**

Den delen av innsatsen som har motivert minst er å arbeida saman med andre frivillige som er umotiverte og den ekstrajobben det er å ha differanse i kassen på slutten av eit skift. Særleg i den andre organisasjonen føler respondenten at differanse har vorte fokusert veldig på og at dei frivillige nærmast vert heldt personleg ansvarlege.

### **Tilbakemelding**

Respondent 5 vart ikkje spurt om motivet for innsatsen før oppstart, men har følt at det ikkje var noko behov for det og at medarbeidarsamtalane på jobben gjev anledning til tilbakemelding dersom nødvendig. Respondenten har i likheit med Respondent 4 kryssa av sjølv for kva områder som var aktuelle. Dessutan kunne respondenten bytta grupper dersom nødvendig.

### **Heilårleg kontra eventbasert frivilligheit**

Respondent 5 har ikkje sjølv vore frivillig i eventbaserte organisasjonar, men kjenner mange med erfaring frå eventbasert frivilligheit og har gjort seg opp egne inntrykk. Inntrykket er at på festivalar er motivasjonen svært høg til å gjera ein innsats for dei godene som ein får, og at ein jobbar på festivalar som ein har eit ynskje om å få med seg musikken på. Fokuset ligg tydeleg på godene som høyrer med, og respondenten trur nok ikkje at ein er frivillig på festival på grunn av det sosiale samværet. Det verkar også til å være litt enklare å verta frivillig på festival, at lista ikkje ligg så høgt og at ein ikkje nødvendigvis vert så inkludert i arrangementet.





## **Motivasjon**

Sosialansvar har i likheit med Respondent 4 ført til auka motivasjon i engasjementet, samt at respondenten trives veldig godt med vertslaget sitt. Respondent 6 svarar 10 på ein skala frå 1 til 10 på kor motivert til innsats både før og under engasjementet.

## **Krevande**

Respondenten synes ikkje arbeidet har vore særleg krevande fysisk eller psykisk, og på ein skala er den totale summen 3,5.

## **Goder**

Dei fysiske godene har heller ikkje vore viktig for respondenten, og på ein skala vert summen ikkje meir enn 2. Til tross for dette, har det å kunne verta livstidsmedlem vore ein ekstra motivasjon no når respondenten ser mogleiken til å oppnå dette.

## **Demotivasjon**

Det som motiverar minst med innsatsen er kundar som oppfører seg dårleg og er overstadig berusa.

## **Tilbakemelding**

Respondent 6 føler at det har vore tilfeller der det kunne vorte gjeve tilbakemelding om innsatsen ikkje hadde svart til forventingane eller motivet.

## **Heilårleg kontra eventbasert frivilligheit**

Respondent 6 har ikkje sjølv erfaring med eventbasert frivilligheit, men har eit inntrykk av dette gjennom kjente. Inntrykket er at å vær frivillig på festival er veldig kjekt og bra for å sjå resten av festivalen, men at det ikkje vert så stort fokus på det sosiale dersom det er motivet for innsatsen. Kortvarig engasjement har lettare for å halda på motivasjonen, medan heilårleg innsats gjev deg mykje meir tid til å verta kjent med dei andre og verta ein del av organisasjonen. Også Respondent 6 meiner at organisasjonen må verta flinkare på PR og reklamering for enkeltevent, noko dei kan læra frå festivalar. Studenttorg og liknande kan fort verta vanskeleg å nå gjennom til alle og verta ein i mengda på ein tidspunkt der studentar er opptatte med mykje og kanskje ikkje får med seg alt.

## Diverse

Grundig opplæring og kursing er viktig for at dei frivillige skal handtera oppgåva riktig, samtidig er det nødvendig at organisasjonen tek tak i situasjonar i etterkant og evaluerar saman med dei aktuelle frivillige. Som vert får respondenten og vertlaget kun lov til å snakka til kundane som skal kastast ut eller gjevast skjenkestopp, og ikkje utøva nokon form for fysisk makt. Både Respondent 4 og 6 nemner Taxi-ordninga som organisasjonen har laga for sine frivillige. Dette inneber at dei frivillige skal kunna ta taxi heim etter vakt og få tilbake pengane dersom dei skriv skjema med kvitteringar i etterkant. Eit slikt tiltak viser at organisasjonen tenker på sikkerheita til sine frivillige i følge Respondent 4 og 6, og er veldig positivt. Dessutan har dei stengemøter etter kvar vakt der både bar og vert går gjennom kva som har skjedd den dagen og kan føra opp situasjonar eller enkelte kundar til ettertida. Igjen viser ein grad av evaluering at organisasjonen ønsker å vera i forkant av potensielle problem og viser til sine frivillige at dei bryr seg om sikkerheit og trivsel.

### 4.1.3 Ansvarleg for frivillige i eventbasert kulturorganisasjon

Eg har utført eit dybdeintervju med frivillegansvarleg for ein festival i Bergen kalla Bergenfest. Dette gjev ein god samanlikning med kva som motiverar dei frivillige på eventbaserte arrangement og som gjev meg mogleik til å trekke parallellar og ulikheit fram i drøftinga.

For å få eit så godt samanlikningsgrunnlag som mogleg med Respondent 1 og 2 som eg ser på som liknande ansvarsområde som Respondent 7, men i heilårlege kulturorganisasjonar, nyttar eg same definisjonstabell som i kapittel 4.1.1 i analysen av respondenten.

Tabell 4.12 Definisjonstabell Respondent 7

	Kategori	Innhald
1	Bakgrunn og erfaring	All data som omhandlar bakgrunnen til respondenten
2	Organisasjon	All data som seier noko om t.d. organisasjonens storleik og tal på frivillige, handtering av dei frivillige som t.d. kontrakt og tilbakemelding/medarbeidarsamtalar
3	Rekruttering	All data som går på korleis organisasjonen rekrutterar nye frivillige



litt i underkant av 400 frivillige involvert i festivalen og opererer med grupperingar av dei frivillige med ansvarsområder. Dei 10 personane som står bak Bergenfest er tilsette i organisasjonen Bergen Live.

### **Rekruttering**

Sjølv om Bergenfest ikkje har nokon automatikk i å prioritera frivillige som har vore med før, har dei eit skjema før festivalen der dei spør om den frivillige har delteke før og kva område ein var delaktig på og enkelte oppgåver vert berre overlate til frivillige som har erfaring. Dessutan har festivalen områder som ikkje vert handtert av frivillige og som krever profesjonelle aktørar, t.d. produksjon og lyd-/lysteknikk.

### **Motivasjon og motiv**

Respondent 7 svarar på spørsmålet om motivasjon av frivillige, at den viktigaste og mest prioriterte faktoren for motivasjon av deira frivillig er goder for dei frivillige som gratis inngang på festivalen. Dette står i motsetning til kva Elstad (1997) og sjølvstyreteorien konkluderar med, men er noko som erfaringsmessigt fungerer både som motivasjon og rekruttering av frivillige for Bergenfest sin del. Profileringa av festivalen hevdar Respondent 7 speglar kva målgruppe deira typiske frivillige er:

*”Jeg tror at kanskje en av de største motivasjonsfaktorene er at folk får tilgang til festivalen, får festivalpass. En annen ting som vi har sett litt i de siste årene, er at folk ønsker å ha erfaringen å putte på CV-en. Vi får yngre og yngre og yngre frivillige, den typiske frivillige hos oss er en jente på et par og tyve år. Det er den stereotypiske som søker til oss. Og det igjen tror jeg har med programmeringen vår å gjøre, vi har blitt litt yngre i profil og sånne ting.”*

Sjølv om Bergenfest har mange gode erfaringar med frivillige, seier respondenten at dei har vurdert å senda ut evalueringsskjema til dei frivillige etter enda festival. Med tanke på at Bergen Live også arrangerar konsertar heile året i tillegg til Bergenfest, går tida fort allereie dagen etter festivalen er ferdig og dette er dermed ikkje noko som har vorte prioritert på dette tidspunktet. Dei har også gruppeleiarar som får tilbakemeldingar undervegs i festivalen frå dei frivillige, både positive og konstruktive.

## Demotivasjon

Bergenfest har ikkje opplevd noko særleg form for demotivasjon i områdene dei frivillige innehar, og Respondent 7 seier at dette er noko som kjem både av at engasjementet er svært kortvarig og forventningane og kravet før godene er tydelege på førehand. Dette speglar også kva som kjem fram i dei andre intervjua i oppgåva. Derimot seier respondenten at enkelte ansvarsområder motiverar kanskje mindre enn andre, og kan opplevast som kjedelege. Dei prøver derfor å ha enkelte ansvarlige som går rundt og motiverar undervegs i festivalen og at dei prøver å rullera på oppgåvene.

## Heilårleg kontra eventbasert frivilligheit

På spørsmålet om forskjellen mellom festival og ein heilårleg kulturorganisasjon og deira handtering, rekruttering og motivasjon av frivillige, svarar Respondent 7 at han trur desse to områda er så langt frå kvarandre at det er vanskeleg å samanlikna og trekka parallellar. Han nemner at ein heilårleg kulturorganisasjon kan ha større utfordringar rundt motivasjon då lengda på engasjementet er mykje lengre og krev meir involvering, men at ein derfor også kan få frivillige som brenner meir for oppgåva og er meir engasjerte. På oppfølgingsspørsmål om dette er noko han meiner er negativt for ein festival, svarar han at dei som regel finn personar som står fram og tek ansvar dersom det er nødvendig og at dei fleste oppgåvene vert handtert på ein tilfredsstillande måte av dei frivillige som er der for godene.

## 4.2 Motivasjon av frivillige

*”Den frivillige organisation står og falder med den enkeltes motivation. Hvis man når som helst kan gå sin vej uden anden konsekvens, end at man går glip af en koncert, må selve lysten til at være med og en del af fællesskabet i sig selv være drivkraften” (Jensen 2014 s.136)*

Intervju med dei frivillige i heilårlege kulturorganisasjonar viser ein auke i motivasjon ved ansvarlegging og inkludering i organisasjonen. Dette samsvarar med sjølvstyreteorien trukke fram i teorikapitlet 2.4. Denne viser til at autonom motivasjon fører til motivasjon i ein organisasjon ettersom indre motivasjon er meir verd og meir langvarig enn den kontrollerte

eksterne motivasjonen. Dersom ein ser på dei kategoriske funksjonane framstilt i tabell 2.4, i kapittel 2.5, viser det seg at respondent 3 – 6 viser ein overvekt av sosial, karriere og forståing. Etersom denne typen innsats er ein opplevingsbasert og personleg utviklingsinnsats, er det meir naturleg at desse kategoriane stiller sterkare enn til dømes verdier og utvikling. I intervjuet med Respondent 7 vert gratis inngang trekt fram som den viktigaste motivasjonen av deira eventbaserte frivillige.

Motivasjon kan seiast å vera ein prosess i den frivillige sine tankar der innsats vert vurdert opp mot forholdet mellom kva ein legg i det og kva ein får igjen. Atkinson og McClelland har framstilt ein teori om todelt grunnlag for motivasjon kalla "prestasjonsmotivasjonsmodellen" ("achievement motivation"). Denne modellen definerar motivasjon for handling som ein dualitet mellom tendensen til å oppnå suksess og tendensen til å unngå nederlag, summen av desse to tendensane gjer altså opp totalen av motivasjonen for handling (McClelland, Atkinson, Clark & Lowell 1953; Atkinson 1964; Atkinson & Jones 1965; Atkinson & Feather 1966). Det er med denne modellen ein kan drøfta kva motivasjonsfaktorar og frivilleggoder som gjer ein jobb verdt det om den frivillige vurderar innsatsen som meir krevande enn tilfredsstillande. Dette forholdet er noko eg meiner er viktig å fokusere på når ein motiverar, og som kan være grunnlag for å halda fram med eller avslutte engasjementet.

Motivasjon kan byrja med sosialt samvære, halda fram med gratis konsert og verta avslutta med mogleik for vidare jobb eller som punkt på CV-en. Det er også naturleg å konkludera med at ein enkelt, isolert motivasjon for frivillig innsats ikkje forklarar nok. Det viser seg som oftast i rapportar og undersøking av frivillig innsats at ein kombinasjon er røyndomen. I intervjuet med dei frivillige kjem det også fram at dei ikkje legg stor vekt på dei fysiske godene dei har fått for innsatsen, men at dei nyttar desse fordi det er eit praktisk tillegg.

I datainnsamlinga til denne oppgåva vert fleire faktorar trekt fram av dei frivillige og leiarar av frivillige som motivasjon. Den største faktoren som ser ut til å motivera dei frivillige, er kjensla av å bidra og sosialt samvære. Frivillig arbeid skil seg frå vanleg arbeid då det ikkje vert ført timar for betaling, og løn ikkje er ein faktor. Å koma saman med likesinna og få dela opplevingar med potensielt nye vener eller tidlegare kjente verkar å vera ein viktig drivkraft, særleg som får frivillige til å stilla opp som frivillig gjentekne gongar. Innan kulturen og

musikkarrangement er kjensla av å bidra like viktig som det sosiale samværet, særleg når ein flyttar til ein ny by eller har behov for å koma i kontakt med likesinna.

Spesielt på mindre plassar eller i områder der det trengs innsats for å kunna ha eit tilbod, vert innsatsen viktig. Ei eldsjel eller gruppe med likesinna sin innsats kan bety eit kulturtilbod i lokalmiljøet. Musikkmiljøet er full av tilfeller der små festivalar dukkar opp etter ynskje om eit arrangement fører til frivillig innsats og kan i fleire samanhengar bety byrjinga på noko større. Som vist til i det teoretiske rammeverket, kan ein snakka om to typar motivasjon for arbeid; Autonom og kontrollert. Autonom motivasjon er den indre motiverte, sjølvstyrte motivasjonen som får ein til å villa utføra ei oppgåva. Den kontrollerte motivasjonen er den ytre motiverte (straff/løn) motivasjonen som handlar om å utføre ei oppgåve for belønninga eller straffa sin del. Kuvaas (2005) viser til at i arbeidslivet vil reindyrka ytre motivasjon tilsei situasjonar der ein utfører jobben utelukkande for å oppnå ytre belønningar som løn, bonus, frynsegoder eller forfremming. Kjelda til motivasjonen ligg med andre ord utanfor det å utføre jobbaktiviteten og er i staden knytt til resultatet som følger av den. Dette hevdar Deci & Ryan (2000) er motivasjon som berre fungerer i kortvarige engasjement då fokuset flyttast frå oppgåva og den som utfører den som regel vel kortaste veg til målet utan å visa initiativ eller forståing av oppgåva. Som Respondent 5 og 6 viser til, har det å få ansvar ført til at dei trives meir og vert meir motivert til innsatsen, og at autonom motivasjon har vore ein mykje større faktor for enn kontrollert motivasjon for desse.

### **4.3 Leiing av frivillige**

I datamaterialet frå Respondent 1 og 2 er det mest fokus på leiing i form av inkludering og kommunikasjon med sine frivillige, og tilrettelegging av eit miljø som oppfordrar til engasjement. Respondentane har oversikt over kva sine frivillige treng og krev etter fleire års erfaring og prøve-og-feile-metodar. Begge svarar dei at dei ikkje nyttar nokon form for teori i handteringa av dei frivillige. Dette understrekar nok ein gong kor stor vekt organisasjonane legg på erfaringsbasert leiing i rekrutteringa og dagleg handtering av dei frivillige. Ein leiar av frivillige si viktigaste rolle handlar om tilrettelegging, frå rekruttering til gjennomføring. Kapittel 5.2 drøftar eg vidare om erfaringsbasert leiing er riktig og nok på dette området.

Å gjennomføre undersøkingar av og medarbeidarsamtalar med sine frivillige verkar å stå sterkt som tradisjon i dei undersøkte kulturorganisasjonane. Tilbakemeldingane kan koma i mange formar og med ulik hyppigheit, men med tilbakemeldingar kan organisasjonen kontinuerlig forbetra si rolle i leiinga. Respondent 3 - 6 verkar å trekke fram medarbeidarsamtalar samt undersøkingar frå organisasjonen som positive tilbakemeldingsplattformar og god kommunikasjon som ein viktig motivasjonsfaktor. Det er derimot ein respondent som melder om at tilbakemeldinga ikkje vart gjort noko med og respondenten følte etter ein alvorleg hending i innsatsen at tilbakemeldinga ikkje fekk nokon konsekvens. Dette er eit veldig tydeleg eksempel på noko som kan føra til demotivasjon og fleire slike hendingar kan fort bety at den frivillige avsluttar engasjementet. Å leggja til rette for å plukka opp alle typar situasjonar og bearbeida informasjonen for å læra og gjera det betre seinare er ein grunnpillars i all leiing, ikkje berre ved frivillig arbeid.

Respondent 4 og 6 nemner at Hulen opererar med semesterplanar for arbeidet som positive trekk ved engasjementet. Dette gjer forutsigbarheita veldig god og gjer det enkelt å planlegge rundt innsatsen. Respondent 1, 2 og 7 er sjølve leiarar og ansvarlige for frivillige i sine organisasjonar, og trekk også fram at forutsigbarheit og god planlegging er den viktigaste faktoren for at deira verksemd går rundt. Både Respondent 1 og 2 nemner at kontraktar er noko organisasjonen nyttar både som kontaktregister og for å formalisera innsatsen, medan Respondent 7 seier at kontrakt er noko dei har vurdert, men ikkje fått implementert heilt enno.



## 5. Drøfting

I dette kapitlet vert datainnsamlinga, analysen og det teoretiske rammeverket sett saman for å drøfta kva resultat som har komen fram av undersøkinga og utredinga, og kva desse resultata moglegvis kan nyttast til. Det vert også trekt fram kva som kunne vore gjort annleis og kva som vert vurdert som manglande i datainnsamlinga og empirien.

### 5.1 Kva styrkjer motivasjonen hjå heilårlege frivillige?

Motivasjon er eit omfattande tema, særleg i samband med frivillige som gjev av sin tid utan direkte lønn for arbeidet. Kva som motiverar ein frivillig kan være ulikt frå person til person, og kan endra seg i løpet av den frivillige sitt engasjement. Sjølv om motivasjon må sjåast på eit individuelt nivå, er det viktig for ein organisasjon å leggja opp rutinar for den kollektive motivasjonen i tillegg til den individuelle.

Å motivera ein frivillig er ikkje så ulikt å motivera ein vanleg arbeidstakar i den forstand at det handlar om å sjå individet og leggja til rette for eit godt arbeidsmiljø med gode rutinar og tydeleg kommunikasjon. I dei fleste samanhengar vil ein frivillig også ha sine forventningar til arbeidet og kva dette inneber. Så lenge desse forventningane stemmer nokolunde overeins med kva organisasjonen har lagt opp til og informert om på førehand, vil ein frivillig gjera jobben tilfredsstillande.

Autonom motivasjon av sine frivillige er kva ein heilårleg organisasjon får mest igjen for i det lange løp. Dersom ein frivillig er ute etter kontrollert motivasjon som ekstern stimuli, er det som regel eit kortfatta engasjement. Her står skiljet mellom eventbasert frivilligheit og heilårleg frivilligheit sterkast, då eventbasert frivilligheit har råd til å leggja meir fokus på goder og kontrollert motivasjon enn heilårlege organisasjonar. Her er også skiljet mellom kortvarig innsats og langvarig innsats viktig, då frivillige som sit i styret eller arrangerar har meir involvering gjennom året enn dei som kun er med i gjennomføringa.

Dersom ein trekk linjer mellom teorien og empirien i oppgåva, kjem det fram at dei mest motiverte frivillige får ein ved inkludering i organisasjonen og ved å leggja opp til god kommunikasjon og tilbakemeldingsmogleikar for dei frivillige. For å halda på motivasjonen over tid, er inkludering og ansvarsdeling noko som verkar hjå studentorganisasjonar.

## 5.2 Leiing som motivasjon

I intervju med respondent 1 og 2 kjem det fram at leiinga av frivillige ofte baserar seg på erfaringar og lite teori. Eg vil med dette stille spørsmål ved om erfaringsbasert leiing er bra nok og at manglande bruk av forskning og teoretisk grunnlag for å motivere frivillige ikkje er riktig. Dette er ikkje for å seie at organisasjonane som er undersøkt i oppgåva, Det Akademiske Kvarteret og Hulen i Bergen ikkje leiar sine frivillige på ein god måte og skapar engasjement, men for å påpeike ein negativ trend og ein mogleg forklaring på vanskar med motivasjon av frivillige og rekruttering i periodar. Det er likevel vanskeleg å kritisere erfaringsbasert leiing med tanke på at teori og forskning på feltet verkar å vere mangelfull.

Sjølvestyreteorien viser til at autonom motivasjon vert oppnådd ved at individet vert motivert av valfriheit og indre ynskje om å utføre oppgåva. Ein leiars jobb er å skapa eit arbeidsmiljø der arbeidarane er i stand til å motivera seg sjølv. Det følgjande sitatet er frå Edward L. Deci om autonom motivasjon:

*”Denne typen motivasjon gjør at vi blir mer utholdende, mer fleksible og kreative, vi er interesserte i oppgaven og liker det vi gjør. Vi trives bedre, den psykiske helsen vår blir bedre og vi utvikler til og med bedre relasjoner til folk rundt oss. Vi leverer dessuten bedre resultater når vi skal løse oppgaver der vi må bedrive selvstendig problemløsning underveis. Hvilket innbefatter de fleste oppgavene i dagens arbeidsliv.”*

*(Myklemyr 2012)*

Som vist til i kapittel 2.4 og 2.4.1, nyttast kontrollert motivasjon til å motivera individet med forpliktingar, stress og kontroll, gjerne med ekstern stimuli. Dette kan hjelpa med å løysa rigide, rutinemessige eller trinnvise oppgåver betre, men fører også til at ein vert meir rigid i

tankesettet, opplever meir stress, trives dårlegare, og får svekka relasjonar med dei andre arbeidarane. Dessutan fører eit fokus på ekstern belønning og kontrollert motivasjon til at ein tek kjappaste veg mot målet og belønninga i seg sjølv vert drivkrafta. Eit arbeidsmiljø med slik motivasjon får svekka fokus på arbeidsoppgåva og meir fokus på belønning. Ifølge Deci har fleire studiar vist at eksterne faktorar som truslar om straff, tidsfristar, evaluering og konkurranse har hatt negativ effekt på motivasjonen (Myklemyr 2012).

Deci listar også opp 5 punkt ein leiar kan nytta i arbeidet med å skapa støttande arbeidsmiljø:

- Prøv å sjå oppgåva frå medarbeidarens perspektiv
- Gjer kva du kan for å oppmuntra arbeidarane til å ta initiativ og ansvar
- Tilby valmogleikar av oppgåver
- Formidla kvifor oppgåva skal gjerast
- Gje positive og konstruktive tilbakemeldingar

Å imøtekoma desse punkta som leiar bidreg til å støtta opp dei grunnleggjande psykologiske behova hjå eit individ som står sterkt i autonom motivasjon; følelsen av kompetanse i arbeidet, autonomi og relasjon til andre på arbeidsplassen.

Då den frivillige sine motivasjonar ved oppstart er individuelle og kan være fleire om gongen, er det viktig for den autonome motivasjonen at den frivillige er i ei stilling der motivet kan oppfyllest. Som nemnd tidlegare kan også motivasjonen til den frivillige endra seg undervegs i engasjementet, og leiaren har dermed ei ekstra utfordring i å avdekka motivasjonen undervegs.

Dersom ein som leiar av frivillige legg opp til autonom motivasjon, får ein sjølvstyrte frivillige som tek initiativ, ansvar og arbeidsoppgåvene på alvor for å tilfredsstilla indre behov. Dersom ein som leiar av frivillige legg opp til kontrollert motivasjon, får ein frivillige som utfører arbeidsoppgåva for belønninga sin del, og som mest sannsynleg ikkje tek ansvar eller initiativ. Det er sjølv sagt mogleg å legge opp til ein kombinasjon av både autonom og kontrollert motivasjon i ei og same arbeidsoppgåve, og ein vil kunne skilje mellom områder innanfor same organisasjon som kan motiverast ulikt. Storleiken på arrangementet kan også verka

motiverande eller demotiverande på enkelte frivillige, då store arrangement som til dømes Roskilde Festival har andre krav og goder enn den lokale musikkfestivalen på bygda.

I ein heilårleg kulturorganisasjon kan ein argumentera med at det er meir ynskjeleg med autonom motivasjon då dei frivillige skal utføra fleire oppgåver over lengre tid som kan opplevast som krevande. Det kan tenkast at kontrollert motivasjon ikkje vil opplevast som nok, då godene for å utføra arbeidet ikkje alltid er store nok til å rettferdiggjera den frivillige innsatsen aleine.

*”Du trenger ikke å motivere folk for at de skal vokse og jobbe effektivt. Du må imidlertid tilby dem den næringen de trenger for å gjøre det som er naturlig for dem. De trenger å føle at de har kompetanse, mulighet for selvbestemmelse og relasjoner til andre mennesker. Ledere bør jobbe for å skape arbeidsforhold hvor medarbeiderne føler at de har det slik. Klarer du det, får du motiverte medarbeidere. Får de ikke denne støtten, reduseres motivasjonen.” (Myklemyr 2012)*

Også andre områder enn kultur er opptatt av leiing som motivasjon. Etter ein undersøking av 3000 norske leiarar, definerar eit stort fleirtal av desse seg som ”motivasjonsleiarar”. Dette vil seie leiarar som fokuserar på indre motivasjon hjå sine tilsette framfor ekstern motivasjon (autonom motivasjon). Motsetnaden til dette vert kalla ”transaksjonsleiarar”, der fokuset ligg på handling og belønning (kontrollert motivasjon). Også her vert Deci og Ryan sin sjølvstyreteori dratt fram for å forklare kva forhold på jobben som fremmar indre motivasjon. (Matthiesen 2015).

### **5.3 Ulikheitar mellom festival og heilårleg**

Det kjem fram frå empirien og litteraturen at det er ulikheitar mellom heilårlege og eventbaserte organisasjonar når det kjem til handtering, rekruttering, leiing og motivering av frivillige. Særleg kva som motiverar ved oppstart og kva som får ein frivillig til å halda fram som frivillig er ulikt. Også lengda på engasjementet og inkludering i organisasjonen er svært ulikt.

Ein heilårleg kulturorganisasjon har eventar og hendingar gjennom heile året, og fører til eit mykje lengre og innhaldsrikt engasjement for den frivillige. Ein får betre tid til å nytta godene ved innsatsen, samtidig som det sosiale ved engasjementet vert forsterka. Slik får organisasjonen også dei frivillige til å halda fram over fleire semester, noko dei er svært avhengige av i drifta særleg i starten av semestera. Som både Respondent 1 og Respondent 2 seier i intervjuet, er det dei vedvarande frivillige som gjer den største jobben og held oppe drifta med sin kunnskap og erfaring i byrjinga av semester. Så frivillige som held fram over fleire år er svært viktig for organisasjonen, og ansvarshandtering og inkludering i organisasjonen verkar til å hjelpe mest til dette. Dersom den frivillige legg fokus på goder som motivasjon, har heilårlege organisasjonar større utfordringar i å motivera sine frivillige.

Ein festival har sin store styrke i den konsentrerte gjennomføringa og den korte tida kvar frivillig er engasjert. Ein frivillig er normalt engasjert i 1-2 dagar for å få sine goder, som vanlegvis er å delta på festivalens andre dagar. Dette korte engasjementet kan hjelpa på til å halda motivasjonen oppe og gjer også arbeid rundt PR og reklamering enklare for dei frivillige enn i heilårlege organisasjonar. I Roskilde Festival skal ein frivillig på alle områder arbeide til saman 32 timar for å få festivalpass, uansett kva denne frivillige gjer eller kva bedrift hen jobbar for under festivalen (Jensen 2014). Dette fører også til at Roskilde sikrar seg at den frivillige faktisk bidreg, utan å kunna "utnytta" godene utan å bidra. I festivalar er det dei siste åra vorte meir profesjonalisert i planlegginga og i styret som sit bak, særleg i dei større festivalane. Dette kjem som ein reaksjon på det store arbeidet som trengs gjennom heile året for å leggja planar og spesielt i artistbookinga opp mot artistar og management. Dette betyr at dei som planlegger er tilsette og har festivalen som lønna arbeid, medan dei områda som krev frivillige er konsentrert rundt sjølve gjennomføringa.

## **5.4 Kva motiverar ikkje?**

Respondent 3, 4, 5 og 6 trekk alle fram faktorar som kan føra til demotivasjon i den frivillige innsatsen. Stressfaktorar som seine arbeidstider med søvnproblem, ansvar for differanse i oppgjeret, arbeid med andre enn dei frivillige ein vanlegvis jobbar med eller andre frivillige som ikkje er motiverte, samt situasjonar som ikkje vert teken tak i av organisasjonen.

Som nemnd tidlegare, viser Elstad (1997) til at dei frivillige ved Kongsberg Jazzfestival ikkje vart motiverte av eksterne faktorar og motiv på langt nær så mykje som dei indre motiva og faktorane.

Deci og Ryan hevdar som nemnd i kapittel 2.4 at kontrollert motivasjon verkar mot sin hensikt i det lange løp. I studiar utført av Deci, der studentar fekk ei oppgåve å løyse og ei gruppe fekk belønning og ei ikkje, viser studia at gruppa som får belønning fokuserar meir på å verta ferdig med arbeidet enn sjølv oppgåva (Myklemyr 2012). Å leggja fokuset på kontrollert motivasjon hjelp til motivasjon av rigide oppgåver, og ikkje til kreativ problemløysing og initiativtaking. Der ein festival med 400 frivillige og svært avgrensa ressursar i planlegginga og gjennomføringa kan fokusere på kontrollert motivasjon ettersom det er dette dei frivillige verka å ynskje, må ein heilårleg kulturorganisasjon fokusere meir på den autonome motivasjonen for at dei frivillige skal halda fram over tid og halda på motivasjonen.

## **5.5 Kva manglar?**

I dette delkapittelet vil eg drøfta kva eg ville gjort annleis eller endra ved oppgåva dersom den hadde vorte gjort igjen.

Eg skulle veldig gjerne hatt ein større respondentmengde og betre tid på kvar respondent. Desto meir i dybden ein går i ein eksplorerande undersøking, desto meir ressursar krev undersøkinga og desto fleire utfordringar og kompromiss vert nødvendig i forskinga. Dette er ikkje ideelt, men som regel eit nødvendig onde på grunn av manglande ressursar og tid.

## 6. Konklusjon

Kapittel 5 har drøfta empiri og teori for å prøve å svare på problemstillinga som vert stilt som utgangspunkt for oppgåva i kapittel 1.2. Dette kapitlet vil ta for seg mine konklusjonar på området etter undersøkinga, analysen av datamaterialet og teorien på feltet generelt. Til slutt vil eg kartleggje kva eg ser for meg kan gjerast vidare i etterkant av undersøkinga, kva interessante fenomen og linkar eg har sett i undersøkinga som eg ikkje har fått gått nærare inn på, og kva som bør gjerast for å styrkje feltet og organisasjonane som handterer heilårlege frivillige innan kultur.

### 6.1 Teori, empiri og drøfting

#### Motivasjon før og ved oppstart

Dersom den frivillige opplev at aktiviteten oppfyller motivet for oppstart av engasjementet, har den frivillige større grunn til å verta nøgd med engasjementet og dermed halda fram som frivillig.

#### Motivasjonsfaktor

Dei fleste organisasjonar med frivilligheit nyttar goder som motivasjon. Den nettbaserte undersøkinga og fleire rapportar frå Senter for Forskning på Sivilsamfunn og Frivillig sektor viser at fleire frivillige vel å engasjera seg på grunn av sosialt samvær, ynskje om å bidra i lokalsamfunnet og på grunn av ein interesse for feltet. Elstad (1997) konkluderar også i sin undersøking at frivillige ved Kongsberg Jazzfestival er meir indremotiverte enn ytremotiverte. Det er vanleg at ein frivillig har fleire enn eitt motiv og dermed vert motivert av ulike ting på ein gong. Ein kan både ha eit ynskje om sosialt samvær og sjølvrealisering, samtidig som ein ynskjer gratis festivalpass eller konsert. Dette er også noko som går på undersøking av den frivillige sine motiv ved oppstart, for å ha ei forståing av kva den frivillige ynskjer med sitt engasjement. Fokuset i ein heilårleg kulturorganisasjon bør ligga rundt autonom motivasjon og tilrettelegging av arbeidsmiljøet og oppgåver for å skapa indremotiverte situasjonar.

### **Frivillige som arbeidskraft**

Det er viktig for ein organisasjon å ikkje gå i fella ved å tenka at frivillige kan sjåast på som annan arbeidskraft. Ein festival med for mange søkarar på frivillig arbeid og som må takka nei til folk som ynskjer å bidra, har lett for å forventast slik pågang kvart år og dermed behandla sine frivillige som vanlege arbeidstakarar. Det er viktig å minna seg sjølv på at dette er personar som gjev av sin tid frivillig, og som må motiverast til sin innsats som om dei var essensielle for drifta. Det er vanskeleg å sjå for seg eit profesjonalisert kulturfelt med berre profesjonelle aktørar og arbeidskraft.

### **Kommunikasjon og god leiing**

Leiinga av frivillige handlar i stor grad om å leggja til rette for eit godt miljø der all informasjon vert formidla på ein klar og tydeleg måte som gjer dei frivillige trygge på si oppgåve og sitt engasjement. Gode førebuingar av dei frivillige er essensielt, og for dei heilårlege frivillige vert jamnleg kommunikasjon og tilbakemeldingar viktig for at alle skal være på same bølgelengde. Motivasjon handlar som sjølvstyreteorien påpeikar ikkje om å motivere dei frivillige, men å tilrettelegge for situasjonar og oppgåver der den frivillige kan motivera seg sjølv.

### **Eigarskap**

Eigarskap til arrangementet eller organisasjonen er ein viktig faktor både for leiing og motivasjon hjå den frivillige. God leiarskap handlar om å henta ut det beste frå alle dei involverte, og den ansvarlege for frivillige ved eventbasert frivilligheit (Respondent 7) viser til at enkelte frivillige verkeleg står fram og tek sin del av ansvaret når det vert krevd av dei, ofte meir enn forventast. Dette er noko som viser forskjellen mellom ein frivillig og ein tilsett, at den frivillige i utgangspunktet står på utsida av organisasjonen og treng ein større inkludering i arbeidet. Det er viktig å halda fokus på inkludering og deltaking i organisasjonen, for å leggja opp til autonom motivasjon og skapa eit godt arbeidsmiljø for dei frivillige.

### **Eventbasert og heilårleg**

Til tross for ulikheitar i goder og engasjement, handlar motivasjon om kva som motiverar den individuelle frivillige. Det er derfor mogleg å trekka parallellar mellom eventbaserte og heilårlege frivillige, sjølv om motivasjon ved oppstart og engasjementet kan være ulikt. Som nemnd tidlegare er fokuset på autonom eller kontrollert motivasjon ein stor ulikheit mellom



eventbasert og heilårleg frivillig innsats, og legg grunnlaget for at leiinga av frivillige er noko ulikt mellom desse organisasjonane.

## 6.2 Vidare arbeid

Ein viktig del av denne masteroppgåva har vore å belysa kva som motiverar ein frivillig ved ein heilårleg kulturorganisasjon og kva ein som leiar bør fokusera på for å halda på denne motivasjonen over tid. Spesielt interessant er forskinga på kva som skil heilårlege frivillige frå eventbaserte frivillige innan kulturfeltet, slik at ein kan utarbeida betre teoriar på feltet anna enn rein erfaringsbasert vitskap. Grunnen til at dette er viktig er for å kutta ned på "prøve-og-feile" metodane som vert nytta spesielt i nyoppstarta kulturorganisasjonar.

Meir empiri på frivillige er alltid nyttig, og vil gjer vidare forskning enno meir nøyaktig og omfattande. Å forska på dei same frivillige over tid kan også gje eit større innblikk i motivasjon og korleis denne endrar seg etter kva livssituasjon ein er i m.m. Det oppfordrast til å samle meir empiri rundt motivasjon av frivillige, også i samband med leiing. Det kunne dessutan vore interessant å gjennomført den same undersøkinga i andre kulturorganisasjonar for å sjå om ein ville fått same resultat (auka generalisering). Å forska vidare på denne problemstillinga, vil hjelpa på falsifiseringa eller verifiseringa av samanhengen mellom motivasjon hjå den frivillige, ynskje om å slutta som frivillig og kor vidt teoriar kan føreseie dette.

Det skulle også vore interessant å gjennomført same intervjuguiden på liknande organisasjonar i andre byar i Noreg. Dette for å kunna samanlikna meir direkte for å sjå om det er trendar og ulikheitar frå by til by på dette kulturområdet. Som nemnd i bakgrunnen for oppgåva er Bergen sett på både av seg sjølv og internasjonalt som ein Kulturby, og det vil dermed ligga visse føresetnadar og forventingar knytt til dette. Desse forventningane og føresetnadane kan og vil vær ulike i andre byar både i Noreg og i andre land.

# Litteratur

- Aars, J., Nordø, Å.D., Wollebæk, D. & Christensen, D.A. (2011). Ung frivillighet i Norge; endring og kontinuitet i unges frivillige engasjement 1998-2009 (*rapport frå Senter for Forskning på Sivilsamfunn og Frivillig sektor*)
- Atkinson, J.W. (1964). An Introduction to Motivation (*Van Nostrand Company*)
- Atkinson, J.W. & Jones, M.R. (1965). Human motivation; a symposium (*University of Nebraska Press*)
- Atkinson, J.W. & Feather, N.T. (1966). A Theory of Achievement Motivation (*John Wiley and Sons*)
- Barker, C. (2012). Cultural studies; theory and practice (*4.utgåve, Sage publication*)
- Bilton, C. (2007). Management and creativity; from creative industries to creative management (*Blackwell publishing*)
- Berthelsen, E. & Drevland, A. (2009). There´s gonna be some rockin´; rekruttering og motivasjon av frivillige, håndbok for konsertarrangører. (*2.utgåve, Norsk Rockforbund*)
- Brinkmann, S. & Kvale, S. (2015a). Det kvalitative forskningsintervju (*3.utgåve, Gyldendal akademisk*)
- Brinkmann, S. & Kvale, S. (2015b). Interviews; learning the craft of qualitative research interviewing (*3.utgåve, Sage publications*)
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers; A functional approach. (*Journal of Personality and Social Psychology, volum 74, s.1516–1530*)
- Clary, E.G. & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer; theoretical and practical considerations. (*Current Directions in Psychological Science, volum 8, s.156-159*)
- Deci, E.L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. (*Journal of Personality and Social Psychology. Volum 18, s.105–115*)
- Deci, E.L. & Flaste, R. (1996). Why We Do What We Do; Understanding Self-Motivation (*Penguin Books*)
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior (*Plenum*)
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (1995). Human autonomy; The basis for true self-esteem. (*i Kernis, M. (1995). Efficacy, agency, and self-esteem s.31–49, Springer US*)

- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. (*American psychologist, volum 55, s.68-78*)
- Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2002). Handbook of self-determination research. (*University Rochester Press*)
- Elstad, B. (1997). Organisering og ledelse av frivillige; en studie av Kongsberg Jazzfestival. (*Arbeidsnotat nr. 47/1997. Høgskolen i Lillehammer.*)
- Elstad, B. & De Paoli, D (2014). Organisasjon og ledelse av kunst og kultur (*Cappelen Damm*)
- Folkestad, B., Christensen, D.A., Strømsnes, K. & Selle, P. (2015). Frivillig innsats i Noreg 1998-2014; Kva kjenneteikner dei frivillige og kva har endra seg? (*rapport frå Senter for Forskning på Sivilsamfunn og Frivillig sektor*)
- Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation (*Journal of Organizational behavior, volum 26, s.331-362*)
- Heitmann, J.H. & Selle, P. (1999). Frivillige organisasjoner; fornyelse, vekst og utvikling (*Høyskoleforlaget AS*)
- Jacobsen, D.I (2015). Hvordan gjennomføre undersøkelser?; Innføring i samfunnsvitenskapelig metode (*3.utgåve, Cappelen Damm*)
- Jensen, I.K. (2014). Roskilde Festival; Ledelse af frivillige (*Gyldendal as*)
- Jensen, J.F. (1988). Det dobbelte kulturbegreb; den dobbelte bevidsthed (*i Hauge, H. & Horstebøl, H. (1988). Kulturbegrebets kulturhistorie (Aarhus Universitetsforlag)*)
- Kuvaas, B. (2005). Belønning og motivasjon; ytre og indre motivasjon som kilder til innsats og kvalitet i arbeidslivet. (*i Knudsen, K. & Ryen, A. (2005 s.29-51). Hvordan kan frynsegoder bli belønning? (Cappelen akademisk)*)
- Lochocki, T. (2010). Trends, Causes and Patterns of Young People's Civic Engagement in Western Democracies (*rapport frå Senter for Forskning på Sivilsamfunn og Frivillig sektor*)
- Lorentzen, H. (1994). Frivillighetens integrasjon (*Universitetsforlaget*)
- Lorentzen, H. (2004). Fellesskapets fundament; Sivilsamfunnet og individualismen (*Pax Forlag*)
- Markus, H.R., Kitayama, S., & Heiman, R.J. (1996). Culture and «basic» psychological principles. (*i Kruglanski, A.W. & Higgins, E.T (2007). Social psychology: Handbook of basic principles. (2.utgave, Guilford Press)*)

- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). The achievement motive (*Appleton-Century-Crofts*)
- Nygård, R. (1975). A reconsideration of the achievement-motivation theory. (*Journal of Social Psychology, volum 5, s.61-92*)
- Pervin, L.A. & John, O.P. (1997). Personality; Theory and Research. (7.utgåve, *John Wiley & Sons. Inc. S*)
- Ringdal, K. (2001). Enhet og mangfold; samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode (*Fagbokforlaget*)
- Selle, P. (1996). Frivillige organisasjonar i nye omgjevnadar (*Alma Mater Forlag AS*)
- Selle, P. & Øymyr, B. (1995). Frivillig organisering og demokrati; det frivillige organisasjonssamfunnet endrar seg 1940-1990 (*Det Norske Samlaget*)
- Sivesind, K.H. (2007). Frivillig sektor i Norge 1997-2004; frivillig arbeid, sysselsetting og økonomi (rapport frå Institutt for Samfunnsforskning)
- Skaalvik, E.M. & Skaalvik, S (2009). Skolen som læringsarena; Selvoppfatning, motivasjon og læring (4.utgåve, *Universitetsforlaget*)
- Svedberg, L., von Essen, J. & Jegermalm, M. (2010). Svenskarnas engagemang är större än någonsin; Insatser i och utanför föreningslivet (*Rapport for Rikskansliet*)
- Sørensen, A.S, Høystad, O.M., Bjurström, E. & Vike, H. (2008). Nye Kulturstudier (*Spartacus Forlag AS*)
- Tjora, A. (2017). Kvalitative forskningsmetoder i praksis (3. utgåve, *Gyldendal Akademisk*)
- Wennes, G. (2007). Kunstledelse; Om ledelse av og i kunstneriske virksomheter (2.utgåve, *Abstrakt forlag*)
- Wollebæk, D., Selle, P. & Lorentzen, H. (2000). Frivillig innsats; Sosial integrasjon, demokrati og økonomi (*Fagbokforlaget*)
- Wollebæk, D. & Selle, P. (2002). Det nye organisasjonssamfunnet; demokrati i omforming (*Fagbokforlaget*)
- Wollebæk, D. & Sivesind, K.H. (2010). Fra folkebevegelse til filantropi?; Frivillig innsats i Norge 1997-2009 (rapport frå Senter for Forskning på Sivilsamfunn og Frivillig sektor)
- Wollebæk, D., Sætrang, S. & Fladmoe, A. (2015). Betingelser for frivillig innsats; Motivasjon og kontekst (rapport frå Senter for Forskning på Sivilsamfunn og Frivillig sektor)

## Internett

- Berg, O.T. (2014, 22.05.) – Organisasjon; *Store norske leksikon*. Henta frå <https://snl.no/organisasjon>
- Det Akademiske Kvarter (2017) – Om oss; *Det Akademiske Kvarter*. Henta frå <http://kvarteret.no/om-oss/kvarteret/>
- Ertesvåg, F. (2015, 07.04) – Foreldre betaler seg ut av frivillighet; *Verdens Gang*. Henta frå <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/oppvekst/foreldre-betaler-seg-ut-av-frivillighet/a/23424004/>
- Europeisk Kulturby (2012, 20.09) – Europeisk Kulturby; *Store Norske Leksikon*. Henta frå [https://snl.no/europeisk\\_kulturby](https://snl.no/europeisk_kulturby)
- Jazzinorge (2012, 12.09) – Nødvendig Frivillighet; *JazziNorge*. Henta frå <http://jazzinorge.no/2012/09/12/nodvendig-frivillighet/>
- Klavenes, L. (2010, 21.06) – Nedgang i frivillig innsats; *forskning.no*. Henta frå <https://forskning.no/fritid-samfunnskunnskap/2010/06/nedgang-i-frivillig-innsats>
- Kroksæter, I. (2017, 01.03) – Vil du bli frivillig i Norsk Folkehjelp?; *Norsk Folkehjelp*. Henta frå <https://www.folkehjelp.no/Nyheter/Nyhetsarkiv/2017/Vil-du-bli-frivillig-i-Norsk-Folkehjelp>
- Langset, M. (2016, 17.11) – Frivillige utgjør 90.000 årsverk i eldreomsorgen; *Verdens Gang*. Henta frå <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/eldre/frivillige-utgjoe-90-000-aarsverk-i-eldreomsorgen-behovet-bare-oeker/a/23847851/>
- Matthiesen, S.B. (2015, 04.05) – Ledelse av indre motivasjon; *Bi Business Review*. Henta frå <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2015/05/ledelse-av-indre-motivasjon/>
- Myklemyr, A. (2012, 16.11) – Slik er motivasjonen vår skrudd sammen; *Dagens Perspektiv*. Henta frå <http://www.dagensperspektiv.no/slik-er-motivasjonen-vaar-skrudd-sammen>
- Norges Frivilligsentraler (2016, 06.12) – Retningslinjer for frivilligsentraler; *Norges Frivilligsentraler*. Henta frå <http://frivilligsentral.no/retningslinjer/>
- Norsk Jazzforum (2017) – Om organisasjonen; *Norsk Jazzforum*. Henta frå <http://jazzforum.jazzinorge.no/om-norsk-jazzforum/>
- Polger, T.W. (2017) – Functionalism; *Internet Encyclopedia of Philosophy*. Henta frå <http://www.iep.utm.edu/functionism/>
- Røde Kors (2017) – Bli Frivillig; *Røde Kors*. Henta frå <https://www.rodekors.no/bli-frivillig/>

Schølberg, U.G. (2014, 16.09) – Frivillig arbeid kan gi helseboost; *Verdens Gang*. Henta frå <http://www.vg.no/forbruker/helse/frivillig-arbeid-kan-gi-helseboost/a/23296668/>

Statistisk Sentralbyrå (2017, 12.10) - Satellittregnskap for ideelle og frivillige organisasjoner, 2015; *Statistisk Sentralbyrå*. Henta frå <https://ssb.no/orgsat>

Studenttorget (2016, 23.09) – Hulen: Nord-Europas eldste rockeklubb; *Studenttorget*. Henta frå <http://studenttorget.no/index.php?show=4680&artikkelid=2305>

Stulen, A.W. (2015, 16.02) – Vi er mer frivillige enn vi tror; *Aftenposten*. Henta frå <http://www.dagsavisen.no/kultur/vi-er-mer-frivillige-enn-vi-tror-1.316759>

Teigen, K.H. (2016, 08.12) – Motivasjon; *Store Norske Leksikon*. Henta frå <https://snl.no/motivasjon>

Tranøy, K.E. (2015, 12.05) – Intersubjektiv; *Store Norske Leksikon*. Henta frå <https://snl.no/intersubjektiv>

## Liste over vedlegg

1. NSD godkjenning .....	vii
2. Intervjuguide (dybdeintervju, ansvarleg for frivillige).....	viii
3. Intervjuguide (dybdeintervju, frivillig).....	ix
4.1 Utdrag frå intervju med respondent 1 .....	x
4.2 Utdrag frå intervju med respondent 2 .....	xiii
4.3 Utdrag frå intervju med respondent 3 .....	xvii
4.4 Utdrag frå intervju med respondent 4 .....	xix
4.5 Utdrag frå intervju med respondent 5 .....	xxi
4.6 Utdrag frå intervju med respondent 6 .....	xxiv
4.7 Utdrag frå intervju med respondent 7 .....	xxvii

## 1. NSD godkjenning



Sture Erling Kvarv  
Institutt for kultur, religion og samfunnsfag Høgskolen i Sørøst-Norge  
Postboks 235  
3603 KONGSBERG

Vår dato: 24.10.2016

Vår ref: 50269 / 3 / STM

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 28.09.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>50269</i>	<i>Undersøking av motivasjon hjå frivillige ved heilårlege kulturinstitusjonar, spesifikt Jazzklubbar i Noreg</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Sørøst-Norge, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Sture Erling Kvarv</i>
<i>Student</i>	<i>Daniel Stølen Alme</i>

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

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

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.06.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Siri Tenden Myklebust

Kontaktperson: Siri Tenden Myklebust tlf: 55 58 22 68

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



## 2. Intervjuguide (dybdeintervju, ansvarleg for frivillige)

# Intervju med leiar for frivillige

---

*Kva styrkjar motivasjonen hjå frivillige i ein heilårleg kulturinstitusjon?*

---

### Informasjon

- Informere om oppgåva
- Spørje om lov til opptak (samtykke)
- Informere om anonymisering av transkripsjon
- Open for spørsmål før opptak

*(Starta opptak)*

### Introduksjon

- Kan respondenten fortelje litt om si rolle og kva erfaringar han har med frivillighet?
- Korleis relaterar erfaringa respondenten har med temaet for oppgåva?

### Tema/Spørsmål

Frivillige

- Kor mange frivillige er involverte kvart år?
- Korleis rekrutterar organisasjonen frivillige?
- Kva betyr frivillige for organisasjonen?
- Kva gjer organisasjonen for at dei frivillige vert frivillige over lengre tid?

Motivasjon

- Kva gjer organisasjonen for at deira frivillige er motiverte?
- Har organisasjonen gjennomført nokon form for undersøking av sine frivillige sine motivasjonar eller motiv for å vera frivillige?
- Kva betyr motiverte frivillige for organisasjonen?
- Kva verkar å vera det mest vanlege motivet for frivillige hjå organisasjonen?
- Har organisasjonen opplevd noko som tydelig ikkje motiverar sine frivillige?

Event mot heilårleg

- Kva er forskjellen mellom event og heilårleg institusjon når det kjem til frivillige?
- Korleis kan heilårlege institusjonar læra frå festivalar?

Anna

- Open for anna informasjon, spørsmål

### Avslutning

- Takka for deltakinga
- Informera om når oppgåva vert fullført og kvar den kan finnast
- Informera om anonymiseringa på nytt

*(Avslutta opptaket)*

### 3. Intervjuguide (dybdeintervju, frivillig)

## Intervju med frivillig

---

*Kva styrkjar motivasjonen hjå frivillige i ein heilårleg kulturinstitusjon?*

---

### Informasjon

- Informere om oppgåva
- Spørje om lov til opptak (samtykke)
- Informere om anonymisering av transkripsjon
- Open for spørsmål før opptak

*(Starta opptak)*

### Introduksjon

- Kan respondenten fortelje litt om kva erfaringar hen har med frivilligheit?

### Tema/Spørsmål

Frivillige

- Kor lenge har respondenten vore frivillig?
- Kva type organisasjonar/event har respondenten vore frivillig for?
- Korleis vart respondenten rekruttert til organisasjonen?
- Kva betyr det å være frivillig for respondenten?

Motivasjon

- På ein skala frå 1 til 10 der 1 er lite og 10 er mykje:
  - o Kor motivert er/var respondenten til sin innsats?
  - o Kor krevande finn/fann respondenten sin innsats?
  - o Kor stor vekt la den respondenten på godane som førte med innsatsen?
- Kva gjer/gjør respondenten motivert til frivillig innsats?
- Har respondenten vorte spurt om sin motivasjon for frivillig innsats? Anten før eller undervegs i engasjementet?
- Kor viktig er motivasjon for respondenten?
- Har respondenten opplevd innsats som ikkje motiverar? Brot mellom motivasjon og oppgåve?

Event mot heilårleg

- Kva er forskjellen mellom event og heilårleg institusjon når det kjem til frivillige?
- Korleis kan heilårlege institusjonar læra frå festivalar? Og motsett?

Anna

- Open for anna informasjon, spørsmål

### Avslutning

- Takka for deltakinga
- Informera om når oppgåva vert fullført og kvar den kan finnast
- Informera om anonymiseringa på nytt

*(Avslutta opptaket)*

## 4.1 Utdrag frå intervju med respondent 1

Intervjuar	Respondent
<i>"Eg vil gjerne at du skal starta med å fortella om din rolle og erfaring, om du har nokon utdanning som du nyttar i din jobb osv."</i>	"Jeg har egentlig bare erfaring som frivillig. Begynte å jobbe som frivillig her, som "vanlig" frivillig som gjør, jobber 1 skift i uka og får stedet til å gå rundt da. Ehm, også ble jeg med i et styre, også som frivillig. Og nå er jeg med i det styret som er for hele kvarteret, også frivillig. Nå er mitt ansvar frivillige (småler), rett og slett. Jeg har da ansvar for at vi driver med rekruttering, at vi er på de stedene hvor vi kan rekruttere flest, og at vi har tilstrekkelig med folk i de forskjellige gruppene. Eventuelt om vi må gjøre andre tiltak for å dekke de plassene vi trenger på en måte. Og så har jeg også litt ansvar for sånn personalsaker og sånn, men det har ikke så mye med dette å gjøre. (...)Så rett og slett ivareta de frivillige sin interesse da, for det er utrolig viktig på en hver arbeidsplass da, men kanskje litt ekstra eller på en annen måte når det bare er frivillige her."
<i>"Kor mange frivillige er involvert her på bygget i løpet av eit år?"</i>	"I løpet av et år? Det er litt vanskelig å si, vi pleier å si at vi er rundt 400 frivillige på huset. Men så er det ganske stort gjennomtrekk, hvertfall i den største gruppa vår som er cafégruppa. Der er det veldig mange utvekslingsstudenter som jobber. (...)Mange av de er bare her (i byen) et halvt år ikke sant, så kommer det nye. Og i den gruppa så snakker vi kanskje i underkant av 100. Ikke alle de byttes ut, men en stor del av de byttes ut hvert halvår da. Jeg vil si mellom 400-500 iløpet av et år, også er det jo veldig mange som jobber her lenge da. Men totalt prøver vi å ha 400 for at det skal gå "smud" da, eller sånn."
<i>"Det er på ein måte ei grensa som har komen naturleg av behov?"</i>	"Ja, det er det. Altså, vi har jo som den store organisasjonen vi er på en måte, så har vi jo mulighet til å ha veldig mange grupper. Sånn som de mindre barene har jo bare bardrift ikke sant, "Kronbar" og "Ad fontes" (to andre studentbarer i Bergen) og sånn. Men vi har jo faktisk mulighet til å faktisk ha folk som jobber i tre barer, vi har mulighet til å ha kjøkken og liksom egen PR-gruppe, og vi har veldig mange muligheter. Og da må vi også ha mange folk, men det jobber litt sånn med hverandre, for jo flere muligheter du har jo flere folk får du også naturlig ikke sant? Men det er klart at viss det blir få, så merker man det også på de frivillige, ikke sant, fordi det ikke er så gøy å jobbe fire skift i uka når du egentlig skal jobbe ett. Men, så kan vi heller ikke styre hvor de frivillige har lyst til å være. Så viss vi har, vi kan godt ha 400 frivillige på hus, men 50 av de vil jobbe med PR ikke sant. Da er det fortsatt ganske lavt nede til å dekke de andre stedene også."
<i>"Har de nokon form for kontrakt på dei frivillige?"</i>	"Ja, vi har en kontrakt, det har vi. Det er, de har jo forpliktelser på en måte da, fordi de får goder, så det er jo både for dems del og for vår del selvfølgelig. Det har man vel ikke på festivaler tror jeg. (...)I starten var det bare et lite sted hvor folk var frivillige på tillit liksom, men også nå når vi har så mange her så. Jeg vil jo tro at, det er veldig mange inn og ut ihvertfall i de caféene, og det er lett å holde styr på folk når vi har navnet på en kontrakt, selv om det bare brukes kanskje som kontakregister på en måte, så er det lett å bare skrive under på en kontrakt og ha den i permen. Så vet man hvem man kan kontakte da, men vi har jo også, de må ha interne kort for å få disse godene, og det fungerer litt som en kontrakt i seg selv da. Viss de har den, så viss de jobber så får de den, og da kan de få godene. Men, ja, jeg tror det mest er at det er ryddig med kontrakt, jeg vet ikke om det er fordi det har gått dårlig tidligere."
<i>"Er det nokon bindingstid på den?"</i>	"Nei, det er det ikke. Vi føler det blir litt feil å binde noen som ikke får betalt på en måte, men vi sier: "Vi ville satt pris på om du jobber de skiftene du er satt opp." Fordi vi setter opp skiftene på månedlig basis, tror vi har laget en regel nå om at du helst skal jobbe de to neste (skiftene) du er satt opp på. Det er med hensyn til de frivillige som sitter og setter opp disse listene også, dersom du kan slutte på dagen og skal jobbe seinere den dagen da blir det litt dårlig gjort."
<i>"Korleis rekrutterar organisasjonen dei frivillige i grove trekk?"</i>	"Ehm, vi er egentlig ikke så mye ute utenfor huset og rekrutterer. Det eneste er at vi er på studenttorget når det er på starten av semesteret, når alle de organisasjonene står på stand, da er vi der. Merker kanskje at det er litt sånn varierende, hvor mange som faktisk er interessert for det er ikke alle som er klar for å møte akkurat oss. Jeg vil tro det at når du som ny student går rundt og kikker der, så er det så mye som høres interessant ut at du ikke klarer å svelge noe, ikke sant. Derfor har vi på en måte trukket litt inn på Kvarteret, fordi vi har en veldig stor, altså vi har en mulighet til å nå veldig mange gjennom Facebook og sånn. Så da har vi heller sånn som vi har et rebusløp her, hvor folk kan besøke de ulike gruppene og se hva de driver med. Og da er det ofte at det er mer, fælt å si kvaliteten på de frivillige, men altså at de vil, de oppsøker oss aktivt ikke sant, så mest sannsynlig så får vi de til å jobbe her. Mens når vi driver med rekruttering på fakultetet for eksempel, så er ikke det helt sikkert at de faktisk har lyst til å jobbe for oss, ikke sant. (...)De som dukker opp, de kan du regne med vil prøve ut et skift da. Så har vi jo flere litt sånn mindre arrangementer som små fester på en måte, eller sånn events med pizza og sånn, hvor nye frivillige og folk som tenker på å bli frivillige kan komme."
<i>"Merker de på ein måte at rekrutteringa går litt av seg sjølv med tanke på storleiken på organisasjonen og omdømme?"</i>	"Ja, det gjør det. Vi er veldig heldige sånn sett. Vi får veldig mange henvendelser, også via nettsiden vår. Og da kommer de altså i sommerferien og sånn, så får vi mail og vi vet ikke hvordan vi har nådd de, men vi har tydeligvis nådd de. Vi har en sånn liten brosjyre i den velkomstpakken til UiO, nei UiB, sånn der hvor de får info og sånn; "Kvarteret, der kan du jobbe frivillig." Og jeg antar at det er veldig gunstig, du vil jo fort komme inn i et miljø, så viss du allerede kan melde deg på så er jo det supert da. Da har du på en måte det sikra, men så har vi også nådd utenfor Norges grenser. Det er mange som sier at de vil begynne å jobbe her fordi de har hørt fra noen som har vært på utveksling at de jobbet her, og det var fint liksom. Så ja, jeg vil jo si at mye av det går av seg selv, og vi har funnet et mønster som fungerer vil jeg si, med disse festene og rekrutteringsløp og pizza og alt det som er. Vi får folk, uten egentlig å måtte jobbe så mye mer for det. Selvfølgelig, det er en jobb for de frivillige å skulle rekruttere og ordne fest og sånn, men jeg tror ikke det føles så håpløst da når du vet at du får noen. (...)Vi merka jo det nå i vår at da var det liksom, vi hadde få på kjøkkenet og sånn. Da blir det litt sånn; "Vi har jo gjort alt vi skulle, likevel går det ikke". Men da måtte man jo bare være litt kreativ da og ta noen ekstra. Men da merker man at man vilte litt på det at vi alltid får nok."
<i>"Kor lenge er ein gjennomsnittleg frivillig involvert her?"</i>	"Oi, det er vanskelig å svare på. Som sagt, vi har stor utskifting i den største gruppa, der vil jeg si kanskje, for det er noen som har vært der lenge også. Kanskje ett år da? Ish. Det høres veldig lavt ut, men. (...)Så det er veldig lett å komme inn hit og så slutter man igjen når man er ferdig, mens andre grupper sånn som viss du skal drive med lyd og lys, så må du kanskje læres opp i flere år for å bli en god lydtekniker eller lystekniker. Så det er veldig naturlig at det er der det går, men så har du igjen på en måte, jeg vet ikke om du regna ut gjennomsnittet hvor det ville ligget, for det er mange som har vært her utrolig lenge. Så er det mange som har vært her et halvt år, men det er fortsatt det de kunne."

<p><i>"Så andre grupper, spesielt dei som krever meir erfaring og ferdigheit, der ser ein lenger involvering?"</i></p>	<p>"Ja, på PR også. Da er de ofte lenger. Det er klart at det er mange her som går fra en gruppe til en annen, som er på huset lenge men som kanskje slutter i en gruppe og prøver noe nytt."</p>
<p><i>"Kva gjer organisasjonen aktivt for at dei frivillige skal vera frivillige lenge, eller over lengre periodar?"</i></p>	<p>"Ja, da har vi det som heter "Pingvinpoeng". Det er på en måte vekt tall som du får hvert semester, du får ett sånt poeng om du er aktiv i en gruppe et halvt år. Viss du sitter i styret så får du litt mer, i det øverste styret så får du ennå mer, og viss du er leder for et styre får du ennå mer. Det er litt forskjellige satser på disse poengene, det er på en måte det vi bruker. Og når du har fått 14 poeng, så blir du pingvin og da blir du på en måte frivillig, eller du får disse godene på livstid. Så det er på en måte det vi gjør, men selvfølgelig det er bare begrenset hvor mye det kan holde folk her. Vi merker det mest på de som har mest poeng, de som allerede har vært her lengst, de er sånn: "Okey da, ett semester til så får jeg de siste poengene." Men selvfølgelig, har du ett pingvinpoeng så er det ikke sånn: "Jeg skal bli her syv semestre til så jeg får alle de (poengene jeg mangler)" (...)Men det vi jo selvfølgelig håper på gjør at folk er her, er det sosiale. Det er som hvilken som helst annen studentorganisasjon, du blir kjent med veldig mange her og du kan komme til Kvarteret, enten du er på jobb eller ikke og fortsatt møte folk du kjenner, og sitte ned med de og ta en kaffe og sånt da. Og jeg tror det også er, fordi det er mange studentorganisasjoner som har dette sosiale miljøet, men i tillegg så får vi også kaffe og te og litt billig mat og sånn, og jeg antar at det er litt kjekt for mange da, å kunne vite det at: "Det regner litt idag, da kan jeg gå ned på Kvarteret og se om det er noen der". Så jeg håper det er det som vil holde folk her, i kombinasjon med at de ikke skal ha så stor arbeidsmengde. At du kan tenke at det er verdt det ene skiftet for å få være med, og at du da kan få det ene skiftet til å passe inn i hverdagen din. Men det er det vi hører mest at; "Ja nei, jeg har ikke tid." Og det antar jeg er felles for de fleste som er frivillige, at; "Jeg har ikke tid rett og slett, jeg har andre ting jeg må gjøre.""</p>
<p><i>"Trur du det har noko med at de er studentorienterte?"</i></p>	<p>"Det er absolutt en fordel at vi er studenter, bare det å kunne snakke om at det er en tøff eksamensperiode, eller kanskje du finner noen til og med som går på trinnet ditt som du aldri har møtt før. Og det blir den atmosfæren som er veldig ung, og du vet at du kan snakke med alle om det og det og det, uten at det skal være rart."</p>
<p><i>"Har de gjort nokon form for undersøking av dei frivillige sin motivasjon og motiv for å vær frivillige?"</i></p>	<p>"Vi gjør det når vi ansetter noen. Vi har et lite intervju med dem forut, eller etter at de har hatt et skift her, så gjør vi et intervju for å høre hvem denne personen er da. Da spør vi hvorfor de ønsker å søke som frivillig. Og da, da er det mye de at de ønsker et miljø, det er vel derfor man søker her da. Man har lyst til å kanskje, fordi vi har en del kurs om alt fra kaffekurs til ordensvaktkurs. Det er veldig fint å få med seg, og du får ikke bare det sosiale miljøet du trenger som student, men også litt arbeidserfaring som du egentlig får helt gratis. Du trenger ikke komme med en erfaring du ikke har, men du kan få den herfra og så søke andre jobber med den erfaringen. For noen er det viktig også, men så ser vi at det sosiale kommer som en sånn frynsegode nesten. Men, ja, så det er egentlig de to tingene da. Enten vil man ha noe sosialt, eller så sier man: "Syns det gøy å jobbe i café, og har lyst til å ha litt erfaring med det.""</p>
<p><i>"Du nemnte intervjuet etter det første skiftet. Har motivasjon eller motivet til den frivillige nokon påverknad på korleis gruppe dei skal vær frivillig i, eller er det noko dei melder seg opp sjølve utan å ha nokon erfaring?"</i></p>	<p>"De melder seg selv til hvilken gruppe de vil ha. Først så kommer vi i kontakt med dem eller de i kontakt med oss, og da spør vi hvor de har lyst til å prøve ut et skift da. Så det første skiftet er bare et prøveskift. Også sier de at de vil jobbe i café for eksempel, og da kan vi tilby det og så sier vi: "Okey, nå har du hatt et skift der. Vil du prøve ut et skift i puben nede også?" Ofte sier de da: "Nei, jeg trives i caféen jeg, og kan fortsette å jobbe der." Da tar vi et intervju og sier: "Hei. Ja så bra at det går fint." eller: "Så kjipt at det gikk ikke fint, vil du prøve på nytt?". Så det må de avgjøre selv, men viss det har gått dårlig så kan det hende vi foreslår: "Liker du å ta bilder, for eksempel? Da kan vi henvise deg til PR-gruppen vår." Men jeg kan ikke huske å ha gjort det, kanskje en gang at jeg har sagt til noen: "Kanskje du burde prøve et annet sted.""</p>
<p><i>"Men de har ein slags sjekk av at det faktisk stemmer både for å finna rett gruppe og for at dei ikkje skal forsvinna igjen?"</i></p>	<p>"Ja, vi har jobba veldig mye med å utvikle en ansettelsesprosess som skal sjekke med de vedkommende har jobbet med, vi har skiftleder på hvert skift, å sjekke med han liksom om dette var en person som passer i den gruppa. Og virkelig dobbeltsjekke at det er en som kan jobbe der han har blitt plassert, og høre med han selv om han synes det stemmer da. Sjekke begge veier, fordi viss det er en person som ikke passer inn, så vil det være dumt for den også, ikke sant. (...)da tror jeg det ville vært mye mer jobb for alle her, og også vanskeligere å holde på dem antar jeg viss de blir plassert et sted de ikke trives."</p>
<p><i>"I løpet av din tid som både frivillig sjølv og frivilligansvarleg, har du opplevd noko som ikkje motiverar frivillige? Anten sjølv eller på andre?"</i></p>	<p>"Det er jo selvfølgelig starten av semestrene, hvor du er en av de få som er igjen fra sist år. Da blir det mye jobb, veldig mye jobb, på få personer. Da tror jeg mange føler at dette er siste gangen, men så kommer man seg gjennom det og ser at det ordner seg og så blir man rett og slett. Så det er bra at vi har de som har vært her litt lenger, og som faktisk har et brennende engasjement for at vi skal klare oss. Uten de hadde vi ikke kunnet vært åpent i fadderuka for eksempel. Det er ingen som er tilbake igjen."</p>
<p><i>"Så kontinuiteten er viktig på starten av eit nytt semester?"</i></p>	<p>"Ja, i år hadde vi vel rekordfå tror jeg, og da merker man at det blir slitsomt. Folk blir irriterte og grette, og det blir litt sånn at de får Kvarteret helt opp i halsen. Men så ser man at de dukker opp igjen både på fritida og på jobb, så jeg ser jo den. Jeg har aldri måttet, eller jo litt, kanskje noen semestre faktisk, men det er iallefall det jeg har følt mest på. Og det er jo, selvfølgelig, man blir ikke frivillig fordi man forventer å måtte jobbe, sorry uttrykket, men rævva av seg. Man blir frivillig fordi man forventer at man skal gjøre en liten innsats og så ha det hyggelig med det. Og det er klart at det er, det er alltid litt skummelt å spørre noen om de kan jobbe sitt femte skift den uka liksom, for da veit man at det er ikke slik det skal være. Men alle skjønner det, og alle som kan se det. Alle som ser at: "Shit, nå mangler vi folk, og jeg håper at folk ikke blir irriterte." Det er de som tar de ekstra skiftene for å få det til å gå rundt. Så man har en kjærlighet for Kvarteret da, de som jobber her. Og uten det hadde det ikke gått så bra. (...)Jeg vil si at de frivillige som jobber her gjør det lett, eller det er dumt å si de gjør det lett å spørre dem om tjenester, men man må jo bare. Alle må spørre hverandre om hjelp, det er det det går på. Det er ikke sånn at jeg sitter på min høye trone og sier: "Nå skal du jobbe og du jobbe." Det er alle som spør hverandre, hjelper til og ja."</p>

<p><i>"Det er med andre ord ikkje eit spesielt felt som ikkje motiverar, det er meir periodar med utfordringar som ikkje motiverar?"</i></p>	<p>"Ja, det er nok det, perioder og stressende perioder. Og så har jeg, jeg har satt meg i denne situasjonen ved å stille til styret. Da blir det mer jobb, og det må man forvente. Men du får erfaring av det da, det er jo også noe som man ikke får gratis alle steder."</p>
<p><i>"Har du fått nokon tilbakemelding frå andre som har sagt at: "Dette området motiverar ikkje"? Er det enkelte grupper som sliter meir med rekruttering eller motivasjon?"</i></p>	<p>"Ja, det man merker mest som et fellestrekk er mangel på folk. Selv om det gir utslag i begynnelsen av hvert semester for noen, så kan det være en, i noen grupper så har man gjennom semestrene fått færre og færre folk, og så har man måttet skrenke inn gruppa til... Kanskje man hadde tre undergrupper før, plutselig er man bare en. Og da blir det litt sånn, da har man ikke mulighet lenger til å gjøre det og det. Og til slutt har man kanskje ikke mulighet til å gjøre noe. Og da blir det ikke noen motivasjon til å rekruttere flere slik at man kan få den (gruppen) opp og gå igjen. Så dette med mangel på folk, det viser seg både sånn ved at gruppen mister motivasjonen og forsvinner, og ved at enkeltpersoner mister motivasjonen fordi de må jobbe så mye. Men akkurat det med enkeltpersoner er nok en "easy fix" ved at vi får folk utover semesteret uansett. Men selvfølgelig, man ser gradvis at på enkeltpersoner så blir man også lei viss man må jobbe semester inn og semester ut, og vet at: "Nå kommer Januar igjen, da må jeg jobbe fem skift. Så kommer August, da må jeg jobbe fem skift." At man liksom alltid får den der pangstarten der man ikke får gjort noe skole, ikke får gjort noe annet enn å være på kvarteret fordi man må "redde" bedriften. Og da blir det litt sånn, jeg har vært der sjøl jeg, og tenkt sånn: "Jeg skylder dem ingenting, hva får jeg? Litt gratis kaffe og rabatt på mat liksom?" Men så kommer man på slutten av semesteret, og tenker sånn: "Ja, men det er veldig hyggelig da". Men det er det, mangel på folk slår ut på så mange områder. Det er nok det folk kan irritere seg mest på, viss det er noe. Ellers så er det vel egentlig ingen aspekter ved det som er plagsomt på den måten."</p>
<p><i>"Har du nokon andre punkt om motivasjon du har opplevd eller hatt fokus på, eller som er interessant ved frivillig arbeid eller?"</i></p>	<p>"Vet ikke jeg. Det er vel motivasjon også at man kan ha det på CV-en. Frivillig arbeid er flott å ha det, så jeg har tenkt litt på det selv at: "Får kanskje ikke gjort så mye på skolen, men jeg har nå dette da." Neida, men det er også en fin motivasjon. At man kan vise til at man har gjort noe sånt som dette og ihvertfall som norsk student i den største gruppa, så er det enkelt å stille til styre, fordi vi har så mange utviklingsstudenter og det er ikke aktuelt for de å stille til styret. Så da får man styrefaring som er veldig verdifullt, det vet jeg ikke om det er så mange som tenker på før de faktisk har stillt til styret. Men sånn jobbmessig så er det også fint å ha, en god motivasjon for å være her og kanskje gjøre litt ekstra arbeid som styremedlem."</p>
<p><i>"Har du sjølv vore frivillig i festival eller event?"</i></p>	<p>"Ja, jeg har vært på Øyafestivalen noen ganger, Hove og Slottsfjell."</p>
<p><i>"Kva synes du er forskjellen når det kjem til frivilligheit på heilårleg- og eventbasis?"</i></p>	<p>"Jeg synes det er mye morsommere å jobbe her som frivillig, for du tenker ikke på det som faktisk en motytelse til noe. På festivaler så føler man, viss du er uheldig så må du jobbe under festivalen og du kjenner virkelig at du bare gjør det for den billetten som henger der og venter på deg, og det er forferdelig... Jeg skjønner det jo, for det er ennå større dimensjoner der og det er så vanskelig for de, det er ikke noen motivasjon i å gjøre det annet enn at man skal få billetten, men hva er motivasjonen? Det er ikke noe motivasjon til å for eksempel smile til, viss du står i billett da, å smile til de. Det er ikke noen motivasjon for å yte det lille ekstra fordi, jeg sitter nå bare her i de 12 timene. Dritkjedelig og sånn. Og så er det aldri noen som passer på at du har det bra, bortsett fra solskinnspatroljen som går rundt med frukt. Det er jo greit, og jeg ser jo at noen prøver å gjøre noe for at de frivillige har det fint med sånne frivilligområder og sånn, men det må være mye vanskeligere å praktisere det når det er så mange frivillige og så få som faktisk har som jobb å si: "Nå kan du ta pause, nå kan du ta pause." Som har oversikt over når folk jobber og hvor folk jobber, og alt sånt. Det syns jeg som regel at de får til veldig dårlig på festivaler. Her er det mye lettere, fordi du har skiftlister, du har folk som kjenner deg, du vet hvem du skal ta kontakt med viss du ikke kan jobbe. Viss du er misfornøyd, du vet hvem du kan snakke med, og du vet... Det er mye mer rammer rundt det som en ordentlig arbeidsplass, bare med litt mindre arbeid. Det er en naturlig følge av at det er helårlig, du blir kjent med kollegaer og du blir kjent med de andre frivillige."</p>
<p><i>"Kva føler du ein heilårleg institusjon kan lære frå festivalar og frivilligandtering der?"</i></p>	<p>"Jeg har faktisk tatt med, eller vi har hentet ideer fra eventer. Sånn som i fadderuka når det er mye trøkk, der det er mye ting som skjer. Det er masse folk på hus og de som jobber må virkelig jobbe og har stressende skift og sånn, så har vi nå laget en base oppe, et rom oppe der vi har frukt og vi har pizza og vi har kjeks og sånn. (...)På festivaler så har du det området, det kan hende du ikke får tid til å gå dit, fordi du er på andre siden av festivalen og ingen kan ta over for deg. Mens her prøver vi å ha den frivilligbasen som er et superkonsept. Det koster ikke noen så veldig mye å ha det, men det betyr så mye for de som jobber. Bare det å få folk til å gå dit, ta deg litt mat og gå og ta deg en pause. Så, det har vi lært av festivaler tror jeg, å ha noe sånn ekstra når det er veldig travelt. Det er klart at vi kan ikke ha det hver dag i den daglige drifta, men akkurat når det er noe spesielt da prøver vi å ha det. Ellers vet jeg ikke om det er noe annet vi har lært derfra, sikkert småting. Jeg antar at mye frivillighet bygger på det samme."</p>
<p><i>"Brukar organisasjonen nokon teori rundt erfaring med frivillige? Anten handtering eller rekruttering?"</i></p>	<p>"Det kan godt hende det er det som det bygde på i starten, at det var noen som dreiv med dette her og utviklet en slags prosess for det, men per nå nei. Vi bruker hverandre holdt jeg på å si, jeg lærer av de som har sittet før meg og de har lært av de som har sittet før seg igjen. Så det er erfaringsbasert rett og slett."</p>
<p><i>"Har du nokon andre kommentarar eller egne tankar rundt frivilligheit?"</i></p>	<p>"Nja, jeg synes selv det er rart jeg hvordan det fungerer faktisk. Hvordan man kan, alle tenker vel sånn at: "Hvorfor gidder du jobbe frivillig da når du kan gjøre det samme for penger?" Men det er liksom ikke det samme da. Viss jeg kunne ha jobba her sånn som jeg gjør nå, så hadde jeg gjort det. Det er en grunn til at man er her, fordi man trivest. Det er noe som fungerer, det bare fungerer selv om man tar vekk lønna liksom. Jeg vet ikke, en ting jeg har tenkt på."</p>

## 4.2 Utdrag frå intervju med respondent 2

Intervjuar	Respondent
<i>"Eg har lyst til å begynna med at du fortel om den rollen du har hatt, om korleis erfaring du har med frivillighet frå før anten personleg eller profesjonelt."</i>	"Jeg startet på Hulen i 2015 som vert, eller vakt da, også jobbet jeg som det i ett semester og så gikk jeg over til artistvert og jobbet som det i to semester, før jeg ble spurt faktisk, for jeg hadde vist litt interesse for det og så ble jeg spurt om jeg kunne vært interessert i å sitte i styret som frivilligansvarlig. Og den stillinga har vært sånn, da er det jeg som har kontaktet alle frivillige og hatt ansvar for rekrutteringa og sånn den generelle basen. Alle styremedlemmer har en undergruppe der, sånn at arrangementansvarlig har artistverter og stagecrew etc., PR-ansvarlig har plakatopphengere og designere, vaktansvarlig har alle vakter, baransvarlig har alle bartendere. Så alle har litt ansvar for sine egne grupper, men det generelle overordna ansvaret for frivillige er det jeg som har hatt. Det går ut på å sørge for at de får nok informasjon, det handler om å arrangere sosiale arrangement og det handler om å prøve å skape så godt samhold som mulig. Fordi når det er noe som er, folk jobber i mange år på Hulen heldigvis. Og da er det, siden du ikke får penger for det, så er det jo erfaringen og det samholdet. Det miljøet er det som holder deg der liksom. Som definitivt er motivasjonen."
<i>"Det er det som de har sett på som det mest vanlige motivet både for å både bli med og å forbli (frivillig)?"</i>	"Ja. Det å få erfaring, for det er mange som har endt opp med å jobbe profesjonelt med ting de har startet med i Hulen i senere tid. Folk som enten driver barer eller festivaler, eller har egne bookingselskaper nå, de har ofte startet på Hulen da. Så det handler om å skaffe seg erfaring, og det handler også om å ha et fellesskap. For når det er noe som er så langvarig, som sagt, så er det det som får deg videre. Det er det vi har fokusert på, å ha et godt fellesskap der man kan komme og føle seg trygg og ha det hyggelig."
<i>"Har du personleg vore frivillig utanom denne organisasjonen også?"</i>	Jeg har vært frivillig i Maturus, på Slottsfjellfestivalen, og på flere da? Borealis, Humorfest... Jeg har jobbet ganske mye frivillig (småler).
<i>"Har du nokon tal på kor mange som er frivillig i organisasjonen i løpet av eit år?"</i>	"I løpet av et år har vi ofte mange som kommer i løpet av starten, og så er det alltid, så regner man med nesten en tredjedel frafall i løpet av våren, nei i løpet av høsten. Fordi at det er mange som starter i fadderuken og så blir man giret, og så gjør man det en liten stund. Og så finner man ut at det ikke er sin greie. Men optimalt sett har vi rett over 100 frivillige, det siste året har vi hatt 80. Så vi har hatt litt mangel, vi har hatt rundt 80. Og så er det forskjellige grader av hvem som er veldig aktiv og tar på seg flere vakter, det har heldigvis gått rundt likevel. Vi har opptil 140 frivillige, og da er det stappfullt overalt liksom."
<i>"Men en tredjedel fråfall, vil det seie at dei to andre tredjedelane er nøydd til å gjere alle sine jobbar, eller prøver de å hente inn fleire ved hjelp av rekruttering i løpet av året?"</i>	"Vi prøver alltid å holde på med rekruttering i løpet av året, den største perioden med rekruttering er i fadderuken. I fjor i fadderuken kun på studentsenteret rekrutterte vi 100 personer. Det var 100 som var interesserte, men rundt 60 på infomøtet som du nesten er garantert kommer til å være med videre. Og så er det alltid folk som er med fra tidligere semester også. Så sånn sett prøver vi å rekruttere slik at det blir stappfullt og heller setter folk på venteliste, for vi regner med at det alltid kommer til å ramle ut noen. (...)Så har vi stand når vi føler at vi trenger det eller vi ser fakulteter som ikke er representert så mye der vi ser at vi har masse å hente, så har vi stand på flere fakulteter for å spre ordet."
<i>"Har den strategien kome til etter kvart eller har det vore slik lenge?"</i>	"Det med stand har vært ganske lenge, så lenge det har vært studenttorg og informasjonsdager så har det vært sånne type arenaer som har vært de viktigste. Men hvertfall det siste året som jeg har sittet, og forsåvidt også før det, så har vi begynt å bruke sosiale medier såklart mer og mer, plakater har vi alltid om å bli frivillig med informasjon på de, og flyers har vi også både på engelsk og norsk. For plakater får vi ikke printet på begge deler, men vi får engelske flyers. Det disse studenttorgene, og det å prøve å vise på sosiale medier at en kan være frivillig på hulen også, men ikke minst internrekruttering. Det å få allerede frivillige til å rekruttere venner med at de har det fint på jobb og at de får noe ut av det, så er jo det den tryggeste måten.
<i>"Den ventelista. Er det som regel slik at det er folk på den, eller har de slitt med å få folk på venteliste til frivillighet?"</i>	"Det siste året har vi slitt med det, men noen stillinger er mer populære sånn som artistvert for eksempel er en ganske populær gruppe og der er det vanligvis venteliste. Men de største gruppene som vert og bar der kan de være så overfylt man vil, så der er det heller slik at viss man ønsker seg flere ting så prøver vi å rekruttere til de gruppene som trenger det mest. Så kan man heller samtidig som man står på den gruppen som man er plassert i, så kan man stå på venteliste i andre grupper dersom man vil overføres senere."
<i>"Når dei melder seg opp som frivillig, korleis er prosessen frå dei melder seg opp til dei faktisk vert fordelte på ei gruppa? Er det slik at dei allerede har kome med eit ynskje, eller har de fordelt dei utifrå behov?"</i>	"Vi har et skjema der du kan krysse av på hvor mange stillinger du vil ha, så står det litt om de. Så ser vi litt an på hvor mange som har meldt seg opp til det samme, vi ser det er veldig populært med bar og vi ser det er populært med for eksempel artistvert. Så i det siste så har vi rekruttert mest til vert og vakt, på en måte samme type stilling. Så viss de ønsker seg, så blir de tilbydd: "Vil du heller kunne tenke deg å gjøre dette, eller vil du helst gjøre noe annet?" Så vi gir dem alltid et valg der de setter opp forskjellige ting, og viss vi ser at vi trenger (personer) i de forskjellige (gruppene), så tilbyr vi først det vi trenger mest. (...)De kan også få prøvevakter inne på forskjellige stillinger. Dersom du er usikker på hva de har lyst på, så kan de prøve ut forskjellige ting. Og da er det ofte hvordan kjemien i en gruppe er, eller hvordan en arbeidsoppgave er som bestemmer hvor du vil være."
<i>"Har de utført nokon undersøking av dei frivillige anten før dei byrjar eller rett etter dei har byrja om motiv og motivasjonen deira?"</i>	"Ikke før de begynner, men vi har medarbeidersamtaler på høsten, og så har vi en undersøkelse som sendes ut på våren der vi spør hvordan de har det og hva som motiverer dem og hva vi kan gjøre annerledes. Ellers så prøver vi å ha, vi har en forslagskasse der man kan ta imot ting og vi er såpass heldige at vi i styre er så nær og jobber mye kveldstid vi også. Så jeg føler iallefall at de fleste frivillige føler de kan snakke til en av personene i styret. Om det er noen de kjenner bedre eller om det er de som har ansvar for dem i gruppen sin. Om de føler at de har noen problemer eller om de vil gjøre noe annet, så har vi fått henvendelser."

<p><i>"Kva betyr motiverte frivillige for organisasjonen?"</i></p>	<p>"Det er det som gjør at det er et hyggelig sted å vær både for dem som jobber, men også for gjester og artister. Det er flere artister som kommer tilbake fordi de liker stemningen og de liker hvordan Hulen fungerer. Det er ildsjeler som bruker hvor mange timer i uken og måneden på å drive et sted uten å få noe tilbake for det. Det er en helt egen atmosfære og det at folk er kjent på tvers av gruppen og kan lære og gjør hverandre trygge er det som gjør det til et skikkelig spesielt sted. (...)Viss man sammenligner for eksempel med andre konsertarrangører som Aktive Studenters Forening, da er det en helt annen måte å rullere på. Du jobber og sitter i døren et par timer en gang i måneden, og da får du kun goder og du får ingenting av dette fellesskapet som vi tilbyr ved å ha regelmessige med fester og vi oppfordrer til at man skal bli kjent på tvers av gruppen og så har vi et understyre som prøver å arrangere ting med gruppene sine. Fordi at man jobber sammen såpass tett og såpass mange timer, gjør at man blir skikkelig kjent. Og det har man ikke samme sjanse til på en festival for eksempel. (...)Jeg tror også jobben blir utført mye bedre når du har, en ting tid til å bli bedre på den, men også en faktisk motivasjon til å ønske å gjøre noe bra for et sted. Jeg tror mange av problemene, jeg har jobbet med flere festivaler og kjenner folk som har vært i frivilligteam som har opplevd at folk ikke møter opp, og det skjer mye oftere på en festival at folk sluntrer unna og kun tar godene sine eller gjør en jobb dårligere rett og slett."</p>
<p><i>"Har de opplevd nokon områder eller aktiviteter som ikkje motiverar? Er det noko som demotiverar?"</i></p>	<p>"Det er vel noen stillinger som er mindre populære, men det tror jeg har minst like mye med at man ikke har kunnskap om det eller hva den stillingen har et rykte på seg for. Sånn som at vi grunnen til at vi motiverer mest til vert og vakt er fordi for eksempel mange jenter tenker at det er ikke en sånn type stilling som jeg tørr å ta, man tror man må være en viss type person. De oppgavene som kanskje er minst motiverende er å rydde opp på slutten av dagen, det er det kjipeste liksom. Men jeg liker å tenke at man forstår, man får såpass mye innsikt i hvordan Hulen fungerer at man gjør dette for at dette skal fungere, og vi prøver å ha kurs for de frivillige for å vise dem at det de gjør gjøres for en grunn. Jeg vet ikke, dugnad er kanskje ikke det mest motiverende. Vi har en dugnadsøndag hver måned der de frivillige må delta på en dugnad hver, også ting som allmøte hvor vi oppfordrer de frivillige til å komme både for å velge inn et representantskap som er de som velger styret, det er generalsamlinga, så har vi også et allmøte der hvor man kan melde inn saker og være med å lære om Hulens drift. Det er vel egentlig det som folk engasjerer seg minst i. Det er alltid den kjernen med folk som synes at Hulen er interessant og har vært her lenge, de drar på det. Men nye frivillige forstår ikke alltid det, det tar ofte et år før de kommer inn i det."</p>
<p><i>"Kor lenge er den gjennomsnittlege frivillige involvert i organisasjonen?"</i></p>	<p>"De som blir, og igjen da de som ikke har frafall eller er utviklingsstudenter som har kun et semester eller et år, de er vanligvis i 2 – 2,5 år. Fordi man kan jobbe seg opp, hvert semester i tillegg til å jobbe så får man også poeng for de forskjellige stillingene. En vanlig kveldstidstilling vil gi 4 poeng, og de som har litt mer ansvar som gruppeleder de får 5. Og når du har samlet opp 18 poeng, da er du "Pamp", da er du ferdig. Du får alle disse godene som man får som frivillig for alltid. Så da jobber de fleste til de har samlet opp disse poengene da, som er 2 – 2,5 år. (...)Viss vi skal lage et snitt, så ettersom at det er så mange utvekslingsstudenter til enhver tid, så 1,5 år kanskje?"</p>
<p><i>"Føler de at de har, slik som du seier at de har ventelister som ikkje har vore så fulle i det siste, føler du at de har nok frivillige til å drifta, eller slit de med for lite frivillighet generelt sett?"</i></p>	<p>"Det siste semesteret har vi slitt litt, det er spesifikke grupper der vi har sett det har vært lite. Vi har for eksempel kun hatt 3 fotografer, og da når ikke de kan så er det ingen foto den dagen. Eller vi har hatt litt problemer innad i denne vertgruppen, der har en av måtene vi har prøvd å løse det på er å tilby ekstra poeng viss man tar på seg et visst antall vakter på et semester så kan man tjene seg flere poeng fordi vi ser at det for eksempel er noen lag, de er delt opp i forskjellige vertlag disse gruppene, viss det er noen som kun har to verter i seg så er man alltid for lite. Da må man alltid ha en person til til å hjelpe til den kvelden. Så det er vel heller en fordeling av lagene der det er flere som har sluttet på visse lag av forskjellige grunner. Det har heldigvis gått fint, men vi skulle gjerne hatt 15 frivillige til forrige semester, egentlig. (...)Det er en generell trend på våren, det er mye vanskeligere å rekruttere på våren. De fleste har allerede enten funnet seg noe på høsten eller funnet ut at de ikke har tid, og derfor gjør de ikke noe på våren. Da er det flest eksamener og masteroppgaver og bacheloroppgaver som skrives. Så da vi har mest frafall eller minst rekruttering er på våren. Også er det ikke de samme arenaene å gjøre det på."</p>
<p><i>"Føler de at de vert i konkurranse med andre organisasjonar i Bergen?"</i></p>	<p>"Jeg tror det på en viss måte. Det som er litt kjipt er at plasseringen til Hulen gjør at det ikke er like mange som utsettes for og ser Hulen hver dag. Og det at Kvarteret for eksempel har så utrolig mange undergrupper i seg gjør at man blir litt blendet av at de er i midt i sentrum og at de har 17 organisasjoner å engasjere seg i, mens Hulen hvor du kan prøve ut alle stillinger og rullere og prøve alt mulig er rett over haugen og tar 5 ekstra minutter å gå. Så vi kjenner litt på den. Og sånn sett er da spesielt Kvarteret, fordi de har igjen bardriften og vaktgruppen og også konsertarrangeringsbiten, selv om det er forskjellige grupper, så blir de en naturlig konkurrent."</p>
<p><i>"Er styret frivillige også alle sammen?"</i></p>	<p>"Ja. Vi har en betalt forretningsfører da. Man er pålagt når man er en stiftelse på så og så mange mennesker tror jeg å ha en forretningsfører."</p>
<p><i>"Har det også vore vanskeleg til tider?"</i></p>	<p>"Det handler litt om det styret, for det har vært noen økonomiske problemer for et par år siden. Og etter det, det skaper selvsagt utfordringer for et styre å prøve å fikse opp i det. Etter det har det vært litt værre å få folk til styret, men det merker jeg iallefall, jeg har vært gjennom tre valg i min periode, og har sett at det har blitt bedre og bedre for hvert valg. Det er visse stillinger som er mer populære enn andre, det vil det alltid være. (...)Nei, synes ikke det. Jeg har snakket generelt med frivillige i Bergen og generelt med styrer i Bergen, og det er en nedgang på hvem som ønsker å sitte i styrer og hvem som ønsker å engasjere seg mer. Jeg skrev en sak i K7-bulletin om det en gang at det er en nedgang i frivillige og det er folk som snakker om det i alle bransjer som drives av frivillige, at det er ikke nok å få goder lenger. Folk forventer at man skal få penger for ting, som såklart man fortjener å få penger for noe viss man er god på det, men jeg vet ikke om folk lenger ser den erfaringen og godene som det å være frivillig kan gi dem. Jeg tror nok at alle, ikke bare nødvendigvis Hulen, opplever en liten nedgang versus 5 år siden."</p>
<p><i>"Kor langt framover krever de forutsigbarheit? Er det slik at de har visst mange vakter dei er nøydd til å stilla opp på uansett, eller byttar dei sjølve eventuelte?"</i></p>	<p>"Man får rulleringslister, og det er ikke noe krav av man må jobbe så og så mange ganger, men om ikke man kan jobbe en gang så må du ta eget ansvar for å bytte bort den vakten. Og sørge for at noen annen tar den. (...)Vi prøver å lage rulleringsliste så den kommer i starten av semesteret og gjelder for hele semesteret. Så da kan man se det ganske tidlig, ellers viss det er sykdom så ønsker vi helst å få vite det 48 timer i forveien. For da kan man, om det er veldig mye for eksempel, være nødt til å leie inn eksterne eller se på alle andre muligheter og spørre andre personer."</p>

<p><i>"Finnes det nokon straff for å ikkje møta opp?"</i></p>	<p>"Om man ikke møter opp får man en prikk, en prikk trekker et poeng fra de poengene man tjener på ett semester, så da tar det lenger tid til man blir "Pamp". Men også viss du får to prikker får du en advarsel om at den tredje prikken da må man komme inn til styret og forklare seg. Og det kan være mange forskjellige grunner til at man får prikk, men man skal iallefall forklare hva grunnen er så får man vurdere om den frivillige gjør en god nok jobb til å fortsette og om det har vært engangstilfeller. (...)Vi har holdt på såpass lenge, at man har fått til det etterhvert. Vi prøver å profesjonalisere, vi har i løpet av sommeren fått hjelp av Brak til å lage en ny bindingskontrakt for den har tidligere vært en kombinasjon av stillingsinstruks og bare signere på bunnen. (...) Sånn at de i utgangspunktet binder seg i ett år for å sørge for kontinuitet også for å understreke at du gjør en viktig stilling for oss. Vi håper at de jobber ut semesteret, men iallefall så prøver vi å understreke en måneds oppsigelsestid eller at du har ansvaret selv for å bytte bort vaktene du ikke kommer til å ta."</p>
<p><i>"Kva synes du er den største forskjellen mellom heilårleg frivillighet og eventbasert frivillighet?"</i></p>	<p>"Jeg tror man får mye bedre tid til å benytte seg av godene også, om du er i et helårlig frivillighetssystem. Du har mye bedre sjanse for å bli kjent med folk og du har mye flere goder å hente inn. Jeg har riktignok kun vært frivillig på musikkfestivaler i all hovedsak, men da jobber du nesten halvparten av festivalen for eksempel og viss du har kveldsskift kan du ikke gå ut og feste på starten av dagen. Man må legge det opp på en helt annen måte og du får egentlig mye mer frihet synes jeg av å være i en helårlig organisasjon. Og du blir mye mer kjent med folk på en helårs (organisasjon), på en festival så flyttes du. Du er gjerne i samme gruppe, du flyttes fra denne baren til en annen bar eller fra denne scenen til en annen scene, og da blir det ofte bare fjas. Mens her blir man kjent da. (...)Det er gjerne en transaksjon når man starter i en helårlig organisasjon også, men det er da dette miljøet og engasjementet som får dem til å bli. Mer enn frem til konserten du har tenkt å se gratis."</p>
<p><i>"Ein av dei trendane som stort sett finnes blant frivilligeita, har vore med CV og erfaringsbasert frivillighet istadenfor dugnad på rein og skjær vilje på det området. Er det noko du ser på som positivt eller negativt?"</i></p>	<p>"Jeg ser ingenting feil med å bygge opp en CV, jeg synes det er en veldig flott motivasjon. Jeg synes definitivt man skal brenne for noe, men jeg har fått så mange fantastiske tilbud selv av det å ha jobbet mye frivillig og har fått så mye uvurderlig erfaring. Det har da ikke startet som en tanke om at jeg skal få noe på CV-en, men det har endt opp som det. Og det har gjort til at jeg har ønsket å være mer frivillig og å gjøre flere ting. Og det ser også mye bedre ut å ha vært frivillig i to år istedenfor en måned. (...)Og jeg synes ikke det er noe feil i å ha flere motiver heller. Motivene kan være gratis konserter eller venner eller billig øl eller CV-fyll. Jeg synes alle de motivene er greie faktisk, eller om det så bare er fordi du har hørt om Hulen og vil brenne for det og være en del av det. (...)Og ofte viss poenget ikke er at de brenner for Hulen når de starter, så er de forhåpentligvis lenge nok til at de ser hva Hulen og det miljøet er. Og da er det like greit ofte."</p>
<p><i>"Benyttar, eller har de benytta, enkelte formar for teoriar eller noko slikt når det kjem til korleis ein handterer frivillige eller korleis ein rekrutterar frivillige?"</i></p>	<p>"Ikke noe annet enn det vi har følt selv, jeg har vært på et par kurs og foredrag i regi av Norske Konsertarrangører som er det mest relevante. Og man gjør det ofte på ganske lik måte. Du prøver å gå til der de er og både appellere til følelser og lytte og transaksjonsdelen også. Noen spesifikke teori som er skrive ned det er det nok ikke. (...)Jeg tror mye av cluet er å snakke med andre som er enten i samme sjanger eller i samme størrelse by eller andre som ligner og høre på deres erfaringer. Det er heldigvis en sånn type bransje i Norge at man kan utveksle ideer og ingen er sint om andre får hjelp."</p>
<p><i>"Har de benytta dykk av andre organisasjonar i nærområdet når det kjem til meningsutvekslingar og erfaringar?"</i></p>	<p>"Har gjort det litt, det er egentlig mest for at jeg kjenner flere av de som jobber i Aktive Studenters Forening eller Realistforeninga og noen på Kvarteret. Vi har en arbeidsutveksling med Kvartert for eksempel, at vi skaffer frivillige som jobber på deres årsfest, og så skaffer de frivillige som jobber på vårt julebord og 17.mai-feiring. Og styret til Kvarteret får internpriser på Hulen og styret til Hulen får internpriser på Kvarteret for eksempel. Vi prøver å være litt venner, det er ikke noen vits i at vi skal gå rundt og være uvenner. Ellers er det også, vi sender alltid noen fra styret på By:Larm, jeg har også vært på Trondheim Calling og noen har vært på Sjørveiv for å snakke med andre studentarrangører og skaffe bedre bånd og nye erfaringer og sånn."</p>
<p><i>"Har du eller nokon av dei andre i styret trekt inn erfaringar frå festivalar eller eventbasert frivillighet som de har fått nytte av i heilårleg frivillighet?"</i></p>	<p>"Sikkert ubevisst har jeg hentet ting fra Slottsfjellfestivalen. Jeg var i praksisprogram der sommeren jeg begynte i styret på Hulen, så har nok sannsynligvis hentet en del derifra for da tok jeg noen fag i event- og festivalmanagement, og da brukte jeg blant annet alle disse bøkene til NKA (norske konsertarrangører) om frivillighet og spesielt når det gjelder "perks" og hva man kan tilby frivillige og hvordan man kan motivere de litt ekstra. Sikkert noen ekstra ting også. Så sannsynligvis ubevisst."</p>
<p><i>"Er det noko enten du veit eller du tenker at festivalar kan læra av heilårleg eller eventbasert (frivillighet) kan læra av heilårlegbasert frivillighet?"</i></p>	<p>"Man kan lære det å være litt personlig, det er riktignok vanskelig når man gjerne har 1000 frivillige på en festival per dag versus 40 hver dag på Hulen eller hva det er. Men det også se enkeltpersonene og få de til å føle seg hjemme og sett vil være det som gjør at de blir litt lenger og kommer tilbake neste år og gjør en god jobb. Tror det er en viktig del av det. (...)Om det så bare, det trenger ikke være de som har ansvar for alle frivillige heller. Bare slik at hver av disse gruppelederne gjør at man, at man prøver å gjøre gode ting sammen. Jeg vet at iallefall Slottsfjell har for eksempel kick-off på forhånd sammen med alle frivillige. Og det syns jeg er en fin ting, å ikke bare ha etterfest, men å sørge for at man blir litt kjent på forhånd også. Det igjen er en gode som er ganske lett å fikse. (...)Jeg vil tro noen av de er flinke, det er alltid folk som blir plukket ut og bedt om å gjøre mer, type gruppelederstillinger de har mer ansvar. De er flinke noen steder såklart, man skal ikke si det."</p>
<p><i>"Har du nokon eigne tanker rundt feltet eller nokon ting du synes er interessant og burde vore sett meir på eller erfaringar du ikkje trudde du kom til å få eller du ikkje visste om før du tok jobben?"</i></p>	<p>"Jeg tror at man må være mer tydelig enn det man tror man er når det kommer til ledelse, og at det er mange som ikke vet hva de skal drive på med selv om de har gjort det i to måneder allerede. Det er også mange som, det skal så lite til før en frivillig dropper det, på en måte, det skal ikke mer til at de kommer til Hulen og at det tar 10 minutter før noen kommer for å ta imot dem. Da kan den frivillige tenke at: "Dette er ikke verdt det" og drar sin veg. Så jeg tror man skal være ennå mer oppmerksom enn det man tror man skal være, og man skal ha tykk hud uansett fordi det alltid er noen som kommer til å være misfornøyd med det man gjør. Og det kommer aldri til å være bra nok for all, sånn er det i alle ledersituasjoner man er i. Så skal man motivere for så mange som mulig, for man kan ikke gå rundt å tilrettelegge heller. For eksempel folk som: "Hvorfor kan ikke, har hørt at noen har dratt på tur til Gran Canaria. Hvorfor kan ikke du arrangere det liksom?" Det kan jeg ikke gjøre (ler), ikke sant. (...)Om det så er noen som klager bare for å klage, men jeg tror man må vite hva de frivillige har innsikt i og hva de ikke har innsikt i. For det er ganske mange som har forslag som er utrolig gode forslag, men som jeg allerede har tenkt på for 4 måneder siden og det har ikke gått an på grunn av dette og dette og dette. Og du må vite hvordan man skal gi tilbakemeldinger og takke for forslaget, men desverre liksom."</p>



<p><i>"Tydelig ledelse og organisasjon. At ting er forutsigbart, også trur eg med tanke på at de har laga ein heil semesterplan viser at de prøver å væra så tydeleg som mogleg med forutsigbare vakter."</i></p>	<p>"Ja, de fleste stillinger har ganske forutsigbare vakter. Det er noen der man for eksempel stage crew og artistvert de velger litt selv, men da er de såpass små grupper at da har de en dialog med sin gruppeleder. Så det er ganske viktig. Men jeg tror, hva tenkte jeg på? Jeg tror kommunikasjon begge veier og jeg har også endt opp med at jeg synes kommunikasjonsplattformer er veldig viktig, for meg iallefall. Fordi at som frivilligansvarlig, når jeg er såpass, jeg har valgt selv å jobbe ganske mye kvelder og har valgt selv å være innom alle stillingene for å forstå hvordan alle frivillige føler seg, og hvordan vi kan gjøre den jobben bedre for dem. Om det er noe som ikke gir mening for eksempel, men det er også fordi jeg 1; har vært venn med de som fremdeles jobber der, og 2; at jeg har vært ganske personlig og grei med de som har kommet og vil se dem. Så har ganske mange tatt og brukt kanaler som jeg ikke vil bruke til jobb. Facebook er et sånn "ikke-sted" for meg for eksempel, for jeg kan gå inn og plutselig så har jeg 6 Facebookmeldinger fra folk som skal spørre meg om noe, og jeg vil ha ting på mail eller så kommer jeg til å glemme det liksom. Så det er erfaringen med å være for tilgjengelig, men det er vel det vi sliter med generelt akkurat nå, alle."</p>
<p><i>"Er det lett å få dei frivillige til å gjera jobben sjølv og ta eigenstyre av arbeidsoppgåva, eller føler du at du må "micromanage" alt?"</i></p>	<p>"Det er kjempeindividuell, jeg tror at to tredjedeler av tiden så må man "micromanage" egentlig, i hvertfall når de er helt nye. Når de har vært der et år så er dem såpass varme i trøya at da kan de gjøre det selv, men før det så må man fortelle og leie litt. Men det tror jeg også har med at folk ikke vil gjøre noe feil eller ikke ser hva som må gjøres fordi de ikke har vært der lenge nok. Det er heldigvis mye som kan delegeres, fordi det er alltid en hovedansvarlig som jobber kveldstid og det er gjerne noen som har jobbet på Hulen ganske lenge tidligere og har ganske mye peiling, som på en måte nesten er styrets representant da på kveldstid, og de kan gjøre en del av det."</p>
<p><i>"Det verkar ikkje som det demotiverar det at det vert mykje detaljstyring i starten av engasjementet?"</i></p>	<p>"Jeg tror ikke det, jeg tror at vi prøver å gjøre det ganske gradvis. Tar det viktigste først, og så får man se på og lære og det er alltid noen som har gjort det før. Det er mye som må gjøres etter hvert. Vi leier dem ikke i hånden. (...)Det å ha gruppeledere tror jeg er det beste og noe av det viktigste vi har på Hulen. Hvert lag har en gruppeleder som betyr at det vil alltid være minst tre stykker på jobb som har jobbet på Hulen ganske lenge som har det overordna ansvaret og som har litt mer innsikt. Og det synes jeg er kjempeflott, både for frivillige og for styret og forhåpentligvis for de også å få det ansvaret."</p>
<p><i>"Kor mange dagar og timar er ein frivillig involvert i løpet av ei veka?"</i></p>	<p>"Man jobber en gang i uken, tre uker på rad og så har du to uker fri. For eksempel da torsdag en uke, fredag neste og lørdag neste. Og da er et skift vanligvis, vanligvis åpner vi 21:00 og stenger 03:00. Så da starter man på jobb tidligst 20:00, forhåpentligvis ferdig kl 04:00. De fleste er ferdig innen kl 04:00, så dersom det for eksempel er feil i kassen så må noen være igjen og telle."</p>
<p><i>"Har du nokon eigne spørsmål eller nokon tankar du har lyst til å meddela? Du synes frivilligheit er veldig spennande?"</i></p>	<p>"Jeg synes frivillighet er veldig spennende, jeg kunne tenke meg å jobbe med det jeg også. For det er noe som vi akkurat nå ser en nedgang i, men jeg håper det tar seg opp igjen. Og jeg håper at transaksjonsdelen blir litt mindre viktig og at man gjør det også litt idealistisk. Jeg håper at folk ser på det som mer viktig igjen. (...)Det er der jeg har fått all min erfaring og alt det jeg brenner for og det jeg vil gjøre fremover i livet mitt nå har jeg fått fordi jeg har vært frivillig. Og jeg synes det er litt absurd at ikke flere kjenner det på samme måte. (...)Jeg tror nok det definitivt kan være en motivasjon, det å se noen som bryr seg om det minst like mye som det du gjør."</p>

### 4.3 Utdrag frå intervju med respondent 3

Intervjuar	Respondent
"Eg tenkte, først og fremst, kan du fortelja meg korleis erfaring du har med frivillighet?"	"Jeg begynte som frivillig da jeg var 14, med barneklubben i menigheten hjemme i *by og ble raskt frivillig i ungdomsklubben til *organisasjon 1 i *by, og fra *organisasjon 1 så gikk jeg videre inn i et politisk organ i *by hvor jeg jobbet i en paraplyorganisasjon for de frivillige barne- og ungdomsorganisasjonene i kommunen. Videre derifra gikk jeg inn i *organisasjon 1 i landsorganisasjonen og jobbet med utviklingen av nye klubbkonsept. Også vart jeg i *organisasjon 1 -speideren en periode som speiderleder, også flyttet jeg til Bergen. I Bergen har jeg vert leder av en liten organisasjon som heter *organisasjon 2. Jeg har vært leder for en kristelig studentbevegelse som heter *organisasjon 3. Jeg har vært frivillig i *organisasjon 4 i *by, frivillig på Kvarteret i mange år og jeg har vært frivillig på ulike, eller ikke ulike faktisk, jeg har vært frivillig på en festival, *festival i *by i en del år. Og nå er jeg frivillig i et verdensforbund og jobber i en konferanse vi skal arrangere i oktober, også er jeg tillitsvalgt på jobb og i styret i fagforeningen. Og jeg er med i en eiendomsstiftelse som jobber for å bevare noen eiendommer."
"Korleis vart du rekruttert hit som frivillig?"	"Her kom jeg inn via at jeg ble medlem hos Studentersamfunnet. Dro på et møte her og tenkte at det var interessant og gikk inn. Og inn til Kvarteret da var det at jeg begynte å få litt overlappende vennegjenger både i Studentersamfunnet og her, og etter hvert så ble det logisk. Eller logisk og logisk, det virket mer interessant. Så jeg var aldri helt frivillig, jeg gikk rett inn i et styre. Så jeg var aldri en helt vanlig "dødelig" på gulvet. Så ble jeg i tre år."
"Det arbeidet du gjorde her på Kvarteret, kor motivert var du til å gjere den frivillige innsatsen på ein skala frå 1-10 der 1 er lite og 10 er mykje?"	"Oi, det er et høyst vanskelig spørsmål. (småler) Fordi det er veldig varierende fra år 1 og år 3. Men generelt, si en 7. (...)Det var perioder hvor det var på -10 og det var perioder hvor det var 10 absolutt."
"Kor krevande både fysisk og mentalt fann du arbeidet?"	Der også må jeg si både og, for det kommer helt an på oppgaven jeg hadde. Men når jeg var i bargruppen så var det til tider veldig krevende både fysisk og psykisk. Spesielt viss man hadde ekstremt mye gjester og kanskje opplæringskift i tillegg. Da var det ofte krevende. (...)Si 8-9."
"Kor mykje vekt la du på godene du fekk ved å jobba som frivillig hos Kvarteret?"	"Jeg vet ikke helt, egentlig. For det er type gratis kaffe og te, litt billigere mat og billigere øl. Jeg har nok satt veldig pris på det, men jeg vil likevel si at det ikke er nok til den innsatsen som er lagt ned. Så utifra den refleksjonen vil jeg si 3."
"Og dersom du tenker på at godene også kan vær slik som sosialt samvære og slikt?"	"Da vil jeg si 8. Ja, for det er et godt poeng. Forskjellene på de fysiske godene og de sosiale godene."
"Vart du i forkant eller undervegs spurt om din motivasjon for innsatsen her?"	"Nei, jeg tror aldri det var et spørsmål. Jeg tror man tar nok det for gitt ved at en melder seg. Men jeg har nok blitt spurt noen ganger undervegs om jeg faktisk ville fortsette. Det var i de periodene hvor det var -10 på underholdende og motiverende. (...)Og spesielt det ene semesteret etter jeg hadde vært ansatt her i tillegg en hel sommer og var lei livet. Så det viste nok igjen i arbeidet jeg gjorde, at det var lite motivasjon bak det."
"Vart du også spurt, eller ikkje spurt, om motivet for den frivillige innsatsen?"	"Nei, det tror jeg faktisk ikke. Jeg tror faktisk ikke det, men akkurat her på Kvarteret så handler det om at jeg aldri gikk inn som en "vanlig bartender". Jeg gikk rett inn i styret. Og man bare tok det forgitt de eventuelle tanker man har om motivasjon."
"Dersom du hadde opplevd det på den måten at grunnen, eller motivet, for din frivillige innsats ikkje vart nådd i det heile teke, hadde det vore mogleik for å teke det opp og eventuelt flytte grupper eller gjort noko med innsatsen? Eller føler du da at du måtte ha sagt opp for at det ikkje stod til motivet ditt?"	"Det er et meget interessant spørsmål. Altså, jeg vil tro at det er så vanlig spesielt her på huset å bytte mellom grupper. Spesielt dersom man er her over ett år, at jeg tror ikke det ville blitt stilt spørsmål ved det og at man lett kunne ha endret sitt arbeid uten at det hadde blitt noen spørsmål ved det. (...)Jeg skiftet innad i grupper jeg også fordi jeg ble drittlei av opplæring av nye bartendere og sånt. (...)Men, jeg ville ikke sagt det på den måten at man blir gitt muligheten til det i og med at det alltid er behov for nye frivillige. Jeg tenker det, nå studerer jeg for mye organisasjon, jeg tenker at det er jeg som frivillig som gir, jeg får ikke muligheten til å gi. Jeg blir ikke tilbudt en mulighet til å gi, det er kanskje litt egoistisk sagt. Eller narsissistisk etter som."
"Kor viktig har motivasjon vore for at du har vore frivillig?"	"Det er også et vanskelig spørsmål. Jeg tror det er... For meg er det veldig enkelt å begynne, men det er motivasjonen som bestemmer om jeg fortsetter. Og kanskje litt kynisk sagt, så kan man vel nesten si at det er en slags "windowshopping" av frivillighet. Og dersom jeg ikke kjenner at motivasjonen bygger seg opp, så fortsetter jeg ikke. Så sånn sett, så har motivasjonen (forstyrret av henvendelse til intervjuom). Jeg kan svare på nytt. Men det må likevel være en motivasjon for å begynne også."
"Har du opplevd innsats, ved sidan av det fysisk krevande, har du opplevd innsats som ikkje motiverar? Situasjonar og hendingar eller?"	"Det er voldshendelser på jobb for eksempel, det er ekte negativt. Det kan man vel si. Også når vi i forrige uke fant ut at den ene septiktanken på hytten var full og vi måtte spa det ut for hånd, så var ikke det heller det mest attraktive jeg har vært borte i. Det handler vel bare om å bite tennene sammen det også. (...)Det husker jeg at jeg kritiserte Kvarteret for den gang, at det ikke ble tatt noen gjennomgang på det i etterkant. For det trodde jeg at man kunne forvente."

<p><i>"Kva føler du sjølv er forskjellen mellom eventbasert og heilårleg frivillighet?"</i></p>	<p>"Det vanskeligste med eventfrivillighet er at du aldri blir en del av organisasjonen. Der brukes du som arbeidskraft, mens du i de mer lange frivillige engasjementene så har du en faktisk mulighet til å påvirke. Og du blir en del av organisasjonen, enkelt og greitt. Og det er også det høyst negative de få gangene jeg har vært med på slike korttidsengasjement, det er at du er bare en knøttliten brikke i et ganske stort spill. (...)Det er vanskelig for disse organisasjonene som har den type arrangement hvor det kreves. Det er vanskelig for de å eventuelt ta noen inn i større oppgaver, som også er basert på enkeltarrangement uten å vite noe på forhånd. Og det blir nesten som en form for jobbsøking bare til et frivillig verv. Både og, det kommer veldig an på organisasjonen. Jeg var innom *organisasjon 6 i november og var på en aksjon med å henge opp hjemmestrikket oransje skjerf rundtom i byen. Og på en måte var det et veldig fint og kort arrangement, det hadde en helt konkret oppgave og det var helt konkrete verdier knyttet til den oppgaven. Men når jeg var med på *festival i *by så var det igjen mye større følelse av den der utnyttingen av meg som arbeidskraft. Og der vil jeg si at de hadde stort forbedringspotensiale, ikke minst hvordan man koordinerer forholdet mellom de ansatte og prosektdelelse og de frivillige. Det var kanskje en mangel på koordinering."</p>
<p><i>"Dersom eg forstår deg rett, så har du følt at det ikkje var kommunisert på førehand at det kom til å verta slik?"</i></p>	<p>"Kanskje, og kanskje ikke. Men jeg tror heller at det jeg reagerer på er en direkte holdning om at: "Dere må bare gjøre det vi sier". Jeg vet ikke helt, det var mye servicebransje på *festival, høyt tempo og den slags. Så sånn sett så burde jeg kanskje forventet det."</p>
<p><i>"Kva føler du heilårlege institusjonar kan lære frå festivalar?"</i></p>	<p>"Det er vel kanskje å, okey, jeg vil si å skape engasjement. Det er veldig rettet mot den ene helgen eller ene uken. Så sånn sett får du hakket mer adrenalin automatisk vil jeg tenke meg. Men likevel, de organisasjonene jeg har opplevd gjør det på en god måte, er de som klarer å lage det bildet av at vi skaper noe sammen. Og det har, jeg har ikke vært frivillig, men jeg har jobbet i *organisasjon 7 i 2 år. Der ser jeg at vi jobbet mye for at vi skulle skape det der brennende engasjementet, det skulle vare i ca. halvannen måned til de frivillige, og bare "pushe" motivasjonen og engasjementet så mye som mulig. For det er til syvende og sist det som gjør at de blir med som frivillige neste år. (...)Jeg ser også her på huset har vi den store årsfesten i februar. Og den er nok ment til å bidra til et godt "puff" i litt sviktende engasjement. Men at en skulle klart å bygge det ennå mer opp, og kanskje ikke forvente at enhver frivillig har en visjon om et studentkulturhus i Bergen liksom."</p>
<p><i>"Kva betyr det for deg å vær frivillig? Personleg eller profesjonelt eller?"</i></p>	<p>"Det er også et høyst stort og vanskelig spørsmål. Jeg har tenkt litt på det før jeg kom her idag. Og jeg vil si det er så mangt. Utgangspunktet var at det var gøy å være med på å skape noe, og det er nok det som har vart lengst også. At det er gøy å være med på å skape noe, lage nye ting, gjøre fok engasjerte, skape engasjement, kjenne på entusiasme, men ikke minst også taknemlighet. Jeg tenker, jeg har vært frivillig i så mange organisasjoner at jeg har droppet litt tanken om at dette kan se positivt ut på CV-en. Det blir alltid en krangel med meg selv om hva jeg skal putte på CV-en. Men det har helt klart hatt stor betydning for jobber jeg har fått også. Det ser jeg helt kynisk sett at den konferanseplanleggingen jeg er med på nå, innebærer mye at jeg tenker at det er positivt å ha på CV-en. Jeg har vært med å planlegge en internasjonal konferanse. Men det er likevel, jeg vet ikke helt, det er kanskje litt naivt å si. Jeg tenker at å bidra som frivillig også bygger verdien av å vær frivillig i et mye større perspektiv, i et samfunnsperspektiv. Å vise at folk er frivillige, å bidra til at andre også kan tenke at dette er noe kjekt å være. Og det igjen gjør at totalt ukjente mennesker også får oppleve den gleden av å være frivillig. Lenge leve strukturfunksjonalismen! (småler)."</p>
<p><i>"Mi problemstilling for masteroppgåva er: "Kva styrker motivasjonen hjå frivillige i ein heilårleg kulturinstitusjon". Med den setningen (i bakhovudet), har du nokon umiddelbare tankar?"</i></p>	<p>"Jeg tror mye av det handler om kanskje to ting, og det var det vi snakket om forskjellen mellom de kortsiktige og de langsiktige engasjementene. Det at det er mulighet til å være med å skape noe som påvirkes av deg selv. Og det å, om ikke å klargjøre, iallefall legge til grunn for at det kan skje tror jeg er veldig med på å styrke motivasjonen. Og nå mistet jeg helt det andre poenget mitt, det var veldig irriterende. (...)Jeg vil tro at man kan anse det som karakterbyggende. Jeg vil tenke at jeg ved å jobbe for dette settet med verdier, så vil jeg også styrke min egen oppfatning av hvordan de verdiene er. Og at jeg gjerne vil oppnå de igjen ved en senere anledning."</p>
<p><i>"Eg trur sjølv at heilårleg frivillighet er ein veldig god arena for å koma i kontakt med andre. Spesielt studentar og spesielt om ein har flytta til ein ny plass. Det er ein av dei områdene der det er lettast å koma i kontakt med likesinna, som du seier på musikkklubbar, studentorganisasjonar og slikt"</i></p>	<p>"Det har jeg faktisk tenkt på en del i det siste. Jeg skal flytte til Oslo i januar, og det å komme til en ny by uten å skulle vær student og bare jobbe. Uten noe særlig stort nettverk, så er det i all hovedsak bare noe jeg må gjøre. Komme meg inn i en frivillig organisasjon."</p>
<p><i>Har du nokon andre tankar rundt frivillighet?"</i></p>	<p>"Ikke minst, det jeg synes er veldig fascinerende er å se på at folk endrer oppfatning av hva det vil si å være frivillig. Jeg husker jeg leste et stykke om disse korttidsengasjementene, og hvordan folk fokuserer eller tenker at et "liker-klikk" på Facebook eller deling av en side er en del av et korttidsengasjement. Som jeg synes hører helt vanvittig ut (begge to ler). At folk kan bemerke seg selv eller få et lite stikk av at: "Nå var jeg frivillig", det er helt forkastelig."</p>

#### 4.4 Utdrag frå intervju med respondent 4

Intervjuar	Respondent
<i>"Eg tenkte me skulle byrja med å snakka om din erfaring med frivilligheit, kva du har jobba som og kvar og slik. Så kan du sei så mykje du vil om det."</i>	"Jeg begynte i fjor høst som frivillig på Hulen. Utover det har jeg ikke så mye erfaring. Da begynte jeg som vert, som er en av de laveste... Du har forskjellige nivå, begynner på en måte på bunn. Fikk et veldig godt vertlag, vi er veldig gode venner i dag og veldig avhengig av de for å trives. Så har jeg jobbet der i et år, så for en måned siden så ble jeg og hun ene spurt om vi ville være sosialansvarlige for de interne frivillige. Som vil si at vi har ansvar for å finne på aktiviteter uten alkohol, for det blir ofte det når du jobber frivillig på en uteplass, så blir det en gang i måned så er det en fest. Så da prøver vi å finne på ting litt der, og det tar litt tid. Det skal være tre kvelder i måneden, men det blir ofte litt mer. Da får vi goder, og det er mye fellesskap, veldig flott viss du er ny i byen og trenger et nytt nettverk, du er helt alene. Men det er også mye bergensere som jobber der, litt for å komme seg ut av den ungdomsskole- og videregående gjengen egentlig. Og det er veldig fint, at det ikke er farlig å gå der."
<i>"Har du gjort noko før den plassen du er no?"</i>	"Nei, det blir litt sånn ting gjennom idrettslag. Det blir ikke helt det samme akkurat. Så gjennom skole og slikt, men ikke helt..."
<i>"Kva synes du om den erfaringa du har fått i løpet av det siste året?"</i>	"Du blir mer kjent med deg selv og dine grenser, det at du må være bestemt. En av mine oppgaver er å blant annet sørge for at de som er gjester og de som jobber der har det bra, at de har det de trenger, og i tillegg så inkluderer det det å kaste ut de som lager dårlig stemning, å gi de skjenkestopp eller forklare ting. Så du må være bestemt, og det må være god kommunikasjon og du må ha kontroll på ting. Det er viktig at du har en god tone med de som jobber der, de som er bartendere de må kommunisere med verter om forskjellige gjester. Så, hovederfaringen er kommunikasjon og å stå på sitt, å være bestemt. Det blir litt sånn en rolle du må inn og prøve å ta."
<i>"Føler du at du har lært litt sjølv også, ikkje bare gjeve?"</i>	"Ja, har opplevd god musikk også. Sett gode konserter, og lært om ulike typer alkohol og hva som... ja. Det er mye forskjellige folk på Hulen, så det blir et veldig stort mangfold og man blir kjent med folk med mange forskjellige type utdanninger og flytter grensene."
<i>"Korleis vart du rekruttert til organisasjonen?"</i>	"Ehm. Hovedsakelig så bor jeg med hun ene som er på mitt vertlag. Så jeg hadde før jeg begynte like før jeg flyttet til Bergen så tenkte jeg at for å få et nettverk, bli kjent med folk og få en hobby, det var ikke nok å bare være student, ha andre ting i tillegg. Hun begynte på Hulen, så da tenkte jeg at jeg begynner på Kvarteret. At vi ikke skulle gå så oppe i hverandre. Men så ble det Hulen. Også hadde jeg en i klassen som jeg var mye med som anbefalte det og jobbet der 5 år tidligere. Så prøvde jeg, og så var det veldig greit. Vi har masse felles venner."
<i>"Du flytta hit til Bergen aleina?"</i>	"Jeg kjente bare hun jeg flyttet med. Så jeg var en av de som var avhengig av, du merker veldig godt de som kommer på *organisasjon 1 at de henger med venner, og de som er der for å sjekke det ut ikke sant. Jeg var en av de som, men det var mange også, da blir det litt lettere å treffe folk også. Fordi alle er opptatt av at de skal bli kjent med noen, du jobber ikke frivillig for å jobbe frivillig, du har de godene tenker jeg."
<i>"Kva betyr det å vær frivillig for deg?"</i>	"Det er jo hovedsakelig for nettverk, så er det goder som kommer i tillegg som er greie. Vi har ordningen med, du jobber deg opp så og så mange poeng, så får du goder ut resten av livet. Og nå får jeg ekstra poeng for å være sosialansvarlig. (...)Men så er det litt sånn: "Er jeg ferdig da?" (småler). Det kommer litt an på ikke sant, hvor mange av mine venner som fortsatt jobber der. Jeg fortsetter ikke viss det bare er nye der."
<i>"Så det har vore ein ekstra motivasjon det å kunna verta livstidsmedlem?"</i>	"Ja, litt. Men jeg hadde nok fortsatt jobbet der selv om den ordningen ikke var der."
<i>"På ein skala frå 1 – 10, der 1 er lite og 10 er mykje, kor motivert er/var du til innsatsen din når du byrja og utover som frivillig?"</i>	"Når jeg begynte så, jeg hadde aldri vært på Hulen før og jeg visste ikke hva jeg gikk inn på egentlig. Jeg bare hørte at det var fett. Før jeg begynte så var jeg motivert til å gjøre en god jobb, men det var også litt skummelt å hive ut store mannfolk, så jeg vil si 6 kanskje. Eller 8, jeg har jo forbedringspotensiale, så vi sier 7."
<i>"Har det vore mykje opp og ned i motivasjon undervegs? Situasjonar og elles ting som har gjort at det har gått opp og ned?"</i>	"Det kommer litt ann på skole, viss det er mye skolearbeid så er jeg litt demotivert til å jobbe natt. (...)Så er det litt også at jeg liker de jeg jobber med. Så viss jeg plutselig bytter vakt og jobber med noen jeg ikke kjenner så godt, så er det liksom ikke like gøy den dagen. (...)Lange vakter med mye folk og mye... Folk kan være stygge når de drikker, det er ikke til å legge skjul på. Da kan det dagen etterpå være: "Hvorfor gjør jeg dette her?" Men så går det fint. Men neste gang så, er det litt opp og ned. Det kommer litt ann på arrangementet."
<i>"Kor krevande både fysisk og psykisk på ein skala frå 1-10 har du funnet innsatsen din? Det kan også være både opp og ned."</i>	"Jeg har søvnproblemer. Så det å ha en søvnrytme når du jobber natt en gang i uken, det er vanskelig. Særlig når det er helg og så skal du kanskje ut dagen før eller dagen etterpå, da blir det to dager. Og da har jeg veldig problemer med å komme inn i rytmen igjen når skolen kommer. Så jeg er litt av og på med sovemedisiner. Men så skal jeg jobbe lørdag natt, så da må jeg slutte før det. Litt opp og ned, det er litt periodevis. (...)Det er egentlig ikke så krevende, du er forberedt på at du skal jobbe da og da og kan tilrettelegge det etter det. Så si 4."
<i>"Kor stor vekt har du lagt på godene ved jobben som du har hatt, alt frå å få gratis øl og inngang til sosial omgang og slikt?"</i>	"Jeg visste ikke at det var mye goder før jeg begynte. Og det er flere som sier også, at de begynte ikke for godene fordi at de ikke visste om de. (...)Jeg vil ikke si at jeg takker nei til billig øl. Det har sine fordeler, men jeg hadde gått der selv om det ikke hadde vært slik."

<p><i>"Har organisasjonen spurt deg om motivasjonen din, anten før du byrja eller undervegs?"</i></p>	<p>"Vi har samtaler en gang i, jeg er litt usikker på om det er en gang i året eller en gang i semesteret, hvor det er en i styret som spør om du har noen forslag eller hva vi kan gjøre bedre. Men ikke noe sånn konkret opp mot hvordan motivasjonen er undervegs nødvendigvis. Og det setter jeg veldig pris på, at de er interessert i å høre tilbakemeldinger og sånn. (...)Det er ikke noe vanskelig viss det er noe du har lyst til å fikse eller noe sånt. Du har jo hver gang du er på jobb, så har du forskjellige nivåer. Du har en hovedansvarlig som er en fra styret. Og de er veldig imøtekommande og hyggelige, og du kan bare slenge deg inn på kontoret der de sitter når du skal gå. Og vi har en slik taxi-ordning, så kan jeg forklare sånn og sånn og så kan jeg si: "Kan du ta det med styret?". Så det er ikke noe sånn skrive brev og mail og sånn, det er veldig lavterskel."</p>
<p><i>"Før du byrja som frivillig, vart det kartlagt kvifor og kva du hadde lyst til og slikt?"</i></p>	<p>"Jeg gikk inn på nettsiden, så kunne du huke av de stillingene som passer best for deg. Der tok jeg vert, bar og catering. Catering er de som lager mat til de som er på jobb. Også fikk jeg mail av hun som var vertansvarlig, om jeg kunne tenke meg å være det. Og det sa jeg ja til, og spurte om jeg kunne være på samme laget som hun jeg bodde med. Fordi vi samarbeidde med mat og sånt så da var det litt lettere å ordne, i tillegg til billigere taxi for de, fordi de dekker taxi hjem. (...)Og du kan bytte undervegs. Og du kan gå opp i stillinger, det er ganske lavterskel. Så alle på mitt vertlag har blitt spurt om de ville bli vertledere, men ingen av oss vil fordi de vil jobbe sammen."</p>
<p><i>"Og du synes ikkje du har vorte tvungen til å gjer noko du ikkje har lyst til?"</i></p>	<p>"Nei, altså... Selvfølgelig er det noen ting ved stillingen som kan være litt skummelt, du må bli litt "pusha" første gang du skal hive ut folk. Du må ha et lite dytt første gangen og være litt tøff når du skal konfrontere folk sånn generell. (...)Eller, vi hiver ikke ut folk. Vi har ikke lov til å være fysisk, vi bare veileder de ut."</p>
<p><i>"Er det nokon oppgåver du føler bryt veldig med grunnen til at du jobbar som og at du vart frivillig? Er det noko som demotiverar?"</i></p>	<p>" Altså, det går for meg ut på søvn. Av og til er det hverdag også, og da prøver man å bytte viss man har skole etterpå. Også er det jo ikke til å legge skjul på at det ikke er alle man kommer overens med like godt. Så viss det er sånn at man jobber med eller er sammen med folk man ikke kommer så godt overens med eller har like god tone med, så er det ikke like motiverende."</p>
<p><i>"Har du vore frivillig på ein festival eller noko slikt?"</i></p>	<p>"Altså, jeg har vært frivillig under et maraton. Det var fordi det var faren til en bekjent av en kjæreste liksom sånn uti der som spurte om jeg ville være med, så bare: "Ja". Så da stod jeg bare bak et bord med en banan til de som løp ikke sant, det er ikke noe..."</p>
<p><i>"Kva tenker du er forskjellen mellom dei? Du kjenner kanskje nokon som har vore frivillig på festivalar slik som her i byen eller andre plassar?"</i></p>	<p>"For min del så er det på grunn av det sosiale, og det sosiale blir da kortvarig. Så selv om man har det greitt og fint med de man er sammen med da, så blir det ofte til at når alt kommer til alt så har man sin ting å gjøre. Det blir ikke samme type, at du skaffer deg et nettverk sånn som jeg var ute etter. Det blir veldig kortvarig og sånn. (...)Eller selvfølgelig så kan det være at man møter noen som det klikker veldig bra med, men... Jeg har faktisk vurdert å jobbe på festival, men så er det litt sånn at det ikke... (...)Jeg har en venninne som har vært frivillig på en festival, og da var det sånn at hun jobbet der, det var en festival som heter Måkeskrik i Kristiansand tror jeg, og da var hun der flere år på rad så det var på en måte de samme folkene hun jobbet med. Men hun snakket ikke så mye med de utenom det. Men det var fordi hun interesserte seg for musikken. Med festival så får du høre mye musikk, du får delta litt og du får gratis inngang. Og det er på en måte det som trekker folk. Og det er litt det samme som at jeg kan jobbe en kveld og da kan jeg stå og holde utkikk over publikum samtidig som jeg får med meg en bra konsert liksom."</p>
<p><i>"For din del da, så har ikkje godene ved det å vera frivillig ved organisasjonen vore så viktig. Så derfor er det ikkje så viktig for deg å til dømes auka godene eller ha meir fokus på godene som du kanskje har på ein festival?"</i></p>	<p>"Nei, det er litt det. Viss jeg først skulle vært frivillig på en festival så måtte det vært en festival med mye god musikk som jeg hadde hatt lyst til å høre og det at jeg ikke hadde hatt penger til å gå selv. Men da jobbet for å komme inn, så da hadde det blitt musikk. Mens det blir forskjellige grunner til å være frivillig."</p>
<p><i>"Kva trur du festivalar kan læra av heilårleg frivilligheit? Er det litt det motsette, betre på det sosiale?"</i></p>	<p>"Bedre på sosialisering av de frivillige. Så vil jeg tro at de fleste som er på festivaler er der på grunn av musikk, og at de ikke har penger til å gå der. Så ordninger med hvilke konserter du kan gå på og når du vil jobbe."</p>
<p><i>"Du føler det har dekket det du hadde som mål med det, du føler det har gjort sin jobb og fungert til kva du tenkte med det?"</i></p>	<p>"Ja, og i mye større grad enn man kan forvente. Og det som er veldig fint er at for mange så kan de ta seg to øl hjemme aleine og så gå ut hvor de møter andre frivillige som kommer der aleine. Man trenger ikke å arrangere å møtes, man kan bare komme som man er og så er det folk der og man kjenner alltid noen. Og det skaper også et godt miljø."</p>
<p><i>"Har du nokon gong tenkt på frivilligheit som ein CV-erfaring?"</i></p>	<p>"Jeg har det på CV-en ja. (...)Jeg ser på det som positivt. Det viser at du har pågangsmot på en måte. De vet jo ikke grunnen til at jeg går der, der ser bare at jeg har jobbet frivillig. Og det er positivt. Så jeg tenker at dersom du ikke kjenner meg, så ser det iallefall ut som at jeg har motivasjon til å jobbe uten å tjene penger og, ja... (...)Og det er slik at, for eksempel så trenger vi økonomiansvarlig. Og da prøver vi å rekruttere folk fra NHH (Norges Handelshøgskole) for eksempel. For på deres CV så vil det se kjempebra ut å være økonomiansvarlig som frivillig. Og de vet at CV-en er viktig, så når det kommer til stillinger som må fylles, så prøver de å søke etter hvem som får mest ut av det."</p>
<p><i>Respondenten sendte så ein e-post med meir info 26.09.17:</i></p>	<p>"Jeg og hun ene jeg bor med ble jo spurt om å være sosialansvarlige for en måned siden. Vi fikk også med oss de andre to vi jobber med som verter, for bedre fordeling og flere kreative ideer. Dette er ikke en stilling som har vært før, og dermed lagt pga. våre tiltak om inkludering av nye og gamle når det kommer til vors før internfest og vors før spesielle konserter. Dette vil si at vi ikke har noen som har gjort dette før, og dermed må finne nye løsninger på arrangementer. Det at stillingen ble laget for oss motiverer oss veldig til å gjøre en god innsats og få med så mange som mulig. Det å ha en sosial krets på hulen er veldig viktig, og vi ser at de som sliter litt i begynnelsen lett kan slutte ettersom det ikke gir noen konsekvenser, som ved en normal jobb. Det er da litt press på oss for å skape et godt fellesskap og få folk til å fortsette som frivillige. Dette er noe vi alle ønsker og er den grunnleggende motivasjonen når vi arrangerer ting. Det å være sosialansvarlig er enda nytt, og tenkte da ikke så mye over det."</p>

## 4.5 Utdrag frå intervju med respondent 5

Intervjuar	Respondent
<i>"Eg lurte på om du kunne byrja med å fortelja om erfaringa du har med frivilligheit, kva du har gjort og kvar du har vore og slik."</i>	"Jeg var bartender på Hulen i ett år, så var jeg baransvarlig på Hulen i ett år. Også nå er jeg bartender på Kvarteret."
<i>"Kva har vore det mest artige og det mest utfordrande?"</i>	"Av de? Å være baransvarlig. Jeg satt i styret og var ansvarlig for alle andre som var frivillige når jeg selv var frivillig."
<i>"Kva lærte du mest av å gjere det?"</i>	"At når du er på jobb, så snakker du til ansatte og ikke til venner. (...)Det kom egentlig ganske naturlig, men så var det noen ting som var vanskelig fordi vi hadde det slik at de var delt inn i 5 forskjellige grupper og hver gruppe har en barleder. Og så var jeg sjef for de igjen over der. Men jeg var, alle de fem barleiderene var mine nærmeste venner. Så da var det av og til sånn: "Åh, hvorfor gjorde du det? Det var dumt gjort" der du kanskje burde sagt det litt bedre."
<i>"Var det ein utfordring å vær frivillig saman med kjente?"</i>	"Ja. Det er veldig gøy også, og så er det fint fordi det er lettere å bli kjent med flere folk. Og så plutselig er det 30 stykk som alle er gode venner. Men det er vanskelig også, for si for eksempel at de ikke gjør sin del, så syns jeg det er litt vanskelig å gi beskjed til de at de må skjerpe seg."
<i>"Har du gjort noko anna frivillig enn desse litt over to årene på Hulen og Kvarteret? Festival eller noko slikt?"</i>	"Nei, men jeg var i en lesegruppe for barn når jeg bodde i England. (...)Det var veldig koselig. Det var veldig utfordrende, spesielt viss de sa noe feil og så måtte jeg rette på de, og så bare: "Du er ikke fra England engang!" Men, det også var veldig gøy. Det var vanskelig på en helt annen måte. Det er unger, i stedet for voksne mennesker som forstår viss de ikke oppfører seg."
<i>"Korleis vart du rekruttert til desse organisasjonane?"</i>	"Jeg traff de på studenttorget, men jeg visste egentlig at jeg ville begynne fordi pappa var leder for Hulen når han studerte i Bergen. Så det var liksom "målet i livet", jobbe for Hulen. Også når jeg ble baransvarlig, da var det en som var i styret som var ferdig som spurte om jeg kunne tenke meg å stille opp. Så da stilte jeg. Og på Kvarteret så jobbet jeg der i sommer og fikk betalt. Men hun som var baransvarlig på Sommerkvarteret, hun ble jeg ganske god venn med. Så hun spurte om ikke jeg kunne fortsette på Kvarteret med hun, og da tenkte jeg: "Hvorfor ikke?""
<i>"Kva betyr det for deg å vær frivillig? Kvifor og korleis?"</i>	Jeg synes det er sykt viktig å ha noe sånn på CV-en din. Pappaen min fikk jobbintervju hos *organisasjon før han var ferdig med bacheloren sin fordi han var leder for Hulen. Så det er det, og så er det bare det at det er kjempesosialt. Og alle som er der liker jobben sin, og det gjør at det blir så sykt bra arbeidsmiljø. Det er ingen som får betalt for å bli der, alle er der fordi de har lyst."
<i>"Kjente du mange før du kom til Bergen? Var frivilligheita ein måte å verta kjend med folk på?"</i>	"Nei, jeg kjente ingen. Absolutt, nå er liksom alle vennene mine der egentlig."
<i>"Du nemner at du har familie som har vore frivillig og at det var noko du var kjend med på førehand, er dette noko du tenker å halda fram med også?"</i>	"Å være frivillig? Ja ja, det må jeg bare (ler). (...)Nei, men jeg synes det er fint å være med å drive sånne steder som trenger frivillige. Å kunne hjelpe til der, det er kult."
<i>"Dersom du tenker ein skala frå 1-10 der 1 er lite og 10 er mykje, kor motivert er/var du til å jobba som frivillig? Og det er nok sikkert litt opp og ned i periodar."</i>	"Overalt, så vil jeg si 8. Egentlig 10, men så er det noen ting som gjør det dårlig en dag og da har du ikke lyst. Det har vært perioder med 10. (...)Du blir så glad for å jobbe på den plassen du jobber. Du vet at du får for eksempel visse goder, det er der du går for å se vennene dine. Også syns jeg det er veldig kjekt å være bartender. Så det er bare, og så vet jeg at det er noe jeg har lyst til å være senere også."
<i>"Var det med å ha frivillig innsats på CV-en også noko som motiverte deg før du byrja?"</i>	"Ja, det var liksom det som fikk meg til å begynne. Jeg tenkte at det kom til å bli sosialt, men da hadde jeg allerede venner på studiet. Men det var liksom det med at: "Åh, dette trenger jeg på CV-en."
<i>"Kor krevande har innsatsen vore? Både psykisk og fysisk"</i>	"Hmmm, 6. (...)Fordi det er skikkelig gøy og kjekt å være på jobb, så egentlig er det ikke så høyt. Men så plutselig en dag så er du dårlig eller at du bare innser at du går på jobb og står der i 7 timer og kommer kanskje ikke hjem før kl. 05:00 på morgningen. Og spesielt om du jobber torsdag og ikke kommer hjem før kl. 05:00, og så skal du ha forelesning (på fredag). Det var ganske kjipt."
<i>"Så det fysiske, du føler at det har vore utfordrande men ikkje så utfordrande at du har vurdert å slutta på grunn av det? Psykisk?"</i>	"Nei. Det er såklart noen dager du har en dårlig dag også kommer du dit på jobb også er det bare masse fulle folk, det er skikkelig kjipt. Også er det gjerne noen kunder som er skikkelig sure og frekke, det er dritt. Men så til slutt, så blir du så vant til det og det går bra. Også er det ikke så galt lengre."
<i>"Dei godene du har fått som frivillig og ansvarlig, kor stor vekt legg du på det/la på det?"</i>	"Når jeg begynte, så var det ingenting. Fordi du fikk gratis inngang på konserter og sånn, men jeg kjente at jeg var litt nervøs og da gikk jeg ikke på de uansett. Jeg gikk ikke på internfester og jeg kjøpte aldri øl på Hulen, fordi jeg var der aldri (utenom jobb). Så det var liksom litt irrelevant. Men så til slutt ble det til at jeg benyttet meg av godene, men det var liksom ikke derfor jeg gjorde innsatsen heller. (...)1 da (småler)"
<i>"Dersom du tenker på det sosiale og CV som ein gode, da er summen?"</i>	"Dersom du tek med sosialt, så er det nok høyere. For det er derfor jeg jobbet der. Det betydde mye, det var liksom derfor."

<i>"Har du vorte spurt, anten før du byrja eller undervegs, om kva som er motivet for din frivillige innsats og kor motivert du er?"</i>	"Når jeg var sånn halvveis igjennom første året, når jeg bare var bartender, da var jeg usikker på om jeg skulle fortsette. Det var veldig gøy, men det var litt sånn: "Nå kjenner jeg alle disse folkene, og jeg kan fortsette å gå her" Men så fortsatte jeg, og jeg er veldig glad for at jeg gjorde det. For det blir bare bedre og bedre. (...)De hadde en sånn undersøkelse, og der sa jeg at jeg var usikker på om jeg ville fortsette. Så da snakket han som var baransvarlig med meg og lurte på om det var noe de kunne gjøre. Og det gjorde til at jeg tenkte at jeg ville fortsette, for det var ingen grunn til at jeg ville slutte. Det var bare latskap akkurat der og da."
<i>"Når du var ansvarlig, hadde du den jobben med å sei ifrå og ta imot? Korleis synes du det var?"</i>	"Ja. Jeg syns det var veldig greitt. Vi hadde medarbeidersamtaler og sånn. Da kallte jeg inn en og en og snakket med de, og det hjalp veldig masse for meg fordi de skrøt veldig mye av meg. Og det var fint, for jeg også var frivillig og prøvde å gjøre mitt beste. Også fikk jeg mange gode tips til hva som kunne bli bedre og sånn. Og det er veldig greit."
<i>"Kommunikasjon er som regel ein viktig faktor for motivasjon, føler du det har vore bra der du har jobba?"</i>	"Ja, og det også gjorde vi i styret. Der var vi 10 stykker, og vi hadde styremøte hver tirsdag. Og vi hadde alltid en oppdateringsrunde på alt du har gjort og sånne ting, men så hadde vi også en personlig oppdateringsrunde der du snakket om, du kunne liksom si: "Åh, idag er det sykt dritt å jobbe her og dette suger". Også var liksom alle: "Åh, ja det er litt sånn noen dager". Og det hjalp veldig mye."
<i>"Før du byrja, du nemnde at du var bartender frå byrjinga av, var det eit eige val eller vart du plassert der?"</i>	"Jeg valgte selv. (...)Det var kjempegreitt. Du valgte hva du ville bli, men så fikk du også en mail med informasjon om de andre tingene du kunne bli også. Og det var mye forskjellig å velge mellom selvfølgelig, men jeg hadde bestemt meg"
<i>"Hadde du hatt mogleik til å bytta dersom det viste seg å vær feil for deg?"</i>	"Jada, du kan bytte når du vil. Så det er greitt, det er mange som bare prøver er ting og så prøver de noe annet, og så... Ja. (...)Jeg føler det er litt vanskeligere på Kvarteret, der er det litt mer sånn: "Nå er du med i skjenkegruppen og da er du med i skjenkegruppen. Du kan heller bytte neste semester". Mens på Hulen, så var det litt mer sånn: "Send oss en mail, også prøver vi."
<i>"Kor langt fram i tid veit du kva du skal gjere, både arbeidsoppgåver og vakter og slikt?"</i>	"På Hulen så fikk vi, og jeg laget, en rulleringsliste for hele semesteret. Så da visste du alle datoene du skulle jobbe fra du begynte. For du ble satt på et laget, og så står det laget på listen. Mens på Kvarteret så har de skiftlister, og så sender leder for baren ut masse datoer også velger du hvilke datoer du kan jobbe, så setter de deg opp på det du kan. Så det blir hver måned. Det blir fort litt mer stress akkurat i overgangen fra en måned til en annen."
<i>"Dersom du har lyst eller trenger det, har du mogleik til å bytta vakter?"</i>	Ja. Jeg har ikke gjort det her ennå, så jeg vet ikke helt med Kvarteret. Men det skal være mulig. Og det er litt greitt med hvordan de gjør det her, du velger dine egne datoer. Så det blir færre folk som må bytte vakter.
<i>"Kor viktig er det å vær motivert for deg, når du har vore frivillig og framover?"</i>	"Hvor viktig det er? Det er 10! (...)Ja, veldig viktig! Jeg har ikke lyst til at det skal være slik at jeg ikke har lyst å gå på jobb. Jeg vil ikke at, for eksempel om jeg skal jobbe en fredag, så har jeg ikke lyst til å tenke på torsdag: "Herregud som jeg gruer meg""
<i>"Er det også fordi at det er frivillig arbeid du ikkje får betalt for? Er det derfor viktig å vær motivert?"</i>	"Ja, jeg føler det. Også skal det liksom være ekstra gøy å jobbe når du faktisk jobber frivillig. Så når jeg jobbet på Kvarteret om sommeren, da var det noen ganger jeg våknet og: "Åh, i dag vil jeg ikke jobbe!". Men det var 80% vanlig betalt stilling og vi jobbet mye oftere, så jeg føler du slipper det når du jobber såpass mye mindre."
<i>"Har du opplevd noko som ikkje motiverar? Noko som demotiverar eller som du føler har vore heilt pyton som frivillig?"</i>	"Ja, ehm. For eksempel viss vi får diff (ulik sum i kasse og på kvittering) så er det sånn, det er litt forskjell på Hulen og Kvarteret. Og der gjorde jeg det samme, dersom et lag hadde jobbet og fått diff så er det sånn: "Vet dere hvorfor?" Vi samler alle sammen og så var det noen ganger slik at de ikke visste eller at de hadde gjort feil, og da var det liksom okei. Og da hørte du ikke noe mer om det. Samme var det også når jeg satt i styret, da var det ofte at vi hadde diff vi ikke fann ut av, men det var sånn: "De har ikke gjort det med vilje, liksom". Men på Kvarteret så er det sånn at dersom du har diff på over 20kr, så må du forklare og må stå og leite til du finn ut av det. Og det er demotiverende dersom du har vært på et lag med 5 andre stykker og det er en diff, så må du stå der og finne ut av det. Det er noe annet. (...)Og det er noen ganger du jobber med andre folk som er skikkelig umotiverte, og det er det verste. Også er det også noen kunder som er litt ekle om at du er frivillig og sånn. Og jeg har en veldig fin kundestemme, og sier bare: "Ja, det er kjempegøy" og sånne ting, men det er skikkelig plagsomt."
<i>"Har du vore oppe i situasjonar der du har følt deg veldig utilpass eller kanskje redd for kundar?"</i>	"Ja, det er det mer på Hulen. Du får inn litt mer "skumle" typer der. Men det går også som regel fint. (...)Jeg er ikke så skummel selv (ler).
<i>"Føler du organisasjonane har handtert slike ting, i forhold til både opplæring og evaluering i etterkant?"</i>	"Ja, det var veldig dårlig når jeg begynte på Hulen. Da var det slik at dersom jeg klaget, så sa de: "Ja, det suger". Også var det ferdig. Også kom de gjerne inn neste helg også, og det var litt ekkelt å se de igjen. Men når vi satt i styret, så utarbeidet frivilligansvarlig en helt ny HMS-plan og da ble alt sånt tatt opp. Så det ble mye mer utestengelser og slikt. Så det er bra. På Kvarteret så har jeg ikke opplevd så mye folk som er "skumle". Det har vært mer sure folk."
<i>"Kan du tenka deg litt hypotetisk eller høyrte noko frå andre som har vore det om kva forskjellen er mellom heilårsfrivillige opp imot festival?"</i>	"Jeg kjenner, nesten alle jeg satt i styret med var frivillig nå i sommer. Jeg hadde fått sommerjobb, så jeg kunne ikke. Alle de snakket om hvor utrolig gøy det var, og jeg føler at du slipper veldig mye av de umotiverte folkene som kanskje drar ned litt mer. For det er liksom, maks en uke og du får gå på festivalen to eller tre dager selv. Eller du jobber en dag og får en dag. For de så er det nesten som å være på festivalen, det er bare at det ene dagen så må de gjøre dette og dette. Men så er det masse gøy også."
<i>"Føler du goder er enno meir viktig for dei som jobbar på festivalar og slikt?"</i>	"Ja, da tror jeg det er hele greien. Jeg føler også det at, ikke for å være negativ, men litt sånn hvem som helst kan være frivillig på en festival fordi de har så masse å gjøre og du trenger ikke... Og at folk som gjør det, kanskje ikke nødvendigvis er interessert i å gjøre dette igjen, men tenker: "Åh, da får jeg gratis festivalpass den ene dagen og da gjør jeg det"."

<p><i>"Kva trur du heilårlege organisasjonar kan læra frå festivalar når det kjem til frivilligheit?"</i></p>	<p>"Jeg føler generelt at som helårleg så får du goder hele veien, men selvfølgelig frister det litt mindre å få 20% rabatt på noe enn å kunne gå på Øyafestivalen liksom. Men så, det er bare type rekruttering. Jeg føler de legger mye mer inn i rekrutteringen sine. Også får de nesten alltid det de trenger, nesten med en gang. I motsetning til her, der det kan være skikkelig vanskelig noen ganger. Men det er liksom så annerledes at det er litt vanskelig å si."</p>
<p><i>"Kva trur du festivalar kan læra frå heilårlege organisasjonar?"</i></p>	<p>"Jeg føler at, det er kanskje litt teit, men det er så masse, si at du jobber som frivillig hos Hulen eller Kvarteret så få du masse kurs. Og du får opplæring i alt, og du skal liksom kunne så mye. Det er veldig fint, men viss du er på en festival og ser en frivillig og har et spørsmål, så får du ofte: "Nei, sorry. Jeg vet ikke". Og det er litt sånn, selvfølgelig skal ikke alle måtte vite absolutt alt, men det er litt frustrerende om du finner en frivillig og spør: "Hvor er doen?", også vet de ikke. Så bare, ha litt mer... Og jeg føler at jeg treffer flere sure frivillige på festivaler også. Du merker når du snakker med de, de har det sikkert gøy, men det er litt sånn at: "Unnskyld, jeg er på jobb"."</p>
<p><i>"Det sosiale aspektet da, føler du det vert fokusert på hjå festivalar?"</i></p>	<p>"Nei, ikke med de jeg har snakket med. Og det er på en måte det som er hele greien om du jobber på en helårsorganisasjon som frivillig. Du blir kjent med folk, men jeg føler det er veldig mange som er frivillig på festival som drar dit og kjenner kanskje to personer som også er frivillige. Og viss de blir plassert i forskjellige grupper, så er det litt kjipt. Det hadde gått ann å gjøre noe på slutten, eller invitert de to uker før og gjort noe gøy, eller fått folk til å lære seg navnet på de i gruppen eller... De jeg har snakket med, har ikke gjort noe sånt og det er, selvfølgelig, viss du klarer å være frivillig på en festival så klarer du å bli kjent med de du jobber med også. Men du må kanskje ta litt vel mye initiativ selv."</p>
<p><i>"Har du nokon andre spørsmål eller tankar?"</i></p>	<p>"Jeg fikk jobb nå som bartender. Jeg søkte i fjor også, og da fikk jeg ikke. (...)Med en gang det stod bartender der (på CV-en), så var jeg inne. Så det var veldig greit."</p>



## 4.6 Utdrag frå intervju med respondent 6

Intervjuar	Respondent
<i>"Eg lurte på om du kunne byrja med å fortelja om kva erfaring du har med frivilligheit. Kvar du har vore, kor lenge du har vore, kva du har gjort?"</i>	"Jeg er frivillig på Hulen. Jeg begynte der når jeg flyttet hit i august i fjor, så dette blir mitt tredje semester. Der jobber jeg sammen med hun ene jeg bor med. Vi bor sammen og gikk på folkehøgskole sammen og flyttet sammen hit. Så begynte jeg på Hulen, ble halvveis dratt med av hun ene i klassen. Så skulle hun egentlig begynne på Kvarteret, så sa jeg: "Det er ikke greit". Hulen og Kvarteret er jo, ja. Så da ble hun med på Hulen, og vi jobber sammen på samme vertlag da og trives veldig godt. Jeg var litt sånn skeptisk i begynnelsen, jeg hadde ikke hørt så mye. Det var i begynnelsen av skoleåret og alt var helt nytt, også sa hun i klassen min at: "Ja, dette må du være med på. Det er drittkult!" Hun hadde vært frivillig tidligere, også hadde hun sluttet. Så hun begynte samtidig som meg igjen. Også var det bare masse kule folk, og det er egentlig for det sosiale jeg gjør det. Det er egentlig mest det, noen av de beste vennene jeg har i Bergen har jeg fått på Hulen."
<i>"Har du vore frivillig før Hulen? Festival eller noko slikt?"</i>	"Nei. (...)Jeg tror jeg har søkt, skal vi se, om jeg søkte på Øyafestivalen en gang? Men da var det på en måte for sent eller noe, og de hadde nok folk. Så det er første gangen jeg på en måte er med da."
<i>"Kva er oppgåva di der?"</i>	"Jeg er vert, som er å sitte i døra, garderobe, eller være inne i lokalet og streife og rydde. Skjenkestopp eller kaste ut viss det er nødvendig (ler). (...)Når du søker så søker du jo på hva du vil jobbe som, og det er vert eller bar eller catering eller design eller.."
<i>"Korleis vart du rekruttert, var det slik at du søkte deg inn?"</i>	"De hadde stand på, jeg går på Høgskolen i Bergen, eller Høgskolen på Vestlandet som vi nå sier, så de hadde stand og hun vennina mi dro meg med dit og snakket med de som stod på stand. Også hadde de søknad på PC-en der. (...)Og så meldte jeg meg på, også fikk jeg mail, og så var det vert. (...)da krysset du av for hva du kunne tenke deg. Om det var artistvert, vert, bar, catering. (...)Jeg er veldig sosial av meg, så det er mye morsommere å være med folk og jobbe med noe som jeg er god på."
<i>"Hadde du hatt mogleik til å bytta dersom du hadde byrja på den gruppa og det var feil for deg?"</i>	"Ja, jeg hadde hatt mulighet til å bytte. Du må bare ha opplæring, og så kan du... Det er ikke slik at du er "stuck" på vert viss du har valgt vert. Du kan jobbe deg oppover i systemet, som fra å være vert til å være vertleder til å bli vertansvarlig eller i styret eller noe da. Det kommer ann på hva du vil selv da."
<i>"Kva betyr det for deg å være frivillig, er det noko du såg for deg at du skulle, eller er det noko du har nytta for å vær sosial eller?"</i>	"Jeg har egentlig ikke, jeg har bare brukt det for det sosiale egentlig. Ehm, aldri slik at: "Åh, du må være frivillig når du blir student!" eller noen ting. Det var bare på en måte sånn at, jeg vart dratt inn i det og hoppet inn i det og trives veldig godt. Positiv erfaring og, anbefaler alle sammen som har muligheten til å gjøre det. Selv om alle som spør er liksom: "Hvorfor gidder du?" Fordi du får ikke noe for det på en måte, men så er det litt sånn: "Jo. Jeg får venner, og får noe veldig bra på CV-en." Og du får jo goder av å jobbe på Hulen da."
<i>"Er det noko som alltid har vore slik, eller er det noko som har vorte slik etter at du vart frivillig?"</i>	"Jeg er veldig sosial av meg generelt. (...)Jeg gikk på folkehøgskole, og ja... Er glad i å være med folk, jeg er ikkje så glad i å være alene (småler), så jeg bare er med på alt."
<i>"Kva er grunnen til at du valde dette framfor å ha ein deltidsjobb?"</i>	"Det er litt det, jeg vet egentlig ikke. Jeg bare, Hulen er nok. Med tanke på skole og sånne ting, og så trives jeg så godt at, ja.. Og jeg får jo studielån og det holder egentlig."
<i>"På ein skala frå 1-10, der 1 er lite og 10 er mykje, kor motivert er du til å jobba der du jobbar akkurat no?"</i>	"Det kommer selvfølgelig an på dagen, men jeg jobber med så kule folk at det er egentlig 10 for meg. Jeg trives så sykt, vi er fire jenter på samme vertlag og så er vi en vertleder. Og vi fire henger sammen på fritiden, og sånn. Så vi er en firkløver av jenter og trives kjempegodt sammen, og det er gøy når du er på jobb og vi koser oss kjempemye når vi er på jobb. Så det er litt sånn, selv om det er en drittdag så kommer man på Hulen og skal på jobb, og så sitter man å hylar i døren liksom."
<i>"Kor fysisk og psykisk krevande finn du den jobben du gjer på Hulen?"</i>	Fysisk ikke så veldig. Det er vasking av gulv når vi er ferdig hver kveld, og så er de vel hver fredag så er det vasking av gulv før, torsdag eller fredag er det vasking av gulv før folk kommer også. Så fysisk så, det kan jo selvfølgelig være hardt viss du er inne hele kvelden. Fordi du står hele tiden og går hele tiden, så man kjenner det jo litt i ryggen og i beina. Mens viss du sitter i døra, så sitter du hele dagen. Så da går det mest på det psykiske, at da blir du veldig sånn.. Du må være veldig på, egentlig hele tiden også rent sånn fysisk sett eller psykisk sett. (...)Du må på en måte, det er det at du må være på hele tiden og liksom følge med på folk. Se om de er overstandig beruset eller gjør noe som ikke er helt innenfor å gjøre. Så det er ikke noe..
<i>"Føler du det går utover skulen på nokon måte?"</i>	"Nei, ikke egentlig. I fjor, litt, for det er åpent torsdag, fredag og lørdag. Også er det tirsdag og onsdag dersom det er noen spesielle arrangementer som er booket. Viss det er noe, så kan du bare bytte vakter med, vi har en egen Facebook-gruppe for verter. Så da er det veldig lett å bytte vakter viss det er noe. Så det går egentlig ikke utover så mye. (...)Det kommer litt ann på hva jeg velger, nå har jeg fri hver fredag på skolen. Så da gjør det ikke noe å jobbe på torsdag. Men sånn som i fjor, når jeg jobbet torsdag og hadde skole fredag, så kunne det gå utover søvnen. Eller så bytter man bare bort vekten sin, det er ikke noe vanskeligere enn det."

<i>"Dersom du skulle gjeve ein sum frå 1-10 der 10 er mest på kor krevande det er å jobba som frivillig for det, kva ville du gjeve da?"</i>	"3-4. Jeg vet ikke, jeg syns ikke det er så veldig ille. Selvfølgelig så har ikke jeg, det er mer viss du er lenger oppe, viss du er.. Ene vennina mi er frivilligansvarlig, da har hun selvfølgelig mye mer ansvar, så vi har bare de vaktene vi har også er det det vi gjør. Nå har jo, vi fire i det vertlaget vi har blitt sosialansvarlig, så da har vi fått litt mer ansvar da og arrangerer sosiale ting for oss interne. (...)Det er mest planlegging da. Vi hadde tapaskveld på mandag, det var første tingen vi gjorde. Og da kom det jo, da var det oss verter, så da kom det ikke så kjempemange som vi egentlig hadde lyst til. Men det er første gangen vi hadde gjort noe. Sosialansvarlig er noe ganske nytt som de har kommet med nå, såvidt jeg vet, så vi arrangerer, eller prøver å arrangere mest alkoholfritt. Hulen har egne internfester og sånn, og da er det alkohol inne i bildet. Men de vil at vi skal få med... (...)Vi har bare planlagt halloween, og juleverksted og sånne ting, men så er det å sette datoer for når det passer og så er det å finne ut av hvor vi skal være og hva de forskjellige skal gjøre og skaffe ting og sånne ting."
<i>"Kor stor vekt har du lagt på dei godene som du har fått av å jobba som frivillig?"</i>	"Ikke så mye. Vi har gratis inngang på konserter, og når det er DJ-konsert så får vi lov til å ha med +1. Så er det billigere øl, så om man er ute og skal kjøpe, så sier du: "Jeg er intern". Og så har vi gratis garderobe, det er kanskje det jeg har brukt mest, jeg vet ikke (ler). (...)Det er jo en bonus. Og viss du jobber så og så mye eller tjener opp så og så mange poeng så blir du livstidsmedlem og har de godene resten av livet. Viss du slike medlemmer får barn, så blir den babyen livstidsmedlem og da har den babyen de godene. Så da blir den automatisk medlem. (...)Og så er det litt sånn, vi er veldig mange interne som henger sammen en del. Så da blir Hulen automatisk et sted å dra fordi du kommer inn gratis og billigere øl. Så da blir det sånn: "Vi drar på Hulen"."
<i>"Og dersom du skulle gjeve ein sum frå 1-10?"</i>	"1-2, 3 kanskje. Og så møter du alltid noen du kjenner viss du drar på Hulen. Så det er på en måte, det er alltid mange interne som går her generelt. Så du møter alltid noen du kjenner, og det er ganske greitt. Det er flere som drar alene på Hulen og så møter du alltid noen du kjenner."
<i>"Kva gjer deg motivert til å halda fram som frivillig?"</i>	"Der kommer det da, nå har jeg tjent poeng så nå vil jeg bli livstidsmedlem egentlig. For da har du på en måte, da har jeg nådd målet. Ish. (...)Jeg husker ikke helt hvor mange poeng man må ha. Men man får to poeng for hvert semester, også kan vi verter viss vi tar tre ekstravakter få et poeng. Som vil si at viss du skriver på gruppa: "Hei, vi trenger en til å jobbe idag". Og viss jeg gjør det tre ganger, så får jeg ett ekstrapoeng. Og så får du mer poeng viss du går høyere opp og har høyere stilling da."
<i>"Det er ein av motivene, har du andre motiv også for å halda fram?"</i>	"Det er bare det sosiale egentlig, og så er det at vennene mine jobber der. Jeg tror at viss de jeg jobber med bare sluttet så vet jeg ikke om jeg ville fortsett. Kanskje, jeg vet ikke."
<i>"Har du vorte spurt om kor motivert og kvifor du er motivert av organisasjonen?"</i>	"Nei. (...)Jeg har ikke hatt noe behov, det er veldig åpent. Viss det er noe, vi har sånne møter. Det er, eller er det det? Nå ble jeg veldig usikker. Men det er veldig åpent viss det er noe, så går det ann å si ifra til vertlederen din eller noe så kan de ta det videre. Eller si ifra til styret, det er veldig sånn at du kan sende mail eller noe. Det er liksom ikke sånn..."
<i>"Så dersom du hadde hatt problem med noko eller ynskja å ta opp noko, så hadde du følt at du kunne gjort det?"</i>	"Ja, det er ganske åpent føler jeg iallefall. Det er selvfølgelig ikke alltid at du føler det kommer gjennom da. Ting vi har sagt eller ting vi har kommet opp med, det er mye som skjer. Men de har iallefall hørt det og tatt det til seg, skrevet det ned og..."
<i>"Har du opplevd ubehagelege situasjonar på jobben?"</i>	"Fulle folk (ler). (...)Nei, men man blir jo litt usikker. De aller fleste er veldig hyggelige viss de får beskjed om at de har fått litt for mye og du må dessverre ta kvelden. De aller fleste er hyggelige, og så har du de få som... Vertlederen vår stod en time en gang med en fyr som ikke ville gå. Og det er ikke så veldig gøy. Også er det på en måte folk som, generelt fulle folk. (...)Men flertallet forstår det. Det er veldig deilig med å jobbe på Hulen. I motsetning til å jobbe for Kvarteret, som ligger mye mer sentralt enn hva vi gjør, så får de mye mer av de der som går bar til bar og bare: "Hey, skal vi gå på Kvarteret og bli ennå mer full?". De som kommer til oss de har på en måte, de har bestemt seg for at de skal hit eventuelt på konsert og så drar de fleste etter den og så drar de videre på byen i sentrum. Så det er ganske greitt egentlig, og det er også det at vi har ikke.. På Kvarteret så har de mye mer opplæring i å være vert enn det vi har, på grunn av at de ligger der de ligger og vi ligger der vi ligger. Så trenger vi ikke den samme..."
<i>"Du føler deg godt nok førebudd til å handtera den oppgåva du har?"</i>	"Vi får ikke lov til å bruke noen form for vold for å kaste de ut, sånn som proffe verter som bare legger de i gulvet og kaster de ut. Vi får bare lov til å snakke med de og forklare de hvorfor vi kaster de ut eventuelt hvorfor de får skjenkestopp. Også bare, så kan vi bare "pushe" de litt, men det er ikke noe fysisk vi får lov til. Og det skjønner de, de er ganske forståelsesfulle mange av de."
<i>"Har de fått nokon form for oppfølging angående det at du jobbar som vert, kursing og slikt?"</i>	"Vi har sånn brannøvelse, det må vi ha. Også når vi har opplæring for å bli verter, så har vi en runde der vertleder forteller hvor brannslukningsapparatene er. Det gjør vi også på brannkurset. Så har vi gått gjennom førstehjelp, også har vi en egen vert.. Der du får eksempler på hvordan man skal være om noen er vanskelig og sånn. Så vi har, også er det bare å spørre vertledere om det er noe og si ifra. Du får heller aldri lov til å, vi skal aldri bare være en person som kaster ut noen. Du skal alltid si ifra: "Hei, jeg kommer til å kaste ut han der". Så vet du at det står noen og følger med på viss det eventuelt skulle skjedd noe. Så vet du at det er noen der da."
<i>"Og desse systema føler du også fungerer i praksis, ikkje berre i teorien?"</i>	"Ja, jeg føler iallefall at de er veldig nøye på sikkerheten vår. Som å komme oss hjem trygt, gå to og to om vi har mulighet til det. Vi skriver taxiskjema sånn at vi kan ta taxi hjem og ta kvitteringen fra taxien og så får vi pengene tilbake neste gang. (...)Så kan vi ta følge til taxikøen og ta taxi hjem sammen. Og da føler man at man blir litt tatt vare på, når de sier: "Åh, gå trygt sammen. Gå to og to. Ha en fin kveld"
<i>"Det er mogleg å ta det opp om det er noko ein lurar på eller vil klaga på?"</i>	"Ja, vi har stengemøter også hver vakt. Bar og vert har loggbok der vertleder skriver inn dersom det har skjedd noe den kvelden, og da spør de oss om det er noe vi vil ha med i loggen. Og da kan man ta opp: "Ja, han og han var litt ufin". Eller et eller annet slikt, så blir det skrevet ned der. Og den ligger på kontoret sånn at det går ann å lese den, og der er det skrevet ned punkter fra hver kveld. Om hvor mange som var der og så videre, som er for styret. Jeg tror de har møte, jeg vet ikke hvor ofte de har møte, men da tar de opp ting så vidt jeg vet."

<p><i>"Du har ikkje jobba sjølv i eventbasert organisasjon, men kjenner du nokon som har det?"</i></p>	<p>"Ikke så mye, bestevennina mi hjemme var frivillig på Øyafestivalen. Jeg tror det gikk veldig bra. Jeg har egentlig ikke snakket med så veldig mange om det, jeg har bare hørt at det å være frivillig er kjempegøy. Så jeg har et inntrykk av det"</p>
<p><i>"Kva føler du er forskjellen mellom å være frivillig på ein festival som er korttidsinnsats, opp imot det du gjer no som er heilårleg innsats?"</i></p>	<p>"Jeg kan tenke meg at, sånn som på en festival som Øyafestivalen eller noe, at man blir ikke like godt kjent med de du jobber med på samme måte som vi gjør. Vi jobber på et vertlag som du jobber med hele tiden med mindre noen slutter eller får høyere stilling. Så vi blir jo en liten familie på en måte. Og jeg kan se for meg at det ikke blir helt det samme på en kort festival, med mindre man gjør det igjen og igjen og igjen med de samme folkene hvert år. Men igjen så er det bare en gang i året, mens her så jobber vi hele tiden."</p>
<p><i>"Kva føler du da fordelene som heilårleg innsats har i tillegg til det at du jobbar oftare og vert kjend med folk? Kva andre fordelar føler du heilårleg innsats har?"</i></p>	<p>"Det er gode venner som jeg sa isted, flere av de beste vennene jeg har fått i Bergen er på grunn av Hulen. Og hun ene bor rett, bare noen gater overfor der jeg bor. Så vi henger masse sammen på fritiden og ja. Venner for livet føles det ut som. (...)Så er det også sikkert gøy å være på festival, du får jo med deg konserter og det er sånn sett kanskje morsommere (enn heilårleg). Det er mer kjente folk, mer sånne type konserter som du får oppleve når du er frivillig gratis. (...)Det blir litt sånn at, jeg føler kanskje at det er litt mer den at viss du kjenner noen som er frivillig på festival så vil jeg være frivillig også. Jeg vil være frivillig fordi at de og de skal spille, og da slipper jeg å betale festivalpass. Da kan jeg bare stå i baren og høre gratis musikk. Mens her så er det ikke så fokus på hva man får på den måten, tror jeg. Og det er derfor folk spør: "Hvorfor gidder du? Du får ikke noe for det og ikke betalt". Men jeg får betalt i alt annet!"</p>
<p><i>"Så ditt inntrykk er heller ikkje at mange jobbar på Hulen for å med seg gratis konsertar?"</i></p>	<p>"Det er en bonus som sagt, mange er interessert i rock og liksom den sjangeren som Hulen arrangerer mest av da. (...)Og mange av de som er der ville nok sikkert gått dit og betalt inn uansett fordi de liker det. Så da er det bare, ja."</p>
<p><i>"Kva trur du at heilårlege organisasjonar kan lære frå festivalar og eventbasert frivillighet?"</i></p>	<p>"Jeg vet ikke, de kan nok lære litt om det med å reklamere for ting. Jeg har merket at Hulen må bli mye bedre på det iallefall, på PR egentlig. Det er nok det jeg føler, det er en grunn til at alle vet om Øyafestivalen og de store liksom. Fordi de er kjent, og det er mye PR før det begynner. Lenge før det begynner. Så det er nok der forbedringspotensialet er, føler jeg iallefall, føler veldig mange som jeg har snakket med er enig om å være flinkere til å informere tidlig og gi ut informasjon og sånne ting. (...)Jeg merker også at vi snakket mye om de, vi interne verter som var på den tapaskvelden vi hadde, vi snakket veldig mye om det å være flinkere til å bruke ressursene vi har. Vi har folkehøgskole i Bergen, og mange av de som går på folkehøgskole her flytter også til Bergen etter skolen. Og det å dra ut til folkehøgskolen og informere om Hulen før, at det blir en ekstra grunn til at de kommer til Bergen og blir frivillige, selv om de... (...)Slik som han ene som er vert hos oss nå, han gikk på folkehøgskole på Fana eller noe, jeg husker ikke helt hvilken men her i nærheten, han flyttet til Bergen og ble frivillig her. Vertleder for et vertlag. Vi snakket om å komme oss litt lenger ut også."</p>
<p><i>"Eg ser for meg at det er vanskeleg å skilja seg ut i mengda i starten på studenttida. Så det kan vær veldig positivt å væra tidlegare inne på bana mot potensielle frivillige."</i></p>	<p>"Ja, jeg gikk på folkehøgskole selv. De er jo her, så vi kan komme en lørdag eller søndag og ikke bare en hverdag. Vi fire var villige til å, alle vi var enige om at det er en god idé å dra på flere skoler enn vi gjør. Jeg vet at vi ikke var på NLA (Privat høgskule i Bergen, Kristiansand og Oslo) eller på Høgskolen i Kristiania for å stå på stand, så... Selvfølgelig, studenttorget er kjempeviktig. (...)Ja, det var veldig stor pågang. Det var vel 60 som sa de var interesserte. Så det var veldig bra. Men igjen, hvor mange av de 60 begynner faktisk som frivillig? Også er det ikke, sånn som på høgskolen (i Bergen), så er det en veldig liten stand og på et veldig dårlig sted. Så det er sånne ting også."</p>
<p><i>"Da er mine spørsmål ferdig, har du nokon egne tankar rundt frivillighet eller spørsmål?"</i></p>	<p>"Som vert så er det det at, jeg er ikke 100% komfortabel rundt fulle folk. Men når man er på jobb, det er noe annerledes enn når man er ute på byen selv rundt fulle folk. Man er på jobb og er edru rundt fulle folk. Så, jeg har alltid syns at det ikke har vært ukomfortabelt, og så har det bare blitt bedre ved at det er det som er jobben min. (...)Å ha noen rammer rundt hva du skal si og hvordan du skal oppføre deg og gjøre hva som er greit og ikke."</p>

## 4.7 Utdrag frå intervju med respondent 7

Intervjuar	Respondent
"Kva er din erfaring eller utdanning?"	"Jeg har økonomiutdanning fra Høgskolen (i Bergen) der har jeg ledelse, administrasjon og ledelse. Så det kommer egentlig godt med. Og jeg skrev bachelor om motivasjon av frivillige. Så det er jo litt interessant."
"Kor mange tilsette er det i Bergenfest?"	"Vi er 10 heltidsansatte som jobber i Bergen Live, som igjen og er med på å drifte Bergenfest"
"Kor mange frivillige er involvert i Bergenfest i løpet av eit år?"	"I fjor hadde vi, ja hva var det, ca. 380 frivillige på Bergenfest"
"Er det nokon spesielle områder som krevjer meir erfarne frivillige?"	"For eksempel, de som skal jobbe som artistverter.(...)Ja, også har vi en del sjåfører og sånt for det er en sånn gammel gjeng som alltid har vært. (...)En grunn er at vi vil gjerne at, det er de vi skal stole mest på på en måte. En annen grunn er at vi har ganske sprengt kapasitet sånn backstagemessigt. Så vi har ikke så god plass til alle, sånn at det må være litt, ja hva skal jeg si, litt sånn "serviceminded" og kanskje til og med kjenne litt hvordan det er. Fordi at, sånn som noen ganger er det sånn at okay, en artist skal spille tidlig. Da har de tilgang til garderoben sin fra da til da, men så må de ut, sant? Så er det litt sånn å kjenne til de rutinene og sånt. Så det er litt derfor da, sant? Det er ikke fordi at vi ikke har tro på at noen andre kan gjøre jobben like bra sant?"
"De har på ein måte eit luksusproblem da når det gjelder frivillige, så de har alltid nok søkarar?"	"Ja, i fjor så åpnet vi opp, jeg mener det var 1.februar. Så ble det j**** fort fullt, tror det gikk under en måned eller noe sånt så var det på en måte fulltegnet. Så åpnet vi en venteliste der folk kunne sette seg på, så får man litt avlysninger og slikt. Men så fikk vi voldsomt mange avlysninger fordi folk hadde satt seg opp så tidlig. Så i år har vi valgt å vente en måned sånn at vi åpner 1.mars i stedet for for å unngå at så mange skal melde seg av da."
"Kor lenge er ein frivillig inkludert i Bergenfest i løpet av eit år?"	"La oss si nå da, så åpner vi 1.mars. Da melder de seg på. (...)Også forteller vi de at om litt får du vite hva for et valg du får, du får velge 1,2 eller 3, hvilket valg det blir og hvem din gruppeleder blir og sånn. (...)Så setter vi skiftene de skal ha og sånn og sånn. Så må de bytte frem og tilbake, så ordner det seg på en måte til slutt. Også når det er gjort, de har fått den, så har vi et frivilligmøte med de type 2 uker før, 1 uke før eller noe, mest sannsynlig 2. Også kommer de på jobb og gjør greien sin og så er de ferdige på en måte. Det er ikke så voldsomt mye "interaction" på en måte. Det er litt sånn, en mail her og der. Noen spør mer enn andre, viss det er første gang de er frivillige for eksempel."
"Er det noko etter Bergenfest med frivillige, evaluering eller nokon samling?"	"(...)Noen ganger før og etter så tar vi en Bergen Live konsert som vi ser at vi kan fylle opp med litt folk på, tenker at dette hadde vært fint å invitere de på noe, så gjør vi av og til det der de bare "signer" seg opp. Vi har tidligere hatt frivilligfest, det har blitt litt slik, i og med at vi har så mye annet å gjøre på sommeren, men som regel så blir frivilligfesten at de får lov til å gå på en konsert i regi av Bergen Live."
"Gruppeleiarar på dei forskjellige områdene har kanskje oversikt over sine grupper og motivasjonen der?"	"Ja, en gruppe, altså vaktgruppen eller trivselsvaktgruppen, de er over 100 stykker. Det er litt vanskeligere for de, men de har en gruppeleder også har de flere små avdelingsledere, som er litt tettere opptil hverandre da. Så er vi på festningen sant, så har vi noen som må stå vakt på en port langt vekke fra alt, så at vi husker å sjekke alle at de har det fint og."
"Har de nokon spesiell form for rekrutterings-verktøy eller medium, eller går det litt av seg sjølv på nettsida?"	"Vi legger ut på nettsida, så legger vi det på Facebook, så har vi hvert år en lukket Facebook-gruppe for de frivillige. Vi pleier å poste i den for de fra året før, eller kanskje til og med to år før, at nå er det påmelding igjen, at den er klar. Vi har epostadresse også, så vi sender gjerne også ut til de at den er åpnet igjen for de som var."
"Eg er interessert i høyra kva du har å seie om motivasjon og kva dykk gjer før eg har nokon spørsmål som me kan ta etterpå."	"Ja, altså for vår del så er det de som jobber de får, de skal jobbe 2 eller 3 skift fordelt på 20 til 24 timer, og det vil si at viss de jobber 2 dager så har de 2 dager fri å gå på festival. Det vil si at, jeg tror at kanskje en av de største motivasjonsfaktorene er at folk får tilgang til festivalen, får festivalpass. En annen ting som vi har sett litt i de siste årene, er at folk ønsker å ha erfaringen å putte på CV-en. Vi får yngre og yngre og yngre frivillige, den typiske frivillige hos oss er en jente på et par og tyve år. Det er den stereotypiske som søker til oss. Og det igjen tror jeg har med programmeringen vår å gjøre, vi har blitt litt yngre i profil og sånne ting. (...)Andre er sikkert der for at de har lyst til å være en del av og lære noe. Vi hadde blant annet en i fjor som hadde vanvittig lyst til å begynne å jobbe med, han hadde vært lydtekniker på bygdegreier, og hadde lyst til å begynne å jobbe med dette. Så sa vi at "Det er egentlig ikke mulig, vi bruker profesjonelle folk for det. Men du kan komme inn og jobbe som stagehand og være i nærheten av det og få en feeling av det". Og nå har han prøvd seg videre og søkt seg videre inn på andre ting også. Erfaring er det en del som er ute etter."
"Har de brukt nokon andre form for insentiv, eller gratis ting? Du nemnte ein eigen frivilligfest."	"Ja, det vi skriver først og fremst når vi legger ut er at: "Meld deg opp som frivillig, jobbe sånn og sånn og få gratis de dagene du ikke jobber." I tillegg får du "merch", men det er jobbetøy og sånne ting. Du får en helt egen Bergenfest T-skjorte og en hettegenser, og en slik "totebag". (...)Men jeg tror ikke folk legger så voldsomt vekt på den for å være helt ærlig."
"Kva betyr det for Bergenfest at dei frivillige er motiverte, kontra at dei berre er der for inngangspeng. Har det noko å seie for dykk at dei er motiverte nok til å gjere oppgåva, eller er det nok så lenge dei gjer jobben sin at dei får gratis inngang?"	"Jeg tror og håper, det er ikke sikkert at det er heilt sant, men jeg tror at viss man jobber på Bergenfest, siden det som regel blir fullt og ikke alle får lov til å jobbe, så tar man litt vare på muligheten også kanskje. (...)At folk er motiverte til å være på jobb er ganske essensielt, viss de står og sparker grusen og ikke får gjort noe så er det ikke nytte i de omtrent. Så det er viktig at de er motiverte, iallefall at de har lyst til å gjøre greien. Gjør de en okay jobb, kommer de kanskje til å få være med neste gang, evt. andre ting. Det er mange som har begynt som frivillige hos oss som senere har begynt enten å jobbe her som deltids eller sånn og sånn, eller andre steder. Så det er en viss mulighet for å stige litt, men sånn som noen av de vaktansvarlige våre begynte som frivillige. Den som var frivillegansvarleg før meg var frivillig for 10 år siden eller noe, og ble tatt med inn."

<i>"Korleis område av festivalen er det som ikkje kan ha frivillige?"</i>	"Produksjonen har vi ikke noen frivillige på. Det vil si, alt som skjer før med "advancene" og det som skjer på scenen."
<i>"Har de opplevd nokon faktorar som ikkje motiverar?"</i>	"Dårlig vær er ikke så veldig motiverende.(...)Ja, men det blir tyngre når det er dårlig vær. Det ser vi. Hmm, nei."
<i>"Kva tenker du umiddelbart er den største forskjellen mellom dykk som er festival og dei som har, sei ein type jazzklubb eller Kode eller noko slikt, som har fast frivilligheit i løpet av eit år."</i>	"Jeg tror det er mye vanskeligere for de uansett, det er vanskeligere å motivere noen for, vi skal bare motivere de for 20 timers arbeid. Det er ikke så voldsomt mye. Mens de andre har hele året, det er klart det er mer tidkrevende og kanskje litt vanskeligere å få igjen så veldig mye fra det. Her er det "half-n-half", jobb det - gå og se det. Veldig fin byttehandel. Mens utfordringen til en som driver helårs er at folk er, det er så mye annet som skjer i livene til folk (...)At de som faktisk jobber som helårsfrivillige, de tipper jeg har mye mer engasjement og brenner litt mer for det de holder på med. Også tror jeg at viss noen skal være helårsfrivillige, så bør det omhandle noe som ligger de litt nært."
<i>"Føler du det er ein ulempe at dykk ikkje er i den situasjonen at de har frivillige "som brenner hardt for saken"?"</i>	"Nei, for vi finner alltid en del folk som står frem og kanskje får litt ansvar nesten med en gang. Fordi at de er veldig på. Mens, som sagt, vi får de vi trenger og det er gjerne ikke alle som er helt, som jeg sa i sted, den største gruppen vår er den trivselsvaktgreien. Det er også en del unge jenter som melder seg, og det er gjerne ikke alle de som kan være passende til å for eksempel være scenevakter og skal for eksempel dra folk ut fra "pit" og sånne ting. Vi klarer oss helt fint, vi har en blanding av folk som har vært før og lønnede folk."
<i>"Føler du det er noko dei heilårlege institusjonane kan lære frå festivalar og festivaldrifta av frivillige, eller er det så vidt forskjellige områder?"</i>	"Jeg føler det er ganske fra hverandre, selv om det er konsertgjennomføringer. Det som vi ser, er at viss vi gir noen litt mer ansvar så blir de ennå mer engasjerte. Man ser fort hvem som har lyst til litt mer enn bare å jobbe og gå hjem. Og de setter vi kjempepris på og gir de litt ekstra og da vokser de litt på det. Og det tipper jeg i hvert fall gjelder for en sånn helårsgreie, viss de får litt mer ansvar så er det klart at det blir gøyere og mer motiverende."
<i>"Dykk har, som du seier, hatt ei utvikling i forhold til målgruppe, og profilen. Har den endra seg veldig, er det noko de bevisst har gått inn for?"</i>	"Det er litt slikt, følge med i tiden på det som kommer. Vi liker veldig godt å oppdage nye band og sånne ting. Og å få de tidlig til Norge, og tidlig til Bergen for den saks skyld. Men før var det litt mer, hva skal jeg si, blues-rock og sånne ting. Røttene til Bergenfest er fra gamle "Ole Blues Festivalen" som var en gammel bluesfestival, mens det har utviklet seg fra vi flyttet ut på festningen her, så har det blitt mer og mer pop."
<i>"Har de opplevd nokon tilbakemeldingar frå nokon som ikkje har likt den nye profilen?"</i>	"Ja, det er mange som ikke liker det. Eller mange og mange, de som snakker høyt de sier: "Hvor er rocken?". For å være helt ærlig, jeg er en rocker selv, og det er ikke voldsomt mye ny rock som kommer for tiden."
<i>"Har de nokon rammer for at det skal vær nokon artistar som får lov til å prøva seg på Bergenfest?"</i>	"Ja, vi har blandt annet DNB-scenen som vi kaller det. Det er et samarbeid med DNB der vi har nye band, eller up-and-coming band som spiller. I tillegg har vi en del "spots" i Magic Mirror som er tilpasset litt mer lokalt og up-and-coming"
<i>"I forhold til at du seier de ikkje har gjort nokon form for undersøking eller evaluering av dei frivillige, er dette noko de har vurdert?"</i>	"Ja, vi har vurdert det. Jeg hadde egentlig tenkt å sende det ut i fjor, men for å være helt ærlig så fikk vi ikke så mange dårlige tilbakemeldinger. Det kan være at folk ikke sier noe, men viss jeg hadde fått noen dårlige tilbakemeldinger på noe så hadde det vært litt sånn: "Dette har jeg lyst til å finne mer ut av". Vi har ikke fått det noe særlig, så vi har ikke sett en voldsom grunn til å gjøre det rett og slett."
<i>"Har de opplevd noko med frivillige som er negativt? Enkeltsituasjonar eller trendar?"</i>	"Vi har noen som kommer inn og med godt mot har lyst til å få ansvar, men som vi ser at kanskje ikke vi har lyst til å gi ansvar fordi de har en måte å være på som ikke er helt sånn som vi ønsker. Og det å fortelle noen at vi ikke ønsker at de skal ha mer ansvar enn de med godhet har lyst til å gjøre en bra ting, det syns jeg er litt stress. Og det er litt kjedelig."