

Motivere

– engasjement og innsats i endring



Hva gjør at frivillige engasjerer seg? Dette er blitt et stadig mer aktuelt spørsmål som frivillige også stiller seg selv. Motivasjon handler om drivkrefter - hva som setter noe i gang og får noe til å skje. Denne modulen understreker betydningen av frivilliges motiver. Vi kan ikke skape motivasjon hos andre, men det er mulig å styrke eller svekke andres motivasjon. Selv om frivillige har et sterkt engasjement og er dypt motiverte, er det like fullt viktig å stimulere og bekrefte motivasjonen deres.

Motiver for frivillighet

Et positivt menneskesyn legger til grunn at folk har et engasjement og gjerne vil bry seg. De vil gjøre en forskjell for andre og gi av sitt overskudd. Frivillighet utgjør en arena hvor man kan leve ut engasjementet sitt gjennom å gjøre noe konkret. Med andre ord er frivillighet satt sammen av gode intensjoner og indre engasjement pluss reell handling. De siste tiårene har nasjonale og internasjonale undersøkelser vært opptatt av å kartlegge hva som motiverer frivillige. Hvorfor starter, fortsetter og avslutter de sin innsats? Dette er studert i lys av seks ulike typer motivasjonskategorier som presenteres i tabell 1:

Tabell 1: *Motiver for frivillighet*
(basert på *Volunteers Function Inventory*)

Motiver	Innhold	Eksempler
Verdibegrunnelser	Ideelle motiver, idealisme og interesse for saken	Jeg får mulighet til å gjøre noe for en sak som engasjerer meg og å hjelpe andre.
Læringsbegrunnelser	Utvikle seg og skaffe seg ny kompetanse, læring og mestring,	Jeg får mulighet til å lære mer og får praktisk erfaring.
Sosiale begrunnelser	Bygge nettverk, relasjoner og vennskap	Folk jeg kjenner, synes det er viktig å være frivillig og mine venner er frivillige.
Selvverdssbegrunnelser	Styrke eget selvbilde og identitet	Frivillighet får meg til å kjenne meg mer betydningsfull, det er bruk for meg.
Selvbeskyttelsesbegrunnelser	Lette egen livssituasjon	Jeg gjør noe aktivt for å bedre egen livssituasjon.
Arbeidsmarkedsbegrunnelser	Bruke frivilligheten som en kvalifikasjon	Frivillighet er en god kvalifikasjon for arbeidsmarkedet.

Motivmiks, motivhierarki og motivkontekst

Det viser seg at folk har flere og sammensatte grunner til å være frivillige. Vi kan derfor snakke om en motivmiks hvor innsatsen begrunnes ut fra flere av disse kategoriene. Personer rangerer motivene ulikt i det som kalles et motivhierarki. I tillegg er det også en motivkontekst. Det betyr at ulike typer organisasjoner har ulike motivasjonsprofiler. Frivillige i kirken oppgir høyere skår på verdibegrunnelser – de ønsker å gjøre en forskjell på grunn av tro og overbevisning som gjør at de brenner for en sak. Dette har de til felles med frivillige som engasjerer seg innenfor helse- og sosialt arbeid. Innenfor idrett og kultur, som er det største feltet i norsk frivillighet, er sosiale begrunnelser viktigere.

I tillegg er det også forskjeller mellom aldersgrupper. For de eldre er det viktigst med sosiale begrunnelser og selvverdsbegrunnelser; innsatsen gjør at man kjenner på å bidra med noe nyttig. For yngre er ønsket om læring og å ha frivillig erfaring på CV-en betydningsfullt. Det er individuelle forskjeller siden enhver frivillig er unik. Det er derfor viktig å avklare den enkelte frivilliges motivasjon, som ikke alltid er lett å lese. Det gjøres best ved å snakke med hverandre. Når man blir kjent, kan man samtale både om tidligere erfaringer som frivillig og om hva som gjør at man ønsker å engasjere seg igjen. Dette vil være viktig før og i begynnelsen av en frivillig oppgave, men det er også viktig underveis i den frivilliges livsløp. Det kan tenkes at motivasjonen endrer seg og at man derfor ønsker å avslutte noe og heller gå inn i nye oppgaver. Er vi bevisste på at frivilliges motiver er ulike, skulle det være rike muligheter for å finne et godt samsvar mellom den enkelte frivilliges motivasjon og en konkret oppgave.

Verdier som motiverer og bygger frivillighetskultur

Forskningsprosjektet så nærmere på verdier i et godt frivilligmiljø. Dette kan være en motivasjonsfaktor i seg selv. Informantene i studien, vektla mangfold og lavterskel som særlig betydningsfullt. De ønsket å gjøre det enkelt å være frivillig og å delta. Dersom det i utgangspunktet er et rikt aktivitetstilbud, er det samtidig lettere for ulike mennesker å finne noe de vil bidra inn i. Noen steder tok frivillige selv initiativet til aktiviteter og viste stort eierskap. Lavterskel kom til uttrykk på flere måter. Her var det viktig at frivillige var og skulle være forskjellige i alder, kjønn, arbeidserfaring og personlighet. Andre verdier var god stemning, humor, latter og glede. Gode felles opplevelser skaper kultur og vennskap.

Mange trakk frem at det å være frivillig gav en rytme i livet gjennom faste møtepunkter og gjøremål, enten det var ukentlig eller en gang i måneden. Noen ønsker å bli frivillig for å dyrke egne interesser, andre ønsker å bidra for å gjøre noe nyttig. Noen frivillige som deltok i praktiske oppgaver som stolstabling eller smøring av rundstykker, fant ikke nødvendigvis selve oppgaven så utfordrende og givende. Derimot var det sosiale fellesskapet viktigere. Det gav også mening at man ivaretok noe konkret som i sin tur innebar avlastning for andre, slik at de kunne konsentrere seg om sin oppgave. Mange argumenterte ut fra en slik helhetstenkning. Noen setter pris på enkle praktiske oppgaver.

Det er plass til ulike typer frivillighet ut fra ulike forutsetninger, hvor en er i livet, hva en orker og hva en har lyst til. Uansett hvor mye man gjør, kjenner mange at en hører til i fellesskapet og er en del av menigheten. En del trakk fram tilliten de ble vist. Det kom for eksempel til uttrykk i en «nøkkelkultur». I menighetene fikk frivillige låne nøkler og hadde tilgang til kirken og menighetshuset. Det uttrykte at de var til å stole på og at det var deres hus også. Ansattes nærvær, tilgjengelighet og støtte ble fremhevet som viktig.

Frivillighet i endring

Det pekes ofte på at samfunnet og kirken er i endring. Det gjelder også for frivillighet. Vi kan skjelne mellom såkalt ny og gammel frivillighet. Den nye frivilligheten oppleves som økt gjennomtrekk hvor det er krevende å rekruttere nye siden folk i liten grad vil forplikte seg til faste oppgaver og verv.

Utviklingen kan beskrives på tre måter. For det første endres tidsperspektivet fra langvarig til kortvarig og prosjektbasert innsats. Frivillige ønsker heller å delta i definerte og tidsavgrensede prosjekter. Gitt mangfoldet av muligheter, er det også en sterkere bevissthet om hva man selv får ut av en frivillig innsats – «what's in it for me?» Frivilligheten er blitt refleksiv og man vurderer ulike alternativer og bør ha gode grunner for hva man velger og omfanget av innsatsen som man legger ned. For det andre er det i vår tid mindre vekt på organisasjonsmedlemskap og mer på personlig engasjement og interesse for saken. En trend i samfunnet er en utvikling fra plikt, lojalitet og det å gjøre noe for fellesskapet man er en del av, som bestemmende, til mer vekt på selvrealisering. For det tredje ser vi høyere grad av gjensidighet og partnerskap i relasjonen til mottakerne av frivillig innsats. Frivillighet er ikke bare noe man gjør for andre, men noe man gjør sammen.

Det er ikke slik at ny frivillighet har erstattet den gamle. Disse to typene lever side om side. Mye kirkelig frivillighet preges fortsatt av kollektivistisk tankegang. Det er mye dugnadstradisjon til stede. Samtidig vil det alltid være innslag av egeninteresse i det man bidrar til å opprettholde en aktivitet man nyter godt av selv eller følger opp egne barn. Studier viser at frivillige knyttet til kirka svært ofte er personer som har en personlig tro eller overbevisning. Denne gruppen deltar gjerne av vane uavhengig av motivasjon, helse og livskvalitet. Mange frivillige i kirken hadde organisasjonsaktive foreldre i oppveksten. Ofte krever ny frivillighet stor grad av tilrettelegging og skreddersøm.

Ny og gammel frivillighet spiller seg ut forskjellig i ulike menigheter. Menighetene opplever at frivilligheten forandres gjennom større utskifting og rekrutteringsutfordringer. Aktivitetsnivået i menighetene har likevel økt takket være innsats fra frivillige og flere ansatte. En utvikling er økt profesjonisering hvor ansatte overtar oppgaver helt eller delvis fra frivillige. Noen frivillige blir lønnede deltidsansatte. Det skjer samtidig en motsatt utvikling gjennom frivilliggjøring; frivillige overtar oppgaver som ansatte tidligere har hatt. Disse prosessene ser ut til å skje uten at det finnes en helhetlig og systematisk strategi.

Refleksjonsspørsmål

Hva motiverer oss som frivillige eller ansatte?

Ta utgangspunkt i et par aktiviteter i menigheten.
Hvilke motiver preger frivillige i de ulike aktivitetene
– finnes det mønstre her?

Hvilke følger får ulike motivasjonsprofiler for hvordan vi
forholder oss til frivillige?

Hva kan vi gjøre for å stimulere motivasjonen for frivillig
arbeid i menigheten?

Hva betyr frivilliges livssituasjon for frivillig innsats?

Hva betyr religiøs tro og verdier for frivilliges motivasjon
i menigheten?