



Anna Lebedeva

Motivasjon for frivillig redningsarbeid

Frivilliges innsats i Norsk Folkehjelp

Masteroppgave i Offentlig administrasjon og styring OAS5900
OsloMet – storbyuniversitetet
Handelshøyskolen
Fakultet for samfunnsvitenskap

Forord

Denne masteroppgaven markerer avslutningen på mine studier innen master i offentlig administrasjon og styring ved Oslomet. De to studieårene har gått utrolig fort, til tross for at de har vært svært begivenhetsrike. Læringsprosessen har vært både givende og vekket min store interesse for temaet frivillighet i Norge.

Jeg er svært takknemlig for forskningspraksisen ved Institutt for samfunnsforskning (ISF), hvor jeg fikk tilgang til verdifull informasjon og deltok på seminarer og konferanser dedikert til frivillighetsarbeid. Dette har bidratt til at jeg har blitt kjent med ulike perspektiver og aktører innen frivillighetsfeltet. Derfor ønsker jeg å uttrykke min dype takknemlighet til min veileder, Marte Winsvold, som også leder forskningsprosjektet «Frivillige organisasjoner i lokal beredskap» (VOLEM) ved ISF. Det er vanskelig å forestille seg en mer oppmerksom og medfølende veileder, som også deler min interesse for temaet jeg har studert. Tusen takk for all hjelp.

Jeg vil også rette en spesiell takk til alle informantene som har deltatt i denne studien. Uten deres bidrag ville ikke dette arbeidet vært mulig.

Med vennlig hilsen,

Anna Lebedeva

Oslo, mai 2023

Sammendrag

Temaet for denne masteroppgaven er frivillig redningsarbeid og motivasjonen bak det. Jeg gjennomførte en kvalitativ studie av frivillige i Norsk Folkehjelp og brukte resultatene fra en kvantitativ spørreundersøkelse for å studere hva som motiverer Norsk Folkehjelp Sanitets (NFS) frivillige til å melde seg inn i organisasjonen, være aktive og ta beslutning om å fortsette eller slutte. Dette betyr at forskningsmetoden var basert på en blanding av kvalitative og kvantitative tilnærminger, der fokuset var på den kvalitative forskningen.

Gjennom intervjuer med 7 frivillige fra tre forskjellige grupper (vinter- og skredberedskap, førstehjelp og søk og redning) har jeg funnet at de primære motivasjonene bak de frivilliges engasjement er ønsket om å hjelpe andre, å lære nye ferdigheter, og å tilhøre et fellesskap.

Det ble ikke observert noen vesentlig forskjell i frivillige motivasjoner mellom ulike grupper i NFS. Kun på det første innmeldingsstadium i organisasjonen var det forskjeller i erfaringer og ønsker blant deltakerne fra ulike grupper. For eksempel hadde frivillige i førstehjelpsgruppen enten tidligere medisinsk erfaring eller ønsket å skaffe seg kunnskap gjennom organisasjonen. Noen av de intervjuete i redningsgruppen hadde også yrkesbakgrunn eller erfaring fra frivillig arbeid innen dette området. I gruppen for vinter- og skredberedskap var hovedmomentet den omfattende fysiske forberedelsen av frivillige og ønsket om å tilhøre organisasjonen, samt oppfylle sosiale forventninger.

Videre har jeg funnet at organisasjonstilhørighet spiller en viktig rolle i å opprettholde frivillig engasjement, og at organisasjonens verdier og kultur er viktig for å tiltrekke og beholde frivillige.

Basert på mine funn kan organisasjoner som ønsker å tiltrekke og beholde frivillige øke sannsynligheten for suksess ved å identifisere og tilby aktiviteter som er i samsvar med frivilliges motivasjonsfaktorer, og ved å skape en positiv organisasjonskultur som støtter engasjement og tilhørighet.

Abstract

The topic of this master's thesis is voluntary rescue work and the motivation behind it. I conducted a qualitative study of volunteers in the Norwegian People's Aid (NPA) and used the results from a quantitative survey to investigate what motivates Sanitary volunteers to join the organization, be active, and make decisions about continuing or quitting. This means that the research method was based on a mix of qualitative and quantitative approaches, with the focus on qualitative research.

Through interviews with 7 volunteers from three different groups (winter and avalanche preparedness, first aid, and search and rescue), I found that the primary motivations behind their engagement are the desire to help others, learn new skills, and belong to a community.

No significant differences in volunteer motivations were observed between different NPA groups. Only at the first stage of membership in the organization were there differences in experiences and desires between participants from different groups. For example, volunteers in the first aid group either had previous medical knowledge or wanted to acquire knowledge through the organization. Some of those interviewed in the rescue group also had professional backgrounds or experience in volunteering in this area. In the winter and avalanche preparedness group, the main focus was on the excellent physical preparation of volunteers and the desire to belong to the organization and fulfill social expectations.

Furthermore, I found that organizational membership plays an important role in maintaining volunteer engagement, and that the organization's values and culture are important in attracting and retaining volunteers.

Based on my findings, organizations wishing to attract and retain volunteers can increase the likelihood of success by identifying and offering activities that align with volunteers' motivational factors, and by creating a positive organizational culture that supports engagement and belonging.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning, tema og problemstilling.....	8
2. Bakgrunn	11
2.1. Beredskap og redningsarbeid i Norge	11
2.2. Frivilliges deltakelse i søk og redningsarbeid	15
2.3. Hva er Norsk Folkehjelp?.....	18
3. Teori og tidligere forskning	21
3.1. Begrepsforklaring.....	21
3.2. Tidligere forskning på motivasjon for frivillig arbeid med søkelys på beredskap.....	22
3.2.1. Behovsteorier.....	22
3.2.2. Frivillighetssamfunnet.....	23
3.2.3. Motivasjon for frivillig arbeid	23
3.2.4. Funksjonell teori	25
3.3. Voluntary risk taking.....	27
4. Metode.....	29
4.1. Forskningsdesign.....	29
4.2. Datainnsamling.....	29
4.2.1. Semistrukturerte intervjuer	29
4.2.2. Utvalgskriterier av intervjuobjekter	31
4.2.3. Spørreundersøkelse.....	33
4.3. Analyse av forskningens data.....	33
4.4. Reliabilitet, validitet og generaliserbarhet.....	35
4.5. Forskningsetiske vurderinger	36
5. Resultater. Frivilliges livssyklus i Norsk Folkehjelp Sanitet	38
5.1. Resultater fra spørreundersøkelsen	38
5.2. Resultater fra dybdeintervjuer.....	40
5.2.1. Beslutning om å delta	40
5.2.2. Valget om en aktiv rolle.....	42
5.3.3. Beslutning om å forbli i organisasjonen eller slutte.....	43
6. Analyse og diskusjon.....	47
6.1 Forskningsspørsmål 1: Hva motiverer folk til å verve seg som frivillige i ulike grupper innen redningstjenesten (førstehjelp, søk- og redning, vinter- og skredberedskap)?.....	47

6.2. Forskningsspørsmål 2: Hva motiverer de frivillige i NFS til å utføre et aktivt redningsarbeid?	50
6.3. Forskningsspørsmål 3: Hva er det som gjør at frivillige slutter å delta i redningsaksjoner, og hva er det som gjør at de velger å forbli i organisasjonen?.....	53
7. Avslutning.....	55
7.1. Konklusjon og forskningens bidrag	55
7.2. Implikasjoner.....	57
7.3. Videre forskning.....	57
8. Litteraturliste.....	59
Vedlegg 1: Intervjuguide	63
Vedlegg 2: Informasjonsskriv.....	64
Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD.....	66
Tabell- og figur oversikt	
Tabell 1. Oversikt over informanter	32
Figur 1. Samvirkeprinsippet	13
Figur 2. Hvor lenge har du vært frivillig i Norsk Folkehjelp Sanitet?.....	38
Figur 3. Grunner til frivillig arbeid i NFS	39

1. Innledning, tema og problemstilling

Frivillig redningsarbeid spiller en viktig rolle i samfunnet og bidrar til å sikre at mennesker får nødvendig hjelp og støtte i krisesituasjoner. Som en av de største frivillige organisasjonene innenfor redningsarbeid i Norge, har Norsk Folkehjelp Sanitet en betydelig rolle i å ivareta folks sikkerhet og helse. Medlemmene i organisasjonen gir av sin tid og sine ressurser for å være først på plass når ulykker og kriser inntreffer. Disse frivillige er nøkkelen til at organisasjonen kan opprettholde og utvikle sitt arbeid for å sikre en tryggere hverdag for befolkningen.

Men hvorfor jobber folk som frivillige i så mange år? Det var et av de spørsmålene jeg stilte meg når jeg så på resultatene fra spørreundersøkelsen, som jeg jobbet med i løpet av min forskningspraksis i 2022 ved Institutt for samfunnsforskning (ISF). Forskningspraksis er et emne som tilbys ved Masterstudium i offentlig administrasjon og styring og gir studentene erfaring med hvordan forskningsprosjekter organiseres og hvordan forskning gjennomføres. Den ovennevnte undersøkelsen ble gjennomført av ISF med ulike frivillige redningsorganisasjoner i Norge, men min spesifikke analyse gjaldt bare organisasjonen Norsk Folkehjelp.

Folkehjelpen skiller seg fra andre ideelle organisasjoner ved at de frivillige som jobber der, må være godt forberedt både fysisk og mentalt. Deres type arbeid bærer preg av spontan frivillighet, som karakteriseres av individets handlinger med å impulsivt tilby frivillige tjenester umiddelbart etter en naturkatastrofe eller samfunnsstragedie, for eksempel en flom eller et terrorangrep. Hver hendelse som oppstår krever koordinering mellom frivillige, samt deres oppmerksomhet og nødvendige ferdigheter.

I tillegg kan ingen vite med 100 prosent sannsynlighet hvilke hendelser som kan skje og det er ingen bestemt oppskrift på hvordan de skal løses. Derfor må frivillige alltid være klare for eventuelle overraskelser, ta de riktige avgjørelsene på stedet og ha god kontroll.

Antall aksjoner har de siste årene ligget på over 400 i året. Dette er en betydelig økning sett i et lengre perspektiv, og både innad i Norsk Folkehjelp og gjennom paraplyorganisasjonen

Frivillige Organisasjoners Redningsfaglige Forum (FORF), jobber frivillige for å møte det økende behovet. Økningen i antall aksjoner krever mer av både frivillige, utstyr og kunnskap. Motivasjonsforskning kan bidra til å forstå hva som driver frivillige til å først starte med frivillig redningsarbeid, men ikke minst, å utføre et slikt arbeid i løpet av mange år. Muligens varierer motivasjonsfaktorer over tid eller ved ulike typer hendelser.

Dermed vil denne oppgaven basere seg på *en studie av motivasjonsfaktorer blant frivillige i ulike grupper av redningstjenesten i Norsk Folkehjelp*. Målet med prosjektet er å bedre forstå hvorfor deltakere starter med frivillig redningsarbeid, hva som gjør at de velger å utføre et slikt arbeid gjennom mange år, og hva som gjør at noen velger å slutte.

Resultatene vil bidra til en bedre forståelse av behovene til frivillige på dette feltet, noe som igjen kan bidra til å tilrettelegge arbeidet på en måte som opprettholder deres motivasjon og oppfordrer dem til å fortsette. Ved å få innsikt i hva som motiverer frivillige, kan organisasjonene legge til rette for å opprettholde deres motivasjon. Derfor er det nødvendig å forstå hvordan deltakerne opplever sitt eget motivasjonsnivå og hva som påvirker det. Imidlertid, gitt det faktum at frivillige kan ha flere samtidige motivasjoner, kan det være vanskelig å skille dem fra hverandre og å trekke en spesifikk konklusjon. I tillegg opplever frivillige selv vanskeligheter med å identifisere hvilke motiver som driver dem til å engasjere seg frivillig, samt å definere selve begrepet «motivasjon» (Wollebæk et al., 2010, s. 124).

Metoden til Omoto og Snyder (1993) vil hjelpe meg til å unngå disse begrensinger. I sin studie om frivillighet valgte de å skille analytisk mellom tre kritiske valgpunkter en potensiell deltaker står overfor:

- Beslutning om å delta
- Valget om en aktiv rolle
- Beslutning om å forbli i organisasjonen eller slutte. Jeg vil fordele oppgavens problemstillinger etter disse stadiene.

For å finne ut hvilke konkrete motiver som skiller seg ut blant frivillige når de går gjennom de ovennevnte valgpunktene, vil kategoriene og en fornorsket versjon av Clary et al.¹ bli brukt. I tillegg vil jeg forsøke å trekke en parallell til tilnærmingen til Lupton & Tulloch om *voluntary risk taking*. Til tross for forskningsmangel på dette området, tror jeg at det er en sterk sammenheng med behovet for at redningsfrivillige tar risikoen som denne teorien beskriver. Muligens vil denne tilnærmingen bidra til å identifisere de viktigste motivene til deltakere i en så uvanlig type frivillig arbeid som beredskap og redning.

Overordnet problemstilling lyder derfor slik:

Hva motiverer og demotiverer de frivillige i Norsk Folkehjelp til å delta aktivt i ulike typer av redningsarbeid?

Underproblemstillinger:

-Hva motiverer folk til å verve seg som frivillige i ulike grupper av redningstjenesten (førstehjelp, søk-og redning, vinter- og skredberedskap)?

-Hva motiverer de frivillige til å utføre et aktivt redningsarbeid?

-Hva er det som gjør at frivillige slutter å delta i redningsaksjoner, og hva er det som gjør at de velger å forbli i organisasjonen?

¹ Verdier, sosiale forventninger, læring, arbeidsmarked, status og selvtillit – seks motivbegrunnelser av Clary et al. som vil bli kartlagt mer detaljert i teorikapittelet. Fornorsket versjon er omarbeidet kategorisering som inneholder: sosiale forventninger, verdibegrunnelser, arbeidsmarkedsbegrunnelser, selvaktelsesbegrunnelser og læringsbegrunnelser (Wollebæk et al, 2010, s.132).

2. Bakgrunn

I denne delen av masteroppgaven vil jeg beskrive bakgrunnen for det valgte temaet.

2.1. Beredskap og redningsarbeid i Norge

Norge er et land med en utfordrende og variert natur, og det har derfor utviklet seg et omfattende system for organisert beredskaps- og redningsarbeid. Dette systemet består av ulike aktører og nivåer, som samarbeider for å forebygge og håndtere nødsituasjoner.

Redningsberedskapen i Norge er organisert på flere nivåer, fra kommunale beredskapsplaner til nasjonale kriseplaner. Definisjon av beredskap og samfunnssikkerhet finnes i Meld. St. 5 (2020-2021)²:

***Beredskap** er planlagte og forberedte tiltak som gjør oss i stand til å håndtere uønskede hendelser slik at konsekvensene blir minst mulig.*

***Samfunnssikkerhet** handler om samfunnets evne til å verne seg mot og håndtere hendelser som truer grunnleggende verdier og funksjoner og setter liv og helse i fare. Slike hendelser kan være utløst av naturen, være et utslag av tekniske eller menneskelige feil eller bevisste handlinger.*

På nasjonalt nivå finnes det flere organer som har ansvar for koordinering og planlegging av redningsarbeidet. Det viktigste er Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB), som har overordnet ansvar for samfunnssikkerhet og beredskap i Norge. DSB er underlagt Justis- og beredskapsdepartementet og har blant annet ansvar for å utarbeide nasjonale kriseplaner og koordinere innsatsen ved større hendelser.

Alle kommuner i Norge har ansvar for å utarbeide en beredskapsplan som beskriver hvordan de skal håndtere ulike typer kriser og nødsituasjoner. Planene skal også inneholde en oversikt over ressurser og aktører som kan bidra til innsatsen. Et sentralt verktøy for beredskap er Risiko- og sårbarhetsanalyse (ROS). Etter flommen i 1995 på Østlandet ble det gitt anbefalinger for kommuner å ha kriseledelse og beredskapsplaner. Deretter ble beredskapsbehovet synliggjort i 2000 i Sårbarhetsutvalget³, samt hva de frivillige kunne bidra

² Samfunnssikkerhet i en usikker verden

³ (NOU 2000:24)

med (Aasland, 2022, s. 26). Som følge av Sårbarhetsutvalget stilte Sivilbeskyttelsesloven⁴ krav om samfunnssikkerhet og beredskap gjennom kommunal beredskapsplikt, jf. §§ 14-15. Videre gir forskrift om kommunal beredskapsplikt⁵ krav til innhold, involvering, oppfølging og oppdatering av helhetlig ROS.

Redningstjenester i Norge anses som et statlig ansvar, definert i en kongelig resolusjon fra 6. desember 2019 som:

«offentlig organisert øyeblikkelig innsats fra flere samvirkepartnere for å redde mennesker fra død eller skade som følge av akutte ulykkes- eller faresituasjoner, og som ikke blir ivaretatt av særskilt opprettede virksomheter eller ved særskilte tiltak. Redningstjenesten utøves som et samvirke mellom offentlige virksomheter, frivillige organisasjoner og private virksomheter og personer, under ledelse og koordinering av en Hovedredningssentral, samt underordnede lokale redningssentraler».

Som følge av definisjonen er redningstjenesten basert på nasjonal dugnad og samvirke mellom offentlige, frivillige og private aktører (Organisasjonsplan for redningstjeneste, 2019, kapittel 1, pkt. 1-1). Da den trådte i kraft i 2019, erstattet en resolusjon fra 2015 (med hjemmel ved kgl.res. 4. juli 1980), som igjen bygget på parlamentariske beslutninger fra tidlig på 1960-tallet.

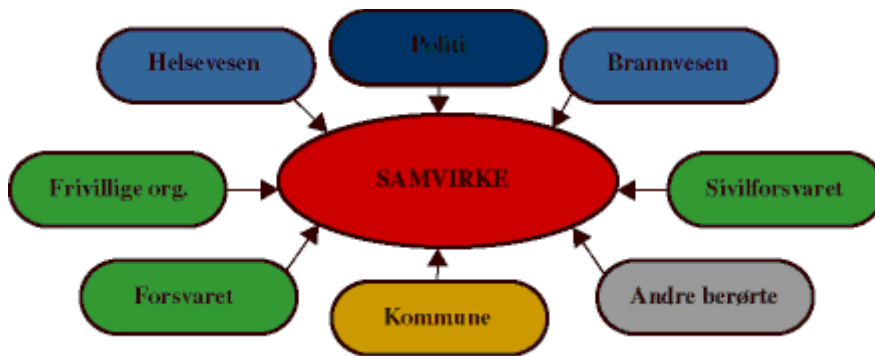
Ifølge Organisasjonsplan for redningstjeneste (2019, kapittel 1, pkt. 1-4) bygger redningstjenesten på fire grunnleggende prinsipper: samvirke, ansvar, om integrert tjeneste og koordinering.

Samvirkeprinsippet er både et prinsipp om plikt til å delta i redningsaksjoner og et prinsipp om kostnadsdekning (NOU 2001:31). Denneplikten forutsetter at alle myndigheter, virksomheter eller etater som har kapasitet, informasjon eller kompetanse egnet for redningsformål, skal bidra i redningstjenesten med til enhver tid tilgjengelige kapasiteter, kompetanse og fullmakter. Alle aktører har et selvstendig ansvar for å sikre mest mulig samvirke både i det forberedende arbeidet og under redningsaksjoner. (Organisasjonsplan for redningstjeneste, 2019, kapittel 1, pkt. 1-4). Aktørene i samvirket er illustrert i Figur 1.

⁴ Lov 25. juni 2010 om kommunal beredskapsplikt, sivile beskyttelsestiltak og Sivilforsvaret (sivilbeskyttelsesloven)

⁵ Forskrift 22. august 2011 om kommunal beredskapsplikt

Figur 1. Samvirkeprinsippet



Kilde: NOU 2001: 31

Det neste er *ansvarsprinsippet* som sier at «den virksomhet som har ansvar for funksjoner eller oppgaver til daglig, har også ansvaret for disse under en redningsaksjon, uavhengig av omfang og årsak til denne» (Organisasjonsplan for redningstjeneste, 2019, kapittel 1, pkt. 1-4). Dermed er den myndighet som leder en sektor eller funksjon også ansvarlig for å iverksette tiltak i kriser og krig. En annen side ved ansvarsprinsippet er at kriser skal løses på lavest mulig nivå. I tillegg står ansvarsprinsippet sentralt i moderne beredskapsarbeid og er lagt til grunn flere steder, blant annet i St.meld. nr. 25 (1997-98) Hovedlinjer for det sivile beredskaps virksomhet og utvikling og NOU 1999:4 Utkast til ny lov om brann- og eksplosjonsvern, jf. St.meld. nr. 41 (2000-2001). Prinsippet er festet i lov av 23. juni 2000 om helsemessig og sosial beredskap, og formulert der i § 2-1:

Den som har ansvaret for en tjeneste, har også ansvaret for nødvendige beredskapsforberedelser og for den utøvende tjeneste, herunder finansiering, under krig og ved kriser og katastrofer i fredstid, med mindre noe annet er bestemt i eller i medhold av lov. Tilsvarende skal den som fører tilsyn med en virksomhet, også føre tilsyn med virksomhetens beredskap. (NOU 2001:31).

Det neste prinsippet dreier seg om *integrert tjeneste*, som innebærer at redningstjenesten omfatter alle typer redningsaksjoner knyttet til land-, sjø- og luftredningstjeneste. Det er likevel en funksjonsdeling mellom hovedredningsentraler og lokale redningsentraler. Luft- og sjøredningsaksjoner ledes normalt av hovedredningsentralene, mens de aller fleste landredningsoperasjoner ledes av lokale redningsentraler.

Redningstjenesten koordineres i forberedelse og innsats gjennom Hovedredningsentralen og underlagte lokale redningsentraler. Dette uttrykkes gjennom *koordineringsprinsippet*.

Justis- og beredskapsdepartementet har det overordnede administrative samordningsansvar for land-, sjø- og flyredningstjenesten som gir nærmere instruksjoner, mandat og retningslinjer for utøvelse av redningstjenesten. To hovedredningsentraler (HRS) i Sola og Bodø har en operativ ledelse av alle typer redningsaksjoner. Lokale redningsentraler (LRS), som tilsvarer antallet politidistrikter, er underordnet HRS og leder vanligvis landredningsaksjoner.

Når det gjelder politiet kan vi se at deres plikter ved ulykker og katastrofesituasjoner ble fastsatt i Politiloven⁶. Gjennom nasjonalt lovverk og i retningslinjer har politiet ledelsen og kan beordre ulike ressurser dit de finner det hensiktsmessig. Politiet i de fleste politidistrikter har rutiner for å samle alle som har vært med på en aksjon, og debrife i etterkant (Hansen og Winsvold, 2022, s. 25, s.32). Inntil ansvaret blir overtatt av annen myndighet, skal politiet organisere og koordinere hjelpeinnsatsen (Politiloven § 27 tredje ledd).

Etter en redningsoperasjon vil Justis- og beredskapsdepartementet gjøre en evaluering av innsatsen for å se hva som gikk bra og hva som kan forbedres. Dette kan føre til endringer i beredskapsplanene og organiseringen av det organiserte redningsarbeidet, for å gjøre det enda mer effektivt og trygt (Meld. St. 5 (2020-2021), s. 57).

Det organiserte redningsarbeidet i Norge har utviklet seg mye de siste årene, både på grunn av teknologisk utvikling og økt bevissthet om samfunnssikkerhet og beredskap. Dermed er det en kompleks og omfattende operasjon, som krever samarbeid og koordinering mellom ulike aktører og nivåer. Det er viktig å ha gode beredskapsplaner og tilstrekkelige ressurser tilgjengelig for å håndtere nødsituasjoner. Frivillige organisasjoner er en viktig ressurs i det organiserte redningsarbeidet i Norge. Deres rolle i redningsaksjoner og beredskap vil bli beskrevet i neste delkapittel.

⁶ Lov 4. august 1995 om politiet (politiloven), § 27

2.2. Frivilliges deltakelse i søk og redningsarbeid

I tillegg til offentlige etater finnes det flere frivillige organisasjoner som bidrar til det organiserte redningsarbeidet i Norge og som har spesialkompetanse på søk og redning. Disse organisasjonene samarbeider tett med politiet og andre aktører i redningsarbeidet. Ut fra Figur 1 kan vi se at de er inkludert som en viktig del i samvirkeprinsippet.

Den formelle oppmerksomheten på frivilliges medvirkning i beredskaps- og redningsarbeid kan spores tilbake til 1960-tallet, da statlige koordineringen av redningstjenesten ble innført. I 1963 behandlet Stortinget Redningsutvalgets innstilling⁷ (St.meld. nr. 86 (1961–62)). I denne innstillingen (St.meld. nr. 86 (1961–62), s. 11 i vedlegget) ble det fremhevet at:

Det frivillige hjelpearbeid som gjøres av de forskjellige redningsinstitusjoner, og enkeltpersoner bør være den grunnvoll som også fremtidens redningstjeneste hviler på.

Det viser hvor mye frivilliges innsats for norsk redningsarbeid ble satt pris på allerede den gang. Denne formen for arbeid som ble iverksatt i beredskapstjenesten gjelder fortsatt, men noen omorganiseringer, og frivillige organisasjoner er blitt en uunnværlig del av beredskap i Norge (Aasland, 2022, s. 32).

Det finnes rundt 10.000 operative mannskaper over hele landet (Nasjonalt Redningsfaglig Råd, 2018, s.20). Hver frivillig organisasjon innenfor dette feltet er selvstendig, men de fleste inngår i Frivillige organisasjoners redningsfaglige forum (FORF) som ble etablert i 1994. FORF er paraplyorganisasjonen for den frivillige redningstjenesten i Norge og representerer et bredt register innenfor redning (i sjø, på land eller i luften). Organisasjonene har kompetanse og beredskap for å kunne takle oppdrag i alle tre nevnte elementer. Per 2023 er det åtte organisasjoner som er medlem av FORF: Røde Kors Hjelpekorps, Norsk Folkehjelp Sanitet, Redningsselskapet, Norske Redningshunder, Norsk Radio Relæ Liga, Speidernes Beredskapsgrupper, Norsk Grotteforbund, NLFs Flytjeneste Men det finnes også frivillige ressurser som er ikke en del av FORF (FORF - Frivillige organisasjoners redningsfaglige forum, 2023).

⁷ Redningsutvalget ble valgt av Justis- og politidepartementet for å utrede spørsmålet om koordinering av redningstjenesten (kongelig resolusjon av 25. september 1953). Simon Østmoe var leder av utvalget, og til sammen ble det satt 12 representanter sammen, inkludert av private, offentlige og frivillige organisasjoner. Deres innstilling ble levert i 1959.

Aasland sier i sin studie (2022, s.36-37) at det er nødvendig å skille etter hvilken spesialkompetanse de frivillige redningsorganisasjoner har. For eksempel har Røde Kors og Norsk Folkehjelp brede interesseområder og store medlemsgrupper. De andre kan ha en spisskompetanse innenfor klatring i fjell og grotter, søk i snøskred med spesielt utdannede hunder, sjøsikkerhet, flytjeneste, osv.

En annen type samarbeid mellom frivillige redningsorganisasjoner er urban søk og redning (USAR). USAR er en beredskap innenfor redningstjenesten som innebærer lokalisering og livredning fra jord, leire eller steinskred, sammenraste bygninger, broer, tunneler eller andre urbane eller industrielle konstruksjoner. Den er en del av den redningstekniske beredskapen til brann- og redningstjenesten (Hovedredningssentralen, 2021, s. 27). I Norge har brannvesenet på Nedre Romerike, i Oslo, Bergen, Trondheim og Ålesund egne USAR-grupper. Flere av disse og en USAR-gruppe fra Sverige deltok i redningsaksjonen etter kvikkleireskredet i Gjerdrum 30. desember 2020 (NRK, 2021).

Som ble poengtert i forrige kapitel av denne oppgaven er Hovedredningssentralen en sentral for å samordne alle typer redningsaksjoner. Samtidig utgjør hvert politidistrikt en lokal redningssentral (LRS), som er ansvarlig for aksjoner på land etter delegering fra HRS. Frivillige er både representert i redningsledelsen i LRS og HRS. Representanter velges av og blant de frivillige organisasjonene. De er en viktig ressurs ikke bare under hendelser, men mellom hendelsene. De representerer alle de frivillige organisasjonene i politidistriktet, har oversikt over ressurser og kapasiteter, deltar i strategisk ledelse, øvelsesplanlegging og er rådgivere for LRS. Ved utkalling til søk- og redningsaksjoner varsles alle organisasjonene av LRS. Politiet kan også kalle ut frivillige ressurser til søk etter antatt omkommet person (SEAO). Akuttmedisinsk kommunikasjonsentral (AMK) kan rekvirere ressurser der det foreligger samarbeidsavtale mellom frivillige og helsetjenesten (representert ved lokalt eller regionalt helseforetak, eller via LRS der det ikke foreligger avtale). Også kommuner og fylkeskommuner kan be om bistand for eksempel i forbindelse med flom, ekstremvær og pandemi. (Nasjonalt Redningsfaglig Råd, 2018, s.21).

Selv om kommuner kan be om bistand fra frivillige, finnes det ikke en overordnet instruks, og kun forskriften om kommunal beredskapsplikt (FOR-2011-08-22-894) sier noe om hvorvidt

kommuner må samarbeide med frivillige når de finner det nødvendig. Imidlertid pålegges kommunene mer spesifikt å involvere relevante aktører i planleggingen og øvelser. For eksempler viser tall fra DSB at frivillige organisasjoner i 2021 ble involvert i ROS analyse i 67 % av kommunene, 63 % i utarbeidelsen av overordnet beredskapsplan, 51 % samarbeidet innen krisehåndtering og 47 % om øvelser (Hansen og Winsvold, 2022, s. 26).

Statistikken om den økonomiske verdien frivillige bidrar med samles inn med jevne mellomrom. Generelt sett bidro frivillige med en verdiskapning tilsvarende 78 milliarder kroner i 2018 (SSBs satellittregnskap for frivillig sektor 2020). Det er også gjort noen beregninger spesifikt for beredskap. En rapport utgitt av Menon Economics i 2012 viste for eksempel at det ville kostet Staten nærmere 640 millioner kroner årlig å overta den frivillige redningsorganisasjonen Redningsselskapet sin virksomhet (Menon Business Economics, 2012).

For å vise støtte til de frivillige fra myndighetenes side skrives det et brev til arbeidsgivere med en anmodning for å gi ansatte fri til å delta i eventuelle redningsaksjoner. Dette brevet sendes ut jevnlig av Justis- og beredskapsministeren, og det siste ble signert i 2022 av Emilie Enger Mehl som er fortsatt nåværende leder for Departementet.

Norsk Folkehjelp er en av de viktigste aktørene på rednings- og beredskapsfeltet i Norge. De jobber både nasjonalt og internasjonalt. Selv om de på mange måter ligner andre organisasjoner innenfor redningstjeneste, som for eksempel Røde Kors Hjelpekorps (RKH) eller Norske Redningshunder (NRH), har NF mange særtrekk. Derfor vil jeg beskrive mer detaljert i neste kapittel hva som gjør Folkehjelpens arbeid annerledes.

2.3. Hva er Norsk Folkehjelp?

*Solidaritet i praksis*⁸

Norsk Folkehjelp (NF) er en norsk humanitær organisasjon som ble stiftet av Landsorganisasjonen i Norge (LO)⁹ i 1939 og har sitt opphav i arbeidsbevegelsen. Hjelpekomiteen for Spania (Spaniahjelpen) og Arbeidersaniteten ble skapt i denne brytningstiden i norsk arbeidsbevegelse (Viksveen, 2014, s.22). Hovedformålet var et initiativ for å etablere NF som en organisasjon «som skal jobbe med helsearbeid i Norge og kunne tre inn når befolkningen i Norge eller andre land er truet av nød» (Norsk Folkehjelp, 2020).

Organisasjonen er partipolitisk nøytral, men den har tradisjonelt hatt tilknytning til venstresiden av det politiske spekteret. Denne tilknytningen til LO og Arbeiderpartiet har ofte ført til at Folkehjelpen blir plassert i en partipolitisk kategori. I dag fremstår organisasjonen som en tydelig aktør med sterke bånd til norsk fagbevegelse. Dette har påvirket samarbeidet mellom organisasjonen og LO på en positiv måte, noe som er beskrevet i Viksveens studie (2014, s. 14). En sentral del av samarbeidet med fagbevegelsen – i tillegg til den viktige økonomiske støtten – er å skape solidaritetsengasjement og bidra til politisk påvirkning (Norsk Folkehjelp, 2022, s. 4)

Organisasjonen jobber med å fremme fred og solidaritet nasjonalt og internasjonalt. I tillegg til humanitært arbeid, er Norsk Folkehjelp også en av organisasjonene som deltar i sanitetsarbeidet knyttet til beredskap, ulykker og førstehjelp (Norsk Folkehjelp, 2020). Sanitetsarbeidet anses som en kjerne i virksomheten, som er mest synlig i dagliglivet. Imidlertid er det ikke bare det organisasjonen driver med. Det er fire hovedinnsatsområder:

- (a) Redningstjeneste og førstehjelp
- (b) Inkluderings- og flyktningsarbeid
- (c) Mine- og eksplosivarbeid
- (d) Utvikling og humanitært samarbeid

Arbeidet er organisert under to kjerneområder:

- Vern om liv og helse

⁸ NF's visjon

⁹ Landsorganisasjonen i Norge (LO) er Norges største lønnstakerorganisasjon. Over 970 000 medlemmer er organisert i en rekke fagforbund som er tilsluttet LO.

- Rettferdig fordeling av makt og ressurser

Norsk Folkehjelp baserer seg på frivillig arbeid, og har 12 108 medlemmer fordelt på 105 lokallag over hele landet og 2199 medlemmer var under 26 år. I løpet av 2021 ble det etablert eller reetablert tre nye lag: Norsk Folkehjelp Modum, Norsk Folkehjelp Hustadvika og Norsk Folkehjelp Øvre Romerike. Ingen lag ble lagt ned i 2021 (Norsk Folkehjelp, 2022, s.7)

Internasjonalt er Norsk Folkehjelp engasjert i mer enn 30 land i Europa, Midtøsten, Asia, Afrika og Latin-Amerika på tre områder: Humanitær mine- og eksplosivrydding, utviklingssamarbeid og humanitær respons ved konflikt og kriser. I dag regnes den som en av verdens største organisasjoner innenfor rydding av klasebomber og miner (Norsk Folkehjelp, 2022, s. 7)

Norsk Folkehjelp mottar støtte fra mange ulike bidragsytere: privatpersoner, fagforbund, bedrifter og statlige institusjoner. Men den norske beredskapsmodellen hadde ikke fungert uten de frivillige. Mange steder er de frivillige de første og kanskje til og med eneste ressurs som kommer når noe går galt (Norsk Folkehjelp, 2020).

Norsk Folkehjelp tilbyr opplæring og kurs i søk og redning både til egne medlemmer og andre interesserte. Alle medlemmer har mulighet til å få et gratis kurs «Førstehjelpskurs for mannskaper i Norsk Folkehjelp». Organisasjonen er en av de største aktørene innen førstehjelpstjenester på idrettsstevner, konserter og andre arrangementer over hele landet, og sørger for beredskapen på blant annet Norway Cup og Oslo Maraton. I førstehjelpsgruppe kan man altså lære livreddende førstehjelp, behandling av idrettsskader og enkel akuttmedisin. Etter grunnleggende førstehjelpskurs er bestått tilbys det i tillegg videre utdanning som:

- Akutthjelper - hvis det oppstår en akutt sykdom og trengs nødhjelp før ambulansen kommer;
- Førstehjelpsinstruktør som bidrar til å lære bort førstehjelp til lokalsamfunnet sitt;
- Ambulansemannskap for store arrangementer eller når det offentlige har for få ressurser.

I søk- og redningsgruppe må frivillige ta søk- og redningskurs (som er på 36 timer) for å bli godkjent redningsmannskap. For å bli godkjent skredmannskap må man være over 18 år,

ta alle grunnleggende kurs – førstehjelp, søk - og redning i tillegg til skredkurs. Frivillige i skredgrupper får blant annet grundig opplæring i vurdering av sikkerhet i skredinnsats, kunnskap om skred og skredfare, ferdsel i skredfarlig terreng, organisert redning i skred og pasienthåndtering. (Norsk Folkehjelp, 2020).

Som en del av det organiserte redningsarbeidet i Norge, blir Norsk Folkehjelps innsats, sammen med andre involverte organisasjoner, evaluert etter en redningsaksjon. Evalueringen kan gi verdifull informasjon om organisasjonens bidrag til redningsarbeidet, og kan bidra til å videreutvikle redningsberedskapen i Norge. Som eksempel publiserte Justis- og beredskapsdepartementet i 2021 Evalueringsrapport etter krisehåndtering under kvikkleiereskredet på Gjerdrum. I denne rapporten poengteres hvor krevende, langvarig og kompleks denne redningsaksjonen var (Hovedredningsentralen, 2021). Evaluering av hendelser er et fundament i arbeidet med å utarbeide gode beredskapsplaner.

Norsk Folkehjelp jobber kontinuerlig med å utvikle sin kompetanse og tilpasse seg nye utfordringer innenfor redningstjenester og humanitært arbeid. Organisasjonen jobber også med å øke bevisstheten om viktigheten av å ha en god og effektiv beredskap i samfunnet, både nasjonalt og internasjonalt.

3. Teori og tidligere forskning

Det finnes et bredt spekter av tilnæringer og felt som studerer motivasjon, noe som indikerer at det er et komplekst tema. Det vil ikke være hensiktsmessig å presentere alle mulige retninger i denne oppgaven, men jeg vil fokusere på de som kan være relevante for å besvare problemstillingene jeg har presentert i innledningen. Hver tilnærming har sine fordeler og ulemper når det gjelder å beskrive motivasjonen blant frivillige i nødssituasjoner. Likevel gir ingen av dem en fullstendig tolkningsmulighet, ettersom det ikke eksisterer en overordnet og universell typologi for motivasjon. For å oppsummere vil jeg i denne oppgaven ta utgangspunkt i den omarbeidede versjonen av VFI presentert av Wollebæk et al. (2015), da den gir et solid rammeverk for å undersøke de problemstillingene som er stilt. Teorien til Holwitt (2017) supplerer VFI-faktorene på en god måte og vil derfor også bli anvendt. Som et tillegg vil jeg forsøke å se på relevante diskurser innenfor konseptet frivillig risikotaking, slik det er beskrevet av Lupton & Tulloch (2002), som i noen grad forklarer naturen til ekstremt frivillig arbeid. Ikke minst viser min forskning at sosialisering i gruppen og følelsen av å være en del av fellesskapet gir en ekstra motivasjonsfaktor blant frivillige. Derfor vil jeg også sammenligne mine funn med Lois' teori (1999).

3.1. Begrepsforklaring

Denne oppgaven handler om motivasjon for frivillig arbeid i Norsk Folkehjelp Sanitet. Men hva er egentlig motivasjon? Ordet «motivasjon» kommer fra det latinske ordet «movere», som betyr «å bevege». Det mest omtalte motivasjonsbegrepet i vitenskapelig litteratur er «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål» (Kaufmann og Kaufmann, 2015, s. 114).

Dette begrepet kan også defineres som faktorer som bidrar til å aktivere deg til å nå et mål, og i hvilken grad du arbeider for å nå dette målet (Einarsen, Martinsen & Skogstad, 2017). Ifølge Wollebæk et al. (2015, s. 8) kan motivasjon forklares som faktorene som setter i gang og styrer menneskelig atferd.

I disse ovennevnte definisjonene mener forfatterne at motivasjon er *faktorer* som driver oss til handling. For å bedre forstå hvilke faktorer som spiller inn i menneskers atferd, deles motivasjon ofte grovt inn i to systemer: indre og ytre. Indre motivasjon kommer fra oss selv og

driver oss til å utføre handlinger for vår egen tilfredsstillelse. Ytre motivasjon kommer fra ytre faktorer, som for eksempel økonomisk gevinst, og påvirker vår atferd utenfra. (Ryan & Deci, 2000, s. 71).

3.2. Tidligere forskning på motivasjon for frivillig arbeid med søkelys på beredskap

For å kunne identifisere kunnskapshull og bidra med nye funn i temaet frivillighetsmotivasjon i nødssituasjoner, er det nødvendig å gjøre en grundig gjennomgang av tidligere forskning på området. I dette kapittelet vil jeg presentere en oppsummering av studier som har utforsket motivasjon for frivillig arbeid, med spesielt fokus på beredskap. Ved å se på hva som allerede er gjort, kan jeg identifisere hvilke faktorer som har blitt undersøkt og hva som mangler i forskningen.

3.2.1. Behovsteorier

Den mest brukte er teorien om motivasjon av Abraham Harold Maslow (1970) tilhører gruppen *behovsteorier*. Ifølge denne teorien er *grunnlaget* for motivene til individet *behov*. Maslow foreslo en pyramide av behov, som er delt inn i grunnleggende (fysiologiske og trygghetsbehov) og høyere behov (sosiale, prestisje og selvrealisering) som oppstår når de grunnleggende behovene er tilfredsstilt. Det teoretiske rammeverket kan hjelpe til å forklare hvilke faktorer som påvirker motivasjonen til frivillige, som for eksempel å ha en høy inntekt som gjør at du kan bruke fritiden på frivillig arbeid uten risiko for økonomien.

Jacobsen og Thorsvik (2007, s. 222) kritiserte Maslows teori fordi det er uklart hva som ligger i hver kategori, og fordi det er empirisk vanskelig å forstå hvorvidt de ulike kategoriene er hierarkisk ordnet.

En annen som har forsket på dette temaet, er Ronald Inglehart. Hans teori baserte seg i stor grad på Maslows behovspyramide. Han skrev at «når materielle behov blir dekket på en sikker måte, har de en tendens til å bli tatt for gitt og postmaterialistiske mål får høyere prioritet, noe som utvider folks horisont for høyere mål i Maslows hierarki av motivasjoner» (Inglehart & Welzel, 2005, s.98). Motivet *altruisme* var et eksempel på et behov på høyere nivå som man finner hos frivillige som har tilfredsstilt sine grunnleggende behov.

3.2.2. Frivillighetssamfunnet

Frivillighetssamfunnet ble studert av Hustinx & Lammertyn (2003) som utviklet disse ideene innenfor rammen av moderniseringsteorien til Inglehart. De skilte mellom typer av frivillige og beskrev ulike frivillige med tradisjonelle (materialistiske) verdier som «kollektive», og frivillige med moderne (postmaterialistiske) verdier - som «refleksive». Etter deres syn ledes frivillige av en følelse av plikt eller ansvar overfor lokalsamfunnet (altruisme). Kollektiv frivillighet er assosiert med gruppe, mens den refleksive typen er rettet mot individualisme med mer egoistiske insentiver. Imidlertid er det ikke en streng inndeling i to typer. En person kan ha motiver av både en kollektiv og en refleksiv type (Hustinx & Lammertyn, 2003, s. 168).

3.2.3. Motivasjon for frivillig arbeid

Viljen til å utføre frivillig arbeid ble studert fra flere perspektiver, blant annet av Clary og Snyder (1998), Dunn (2016), Kulik (2017), Lavelle (2010), Anderson (1978) og flere forskere. I den norske konteksten gjennomfører Institutt for Samfunnsforskning mange prosjekter om frivillighet, hvor prosjektet VOLEM spesifikt har satt søkelys på frivilliges arbeid i søk- og redningstjenesten. Dette prosjektet inkluderer altså et delprosjekt for å studere temaet frivillighetsmotivasjon. Rapportene til Dag Wollebæk og hans kollegaer er ofte nevnt blant andre forskere som studerer motivasjonen til frivillige. Det er også viktig å nevne Tora Aasland som har forsket mye på frivillige organisasjoners medvirkning i redningstjeneste og beredskapsarbeid. Jeg var heldig å få høre på da Tora presenterte sin avhandling med resultater fra hennes forskning på en seksjonssamling i Norsk Folkehjelp for de ansatte som jobber med frivillige lokallag engasjert i redningstjenesten. Der presenterte jeg også resultater fra spørreundersøkelsen gjennomført med Sanitetsfrivillige i Folkehjelpen i 2021-2022.

Forskning har vist at individuelle egenskaper, som for eksempel alder, sosial bakgrunn, ressurser og helsestatus, bidrar til å forutsi et individs frivillige handlingsdeltakelse. Motiver som altruisme, selvrealisering, behov for makt, behov for gjensidig støtte og selvfølelse forklarer mange aspekter ved frivillig adferd. Organisatoriske faktorer som en organisasjons verdier og holdninger som påvirker frivillige har også vært studert (Studer & von Schnurbein, 2013).

Å forstå de ulike egenskapene og funksjonene til frivillige kan hjelpe organisasjoner med å fokusere sin rekrutteringsinnsats på de mest relevante personene og utvikle programmer som bidrar til å tilfredsstille de frivilliges motiver. Tidligere studier har identifisert flere motiver for frivillig arbeid inkludert altruisme, behov for sosial interaksjon, forbedring av ferdigheter og kunnskap, få erfaring for fremtidige karrierer og selvtillit. Å ha en fleksibel timeplan og kontrollere beslutningen om når de skal være på vakt ble også funnet å være viktige faktorer for mange frivillige (Timmons & Vernon-Evans, 2013).

En mulig motivasjonsfaktor kan være sosialiseringen i gruppe for nye frivillige. Lois undersøkte i sin studie (1999) spenningen mellom individualisme og normer for selvpoffrelse i en frivillig søk- og redningsgruppe i det vestlige USA. Hun gjennomførte et etnografisk feltarbeid som fremhevet hvordan individer ble sosialisert til medlemskap ved å tilpasse seg gruppenormene langs tre generelle dimensjoner: *bevissthet, ressurser og engasjement*.

- *bevissthet* er en viktig dimensjon av frivillighetsmotivasjon, og det er viktig å være klar over behovene i samfunnet og hva som kan gjøres for å møte dem. Bevissthet kan også innebære å være oppmerksom på ens egen rolle og betydning i samfunnet;
- *tilgang til ressurser*, både personlige og materielle, er en annen viktig dimensjon av frivillighetsmotivasjon. Personlige ressurser kan inkludere tid, energi og ferdigheter, mens materielle ressurser kan inkludere tilgang til utstyr eller finansielle midler.
- *engasjement* er en tredje viktig dimensjon av frivillighetsmotivasjon, og det innebærer å ha en følelse av forpliktelse og dedikasjon til frivillig arbeid. Engasjement kan også innebære å ha en følelse av å være en del av en større bevegelse eller samfunn som arbeider for en større sak.

Innenfor hver av disse dimensjonene ble det identifisert stadier som angir medlemmers endring i status fra nytt medlem til perifert medlem og videre til kjernemedlem. Det viste hvordan de som oppnådde kjernemedlemskap ble gitt heroisk status.

Noen studier har brukt *sosial utvekslingsteori* for å forklare motivasjonen for redningsarbeid. Fra disse teoriens ståsted kan egoistiske motiver, som for eksempel prestisje, sosial kontakt og forbedring av menneskelig kapital, ligge til grunn for frivilligheten. Tilhengere av teorien om sosial utveksling mener at en frivillig forventer en tilstrekkelig belønning for sin innsats, enten det er karriereutvikling eller en ny opplevelse full av opplevelser. De hevder at frivillige

analyserer kostnadene og fordelene ved sin deltakelse, ikke fokuserer på altruisme. De vil ikke delta hvis de ikke opplever at det er noen fordel for seg selv (Bussell & Forbes, 2002).

3.2.4. Funksjonell teori

I praksis brukes både kvalitative og kvantitative metoder for å vurdere motivasjon. Blant de mest populære kvantitative spørreskjemaer er «*Volunteer Functions Inventory*» (VFI) som ble foreslått av Clary og Snyder (1998). De baserer seg på *funksjonalistisk* tankegang. For det første har den funksjonelle tilnærmingen et motivasjonsperspektiv som fokuserer på de personlige og sosiale prosessene som initierer, dirigerer og opprettholder handling. For det andre er et kjernepunkt for funksjonalistisk teori at mennesker kan og utfører de samme handlingene i samme tjeneste med forskjellige motiver. For det tredje antyder tilnærmingen at viktige psykologiske hendelser, for eksempel å starte et kurs med frivillige aktiviteter og deretter opprettholde disse aktivitetene over lengre perioder, avhenger av at man kan matche sine motiver med aktiviteter som tilbys.

Ut fra denne typologien kan aktiviteten være lik for ulike frivillige, men motivene for å gjøre det er forskjellige. Frivillige kan ha flere motivasjoner samtidig, og de kan endre seg over tid. Typologien til Clary og Snyder (1998) inkluderer *seks forskjellige motiver*: verdier - ønsket om å handle i samsvar med universelle menneskelige verdier og likegyldighet til andre. Det er en altruistisk faktor hvor egen nytte plasseres i bakgrunnen; læring – ønske om å tilegne seg ferdigheter. Den frivillige søker å lære mer om verden eller trene ferdigheter som ofte ikke brukes i dagliglivet; sosial - bli medlem av gruppen og få godkjenning. Frivillig arbeid lar et individ styrke sine sosiale relasjoner; karriere - å få erfaring og kontakter som er nyttige for karriereutvikling. Den frivillige har som mål å skaffe seg karriererelatert erfaring gjennom frivillighet; selvbeskyttelse - en flukt fra personlige problemer. Individet bruker frivillighet for å redusere negative følelser, som skyldfølelse, eller for å ta tak i personlige problemer; selvaktelse – styrke selvtillit. Man kan vokse og utvikle seg psykologisk gjennom frivillige aktiviteter.

Det er vanlig i frivillighetsforskningen å bruke dette ovennevnte måleinstrumentet. Siden 1998 er det blitt brukt i Frivillig innsatsundersøkelsen i Norge. I rapporten fra 2010 «Fra folkebevegelse til filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009» som presenterer resultatene

fra en landsomfattende spørreundersøkelse om frivillig innsats, ble temaet motivasjon også analysert. Gjennom en spørreundersøkelse har forskere identifisert tre underdimensjoner blant motivasjonsbegrunnelser: *instrumentelle, ekspressive og saksorienterte* (Wollebæk & Sivesind, 2010, s.83). Den neste rapporten «Betingelser for frivillig innsats – Motivasjon og kontekst» fra 2015 benyttet dimensjonene i VFI for å måle motivasjon. Denne modellen ble forkortet i den norske konteksten, hvor begrunnelsen om «selvbeskyttelse» ble utelatt på grunn av dets fravær i materialene. Forklaringen ved bruk av VFI framfor instrumentelle og ekspressive motiver er et ønske om «å bedre fange opp bredden i de frivilliges motivasjonsgrunnlag og bedre forankre analysene i teorien på feltet». I tillegg viste det seg at i tidligere analyser oppnådde verdi og læringsbegrunnelser stabilt høy score, mens selvaktelse og arbeidsmarkedsbegrunnelser hadde økt over tid (Wollebæk et al. 2015, s. 9, Wollebæk et al., 2010, s.132).

Typologien til Clary og Snyder har blitt mye brukt på grunn av dens universalitet, som skyldes et godt begrunnet teoretisk grunnlag og tilpasning til ulike kulturelle kontekster og frivillighetsområder (Chacón et al., 2017). Imidlertid har den også blitt kritisert flere ganger, blant annet fordi det tas verken ikke hensyn til bakgrunn ved individet og type organisasjon som undersøkes. I tillegg er motivene komplekse på flere nivåer. Wollebæk mener for det første at funksjonene beskrevet i VFI ikke er uttømmende og ikke dekker alle aktuelle motiver for frivillig arbeid. For det andre kan det hende at man legger ord i munnen på respondentene når man gir dem en liste med spørsmål, og dermed foreslår begrunnelser de ikke selv ville ha tenkt på (Wollebæk, 2015, s. 89).

Noen forfattere har presentert alternative eller justerte modeller for analyse av frivillige motiver som for eksempel P. Holwitt og hans kollegaer (2017). De mener at konseptet til Clary og Snyder er eklektisk og mangler et teoretisk grunnlag.

P. Holwitt et al. (2017) foreslår å innpasse VFI i et generelt rammeverk basert på begrepet funksjonelle motiver. I den forbindelse valgte forfatterne å studere frivilliges involvering i katastrofehandtering i tre regioner i Tyskland, ved å ta utgangspunkt i en tilnærming som forutsetter at deltakelse tilfredsstiller tre grunnleggende psykologiske behov hos en person: *tilhørighet, selvtillit/sikkerhet og kontroll*.

- *Selvfølelse/sikkerhet* refererer til behovet for å føle seg trygg og beskyttet i situasjoner som innebærer risiko og usikkerhet. Frivillig innsats i katastrofehandtering kan gi en følelse av å være nyttig, og dermed øke selvfølelsen og følelsen av å ha kontroll over en situasjon.
- *Tilhørighet* handler om behovet for å føle seg inkludert og tilknyttet en gruppe eller et fellesskap. Frivillig arbeid gir en mulighet til å bli en del av et samfunn av likesinnede personer og bidrar til å skape en følelse av fellesskap og samhold.
- *Kontroll* refererer til behovet for å ha en viss grad av kontroll over ens liv og omgivelser. Frivillig innsats kan gi en følelse av å ha en aktiv rolle i katastrofehandtering og en mulighet til å bidra til å forme og forbedre en situasjon, noe som kan tilfredsstille behovet for kontroll.

3.3. Voluntary risk taking

Redningsarbeid involverer ofte høy risiko både for de utsatte og for redningspersonell. Selv om risikotaking ofte blir assosiert med noe negativt, har risikoforskere påpekt at risiko kan ha positive konsekvenser hvis mennesker får mulighet til å velge risiko selv og opplever at de kan mestre den (Thelle et al., 2001, s. 133).

I sin studie hevder Lupton & Tulloch (2002, s.115) at frivillig risikotaking ofte forfølges for å møte og overvinne frykt, vise mot, søke spenning og oppnå selvrealisering og en følelse av personlig handlefrihet. Det kan også tjene som et middel for å tilpasse seg kjønnsattributter som verdsettes av deltakerne, eller som et middel for å utfordre kjønnsstereotyper som anses som begrensende for ens handlefrihet eller potensial. I sin artikkel presenterer de funn fra kvalitativ forskning på risikotaking og i en gruppe redningsfrivillige i Australia. Dybdeintervjuer ble brukt for å utforske betydningen gitt til risiko og diskursene som brukes for å uttrykke ideer om risiko. Forfatterne fokuserte på hva intervjuobjektene hadde å si om sine erfaringer med og synspunkter på frivillig risikotaking. Tre dominerende diskurser ble identifisert og diskutert: *selvforbedring*, *emosjonelt engasjement* og *kontroll*.

- *Selvforbedring*-diskursen refererer til ideen om at risikotaking kan være en måte å oppnå selvutvikling og personlig vekst på. Dette kan være motivert av ønsket om å utfordre seg selv, lære nye ferdigheter eller oppnå en følelse av mestring.

- *Emosjonelt engasjement*-diskursen handler om å søke spenning og oppleve sterke følelser. Dette kan være motivert av ønsket om å oppleve en følelse av adrenalin og spenning, eller å oppleve følelsen av å være del av et fellesskap som er involvert i noe viktig og meningsfullt.
- *Kontroll*-diskursen refererer til ideen om at risikotaking kan være en måte å oppnå kontroll på i en verden som oppleves som usikker og kaotisk. Dette kan være motivert av ønsket om å føle seg mer trygg og sikker ved å kunne kontrollere situasjonen.

Mange av de nevnte teoriene har felles trekk og deler enten lignende elementer eller baserer seg på samme fundament. Et eksempel er Wollebæk et al. (2010, s. 132), som hevder at verdier og læringsmotivasjon rangeres som det viktigste i deres studie om motivasjon. De understreker at «frivillig arbeid er motivert av ønsket om å hjelpe andre så vel som å hjelpe seg selv». Denne uttalelsen bekrefter teorien om *sosial utveksling* som tidligere beskrevet. På samme måte har teoriene også felles elementer, slik som *kontroll*, *engasjement* eller *tilhørighet*.

4. Metode

4.1. Forskningsdesign

Denne studien baserer seg på en kombinert tilnærming (mixed methods) med hovedfokus på kvalitative data. Forskningsdesignet er inspirert av Creswell og Plano Clark (2018), som beskriver mixed methods-tilnærmingen som en kombinasjon av kvantitative og kvalitative data og analysemetoder for å gi et mer helhetlig bilde av et fenomen. Den kvantitative delen består av en spørreundersøkelse som ble brukt for å samle inn data om beredskapsfrivillige i Norsk Folkehjelp Sanitet. Spørreskjemaet ble utviklet av Institutt for samfunnsforskning, og de dataene de hadde fått og som jeg analyserte i løpet av forskningspraksis i 2022. Resultatene fra spørreundersøkelsen vil bli brukt som et tillegg til de kvalitative dataene i analysen, og vil gi muligheten til å få et overblikk over motivasjonstrender og mønstre i populasjonen av frivillige i Norsk Folkehjelp Sanitet.

Den kvalitative delen av studien min består av analyse av dybdeintervjuer med deltakere som har erfaring med frivillig arbeid i Norsk Folkehjelp Sanitet. Dybdeintervjuer er en velprøvd metode for å undersøke komplekse sosiale fenomener som motivasjon for frivillig arbeid (Braun & Clarke, 2013). Dybdeintervjuene vil bli transkribert og analysert ved hjelp av kvalitative analysemetoder som koding og temaidentifikasjon (Tjora, 2017, s.197).

Analyse av dybdeintervjuene vil fokusere på å identifisere temaer og mønstre i deltakernes utsagn, og sammenligne disse med eksisterende teori og forskning om motivasjon for frivillig arbeid (Clary & Snyder, 1998; Ryan & Deci, 2000).

Ved å kombinere kvantitative og kvalitative data og analysemetoder, vil jeg kunne gi et mer helhetlig og dyptgående bilde av motivasjon for frivillig arbeid i Norsk Folkehjelp Sanitet, og bidra til å forbedre kunnskapen om denne viktige samfunnsaktiviteten.

4.2. Datainnsamling

4.2.1. Semistrukturerte intervjuer

Semistrukturerte intervjuer er en vanlig metode for å samle inn kvalitative data i forskning. Denne tilnærmingen gir forskeren en viss grad av fleksibilitet til å stille spørsmål som

er relevante for forskningsspørsmålet, samtidig som de gir deltakerne muligheten til å uttrykke sine egne perspektiver og erfaringer på en mer utfyllende måte (Braun & Clarke, 2013).

Når det velges en slik form for dybdeintervju forutsettes det at forskeren har en liste over spørsmål som er relevante for forskningstemaet. Samtidig har intervjueren også muligheten til å stille utfyllende spørsmål som kan avdekke ytterligere informasjon. Intervjueren har også friheten til å endre rekkefølgen på spørsmålene og stille spørsmål som kan føre til en mer inngående forståelse av emnet som undersøkes (Flick, 2018).

I forkant av min intervjurunde har jeg forberedt en intervjuguide, som videre ble godkjent av Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) (Vedlegg 1, 3). Guiden startet med en introduksjonsdel hvor formål, tema og problemstillinger for oppgaven presenteres. Videre ble noen forberedende spørsmål om deltakerens status og erfaring stilt. Spørsmålene er delt i tre hoveddeler som følger problemstillingen. Første del dreier seg om valget om å starte med frivillig redningsarbeid og hvilke grupper innenfor redningsarbeid deltakere foretrekker, samt deres oppfatning av hva motivasjonen deres er. I den andre delen knyttes spørsmålene til hyppigheten av deres deltakelse og erfaringer som de har gått gjennom. I den tredje delen ble hvilke forventninger de frivillige har til organisasjonen og hvordan de ser på sin framtidige deltakelse kartlagt.

Semistrukturerte intervjuer gir muligheten til å samle inn dybdeinformasjon om et bestemt emne. Denne tilnærmingen gir også deltakerne frihet til å uttrykke sine erfaringer og meninger på en mer åpen måte, og bidrar dermed til å gi forskeren en dypere forståelse av fenomenet som undersøkes (Braun & Clarke, 2013). I tillegg er de spesielt egnet for å samle inn informasjon om sensitive emner, da deltakerne kan føle seg mer komfortable med å dele sine erfaringer i en mindre formell setting. Samtidig kan intervjueren stille spørsmål som kan føre til en mer helhetlig forståelse av fenomenet som undersøkes, og dermed bidra til å oppnå et mer omfattende datasett (Flick, 2018).

Som enhver annen forskningsmetode er semistrukturerte intervjuer underlagt visse begrensninger. En av de største utfordringene ved denne tilnærmingen er at resultatene kan være påvirket av forskerens egne fordommer og verdier. Derfor har jeg alltid prøvd å finne svar og sammenligninger i tidligere vitenskapelige artikler. Det var viktig for meg som forsker

å være oppmerksom på min egen innvirkning på intervjuet, og søke å minimere denne innvirkningen så mye som mulig (Braun & Clarke, 2013).

Samlet sett gir semistrukturerte intervjuer en fleksibel og åpen tilnærming til å samle inn kvalitativ informasjon om et bestemt emne. De gir også deltakerne en følelse av frihet og komfort, og bidrar dermed til å oppnå en mer helhetlig forståelse av fenomenet som undersøkes.

4.2.2. Utvalgs kriterier av intervjuobjekter

For å velge informanter i forhold til forskningsspørsmål og problemstillinger som stilles i dette prosjektet, gjennomførte jeg et målrettet utvalg (Tjora 2017, s.130). Som nevnt tidligere ble Norsk Folkehjelp studieobjekt for å besvare forskningsspørsmålene. Dermed ble valget av informanter begrenset til denne organisasjonen. Med tanke på at dette arbeidet omhandler redningstemaer, ble det valgt ut ulike lokallag som er mest spesialiserte på dette.

Å etablere kontakt med informanter kan være en utfordrende oppgave (Tjora, 2017, s. 151). Jeg startet prosessen ved å sende e-poster med informasjon om studien (Vedlegg 2) og en forespørsel om å gjennomføre intervjuer til potensielle informanter som jeg identifiserte gjennom mediasøk. På denne måten lyktes jeg med å komme i kontakt med noen informanter, som deretter ga meg tips og anbefalinger om andre relevante personer. Denne tilnærmingen, kjent som snøballmetoden (Tjora, 2017), tillater identifisering og rekruttering av informanter gjennom kontakter og nettverk i organisasjonen. Metoden viste seg imidlertid å være utfordrende når det gjaldt å komme i kontakt med de resterende kandidatene, og det tok betydelig tid å få svar fra dem.

For å få tilgang til andre Sanitetsfrivillige tok jeg kontakt med hovedkontoret til Norsk Folkehjelp i Oslo. De bistod meg med å anbefale informanter basert på geografisk relevans og spesialiseringen til lokallagene. Informantene inkluderer medlemmer som har erfaring innen fjellredning, snøskredredning, redning i vann og andre typer redningsoppdrag i turistområder. For å sikre et bredt spekter av erfaringer og praksiser har jeg forsøkt å rekruttere frivillige fra lokallagene som opererer i områder med utfordrende værforhold og høy turisttrafikk, spesielt Norsk Folkehjelp i Tromsø, Trondheim, Bodø og Stavanger.

Totalt ble det gjennomført intervjuer med 7 informanter i perioden mars-april 2023. Ett intervju ble gjennomført fysisk, tre på teams og tre på telefon. Gjennom disse kvalitative intervjuene ble informanter bedt om å reflektere over sine erfaringer og praksiser knyttet til redningsarbeid under ekstreme værforhold. Fokus lå spesielt på deres motivasjon for å delta i redningsaksjoner.

Jeg hadde som mål å oppnå en jevn fordeling mellom kvinner og menn, men endte opp med 1 kvinne og 6 menn. Dette resultatet bekrefter funnene fra spørreundersøkelsen som indikerer at majoriteten av frivillige i NFS er menn. Det viktigste var imidlertid å sikre deltakelse fra alle tre Sanitetsgruppene, noe jeg klarte å oppnå. Derfor vurderer jeg at det utvalget jeg endte opp med er bredt nok til å representere ulike perspektiver.

Tabell 1. Oversikt over informanter

Nummer til informant	Lokallag	Gruppe av redningstjenesten	Type intervju
1	Norsk Folkehjelp Trondheim	Førstehjelp og søk- og redning/aktiv	teams
2	Norsk Folkehjelp Follo	Søk og redningsmannskap/ Ikke lenger aktiv	fysisk
3	Norsk Folkehjelp Bodø	Søk og redning/aktiv	telefon
4	Norsk Folkehjelp Harstad	Førstehjelp og søk og redning/Ikke lenger aktiv	telefon
5	Norsk Folkehjelp Stavanger	Førstehjelp og søk og redning/aktiv	telefon
6	Norsk Folkehjelp Tromsø/Horten	Vinter og skredberedskap	teams
7	Norsk Folkehjelp Tromsø	Vinter og skredberedskap	teams

4.2.3. Spørreundersøkelse

Denne undersøkelsen ble gjennomført i 2021-2022 innenfor forskningsprosjektet Frivillige organisasjoner i lokal beredskap, eller som på engelsk heter Voluntary organizations in local emergency management (VOLEM). Undersøkelsen var webbasert (gjennom surveyplattformen Questback). Den ble sendt ut i desember 2021 og avsluttet i mars 2022, etter tre påminnelser. Alle medlemmer av NFS' redningsgrupper, i alt 1577 personer, fikk tilsendt en lenke som de kunne klikke seg inn på for å svare på undersøkelsen. En del e-postadresser var ugyldig, og ble derfor tatt ut av utvalget. Det totale utvalget ble til sist 1350 og man mottok 354 svar. Dette tilsvarer at undersøkelsen har en svarprosent på 26.

Basert på resultatene av et kvantitativt datasett hadde jeg som oppgave i løpet av min forskningspraksis ved ISF å analysere dette datasettet og utarbeide en rapport om NFS. Arbeidet besto av enkle dataanalyser i Stata som ble kommentert gjennom tekst.

4.3. Analyse av forskningens data

Min erfaring gjennom forskningsprosessen er at analysen er en kontinuerlig prosess som starter med valg av tema, problemstilling, teori og tidligere forskning. Fra starten av hadde jeg en idé om forskningens retning og problemstillingene ble klare før intervjuprosessen. De ble videreutviklet gjennom intervjuene og transkriberingsarbeidet. Jeg lot meg inspirere av Tjoras (2017) stegvis-deduktive induktive metode (SDI), der forskeren arbeider i forskjellige trinn fra rådata til teori. Metoden består av to prosesser, der den induktive prosessen innebærer arbeid fra data mot teori, og den deduktive prosessen innebærer sjekking av teorien ved hjelp av dataene (Tjora, 2017, s. 18). Ifølge Tjora (2017, s. 196) består de første to stegene i SDI av datainnsamling og transkribering.

Intervjuene ble gjennomført som dialoger snarere enn ensidige spørsmål og svar. Informantene ga tilbakemelding om at de opplevde intervjuene som samtaler preget av refleksjon og mulighet for ettertanke.

Etter at intervjuene var ferdigstilt, begynte arbeidet med å transkribere dem. Ifølge Kvale et. al. (2015, s. 205) innebærer transkripsjon å konvertere muntlig informasjon til skriftlig form, og det er nødvendig å ha lydopptak av intervjuene for å kunne gjøre dette. Forskere anbefaler for nybegynnere å bruke enkle metoder for transkribering og fokusere på å fange opp den meningen som ble uttrykt i intervjuene. I SDI blir den transkriberte dataen referert til som «analysedata» (Tjora, 2017, s. 196). Det kan være en god idé å transkribere intervjuene så snart som mulig etter at de er gjennomført, slik at man husker dem best mulig. På denne måten kan man også oppdage eventuelle misforståelser eller uklarheter mens de fortsatt er ferske i minnet, og man kan dermed ta nødvendige skritt for å rette opp eventuelle feil eller misforståelser.

For å få oversikt over datamaterialet gikk jeg gjennom transkripsjonene flere ganger og brukte ulike farger og stikkord for å strukturere dem. Deretter gikk jeg videre til å kode datamaterialet ved å identifisere og gruppere ulike temaer eller kategorier som fanger essensen av materialet. Koding brukes for å identifisere og samle de viktigste utsagnene fra intervjuene, noe som reduserer datamengden og gjør den mer oversiktlig. Målet med SDI er å utføre en «induktiv, empirinær koding» (Tjora, 2017, s. 197). Den induktive tilnærmingen innebærer å starte med empiriske data og arbeide mot teori. Erfaringer fra enkeltpersoner undersøkes og settes inn i en større sammenheng, og dette danner grunnlag for utvikling av nye ideer, teorier og prinsipper (Tjora, 2017, s. 18). Når det gjelder kodene, er det foretrukket å bruke reelle eller «innfødte» begreper fra informantene, i stedet for å ha forhåndsdefinerte koder basert på teori, det som jeg har forsøkt å gjøre (Tjora, 2017, s. 197). Arbeidet skjer gradvis, der man beveger seg fra teoretiske erkjennelser til mer empiriske undersøkelser for å forstå og generalisere (Tjora, 2017, s. 18). Koding bidrar også til å forberede og utvikle ideer basert på empirisk materiale. Dette ble gjort i henhold til teoriene jeg valgte å bruke. Dermed fungerte disse diskursene eller elementene fra disse teoriene som kodeord for utsagnene til mine informanter.

Ifølge Tjora (2017, s. 198) er det ikke anbefalt å sortere dataene etter forskningsspørsmål på et tidlig stadium i analysen. Dette skyldes risikoen for å gjennomføre en mindre empirisk analyse, der forskeren trekker konklusjoner for raskt uten å gå dypt nok inn i empirien og analysen. På dette stadiet gikk jeg gjennom prosjektbeskrivelsen igjen og oppdaget at noen av mine ideer fra dataanalysen og analyseområdene overlappet med ord og begreper brukt i teorien. I tillegg

hadde jeg fått ideer om andre temaer under koding og begynte å utforske dem nærmere ved å gjennomgå analysen flere ganger på nytt.

4.4. Reliabilitet, validitet og generaliserbarhet

I forskning er det viktig å undersøke om dataene som samles inn er pålitelige og nøyaktige, og om resultatene kan generaliseres til større populasjoner. Disse konseptene er kjent som reliabilitet, validitet og generaliserbarhet.

Reliabilitet refererer til graden av konsistens og stabilitet i målingene. Det vil si at målingene bør gi de samme resultatene når de gjentas under samme betingelser. Tjora (2017) påpeker at en viktig faktor som påvirker reliabiliteten er intervjueren og intervjuets utførelse. Derfor kan forskeren også vurdere intervjuprosessen og opplæringen av intervjuerne for å sikre pålitelige resultater. For å sikre reliabilitet har jeg sørget for å gjennomføre intervjuene og spørreundersøkelsen på en standardisert måte, og jeg har også sørget for å gjenta noen av spørsmålene for å sikre at svarene er pålitelige. Transkriberingen ble utført med stor nøyaktighet for å sikre riktig gjengivelse og tolkning av informantenes utsagn, med spesiell oppmerksomhet på riktig plassering av komma og punktum (Kvale et al., 2015, s. 211-212).

Validitet refererer til graden av nøyaktighet og gyldighet i målingene. Det vil si at målingene faktisk måler det de er ment å måle. Det er viktig å undersøke om instrumentene som brukes i forskningen, som spørreskjemaer og intervjuguider, er tilstrekkelig validert. Dette kan gjøres ved å undersøke om instrumentene måler det de er ment å måle gjennom pilot testing og eksperimenter. Tjora (2017) mener at validiteten også kan påvirkes av respondentene og deres vilje til å svare på spørsmålene på en ærlig måte. Derfor bør forskeren være klar over potensielle feilkilder og iverksette tiltak for å minimere dem. I min masteroppgave benyttet jeg relevant forskning og litteratur, og definerte ulike viktige begreper. Jeg vurderte nøye hva slags informasjon som var mest relevant å trekke inn i studien. Intervjuguide og transkribering er de to viktige hjelpemidler til validitet. I spørreundersøkelsen ble det brukt validerte spørsmålsbatterier.

Generaliserbarhet refererer til graden av gyldighet av resultatene i en større populasjon. For å undersøke om resultatene kan generaliseres til en større populasjon, må forskeren være

oppmerksom på utvalget som brukes i forskningen og hvor representativt det er for populasjonen som helhet (Tjora, 2017, s. 231). Det er viktig å være oppmerksom på begrensningene når det gjelder å generalisere resultatene, og man bør være forsiktig med å trekke for sterke konklusjoner basert på bare én studie. Tjora (2017) mener i tillegg at generaliserbarhet også kan påvirkes av konteksten der forskningen ble utført. Derfor bør forskeren vurdere om resultatene kan overføres til ulike kontekster og situasjoner.

Selv om utvalget mitt ikke er representativt for populasjonen, er det fortsatt mulig at undersøkelsen kan ha en form for generaliserbarhet. Studiens innsikter om motivasjon for rekruttering, opprettholdelse og avslutning av frivillig engasjement vil sannsynligvis også være relevante, i ulik grad, for frivillige i andre beredskapsorganisasjoner. For å undersøke gyldigheten av funnene utover det spesifikke caset om frivillige i Norsk Folkehjelp Sanitet, er det behov for videre forskning. Slike studier kan bidra til å evaluere om lignende motivasjonsfaktorer og opplevelser gjelder for frivillige i andre organisasjoner innen beredskapsfeltet. Ved å utføre flere undersøkelser og involvere et bredere utvalg av deltakere, kan man oppnå en mer omfattende forståelse av motivasjon blant frivillige i beredskapssektoren.

4.5. Forskningsetiske vurderinger

I all forskning er det viktig å ta hensyn til etiske aspekter, og dette gjelder også for denne masteroppgaven. Det er flere etiske retningslinjer som må følges for å sikre at forskningen blir gjennomført på en god og forsvarlig måte. I dette kapitlet vil jeg gjennomgå noen av de mest sentrale etiske problemstillingene som jeg har tatt hensyn til i min forskning.

Samarbeid med deltakere er en viktig del av forskningsprosessen, og det er viktig å sikre at deltakerne forstår hva forskningsprosjektet går ut på og hva deres rolle er i dette. I denne oppgaven har jeg forsøkt å ivareta samarbeid med deltakerne ved å gi informasjon om formålet med forskningen og hva deltakelsen i studien innebærer. Jeg har også gitt deltakerne mulighet til å trekke seg fra studien når som helst uten at det får noen negative konsekvenser for dem.

I denne oppgaven har jeg også tatt hensyn til konfidensialitet. Dette innebærer å sikre at alle personopplysninger håndteres på en forsvarlig måte og at ingen uvedkommende får tilgang til

disse opplysningene. Alle deltakerne har fått informasjon om at deres svar vil bli behandlet konfidensielt, og alle opplysninger vil bli anonymisert slik at ingen kan identifisere hvem som har sagt hva.

I all forskning er det viktig å innhente informert samtykke fra deltakerne. Dette innebærer at deltakerne må gi sitt samtykke til å delta i studien etter å ha blitt gitt informasjon om formålet med forskningen, hva deltakelsen innebærer og hvilke konsekvenser det kan få å delta i studien. I denne oppgaven har jeg tatt hensyn til dette ved å gi alle deltakerne informasjon om formålet med forskningen og hva deltakelsen innebærer, samt å gi dem mulighet til å trekke seg fra studien når som helst uten at det får noen negative konsekvenser for dem.

5. Resultater. Frivilliges livssyklus i Norsk Folkehjelp Sanitet

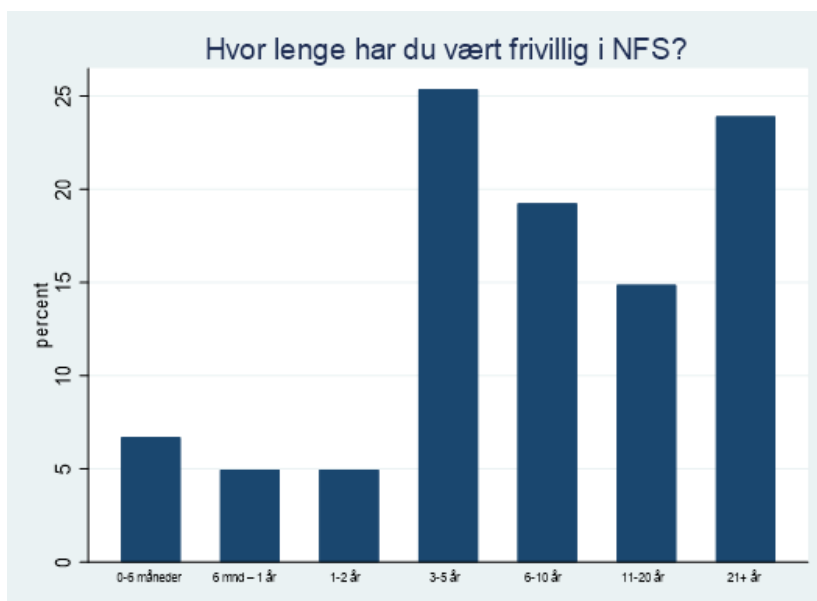
Dette kapittelet presenterer empiriske funn fra intervjuer og en spørreundersøkelse som viser hva informantene mener motiverer dem til å delta i redningsarbeid, og hvilke faktorer som kan påvirke dette. Jeg vil se på kritiske valgpunkter deltakerne står overfor når de melder seg inn i organisasjonen, velger å spille en aktiv rolle, og når de velger å forbli i eller slutte i organisasjonen. Dataene representerer både aktive og ikke lenger aktive frivillige fra alle tre gruppene i NFS: søk og redning, førstehjelp og skredberedskap.

5.1. Resultater fra spørreundersøkelsen

I denne delen av masteroppgaven vil jeg presentere resultater om motivasjon fra spørreundersøkelsen med medlemmer av NFS' redningsgrupper. Disse resultatene er relevante for hovedtemaet i oppgaven og kan støtte datamaterialet fra intervjuene.

I organisasjonen bidrar de fleste frivillige i redningsarbeidet over mange år, noe som gjør at det blir en naturlig del av livet deres. Figur 2 nedenfor over hvor lenge medlemmene har vært frivillige i Norsk Folkehjelp Sanitet illustrerer dette: De fleste medlemmene har vært medlem i 3 år eller mer.

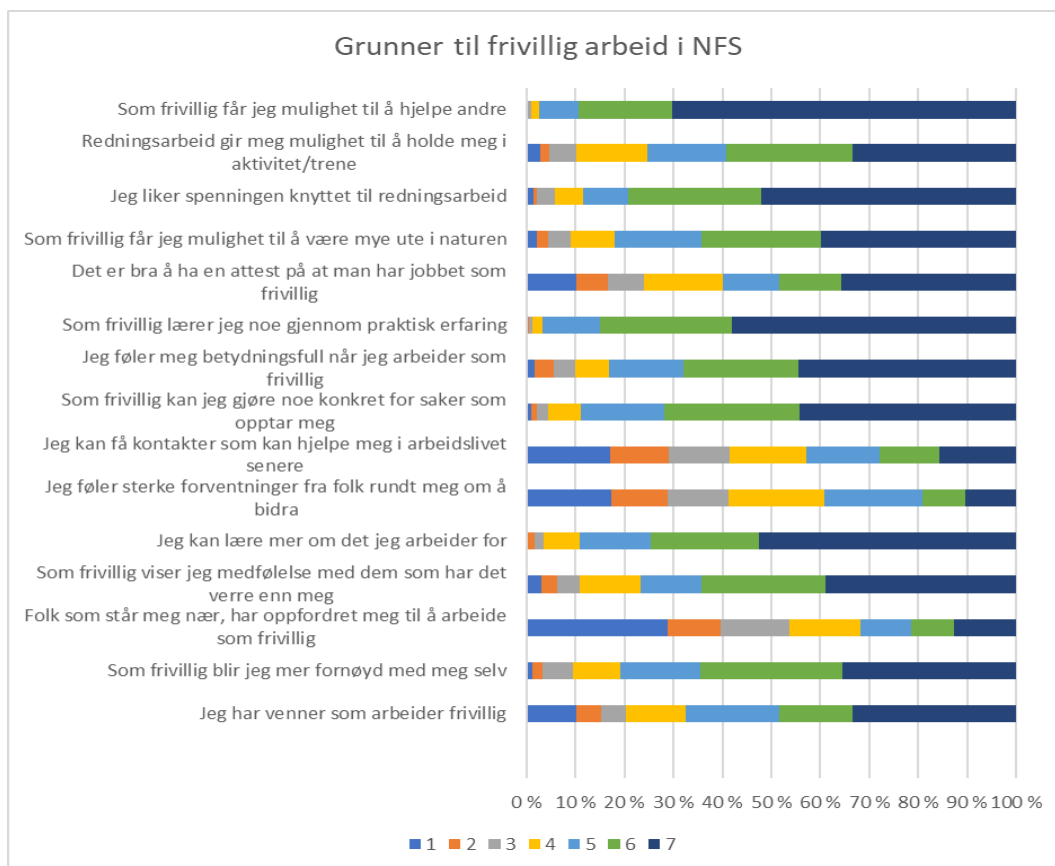
Figur 2. Hvor lenge har du vært frivillig i Norsk Folkehjelp Sanitet?



I spørreundersøkelsen ble medlemmene også bedt om å svare på hvor motivert de var for å drive frivillige redningsarbeid. Svarene indikerer at de fleste frivillige i NFS er svært motiverte for å delta i frivillig redningsarbeid. Hele 40% av respondentene valgte alternativet «10» på skalaen som betyr «svært motivert», mens 20% valgte «9» og 19% valgte «8». Slike høye nivåer av motivasjon kan også være en indikasjon på at frivillige føler seg tilknyttet NFS og dens mål og verdier.

Medlemmene i NFS ble videre bedt om å vurdere hvor viktig ulike grunner for frivillig arbeid var for dem. Resultatene viste at det som i størst grad motiverer frivillige til å være med i NFS er å hjelpe andre. Dette er en grunn som bekreftes i mange studier av frivillig arbeid. Det er dypt forankrede personlige verdigrunner. Den nest viktigste grunnen er å få praktisk erfaring og lære mer om det arbeidet de utfører. Dette tilhører gruppen av såkalte selvutviklingsmotiver og karrieremotiver. Videre er årsakene som er innebygd i sosiale motiver også viktige. Resultatene er illustrert i Figur 3.

Figur 3. Grunner til frivillig arbeid i NFS. På en skala fra 1 (lite viktig) til 7 (svært viktig).



I tillegg til de forhåndsbestemte påstandene, kunne deltakerne oppgi sine egne årsaker til å utføre frivillig redningsarbeid. Hver besvarelse inneholdt ulike forklaringer som begrunnet deres motivasjon for innsats i organisasjonen. En grunn som fremkom ofte, var at de frivillige følte seg forpliktet til å hjelpe. For en del var også en grunn til å utføre frivillig arbeid at de ønsket å finne venner i NFS. Noen respondenter fremhevet også viktigheten av opplæring og kurs som tilbys av organisasjonen.

5.2. Resultater fra dybdeintervjuer

I mitt prosjekt deltok både menn og kvinner mellom tjue-tre og seksti år, med forskjellig erfaring fra Norsk Folkehjelp. Informantene hadde minimum to års aktiv rolle, og maksimalt trettifire år. En trend som jeg la merke til under intervjuene var at mange frivillige som var involvert i førstehjelpsgruppen også var en del av søk- og redningsgruppen, men ikke nødvendigvis omvendt. Alle informantene oppga å jobbe fulltid og ha familie med barn/barnebarn eller samboer.

5.2.1. Beslutning om å delta

Den første kritiske hendelsen i livssyklusen til en frivillig er beslutningen om å bli frivillig. For mange potensielle frivillige kan barrierer hindre dem i å bli involvert (Omoto og Snyder, 1993, s. 166). Samtlige av de frivillige som ble intervjuet hadde tidligere erfaring fra andre frivillige organisasjoner, som Røde Kors, Norske Redningshunder, DNT og Norges speiderforbund, før de til slutt bestemte seg for å bli med i Norsk Folkehjelp. Den mest fremtredende faktoren som påvirket deres valg var at Folkehjelpen har en mer demokratisk og flat struktur, bedre miljø, samt muligheter for frivillige til å spille en aktiv rolle og ha en viss frihet. Mange av informantene la vekt på at de hadde yrkesbakgrunn innenfor beredskap, helsefag og militærtjenester, som var viktige faktorer i deres valg av organisasjon. Noen av dem som ikke hadde slik bakgrunn, planla å opparbeide seg erfaring i Norsk Folkehjelp og fortsette å jobbe innenfor dette feltet.

Resultatene fra intervjuer i denne oppgaven viser at alle informantene, unntatt en som responderte på en TV-reklame om NF, hadde bekjente, venner eller slektninger som allerede hadde stilt som frivillige i organisasjonen.

I tillegg ble deltakerne spurt om hva som påvirket dem til å velge akkurat denne organisasjonen. De ble også spurt om når de startet med frivillig arbeid i NFS, hvor gamle de var og hva som var utgangspunktet for deres engasjement. De fleste oppga at de hadde hørt om Folkehjelpen fra venner, sjefer, familiemedlemmer eller andre bekjente, og valgte deretter å melde seg inn i organisasjonen. En informant fra både førstehjelps- og søk- og redningsgruppen innenfor Saniteten svarte at han spontant valgte NF da han så en reklame for organisasjonen på TV. Han presiserte at han tidligere hadde hatt erfaring med å jobbe frivillig i Røde Kors hjelpekorps, men bestemte seg for å melde seg ut på grunn av organisasjonens byråkrati:

Det var fordi at den organisasjonen jeg var i før, er veldig byråkratisk (...) jeg sluttet der da jeg fikk barn, og så har jeg ikke vært aktiv i 10 år (...) Det er vanskelig å bli medlem igjen når du hadde vært inaktiv i noen år, det er tungvint. Og så var det en reklame om Folkehjelp på TV og så tenkte jeg at da kan jeg prøve i NF istedenfor (...).

Et av de mest interessante og uvanlige svarene jeg fikk fra en av intervjupersonene var at vedkommende begynte å jobbe frivillig i organisasjonen uventet for seg selv:

Da var det 2015 og jeg skrev en oppgave på noen studier jeg tok på Universitetet. Og da skulle vi blant annet intervju og finne motivasjonen for hvorfor folk blir med i frivillig arbeid. Også snakket jeg med en leder om jeg kunne intervju ham og fikk beskjed om at ja. Og så fikk jeg en melding fra ham på intervjudagen at vi måtte endre og møtes tidligere. Og så måtte jeg ta med gode klær til å være ute. Så kom jeg frem og da skulle vi ut og lete etter savnede.

Som et resultat av dette, deltok personen i aksjonen i stedet for intervjuet og søkte om å bli frivillig samme dag.

Videre ble informantene bedt om å oppgi hvilke grunner som lå bak deres valg av denne spesifikke organisasjonen og de gruppene de jobber i. En svarte at han:

fikk lov å ta kurs og får mer kjennskap

Mens en annen person poengterte at politisk ståsted også hadde innvirkning:

Dette har med mitt politiske ståsted at jeg synes at Norsk Folkehjelp som springer ut av fagbevegelsen er en veldig fin organisasjon.

Noen få nevnte at en lav terskel var en avgjørende faktor for å melde seg inn:

For min del var det litt lettere å komme inn i NF enn å dra til en plass hvor jeg ikke vet hva de gjør. Ellers så var det en lavterskel å ta kontakt med dem (Folkehjelpen).

5.2.2. Valget om en aktiv rolle

Den andre kritiske hendelsen i livssyklusen til en frivillig er valget av en frivillig rolle, enten dette valget er tatt av frivillige selv eller om den frivillige er plassert i en bestemt rolle av en administrator eller koordinator for et frivillig program (Omoto og Snyder, 1993, s. 167). Valget av en frivillig rolle og den varierte tidsinvesteringen i frivillig arbeid er viktige faktorer. I min undersøkelse varierte motivasjonen for å fortsette som aktive frivillige i NFS, og inkluderte bidrag av erfaring, spenning og engasjement, oppbygging av organisasjonen og sosialt samvær.

Generelt bruker informantene 2-3 kvelder i måneden på sitt frivillige arbeid i NFS. De opplever at mengden varierer, spesielt når det gjelder vinter- og skredgruppen. Fra november til april, har de ofte mange aksjoner og beredskapen settes på det høyeste nivået.

For de som har valgt å spille en aktiv rolle, ble det stilt noen spørsmål som tilbød å sammenligne motivene de hadde helt i begynnelsen med motivene etter at de hadde vært involvert en stund.

Noen poengterte at aktivt arbeid:

Er nok også av andre grunner, fordi at jeg har holdt på med frivillig redningstjeneste i ganske mange år til sammen. Da sånn at jeg føler at jeg har kompetanse og erfaring, altså jeg kan være med å gi til dem som er yngre, som er kanskje 18-20 år. Så er det en motivasjon for å være enda mer aktiv.

En annen faktor som oppgis som motivasjon for å fortsette å jobbe aktivt som frivillig i NFS, er en følelse av spenning og engasjement.:

Det er sånn at det er så veldig få som gjør det, du vet ikke hva som møter deg. Det er en sånn liten eksklusiv klubb som gjør noe veldig merkelig.

Flere av deltakerne poengterte at de opplever en spenning som driver dem til å utføre aktivt arbeid. En av dem beskrev hvordan han kunne våkne opp midt på natten når telefonen ringte, og han fikk en følelse av spenning og en tanke om «yes, nå kan jeg». Dette førte til en sterk motivasjon for å komme seg ut og utføre arbeidet, selv om han ikke alltid visste hva som ventet.

Deltakerne beskrev denne spenningen som en av grunnene til at de fant frivillighetsarbeidet givende.

De andre intervjuobjektene beskriver i stedet at de er opptatt av å bygge opp organisasjonen. Dette krever mye fritid, interesse og egen utvikling fra deres side.

Det er imidlertid ikke alle intervjuobjektene som deler denne oppfatningen. Det var en som svarte at aktivt arbeid:

Det er jo mye av samme grunnen til at man startet. Men det er også litt anerkjennelsen fra de innad i organisasjonen at du gjør en jobb som de setter pris på. Per nå er det mange som kan gjøre det arbeidet, men ingen som har de rette kursene og er rett utdannet. Og da merker man at man jobber for det man er trent til

Etter mitt syn var det hensiktsmessig å spørre hva som er mest interessant med å være frivillig i NFS. Dette viser hva som gjør at de ikke bare er medlemmer, men også spiller en aktiv rolle i organisasjonen. De fleste pekte på det sosiale samværet med andre som hovedinteresse. En av informantene sa:

For meg så er det å være i Norsk Folkehjelp den eneste hobbyen min. Det er der jeg møter nye mennesker og sånn utenom jobb

Viktig for mange er også muligheten for utvikling, slik som tidligere nevnt. Norsk Folkehjelp tilbyr et bredt spekter av kurs og opplæring, og dermed har mange som ønsker å knytte sitt liv til redningsfeltet som profesjonelle fagarbeidere, gode muligheter til å oppnå dette gjennom organisasjonen. Noen la også til at mestring- og ansvarsfølelse er det viktigste for dem.

5.3.3. Beslutning om å forbli i organisasjonen eller slutte

Den siste kritiske hendelsen i livssyklusen til en frivillig er avgjørelsen om å slutte i organisasjonen eller å fortsette å gi sin tid og energi. En vedvarende frustrasjon i frivillige organisasjoner er frafallet av erfarne og effektive frivillige. For ideelle organisasjoner som er avhengige av frivillige, er gjennomtrekk kostbart med tanke på tid som trengs for å trene nye deltakere (Omoto og Snyder, 1993, s. 168). Jeg undersøkte motivasjonen for å fortsette i NFS og fant at uforutsigbarheten knyttet til aksjoner gjør det vanskelig å balansere med dagliglivet. Likevel prioriterer frivillige redningsarbeidet og setter egne følelser til side.

Nye mennesker med ulike perspektiver og ideer, samt følelsen av å få noe tilbake og oppnå mestring, motiverer dem til å fortsette. De fleste har ingen planer om å slutte og ønsker å fortsette så lenge de opplever glede og føler at de bidrar mer enn de ofrer. Selv om noen har vurdert å slutte, er dramatiske situasjoner ikke demotiverende, men gir motivasjon og en følelse av å ha vært med på noe viktig.

Innenfor dette aspektet av frivillig arbeid, hvor frivillige må bestemme om de vil forbli i organisasjonen eller trekke seg, stilte jeg følgende spørsmål: Har du noen gang opplevd at du ikke har lyst eller tid til å delta i redningsaksjoner, og hva får deg til å fortsette? De fleste av informantene mine svarte at de opplever dette ganske ofte, til tross for sin erfaring i organisasjonen. De forklarer at dette skyldes uforutsigbarheten knyttet til aksjonene. Uplanlagte hendelser kan skje når som helst, både på dag- og nattestid, og det kan derfor være svært vanskelig å forene med dagliglivet. Dermed setter de ofte sine personlige følelser til side og prioriterer redningsarbeidet. Videre sier en av informantene:

(...) Ja det er det ofte. Det er spesielt da hvis vi er på middager eller sosiale sammenkomster som er veldig trivelig. Og så går alarmen, og så er det et enkelt oppdrag der bare er noen skal hentes ned, men så er det kanskje lite folk til det. Jeg kjenner i hvert fall at samboeren min tenker hele tiden hva om det skal gå alarmen ... Det er tungt.

Det er viktig å påpeke at det finnes faktorer som motiverer frivillige til å fortsette til tross for slike utfordrende valg. For noen er det tilstedeværelsen av nye mennesker som bringer med seg nye ideer og perspektiver som gir motivasjon. Et par informanter bemerket imidlertid at det kunne være vanskelig å delta i enkelte aksjoner på grunn av involvering av nære familiemedlemmer eller hvis det gjaldt barn som var på samme alder som deres egne. Dette kan være «følelsmessig», sier en annen informant og fortsetter:

Det kan være hvis man har vært på mange utrykninger som på en måte har blitt avbrudd veldig fort. At man blir litt demotivert.

Videre svarer informant på hva som gjør at han forblir:

Det er jo fordi at det man føler at man får tilbake. Da blir det på en måte sterkere enn det man ofrer».

Neste spørsmål handlet om informantene noen gang hadde vurdert å slutte som frivillig i NFS. Som tidligere nevnt hadde mange av dem vurdert å slutte etter enkeltepisoder der de følte seg demotiverte. Likevel er de fleste klar over at det kan være utfordrende dager og mulige motgang, men til tross for dette har de ingen planer om å slutte, og en bemerket:

Jeg vet hvor mye jeg har jobbet for det og har ikke lyst å slutte fordi da vil porteføljen min være bortkastet»

For å forstå hva slags planer intervjuobjektene har for fremtiden, spurte jeg hvor lenge de planlegger å fortsette som frivillige i NFS. Alle som fortsatt er aktive, svarte at de har til hensikt å fortsette:

så lenge jeg kan

så lenge at jeg føler at det er gøy; eller

så lenge jeg føler at det gir meg mer tilbake enn hva jeg ofrer.

En person fortalte i et intervju at han hadde planer om å flytte og dermed avslutte sitt engasjement i det nåværende lokallaget. Imidlertid hadde personen allerede undersøkt alternativer og kontaktet andre Folkehjelpens lokallag i det påtenkte bostedet.

Siden det var to frivillige som ikke lenger var aktive, undersøkte jeg hva som gjorde at de valgte å slutte. Det viste seg at en av dem hadde mistet en nær pårørende og også hadde helseproblemer. Han ønsket imidlertid å fortsette sitt arbeid innen sanitetsarbeid, men med noen endringer. Han foreslo å ta på seg frivillig arbeid med administrative oppgaver:

Jeg egnert meg ikke noe spesielt for å gå langt eller gå bare tungt, så da prøvde jeg å foreslå meg selv som operativ leder for å sitte i en stab. Det er faktisk noe som jeg kan. Da var det noen andre som syntes det var så spennende å være at da var det ikke mulig å komme inn der

Den andre meldte seg ut på grunn av fødselen av sitt første barn og følgelig nye ansvarsområder:

Jeg valgte å prioritere familie, tenkte at for meg er det det viktigste. Også tenker jeg hvor viktig er det å hjelpe andre hvis det betyr at det er bare kaos på «hjemmebane»?

Da jeg utformet intervjuguiden, tenkte jeg på mulige årsaker til at frivillige slutter. Derfor inkluderte jeg spørsmålet: *Har du noen gang opplevd at savnede ble funnet omkommet eller hardt skadet?* Resultatene viser at alle hadde opplevd slike dramatiske situasjoner, men ingen av dem vurderte det som en demotiverende faktor. En person sa:

ingen av de opplevelsene har vært sånn at jeg følte at det var for mye å håndtere eller for mye å takle

For en annen informant er dette:

mer givende å finne omkomne enn at det ikke blir funnet i det hele tatt

Tredje informant opplevde at:

det har gitt meg en veldig stor boost og motivasjon fordi jeg har vært med på noe viktig. Ja det er et tragisk utfall jeg har vært med på, men samtidig så har pårørende vist takknemlighet. Og det har selvfølgelig gjort at jeg får enda mer lyst til å jobbe mer for å få det

6. Analyse og diskusjon

I dette kapittelet har jeg forsøkt å besvare de problemstillingene som ble presentert tidligere. Jeg har analysert resultatene fra intervjuene og spørreundersøkelsen med tanke på det teoretiske perspektivet som ble presentert i kapittel 3. Intervjuene i denne oppgaven ble gjort med representanter fra tre grupper i NFS, og jeg har skilt mellom disse gruppene for å se om det er forskjeller eller likheter i motivasjonen for deres frivillige deltakere.

6.1 Forskningsspørsmål 1: Hva motiverer folk til å verve seg som frivillige i ulike grupper innen redningstjenesten (førstehjelp, søk- og redning og vinter- og skredberedskap)?

Min analyse og tidligere undersøkelser har bekreftet at frivillige motiveres spesielt til å verve seg når de kan gjøre noe konkret for det de er opptatt av (**verdi**), i tillegg til å kunne lære noe nytt (**læring**). **Verdier** er den mest fremtredende motivasjonsfaktoren blant frivillige, som er relatert til altruistiske holdninger overfor andre. En annen viktig motivasjonsfaktor er **opplæring**, som gir frivillige nødvendige ferdigheter, kunnskap og forståelse av redningstjenestens prinsipper og prosedyrer. Dette gir dem trygghet og kompetanse til å utføre sitt arbeid effektivt og trygt.

Ifølge funksjonalistisk teori vil en person starte sin frivilligkarriere når det er samsvar mellom deres motivasjoner og det som organisasjonen kan tilby. Dette kalles «the matching hypothesis» av forskere, og en avisannonse kan for eksempel inneholde attraktive prinsipper som kan tiltrekke seg enkeltpersoner (Clary & Snyder, 1998, s. 157-158).

Hansen & Winsvold (2022, s.88) formulerte noen påstander i sitt spørreskjema for å identifisere betydningen av særegne (matchende) faktorer for motivasjonen til frivillige i redningstjenesten. Disse faktorene inkluderte *å være ute i naturen*, *spenningen* knyttet til redningsarbeidet og *muligheten til å være i aktivitet*. Disse tre motivasjonsfaktorene kom frem i alle intervjuene i denne oppgaven, og samsvarer med resultatene fra spørreundersøkelsen til NFS (Figur 3), hvor spenningen scorer høyest. Uten slike faktorer ville det vært lite interessante for frivillige i å bli med. Emosjonelt engasjement, som innebærer å søke spenning og oppleve sterke følelser, ble blant annet ansett som en av de viktigste diskursene innenfor tilnærminger til frivillig risikotaking (Lupton&Tulloch) og sosialisering (Lois).

Jeg ville også inkludert **bevisstheten** blant disse matchende faktorene, siden mange frivillige i min undersøkelse nevnte betydningen av å forstå sin rolle i organisasjonen. Noen understreket til og med at hvis de ikke ville delta i redningsarbeidet, ville ikke statlige styrker kunne klare seg alene. Bevissthet om nødssituasjonen og dens alvorlighetsgrad kan være en motivasjonsfaktor for å bli involvert i nødhjelpsarbeid. Jo større bevissthet en person har om nødssituasjonen, jo mer sannsynlig er det at de vil engasjere seg. Dette kan inkludere kunnskap om geografiske områder, tidspunkt på året og tidspunkt på dagen når nødssituasjoner kan oppstå (Lois 1999).

Musick og Wilson (2008, s. 79) har funnet at det legges vekt på ulike motiver innenfor forskjellige frivillige organisasjoner og grupper. Tidligere forskning har bekreftet at **verdibaserte begrunnelser** er de viktigste for frivillige i sosiale og humanitære foreninger. Samtidig bør egendefinerte motiver betraktes med skepsis, da svarene kan gi inntrykk av å være mer altruistiske enn de egentlig er. Likevel kan svar på spørsmål om motivasjon bidra til å beskrive hvorfor noen velger å begynne med frivillig arbeid (Wollebæk et al., 2015, s. 89).

Wollebæk et.al (2010, s.125) mener at deltakerne ikke alltid har klare oppfatninger av egne beveggrunner. Så før prosjektstart utarbeidet jeg intervjuguiden som inneholder spørsmål om hva begrepet motivasjon innebærer og hvordan informanten definerer det. Oppsummert var de mest gjentakende forklaringene fra mine informanter:

en følelse av å kunne hjelpe (...);

noe som forandrer hverdagen eller livet til de andre også får du noe tilbake (takknemlighet);

*å gjøre ting som kanskje man egentlig drømte om at skulle være fulltidsjobb;
gjøre noe som er bra for andre;*

Kun én informant klarte å gi en mer generell definisjon av motivasjon, som «en årsak til hvorfor man gjør noe». Han presiserte at:

*Motivasjonen for meg er todelt. Det ene er at jeg blir motivert av det å **hjelpe andre**. Det er å gjøre noe frivillig for andre da. Det andre er jo at NF er en veldig anerkjent organisasjon, sånn at når andre folk hører at du er frivillig i Folkehjelpen, så gir det*

litt anerkjennelse. Så det gir tilbake til deg på en måte. Så det er ikke det som du gir og ikke får.

Disse funnene bekrefter det som ble påpekt i teorikapittelet, nemlig at frivillig arbeid ofte er motivert av både ønsket om å hjelpe andre og å hjelpe seg selv.

Fra *søk – og redningsgruppe* ble det intervjuet 2 personer. En av dem ble først motivert grunnet opplæringen. Han ble ansatt i samme organisasjonen og var interessert i å få mer kunnskap, som tilsvarer **læringsbegrunnelser**:

Jeg begynte å jobbe her og så meldte jeg meg inn samme dag (...) det var jo egentlig for opplæringen sin del, altså rett og slett for å få et innblikk i hva dette er

Den andre informanten nevnte flere ganger ordet «kurs» i forhold til spørsmålet om hvorfor han valgte akkurat denne organisasjonen og gruppen:

(...) jeg fikk lov å ta kurs og nærme meg mer og prøve, og få mer kjennskap. Sånn som organisasjonsoppbygging er, så er det veldig kort vei fra mannskap til leder.

Det vil si at begge kandidatene ble stort sett motivert av samme type begrunnelser.

Frivillig redningsarbeid kan være en form for frivillig risikotaking. Redningsarbeidere som deltar frivillig i nødhjulsarbeid utsetter seg ofte for potensielt farlige situasjoner. Selv om disse frivillige arbeiderne er trent og har utstyr for å beskytte seg, kan det fortsatt være risikofylt å delta i slike operasjoner. De kan møte farlige værforhold, brann, giftige stoffer eller andre farer som kan føre til personskade eller død. I teorien ble **selvforbedring** foreslått som en av flere diskurser. Når det gjelder frivillig redningsarbeid, kan denne diskursen knyttes til motivasjonen å **oppleve personlig vekst og utvikling** ved å bidra til samfunnet og hjelpe andre i nød. Dermed kan dette igjen tilsvare **læringsbegrunnelser** fra funksjonalistisk teori.

I den andre gruppen for *førstehjelp* har jeg funnet ut at alle tre informantene har erfaring som både redningsmannskap og førstehjelpere. De skiller seg ut ved sin vilje til å være en del av en anerkjent organisasjonen med demokratiske prinsipper og en flat struktur:

Det var at jeg følte at det var et bedre demokrati og mer muligheter for å spille en rolle. Jeg hadde lyst til å gjøre litt mer.

En av de frivillige bemerket at det politiske ståstedet til organisasjonen var grunnen til at han meldte seg inn. Samtidig ble det presentert i kapittel 5 at de fleste informantene deltok i andre

organisasjoner med lignende oppgaver før de ble med i Norsk Folkehjelp. Dette tyder på en sterk **tilhørighet til organisasjonen**.

Når det gjelder vinter- og skredberedskapsgruppen, viste begge representantene lignende grad av tilhørighet til organisasjonen som i den forrige gruppen. De ga inntrykk av at det er et godt miljø i Norsk Folkehjelp, og begge bemerket at de ikke ønsket å være en del av en stor gruppe. Disse begrunnelsene knyttes også tett til **sosiale forventninger**.

Her ser vi at alle mulige frivillige har behov eller motiv som driver dem til å finne en arena der de kan få disse behovene tilfredsstilt. Ifølge den funksjonelle tilnærmingen kan dette påvirke aktiviseringen av ikke-frivillige i stor grad. Wollebæk et al. (2015, s. 87) viser til Clary et al., som mener at å møte en potensiell kandidat med en forespørsel som er i samsvar med hans motivasjonsfaktorer, øker sannsynligheten for at han blir frivillig på kort og lang sikt.

6.2. Forskningsspørsmål 2: Hva motiverer de frivillige i NFS til å utføre et aktivt redningsarbeid?

I min studie ble det tydelig at viljen til å hjelpe andre (**verdier**) og utviklingen av ferdigheter (**læring og karriere**) forblir viktige motivasjonsfaktorer også i et aktivt redningsarbeid. I tillegg spiller **sosialt fellesskap** og **følelsen av spenning** en betydningsfull rolle. Konflikter kan oppstå mellom deltakerne, og organisasjonen bør derfor jobbe med å sosialisere medlemmene og internalisere gruppens verdier.

Ifølge Norsk Folkehjelp (2020) deltar 70 redningsgrupper og 2000 mannskaper i over 400 lete- og redningsaksjoner årlig, noe som viser et svært høyt engasjement blant organisasjonens frivillige. Imidlertid er det viktig å opprettholde eller forbedre disse indikatorene, og organisasjoner må derfor holde de frivillige motiverte.

Verdibegrunnelser forblir viktige motivasjonsfaktorer for frivillige som er aktive. Dette er bekreftet i en analyse av Wollebæk et al. (2010, s.127), som fant klare forskjeller mellom aktive og passive medlemmer i humanitære organisasjoner: «Ønsket om å hjelpe andre er sammen med medlemsfordeler den viktigste motivasjonskilden for de aktive». Mine informanter har

påpekt flere ganger at muligheten til å hjelpe andre er viktig for dem, men dette er ikke det eneste motivet som holder frivillige i gang gjennom årene.

Folkehjelpen er ikke bare en humanitær organisasjon, da deres frivillige utfører komplekse fysiske oppgaver for å redde menneskeliv. Motivasjonen til deres deltakere kan sammenlignes med motivasjonen til aktive medlemmer i idrettslag, kultur- og hobbyforeninger, som søker sosialt fellesskap og personlig utvikling (Wollebæk et al., 2010, s.127). Dette støttes også av spørreundersøkelsen, hvor over 80% av respondentene oppga at redningsarbeidet utviklet deres ferdigheter.

Funn fra kapittel 5 viser at motivasjonsfaktorer kan endre seg når deltakerne velger en aktiv rolle. Her så jeg ikke store forskjeller mellom gruppene, men heller en økning i antall motivasjonsfaktorer beskrevet av frivillige. Noen informanter oppga for eksempel grunner knyttet til **selvaktelse**:

Jeg får muligheter for å spille en rolle, det gir meg en god følelse;

Jeg får en mestringsfølelse, ansvarsfølelse.

Mange har pekt på at **det sosiale** aspektet ved å være en del av Norsk Folkehjelp virker som det mest interessante for dem. De beskriver sine kolleger som svært profesjonelle og kompetente, og flertallet føler at det er en veldig høy grad av tillit i gruppen. De sosialiserer også utenfor organisasjonen og deltar i ulike aktiviteter sammen.

En frivillig har imidlertid uttalt at det er et problematisk miljø i gruppen:

Akkurat nå så har vi en sånn splittelse i laget (...) Vi er ikke så veldig mange i lag og har noe interne konflikter. Det er surt at det er sånn dårlig stemning. Men vi forholder oss litt mer til det profesjonelle

Eksempelet ovenfor antyder at det er en gradvis sosialisering av medlemmene i gruppen. Noen medlemmer kan sette sitt eget ego over interessene til gruppen, og dette kan føre til konflikter. Lois (1999) refererer til dette stadiet som «Denying the self», der medlemmene blir pålagt å sette sine egoistiske interesser til side og innse at «selvet» er sekundært til gruppen. Medlemmer som følger denne normen, viser en bevissthet om at gruppen ikke eksisterer for å tilfredsstille individuelle behov, og medlemmer som avviker fra dette, kan mistenkes for å være motivert av egeninteresse.

I tillegg skrev Lois (1999) i sin artikkel at redningsteamet han studerte, hadde høy gjennomtrekk av frivillige. For å opprettholde en følelse av varighet og stabilitet, holdt organisasjonen medlemmene i utkanten til de hadde bevist at de hadde internalisert gruppens viktigste normer og verdier. Dette ble også påpekt av noen av mine informanter. En av dem uttrykte at hans ønsker ikke ble tatt hensyn til, selv om han hadde bidratt til organisasjonen i 2 år:

Jeg har aldri fulgt aksjoner, så er jeg irritert over at jeg ikke får vært med på en aksjon, fordi jeg har lyst til å bidra

Dermed bør sosialisering skje gjensidig fra begge sider. Ikke bare organisasjonen skal gi råd til frivillige om roller som passer deres motiver, men også den frivillige må forstå verdiene til organisasjonen før han blir akseptert av gruppen. Hvis en frivillig har blitt integrert i gruppen, men på grunn av for eksempel helseproblemer ikke lenger er i stand til å være fysisk aktiv, er det verdt å finne oppgaver som han er i stand til å utføre, så lenge han fortsatt er motivert.

Enda en viktig motivasjon til aktivt frivillig arbeid i Folkehjelpen for flertallet av mine informanter er **spenningsfølelsen (emosjonelt engasjement)**. De opplever det når de for eksempel våkner midt på natten fra et varsel om en redningsaksjon. Denne følelsen gjør arbeidet deres spennende. Det er bemerkelsesverdig at denne motivasjonen blir nevnt i flere teorier. På denne måten kan deres deltakelse og interesse forklares fra ulike perspektiver: sosialisering i en ny gruppe og risikotaking. Ifølge Lois (1999) handler denne dimensjonen om en persons engasjement og dedikasjon til helterollen. Engasjement kan være motivert av personlige verdier og idealer, eller det kan skyldes en følelse av ansvar eller forpliktelse overfor samfunnet. Risikotaking er også grunnleggende assosiert med følelser. Disse beretningene antyder at deltakelse i aktiviteter som er kodet som farlige eller "risikofylte" kan gi et adrenalinrush (Lupton&Tulloch, 2002, s.120).

Det er sannsynlig at dersom behovene og forventningene til frivillige blir imøtekommet, vil de være tilfredse med sin erfaring. Når frivillige koordinatorene tildeler oppgaver, kan det derfor være lurt å tilpasse frivillige motivasjoner nøye til typen aktivitet som skal utføres. Frivillige som søker personlig utvikling, kan ha glede av oppgaver som utfordrer og tester dem, og som gir dem nye ferdigheter de kan bruke i andre deler av livet. I min studie viste det seg at verdiene

å hjelpe andre og utvikling av ferdigheter er viktige motivasjonsfaktorer, i tillegg til sosialt fellesskap og spenningsfølelse. Konflikter kan oppstå mellom deltakerne, og organisasjonen bør derfor jobbe med å sosialisere medlemmene og internalisere gruppens verdier.

6.3. Forskningsspørsmål 3: Hva er det som gjør at frivillige slutter å delta i redningsaksjoner, og hva er det som gjør at de velger å forbli i organisasjonen?

Resultatene i denne oppgaven viser at **livssituasjonen** (helse, flytting, familie) forblir avgjørende for deltakernes avgjørelser for å slutte eller fortsette å være frivillig. Det at mange velger å forbli frivillige kan forklares av P. Holwitzs teori om **tilhørighet**. Mennesker har et grunnleggende behov for å føle tilhørighet til en gruppe eller et fellesskap. Dette viser til at tilhørighet til Norsk Folkehjelp øker og oppgavene blir en del av identiteten til de frivillige. **Sosialisering** er dermed et støttende element i tilknytning av frivillige til organisasjonen og dens normer. Dette bekreftes av Lois' teori, der frivillige etter en rekke stadier blir anerkjent og gitt status i gruppen.

Tidligere forskning har dokumentert at det **sosiale fellesskapet** er en avgjørende faktor som påvirker frivillige til å fortsette å bidra til organisasjoner, uansett organisasjonstype (Wollebæk et al., 2010, s. 138). **Tilhørighet til organisasjonen** er spesielt viktig for de som har oppnådd tilfredshet i arbeidsoppgavene de utfører. I Løvaas og Kaasas (2015) studie om motivasjon til frivillig arbeid i en kirkelig sammenheng, fant de også at **sosial tilhørighet** spilte en stor rolle for de frivillige som valgte å bli værende.

I min undersøkelse, som omfatter intervjuer, ble det **observert** det samme mønsteret med hensyn til betydningen av **det sosiale fellesskapet**. Videre kan det antas at jo lenger frivillige er involvert i en bestemt aktivitet, desto mindre sannsynlig er det at de plutselig bestemmer seg for å slutte. I tilfelle Norsk Folkehjelp Sanitet, viser resultatene fra spørreundersøkelsen at flertallet av frivillige har bidratt i mange år (Figur 2).

Selv om et stort antall frivillige velger stabilt å fortsette og deres motivasjonsgrad er høy, kan utskiftingen skape problemer for organisasjonen. Ifølge Wollebæk m.fl. (2015, s.115) 36 % av de som slutter med frivillig arbeid gjør det i løpet av de første årene.

For å avklare årsakene til at frivillige avsluttet sin innsats i NFS, ble det intervjuet 2 personer som ikke er aktive lenger. Resultatene er presentert i kapittel 5, hvorfra det fremgår at de hadde særlige grunner til dette. For den ene informanten var **tiden** og **familie** faktoren som fikk ham til å slutte. For en annen er det **helse**. Men selv om han ønsket å fortsette å være frivillig i en annen rolle, skjedde det dessverre ikke. Når det gjelder spørreundersøkelsen med Folkehjelpen og frivilliges engasjement, var den ledende påstanden at deres innsats vanskelig å forene med **jobb**.

Omoto og Snyder (1993) fikk resultater som viser at **kostnadene** ved frivillig arbeid bidro til at de sluttet. I tillegg hevdet deres informanter at frivillighet hadde tatt for mye av **tiden** deres og, spesielt å merke seg, hadde fått dem til å føle seg flau, stigmatiserte eller ukomfortable. I min studie fikk jeg ikke hørt om noe lignende følelser. Når det gjelder kostnader, presiserte tvert imot en person at de fleste frivillige er klare over om mulige investeringer fra deres side:

Vi har kjøpt inn veldig masse utstyr. Jeg har selv investert cirka 150 000 kroner til organisasjonen (...)

Det bekrefter dermed at **ressursdimensjon** fra teorien om sosialisering (Lois 1999) også er et viktig verktøy for å studere langsiktig motivasjon til nødhjelpsarbeid.

Ingen av mine informanter oppga at de vurderer å slutte. De fleste sier at de vil fortsette så lenge de kan. Til og med dårlige inntrykk som de får i løpet av redningsarbeidet, gjør dem bare sterkere. Dermed øker motivasjonsnivået i takt med deres personlige utfoldelse.

Kun en ung frivillig fra min undersøkelse nevnte at han vurderer å flytte til et annet sted i Norge, og dermed bytte lokallag. Det er ikke direkte en vurdering om å slutte, derfor regnet jeg ikke dette som en begrunnelse. Til tross for det er **flytting og tidsmangel** en av de vanlige årsakene for de unge til at de har sluttet (Wollebæk et al. 2015, s.116).

7. Avslutning

7.1. Konklusjon og forskningens bidrag

I denne studien har jeg undersøkt motivasjon for frivillig beredskapsarbeid i NFS. Ved å analysere tidligere forskning og undersøkelser om temaet, har jeg funnet at flere faktorer kan spille en viktig rolle i å motivere en person til å delta i frivillighetsarbeid. Ifølge Wollebæk et al. endrer motivasjonsgrunnlaget seg underveis (2015, s. 125). Oppgavens oppbygging ble inspirert av metoden til Omoto og Snyder (1993) som skiller valgpunktene de frivillige har i en organisasjon i løpet av ulike faser. Dermed har jeg sett på hvilke faktorer som kan påvirke en persons beslutning om å *delta*, ta en *aktiv rolle*, *slutte* eller *forbli* i tre sanitetsgrupper av en frivillig organisasjon, Norsk Folkehjelp. Denne metoden bidro til å unngå å blande motiver, og å finne ut hvilke spesifikke faktorer som skiller seg ut på ulike stadier av frivilliges beslutninger.

Det ble intervjuet 7 personer fra alle tre Sanitetsgrupper. Resultatene viste ikke betydelige forskjeller i frivilliges motivasjoner mellom de ulike gruppene i NFS. Kun på den første etappen ved innmeldingen, valgte frivillige de gruppene som best tilsvarede deres interesser. For eksempel hadde informantene fra førstehjelpsgruppen enten tidligere medisinsk erfaring eller ønsket å få kunnskap gjennom organisasjonen. Noen av de som ble intervjuet i redningsgruppen hadde også yrkesbakgrunn eller erfaring fra frivillig arbeid innen dette området. I gruppen for vinter- og skredberedskap var hovedfokuset på de fysiske forberedelser av frivillige og ønsket om å tilhøre organisasjonen og oppfylle sosiale forventninger. Disse funnene gjenspeiles i teorier om funksjonalisme som vektla viktigheten av å matche motivene til en person med arbeidsoppgaver. I tillegg fant jeg at gjensidig nytte mellom deltaker og organisasjonen er en viktig drivkraft for frivillige til å delta i redningsarbeid.

Videre viser min undersøkelse at frivillige motiveres spesielt av muligheten til å gjøre noe konkret innenfor sine interesser, samt lære noe nytt når de melder seg som frivillige. Dette er også i tråd med teorien om frivillig risikotaking, hvor mennesker bevisst utsetter seg for farlige situasjoner. Som påpekt i Lupton & Tulloch (2002) er selvforbedring en av de viktigste motivasjonene for frivillige som plasserer seg i risikofylte situasjoner.

Selvaktelse, spenningsfølelse og det sosiale aspektet ved å være en del av Norsk Folkehjelp er de viktigste faktorene som driver frivillige til å utføre aktivt redningsarbeid. Sosialiseringsspørsmål og tilhørighet forklarer hvorfor mange frivillige velger å forbli aktive i organisasjonen. P. Holwitts teori om tilhørighet beskriver dette fenomenet, og teorien indikerer at frivillige i organisasjonen vil oppnå en viss anerkjennelse og status etter å ha gjennomført visse sosialiseringfaser. Norsk Folkehjelp er vellykket blant annet på grunn av ulike kurs og opplæringsmuligheter de tilbyr. Dette bidrar til personlig utvikling og holder frivillige motiverte til å fortsette sitt arbeid.

Livssituasjonen, som inkluderer helse, flytting og familieforhold, er en viktig faktor i frivilliges beslutning om å fortsette eller avslutte sitt engasjement i organisasjonen.

Dermed kan det konkluderes med at verdier, individuelle behov, sosial tilhørighet og personlig utvikling er de viktigste faktorer som påvirker frivilliges motivasjon og opprettholder deres engasjement i Norsk Folkehjelp Sanitet, mens livssituasjonen kan ha en betydelig innvirkning på beslutningen om å fortsette eller avslutte sitt engasjement.

Studien bidrar til å utvide kunnskapen om motivasjon til frivillige på flere måter. En av de viktige bidragene er at studien kombinerer flere teorier om motivasjon og identifiserer gyldige elementer fra hver av dem. Ved å integrere disse teoriene gir studien en mer omfattende og helhetlig forståelse av hva som motiverer frivillige i konteksten av frivillig redningsarbeid i Norsk Folkehjelp Sanitet.

Videre viser studien at ulike motivasjonsfaktorer kan være relevante for frivillige i Norsk Folkehjelp Sanitet. Denne innsikten gir et mer nyansert bilde av motivasjonens kompleksitet og mangfoldighet blant frivillige i denne spesifikke konteksten. Resultatene kan være nyttige for både forskningssamfunnet og organisasjoner som ønsker å utvikle strategier for å rekruttere og beholde motiverte frivillige. På denne måten gir studien et verdifullt bidrag til det eksisterende kunnskapsgrunnlaget om motivasjonen til frivillige og legger grunnlaget for videre forskning og teoretisk utvikling på dette området.

7.2. Implikasjoner

Det er viktig å være oppmerksom på at funnene presentert i denne oppgaven kan være underlagt visse begrensninger. Studien kan ha vært begrenset av et relativt lite utvalg av deltakere fra Norsk Folkehjelp Sanitet, hvor ble intervjuet 7 personer. Dette kan påvirke generaliseringen av resultatene til hele organisasjonen eller andre frivillige tjenesteorganisasjoner.

Ikke minst er dataene samlet inn gjennom spørreskjemaer og intervjuer basert på deltakernes egenrapportering, noe som kan introdusere en viss grad av bias eller feilaktig oppfatning. Respondenter kan ha vært tilbøyelige til å presentere seg selv i en mer positiv lys eller feilvurdere sine egne motivasjoner.

Forskningen fokuserte spesifikt på motivasjon for frivillig redningsarbeid i Norsk Folkehjelp Sanitet. Det er viktig å erkjenne at det kan være unike kontekstuelle faktorer og kulturelle innflytelser som kan påvirke motivasjonen for frivillige i andre organisasjoner eller geografiske områder.

Det var også begrensninger når det gjelder tid og tilgang til deltakere. Det kan løses ved mulighet til å utføre lengre oppfølgingsstudier eller innhenting av flere perspektiver.

Selv om studien identifiserte flere motivasjonsfaktorer, er det viktig å merke seg at motivasjon er en kompleks og individuell prosess. Det kan være andre relevante faktorer som ikke ble dekket i denne studien.

7.3. Videre forskning

Selv om studien gir innsikt i motivasjonsfaktorer og bidrar til å utvide kunnskapen, er det fremdeles flere områder som kan utforskes videre.

For det første kan fremtidige studier undersøke hvordan ulike kontekstuelle faktorer, som organisasjonskultur, ledelse, samt sosialisering i organisasjonen, påvirker motivasjonen til frivillige. Ved å se nærmere på disse faktorene kan man få en dypere forståelse av hvordan organisasjonsmiljøet kan bidra til å opprettholde eller svekke motivasjonen blant frivillige. Det

ble i noen grad bekreftet i denne studien at sosialisering i gruppe spiller stor rolle i opprettholdelse av motivasjonen.

Videre kan det være interessant å utforske hvordan ulike typer oppgaver og aktiviteter påvirker motivasjonen til frivillige. En nærmere undersøkelse av hvilke oppgaver som oppfattes som mest meningsfulle, utfordrende eller givende kan bidra til å identifisere strategier for å engasjere og beholde frivillige over lengre tid.

En annen retning for videre forskning kan være å utforske langtidseffektene av motivasjon blant frivillige. Hvordan påvirker motivasjonen deres individuelle trivsel, opplevelse av mestring, eller langsiktig engasjement i frivillig arbeid? En mer langsiktig studie kan gi verdifull innsikt i effektene av motivasjon på både frivilliges velvære og organisasjonens resultater.

Samlet sett gir denne oppgaven et grunnlag for videre forskning på motivasjonen til frivillige i Norsk Folkehjelp Sanitet og andre lignende organisasjoner. Ved å bygge videre på de identifiserte motivasjonsfaktorene og utforske de nevnte områdene, kan man ytterligere forbedre forståelsen av motivasjon og bidra til å utvikle effektive strategier for å rekruttere, engasjere og beholde motiverte frivillige.

8. Litteraturliste

- Aasland, T. (2022). *Frivillighet i samvirke: Frivillige organisasjoners medvirkning i redningstjeneste og beredskapsarbeid*. University of Stavanger, Norway.
- Anderson, J. C., & Moore, L. F. (1978). *The Motivation To Volunteer*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 7(3), 120–129.
- Braun, V., & Clarke, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. Sage.
- Bussell, H., & Forbes, D. (2002). *Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering*. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244–257.
- Chacón, F., Gutiérrez, G., Sauto, V., Vecina, M. L., & Pérez, A. (2017). *Volunteer Functions Inventory: A Systematic Review*. *Psicothema*, 29(3), 306–316.
- 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*, 74(6), 1516–1530.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd edition.; International student edition.). Sage.
- Dunn, J., Chambers, S. K., & Hyde, M. K. (2016). *Systematic review of motives for episodic volunteering*. *Voluntas*, 27(1), 425–464.
- Einarsen, S. V., Martinsen, Ø. L., & Skogstad, A. (2017). *Organisasjon og ledelse*. Gyldendal akademisk.
- Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research* (Sixth edition.). SAGE.
- Forskrift om kommunal beredskapsplikt. Forskrift 22. August 2011 nr. 894 om kommunal beredskapsplikt. <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2011-08-22-894>
- FORF - Frivillige organisasjoners redningsfaglige forum. (2023) *Medlemsorganisasjonene i FORF*. <https://www.forf.no/medlemsorganisasjoner>
- Hansen, V.W. og Winsvold, M.S. (2022). *Fremtidens frivillige beredskap*. Delrapport 2. Beredskapsorganisering i møte med fremtiden (Rapport 2022:12). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Holwitt, P., Strohschneider, S., Zinke, R., Kaiser, S., Kranert, I., Linke, A., & Mähler, M. (2017). *A Study of Motivational Aspects Initiating Volunteerism in Disaster*

- Management in Germany*. International Journal of Safety and Security Engineering, 7(3), 294–302.
- Hovedredningsentralen, Direktoratet for Samfunnssikkerhet og beredskap & Politihøgskolen. (2021). *Evaluering : redningsaksjonen og den akutte krisehåndteringen under kvikkleireskredet på Gjerdrum*. rapport til Justis- og beredskapsdepartementet 1. juni 2021 (Evaluering av redningsaksjonen på Gjerdrum). Bodø: Hovedredningsentralen
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2003). *Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective*. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2), 167–187.
- Inglehart, R., & Welzel, C. (2005). *Modernization, Cultural Change, and Democracy: The Human Development Sequence*. Cambridge University Press.
- Jacobsen, D. I. og J. Thorsvik (2007) *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 5. Utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg., 2. oppl. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kulik, L. (2017). *Volunteering during an emergency: a life stage perspective*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 46(2), 419–441.
- Lavelle, J. J. (2010). *What motivates OCB? Insights from the volunteerism literature*. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 918–923.
- Lois, J. (1999). *Socialization to Heroism: Individualism and Collectivism in a Voluntary Search and Rescue Group*. *Social Psychology Quarterly*, 62(2), 117–135.
- Lupton, D., & Tulloch, J. (2002). «*Life would be pretty dull without risk*»: Voluntary risk-taking and its pleasures. *Health, Risk & Society*, 4(2), 113–124.
- Løvaas, B. J., & Kaasa, A. (2015). *Hva motiverer til frivillig innsats?* *Tidsskrift for praktisk teologi*, 2, 48–60.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- Meld. St. 5 (2020 – 2021). *Samfunnssikkerhet i en usikker verden*. Justis- og beredskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-5-20202021/id2770928/>

- Menon Business Economics (2012). *Verdsetting av Redningsselskapets frivillige Innsats*. Menon-publikasjon, nr. 44/2012. Rapport. Oslo: Menon. <https://www.menon.no/wp-content/uploads/06menonrapport-44-2012-verdsetting-av-redningsselskapets-frivillige-innsats-final.pdf>
- Musick, M. A. og Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*. Bloomington and Indianapolis: Indiana University Press.
- Nasjonalt Redningsfaglig Råd. (2018). *De frivillige rednings- og beredskapsorganisasjonenes rolle i dagens samfunn*. Utfordringer og tiltak for en styrket redningstjeneste. <https://www.forf.no/what-if-ii-rapporten>
- Norsk Folkehjelp. (2020). *Donorer og nettverk*. Hentet 13.mai 2023 <https://folkehjelp.no/utvikling-og-humanit%C3%A6rt-samarbeid/donor-og-nettverk>
- Norsk Folkehjelp. (2020). *Førstehjelp og redningstjeneste*. Hentet 13.mai 2023. <https://folkehjelp.no/forstehjelp-og-redningstjeneste>
- Norsk Folkehjelp. (2022). *Solidaritet i praksis*. Resultatrapport 2021. Norsk Folkehjelp. <https://folkehjelp.no/om-norsk-folkehjelp/resultatrapport>
- NOU 2000:24: *Et sårbart samfunn — Utfordringer for sikkerhets- og beredskapsarbeidet i samfunnet*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2000-24/id143248/>
- NOU 2001: 31: *Når ulykken er ute - om organiseringen av operative rednings- og beredskapsressurser*. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2001-31/id144519/>
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1993). *Aids volunteers and their motivations: Theoretical issues and practical concerns*. *Nonprofit Management & Leadership*, 4(2), 157–176.
- Organisasjonsplan for redningstjenesten (2019) *Organisasjonsplan for redningstjenesten* (FOR-2019-12-06-1740) Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2019-12-06-1740>
- Politi-loven. *Lov om politiet av 01. oktober 1995 nr. 16*. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1995-08-04-53>
- Roy Raasholm Fauske. 03.01.2021. *Noreg har ikkje mange som kan gjere denne jobben*. NRK. <https://www.nrk.no/vestland/noreg-har-ikkje-mange-som-kan-gjere-denne-jobben-1.15310790>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions*. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.

- Sivilbeskyttelsesloven. Lov 25. Juni 2010 nr 45 om kommunal beredskapsplikt, sivilbeskyttelsestiltak og Sivilforsvaret.
- St.meld. nr. 86 (1961–62). *Samordning av redningstjenesten*. Justis- og politidepartementet. <https://www.stortinget.no/nn/Saker-og-publikasjoner/Stortingsforhandlingar/Lesevisning/?p=1961-62&paid=3&wid=c&psid=DIVL1653>
- St.meld. nr. 25 (1997-98). *Hovedretningslinjer for det sivile beredskaps virksomhet og utvikling i tiden 1999-2002*. Justis- og beredskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-25-1997-98-/id191572/>
- St.meld. nr. 41 (2000-2001). *Brann- og eksplosjonsvern*. Arbeids- og inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-41-2000-2001-/id134200/>
- Studer, S., & von Schnurbein, G. (2013). *Organizational factors affecting volunteers: a literature review on volunteer coordination*. *Voluntas*, 24(2), 403–440.
- Timmons, S., & Vernon-Evans, A. (2013). *Why do people volunteer for community first responder groups?* *Emergency Medicine Journal*, 30, e13.
- Thelle, D. S., Breivik, G., Enebakk, V., Skollbekken, J. A., & Teigen, K. H. (2001). *På den usikre siden*. Cappelen.
- Tjora, Aksel Hagen. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Viksveen, Thor. (2014). *Folk forandre verden: Norsk Folkehjelp 75 år*. Oslo: Pax Forlag.
- Wollebæk, D. & Sivesind, K. H. (2010). *Fra folkebevegelse til filantropi. Frivillig innsats i Norge 1997-2009*. Rapport 3/2010. Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Wollebæk, D., Sætrang, S. og Fladmoe, A. (2015). *Betingelser for frivillig innsats. Motivasjon og kontekst*. Rapport 1/2015. Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Vedlegg 1: Intervjuguide

Intervjuguide

Hva motiverer og demotiverer de frivillige i Norsk Folkehjelp å delta aktivt i ulike typer av redningsarbeid?

Introduksjon

- Hilse og takke for mulighet til å intervjuere
- Forklare kort hva oppgaven innebærer
- Informere om rettigheter (anonymisering, taushetsplikt, samtykke) og forespørsel til lydopptak
- Spørsmål fra deltakeren

Forberedende spørsmål og faktaopplysninger

- Kan du fortelle litt om deg selv? (alder, sivilstatus, utdanning, arbeid, erfaring med frivillig arbeid, medlemskap i andre organisasjoner?)

Del I

- Husker du når du startet med frivillig arbeid i NFS? Hvor gammel var du da og hva var utgangspunktet?
- Hvordan bidrar du frivillig for NFS (gruppe, prosjekt)? Bruker du mye tid på det?
- Hvilke grunner hadde du da du valgte akkurat denne organisasjonen og denne/disse gruppene du jobber i?
- Var det lett å bli kjent med andre og bli en del av gruppen? Ble du godt tatt imot? Var det lett eller vanskelig for deg å bli integret i denne gruppen?
«Motivasjon, hva innebærer det for deg?»

Del II

- Hvor ofte vil du si at du stiller til redningsarbeid for NFS?
- Hva er mest interessant for deg som frivillig i NFS? Hva får du ut av din frivillig jobb i denne organisasjonen?
- Har du opplevd noen ganger at du ikke har lyst eller tid til å delta i redningsaksjoner?
Viss ja – Opplever du det ofte? Hva gjør deg til å fortsette som frivillig?
- Vi har snakket om hva som gjorde at du meldte deg som frivillig i sin tid. Men så har du valgt å spille en aktiv rolle som frivillig i NFS. Hva er det som gjør at du velger dette? Er det de samme grunnene som gjorde at du startet, eller er det andre grunner?
- Har du noen ganger opplevd at de savnede ble funnet omkommet eller hardt Har synet ditt på det å være frivillig endret seg etter disse situasjonene? Hvordan da? Har det hatt betydning for motivasjonen din?

Del III

- Er det god stemning i gruppen deres i NFS? Stoler dere på hverandre? Tilbringer dere tid sammen utenfor organisasjonen?
- Hvor lenge planlegger du å fortsette med frivillig arbeid i NFS?
- Har det noen gang skjedd at du har tenkt på å slutte som frivillig i NFS?
For de som sluttet:
Hvor lenge fortsatte du å være frivillig etter at du fikk ideen om å slutte?
Tok du beslutningen raskt, eller tok det tid?
For de som fortsetter:
Hva får deg til å fortsette?
- Bidrar noen av dine venner, jobb eller familiemedlemmer frivillig for NFS?

Avslutning

- Har du noe å tilføye eller utdype som du tror vi kan ha gått glipp av under samtalen?
- Er det mulig å kontakte deg hvis det kommer på noen tilleggs- eller oppklarende spørsmål mens jeg skriver oppgaven?
- Takke for deltakernes tid og gode svar.

Vedlegg 2: Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet «Motivasjon til frivillig redningsarbeid i Norsk Folkehjelp»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor *formålet er å finne ut hva motiverer og demotiverer de frivillige i Norsk Folkehjelp til å delta aktivt i ulike typer av redningsarbeid*. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektet vil basere seg på en studie av motivasjonsfaktorer blant frivillige i ulike grupper av redningstjenesten i Norsk Folkehjelp. Denne organisasjonen skiller seg fra andre ideelle organisasjoner ved at de frivillige som jobber der, må være godt forberedt både fysisk og mentalt. Hver hendelse som kan oppstå krever koordinering mellom frivillige, samt deres oppmerksomhet og nødvendige ferdigheter.

Målet med prosjektet er å bedre forstå hvorfor deltakere starter med frivillig redningsarbeid, hva som gjør at de velger å utføre et slikt arbeid i løpet av mange år og hva som gjør at noen velger å slutte. Resultatene vil bidra til bedre forståelse av behovene til frivillige på dette feltet som igjen kan bidra til å tilrettelegge arbeidet slik at flere ønsker å fortsette.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

~~OsloMet~~ – storbyuniversitetet er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du har eller hadde erfaring med å være frivillig i redningsaksjoner på vegne av Norsk Folkehjelp.

Hva innebærer det for deg å delta?

Deltakelse innebærer personlig intervju, som vil ta 30-45 minutter. Du kan selv velge hvordan intervjuet skal gjennomføres – ansikt til ansikt eller digitalt/på telefon. Det viktigste er at du føler deg komfortabelt med det. Lydopptak som skal transkriberes, vil bli benyttet kun dersom du godtar dette.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Datamaterialet fra intervjuene vil brukes til å skrive en mastergradsoppgave.

Mastergradsstudent (Anna Lebedeva) og veileder (Marte Winsvold) vil ha tilgang til filene med intervjuene. Intervjuene vil bli transkribert, og transkripsjonene vil bli anonymisert. Alle filene vil oppbevares konfidensielt. Navneliste med kontaktopplysninger på deltakerne skal være adskilt fra lydfilene. Ingen personer vil kunne gjenkjennes i publikasjonen fra prosjektet.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes 15.05.2023. Personopplysninger anonymiseres, og lydopptak vil bli slettet etter prosjektslutt.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra OsloMet – storbyuniversitetet har Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

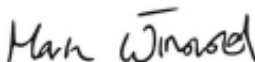
Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- OsloMet – storbyuniversitetet ved Anna Lebedeva (student), telefon: 96737725, e-post: s366871@oslomet.no
- OsloMet – storbyuniversitetet ved Marte Winsvold (veileder), telefon: 93033752, e-post: m.s.winsvold@samfunnsforskning.no
- OsloMet – storbyuniversitetet ved Asbjørn Røiseland (prosjektansvarlig), telefon: 91148995, e-post: asbjor@oslomet.no
- Vårt personvernombud ved OsloMet: Ingrid S. Jacobsen, e-post: ingrid.jacobsen@oslomet.no
- Hvis du har spørsmål knyttet til vurderingen som er gjort av personverntjenestene fra Sikt, kan du ta kontakt via:
- Epost: personverntjenester@sikt.no eller telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen



Marte Winsvold
(Forsker/veileder)



Anna Lebedeva
(Masterstudent ved OsloMet)

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
481874

Vurderingstype
Standard

Dato
08.03.2023

Prosjekttittel

Motivasjon til frivillig redningsarbeid i Norsk Folkehjelp

Behandlingsansvarlig institusjon

OsloMet – storbyuniversitetet / Fakultet for samfunnsvitenskap / Handelshøyskolen

Prosjektansvarlig

Asbjørn Røiseland

Student

Anna Lebedeva

Prosjektperiode

02.03.2023 - 15.05.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 15.05.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN

Sikt har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettpørreskjema, videosamtale el.l.).

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!