

Fag eller fest?

– en studie av hvilke forhold som påvirker dugnadsånden i lokale Bondelag

Utarbeidet av:

Elin Røed

Fag:

Organisasjon og ledelse

Avdeling:

Avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag, 2012



Forord

Denne masteravhandlingen er den avsluttende delen av masterstudiet i Organisasjon og ledelse ved Høgskolen i Østfold. Dette studiet har jeg gjennomført på deltid, kombinert med livet som melkeprodusent i Holmestrand og som tillitsvalgt i Vestfold Bondelag. Det har vært erfaringer fra ulike tillitsverv i Bondelaget som har gitt meg inspirasjon til valg av tema.

Jeg har undersøkt hva som bidrar til engasjement i organisasjonens viktigste, men kanskje mest sårbare ledd, lokallagene. Som tillitsvalgt opplevde jeg møtene med lokallagene som noe av det viktigste og morsomst å delta på. I løpet av dette året jeg har gjennomført masteravhandlingen, har jeg ikke hatt tillitsverv for organisasjonen.

Jeg vil takke organisasjonsavdelingen i Norges Bondelag for positivitet og støtte underveis i oppgaveskrivingen. Jeg vil spesielt takke Andreas Lunder som har gitt uvurderlig hjelp. Takk også til Vestfold Bondelag for disponering av kontor plass på Gjennestad. Takk til Vidar Andresen, Amund Kind, Elisabeth Larsen og de andre på Grønt Fagsenter for hyggelige og inspirerende dager.

Takk til jordmor Bjørg Else Wallumrød for korrekturlesing.

Og sist, men ikke minst, takk til veileder Kjeld Qvortrup som hadde tro på meg og prosjektet mitt fra første stund.

Gjennestad, 19. mars 2012

Elin Røed

Innhold

1. Innledning: Interesseorganisasjonenes plass i dagens Norge	6
1.1. ”Alt” er organisasjoner.....	6
1.2. Interesseorganisasjonene, - et onde eller er gode?	7
1.3. Organisasjonenes interne demokrati	9
1.4. Drift av lokallag – en stor dugnadsinnsats	10
2. Hva skal undersøkes? Problemstilling og studieobjekt.....	11
2.1. Lokal dugnad og dugnadsånd.....	11
2.2. Forhold som er valgt bort.....	11
2.3. Forhold som er undersøkt	12
2.4. Mitt studieobjekt – Norges Bondelag.....	13
2.4.1. Bøndenes interesseorganisasjon	14
2.4.2. En historisk formålsparagraf	14
2.4.3. Hva slags organisasjon er Norges Bondelag?.....	16
2.4.4. Dagens situasjonsbilde	17
2.5. Oppsummering.....	18
3. Hva sier teorien om det som skal undersøkes?	19
3.1. Innledning	19
3.2. Dugnad og dugnadsånd.....	19
3.3. Aktør eller struktur som premissgiver for handling	22
3.4. Fokus på aktøren – mennesket i organisasjonen	23
3.4.1. Teorien om rasjonelle valg	24
3.4.2. Ytre motivasjonsfaktorer	25
3.4.3. Indre motivasjon.....	28
3.5. Fokus på strukturen – organisasjonen rundt mennesket	29
3.5.1. Sosiale systemer	29
3.5.2. Formell struktur.....	30
3.5.3. Sosiale struktur.....	31
3.6. Eget perspektiv	33
3.6.1. Egen tilnærming	33
3.6.2. Dualisme	33
3.6.3. En tro på det rasjonelle mennesket	34
3.6.4. Et utvidet rasjonalitetsbegrep	36
3.6.5. Emosjoner og personlighet	37
3.6.6. Oppsummering.....	38
4. Metodiske avveielser	40
4.1. Innledning	40
4.2. Om å studere egen organisasjon.....	40

4.2.1.	Subjektiv hverdagskunnskap	40
4.2.2.	Personlige relasjoner og emosjonelt engasjement	41
4.2.3.	Motivasjon og utholdenhet	42
4.3.	Undersøkellesdesign	42
4.3.1.	Forklarende undersøkelse	42
4.3.2.	Deduktiv tilnærming	43
4.3.3.	Kvalitativ eller kvantitativ undersøkelse?	45
4.4.	Innsamling av data	46
4.4.1.	Dokumentundersøkelse	47
4.4.2.	Observasjoner	48
4.4.3.	Spørreundersøkelse	49
4.4.4.	Utvalg til spørreundersøkelsen	50
4.4.5.	Behandling av data fra spørreundersøkelsen	51
4.4.6.	Åpent spørsmål i spørreundersøkelsen	52
4.4.7.	Hvorfor ikke intervju som innsamlingsmetode?	53
4.5.	Reliabilitet og validitet	53
4.5.1.	Reliabilitet	54
4.5.2.	Validitet	56
4.6.	Oppsummering	57
5.	Hva viser undersøkelsen?	59
5.1.	Innledning	59
5.2.	Dugnadsånd	60
5.3.	Individuelle forhold (aktørfokus)	63
5.3.1.	Positive opplevelser	63
5.3.2.	Personlig utvikling	65
5.3.3.	Anerkjennelse	69
5.3.4.	Tro på organisasjonen	73
5.4.	Strukturelle forhold	75
5.4.1.	Bakgrunnsvariabler	75
5.5.	Formell struktur	77
5.5.1.	Økonomiske rammer	77
5.5.2.	Arbeidsdeling – forhold mellom lokal- og fylkeslag	81
5.5.3.	Innflytelse i organisasjonen	83
5.6.	Sosiale struktur	86
5.6.1.	Identitet	87
5.6.2.	Sosialt fellesskap	89
5.6.3.	Lojalitet	92
5.7.	Hovedtrekk	94

6. Noen avsluttende betraktninger	98
6.1. Innledning	98
6.2. Forhold til egen modell	98
6.3. Sosialt og faglig fellesskap – for alle?	100
6.4. Medlemsdemokratiet.....	103
6.5. Fag og fest – også i fremtiden?	104
Litteraturliste.....	108
Nettsider:.....	110

Vedlegg:

1. Spørreundersøkelsen
2. Resultat spørreundersøkelsen
3. Utregning av tallverdi for variabler
4. Verdier for Pearsons r

1. Innledning: Interesseorganisasjonenes plass i dagens Norge

1.1. "Alt" er organisasjoner

Det moderne norske samfunnet er gjennomorganisert. Organisasjoner finnes overalt og de fleste av oss tilhører mange ulike organisasjoner på ulike stadier gjennom livet. Organisering har lange historiske røtter i samfunnet vårt, men det er kanskje av nyere dato at vi bruker ordet organisasjon om mange flere sammenslutninger. Det vi før kalte sykehuset, fabrikken eller partiet, omtales nå som "organisasjonen". Denne bevisstheten henger sammen med den voksende interessen for fagområdet organisasjon i studier, kurs og bøker, og troen på at alle disse organisasjonene inneholder noen felles trekk det er mulig å lære noe om.

Et stort industrikonsern er en organisasjon, og en liten misjonsforening er en organisasjon. Det disse har til felles er at det er en gruppe mennesker som samhandler over tid for å oppnå en bestemt målsetting. Dette målet kan være svært ulikt, og medlemmene kan i ulik grad være forpliktet til organisasjonens mål. En stor del av den yrkesaktive befolkningen vil i dag si at de jobber i en organisasjon og ha en bevissthet om at arbeidsplassen er en del av en organisasjon.

Arbeid er en viktig og nødvendig del av livet for de fleste. Men om vi ser bort fra arbeidsplassene, vil vi i dagens Norge finne et stort antall av det vi kaller frivillige organisasjoner. Her er en ikke medlem fordi en skal tjene til livets opphold, men en har frivillig blitt med i en sammenslutning av mennesker som mer eller mindre systematisk jobber mot et definert mål. Det finnes omtrent 115 000 frivillige organisasjoner i Norge¹, og disse er en viktig del av det norske samfunnet.

De frivillige organisasjonene har også svært ulike mål. Det er organisasjoner for kulturliv, religion, idrett, velferd, solidaritet og bistand for å nevne noen. Det er også mange som spesifikt retter seg mot barn og unge. Mange av disse har allmenntilgittige formål og er tuftet på et moralsk engasjement for velferdssamfunnet.

"I sum kan det slå fast at frivillig sektor utgjør en vital del av det norske samfunnet."

St.mld. nr 39 (2006-07): 13

Det positive begrepet "allmenntilgittig" har en negativ motsats i "egennyttig"². Organisasjoner som ikke kan påberope seg å være allmenntilgittige, kalles ofte interesseorganisasjoner fordi de arbeider for interessene til en bestemt gruppe. Definisjonene og inndelingen av organisasjonene i frivillig sektor varierer, og også meningene om deres legitime plass i samfunnet er varierende. Jeg vil videre drøfte ulike syn på disse interesseorganisasjonenes plass i det norske samfunnet.

¹ St.meld.nr.39 (2006-07)

² Ulstein (1998):28

1.2. Interesseorganisasjonene, - et onde eller er gode?

Interesseorganisasjoner arbeider for medlemmenes felles interesser. Begrepet er et sekkebegrep, og kan ha en negativ klang fordi det kan oppfattes som om organisasjonen ivaretar særinteresser på bekostning av fellesskapets interesser.

Interesseorganisasjonene har sin historie helt tilbake til industrialiseringen på midten av 1800-tallet da arbeiderklassen organiserte seg og krevde at også eiendomsløse og arbeidere skulle få delta i det offentlige³. Vi fikk etterhvert store og politisk orienterte folkebevegelser, som bondebevegelsen, arbeiderbevegelsen, avholdsbevegelsen, lekmannsbevegelsen, nynorskbevegelsen og idrettsbevegelsen. Et sentralt trekk ved disse bevegelsene er at de har vært medlemsbaserte og demokratisk oppbygde, og den desentraliserte strukturen, der medlemmene var grunnfjellet, gjorde at det enkelte medlemmet spilte en viktig rolle i utviklingen. Sammenliknet med organiseringen i andre land, har norsk frivillighet rekruttert uvanlig bredt i alle samfunnslag⁴. Det ble legitimt å organisere nye grupper for å påvirke offentligheten, selv om de ikke representerte allmenne interesser. Ulstein sier at ”*interessekampen materialiserte seg etter hvert i dannelsen av politiske partier*”⁵. I dag har de politiske partiene et organisasjonsapparat der det lokale, regionale og nasjonale nivået er knyttet hierarkisk sammen, og vi har et stort antall interesseorganisasjoner for ulike grupper.

Politiske partier og interesseorganisasjoner har som mål å påvirke og forandre samfunnet i en retning de selv har tro på. Det kan være for å skape et bedre samfunn som helhet, eller bedre vilkårene for den enkeltgruppen de selv representerer. Politiske partier, ofte med tilhørende kvinne- og ungdomsorganisasjoner, er her i en særstilling fordi de har fokus på en helhetlig politikk for alle samfunnsområder. De er en naturlig og nødvendig del av vårt demokrati, og de har legitimitet for den rollen de utøver i samfunnet.

Andre interesseorganisasjoner ønsker også politisk påvirkning. Deres målsetting gjelder ofte mer spesielle grupper. Det kan være fra helt marginale grupper, som minoritetsgrupper eller smale interessefelt, til store næringsorganisasjoner og fagforeninger som organiserer tusenvis av ansatte. Disse interesseorganisasjonene driver politisk påvirkning på ulike plan. Noen kjører tøffe aksjoner, som enkelte miljøorganisasjoner. Andre er høringsinstanser, driver opplysning, opplæring, alliansebygging og lobbyvirksomhet. Det hevdes at interesseorganisasjonene gjennom dette har fått for stor makt, ”*ikke minst gjennom et nettverk av uformelle kontakter med forvaltningen og partiene*”⁶. Jeg

³ Ulstein (1998):44, Thrane-bevegelsen i Norge 1849-51

⁴ Wollebæk og Selle (2002)

⁵ Ulstein (1998):45

⁶ Ulstein (1998): 57

vil nå gå nærmere inn på hva denne kritikken inneholder, før jeg peker på den positive rollen disse organisasjonene kan ha.

Demokratiforskeren John Keane er kritisk til interesseorganisasjonenes rolle og ser på dem som et demokratiproblem⁷. Han peker på at vedtak fattes bak lukkede dører med bare de berørte partene rundt bordet, som ikke trenger stå til ansvar ovenfor velgere eller media. Dette henger sammen med byråkratiets eller administrasjonens makt har økt og det kan oppstå såkalte ”jernallianser” mellom interesseorganisasjoner og ”deres” departement⁸. På denne måten har interesseorganisasjonene for stor makt i forhold til antallet de representerer og er en trussel mot demokratiet og de politiske partiene.

Også Ringstad er opptatt av atferden til det han kaller ”særinteresser”, noe jeg tolker som interesseorganisasjonene. Han går langt i å hevde at de ”manøvrerer i det politiske markedet, utnytter media, allierer seg med bestemte politiske grupperinger og gjerne får innpass.... i offentlig administrasjon” for ”å få økonomiske fordeler blant annet i form av privilegier og subsidier”⁹. Han mener retorikken er å fremstille egne særinteresser som brede fellesinteresser.

Som motsats til dette synet på interesseorganisasjonene, er ideen om at det politiske system er så komplekst at det nettopp er gjennom organisering at enkeltmennesket har mulighet til å fremme sine interesser. At mange interesseorganisasjoner har mulighet til direkte drøftinger med staten, er et resultat av økende korporatisme i samfunnet¹⁰. Dette skjer på ulike nivå, som gjennom direkte forhandlinger, representasjon i forvaltningen eller som faginstans ved utforming av politikk¹¹. Dette samarbeidet med organisasjonene er ønsket av myndighetene og omtales ofte i positive vendinger. Stortingsmelding nr 39 ”Frivillighet for alle” sier følgende om interesseorganisasjonenes eksterne demokratifunksjon:

*”Interesseorganisasjonene har ofte et mål om å opplyse og dermed påvirke opinionens syn på den saken organisasjonen arbeider for. Hensikten er å skape et bredt engasjement i befolkningen, og mer spesifikt å få aksept hos det offentlige. Organisasjonenes arbeid er derfor ofte rettet inn mot offentlige myndigheter og beslutningstakere.”*¹²

I Norge har vi lange tradisjoner for inngående samarbeid mellom myndigheter og organisasjoner. Dette gjelder partene i arbeidslivet der staten, arbeidsgiverorganisasjoner og fagforeninger er i direkte forhandlinger i ”den norske modellen”. Også landbrukets organisasjoner har direkte forhandlinger med

⁷ Ulstein (1998): 103

⁸ Eks Jacobsen (1997): 70

⁹ Ringstad (2007): 104

¹⁰ Heiret (2003): 117

¹¹ Ulstein (1998): 87

¹² St m nr 39: 52

staten i de årlige jordbruksforhandlingene. Den norske modellen omtales som et stabiliserende og positivt trekk som sikrer maktbalanse.

At gjennomorganiseringen av samfunnet også omfatter de frivillige organisasjonene, er et poeng for Lorentzen i artikkelen ”Det sivile samfunn”¹³. Han peker på tre sentrale prosesser som de frivillige organisasjonene bidrar til. For det første bidrar deltagelse i organisasjoner til en sosialisering inn i et demokratisk samfunn. Et levende demokrati er avhengig av aktivitet og deltagelse fra borgerne. Å ha et mangfold av organisasjoner der unge (og voksne) får opplæring og øvelse i praktisk demokrati og offentlig dialog kan nettopp vekke interessen for politisk arbeid. For det andre, som jeg allerede har pekt på, inngår organisasjonene i en samhandling med myndighetene som en demokratisk meningsdanning. Og sist peker han på organisasjonenes rolle i implementeringen av offentlig politikk. Selv om det ikke er noen absolutt motsetning mellom korporatisme og aksjonisme, vil organisasjoner som blir tatt med på å utforme politikken ha et større ansvar for gjennomføringen av den, slik at terskelen for å gjennomføre aksjoner blir høyere.

1.3. Organisasjonenes interne demokrati

I Stortingsmeldingen om frivillighet sies det at ”den tradisjonelle norske frivillige organisasjon er medlemsbasert og har en demokratisk styringsstruktur. Ivaretagelse av interne demokratifunksjoner, slik de er beskrevet ovenfor, forutsetter at organisasjonene har disse kjennetegnene”¹⁴. Med andre ord er det en forutsetning at organisasjonen selv er demokratisk oppbygd, med aktive medlemmer, for at samfunnet skal oppnå de positive effektene som er omtalt. Meldingen peker på at nyere organisasjoner kan velge strukturer som ofrer demokratiet for mer effektive og fleksible styringsmodeller, og har dermed verken aktive medlemmer eller et lokalt arbeid.

Ulstein vektlegger også at demokratiske organisasjoner er avhengige av et lokalt arbeid. Han sier det så sterkt at ”spørsmålet er om frivillige organisasjoner i det hele tatt kan fylle sin essensielle rolle, som bindeledd mellom individ og samfunn, uten et velfungerende og livskraftig lokalt arbeid”¹⁵.

Organisasjonene selv fremhever også hvor viktig lokallagene er. Det er her mye arbeid gjøres, her kommer medlemmenes meninger til uttrykk og det er her medlemmene får sin første trening i politisk arbeid.

”Uten aktive lokallag er vi ingenting, - absolutt ingenting!”

Brita Skallerud, 2. nestleder Norges Bondelag
08.06.2011

¹³ Frønes og Kjølørød (2010): kap 13

¹⁴ St m 39 (2006-07): 56

¹⁵ Ulstein (1998): 106

Denne avhandlingens tema begrenser seg til frivillige interesseorganisasjoner, med aktive medlemmer og aktive lokallag, og det er lokallagenes arbeid som er i fokus. Her er det medlemmer som frivillig har engasjert seg i et fellesskap for å jobbe mot et felles mål de selv har nytte av. Her legges også grunnlaget for den politiske innflytelsen organisasjonen har, og medlemmenes aktivitet er nødvendig for organisasjonens troverdighet. Jeg vil gå nærmere inn på hvordan slike lokallag drives.

1.4. Drift av lokallag – en stor dugnadsinnsats

Interesseorganisasjoner, politiske partier, fagforeninger og næringsorganisasjoner har som regel lokale foreninger som drives av medlemmene. Mye av dette arbeidet er ikke lønnet. Det gjøres frivillig og dersom det er noe form for godtgjørelser er dette oftest utgiftsdekning. Noen, kanskje spesielt fagforeninger, kan utføre driften av lokallaget i arbeidstiden. Dermed blir driften av lokallaget et lønnet arbeid som jeg vil se bort i fra i denne sammenhengen. Det er alle de lokallag som drives på dugnad som interesserer meg.

Jeg har i denne avhandlingen valgt å kalle det arbeidet som legges ned av medlemmene for å drifte et lokallag for dugnad. Dugnad er et særnorsk ord som jeg vil utdype betydningen av senere, men hovedtrekkene er at det er ubetalt arbeid, ofte konkret og tidsavgrenset, det har sosiale innslag og en skal oppnå noe en selv har nytte av. Det å ta på seg tillitsverv i et lokallag, være talerør for medlemmene, utføre de praktiske oppgavene som hører med og å motivere andre til å delta på lokale aktiviteter, vil jeg i denne sammenhengen kalle dugnadsarbeid. Som jeg vil vise senere, er ordbruken ikke helt sammenfallende med annen litteratur, men nære nok til at jeg vil bruke det i denne avhandlingen med de avgrensinger og presiseringer jeg vil gjøre.

Når det gjelder lokal aktivitet er det stor variasjon mellom organisasjoner og store variasjoner innen samme organisasjon. Jeg har undersøkt hvilke forhold som kan påvirke dugnadsånden lokalt. Hva skal til og hva motiverer medlemmer til verv og innsats for lokallaget? Er det fag eller fest? Drives de av faglig og politisk interesse, eller det de sosiale sammenkomstene med tilhørende festligheter som er motivasjonen? Eller er det helt andre forhold? Dette har jeg undersøkt i *en* organisasjon, Norges Bondelag. I neste kapittel vil jeg presisere hvilken problemstilling jeg har undersøkt, og jeg vil presentere organisasjonen jeg har undersøkt dette i.

2. Hva skal undersøkes? Problemstilling og studieobjekt

2.1. Lokal dugnad og dugnadsånd

Jeg har stilt spørsmålet: Hvilke forhold påvirker dugnadsånden? Med dugnadsånd mener jeg holdningene som ligger bak og som fører til dugnadsaktivitet i lokallag i interesseorganisasjoner. Denne dugnaden holder driften av lokallagene i gang. Det er å delta på møter og andre aktiviteter. Det er å ta på seg verv i styret og andre utvalg som arbeider lokalt. Det er å administrere og lede lokallagsarbeidet. Det er også å ta på seg rollen som talerør for medlemmer i egen organisasjon og å representere organisasjonen utad lokalt. All denne ubetalte aktiviteten som utføres av medlemmene for organisasjonen, kaller jeg i denne avhandlingen for dugnadsinnsats. Det å være medlem i seg selv er ikke en aktivitet og er derfor ikke dugnad.

I hvilke organisasjoner finner vi slikt dugnadsarbeid? Her kan det ikke settes opp klare skiller mellom organisasjoner, men jeg vil gjøre noen presiseringer. Først og fremst tenker jeg på interesseorganisasjoner. Det er organisasjoner som ønsker å oppnå noe medlemmene har nytte av, i motsetning til organisasjoner som utfører villedig arbeid. Det må også være organisasjoner som er demokratisk oppbygd og som har aktive lag på lokalt plan. Enkelte organisasjoner har kanskje ressurser til å betale for organisasjonsarbeid lokalt. Disse tilfellene kaller jeg ikke dugnadsbaserte. Noen yrkesgrupper har avtaler som gir dem rett til å drive lokalt fagforeningsarbeid i arbeidstiden, og de lokale tillitsvalgte blir fristilt fra arbeidet for å utføre organisasjonsarbeid. Disse tilfellene faller heller ikke inn under det jeg definerer som lokalt dugnadsarbeid for organisasjonen.

Jeg sitter igjen med interesseorganisasjoner som er demokratisk oppbygd og har lokal aktivitet. De kan ha ansatte på fylkesnivå eller sentralt, men mye av organisasjonens aktivitet utføres frivillig av medlemmer lokalt.

2.2. Forhold som er valgt bort

På bakgrunn av teoretiske vurderinger har jeg gjort meg noen antagelser om hvilke forhold som kan påvirke lokal dugnadsånd. Dette vil jeg gjøre rede for i neste kapittel. Men jeg vil allerede her presisere kort hvilke forhold jeg har undersøkt og noen som er valgt bort. Først vil jeg presisere to forhold som jeg ikke har undersøkt. Med ”undersøkt” mener jeg at jeg ikke har samlet inn ny empiri omkring disse forholdene, men de er studert i den forstand at jeg har beskrevet dem ved hjelp av teori. For det første har jeg ikke undersøkt ytre forhold. For det andre har jeg heller ikke undersøkt den generelle samfunnsutviklingen. Disse forholdene er viktige, og undersøkelsen vil vise at flere av variablenes betydning henger sammen med dem.

Med ytre forhold mener jeg forhold utenfor organisasjonen. Jeg har sett på hvilke organisasjonsinterne forhold som påvirker den lokale dugnadsånden. Med interne forhold mener jeg både strukturelle og kulturelle trekk, i eget lokallag og i organisasjonen som helhet. Slikt sett er lokallagets forhold til fylkeslag og sentralledd en naturlig og viktig del av de interne forholdene. De ytre forholdene er viktige, og de er beskrevet både i innledningen og tatt hensyn til i drøftingsdelen. Men de er som sagt ikke grunnlag for datainnsamlingen min.

Den generelle samfunnsutviklingen påvirker organisasjonene og deres lokallag. Det å være aktiv i organisasjoner og å utføre arbeid på dugnad er kollektive løsninger på enkeltmenneskets utfordringer. Vi gjør noe sammen for å oppnå det vi vil. Det hevdes at samfunnet utvikler seg til å bli mer og mer individualistisk og at enkeltmenneskene tenker mer på egne interesser enn fellesskapets. ”*What’s in it for me?*” betegner en mentalitet der individets rett går foran kollektive prinsip¹⁶.

Denne oppfattelsen av utviklingen er ikke entydig, og det kan diskuteres om ikke også individualister ser verdien av samordning for å oppnå goder. Bekymringen for at økt individualisme skal føre til oppløsning av kollektive ordninger er ikke av ny dato. Samtidig har sosiale fenomen, som dugnaden, vist seg svært levedyktige gjennom store samfunnsendringer, noe jeg vil komme tilbake til ved beskrivelsen av hvordan dugnaden har overlevd inn i en ny tid.

Jeg har undersøkt forhold som påvirker dugnadsånd på ett tidspunkt og kan ikke uttale meg om hvordan utviklingen i samfunnet har påvirket dette. Men spørsmålet om, og fascinasjonen av, hvordan kollektive løsninger er sterke på tross av enkeltmenneskenes egeninteresse, har vært en av grunnene til at jeg har ønsket å studere akkurat dette fenomenet. Det er også et poeng at det er en utbredt oppfatning at samfunnet individualiseres og dugnadens storhetstid er forbi. Slike oppfatninger kan, dersom de spres og gjentas ofte nok, bli en ”selvoppfyllende profeti” og ha negativ betydning for motivasjon og framtidstro i en organisasjon. Selv om jeg ikke har undersøkt den generelle samfunnsutviklingen, er dette et sentralt tema i avhandlingens siste kapittel.

2.3. Forhold som er undersøkt

Jeg vil kort nevne hvilke forhold som jeg har valgt å undersøke. Dette utvalget begrunnes i neste kapittel. Jeg har valgt å dele det inn i forhold med aktørfokus og strukturfokus. I denne sammenhengen vil aktørfokuset sette det handlende mennesket i sentrum, mens strukturfokusset undersøker faktorer utenfor enkeltindividet.

¹⁶ Frønes og Kjølørød (2010): 318

Av forhold som har et aktørfokus har jeg sett på motivasjonsfaktorene:

- Positive opplevelser
- Personlig utvikling
- Anerkjennelse
- Tro på organisasjonen og dens mål

Av forhold som har et strukturfokus har jeg undersøkt:

- **Bakgrunnsfaktorer** som alder, kjønn, bosted, utdanning, produksjon, størrelse på lokallag
- **Organisasjonens formelle struktur**
 - Lokallagets økonomiske situasjon
 - Forhold til fylkeslaget
 - Innflytelsesmulighet
- **Organisasjonens sosiale struktur**
 - Identitet
 - Fellesskap
 - Lojalitet

2.4. Mitt studieobjekt – Norges Bondelag

For å undersøke hvilke forhold som påvirker dugnadsånden har jeg studert dette i *en* organisasjon, Norges Bondelag. Jeg har undersøkt hvilke organisasjonsinterne forhold som påvirker dugnadsånden i lokallagene i Norges Bondelag, en interesseorganisasjon med politiske mål og med direkte forhandlingsrett med staten. Undersøkelsen er gjennomført i lokallag over hele landet, men innen samme organisasjon. Denne organisasjonen er da ett eksempel, og jeg kan bare uttale meg om hvordan dette fenomenet er i denne organisasjonen på et bestemt tidspunkt.

Den store fordelen, og ulempen, med et casestudium er at den tar hensyn til konteksten. Det er en fordel fordi det nettopp er alle de spesielle forholdene rundt det studerte fenomenet som kan forklare resultatene. Den store ulempen er at en slik undersøkelse bare sier noe om hvordan dette fenomenet er i denne spesifikke konteksten. Vi kan med andre ord ikke vite noe om dette er gyldig i andre organisasjoner i andre sammenhenger. Undersøkelsen kan likevel bidra til økt kunnskap om fenomenet på det teoretiske planet og en kan gjøre lignende undersøkelser i andre kontekster.

Konteksten i denne undersøkelsen er organisasjonen Norges Bondelag. Jeg vil derfor gi plass til en forholdsvis grundig beskrivelse av denne organisasjonen.

2.4.1. Bøndernes interesseorganisasjon

Norges Bondelag er den største interesseorganisasjonen for bønder i Norge. Den har over 61 000 medlemmer¹⁷, både aktive bønder, husstandsmedlemmer og støtte-medlemmer. På vegne av ca 50 000 bønder¹⁸ forhandler Norges Bondelag¹⁹ om priser og støtte i de årlige jordbruksforhandlingene. I tillegg arbeider den hele året med nasjonale og internasjonale spørsmål som har betydning for den enkelte bonde og landbruket som helhet. Mye av arbeidet dreier seg om å formidle kunnskap og holdninger til politikere og til byråkrater i landbruksforvaltningen.

Norges Bondelag er kjent som en slagkraftlig organisasjon som oppnår resultater. Medlemmene er organisert i fylkeslag og omtrent 550 lokallag i nesten alle landets kommuner. Den sterke lokale organiseringen gir mobiliseringsevne ved aksjoner og demonstrasjoner, og blir sett på som en forutsetning for de politiske påvirkningsmulighetene organisasjonen har. Det arbeidet som gjøres på lokalt plan bidrar til opinionens positive holdning til norsk landbruk og bereder grunnen for politisk påvirkning i politiske partiene gjennom deres lokalapparat. Derfor beskriver Norges Bondelag sine lokallag som ryggraden eller grunnfjellet i organisasjonen. I en nylig rapport om Bondelagets arbeidsmåter, "Norges Bondelag – på hugget", framholdes det at Norges Bondelag også i framtiden må basere lokallagsarbeidet på dugnad. Der sies det at "*ressurssituasjonen tilsier fortsatt sterk grad av dugnadsarbeid i lokallagene*"²⁰.

2.4.2. En historisk formålsparagraf

Med sine 62 000 medlemmer er Norges Bondelag betydelig større enn Norges Bonde- og Småbrukarlag som har omtrent 7000 medlemmer²¹. Felles for begge organisasjonene er at omtrent halvparten av medlemmene er aktive bønder. Det er disse to organisasjonene som etter "Hovedavtalen for jordbruket" fra 1950 har forhandlingsrett med staten. Hovedavtalen binder også "myndigheter og organisasjoner til å legge problem fram til forhandling før andre veier blir prøvd"²².

Bondelagets historie starter allerede i 1860-årene. Da startet de første lokallagene som landboforeninger. "*Det er disse lagene som er røttene. Styrken i organisasjonen er kommet nedenfra, - fra de titusner av unevnte tillitsmenn som oppofrende og trofast gjorde sin frivillige innsats for felles sak*"²³, heter det i innledningen om Vestfold Bondelags historie. Disse lagene inngikk senere i Norsk Landmannsforbund som ble stiftet i 1896. Den nye organisasjonen skulle "*samle de norske landmænd*

¹⁷ Nettside: Norges Bondelag

¹⁸ Nettside: Statens Landbruksforvaltning

¹⁹ Sammen med Norges Bonde- og småbrukarlag.

²⁰ Rapport fra Fornyingsutvalget (2010): 18

²¹ Nettside: Norges Bonde- og Småbrukarlag

²² Nettside: Norges Bondelag, fra artikkelen "På bøndernes side i over 100 år"

²³ Vestfold Bondelag (1996): 13

til felles arbeide for deres økonomiske og sociale interesser", og "arbeide for en sund og tidsmessig utvikling af alt, som kan fremme det norske landbrug og dets binæringer, og som kan give det den agtelse og betydning, det som landets vigtigste og største næringsvej fortjener, samt for at der fra de offentlige myndigheters side gives landbruget den støtte, det som følge heraf har ret til at kræve"²⁴.

Det er mye av disse første målsettinger vi finner igjen i dagens reviderte formålsparagraf (se fig).

"Norges Bondelag har til formål å samle alle som er, eller kjenner seg knyttet til bondeyrket, fremme felles saker, trygge landbruket og ivareta bygdens økonomiske, sosiale og kulturelle interesser.

Norges Bondelag er partipolitisk nøytralt og skal ikke yte økonomisk støtte til eller ta imot økonomisk støtte fra politiske partier.

Norges Bondelag bygger på nasjonal og kristen grunn."

Det er viktig for Norges Bondelag i dag å fremholde at de er partipolitisk uavhengig. Riktignok dannet de i 1920 et politisk parti. Og arbeidet med hvordan organisasjonen skulle struktureres etter dette, resulterte i at organisasjonen ble delt i to i 1922, det politiske partiet Bondepartiet (Senterpartiet fra 1959) og fagorganisasjonen Bondelaget. Organisasjonen har siden dette hatt navnet Norges Bondelag.

Etter krigen, da Bondelagets arbeid lå nede, skulle både landet, jordbruket og organisasjonen gjenreises. Det ble da vedtatt på landsmøtet at laget skulle deles i fylkeslag med egne kontorer i hvert fylke. Disse skulle ha heltidsansatte sekretærer lønnet av Norges Bondelag.

Medlemmene i Norges Bondelag er fortsatt organisert på denne måten. De er tilhører et lokallag som igjen er tilknyttet et fylkeslag. Hvert fylke har kontor med en organisasjonssjef som daglig leder, og de fleste fylkeskontorene har også flere ansatte medarbeidere. Norges Bondelag har det som Wollebæk og Selle beskriver som typisk for "tradisjonell norsk sivilsamfunnsorganisering"²⁵, med relativt autonome lokallag som kjernen i systemet, og det lokale og nasjonale nivået knyttet hierarkisk sammen.

²⁴ Nettside: Norges Bondelag, fra artikkelen "På bøndernes side i over 100 år"

²⁵ Wollebæk og Selle (2002)

2.4.3. Hva slags organisasjon er Norges Bondelag?

Det gjøres mange forsøk på å beskrive hva en organisasjon er. For de fleste er organisasjon noe som finnes og noe vi er en del av. Men ingen har noen ganger sett en organisasjon. Vi prøver å beskrive organisasjoner ved hjelp av bilder, organisasjonskart, handlinger og resultater. Jeg vil beskrive to hovedmåter å oppfatte organisasjoner på²⁶.

Organisasjoner kan ses på som objektivt målbare fenomener med rasjonelle egenskaper. Ser vi på Norges Bondelag fra denne synsvinkelen, legges det vekt på mål og struktur, vedtekter og skiftlige avtaler. Det er arbeidsdeling i organisasjonen blant de ansatte, ulike avdelinger, og ulike nivå med sentralt ansatt og ansatte i fylkene. Medlemsmassens inndeling i lokallag som velger utsendinger til fylkesårsmøtene, som igjen velger utsendinger til årsmøtet, har klar oppbygging av sin demokratiske rolle, der prinsippet ”ett medlem – en stemme” står sterkt. Slik sett er Norges Bondelag demokratisk oppbygd, der medlemmene gjennom sine tillitsvalgte bestemmer, og de ansatte i sitt hierarki under generalsekretæren utfører. Organisasjonen består av to parallelle styringslinjer. De tillitsvalgte, som er omtrent 3000 personer, er valgt på lokalt, fylkes eller sentralt nivå med lederen som øverste leder. De ca 120 ansatte arbeider i ulike avdelinger sentralt eller på fylkeskontorene og har generalsekretæren som øverst leder. Målet for arbeidet er nedfelt i formålsparagraf, lover og prinsippprogram.

Organisasjoner kan også ses på som subjektive sosiale konstruksjoner som tilpasser seg sitt miljø. Fokus blir da på den uformelle delen av organisasjonen, tro og symboler. Norges Bondelag kan også ses på denne måten. Da er det fokus på opplutningen om lagets grunnideer. Det er tro på styrken ved å stå sammen, og det er håp om at vi skal klare å bedre rammebetingelsene for medlemmene.

Organisasjonen må stadig tilpasse seg deg politiske situasjonen og bruke de kontakter en har for å oppnå påvirkning. Både tillitsvalgte og ansatte har stor frihet til å bruke ulike situasjoner for å jobbe mot organisasjonens mål.

Norges Bondelag er ikke det ene eller andre. Det er hvilke briller en ser med. Men fordi Norges Bondelag er en gammel organisasjon, med lange tradisjoner og stabile strukturer ligger både det institusjonelle og strukturelle nært. Selve målet for Norges Bondelag er av en slik art at det vekker følelser, tro, meninger og er fullt av symboler. En må også ha blick for at det er uformelle strukturer og nettverk på alle nivå i organisasjonen.

Jeg skal konsentrere meg om hva som skjer i lokallaget. Lokallagene er selvstendige enheter som velger sin leder og sitt styre. Her er det ingen ansatte. Det er stor ulikhet mellom de ulike lagene, men de er bundet av formelle krav og vedtekter. Disse formalitetene kan også ha symbolvirkning ved at de

²⁶ Strand (2001): 246

utstår profesjonalitet, effektivitet og måloppnåelse. Det lar medlemmene kjenne at de er del av en større sammenheng som er et godt verktøy for å oppnå sine mål.

2.4.4. Dagens situasjonsbilde

Jeg vil kort beskrive noen sider ved omgivelsene til Norges Bondelag som kan ha betydning for medlemmenes oppslutning og holdninger til egen organisasjon. Denne beskrivelsen er ment som et bakteppe for undersøkelsen, og de er ikke en del av de forholdene jeg har studert.

Som nevnt kan ytre fiendebilder ha en positiv effekt på oppslutning om en organisasjon. Norges Bondelag har hele tiden vært svært aktive i EU-debatten. I dagens situasjon ligger meningsmålingene stabilt på nei-siden. En annen viktig sak for Norges Bondelag er kampen for tollvern og støttemuligheter i en ny WTO-avtale. Forhandlingsrunden har foregått i mange år, og Norges Bondelag har i denne perioden hatt flere landsomfattende aksjoner for å sikre at norske politikere ikke ofrer landbruket i disse forhandlingene. I løpet av 2011 ble det klart at WTO-forhandlingene har stoppet helt opp og noen ny avtale virker ikke sannsynlig i nær fremtid. Disse to store internasjonale sakene, et eventuelt EU-medlemskap og ny WTO-avtale, representerer ikke lenger noen umiddelbar trussel for norske bønder.

På den ene siden kan en hevde at Norges Bondelag i disse sakene har nådd sine mål, og at det bør gi inspirasjon til at det nytter å engasjere seg. På den andre siden kan mangelen på ytre trusler gjøre beredskapen sløv og motivasjonen lavere.

En viktig del av det politiske arbeidet til Norges Bondelag, er de årlige jordbruksforhandlingene. Her er vi i en situasjon, uten at jeg skal gå inn på en vurdering av årsaker, der Norges Bondelag har inngått avtale med Staten i ti år på rad. Mange medlemmer føler samtidig at deres økonomiske situasjon har forverret seg i perioden. Jeg skal ikke påstå at dette har negative konsekvenser for medlemmenes engasjement, med aksjonsberedskapen blant lokallagene er nok noe ”rusten”.

Effektiviseringen i landbruket er et gjennomgående utviklingstrekk. Hovedlinjene er at det blir færre og færre bønder, som produserer det samme volumet på det samme arealet, men med færre innsatte arbeidstimer og med mye mer innsatt kapital. Eiendomsforholdene endres ikke like raskt, slik at vi har stadig større andel bønder som driver på leid jord, og grunneiere som leier (forpakter) bort jorda si. Disse forholdene påvirker det lokale arbeidet. Mange medlemmer er nå grunneiere uten egen drift. I rapporten ”Norge Bondelag – på hugget” uttrykker bekymringen slik: ”*Det er heltidsbønder som i*

størst grad tar på seg lokale verv. Det betyr at det blir færre å dele oppgavene på, om vi ikke lykkes å engasjere nye medlemsgrupper i arbeidet”²⁷

Disse forholdene jeg her har nevnt, kan ha betydning for hvordan medlemmenes engasjement er på det tidspunktet jeg har undersøkt. Endringer i lokallagenes oppgaver og endringer i sammensetningen av medlemsmassen er utviklingstrekk som vil ha betydning for dugnadsånden i fremtiden.

2.5.Oppsummering

Denne masteravhandlingen tar for seg følgende problemstilling:

PROBLEMSTILLING:

Hvilke forhold påvirker dugnadsånden i lokale Bondelag?

Det er de organisasjonsinterne forholdene som er undersøkt, og det er Norges Bondelag som er undersøkelsesobjektet. Forholdene som er undersøkt er ulike motivasjonsfaktorer, og forhold knyttet til organisasjonens formelle- og sosiale struktur.

²⁷ ”Norges Bondelag – På hugget” (2010): 18

3. Hva sier teorien om det som skal undersøkes?

3.1. Innledning

”Organisasjon og ledelse” er et fagområde som henter teori fra mange ulike tradisjonelle fag- og vitenskapsfelt. Her finner vi vitenskapsfag som sosiologi, psykologi, antropologi og organisasjonsteori og vi finner ”managementfag” som administrasjonsfag, ledelse og økonomi²⁸. Jeg har konsentrert meg om spørsmålet om hva som får enkeltmennesker til å stille opp på aktiviteter som er dugnadspreget. Spørsmålet mitt handler om hva som får et menneske til å gjøre en spesiell handling, og å inneha et spesifikt tankemønster. Dette skal foregå over tid, altså hvordan en tanke- eller handlingsmønster oppstår og bevares. Det er også noe som foregår i fellesskap med andre mennesker. Problemstillingen min gjør at jeg henter mine teoretiske betraktninger først og fremst fra sosiologien og psykologien.

Jeg vil først gjøre rede for hva jeg legger i begrepet dugnad og dugnadsånd, som refererer henholdsvis handlingen og tankegangen. Deretter vil jeg se på dugnad og dugnadsånd som et eksempel på en handling og en holdning som det er ønskelig å skape og bevare i en organisasjon eller enda mer generelt, i et samfunn. Dermed vil jeg bruke mer generell teori for å kaste lys over dette temaet.

3.2. Dugnad og dugnadsånd

Dugnad har blitt kåret til Norges nasjonalord²⁹. Dette særnorske fenomenet er noe de fleste har et forhold til, og dugnadsbegrepet brukes om aktiviteter med stor variasjon og mangfold. I dagligtale brukes uttrykket flittig og upresist. For å sammenfatte det som kan oppfattes som en kjerne i begrepet, bruker jeg beskrivelsene fra boka ”Den norske dugnaden” av Håkon Lorentzen og Line Dugstad som kom i mai 2011. Gjennom tidsaktuelle casestudier beskriver de den norske dugnadstradisjonen, dens styrker og hvordan den har overlevd store endringer i samfunnet.

Selve ordet ”dugnad” stammer fra det gammelnorske ordet ”duge”, som betyr å mestre noe. Men også ordet ”dygd” kommer fra ”duge”. Denne koblingen viser at dugnad ikke bare handlet om det praktiske arbeidet men også de moralske normene som lå bak³⁰. Handlingen og moralen hang nøye sammen. Derfor bruker jeg begrepet dugnadsånd fordi det også gjenspeiler holdningen og viljen til å utføre den praktiske dugnaden.

²⁸ Strand (2001): 23

²⁹ Lorentzen og Dugstad (2011): 9

³⁰ Frønes og Kjølørød (2010): 309

Lorentzen og Dugstad sier at

”den norske dugnadstradisjonen har en historie som er tett sammenvevd med særnorske forhold; spredt bosetting, små og avsidesliggende bygder, fravær av adelskap, sosialdemokratiske idealer med vekt på likhet og rettferdighet og ikke minst: kollektiv ånd; vilje til å få til ting sammen, framfor å be ”øvrigheten” om assistanse”³¹.

Dugnad handler om at en gruppe mennesker som har en ”vi-følelse”, enten på grunn av sak eller sted, gjør en innsats mot et mål som angår dem alle. I utgangspunktet er dugnaden basert på frivillighet, men det kan være sterke sosiale og kulturelle føringer som gjør at det oppleves som plikt.

Kjerneelementene i dugnadstradisjonen kan beskrives med disse kjennetegnene³²:

- Ubetalt arbeid
- Folk møtes ansikt til ansikt
- Likeverdige parter
- Ofte konkrete arbeidsoppgaver
- Tidsavgrenset, ofte et prosjekt
- Sosiale innslag: fest, måltid eller andre aktiviteter som styrker deltakernes følelse av fellesskap

Dugnaden har lange historiske tradisjoner, og betegnelsen kan spores tilbake til 1400-tallet. Både norske og andre nordiske betegnelser for denne typen byttarbeid viser en ordbruk med tett kopling mellom moral og praksis. I det tradisjonelle bondesamfunnet var dugnaden en gjensidig hjelp når det skulle utføres arbeid den enkelte ikke kunne make alene, enten på grunn av tidspress (innhøsting, takteking) eller vanskegrad (ilandtrekking av skip, veibygging). Dugnaden baserte seg på forpliktende samarbeid mellom likeverdige parter og skapte sosial trygghet. Allerede i de eldste tekstene om dugnad beskrives måltidet, festen eller gildet som et viktig sosialt element og en viktig drivkraft.

Overgangen fra det gamle bondesamfunnet til det moderne industrisamfunnet, sammen med utskiftingslovene i 1860-årene som omstrukturerte bosettingen på bygdene, bidro til framveksten av organisasjonene og foreningene i Norge.

Dugnadens forflytning fra lokalsamfunn til lokallag foregikk sannsynligvis umerkelig og uten oppstyr. I et historisk perspektiv er likevel forflytningen viktig, den markerte dugnadens reise inn i de virtuelle fellesskapene, hvor de etter hvert skulle få en sentral plass.

Lorentzen og Dugstad (2011):56

³¹ Lorenzen og Dugstad (2011): 11

³² Hentet fra Lorentzen og Dugstad (2011):13

Dugnadstradisjonen overlevde denne overgangen og ble en viktig del i det store mangfoldet av organisasjoner. Nå ble foreningen og samlingsen om et felles mål like viktig som stedsfellesskapet, og mange forsamlingshus og anlegg er resultat av dugnad. I tillegg til arbeidskraft ble det også behov for å skaffe penger og de første ”pengedugnadene” kom i gang. Mange frivillige organisasjoner med ideelle formål er også basert på ubetalt innsats og driver pengeinnsamling. Jeg vil likevel skille dette fra det jeg her definerer som dugnad. Frivillighet, basert på nestekjærlighet og som rettes mot de som har mindre ressurser enn en selv, kaller jeg ikke dugnad, men velledighet. Slik jeg oppfatter dugnadsbegreper er det arbeid som utføres av likestilte parter for å nå et mål en selv ønsker å oppnå.

I dag brukes dugnaden som organiseringsmåte i alle sammenhenger der behovene oppleves som større enn den økonomiske evnen til å kjøpe tjenestene. Fortsatt organiseres det private dugnader mellom naboer og innen familien, der vi finner alle de historiske kjennetegnene. Nyere er kanskje at store arrangement som festivaler og idrettsarrangement trekker på individuell dugnad som rekrutteres gjennom internett. Det vanligste er fortsatt at det er organisasjoner og foreninger som arrangerer dugnad, enten direkte for å utføre et arbeid, eller indirekte gjennom pengedugnader for å skaffe kapital til et formål. Det siste gjøres ofte for å utjevne forskjeller. De ressurssterke kan sikkert betale økt medlemskontingent, men det kan utelukke andre fra å delta.

Noe av arbeidet i lokale bondelag har alle de tradisjonelle kjennetegnene på dugnad. Det er arrangementer som aksjoner eller ”Åpen Gård”, som er tidsavgrenset og har sosiale innslag. Hvor skal vi plassere det å ta på seg et verv som lokallagsleder? I denne sammenhengen vil jeg også definere dette som dugnad. Jobben en gjør i et lokalt styre er tidsavgrenset og ubetalt. Det er noe en gjør sammen med de andre styremedlemmene, og lokallagslederen har samlingspunkter der en møter andre lokallagsledere. Det er klart at det følger med mye jobb med et slikt verv som må gjøres på egenhånd og over lenger tid. Slik vil det også være for de som arrangerer andre dugnader i borettslag eller festivaler. Det er noen som er ansvarlige og påtar seg å være pådriver for det som skal skje, og dersom dette gjøres uten økonomisk bidrag vil jeg kalle det dugnad.

Dugnad: Alt ubetalt arbeid som utføres for å holde driften av et lokallag i gang, herunder lederverv og andre tillitsverv for organisasjonen.

Det synlige resultatet av denne dugnaden er aktivitet i lokallaget, og engasjement hos det enkelte medlem. Dette er de analytiske begrepene jeg vil bruke i undersøkelsen som indikatorer på dugnadsånd.

Analytisk begrep A: Aktivitet i lokallaget
Analytisk begrep B: Personlig engasjement

3.3. Aktør eller struktur som premissgiver for handling

Det å utføre dugnad er et eksempel på en handling. Hva påvirker menneskene til å handle som de gjør? Dette er et klassisk spørsmål som har opptatt mange teoretikere opp igjennom tidene. Jeg vil presentere en teoretisk ramme for hvilke forhold som kan påvirke dette handlingsmønsteret. Den tar utgangspunkt i diskusjonen om mennesket er rasjonelt eller normstyrt, altså om det er mennesket selv, **aktøren**, eller omverdenen rundt, **strukturen**, som bestemmer handlingsmønsteret.

Aktør/struktur-problemet er det spørsmålet som har opptatt sosiologer mest i etterkrigstiden³³. Sosiologi handler om å studere samfunnet og hva som skjer der. Det ligger i fagets natur at en studerer en kompleks virkelighet som en samtidig er en del av. Summen av alle enkeltmenneskers handlinger skaper mønster, institusjoner og kulturer, noe som sosiologene kaller strukturer, altså noe som er overindividuell. Enkelt sagt består aktør/struktur-problemet i å løse gåten om det er samfunnet som styrer menneskene eller om det er menneskene som skaper samfunnet.

De fleste aksepterer idealismens syn på mennesket som velgende, kreativt og selvstendig, og nekter å se på mennesket som passivt reagerende på sine omgivelser. På den andre siden er det liten tvil om at mennesket lar seg påvirke av samfunnet rundt seg og at bakgrunn, kjønn, utdanning og sosial status påvirker både menneskets handlinger og holdninger. Oppdelingen om en tar et aktør- eller strukturperspektiv må derfor forstås som ulike retninger der en tror at aktør eller struktur er mest bestemmende og ikke eneveldig. Som Aakvaag uttrykker det er spørsmålet om det er ”*aktøren eller strukturen som er den første bevegelse i samfunnet*”³⁴.

Å inneha et aktørperspektiv blir ofte omtalt som å sette mennesket i sentrum. En ser på samfunnet ”nedenfra og opp” og ser alltid på sosiale strukturer som resultat av enkelte aktørers handlinger, og at strukturer i samfunnet bare kan eksistere ved at de produseres og reproduseres av aktørene. Teoretikere som tilskrives denne retningen er mikrointeraksjonister som Blumer, Goffman, Schutz,

³³ Aakvaag (2008): eks s 40

³⁴ Aakvaag (2008): 30

Berger og Luckmann³⁵. Aktøren beskrives som et fritt og kompetent vesen som kan velge sine handlinger ut fra egen situasjon. I teorien om rasjonelle valg og spillteori forutsettes det at mennesket i tillegg er rasjonelt i den forstand at det kan vurdere sine handlingsalternativer og velger ut fra en bevisst mål-middel-kalkyle. Dette synet er særlig fremtredende i samfunnsøkonomiske fag. Forklaringen på samfunns-goder blir da omtalt som at summen av alle enkeltaktørenes rasjonelle valg fører til samfunnsnytte for flertallet (for eksempel Smiths teori om den usynlige hånd)³⁶.

Kritiske bemerkninger til teorien om individuelt rasjonelle aktører er at dette ville gjort kollektive handlinger og kollektive goder umulige. Dersom alle er rasjonelle, ville det for hver enkelt være lønnsomt å være ”gratispassasjer”, og mange samfunnsstrukturer ville bryte sammen. Derfor blir det et spørsmål om det finnes overindividuelle strukturer i et samfunn som gjør at aktørene handler i tråd med det som blir forventet, etter de normer som finnes og etter den kulturen som råder.

Å ha et slikt strukturperspektiv vil si å studere ”samfunnet ovenfra og ned” og ha en tro på at de overindividuelle strukturerne i et samfunn er med på å styre enkeltmenneskets handling. Fokus for oppmerksomheten blir da teorier om roller, forventninger, normer, kultur og organisatoriske, politiske og økonomiske systemer. Teoretikere som plasseres i denne tradisjonen (med eller mot sin vilje) er Parson og hans funksjonalisme. Videre har for eksempel Giddens, Habermas og Luhmann forsøkt å utarbeide synteser for å forene perspektivene³⁷. Felles for disse er at de aksepterer at vi i det moderne samfunnet har institusjoner og strukturer er blitt så sentrale og viktige at de ”begynner på lever sitt eget liv”. Selv om de er resultater av aktørenes handlinger er det vanskelig for enkeltmennesket å løsrive sine handlinger fra disse.

Jeg velger denne aktør/struktur-inndelingen når jeg videre skal presentere teoretiske betraktninger som er av betydning for min problemstilling som kan generaliseres til spørsmålet om hvorfor menneskene handler som de gjør. De ulike teoriene kaster ulikt lys over virkeligheten og gjør at jeg kan definere ulike analytiske begrep som det er mulig å studere nærmere.

3.4.Fokus på aktøren – mennesket i organisasjonen

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for ulike teorier som setter aktøren som handlende og kompetent utøver i sentrum. Disse prøver å gi svar på hvilke faktorer som er avgjørende for hvorfor mennesket handler som det gjør. Mange av disse faktorene finnes i omverdenen rundt mennesket, altså i strukturen. Jeg vil gjenta at denne inndelingen er et analyseverktøy og at verden er mer sammenvevd enn en slik oppdeling gir inntrykk av. Men grunnlaget for dette fokuset er at mennesket er bevisst og

³⁵ Aakvaag (2008)

³⁶ Ringstad (2007)

³⁷ Aakvaag (2008)

velger handlinger ut fra hva en blir motivert til. Troen på at motivering fungerer er nettopp at mennesket vurderer hvilke handlinger som gir hvilke konsekvenser, og foretar valg etter det.

Mye motivasjonsteori bygger på erfaringer fra arbeidslivet. Eksempler på dette er jobbkarakteristika-modeller og Mitchell og Larsons syntesemodell for motivasjon og ytelse i arbeidslivet³⁸. Som ansatt i arbeidslivet har man en arbeidsgiver som har makt og styringsrett. Et arbeidsforhold opptar som regel også svært mye av tiden i hverdagen. Jeg mener derfor at jeg ikke kan overføre disse teoriene direkte til problemstillingen min som omhandler noe som skjer i et begrenset tidsrom og mellom likeverdige parter. For eksempel er alle forhold knyttet til avlønning sentralt i arbeidslivet, men ikke interessant i min sammenheng fordi jeg har satt som forutsetning at arbeidet i lokallaget er basert på dugnadsarbeid. Andre faktorer kan ha større overføringsverdi, og disse har jeg beskrevet nedenfor.

3.4.1. Teorien om rasjonelle valg

Teorien om rasjonelle valg ble utviklet som selvstendig teori på 1960-tallet, men tankegangen som ligger til grunn har røtter langt tilbake i tid. Grunnprinsippet er at mennesket er rasjonelt og at det ligger en bevisst mål-middel-vurdering bak handlingene. Dette er tanker som kan spores tilbake til Aristoteles som skiller teknisk-instrumentell handling fra normregulert handling³⁹ og Webers beskrivelse av formålsrasjonell handling.

En forløper til teorien om rasjonelle valg, er bytteteori. Den erstatter norm med nytte som motivasjon for handlinger, og individet er i sentrum. Inspirert av økonomisk teori blir samhandling mellom aktører sett på som et bytte av goder, og det sosiale liv er en rekke transaksjoner. Godene skal byttes ifølge et gjensidighetsprinsipp og de kan være materielle (penger, varer) eller immaterielle (anerkjennelse, status, hygge etc). Denne teorien ble kjent som sosiologisk bytteteori av amerikanerne Homans og Blau⁴⁰.

Jon Elster (1940 -) beskriver grunntrekkene i teorien om rasjonelle valg⁴¹. Menneskelige handlinger blir forklart ut fra to utskillellesprosesser. For det første faller mange handlingsalternativer bort fordi de ikke er mulige av fysiske, økonomiske eller juridiske grunner. Blant de gjenværende, mulige alternativene vil aktøren velge det alternativet som blir best utfra egne ønsker og oppfatninger.

³⁸ Kaufmann og Kaufmann (2009): 108, 114

³⁹ Aakvaag (2008): 97

⁴⁰ Aakvaag (2008): 97

⁴¹ Elster (1989): 13

Aakvaag sier at

””best” må her forstås som det alternativet aktøren tror er det mest effektive middel til å tilfredsstille hans eller hennes ønsker. TRV (teorien om rasjonelle valg) hevder altså at mennesket handler instrumentelt rasjonelt”⁴².

Det å være rasjonell er ikke det samme som å være egoistisk. Et ønske kan være altruistisk, selv om noen hevder at det i bunn og grunn også er egoistisk fordi en selv ønsker å fremstå eller føle seg som ”god”. En annen konsekvens av det å handle rasjonelt er at en planlegger framover. Det er konsekvensene i etterkant som er avgjørende for handlingen, og siden fremtiden til en viss grad er usikker, kan kortsiktige gevinster ha mer verdi enn de samme på lang sikt⁴³.

Et slikt syn åpner muligheten for at organisasjoner kan innføre incitamenter for den handlingen de ser på som ønskelig. Alle former for belønning som lønn, frynsegoder, ros, mulighet for karrierekltring blir da effektive virkemidler for å oppnå ønsket atferd. På samme måte som ulike former for straff kan hindre uønsket atferd. Som sagt behøver ikke nytten være kun egennytte. Å jobbe mot et allmennt nyttig mål kan også være rasjonelt, noe jeg vil beskrive i avsnittet om indre motivasjon.

3.4.2. Ytre motivasjonsfaktorer

Et skille mellom ytre og indre motivasjon er hentet fra de amerikanske forskerne Deci og Ryan⁴⁴. Ved indre motivasjon ligger faktorene i selve utførelsen av handlingen, og ved ytre motivasjon ligger kilden til motivasjon utenfor selve handlingen. I følge denne definisjonen vil jeg si at ytre motivasjonsfaktorer omfatter både tradisjonelle økonomiske eller materielle goder og immaterielle goder som anerkjennelse, ros og positive følelser. Det er ikke et entydig skille mellom ytre og indre faktorer, men jeg vil si at en positiv følelse som mestingsfølelse er utenfor selve handlingen. En kan oppleve denne følelsen ved å for eksempel løse en vanskelig Sudoku, men kilden til denne motivasjonen ligger neppe i selve tallplasseringen.

Tradisjonelle belønningssystemer som lønn, bonus frynsegoder, stillingsopprykk og andre former for belønning er ytre motivasjonsfaktorer. Langt fra alle disse er aktuelle med tanke på dugnadsinnsats i lokallagsarbeid, men jeg vil likevel gjøre noen refleksjoner rundt økonomiske incentiver. Incentiver kan defineres som ”stimulerende tiltak som benyttes for å styrke individets motivasjon for å utføre arbeidsoppgavene på best mulig måte”⁴⁵. Kaufmann og Kaufmann viser til en undersøkelse av Jenkins som skulle se på hvordan økonomiske incentiver påvirker arbeidsinnsatsen. Denne undersøkelsen viste

⁴² Aakvaag (2008): 101

⁴³ Aakvaag (2008): 105

⁴⁴ Kaufmann og Kaufmann (2009)

⁴⁵ Kaufmann og Kaufmann (2009): 99

at økonomiske insitamenter påvirker hvor mye vi arbeider, men har liten innvirkning på kvaliteten på arbeidet. Slik at når det gjelder kjedelige, rutinepregede arbeidsoppgaver kan økonomisk belønning være den eneste mulige måten å motivere til vedvarende innsats på, fordi arbeidet er av en slik art at det ikke gir særlig mening i seg selv. Her kan materielle incentiver ha en effekt.

Dugnadsarbeid, slik jeg har definert det, kan neppe kalles rutinearbeid, og som tidligere nevnt, ser jeg bort ifra organisasjonsarbeid som er lønnet. Det er derfor de immaterielle ytre motivasjonsfaktorene som er mest aktuelle i denne sammenhengen. I boka til Kaufmann og Kaufmann, ”Psykologi i organisasjon og ledelse” er de opptatt av hvilke psykologiske faktorer som ”aktiviserer og gir retning og intensitet til individets handlinger”⁴⁶. Teoriene nedenfor er, hvis ikke annet er oppgitt, hentet fra dem.

Emosjoner kan defineres som ”en samlebetegnelse for følelser, affekter og humørtilstander”⁴⁷, og nyere organisasjonsforskning har økende fokus på betydningen emosjoner har for utførelse av arbeid, produktivitet og effektivitet. Denne forskningen viser at den emosjonelle stemningen i en organisasjon spesielt kan bidra til det som kalles prososial atferd (støtte, hjelpe, glede andre) og spontanatferd, som er ytelser som gjøres etter eget initiativ og uten at det er påkrevd. Slik kan trivsel i en organisasjon bidra til forpliktende organisasjonsengasjement, men det kan også være et mål for aktøren å handle slik at en oppnår en positiv humørtilstand.

I et lokalt arbeid for en organisasjon kan deltagelse motiveres ut fra ønsker om positive humørtilstander. Det kan være trygghet, hygge, glede, humor, spenning osv. Jeg vil gi dette samlebetegnelsen positive opplevelser, og tenker da på de positive følelsene hos enkeltmennesket som motiverer dem til dugnad.

Analytisk begrep 1: POSITIVE OPPLEVELSER
(sosialt samvær, fest og moro, events, osv)

En annen teori om hvilke generelle betingelser som utløser maksimalt engasjement og ytelse er utviklet av Csikszentmihalyi og handler om sammenhengen mellom utfordringer og ferdigheter. Dersom utfordringene er for små i forhold til kompetansen, vil utøveren oppleve kjedsomhet, og dersom oppgavene oppleves som for krevende vil det kunne føre til angst. I en situasjon der det er overenstemmelse mellom oppgavekravene og ferdighetene, er man i en såkalt flytsone og vil oppleve at arbeidet flyter av seg selv. Vi kan da anta at aktøren vil velge handlinger som fører til nytte i form

⁴⁶ Kaufmann og Kaufmann (2009): 69

⁴⁷ Kaufmann og Kaufmann (2009): 71

av mestringsfølelse. I følge psykologiske behovsteorier har mennesket behov for (i tillegg til andre eksistensielle behov) det Maslow kaller selvaktualisering som er å realisere sine evner og muligheter, eller det Alderfer kaller vekstbehov som er anerkjennelse og personlig utvikling.

Locke og Lathan har utviklet en spesifikk målsettingsteori som sier at det å arbeide mot et bestemt mål er helt avgjørende for motivasjonen. Det legges vekt på at spesifikke mål er mer motiverende enn generelle mål og at konkrete tilbakemeldinger bevarer motivasjonen. Når det gjelder målenes vanskegrad, viser det seg at vanskelige mål er motiverende dersom aktøren aksepterer dem, og for å få aksept for målsettingene kan det være positivt hvis den enkelte får delta i målsettingsprosessen, men på dette punktet spriker undersøkelsene. Det å jobbe mot konkrete mål og få tilbakemeldinger for utført arbeid, kan knyttes til individets behov for å føle mestring.

I teoriene om jobbtilfredshet finner vi igjen de samme tankene om nivåtilpassing av oppgaver, behov for klare mål og muligheter for utvikling og læring. Også i lokalt organisasjonsarbeid kan det påvirke motivasjonen i hvilken grad individet føler at oppgavene er passe utfordrende og hvilke muligheter det blir gitt til kompetanseutvikling.

Analytisk begrep 2: PERSONLIG UTVIKLING
(mestring, oppgaver på rett nivå, opplæring, utviklingsmuligheter osv.)

I Herzbergs tofaktorteori om motivasjon finner vi faktorer som anerkjennelse og ansvar⁴⁸. Thorsruds jobbkrav nevner sosial støtte og anseelse, og flere modeller tar for seg hvor viktig det er med konkrete tilbakemeldinger og ros. Dette handler om å føle at en blir tatt på alvor og at andre, kanskje spesielt overordnende, har tillit til deg. Det handler om å bli sett. Det er grunn til å tro at dette er faktorer som betyr noe for motivasjonen også i lokalt organisasjonsarbeid.

Analytisk begrep 3: ANERKJENNELSE
(tilbakemeldinger, ros, sosial støtte, ansvar, tillit osv)

Av ytre motivasjonsfaktorer som kan påvirke lokal dugnadsånd velger jeg ut de tre ovenfor, positive opplevelser, personlig utvikling og anerkjennelse. Jeg vil gjenta at dette er en analytisk oppdeling av virkeligheten, som kan være til hjelp for å kunne vurdere det som skjer i en organisatorisk situasjon.

⁴⁸ Kaufmann og Kaufmann (2009): 109

3.4.3. Indre motivasjon

I en situasjon der det er egenskaper ved selve handlingen eller arbeidet som er grunnlaget for motivasjon, kan vi snakke om en indre motivasjon. Både amerikanske og norske studier har vist at *”indre motivasjon er positivt relatert til både jobbproduktiviteten, organisasjonsengasjement og såkalte ekstrarolleaktiviteter”*⁴⁹. Ekstrarolleaktiviteter, på samme måte som det som kalles spontanaktivitet, henviser til positive handlinger som utføres uten at det er styrt utenfra og at det ikke er spesielt forventet av noen at de skal utføres. Slik handling er bestemt av aktøren selv, men er svært ønskelig fra omgivelsene eller organisasjonen.

Litteraturen er noe uklar når det gjelder hva slike indre motivasjonsfaktorer kan være. Noen ganger blir følelsen av å gjøre noe godt definert som en indre motivasjonsfaktor. Det er mulig jeg velger å definere indre motivasjon mer snevert enn Kaufmann og Kaufmann gjør, men jeg vil kun definere denne følelsen av å gjøre noe godt som indre motivert hvis en selv har tro på saken. At en får en positiv følelse fordi andre mener en har gjort noen godt, regner jeg som ytre motivasjon som nevnt over. På denne måten kan en konkret og praktisk oppgave være indre motivert, jeg plukker bær fordi jeg har lyst på bær, i motsetning til at jeg plukker bær fordi jeg ville være med på en hyggelig tur.

Med tanke på dugnadsinnsats i lokallag, kan vi også tenke oss at dette arbeidet er indre motivert. Da handler det om at en tror på det målet organisasjonen jobber mot, og det i seg selv gir motivasjon. En person som synes at organisasjonens mål er viktig, kan finne glede i å bidra til at organisasjonens mål nås. Dersom medlemmet drives kun av de ytre motivasjonsfaktorene, vil det være av mindre betydning i hvilken organisasjon vedkommende engasjerer seg i. En kan oppnå samme anerkjennelse og personlig utvikling som tillitsvalgt i mange ulike organisasjoner. Slik kan organisasjoner oppleve en form for konkurranse om å tilby de beste rammebetingelsene for engasjement.

Dersom et medlem har en indre overbevisning, altså tro, på organisasjonens mål, kan dette være en sterk indre motivasjon. En slik tro fører til at arbeidet i organisasjonen vil føles meningsfylt i seg selv. Men en viktig forutsetning er at det finnes en tro på at organisasjonen er det riktige redskapet for å nå dette målet. Vi kan kalle det en tro på egen organisasjon. Når vi snakker om lokal dugnadsånd, må også troen på at det lokale arbeidet er viktig for at organisasjonen skal nå sitt mål, være tilstede. Enten i form av at det arbeidet lokallaget gjør kan påvirke omgivelsene i seg selv, eller at lokallagene er en nødvendighet for at hele organisasjonen skal fungere.

Analytisk begrep 4: TRO PÅ ORGANISASJONEN
(Tro på målet, tro på egen organisasjon, tro på eget arbeid)

⁴⁹ Kaufmann og Kaufmann (2009): 104

3.5. Fokus på strukturen – organisasjonen rundt mennesket

3.5.1. Sosiale systemer

Motsatsen til å tenke på mennesket som en kreativ, tenkende og beregnende aktør som handler etter bevisste overveielser, er å se på mennesket som en aktør som styres av sine omgivelser. Mennesket er ikke viljeløst, men det kan også være omgivelsene som bidrar til at en har de ønsker og oppfatningene en har. En slik tro på at menneskene handler ut fra sin posisjon i samfunnet finner vi hos sosiologiske funksjonalister⁵⁰. De mener at i samfunnet er helheten mer enn summen av delene. Denne helheten kalles det ”sosiale systemet”, og det er hvilken funksjon de ulike delene har for helheten som er verdt å studere. Handlinger kan derfor forklares ut fra hvilken rolle en har i det sosiale systemet og hvilke forventninger som ligger til denne rollen.

Parsons var dominerende i sosiologien i de første tiårene etter andre verdenskrig, og lanserte en funksjonalistisk løsning på aktør/struktur-problemet. Han ser på mennesket som selvstendig og fritt velgende, men det er underlagt ytre betingelser som er styrende og begrensende. Parsons vektlegger aktøren i en situasjon, og i hans teori om ”det generelle handlingssystemet” blir aktøren regulert og begrenset av strukturen i en slik grad at Parsons regnes til teoretikere som har et strukturfokus. Aakvaag gjengir Parsons grunnide for handlinger som at

”strukturen regulerer aktøren gjennom henholdsvis institusjonalisering og internalisering av kulturelle verdier; kulturelle verdier regulerer aktøren både gjennom å bli institusjonalisert som rolleforventninger i det institusjonelle system og gjennom å bli internalisert i personlighetssystemet til samfunnsmedlemmene”⁵¹.

Slik jeg tolker dette mener han at mennesket har en tendens til å handle slik det blir forventet, og disse forventningene bygger på de verdiene som samfunnet gjennom kulturen ”tar for gitt”. Disse verdiene har menneskene i et samfunn gjort til sine egne, og på den måten er menneskets personlige ønsker og interesser preget av den gjeldende kulturen. På denne måten virker verdiene og forventningene i samfunnet styrende og begrensende på aktørene.

Når aktørene over tid har den samme oppfatningen av samfunnet, vil det oppfattes som om samfunnet er en objektiv virkelighet utenfor mennesket selv. Når mennesket blir sosialisert inn i samfunnet, gjør det de gjeldende verdier og normer til sine egne, kan vi si at de kulturelle verdiene internaliseres. På denne måten kan en se på mennesket som et produkt av samfunnet det lever i. Den enkelte opplever forventningene fra samfunnet som noe objektivt utenom en selv, og de kan være både formelle, ved

⁵⁰ Aakvaag (2008)

⁵¹ Aakvaag (2008): 47

lover og regelverk, eller uformelle og uuttalte. Ved brudd på disse forventningene opplever den enkelte sanksjoner, i form av straff eller fravær av belønning. Til daglig opplever den enkelte ulike former for sosial kontroll. All atferd blir møtt med reaksjoner, enten positive eller negative, og dette vil være med på å styre atferden. Fordi den enkelte aktør er sosialisert vil den, bevisst eller ubevisst, reagere når andre bryter med de forventede normene. På denne måten vil den enkelte som er styrt av omverdenen også være med på å opprettholde normene.

Parson forklarer hvordan samfunnet kan opprettholde kollektive goder og sosial orden. Dersom alle innbyggere kun handler rasjonelt ut fra egen nytte, vil samfunnet bli en alles kamp mot alle og samfunnsordninger forvitte. Strukturen i samfunnet pålegger individet en sosial kontroll⁵². Det kan være en ”ytre institusjonell kontroll” i form av sanksjoner fra omverdenen når handlinger bryter med rolleforventningene. Individet blir også sosialisert inn i samfunnet og gjør de rådende verdiene til sine egne, og har derfor en ”indre moralsk kontroll” med egne handlinger.

3.5.2. Formell struktur

Samfunnet som helhet har normer og forventninger til innbyggerne sine, og disse uttrykkes formelt i lovverk og dokumenter. Disse er skapt av menneskene i samfunnet, men over tid opplever den enkelte de institusjonene en omgir seg med, som objektive virkeligheter som griper inn i livet og har betydning for hvilke valg en kan ta. Aakvaag nevner vårt økonomiske system, rettssystem og politiske system som slike institusjoner som kan oppleves som om de eksisterer og utvikler seg etter sin egen logikk. Vi kan omtale disse systemene, og samfunnet som helhet, som om de skulle være levende individer som kan tenke, reagere, yte motstand mot forandring, ha forventninger osv. Jeg synes uttrykket om at systemene begynner å ”leve sitt eget liv” er en god beskrivelse. Vi opplever dette også i organisasjoner, og jo eldre og større de er, jo mer sannsynlig er det at vi opplever at organisasjonen kan ”leve sitt eget liv” og bli oppfattet som en objektiv virkelighet menneskene forholder seg til. Organisasjonens oppbygging, informasjonsflyt, belønningssystemer og maktsystemer påvirker atferden til menneskene der. Vi har grunn til å tro at disse strukturelle trekkene kan påvirke dugnadsånden lokalt. Ut fra mine første datainnsamlinger (dokumentundersøkelse og observasjonene) utkrystalliserer det seg tre forhold innen formell struktur som jeg har valgt å undersøke nærmere. Det er økonomiske rammer, forhold til fylkeslaget og innflytelsesmulighet.

⁵² Aakvaag (2008):58

Analytisk begrep 5: ORGANISASJONSSTRUKTUR

(Oppbygging, informasjonsflyt, oppgavedeling, belønningssystemer osv)

- a. Økonomiske rammer
- b. Forhold til fylkeslag
- c. Innflytelsesmuligheter

3.5.3. Sosiale struktur

Sosiale strukturer er mønster i samhandlingen mellom mennesker som er stabil over tid. Det kan være måten vi behandler hverandre på og hvilke verdier som anses som viktige. Når disse er stabile vil det i en gruppe oppstå forventninger til hvordan man handler, og disse oppleves som de gjeldene normene. Mennesket kan velge å handle annerledes, men det vil alltid ha en ”kostnad” for enkeltindividet. Disse forventningene kan, på samme måte som formelle strukturer, oppleves som en objektiv virkelighet utenom en selv.

Summen av ulike forventninger danner en rolle. Et menneske kan inneha mange roller i ulike sammenhenger. De kan være knyttet til formelle roller i arbeidslivet, roller i familien, i organisasjonslivet eller i den uformelle vennegjengen. Identiteten er knyttet til disse ulike rollene og er avhengig av hvor sterkt en identifiserer seg med dem. Noen roller har sterke og klare forventninger knyttet til seg og gjelder en stor del av livet, mens andre kan være en liten flik av bevisstheten. I et tradisjonelt bygdesamfunn, der ”alle kjenner alle”, er det større mulighet for at en har med seg rollene sine i flere sammenhenger. Er du storbonden i bygda, bygdas kjøpmann eller rektor, er det sannsynlig at denne rollen har mye å si for egen identitetsoppfattelse. Men i det moderne samfunnet som Luhmann kaller for ”det funksjonelt differensierte”⁵³ er det skiller mellom de ulike sosiale systemene slik at individet har ulike roller i helt ulike systemer. Aakvaag gjengir det slik:

”Funksjonelt differensierte samfunn stiller følgelig moderne personer overfor utfordringen selv å integrere alle sine avgrensede delidentiteter i en sammenhengende personlig identitet. Kun slik kan det identitetsvakuumet – det er vel egentlig mer treffende å si identitetsoverskuddet siden det er mengden av roller og delidentiteter det her er snakk om – som oppstår i funksjonelt differensierte samfunn, fylles”⁵⁴.

Rasjonelle valg tas med tanke på konsekvensene av handlingene. Elster beskriver motsatsen som handlinger styrt av sosiale normer⁵⁵. Vi handler som vi gjør fordi det er forventninger og regler. Noen regler, som dresskoder, etikette og språkregler, er et produkt av sosial samhandling over tid. Andre

⁵³ Aakvaag (2008): 247

⁵⁴ Aakvaag (2008): 247

⁵⁵ Elster (1989): 113

normer oppleves som mer grunnleggende moralske fordi brudd på dem kan få følger for andre mennesker. Mange sosiale normer kan være knyttet til sterke følelser, slik at en kan føle skam, skyld og anger om de brytes.

For at disse reglene skal opprettholdes, må de deles av en sosial gruppe som har felles oppfatninger⁵⁶. Vi er medlemmer i sosiale systemer på ulike nivåer. Noe er knyttet til en nasjonal, eller til og med vestlig kultur. Grupper og organisasjoner utvikler egne sosiale normer som en del av sin spesifikke kultur, og i den private sfære kan det være sosiale normer knyttet til den enkelte familie eller vennegjeng.

Det kan være vanskelig å vurdere hvor sterke de sosiale normene er i en organisasjon. Som analytiske redskaper har jeg valgt å se på noen av forutsetningene som må være tilstede for at sosiale normer skal ha betydning for aktøren. Den sosiale identiteten kan si noe om en person føler seg som en del av den samme gruppen, og dermed deler de samme verdiene og holdningene. For at de sosiale normene skal ha noe å si for menneskets atferd, må den enkelte føle seg som en del av et felleskap og de må identifisere seg med de andre i gruppa. Disse begrepene går i hverandre og bidrar til hverandre. En sterk fellesskapsfølelse fører ofte til at en identifiserer seg med de andre.

Analytisk begrep 7a: FELLESSKAPSFØLELSE
Analytisk begrep 7b: IDENTITETSFØLELSE

Personer som identifiserer seg med en gruppe, og har internalisert dennes holdninger som sine egne verdier, vil være lojale gruppe-medlemmer. Lojalitet er noe de fleste organisasjoner ønsker seg, og medlemmer som identifiserer seg sterkt med organisasjonen, vil handle til organisasjonens beste ut fra egen indre overbevisning.

Analytisk begrep 7c: LOJALITET

Jeg vil også peke på at en sterk kultur kan føre til at medlemmer handler av ren pliktfølelse. Mens det lojale medlemmet som handlinger kan være preget av engasjement og glede, kan handling ut fra plikt bli gledesløs og uengasjert. I frykt for å bli sosialt isolert, kan medlemmer følge den rådende holdningen og det forventede handlingsmønsteret. Slikt sett kan et medlem være lojal selv om en ikke deler oppfatningene til organisasjonen. I begrepet lojalitet ligger en mulighet for føye seg etter et flertall, eller akseptere organisasjonens premisser uten at dette nødvendigvis sammenfaller med egen

⁵⁶ Elster (1989): 113

overbevisning. Disse begrepene går i hverandre, og kan være vanskelige å skille. Men jeg vil si at det å identifisere seg med en organisasjon og å føle fellesskap med de andre medlemmene, kan være en sterkere tilknytning enn det å være lojal.

3.6. Eget perspektiv

3.6.1. Egen tilnærming

I denne oppgaven har jeg brukt teorier som enten har et aktørperspektiv eller et strukturperspektiv. Denne inndelingen har vært en fruktbar tilnærming som har bidratt til at jeg har fått øye på ulike fenomener og variabler etter hvilken teoretisk inngang jeg har hatt. Hvordan henger så disse to ulike perspektivene sammen? Som nevnt er det mange teoretikere som har utviklet ulike synteser som skal forklare forholdet mellom enkeltindividet og omgivelsene. Jeg vil i dette kapittelet gjøre rede for mitt eget perspektiv og min egen modell for hvordan jeg ser denne sammenhengen. Igjen må jeg presisere at denne modellen er en forenkling, men jeg håper at dette bidraget kan gi noen nye tanker om hva som påvirker enkeltmenneskenes handlingsmønstre.

Først vil jeg presisere at dette ikke handler om hvilket perspektiv som er det mest ”riktige”. Det er ikke et forsøk på å avklare om det er aktørens egne rasjonelle avgjørelser eller omgivelsenes forventninger som er mest dominerende. Det er heller ikke en lettvent ”ja takk, begge deler”-løsning der en hevder at alt er viktig og alt har betydning. Det vil gå fram av referansene hvilke teorier jeg bygger videre på i dette forsøket på å si noe mer om forholdet mellom aktør og struktur. Jeg har selvsagt ikke lest eller satt meg inn i all litteratur på dette området. Det kan derfor godt tenkes at andre har tenkt akkurat det samme som meg, og at dette er tidligere beskrevet og kjent i det samfunnsvitenskaplige miljøet.

3.6.2. Dualisme

Den samfunnsvitenskaplige diskusjonen om aktør/struktur-problemet har fulgt to ulike linjer⁵⁷. Den ene bygger på at det finnes en dualitet mellom de to fenomenene. Det vil si at de er to sider av samme sak og uløselig knyttet sammen. Den andre linjen går ut fra at det er en dualisme mellom dem, slik at aktørens handlinger og samfunnets strukturer er to ulike uforenelige fenomener. De har en relasjon og de kan påvirke hverandre, med det er to adskilte fenomen som kan beskrives på ulike måter.

Selv mener jeg det er mest fruktbart å se på aktørens handlingsmønstre og samfunnets strukturer som to adskilte fenomen. Det er fenomener med forskjellig egenart og ved å beskrive fenomenene på sine egne premisser, kan det være enklere å finne en modell for hvordan de kan påvirke hverandre. I denne oppgaven har jeg studert hva som påvirker handlingsmønstre, og jeg vil derfor ta utgangspunkt i

⁵⁷ Danermark m fl (1997): 128

handlingen og handlingsvalget, for så å finne en modell for hvordan strukturer påvirker handlingen. Dersom det var samfunnsstrukturen jeg studerte, kunne en tenke seg en helt annen modell med et annet utgangspunkt⁵⁸.

3.6.3. En tro på det rasjonelle mennesket

Jeg har en tro på at menneskene stort sett handler rasjonelt ut fra sin egen situasjon og sine egne forutsetninger, og jeg tar derfor utgangspunkt i teorien om rasjonelle valg. Jeg vil komme tilbake til et utvidet rasjonalitetsbegrep, men velger å presentere modellen først. Teorien om rasjonelle valg ble beskrevet i kapittel 3.4.1., og jeg vil bruke Elsters beskrivelse av at en handling kan ses på som resultatet av to suksessive filtreringsprosesser⁵⁹ (se fig nr 1).



Figur nr 1

Den første filtreringsprosessen utelukker de ikke-mulige valgene. Dette kan eksempelvis være ting som hindres av fysiske, kognitive, økonomiske, juridiske eller politiske grunner⁶⁰. Noen av disse begrensninger er naturgitte, og lite interessante i denne sammenhengen. Videre begrenses handlingsalternativene av formelle strukturer i samfunnet. Lover og regler, økonomisk fordeling, politisk styresett eller rutiner for medbestemmelse på arbeidsplassen, er alle eksempler på strukturer som begrenser hvilke muligheter aktøren har.

I den andre prosessen velger aktøren blant de gjenværende mulighetene den handlingen som vil gi mest nytte eller best utfall i forhold til de ønsker individet har. Ønskene til en aktør er et sammensatt bilde, og det kan være motsetningsfullt. Det kan være motsetninger om å berike seg selv, samtidig som en har et ønske om at andre skal oppfatte en som et ”godt” menneske. Det kan være tidsmessige motsetninger som at jeg vil gjerne begynne å jobbe med en gang fordi jeg vil tjene penger. Samtidig kan jeg velge å ta en utdanning og utsette å oppnå nytten ”tjene penger”, fordi jeg tror det blir det beste utfallet på lang sikt. Ønsker henger sammen med verdier og oppfatninger, og det er svært ulikt hva mennesker oppfatter som nytte. Disse ønskene, verdiene og oppfatningene blir påvirket av

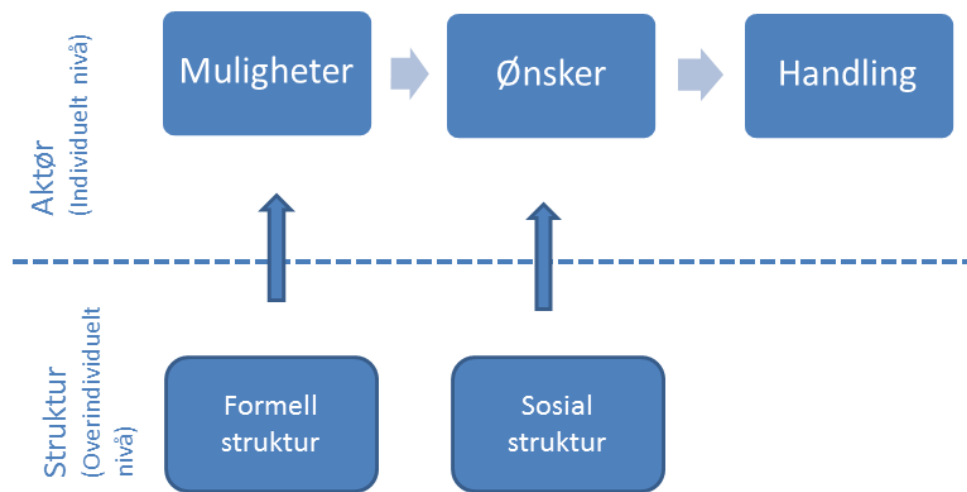
⁵⁸ For eksempel Archers analytiske skjema, Danmark m fl (1997): 133

⁵⁹ Elster (1989): 13

⁶⁰ Aakvaag (2008): 101

samfunnet rundt. Vi kan da si at sosiale normer, felles oppfatninger og verdier, påvirker hvilke ønsker aktøren har.

Jeg tenker meg da en modell for hva som påvirker handlingsvalget der jeg deler inn i et aktørnivå og et strukturnivå. Enkeltmennesket handler, på aktørnivået, selvstendig og bevisst, men formelle strukturer påvirker mulighetene og sosiale strukturer påvirker ønskene. Se figur nr 2.



Figur nr 2

Jeg vil utdype dette med ett eksempel der jeg ser på handlingen ”begynne på medisinstudiet”. Det kan være naturgitte begrensninger (for eksempel ”ikke smart nok”). Andre begrensninger er et resultat av samfunnsstrukturer. Dårlige studielånsordninger eller geografisk avstand til studiestedet kan være hindringer. Opptakskrav og hvor mange andre som søker kan gjøre valget umulig. Men dersom valget ”begynne på medisinstudiet” er mulig, er det videre et spørsmål om det passer til mine ønsker og verdier. At ”å bli lege” er et ønske for meg, kan være påvirket av oppvekst, foreldres utdanning og holdninger og verdier i miljøet. Det er med andre ord påvirket av de sosiale strukturene jeg lever i. Det er derfor større sjans for at jeg vil foreta valget ”begynne på medisinstudiet” hvis jeg er smart, har god økonomi, bor i sentrale strøk, har familie og omgangskrets der det å ha utdanning blir sett på som verdifullt og det å være lege er vel ansett.

Både legesønnen fra Oslo og håndtverkerdatteren fra Tinn kan være rasjonelle i sine valg, uansett om de velger et legestudium eller ikke. Jeg vil presisere at en slik modell forklarer de sosiologiske og psykologiske mekanismene, men kan på ingen måte brukes til å predikere atferd. Elster har et godt

eksempel på dette der han tar for seg kollektiv og individualistisk handling. Det gjelder rydding på fellesområder⁶¹. Her kan tenkes flere handlingsalternativer:

1. Ingen andre rydder – derfor vil heller ikke jeg rydde
2. Ingen andre rydder – derfor må jeg rydde
3. Alle andre rydder – derfor trenger ikke jeg rydde
4. Alle andre rydder – derfor gjør jeg det også

Vi kan i alle fire tilfelle tenke oss en rasjonell forklaring på handlingen. Mekanismene som skjer kan forklares, men vi kan ikke forutse hvilket alternativ som velges. Poenget mitt er at menneskene stort sett handler rasjonelt, men ut fra sitt eget ståsted, sin egen situasjon og ut fra sine egne verdier.

I denne enkle modellen mener jeg å beskrive et enkelt handlingsvalg. Ser vi situasjonen over tid, vil det også skje påvirkning flere veier. Elster påpeker selv at hvilke muligheter en har kan påvirke hva en ønsker seg⁶². Revens sitat om at ”høyt henger de, og sure er de”, kan beskrive den psykologiske prosessen der vi tilpasser oss til de mulighetene vi har og sjelden lar livet ødelegges av ønsker om det uopnåelige. Summen av egne tidligere valg påvirker også mulighetene, og tidligere valg kan også påvirke hvilke ønsker en har. Summen av alle handlingsvalg og ønsker vil over tid påvirke på de formelle og sosiale strukturene.

I fare for å falle i forenklingens grøft, kan jeg nå nærme den andre grøfta ved å si at ”alt henger sammen med alt”. Det er forenklingen som gjør det mulig å studere og analysere et komplekst fenomen. Derfor synes jeg det er fruktbart å ta utgangspunkt i denne forenklete modellen, samtidig som jeg har presisert at virkeligheten er mer kompleks og sammensatt.

3.6.4. Et utvidet rasjonalitetsbegrep

Hva er det så å være rasjonell? Hva er rasjonalitet? Siden jeg hevder at mennesket stort sett er rasjonelt, ut fra egen situasjon og forutsetninger, vil jeg bruke litt plass til å definere, men også å utvide, hva som legges i begrepet rasjonalitet. Den formelle definisjonen av rasjonalitet er:

”Evnen til å maksimere forventet nytte i en beslutningssituasjon der man står overfor flere handlingsalternativer”⁶³

I rendyrket forstand stiller denne rasjonalitetsforståelsen en rekke krav til situasjonen som sjelden er til stede i sosiale situasjoner⁶⁴. Alternativene kan være uendelig mange og i praksis vurderer vi bare et

⁶¹ Elster (1989): 9 Eksemplet er omskrevet

⁶² Elster (1989): 18

⁶³ Lai (1999): 20

⁶⁴ Det kan også diskuteres om de er tilstede i de økonomiske situasjonene, men det er en annen debatt

utvalg av dem, alternativene dukker ikke opp samtidig og vi er ustabile og inkonsekvente når det gjelder hva vi vurderer som nytte. Lai nevner gode eksempler på at vi kan leve i en indre konflikt om hva vi vil, ofte på kort og lang sikt. Det er forskjell på hva jeg **vil** på ett tidspunkt og hva jeg **burde** for å oppnå noe på et seinere tidspunkt. Hun nevner at ”*kanskje vi føler at vi burde trene og slanke oss, men samtidig har vi lyst til å slappe av i sofakroken og nyte god mat og drikke*”⁶⁵. Uansett om vi velger trening eller sofaen, er det mulig å forklare den rasjonelle tankegangen som ligger til grunn.

Det er mange som har beskrevet utvidelser av rasjonalitetsbegreper, eller en endring av betingelsene for den. Det mest kjente er Simons introduksjon av begrepet ”*begrenset rasjonalitet*”⁶⁶. Han mener vi må forstå rasjonalitet ut fra de begrensingene vi har i oppmerksomhet, hukommelse og vurderingsevne. Det er ikke rasjonelt å bruke alle sine ressurser på å vurdere alle mulige alternativer opp mot hverandre. Det er derfor rasjonelt å forenkle og begrense beslutningssituasjonen og ende opp med noe som er ”godt nok”. Mange beslutninger tas også uten at vi vier dem mye oppmerksomhet. Vi bare handler, tilsynelatende automatisk. Simon bruker begrepet ”*intuitiv rasjonalitet*”⁶⁷ om dette, og da er intuisjon summen av all kunnskap og erfaring vi har samlet oss slik at vi kan foreta et fornuftig valgt nærmest ubevisst.

Også March peker på andre former for rasjonalitet⁶⁸. Jeg vil trekke fram det som kalles ”*kontekstuell rasjonalitet og prosessrasjonalitet*”. Det vil si at det er rasjonelt å ta hensyn til hvilke oppgaver vi skal prioritere og hvor mye ressurser vi skal bruke på det enkelte valget. Mange dagligdagse beslutninger, som hva jeg skal ha på brødskena eller hvilket vaskemiddel jeg skal kjøpe, får ikke alvorlige konsekvenser og kan gjennomføres uten at det brukes mye ressurser.

3.6.5. Emosjoner og personlighet

En del sosiologiske teorier har den svakheten at de i liten grad tar hensyn til det psykologiske feltet. Jeg vil derfor kort nevne to emner fra psykologien som er verd å ta med seg i drøftingen av forholdet mellom aktør og struktur. Jeg vil først si litt om emosjoner (følelser, affekter og humørtilstander), et tema som ofte har vært utelatt i samfunnsvitenskapen⁶⁹, og deretter litt om betydningen av ulike personligheter.

Følelser og rasjonalitet oppfattes ofte som motsetninger. Dersom en lar følelsene styre en beslutning oppfattes det som irrasjonelt. Emosjoner kan være sterke drivkrefter og påvirke valg. Det er ikke bare den økonomiske gevinsten eller den fysiske funksjonaliteten som vurderes som nytte av et valg.

⁶⁵ Lai (1999): 23

⁶⁶ Lai (1999): 27

⁶⁷ Lai (1999): 28

⁶⁸ Lai (1999): 29

⁶⁹ Eks Elster (1989): 61

Hvilke følelser jeg oppnår som resultat av valget, kan også være sterke ønsker, og det trenger nødvendigvis ikke være urasjonelt.

Sterke følelser for personer eller grupper kan også avgjøre hvor viktig en opplever at disse personene er. Dette kan ha betydning for hvor sterkt en opplever de sosiale normene fra ulike hold. Både identitet og lojalitet er forhold som er knyttet til følelser. Er disse følelsene sterke, vil de sosiale normene fra gruppen ha større betydning. Jeg vil ikke gå så langt som å si at det er rasjonelt å la seg styre av følelsene sine. Men følelser knyttet til personer eller en gruppe, eller det å oppnå gode følelser for egen del, er elementer som er med i vurderingene når rasjonelle valg tas.

Aktørene har også ulik personlighet. Det vil være forskjeller på hvor følsomme vi er for omgivelsene og hvor empatiske vi er. Derfor vil vi i ulik grad påvirkes av de sosiale normene. Ulik personlighet vil også påvirke hvilke ønsker vi har. Noen søker spenning, andre trygghet. Noen trives med stadige endringer, andre ønsker stabilitet. Dette er bare noen eksempler på at ulike mennesker tar ulike valg i det som kan se ut som identiske situasjoner. Jeg vil likevel mene at de fortsatt kan være rasjonelle i sine valg, men personlighet og følelser er en del av det grunnlaget vurderingene blir tatt på.

Sosiologer har prøvd å forklare hvordan kollektive ordninger kan overleve i et tilsynelatende mer og mer individualistisk samfunn. Når de forklarer et handlingsmønster blir personenes egenart visket ut. Dersom alle maksimerer egen nytte, ville alle vært ”gratispassasjerer”. Noe av forklaringen kan ligge i nettopp dette at det er svært ulikt hva menneskene oppfatter som nytte, og at også de følelsesmessige aspektene er viktige når menneskene foretar sine valg.

3.6.6. Oppsummering

Med denne tydeliggjøringen av hva jeg legger i begrepet rasjonalitet, vil jeg hevde at menneskene i stor grad tar rasjonelle beslutninger, men ut fra eget ståsted. Det som er rasjonelt for den ene trenger ikke være det for en annen, og ulike valg i samme situasjon kan begge begrunnes rasjonelt. Jeg mener likevel ikke at alle handlinger kan beskrives som rasjonelle. Menneskene er ikke analytiske og vurderende til enhver tid. Vi kan forundres over andre menneskers handlinger, og vi kan forundres over oss selv. Hvem har ikke sett tilbake og angret på handlinger, og hvem har ikke med gode intensjoner bestemt seg for å endre eget handlingsmønster uten å lykkes?

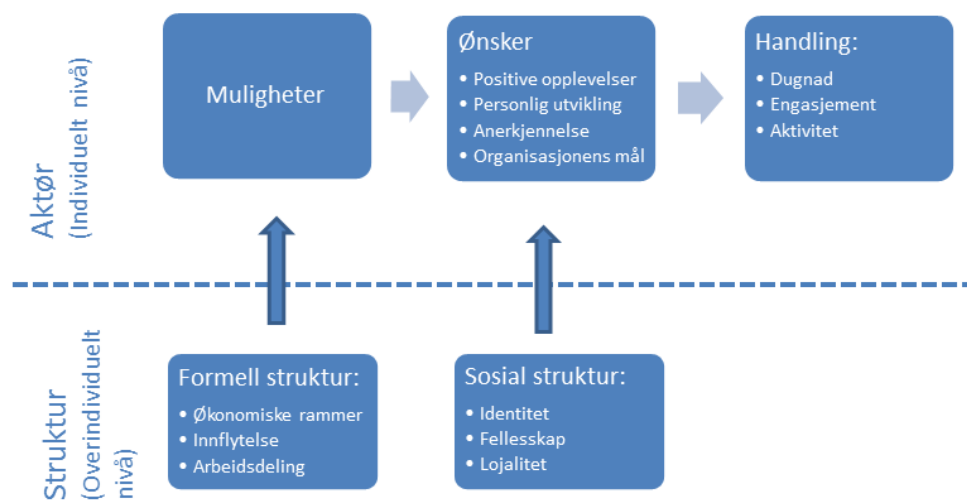
”Jeg skjønner ikke hva jeg gjør. For det jeg vil, det gjør jeg ikke. Men det jeg hater, det gjør jeg.”
Rom 7.15

Denne undersøkelsen handler om mennesker som velger å delta i arbeidet til et lokallag. I dette konkrete handlingsvalget vil jeg mene at det stort sett ligger en rasjonell vurdering til grunn. Å være

tillitsvalgt er en oppgave man blir spurt om, man må stille til valg og man blir valgt for ett eller to år før man får spørsmålet på nytt. For hver aktivitet man deltar på, tar man en avgjørelse på hva man vil bruke tiden på.

Når et enkeltmenneske, i samspill med andre, i en organisasjon og i en nasjonal kultur, velger å gjøre en dugnadsinnsats ved å engasjere seg og skape aktivitet, skjer det ikke bare *en* beslutningsprosess, men det er et komplekst samspill av mange prosesser som involverer mange aktører og gjensidig påvirker hverandre. En enkel modell kan ikke inkludere dette, men den kan være et verktøy for å beskrive og analysere det som skjer. I figur nr 3 har jeg plassert inn de ulike variablene jeg har undersøkt i denne studien. Handlingen jeg undersøker er den lokale dugnaden, undersøkt som grad av aktivitet og engasjement. Hvilke muligheter den enkelte har for dette valget, kan begrenses av den formelle strukturen i organisasjonen. Jeg har undersøkt økonomiske rammer, innflytelsesmuligheter og forhold til fylkeslag som aktuelle eksempler på dette. Medlemmets mulighet til å velge handlingen dugnad, kan også være begrenset av personlighet, ytre faktorer, situasjonen i familien osv. Det er på dette punktet avgrensningen om å se på organisasjonsinterne forhold blir særlig synlig.

Under ønsker har jeg plassert både målet for organisasjonens virksomhet, og de mer individuelle fordelene medlemmene kan oppnå ved å engasjere seg, som opplevelser, personlig utvikling og anerkjennelse. Jeg vil understreke at det er tydelig at denne nytten kan være av personlig og følelsesmessig art. Den sosiale strukturen påvirker disse ønskene. I hvor stor grad medlemmet identifiserer seg med andre i gruppa eller organisasjonen, og i hvilken grad de føler fellesskap og lojalitet, kan avgjøre om medlemmet ønsker anerkjennelse og opplevelser sammen med disse. De samme sosiale strukturene kan påvirke om medlemmet har tro på organisasjonen og organisasjonens mål.



Figur nr 3

4. Metodiske avveielser

4.1. Innledning

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for hvilke metodiske overveielser jeg har foretatt i denne undersøkelsen. Valg av metode og forskningsdesign skal overveies ut fra flere hensyn.

Metodelitteraturen er omfattende, og de ulike tradisjonene vektlegger ulike sider og kan virke motstridende. Når jeg skal forske på Norges Bondelag, som ved andre samfunnsvitenskapelige tema, kommer jeg ikke bort ifra det faktum at jeg selv er en del av det jeg forsker på. På mange måter kan denne nærheten gi meg en innsikt og forståelse som utenforstående ikke har. På den andre siden kan denne nærheten gjøre meg forutinntatt og hindre god forskning. Valg av metode, samt bevisst og ryddig fremgangsmåte, kan bidra til å minske slike uønskede effekter.

Ulike forskningsdesign, som induktiv eller deduktiv fremgangsmåte, intensiv eller ekstensivt design, kvalitativ eller kvantitativ metode, har alle sine styrker og svakheter. Det er umulig å finne det perfekte undersøkelsesopplegget som dekker alle behov. Derfor er det viktig å kjenne til de ulike metodenes egenart, velge med omhu og være klar over hvilke svakheter det valgte opplegget har.

4.2. Om å studere egen organisasjon

For å studere fenomenet lokal dugnadsånd, skal jeg undersøke hva som skjer i lokallagene til Norges Bondelag. Denne organisasjonen er jeg selv en del av. Jeg har vært medlem i organisasjonen i over tjue år og har vært tillitsvalgt i femten. I seks år var jeg lokallagsleder i eget lokallag og i fire år var jeg nestleder i fylkeslaget. Denne nærheten til organisasjonen gjør at mitt syn på og min vurdering av det jeg ser, preges av mine tidligere erfaringer.

Å studere sin egen organisasjon kan kritiseres. Det er et mål for all forskning å være minst mulig forutinntatt og mest mulig objektiv. I en artikkel om å analysere sin egen organisasjon sier Nielsen og Repstad at *”hovedpoenget er at ”den rene forskerrolle” i samfunnsvitenskapen er en fiksjon”*⁷⁰. Med dette tror jeg han mener at også innen forskning der en ikke har samme nærhet, vil en likevel ha holdninger og erfaringer som preger forskningsarbeidet. Det kan derfor være god forskning å studere noe en selv er en del av, men en må ta hensyn til de utfordringene dette gir. Jeg vil nå peke på noen problematiske sider ved det å analysere egen organisasjon, før jeg også vil nevne noen fordeler.

4.2.1. Subjektiv hverdagskunnskap

Det å reflektere og analysere sin egen organisasjon kan være en naturlig del av dagliglivet i en organisasjon. Mer eller mindre bevisst, og mer eller mindre systematisk, samler en opplysninger og

⁷⁰ Repstad (2004): 235

tolker dem for å forstå egen situasjon. Mange gode ideer til forbedringer i organisasjoner kommer nettopp fra slik opplevd hverdag. Nielsen og Repstad henviser til Bo Eneroth som er opptatt av ”å øke den subjektive hverdagskunnskapens status”⁷¹. I utgangspunktet er dette noe jeg har stor sans for, og jeg tror denne reflekteringen er verdifull og nyttig for utvikling i en organisasjon. Men denne kunnskapen må snakkes om, og det er i møte med andre mennesker denne kunnskapen fører til utvikling.

Klemsdal beskriver en intuitiv organisasjon som en selvbevisst organisasjon⁷². Den er åpen for å snakke om det vi gjør og hvordan. Dette krever tid til uformell dialog på tvers av roller i organisasjonen. Dersom disse dialogene fungerer, blir medlemmene bevisst på hva organisasjonen driver med og hvorfor. I arbeidet kan da organisasjonen handle intuitivt fordi den vet hvilke avgjørelser som må tas. Dette er en beskrivelse av en organisasjon som tar den subjektive hverdagskunnskapen på alvor og nyttiggjør seg av den.

Som forsker tar jeg et skritt tilbake og er ikke del av denne daglige uformelle dialogen som kan korrigere mitt subjektive syn på fenomener i organisasjonen. Jeg må da være enda mer bevisst på at slik kunnskap er subjektiv, fordi den ikke stadig blir gjenstand for diskusjon. Jeg har med meg mye kunnskap om hvordan min organisasjon fungerer, men denne kunnskapen er subjektiv og knytter seg til det lokallaget og det fylkeslaget jeg tilhører.

En reell fare er derfor at jeg lar være å stille spørsmål om ting jeg selv tror er opplagt. Subjektive oppfatninger kan også påvirke hva jeg legger merke til ved observasjoner, og det kan påvirke hvordan jeg tolker resultater.

4.2.2. Personlige relasjoner og emosjonelt engasjement

For å få tak i data fra en organisasjon må de fleste forskere på en eller annen måte ha en form for personlig kontakt med menneskene der. Nielsen og Repstad sier at forskjellen er ”at den forsker som samtidig er aktør i egen organisasjon, vanligvis har flere og mer intime bånd til aktørene enn en forsker som kommer utenfra”⁷³. Disse personlige relasjonene kan påvirke materialet som samles inn. Respondenter kan gi svar med tanke på å fremstå som vellykkede, de kan overdrive problemer i håp om at de skal endres, eller de kan unnlate å gi opplysninger fordi de tar det for gitt at forskeren kjenner disse, for å nevne noe. Hva jeg har gjort for å prøve å minimere slike effekter beskrives i kapittel 4.5.

⁷¹ Repstad (2004):235

⁷² Klemsdal (2006)

⁷³ Repstad (2004): 235

En forsker kan også ha en personlig og emosjonelt forhold til en spesiell sak eller organisasjon. Dette kan også påvirke hva man velger å undersøke, hva man vektlegger av informasjon og hvordan dette tolkes. Det er større mulighet for dette når en er en del av organisasjonen en undersøker.

4.2.3. Motivasjon og utholdenhet

Ved å undersøke egen organisasjon har en ofte et større engasjement enn det utenforstående har. Det er ikke tvil om at dette kan gi både motivasjon og utholdenhet til å gjennomføre forskningsprosjekt.

Nielsen og Repstad fremhever også at det ofte finnes et ønske om endring og forbedring i egen organisasjon. Et forskningsprosjekt kan være satt i gang for å gi støtte til et spesielt endringsforslag.

Men dersom en forsker er drevet av reell endringslyst, kan hun på tross av nærhet til organisasjonen ha mot til å påpeke også de ”upopulære” funnene.

Nielsen og Repstad peker også på nytten av å kjenne organisasjonens hverdag i en forskningssituasjon. I tillegg til faktisk kunnskap nevnes ting som uformell organisasjon, ”stammespråk”, symbolspråk, rykter og sladder⁷⁴. Denne kjennskapen kan hindre feiltolkning og gi mer presis spørsmålsstilling..

4.3.Undersøkelsesdesign

4.3.1. Forklarende undersøkelse

Hvor mye man vet om problemstillingen og hvor klart den er formulert, kan avgjøre om man bør velge et eksplorerende, beskrivende eller et forklarende undersøkelsesopplegg⁷⁵. I et eksplorerende opplegg går man inn på et område der man har få forutsetninger og kanskje mangler begreper for det man vil undersøke. Da går man bredt ut og har ikke klart formulerte spørsmål, og man har heller ikke klar formening om hva som vil komme ut av undersøkelsen.

I en beskrivende undersøkelse har man en mer presis formulering og ønsker på en systematisk måte å beskrive et fenomen, gjerne avgrenset til et gitt tidspunkt. En vil kanskje finne likheter og forskjeller, men nøyer seg med å beskrive dem, og ikke peke på årsaker⁷⁶.

I et forklarende undersøkelsesopplegg ønsker man nettopp å finne årsaker til fenomenet man studerer. Dette krever vanligvis mye forkunnskaper om emnet, fordi man setter opp hypoteser eller modeller for årsakssammenhenger. Disse ønsker man å teste i en undersøkelse. Den enkleste formen for kausal sammenheng har vi når vi antar at det er to variabler som samvarierer, og den ene er årsaken (uavhengig variabel) og den andre påvirkes (avhengig variabel). Vi kan også ha mer kompliserte

⁷⁴ Repstad (2004): 238

⁷⁵ Hellevik (2002): 88

⁷⁶ Jacobsen (2005): 75

modeller med flere uavhengige og avhengige variabler, eller med en eller flere mellomliggende variabler.

Jacobsen gjør et poeng ut av at skillet mellom beskrivende og forklarende undersøkelser kan være uklart⁷⁷. En forklaring krever ofte en beskrivelse av fenomenet for å gi mening eller kunnskap til å prøve ut hypoteser. Derfor vil mange undersøkelser være både beskrivende og forklarende.

I denne undersøkelsen vil jeg beskrive et fenomen (dugnadsånd). Denne beskrivelsen bygger på kunnskap som allerede er tilgjengelig. Jeg vet mye om temaet fra før og det finnes mye kunnskap i dokumenter. Jeg har derfor ambisjoner om å finne årsaker (organisasjonsinterne forhold) til at fenomenet oppstår og opprettholdes. Jeg har derfor valgt et forklarende undersøkelsesopplegg når jeg har samlet inn data til ny empiri.

Problemstillingen min handler om et komplekst fenomen i et kompleks organisatorisk kontekst. Jeg har derfor ikke ønske om å dokumentere eller tallfeste hvilken virkning en enkelt avhengig variabel har. Til det er det for mange faktorer som virker samtidig, og mange er eksterne og utenfor organisasjonens kontroll. Jeg har likevel tro på, og ambisjoner om, å kunne lokalisere og beskrive forhold som har positiv effekt på fenomenet jeg undersøker. Det er også interessant om en kan finne forhold som er til hinder for det samme.

Om forklarende undersøkelser sier Hellevik at et viktig hensyn er ”*kontroll med faktorer som kan forstyrre det bildet en får av årsaksrelasjonene*”⁷⁸. Dette kan synes som en umulighet for min problemstilling. Jeg vet derfor allerede i utgangspunktet at resultatene av undersøkelsen min ikke vil være sannheter og fakta, men heller nærmere antagelser og trolige virkninger av ulike forhold. Vil en forklarende undersøkelse da ha noen verdi? Jeg mener dette viser noe av den komplekse virkeligheten ledere i organisasjoner ofte lever i. Beslutninger må ofte tas på bakgrunn av antagelser, sannsynligheter og tro. Og når en beslutning er tatt, kan en sjelden gå tilbake å undersøke hvordan alternativet hadde virket. Dersom jeg gjennom min undersøkelse klarer å peke på forhold som trolig har en positiv virkning, kan det være verdifullt.

4.3.2. Deduktiv tilnærming

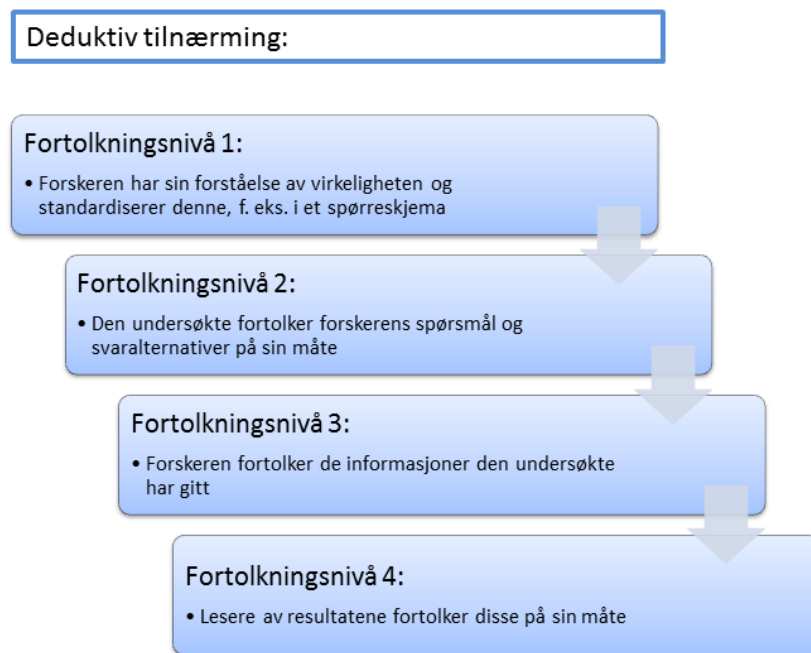
Å samle inn empiri uten så mange antagelser på forhånd, kalles en induktiv tilnærming. Man er da åpen for overraskelser underveis som man kan velge å følge videre. Det motsatte kalles deduktiv tilnærming. Da legger forskeren egen kunnskap, teorier og tidligere forskning til grunn for en forståelse av forskningsspørsmålet og standardiserer spørsmål og svaralternativer etter denne.

⁷⁷ Jacobsen (2005):75

⁷⁸ Hellevik (2002): 88

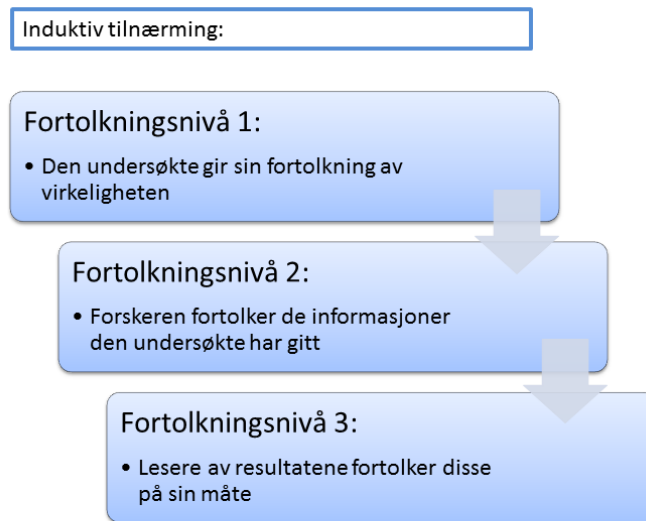
Mitt undersøkelsesopplegg har en deduktiv tilnærming. I problemstillingen har jeg klart avgrenset hva jeg vil undersøke, og det er svært begrenset hvilke avhengige variable jeg har undersøkt. Denne avgrensningen er gjort på bakgrunn av erfaring om hvordan organisasjonen fungerer og hvilke midler de i dag råder over. Kjent teori har også bidratt til avgrensninger i hvilke forhold som sannsynlig kan ha innvirkning.

Kritikken mot en deduktiv tilnærming er at forskeren på forhånd legger rammer for tolkning av virkeligheten og legger dette til grunn for undersøkelsen (se figur nr 4). En kan derfor si at det er en reell fare for at en finner det en leter etter. Ved en induktiv tilnærming går forskeren mer åpent ut og sorterer og fortolker etter at dataene er samlet inn (se figur nr 5). Kritikken mot dette er at også denne tilnærmingen krever at både respondenter og forsker må tolke informasjonen, slik at den kan være like forutinntatt.



Figur fra Jacobsen (2005): 36

Figur nr 4



Figur fra Jacobsen (2005): 36

Figur nr 5

I den praktiske gjennomføringen er den største forskjellen hvor åpen forskeren er for ny informasjon som kommer fram underveis. I denne undersøkelsen har jeg vært åpen for nye momenter i de første delene av undersøkelsen (dokumentundersøkelser og observasjoner). Ny informasjon herfra er tatt med i utformingen av spørreundersøkelsen som er undersøkelsens siste del.

4.3.3. Kvalitativ eller kvantitativ undersøkelse?

Et stort tema i metodelitteraturen for samfunnsforskning er spørsmålet om kvalitativ eller kvantitativ framgangsmåte. I nyere litteratur hevdes det at den normative diskusjonen om kvalitativ versus kvantitativ forskning nå er mer nyansert⁷⁹. Det er også blitt mye vanligere å kombinere de to metodene i en og samme undersøkelse. Likevel er det viktig å kjenne til forskjellen, og ikke minst hvilke fordeler og ulemper de har.

Den store forskjellen er om forskeren lagrer og behandler datamaterialet som tall eller ord. Tallene kan godt representere ord, og ordene kan beskrive tallverdier, men det er hvordan dataene lagres og behandles som skaper de andre store forskjellene på undersøkelsesoppleggene. For at data skal kunne lagres som en tallverdi, må forskeren strukturere og kategorisere innholdet før data kan samles inn. Derfor vil en induktiv tilnærming som regel føre til en kvalitativ metode, mens dataene fra en deduktiv tilnærming kan behandles på begge måtene.

⁷⁹ Hellevik (2002): 111

Siden data fra en kvantitativ undersøkelse lagres som tallverdier, er det mulig å undersøke mange enheter og behandle datamaterialet på en enkel måte. Metoden kan også gi presise verdier, de kan gi høy ekstern gyldighet og en kan regne ut usikkerheten omkring resultatene. Noen av ulempene er at forskeren på forhånd bestemmer hva det skal svares på, det må være liten grad av kompleksitet, opplegget er lite fleksibelt og undersøkelseeffektene kan være store.

Datamaterialet fra en kvalitativ undersøkelse lagres som ord. Det gir en helt annen mulighet til å gå i dybden i en problemstilling. Opplegget kan være svært fleksibelt og ta høyde for ny informasjon, og svarene kan uttrykkes komplekst og nyansert. Noen av ulempene er at datamaterialet blir arbeidskrevende å analysere. Derfor er det begrenset hvor mange enheter som kan undersøkes, noe som igjen gir problemer med generalisering. Denne metoden kan også gi undersøkelseeffekter på en annen måte enn ved kvantitativ undersøkelse. Der kan problemet være avstanden mellom forsker og respondent, mens det i en kvalitativ undersøkelse kan være effekter knyttet til nærhet.

I denne undersøkelsen har jeg mange enheter. Det er også grunn til å tro at disse er svært forskjellige. Dette taler for er kvantitativt opplegg. Fenomenet jeg har undersøkt er imidlertid slik at det egner seg godt til å bli beskrevet med ord, på en utfyllende og nyansert måte. Jeg har derfor samlet inn data på flere måter, for å prøve å motvirke noen av ulempene. Undersøkelsesopplegget er en kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ metode. Jeg har brukt resultatene fra kvalitative undersøkelser (dokumentanalyse og observasjoner) til å gjøre den kvantitative undersøkelsen (spørreundersøkelsen med faste svaralternativer) best mulig. I spørreundersøkelsen er det også ett åpen spørsmål som har blitt besvart med ord. Jeg har derfor også kvalitative data fra den delen av undersøkelsen.

4.4. Innsamling av data

Uansett metode kan vi ikke samle inn data som om de skulle være statiske objekter. Som Andersen sier ”...*snarere enn datainnsamling burde man kanskje heller snakke om aktiv datakonstruksjon*”⁸⁰. Om jeg henter primære eller sekundære data er de alltid preget av dem som har gitt dem, og de blir tolket ved mottagelse. Med denne erkjennelsen vil jeg bruke uttrykket innsamling av data i resten av oppgaven.

⁸⁰ Andersen (1997):29

Jeg har valgt å foreta undersøkelse av problemstillingen min ved å samle inn data på følgende måter:

1. Dokumentundersøkelse.
2. Observasjoner.
3. Kvantitativ spørreundersøkelse med faste svaralternativ.
4. Svar på åpent spørsmål i spørreundersøkelsen.

Disse vil jeg nå beskrive i den rekkefølgen datainnsamlingen ble gjennomført.

4.4.1. Dokumentundersøkelse

Å undersøke dokumenter er en kilde til å studere data som er samlet inn av andre. Bruk av slik sekundærdata er egnet når det kan være vanskelig å samle inn primærdata, når vi ønsker andres tolkning av noe eller ønsker dokumentasjon på hva som har blitt gjort eller sagt⁸¹. Kildene kan være ulike former for skriftlig materiale som årsmeldinger, referater, rapporter, undersøkelsen, brev og så videre.

På den ene siden kan dokumenter gi en ganske objektiv framstilling av en hendelse, og den kan være mer gjennomtenkt og systematisk enn spontane uttalelser. Dokumenter kan også ”bevise” hva som faktisk ble sagt og gjort, uavhengig av den enkeltes hukommelse. På den andre siden er det stor forskjell på dokumenter, hvor saklige de er og hvor korrekt de prøver å gjengi virkeligheten. Mange dokumenter skrives med en spesiell hensikt, og er preget av dette. Et referat vil gjerne gjengi hva som ble sagt og gjort på en nøytral måte. En årsmelding kan ha til hensikt å bidra til et positivt omdømme for virksomheten, og velger ut hendelser deretter. Andre dokumenter kan ha til hensikt å bidra til en bestemt aktivitet, eller påvirke leseren til å inneha en bestemt holdning. Det er derfor viktig å vurdere dokumenter, også tidligere undersøkelser, med hensyn til deres opprinnelige hensikt.

Jeg startet med dokumentundersøkelser. Dette har jeg gjort for å få kunne beskrive den organisatoriske situasjonen lokallagene er i. Jeg har gjennomgått følgende dokumenter:

- Årsmelding for Norges Bondelag 2010
- Norges Bondelags Prinsippprogram 2009-2013
- Organisasjonshåndboka
- Nettsidene til Norges Bondelag med informasjon til lokallagene
- Rapport fra Arbeidsgruppe ”organisasjon” i OU-prosessen ”Norges Bondelag inn i neste årtusen” fra 1998

⁸¹ Jacobsen (2005): 164

- Rapport fra Medlemsundersøkelse i Norges Bondelag 1998
- Bondelagets medlemsbarometer, med resultater fra 2006, 2008 og 2010
- Rapport fra Fornyingsutvalget ”Norges Bondelag – på hugget” 2010
- Resultat av Questback-undersøkelse om fornyingsutvalget 2010

I disse dokumentene har jeg sett hvordan organisasjonen beskriver lokallagsarbeidet og hva medlemmene tidligere har uttalt om egen aktivitet og motivasjon. Denne informasjonen er tolket av dem som har skrevet dokumentene. Jeg har også vurdert i hvilken grad dokumentene er preget av det de ønsker å oppnå. Årsmeldinga kan legge vekt på de positive aktivitetene som skjer for å holde på et positivt omdømme. Håndboka er skrevet for å motivere medlemmene til å delta aktivt i organisasjonen. Nettsidene er åpen for alle og vil kun inneholde informasjon som er egnet til det.

Undersøkelsen fra 1998 er gjengitt som rapport. Her er resultatet analysert og tolket, og jeg har ikke tilgang til rådata.

4.4.2. Observasjoner

For å samle inn data om lokale tillitsvalgtes forhold til egen aktivitet og kommunikasjon med andre nivå i organisasjonen, har jeg valgt å observere denne kommunikasjonen på enkelte sentrale møteplasser. Disse observasjonene er da gjort i naturlige omgivelser, men ikke på det som er den primære arenaen for aktiviteten. Det er mulig å hevde at det å møte opp på disse møtene er noe av dugnadsaktiviteten i seg selv. Men det er en marginal del av dugnadsarbeidet. Derfor har jeg i disse møtene fått et innblikk i hvordan de lokale tillitsvalgt omtaler sitt eget arbeid, hva de forventer av ledelsen i fylket og på sentralt plan, og hvordan de reagerer på forventninger fra øvrige nivå i organisasjonen.

Jeg har foretatt observasjoner på følgende møter:

- Årsmøte i Norges Bondelag, Lillehammer 8.-9. juni 2011
- Lokallagsledersamling i et fylkeslag, september 2011
- To ulike distriktsmøter i fylkeslag, november 2011
- Ledermøter i to ulike fylker, november 2011

Fordelen med observasjoner er at en kan dokumentere hva som gjøres og ikke bare hva personene sier at de gjør. I mitt tilfelle er det mest ord. Et møte er en arena for kommunikasjon og materialet er derfor hva som blir sagt. En fordel er at jeg i tillegg til ord har observert sinnsstemninger, kroppsspråk og ansiktsuttrykk.

Observasjonssituasjoner kan være åpne eller skjulte. Det vil si at det kommer an på om deltakerne vet at de blir observert. Fordelen med skjult observasjon er at deltagerne oppfører seg mer naturlig enn i en situasjon der de vet at de er gjenstand for oppmerksomhet. Men det kan være etisk spørsmål om det er rett å observere og bruke observasjonene uten at deltagerne er klar over det. I min undersøkelse har jeg ved starten av møtet presentert meg og fortalt hva slags undersøkelse jeg jobber med. Jeg har informert om at jeg noterer, og at ting de sier kan bli brukt i en undersøkelse, men da anonymisert. Et unntak fra dette er årsmøtet i Norges Bondelag. Her var jeg valgt årsmøteutsending fra mitt fylke, og deltok på samme måte som andre utsendinger. Jeg noterte i de tilfellene lokallagsarbeid ble omtalt. Dette var en skjult observasjonssituasjon. Etisk mener jeg at den kan forsvares fordi det er et åpent møte der det er både gjester og presse tilstede. Både presse og ansatte i Bondelaget gjengir deler av debatten i sine respektive kanaler.

En viktig vurdering ved observasjoner er i hvilken grad observasjonen påvirker hendelsene. En kan gjennomføre deltagende og ikke-deltagende observasjoner, noe som kan ha ulike effekter. I noen tilfeller kan aktiv deltagelse fra observatørens side påvirke hva som blir sagt og gjort, mens en for passiv holdning kan virke dempende og gjøre situasjonen mer kunstig. I mine observasjoner har jeg prøvd å være mest mulig passivt deltagende. Med det mener jeg at jeg har deltatt på møtene, men ikke tatt ordet utover det å presentere meg. I uformelle deler av møtene, i pauser og under måltider, har jeg vært en del av den sosiale sammenhengen. Det har generelt vært lettere å være passiv i møter der jeg ikke kjenner deltagerne, enn på møter i eget fylke.

Et annet spørsmål er om min deltagelse har påvirket hva som har blitt sagt i disse møtene. Dette kommer jeg tilbake til i kapittel 4.5.

4.4.3. Spørreundersøkelse

Det største delen av datainnsamlingen min er en spørreundersøkelse blant lokale tillitsvalgt i hele landet. Spørreundersøkelse er valgt fordi jeg har kan få informasjon fra et stort antall personer. Spørsmålene er laget på bakgrunn av det jeg vet av egen erfaring, teori og på bakgrunn av funn i dokumentundersøkelsen og observasjonene mine. I denne strukturerte spørreundersøkelsen er både spørsmål og svaralternativer fastlagt på forhånd, som også kalles prekodete eller lukkede spørsmål⁸².

En av ulempene ved en slik kvantitativ undersøkelse er muligheten til å gå i dybden på et tema. En kunne tenke seg en enkel undersøkelse der jeg stilte spørsmålet ”Hva påvirker din dugnadsinnsats?” og jeg listet opp alle tenkelige forhold. Det å stille mange spørsmål om det samme tema, også

⁸² Hellevik (2002): 147

indirekte spørsmål, kan gi mer nyanserte opplysninger⁸³. Derfor er denne spørreundersøkelsen forholdsvis omfattende, slik at jeg både stiller spørsmål som beskriver hvordan den enkeltes situasjon er, og flere spørsmål som kan gi innblikk i hva respondenten selv opplever som mest motiverende. I spørsmål der jeg ber respondentene selv reflektere over hva som motiverer dem, må jeg være klar over at det kan være uoverenstemmelse mellom det respondentene sier de tror motiverer dem selv og andre, og hva som faktisk virker. Noe kan også være lært og oppleves som det ”riktige” svaret.

Et problem ved spørreundersøkelser er det som kalles ”ja-siing”. Med det menes at respondenter har en tendens til å si seg enig i en påstand. Ved å stille flere spørsmål om samme emne, og ved å veksle mellom positive og negative påstander, kan en unngå eller motvirke denne effekten.

Spørreundersøkelsen er laget i programvaren Questback og sendt ut til respondentene i en e-post. Det ble foretatt tre purringer på e-post. I løpet av tiden spørreundersøkelsen var aktiv, ble det informert i en artikkel i Bondebladet⁸⁴ om at Norges Bondelag vektlegger lokallagsarbeid og at denne undersøkelsen er en del av dette. Det er også informert om den i lokallagssendingen som går til alle lokale tillitsvalgte.

4.4.4. Utvalg til spørreundersøkelsen

Jeg har valgt å sende spørreundersøkelsen til alle lokale tillitsvalgte i Bondelaget som medlemsavdelingen har e-postadressen til. Dette er 2111 personer og det er 63 prosent av de lokale tillitsvalgte.

Siden det ikke er noe merarbeid å behandle data fra mange respondenter ved bruk av dette programmet, valgte jeg å sende det ut til alle istedenfor å foreta et utvalg.

Jeg har valgt å undersøke blant de som har tatt på seg et tillitsverv i organisasjonen. Dette er ikke på noen måte representativt for medlemsmassen i Norges Bondelag. Medlemsundersøkelsen fra 1998 viste imidlertid at 55 % av de som svarte hadde eller hadde hatt tillitsverv⁸⁵. Vi kan anta, og det blir også påpekt i rapporten, at svarprosenten blant de som har vært aktive er noe høyere enn blant andre medlemmer. Likevel viser dette at Norges Bondelag er en organisasjon der en stor andel av medlemmene er aktive i form av tillitsverv i løpet av tiden de er medlem.

Når jeg undersøker blant de som er aktive, kan jeg få svar på hvilke forhold som påvirker deres vilje til å være med. Det er klart jeg kunne spurt de som ikke er aktive om hvorfor de ikke er det. Men jeg har

⁸³ Hellevik (2002): 157

⁸⁴ Ukentlig medlemsavis

⁸⁵ Medlemsundersøkelsen 1998

valgt å spørre de som har påtatt seg et verv, fordi jeg mener det er mest å finne her. Jeg er klar over at jeg kan gå glipp av viktig informasjon, som at det er forhold som hindrer noen i å delta.

Jeg har også vurdert om jeg bare skulle sende spørreundersøkelsen til lederne i lokallaget, og ikke til hele lokallagsstyret slik jeg har gjort. Det er mulig at svarprosenten kunne blitt noe høyere ved et slikt utvalg, fordi lederne sannsynligvis er mest engasjert. Valget falt på hele styret. Selv om andelen med registrert e-postadresse er noe mindre, og svarprosenten er noe mindre, representerer styret noe viktig. Mange styremedlemmer er aktive i mange år, uten at de nødvendigvis ønsker å påta seg et lederverv. Et annet poeng er at det tradisjonelt har vært heltidsbønder som har vært lokallagsledere. Ved å spørre hele styret mener jeg å få med flere deltidsbønder, og kanskje ikke-bønder, som kan gi viktige svar på motivasjonen til denne gruppen av medlemmer.

4.4.5. Behandling av data fra spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen en foretatt ved hjelp av Questback, en programvare for nettbaserte spørreundersøkelser. Lisensinneholder er Norges Bondelag, og respondentenes anonymitet er sikret. Utskrift av undersøkelsen ligger som vedlegg nr 1. Resultatene foreligger som standardiserte rapporter fra Questback, og all rådata er overført til et regneark slik at det kan sorteres og analyseres. En standardrapport uten diagrammer ligger som vedlegg nr 2. For å tolke hvilke av variablene som kan ha noe å si for respondentenes dugnadsånd, må materialet bearbeides. For å tolke den enkelte respondents dugnadsånd, har jeg både spørsmål som avdekker hvor aktivt deres lokallag er og hvor engasjert de selv er. For hver variabel som kan påvirke dugnadsånden, har jeg omtrent tre spørsmål som til sammen gir et bilde av hvordan respondenten oppfatter dette forholdet. For å kunne sammenlikne de ulike variablene med aktiviteten, har jeg bearbeidet materialet langs to ulike linjer.

Felles for disse to linjene er at jeg først har funnet en tallverdi for dugnadsånden, her kalt ”total aktivitet”. Den er satt sammen av lagets aktivitet og respondentens eget engasjement (se vedlegg 3 for utregning). I den første sammenlikningen har jeg også funnet en tallverdi for de ulike variablene basert på flere spørsmål. Deretter har jeg ved hjelp av statistikkfunksjonen i regnearket funnet korrelasjonskoeffesienten mellom aktiviteten og de enkelte variablene. Jeg har brukt produktmomentkorrelasjonskoeffesienten, Pearsons r . Denne sier noe om i hvilken grad to variabler samvarierer, og den beskriver styrke og retning på samvariasjonen. Styrken varierer fra 0 (ingen samvariasjon) til 1 (fullstendig samvariasjon), og retningen angis ved at den er positiv eller negativ. Er den positiv vil det si at man har en positiv sammenheng, slik at hvis den ene variabelen er høy, er det stor sannsynlighet for at den andre også er det. Er den negativ, har vi en negativ sammenheng, slik at dersom den ene er høy vil det være sannsynlig at den andre er lav. Pearsons r forutsetter en lineær sammenheng. Metodelitteraturen i samfunnsfag er svært forsiktig med å antyde noen grenser for hva

som kan kalles positiv sammenheng. Det er også viktig å være klar over hvilke begrensninger denne har. Jeg har brukt korrelasjonskoeffesienten fordi det er en meget effektiv måte å undersøke samvariasjonen mellom store datamengder. Ingen av funnene støttes bare på denne, men ses i sammenheng med de andre resultatene. Dette kommer frem i analysedelen. Hvilke verdier jeg fikk for korresasjonskoeffesienten i denne undersøkelsen ligger som vedlegg 4.

Den andre metoden jeg har behandlet datamaterialet på, er å dele respondentene inn i tre grupper etter hvor aktive og engasjerte de oppga å være. Jeg brukte den samme utregningen for å finne en verdi for aktiviteten. Respondentene fordelte seg slik at det var svært få som var lite aktive, veldig mange fordelte seg på midten og en del var svært aktive. For å dele inn i disse gruppene, har jeg valgt å dele inn etter verdi og ikke etter antall. Ved en slik inndeling får jeg svært få i gruppen ”minst aktive” (47 respondenter), veldig mange i gruppen ”middels aktive” (506 respondenter) og ganske mange i gruppen ”mest aktive” (351 respondenter). Denne inndelingen vil jeg forsvare ved at jeg ønsker å se om det er noen forskjeller på hvordan disse tre gruppene oppfatter de forholdene jeg undersøker. Dersom jeg deler inn i tre like store grupper, vil de middels aktive som havner i den minst aktive gruppen overskygge verdiene til de få som faktisk oppgir at de deltar på lite og generelt er lite motivert.

Jeg har videre sammenliknet hvordan disse tre gruppene, ”minst”, ”middels” og ”mest” aktive, har svart på alle spørsmålene i undersøkelsen. På den måten har jeg også lokalisert hvilke av bakgrunnsvariablene som gir forskjeller i resultat. Det er uendelig med muligheter for sammenlikninger av ulike variabler. Jeg har valgt ut to bakgrunnsvariabler som viste klare ulikheter på aktivitetsnivå. Det er ”størrelse lokallag” og ”andel arbeidstid på gården”. Jeg har kjørt ut standardrapporter der det er sortert på disse. I tillegg har jeg kjørt ut en rapport sortert på ”kjønn”. All rådata er lagret elektronisk og er tilgjengelig om andre skulle ønske å foreta sorteringer og sammenlikninger. De rapportene jeg har brukt finnes tilgjengelig i et eget vedleggshefte.

4.4.6. Åpent spørsmål i spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen er forholdsvis stor, og respondentene har brukt tid på å besvare den. Men kun faste svaralternativ, kan noen føle at de ikke får fram det de mener. Jeg valgte derfor, etter nøye vurderinger, å ta med et siste spørsmål om de hadde andre kommentarer til hva som motiverer dem til aktivitet i lokallaget. På dette spørsmålet fikk jeg hele 150 svar, slik at dette alene utgjør et stort materiale.

4.4.7. Hvorfor ikke intervju som innsamlingsmetode?

Når en har valgt metode for innsamling av data, er det alltid noe som er valgt bort. Jeg har foran gjort rede for de valgene jeg har gjort. Jeg skal ikke begrunne alle innsamlingsmetoder jeg ikke har valgt, men med ett unntak. Det er intervjuet.

Problemstillingen min er godt egnet til et kvalitativt undersøkelsesopplegg, der intervju er en vanlig metode. Det kan sikkert argumenteres for at jeg ville fått inn mer nyansert og kanskje helt ny informasjon ved å intervju personer i organisasjonen. Jeg mener jeg har grunnlag for å hevde at lokallagene i Norges Bondelag er svært forskjellige. De har forskjellig grunnlag, og de drives ulikt. Det er mange ulike faktorer som skiller lokallagene fra hverandre, som landsdel, størrelser, hovedproduksjoner blant medlemmene, andel landbruk i egen kommune, funksjonen til fylkeskontorer, tradisjoner, landbrukets status i regionen og så videre. Jeg ser det som en vanskelig oppgave å lage et representativt utvalg blant disse. I tillegg er det personlige ulikheter mellom de som er ledere akkurat nå. Dersom jeg skulle intervju enkeltpersoner, ville jeg måtte ha mange respondenter bare for å dekke noen av de ulike variablene. Jeg ville likevel ikke kunne si med sikkerhet at dette er representativt.

Utgangspunktet mitt er forholdene internt i organisasjonen, altså de forhold organisasjonen selv rår over og kan endre. De mest interessante funnene vil være de som gjelder en stor del av respondentene. Når organisasjonen skal velge å jobbe med interne forhold, er det et poeng at de skal treffe bredest mulig å få mest mulig effekt. Derfor synes jeg det i seg selv er betydningsfullt med mange respondenter.

Undersøkelseeffekten tror jeg også ville blitt større med intervjuer. Dette fordi respondentene oppfatter meg som en del av organisasjonen. Dette var tydelig i min egen prosjektoppgave der jeg intervjuet fire lokallagsleder om rekruttering. Respondentene var opptatt av hvordan jeg oppfattet dem, og ville fremstå som vellykkede⁸⁶.

4.5. Reliabilitet og validitet

En viktig vurdering ved metodiske avveielser er å vurdere undersøkelsens reliabilitet og validitet. En gjør en kritisk vurdering om det forekommer tilfeldige eller systematiske feil i undersøkelsen som kan gjøre at en ikke får et riktig bilde av det en undersøker⁸⁷. Å vurdere undersøkelsens reliabilitet handler om nøyaktighet og om hvordan data er samlet inn og behandlet. Høy reliabilitet er en forutsetning for høy validitet, som er en vurdering om undersøkelsen faktisk måler det vi vil den skal måle. Flere av

⁸⁶ Røed (2010)

⁸⁷ Hellevik (2002): 183

disse faktorene har jeg vært innom underveis i utviklingen av problemstilling og tidligere i metodekapittelet. Her vil jeg gjøre noen presiseringer.

4.5.1. Reliabilitet

Dokumentundersøkelsen:

Som nevnt er det viktig å vite hvorfor dokumentene er skrevet. Jeg mener å ha tatt hensyn til dette. Noen av dokumentene beskriver hvordan organisasjonen ideelt sett skal fungere og ikke nødvendigvis hvordan det reelt sett fungerer. Jeg har derfor sørget for at de funn jeg har lagt vekt på, også støttes av de øvrige delene av undersøkelsen.

Utvalget av dokumenter kan også være påvirket av mitt subjektive valg. Jeg har valgt ut dokumenter jeg hadde kjennskap til fra før, samt noen som ble anbefalt av ansatte på organisasjonsavdelingen. Erfaring og kjennskap til organisasjonen er en fordel fordi jeg kjenner hvilke dokumenter som finnes, men det kan også gjøre meg mer forutinntatt med tanke på hva jeg kan finne.

Observasjonene:

I observasjonssituasjonene kan min tilstedeværelse ha påvirket uttalelser. Det at temaet om lokallagsaktivitet blir gjenstand for oppmerksomhet, kan i seg selv gjøre deltagerne mer bevisste. Verken møteledere, representanter for fylkeslaget eller medlemmene på møtene hadde fått noen informasjon om hvilke variabler jeg undersøkte. Dersom observasjonssituasjonen gjorde at de la større vekt på lokallagsaktiviteten, er likevel den informasjonen jeg fikk verdifull. For å unngå at mine personlige relasjoner til aktører i organisasjonen påvirker opplysningene de gir, har jeg valgt å gjøre observasjoner i fylker der jeg ikke har noe forhold til medlemmene.

Spørreundersøkelsen:

Det er alltid en fare for at respondenter misforstår spørsmål i en spørreundersøkelse. Dette gjelder spesielt her hvor det er faste svaralternativ og mange spørsmål. For å unngå dette noe, har jeg benyttet meg av tips fra metodelitteraturen⁸⁸. All nødvendig informasjon er lagt i selve teksten til spørsmålet fordi det viser seg at instruksjoner ikke alltid oppfattes av respondenten⁸⁹. Skjemaet har vært gjenstand for en grundig gjennomgang i en referansegruppe jeg har hatt til rådighet. Spørreundersøkelsen ble også testet av flere ansatte sentralt i Norges Bondelag som kom med forslag til endringer. Disse noterte også ned hvor lang tid de brukte på besvarelsen, for å hindre at undersøkelsen ble for lang.

⁸⁸ Eks Album m fl (2010)

⁸⁹ Album m fl (2010): 163

Tross alle gode forsøk, må jeg ta høyde for at respondentene kan ha oppfattet spørsmål galt, de kan være preget av enkelthendelser og de kan legge egne holdninger inn i tolkningene av spørsmålene.

Utvalget til spørreundersøkelsen

Den største svakheten med undersøkelsen er utvalget mitt. Jeg har begrunnet dette tidligere, og vil fortsatt mene at dette utvalget har gitt meg mye viktig materiale. Men jeg ser at jeg har valgt å spørre de mest aktive og engasjerte, og jeg har observert de mest aktive og engasjerte. Dermed blir variasjonen liten. Jeg ser variasjonen blant de tillitsvalgte, men den er likevel liten i forhold til variasjonen i medlemsmassen.

En annen vurdering er om undersøkelsen i seg selv har bidratt til å påvirke resultatet. En slik undersøkelseeffekt kan særlig oppstå der det er nærhet mellom forsker og respondent. I et intervju kan det være et ønske fra respondenten å framstå som mer vellykkede enn de er, eller de vil overdrive et problem for å sette fokus på det. Det er lett å tenke at i en Questback-undersøkelse en mottar på e-post er avstanden til forskeren stor. Et par av kommentarene i det åpne feltet viser av respondentene har tanke for hvem som står bak undersøkelsen. På spørsmål om hva som motiverer dem, er det en som svarer:

”Såne som deg, Elin som ser oss ute i lokallagene å kommer med blide positive puff:)”

Det at jeg blir nevnt ved navn, viser at noen er bevisste på hvem som står bak og at noen skal tolke resultatene. I løpet av tiden undersøkelsen var aktiv, opplevde jeg flere ganger at lokale tillitsvalgte fortalte meg at de hadde fått den, og om de hadde svart eller skulle svare. Dette viser at jeg ikke kan utelukke en undersøkelseeffekt selv om man bruker en nettbasert programvare.

Svarprosent

Det er 906 av 2111 respondenter som har svart. Det er en svarprosent på 43, og den skulle gjerne vært høyere. Jeg gjorde et valg ved å sende undersøkelsen til alle lokale tillitsvalgte, istedenfor bare lokallagslederne. Ved dette utvalget må jeg nok godta en lavere svarprosent, men jeg har totalt flere svar å bygge resultatene på. En må alltid spørre seg om andelen av de som svarer bidrar til skjevheter. I dette tilfellet kan det være grunn til å tro at det er de mest aktive og engasjerte som har svart. Denne skjevheten er den samme som svakheten med utvalget mitt, og jeg mener at jeg har tatt hensyn til det i mine tolkninger. I utvalget var det 19,6 % kvinner og blant de som svarte er kvinneandelen 21,3%. Kjønnfordelingen i svarene mine er tilnærmet den samme som i utvalget.

Åpent spørsmål

På dette spørsmålet fikk jeg mange svar. Materialet er stort og uoversiktlig. For å analysere dette har jeg brukt de samme variablene som i resten av undersøkelsen og sortert svarene etter disse. Ved tolking av dette, har jeg lagt vekt på antall som nevner de ulike variablene. Dette er fordi respondentene uoppfordret har valgt å svare på dette, og enkelte variabler er nevnt veldig mange ganger.

4.5.2. Validitet

Undersøkelses validitet betegner om vi måler det vi er ute etter. Grunnen til at dette er problematisk er at det jeg måler (organisasjonsinterne forhold) og effekten jeg mener det har (dugnadsånd) er teoretisk definerte egenskaper som ikke lar seg måle. Det er et grunnleggende spørsmål om det i det hele tatt er mulig å måle samfunnsvitenskaplige tema. I naturvitenskapen kan en gjøre direkte undersøkelser på fysiske og observerbare fenomen. I denne undersøkelsen må jeg gå veien om operasjonelle variabler. Er operasjonaliseringen min slik at variablene beskriver forskningsspørsmålet mitt? Er de spørsmålene jeg har valgt å stille egnet for å belyse de ulike variablene?

For å kartlegge respondentens forhold til de ulike variablene har jeg forsøkt å spørre så konkret og klart som mulig. For hver variabel har jeg stilt flere spørsmål som omhandler samme tema, og kan da se på et gjennomsnitt av disse. Dette kaller Jacobsen å la flere indikatorer måle et teoretisk fenomen⁹⁰. For i best mulig grad sikre at spørsmålene mine er egnet, har jeg gjennomgått disse grundig i en referansegruppe som har bestått av ansatte og tillitsvalgte i organisasjonen. Dette er gjort for å sikre den begrepsmessige gyldigheten⁹¹.

Kan resultatene mine vurderes som gyldige internt i organisasjonen? En måte å teste dette på er å sammenlikne med teori eller andre empiriske undersøkelser. Mine resultater kan bidra til å si noe om mine teoretiske antagelser er styrket eller svekket. I analysedelen har jeg kommentert dette. Jeg har også trukket inn nye teoretiske momenter. Slik har jeg generalisert ved hjelp av teori. Jeg har undersøkt de samme fenomenene på flere ulike måter. Slik sett kan jeg vurder mine egne resultater opp mot hverandre. Jeg har også sammenliknet med resultatene av tidligere undersøkelser som er del av dokumentundersøkelsen.

I kvantitative undersøkelser der vi ønsker å generalisere, må det vurderes om undersøkelsen gir statistisk gyldighet med tilhørende beregninger av feilmargin og sikkerhetsnivå. Dette har ikke vært mitt mål. Jeg ønsker å peke på hvilke av forholdene jeg har undersøkt som kan ha stor betydning. Med

⁹⁰ Jacobsen (2005); 349

⁹¹ Jacobsen (2005): 348

andre ord vil jeg male med litt bred pensel. Jeg vet at utvalget mitt er skjevt, og jeg har målt sosiale fenomen som egentlig ikke lar seg måle. Selv om jeg har gjennomført en kvantitativ undersøkelse og beregnet korrelasjonskoeffesienten, må disse verdiene tolkes og ses i sammenheng med de øvrige funnene. Jeg har valgt å ikke tallfeste feilmarginer. I mitt tilfelle tror jeg det ville gitt et falskt inntrykk av sikkerhet for resultatene.

Vi kan også vurdere om jeg har funnet noe som kan generaliseres og dermed gi ekstern validitet. Har jeg funnet forhold som kan si noe om hvilke forhold som påvirker dugnadsånd også i andre liknende organisasjoner? Eller generelt dugnadsånd i alle sammenhenger?

Det er et mål for denne undersøkelsen å peke på ulike forhold som bidrar til eller hindrer lokal dugnadsånd. Jeg tror noe av det som er funnet også kan gjelde i andre organisasjoner der noen av forholdene er like, men jeg finner det lite sannsynlig at resultatet som helhet kan overføres direkte til andre organisasjoner. Dette har heller ikke vært hensikten.

4.6.Oppsummering

I dette kapittelet har jeg gjort rede for bakgrunnen for de metodiske valgene jeg har gjort. Det er en undersøkelse som er foretatt i en organisasjon jeg selv er en del av, med de fordeler og ulemper det gir. Den er beskrivende og forklarende med tanke på at jeg i tillegg til å få opplysninger om hvordan situasjonen er, ønsker å peke på forhold som har sammenheng med dugnadsånden. Det er en deduktiv undersøkelse fordi jeg på bakgrunn av erfaringer, tidligere undersøkelser og kjent teori har klart avgrenset hva jeg har spurt om.

Datainnsamlingen er gjort som en kombinasjon av flere metoder. Jeg har brukt kvantitativ metode i dokumentundersøkelser, observasjoner og et åpent spørsmål. En større spørreundersøkelse blant tillitsvalgte i hele landet er en kvantitativ undersøkelse.

Jeg har også reflektert over om min datainnsamling gir meg svar på spørsmålsstillingen min, og jeg har vurdert hvilke undersøkelseeffekter som kan ha oppstått. Den viktigste undersøkelseeffekten jeg må ta hensyn til, er at jeg selv er en del av den organisasjonen jeg undersøker. Her har med meg mine meninger og holdninger til problemstillingen, og selv om jeg er bevisst på dette, kan det ha påvirket mine valg og hvordan jeg tolker resultatet. Undersøkelsens største svakhet er at den er gjennomført blant de mest aktive og engasjerte medlemmene, slik at jeg ikke kan si noe særlig om hva som hindrer noen i å delta aktivt i dugnaden for lokallaget.

Det beste ved undersøkelsen er at jeg har samlet inn et stort empirisk materiale, nettopp fra de mest engasjerte og aktive. Det er de aktive som vet mest om hvordan lokallaget fungerer, og deres

informasjon er verdifull. Materialet mitt er også forholdsvis strukturert og systematisk. Jeg har brukt ulike teoretiske perspektiv for å prestrukturere det som ble samlet inn. Jeg vil i neste kapittel presentere de resultatene som undersøkelsen min har gitt.

5. Hva viser undersøkelsen?

5.1. Innledning

I dette kapittelet vil jeg beskrive og drøfte hvilke funn som er gjort. Jeg har et stort empirisk materiale som er samlet inn på ulike måter, har forskjellig form og er av ulikt omfang. Jeg vil videre tilstrebe en systematisk fremstilling slik at de ulike delene av undersøkelsen kan utfylle hverandre. Tematisk vil jeg følge samme rekkefølge som i teorikapittelet. Det vil si at jeg begynner med handlingen, - dugnaden. Videre vil jeg først presentere de faktorene som har et aktørfokus, for så å ta for meg faktorer med et strukturfokus.

Tematisk rekkefølge:

- **Dugnadsånd (5.2)**
- Individuelle forhold (aktørfokus):
 - o **Positive opplevelser (5.3.1)**
 - o **Personlig utvikling (5.3.2)**
 - o **Anerkjennelse (5.3.4)**
 - o **Tro på organisasjonen (5.3.5)**
- Strukturelle forhold (strukturfokus):
 - o **Bakgrunnsvariabler (5.4)**
 - o Formell struktur
 - **Økonomiske rammer (5.5.1)**
 - **Forhold til fykeslag (5.5.2)**
 - **Mulighet for innflytelse (5.5.3)**
 - o Sosial struktur
 - **Identitet (5.6.1)**
 - **Fellesskap (5.6.2)**
 - **Lojalitet (5.6.3)**

Under hvert tema vil jeg presentere empiriske funn i samme rekkefølgen. Først vil jeg kort gjøre rede for hvilke funn som er gjort i **dokumentundersøkelsen**. Denne er den minste i omfang, og omfatter kun noen utvalgte dokumenter (se kap 4.4.1)

Videre vil jeg gjennomgå funn som er resultat av **observasjon**. I metodekapittelet er det gjort rede for hvordan observasjonene og noteringene her er gjort. Jeg har gjort et utvalg av hvilke utsagn jeg tar med, og dette utvalget kan være påvirket av mine forutsetninger og holdninger.

Som tredje element vil jeg gjennomgå resultater av **spørreundersøkelsen**. En standardisert rapport over svarene ligger som vedlegg nr 2. For å undersøke de enkelte variablene, har jeg i de fleste tilfellene minst tre ulike spørsmål eller påstander som til sammen gir et inntrykk av respondentens holdning til denne variabelen. Oversikt over hvilke spørsmål som inngår i den enkelte variabelen, og hvordan de er vektet, ligger som vedlegg nr 3. For å analysere hvordan disse variablene samvarierer med aktivitetsnivået, har jeg kjørt en korrelasjonsanalyse⁹² mellom de ulike variablene og mål for aktiviteten. Oversikt over denne ligger som vedlegg nr 4.

Til sist har jeg, noe uventet, fått en stor mengde svar på det siste **åpne spørsmålet** i spørreundersøkelsen. Spørsmålet lød: ”*Har du andre kommentarer om hva som motiverer deg til aktivitet i lokallaget?*”. Her har hele 150 respondenter skrevet inn sine kommentarer. Dette er kvalitative data, som jeg har analysert og presentere til slutt under hvert tema.

Når jeg har gjort rede for de empiriske funnene under hvert tema, vil jeg for noen av variablene presentere en **drøfting** av hvilken betydning disse funnene har. Jeg vil vurdere hvilken betydning variablene har i forhold til problemstillingen min, og jeg vil vurdere om funnene støtter de teoretiske antagelsene jeg innledet med. Problemstillingen min er å finne *hvilke* forhold som påvirker dugnadsånden. Denne drøftingsdelen vil derfor være av ulikt omfang etter hvor mye støtte jeg har funnet for betydningen av de ulike faktorene.

5.2.Dugnadsånd

Dokumentundersøkelse

Dokumentene viser at det totalt sett er stor aktivitet i lokallagene. Dokumentene er i stor grad utformet for å gi motivasjon til aktivitet, og en kan stille spørsmål om de tegner et for positivt bilde. Noen dokumenter uttrykker bekymring for lokallagsaktiviteten framover. I rapporten fra Fornyingsutvalget heter det:

*”Det er stor variasjon i situasjonen i lokallagene. Ulik størrelse, økonomi og skiftende tillitsvalgte og engasjement gir variasjon i aktiviteten. På samme måte som mange andre organisasjoner, sliter Bondelaget med lokalt engasjement”*⁹³

⁹² Jeg har brukt Pearsons r (produktmomentkorrelasjonskoeffesienten) se kapittel 4.4.5

⁹³ Rapport fra Fornyingsutvalget (2010): 18

I flere av dokumentene blir uttrykket ”dugnad” brukt om arbeidet som gjøres i lokallagene.

Årsmeldingen for 2010 uttrykker det slik:

”Over 3000 tillitsvalde i lokal- og fylkeslag gjer ein imponerende jobb for fellesskapet, i stor grad ein dugnadsjobb.”⁹⁴

Observasjoner

Observasjonene er gjort i møter der lokale tillitsvalgte er deltagere. Det er derfor inntrykket fra de mest aktive lagene jeg har fått, og kanskje i de mest aktive fylkene. Det kommer tydelig fram at det er store lokale forskjeller. Noen lag har enorm aktivitet og sier

”Vi har hatt så mange arrangementer! Det er ikke snakk om hva vi har lyst til, men hva vi må stryke av lista”

Andre lag uttrykker at de har aktivitet men at det er vanskelig å få folk til å komme på møtene.

”Vi blir færre og færre...”

”Det er tungt å dra ut folk...”

”Det er dette med å arrangere møter, og få foredragsholdere til å komme, og så er det bare styret som kommer, ja, det er nesten så en skjemmes, - og en kan ikke be noen om å komme å holde foredrag.”

Enkelte lag er nok også uten særlig aktivitet. Dette kommer ikke fram i møtene, men det var flere av de ansatte på fylkeskontorene som fortalte om lag som er passive. De kan ha problemer med å få avholdt årsmøte, problemer med å få valgt styre og det er ingen arrangement for medlemmene i løpet av året.

Ut fra dokumenter og observasjoner går det fram at det er store lokale forskjeller, men det er vanskelig å få noe inntrykk av fordeling. Dette er derfor et sentralt punkt i spørreundersøkelsen.

Spørreundersøkelsen

Grad av dugnadsånd er operasjonalisert som grad av faktisk aktivitet i lokallaget og respondentens egen vurdering av egen motivasjon for å delta. Dette er ikke nødvendigvis sammenfallende.

For å undersøke grad av aktivitet i lokallaget, er det stilt spørsmål om hvor aktivt de vurderer at deres lag er i forhold til andre lag i eget fylke. Her er fordelingen som forventet med snaut 20 prosent som oppgir liten og høy aktivitet og over 60 prosent som vurderer lagets aktivitet som middels.

⁹⁴ Norges Bondelags årsmelding 2010: 42

For å konkretisere hvilke aktiviteter som har foregått har respondentene krysset av for hvilke aktiviteter lokallaget har gjennomført i løpet av det siste året. Respondentene har i gjennomsnitt krysset av for 6,6 ulike aktiviteter de har gjennomført. Det er stilt et eget spørsmål om lokallaget har arrangert Åpen Gård. Her er det 56,4 % som svarer at de har arrangert dette enten flere ganger eller hvert år.

På spørsmål om hvor aktiv respondenten selv er, er det et stort flertall som oppgir at de deltar på omtrent alt. Kun 2,6 prosent oppgir at de deltar på lite eller ingenting. Et enda større flertall (77,5 %) oppgir at de stort sett er godt motivert, mens kun 0,8 prosent oppgir at de sjelden er interessert.

Det er også stilt spørsmål om respondenten har deltatt på aktiviteter i regi av fylkeslaget. Det er omtrent 75 % av respondentene som oppgir at de har deltatt på dette.

Åpent spørsmål

I svarene her er det i likhet med observasjonene stor forskjell på hva som uttrykkes om aktivitetsnivået i eget lag. Også her er det respondenter som tenker på arbeidet de utfører som dugnad:

”Ser på dette som dugnadsarbeid”

Drøfting

Mine empiriske funn styrker valget mitt om å bruke begrepet ”dugnad” om det arbeidet som gjøres lokalt. Innholdet i aktivitetene og måten de gjennomføres på, dekkes i stor grad av beskrivelsen av kjerneelementene i dugnadstradisjonen slik de ble beskrevet i kapittel 3.2. Medlemmene møtes fysisk, er likeverdige, utfører begrensede og konkrete arbeidsoppgaver og legger vekt på de sosiale aktivitetene som styrker følelsen av fellesskap.

I denne undersøkelsen har jeg lagt til grunn at det fortsatt skal være dugnadsbasert aktivitet i lokallagene. Jeg har ikke vurdert, eller prøvd å finne svar på, om hvordan en eventuell innføring av betaling vil virke inn på aktiviteten lokalt. Denne vurderingen støttes av funnene i dokumentundersøkelsen, der det i flere sammenhenger legges vekt på at ressursituasjonen i organisasjonen tilsier *”fortsatt sterk grad av dugnadsarbeid i lokallagene”*⁹⁵.

⁹⁵ Rapport fra Fornyingsutvalget (2010): 28, også Årsmelding 2010

5.3. Individuelle forhold (aktørfokus)

5.3.1. Positive opplevelser

Dokumentundersøkelse

Dokumentene viser at organisasjonen har tro på at gode opplevelser er viktig for å opprettholde motivasjonen for tillitsvalgte. Årsmeldingen er full av flotte bilder av lokal- og fylkeslag som deltar på spennende aktiviteter. Her vises blide medlemmer på ulike interne arrangementer som årsmøter og aksjoner. Det legges også vekt på opplevelser som profilering av norsk mat på Oslo Fashion Week i samarbeid med bondelagskokken og gründerne av Moods of Norway. Disse oppfatter jeg som ”happenings” eller ”events”. Både årsmelding og rapporten fra Fornyingsutvalget setter lokallagets rolle som sosial møteplass på topp når deres funksjon omtales.

Observasjoner

Mange gir uttrykk for at de har mange positive opplevelser som tillitsvalgte i lokallaget. Disse uttalelsene har kommet fram uten direkte spørsmål om dette, men er naturlige elementer når lokallagene i møte med fylkeslagene forteller om egen aktivitet.

”Sosiale arrangement drar folk!”

”Det er viktig med god mat!” (nevnes av veldig mange lag)

”Å være lokallagsleder kan være slitsomt, - og det kan være moro”

Mange lag har begynt å arrangere bondepub og opplever at mange kommer. En lokallagsleder sa:

”Vi har møtene på bedehuset og kan ikke kalle det pub! Men vi har det bra likevel og er en fast gjeng som møtes”

”Jeg blir mest inspirert når vi er på sånne møter som dette og hører hva som skjer. Ledermøter og distriktsmøter og sånn”

”Det er også inspirerende når ”lag kjem i lag”. Vi har hatt felles julemiddag med flere andre lag, det har vært flott!”

”Vi drar på utfart. Bondelaget sponser bowlingen, og så spiser vi biff etterpå som folk må betale sjøl”

”Vi har fast bonde-trim!”

”Vi ler mye på styremøtene vi da...”

”Vi liker gode diskusjoner på styremøtene. Vi har det moro og liker å provosere litt også ...”

Det er mange som trekker fram kontakten med fylkeslaget og møtene der som positive. Et todagers møte med opphold på hotell trekkes fram som litt ”belønning” for jobben. Ett fylkeslag planlegger ledermøte i utlandet neste år. Dette var noe alle ønsket å bli med på, og en tydelig motivasjon for å stille til gjenvalg.

På alle møtene jeg var observatør var det en god stemning. På flere av møtene var det tydelig at møteleder kjente mange i forsamlingen godt, det var mye humor, kommentarer og latter underveis i møtene.

Spørreundersøkelsen

Respondentene har tatt stilling til disse påstandene, ved hjelp av en femdelt skala fra ”helt enig” til ”helt uenig”.

- *Vi har det hyggelig på styremøtene*
- *Det er mye humor og latter på bondelagsmøtene*
- *Det er gøy å være med på samlinger arrangert av fylkeslaget*

Alle skårer høyt, og det er hele 86,8 % som sier seg helt eller delvis enig i at det er mye humor og latter på bondelagsmøtene. På korrelasjonsanalysen skårer variabelen ”positive opplevelser” over 0,3 når en sammenlikner med svarene for aktivitet. Jeg vil derfor si at det er en positiv sammenheng mellom hvor aktive respondentene er og i hvilken grad de har positive opplevelse ved å delta.

Åpent spørsmål

I svaret på spørsmålet om motivasjon er det flere som bruker ord som ”gøy” og ”moro”.

”...det er flinke folk i styret og en har det moro”

”Jeg synes det er morsomt å fly på møter.”

”Når det er bra aktivitet og styrer som spiller bra sammen, blir det snart kamp om styreplassene. Da ser folk hvor morro vi har det:)”

“Den sosiale handling er motivert ut fra seg selv. Det er å leke for å leke. Det er å være sammen for å være sammen. Fest, samvær, lek og glede trenger ingen annen motivasjon”

Glomnes 1991:95 Fra Ulstein s 108

Enkelte gir også uttrykk for at arbeidet kan føles tungt. Et par av disse gir uttrykk for at det hadde vært motiverende med ”profesjonelle motivatører”

”Bondelaget sentralt burde ha noen motivatører som er kjendiser og gode til å få opp stemningen på et motivasjonskurs/seminar”

Drøfting

De empiriske funnene støtter de teoretiske antagelsene om at positive følelser og humørtilstander virker motiverende på arbeidet i organisasjonen. Sammenhengen er klar og på ingen måte uventet. Undersøkelsen min er på alle punkt bekreftende. Jeg merker meg at det ikke nødvendigvis er de store og spesielle begivenhetene som trekkes fram, men det legges vekt på hygge, det å møtes og gleden ved å gjøre noe sammen med andre.

Wollebæk og Selle beskriver utviklingen av det norske organisasjonssamfunnet⁹⁶. De mener å se en utvikling mot at deltakerkulturen erstattes av en aksjonskultur der det er lettere å få medlemmer til å delta på kortvarige tiltak med raske individuell tilbakemelding. Også Norges Bondelag har i det siste tiåret gjennomført slike sentralt igangsatte aksjoner og ”happeninger” (som budstikke stafetten og deltagelse på ulike populære arrangement). I min undersøkelse er slike ”events” kun nevnt i dokumenter fra sentralledet. Når medlemmene på fritt grunnlag trekker frem positive opplevelser er det nære og forholdsvis nøkterne arrangement som omtales. Jeg finner derfor ikke støtte for at lokallagene har fulgt denne utviklingen. Det er mulig dette kan ha noe med alder og generasjonsutskifting å gjøre. I min undersøkelse kan jeg ikke koble kvalitative data med alder slik at jeg kan uttale meg om dette.

5.3.2. Personlig utvikling

Dokumentundersøkelse

Opplæring av tillitsvalgte og kurs blir omtalt i mange dokument. De ulike dokumentene har litt ulikt fokus. Prinsippprogrammet slår fast at Norges Bondelag mener:

”Alle tillitsvalgt må gis kompetansetilbud tilpasset deres oppgaver på ulike nivå i organisasjonen”⁹⁷

Og dette begrunnes med at:

”Godt skolerte tillitsvalgte gir Norges Bondelag økt styrke og innflytelse utad, og sikrer kvaliteten på arbeidet”⁹⁸

⁹⁶ Wollebæk og Selle (2002)

⁹⁷ Prinsippprogrammet (2009): 20

⁹⁸ Prinsippprogrammet (2009): 20

I Organisasjonshåndboka legges det mer vekt på den personlige utviklingen til den tillitsvalgte:

”Du velges til tillitsverv i Bondelaget fordi årsmøteutsendingene har tillit til dine synspunkter og din evne til å framføre dem. Det er en trygg plattform å ha for å gå inn i et nytt tillitsverv. De fleste ønsker likevel å lære mer for å styrke plattformen og kjenne seg tryggere på hvordan oppgavene bør takles”⁹⁹

Behovet for opplæring av tillitsvalgte endres også ved at lokallaget får endrede arbeidsoppgaver. I OU-rapporten fra 1998 vektlegges det at kommunale myndigheter ser ut til å få større innflytelse i areal- og konsesjonssaker og andre spørsmål som omhandler eiendomsretten. Opplæring i grunneierrettigheter og kommunal forvaltning ses som nødvendig for lokallagene. Rapporten fra Fornyingsutvalget sier også at lokallagenes arbeid mot offentlig forvaltning oppleves som et svært utfordrende arbeid.

Observasjoner

Jeg har fokusert på om de lokale tillitsvalgte får tilbud om kurs og opplæring, om de føler de har kompetanse til oppgavene og om de føler at de utvikler seg som mennesker.

Flere uttaler at det nettopp er oppgavene mot kommune og offentlig forvaltning som de synes er vanskelig for et lokallag å håndtere. Det er særlig saker som jordvern og politikk.

”Dette er vanskelig for lokallaga, vi trenger hjelp fra dere i fylket”

”Når det gjelder politikere, må fylkeslaget gå i bresjen med saker, så kan vi i lokallaga følge opp. Dere må utforme sakene”

På et av ledermøtene var det satt av tid til et landbrukspolitisk kurs. Dette fikk masse skryt og lederne uttrykte at dette burde alle lokale tillitsvalgt få tilbud om.

På et ledermøte fikk fylket kritikk for lite opplæring av lokale tillitsvalgte:

”Fylkeslaget har et stort vekstpotensiale i å tilby kurs til lokallaga. Det har vi ikke sett noe til!”

”Konkrete tiltak er som hun sa: kurs for lokallaga!”

”Fotsoldatene trenger påfyll for å prestere!”

Uttalt fra talerstolen på Norges Bondelags årsmøte 2011

⁹⁹ Organisasjonshåndboka (2002): 17

Organisasjonssjefen uttrykte i ett møte tilbakemeldinger han hadde fått av lokale tillitsvalgte:

”Uten at lokallaga fungerer, kommer vi ikke langt med måla i landbrukspolitikken! Dere som er lokale tillitsvalgte er den største ressursen. Uten dere kan ikke vi ansatte gjøre noe. Jeg veit dere jobber på fritida, etter en hard arbeidsdag. Og jeg vil dere skal føle en mening, og ikke bare plikt. Mange tillitsvalgte har sagt til meg at det har vært interessant, lærerikt og givnes å være i lokallagsstyret. Det er et engasjement som har gitt noe.”

”Møtene med fylkeslaget må bygge opp deg som person!”

Spørreundersøkelsen

Respondentene har tatt stilling til følgende påstander:

- *Som tillitsvalgt har jeg muligheten til å treffe nye og interessante mennesker*
- *Å være tillitsvalgt bidrar til å utvide mitt faglige nettverk*
- *Som tillitsvalgt får jeg brukt nye/andre sider ved meg selv enn det jeg gjør i mitt daglige arbeid*
- *Som tillitsvalgt får jeg tilbud om opplæring og kurs*

Alle påstandene skårer høyt med henholdsvis 90, 87, 78 og 66 % som sier seg helt eller delvis enig i påstandene. Det er verd å merke seg at selv om det er høy skår på påstanden om opplæring og kurs, får den likevel tydelig mindre enighet enn de andre.

I korrelasjonsanalysen får også denne variabelen er verdi på over 0,3 i forhold til aktivitetsnivå. Det er en positiv sammenheng mellom de som uttaler at de opplever personlig utvikling og de som er mest aktive.

På dette punktet finner jeg er tydelig kjønnsforskjell. På et spørsmål ble respondentene bedt om å prioritere fra 1 til 5 hva som er viktigste årsaker til at de er aktive i Bondelaget. ”Personlig utvikling, nye utfordringer og ny kunnskap” var et av alternativene. Blant kvinnene var det hele 31% som valgte denne årsaken som den viktigste. Blant mennene var denne andelen bare 13% (se figur nr 6).



Figur nr 6 (Questback-rapport)

Åpent spørsmål

I svarene her er det *en* som nevner ønske om kurs men ikke har fått det. Spørsmålet de svarer på er hva som motiverer, og det er flere som nevner ting som ”faglig utvikling”, ”utvikle gården og meg selv” og ”kompetanse om næringa og landbrukspolitikken”. Dette viser at de ikke bare er opptatt av oppgaver de allerede mestrer, men at de finner motivasjon i å utvikle seg. Et par nevner også at de mener det har vært motiverende å få utfordringer. De sier:

”Utfordrende og morsomt”

”Fått mulighet til å jobbe med lokallagets nettside etter eget initiativ”

Drøfting

De empiriske funnene gir støtte for den teoretiske antagelsen om betydningen av oppgaver på rett nivå. Oppgaver som er for vanskelige, der respondentene føler de ikke har kompetanse, kan virke negativt på aktiviteten. På samme måte gir empirien støtte for at individene ønsker utfordringer og læringsmuligheter. Det ideelle er derfor å få oppgaver på rett nivå, slik at alle får passelig med utfordringer, men likevel stort sett føler mestring. I undersøkelsen er det ett tema som utkrystalliserer seg som et eksempel på dette. Det er lokallagenes arbeid med lokale saker som jordvern, areal- og konsesjonssaker som involverer politikere og offentlig forvaltning. Det er eksempler på at nettopp slike saker har vært utfordrende og krevende. Men noen lokallaget har opplevd å få til noe, de har blitt hørt og de finner det motiverende at de har mestret dette. Men det er også i slike saker de opplever at de ikke har kunnskap og uttaler at de trenger hjelp fra fylkesorganisasjonen.

Norges Bondelag er tydelig klar over dette dilemmaet, og det kan virke som om organisasjonen på den ene siden mener dette er så viktig at de ønsker å skolere lokallagene til å gjøre en bedre innsats på dette. På den andre siden er organisasjonen redd for å legge demper på den lokale aktiviteten ved å

pålegge for vanskelige oppgaver. Dette er særlig synlig i dokumentene. Fornyingsutvalgets rapport bruker uttrykk som ”krevende” og ”svært utfordrende” om denne type oppgaver for lokallagene. Den sier også at:

”Lokale Bondelagstillitsvalgte skal matche det kommunale byråkratiet, eller andre interessegrupper (utbyggere, verneinteresser, etc). Disse kan ofte ha helt andre ressurser å sette inn enn Bondelagets lokallag....”¹⁰⁰

Rapporten har en inndeling i ”må-bør-kan” med tanke på lokallagenes aktiviteter. I dette forslaget ligger arealsaker og kommunale saker under ”bør” og grunneierspørsmål og politikerkontakt under ”kan”. Dette viser at organisasjonen vil være varsom med å pålegge lokallagene oppgaver de ikke føler seg i stand til å mestre. Samtidig blir det i dokumenter og på møter lagt vekt på hvor viktig dette arbeidet er, og det satses mye på systematisk opplæring.

Dette er et eksempel på at teorien om den ideelle tilstanden om oppgaver på rett nivå, får ekstra utfordringer i en organisasjon det den utførende ikke er i daglig kontakt med en overordnet. Det er svært vanskelig å gi signaler som skal gi noen positive utfordringer, uten å ”skremme” noen andre. I arbeidslivet generelt er medarbeidersamtale tatt mye i bruk, og her er oppgaver på rett nivå og utviklingsmuligheter et sentralt tema. I motiveringsarbeidet ovenfor lokallagene, skjer mye av kommunikasjonen kollektivt, gjennom internett, masseutsendelse og i møter. En individuell tilpassing av oppgaver og aktivitetsnivå, vil kreve oppfølging fra fylkeskontor eller fylkestillitsvalgte.

5.3.3. Anerkjennelse

Dokumentundersøkelse

Det går tydelig fram i de fleste dokumentene at Norges Bondelag anerkjenner lokallagsarbeid som noe av det viktigste som skjer i organisasjonen.

Observasjoner

På alle møtene der jeg deltok, har representanter fra fylkeslaget og sentralledet, ansatte og tillitsvalgte, uttalt stor anerkjennelse av jobben lokallagene gjør. De fleste uttalelser som omhandler dette er derfor fra andre enn de lokale tillitsvalgte selv.

Det å anerkjenne lokallagenes arbeid gjøres systematisk i organisasjonen. Utdeling av pris til Årets Lokallag foretas på alle fylkesårsmøter og på årsmøtet i Norges Bondelag. Et fylkeslag har høytidelig markering av nyvalgte lokallagsledere under den årlige middagen på ledermøtet.

Mange kjenner lokallagene godt slik at rosen er konkret og direkte.

¹⁰⁰ Rapport fra Fornyingsutvalget (2010): 14

”Dere er et mønster-lag til etterfølgelse når det gjelder jobbing mot skolen. Dere andre må bare bli inspirert og hør med dem hva de gjør” (fylkesleder)

”Vi på fylkeskontoret holder alle lokalavisene. Vi klipper ut alt de skriver om dere. Og det er ganske mye - dere er flinke! Så vi følger med dere!” (ansatt fylkeskontor)

”Jeg er imponert over engasjementet lokallaga har vist de siste åra, særlig er det nytt med disse sosiale aktivitetene. Og Bondelaget må være både faglig og sosialt samlingspunkt! Uansett produksjon”(ansatt fylkeskontor)

Det blir skrevet og sagt mye positivt om lokallagsaktiviteten, og det er viktig å få fram hvordan de lokale tillitsvalgte opplever dette. På noen møter opplevde jeg at lag med liten aktivitet fikk anerkjennelse for at det de gjør er viktig. Til en lokallagsleder som følte det kom få på møtet, svarte en sentralt tillitsvalgt:

”Dere må invitere til møter selv om det kommer få. Kaffepausen og diskusjonen der er kanskje det viktigste. Det er mye bedre med et møte der bare styret kommer, enn ingen møter. De som ikke kommer, har fått en invitasjon. De ser at det skjer noe i lokallaget og har fått et tilbud.”

Det blir snakket mye om lokallagenes betydning. Under beskrives en episode som viser at praksis kan oppleves annerledes:

Det er satt av en time på programmet til ”Lokallagenes time”. En ansatt bruker 25 min til informasjon, før en annen ansatt bruker nesten 10 min på å vise dagens oppslag i en regional avis. Resten av tida får lokallaga. Møteleder sier: *”Vi skal heller gå litt utover i pausen, for dette er deres arena! Dere er viktige og dere må komme med det dere har på hjertet. Vi begynner med de som har bedt om ordet”*. Diskusjonen gikk riktignok utover i pausen. Men møteleder ber den tredje om å være litt rask og avslutte snart fordi de hadde begrenset tid. Så langt jeg kunne forstå, var det bare de som på forhånd hadde bedt om ordet som fikk det. Den siste som hadde ordet starta også med: *”Jeg skal være rask, for nå er det egentlig pause....”*

Spørreundersøkelsen

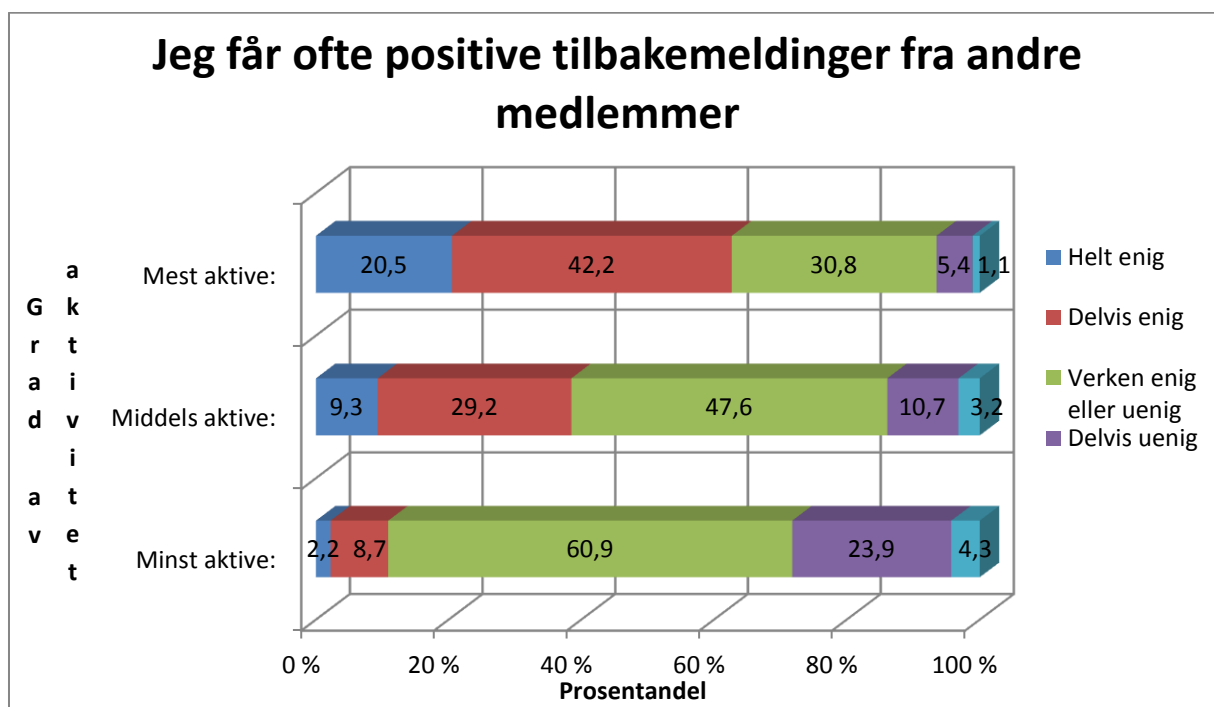
Respondentene har tatt stilling til disse påstandene:

- *Jeg får ofte positive tilbakemeldinger fra andre medlemmer*
- *Jeg opplever at fylkeslaget er opptatt av hva vi driver med lokalt*
- *Jeg opplever at godt lokallagsarbeid anerkjennes i Norges Bondelag*

Her er det henholdsvis 69,4 og 66,8 % som sier seg helt eller delvis enig i påstandene som omhandler anerkjennelse fra fylkeslaget og Norges Bondelag. Til sammenlikning er det bare 46,6 % som sier seg helt eller delvis enig i at de ofte får positive tilbakemeldinger fra andre medlemmer. Her må jeg tillegge at det er en gradforskjell på å ”ofte kommer med positive tilbakemeldinger” og å ”være opptatt av”. Likevel er det et poeng at respondentene opplever større grad av anerkjennelse fra leddene over i organisasjonen enn fra egne medlemmer. Det er heller ikke underlig, siden det ligger til fylkeslagets oppgaver å følge opp og motivere lokallagene til aktivitet.

Undersøkelsen gir en korrelasjonskoeffesient mellom aktivitet og anerkjennelse på 0,36. Det viser en positiv sammenheng mellom aktiviteten i lokallagene og hvordan de svarer på spørsmål om anerkjennelse fra andre i organisasjonen.

Jeg vil vise forskjellene i hvordan gruppen som er minst, middels og mest aktive har svart på en av påstandene om anerkjennelse (se figur nr 7).



Figur nr 7

Det er enormt stor forskjell på hvordan de mest aktive og de minst aktive svarer på påstanden om at de får positive tilbakemeldinger fra egne medlemmer. Man kan tenke at dette er naturlig. De som gjør mye, får også mye ros. Men det kan hende at det også virker andre veien, at de som er i et lag der det er kultur for å gi ros, motiveres i sterkere grad til å være aktive.

Åpent spørsmål

I svarene på det åpne spørsmålet om hva som motiverer, er det hele fjorten respondenter som skriver om tilbakemeldinger fra andre. Av disse er det tolv som framhever tilbakemeldinger fra andre medlemmer i eget lag, og bare to som nevner fylkeslaget. Eksempler på dette:

”Den største motivasjonen er positiv tilbakemelding fra medlemmene, oppslutning om arrangement, engasjement på møtene osv.”

”Vil heller skrive om hva som demotiverer. Opplever ekstremt liten respons fra medlemmene i laget.”

”... de få men veldig hyggelige gangene medlemmer av laget kommer og roser styret.”

”Bli sett mer av lokalbefolkningen!”

Drøfting

I teoriene om motivasjon som jeg presenterte i kapittel 3.4.2, nevnes flere modeller som peker på viktigheten av tilbakemeldinger og ros. Min empiri støtter at dette er en viktig motivasjonsfaktor også for lokale tillitsvalgte i Bondelaget. Jeg hadde en antagelse om at det var spesielt fra overordnede at de positive tilbakemeldingene var viktigst. Dette er kanskje en antagelse som er riktig for enkelte jobbsituasjoner. Men i mitt tilfelle, der det er lang fysisk avstand til leddet over i organisasjonen, og aktiviteten er noe som utføres ved siden av annet arbeid, kan det virke som om anerkjennelse fra egne medlemmer, i eget lokallag og eget nærmiljø er det viktigste. En organisasjon tuftet på frivillighet fra medlemmene, kan ikke legge planer for eller vedta at medlemmene skal begynne å gi tilbakemeldinger til sine lokale tillitsvalgte. Men organisasjonen kan bidra til at dette blir snakket om. Organisasjonen kan skape en bevissthet om hvor viktig tilbakemeldinger er for at de lokale tillitsvalgte skal motiveres og fortsette å gjøre en jobb på vegne av medlemmene. En omgangstone som åpner for at det er naturlig med ros kan bygges ved bevisstgjøring og gode eksempler.

Undersøkelsen min viser at de lokale tillitsvalgte *ønsker* seg positive tilbakemeldinger fra egne medlemmer og eget lokalmiljø. De *får* mest positive tilbakemeldinger fra fylkeslaget. Dette er bedre enn ingen tilbakemelding, og på fylkesnivå har organisasjonen større styringsmulighet for hva som skal prioriteres.

De lokale tillitsvalgte kan sammenliknes med en førstelinjeleder. Det viser seg at disse, særlig hvis de er leder for første gang, har et fokus nedover i organisasjonen. De identifiserer seg først og fremst med de under seg i hierarkiet og ønsker å fremstå som ”den fremste blant likemenn”. De kan også se det

som en viktig oppgave å beskytte ”sine” mot beslutninger ovenfra i organisasjonen¹⁰¹. Mine resultat viser at de lokale tillitsvalgte også er opptatt av forholdet til egne medlemmer.

5.3.4. Tro på organisasjonen

Dokumentundersøkelse

Det uttrykkes en stor tro på Norges Bondelag som et viktig instrument for å påvirke landbrukspolitikken nasjonalt og Norges posisjoner i internasjonale saker som er viktig for landbruket. Dokumentene er også skrevet med tanke på å styrke både medlemmenes og de ansattes tro på egen organisasjon.

Observasjoner

Mange uttalelser uttrykker stor tro på at det nytter å være medlem og det nytter å drive organisasjonsarbeid. Det ble trukket fram mange saker der Bondelaget har fått gjennomslag for sine synspunkt. Det ble konkret fortalt suksesshistorier der lokallagas arbeid har blitt lagt merke til av politikere. Det er de tillitsvalgtes egen tro på organisasjonen jeg ønsker å beskrive. Også det ble uttrykt i møtene:

”Vi har prøvd litt lokal påvirkning av politikerne. Vi skreiv et innspill til Høyres program i kommunene, og det blei nesten ordrett gjengitt i programmet. Jeg er overbevist om at det nytter med politikerpåvirkning.”

”Så har vi jobba med kommuneplanen og fått flytta en ballbinge bort fra dyrka mark”

”En kan lure på om det hjelper noe på politikken. Men vi må i alle fall treffes og prates hvis det i det hele tatt skal nytte!”

”Det er mange organisasjoner, Norsvin, Sau og Geit mfl, men det er Bondelaget som favner alle uansett produksjon og det er vi som må ta politikken.”

”Det er ved å ha sterke landbruksorganisasjoner vi kan være med å utforme landbrukspolitikken. Den enslige bonden har ingen mulighet til å påvirke!”

Generelt uttrykkes det fra lokale tillitsvalgte en stor tro på at organisasjonen kan ordne opp og finne løsninger på deres konkrete problemer. I diskusjonen trekker de fram alt fra generell samfunnsutvikling (som ”tidsklemma”) til konkrete driftsspørsmål (som ombygging til frittgående

¹⁰¹ Haaland og Dale (2005): 37

høner). Det uttrykkes nesten en naiv tro på at bare ”de inni Landbrukets Hus i Oslo” får vite om problemene, så er det mulig å få løst dem.

Spørreundersøkelsen

Respondentene har tatt stilling til følgende påstander:

- *Lokallagets arbeid betyr mye for landbrukets omdømme blant folk flest*
- *Lokallagets arbeid er viktig for politikerpåvirkning*
- *Bondelaget er en viktig organisasjon for norsk landbruk*
- *Jeg tror det er viktig å organisere seg for å oppnå politiske resultater*
- *Jeg tror Bondelaget kan påvirke norsk landbrukspolitikk*

Disse påstandene er det stor enighet om. På de tre påstandene som omhandler Bondelaget generelt er det over 90 % som sier seg helt eller delvis enig. På påstandene om lokallagets betydning er enigheten noe mindre (80 og 83 % helt eller delvis enig), men fortsatt er troen på eget lag veldig stor. Også på denne variabelen er korrelasjonskoeffesienten over 0,3, slik at jeg har funnet en positiv sammenheng mellom aktiviteten og troen på egen organisasjon.

Åpent spørsmål

I svarene her er det over tretti som skriver noe om tro på organisasjonen eller ”saken”. Dette er svært mange. De fleste uttrykker seg positivt, men noen få er også negative til Bondelagets arbeid mot målet.

”Tror vi kan utgjøre en forskjell.”

”At vi kan bedre forholdene for Norske bønder. Dvs bedre lønnsomhet, arbeidsmiljø, forutsigbarhet osv.”

”Organisasjon for politisk tyngde og gjennomslagskraft”

”Bondelaget mangler klare strategier og visjoner for framtida. Retorikken er den same som for 30 år siden. Vi må framstå som det vi er - verdens viktigste næring!”

Drøfting

Å ha tro på egen organisasjon, eller målene til egen organisasjon, er det jeg har definert som indre motivasjon. Denne motivasjonsfaktoren er knyttet til denne spesifikke handlingen i denne organisasjonen. Positive opplevelser, personlig utvikling og anerkjennelse er ikke spesifikt knyttet til denne organisasjonen, men kan oppnås ved deltagelse i andre typer organisasjoner eller nettverk. Dette definerte jeg som ytre motivasjon.

Jeg finner en positiv sammenheng mellom aktiviteten og den indre motivasjonen. Denne sammenheng er ikke tydeligere eller sterkere enn sammenheng jeg har funnet mellom aktivitet og de variablene jeg har definert som ytre motivasjonsfaktorer. Jeg må innrømme at jeg hadde ventet at den indre motivasjonen var sterkere enn den ytre. Det er mulig at sammenheng mellom disse faktorene er stor og at de går i hverandre. De positive opplevelsene som trekkes fram, er ikke helt spesielle hendelser, med kjendiser og pomp og prakt, men like mye hygge og samvær med andre medlemmer. Kanskje er det nettopp det faglige fellesskapet som gjør de alminnelige sosiale aktivitetene verdifulle? På samme måte er det tydelig at det er viktig med anerkjennelse fra yrkesbrødre og –søstre i nærmiljøet. Også ønske om personlig utvikling bunner i et ønske om å lære mer om egen næring og politikk. Jeg tolker uttalelsene fra respondentene slik at troen på egen organisasjon, en felles tro på landbrukets sak, kan være med på å gi de andre ytre motivasjonsfaktorene innhold.

Dermed er ikke skillet mellom de ytre og indre motivasjonsfaktorene så tydelig. Kanskje er min inndeling i ytre og indre motivasjon lite hensiktsmessig? Noe litteratur skiller heller mellom materielle og immaterielle motivasjonsfaktorer, og kaller dette ytre og indre motivasjon¹⁰². Da betegnes de tradisjonelle belønningene som lønn, bonus, frynsegoder og stillingsopprykk som ytre motivasjon. Med en slik begrepsbruk er alle mine motivasjonsfaktorer (positive opplevelser, anerkjennelse, personlig utvikling og tro) ulike former for indre motivasjon. Dette er nok en mer hensiktsmessig begrepsbruk.

I et dugnadsbasert arbeid er det da naturlig få materielle (ytre) motivasjonsfaktorer. Jeg vil i analysen av spørsmålet om lokallagets økonomi komme litt tilbake til dette.

5.4. Strukturelle forhold

5.4.1. Bakgrunnsvariabler

Spørreundersøkelsen

Disse bakgrunnsvariablene er kartlagt:

- *Kjønn*
- *Alder*
- *Bosted (fylke)*
- *Produksjon på gården*
- *Forhold til gårdsbruket*

¹⁰² Kaufmann og Kaufmann (2009): 103

- *Andel sysselsetting på gården*
- *Utdannelse*
- *Verv i Bondelaget (leder eller styremedlem)*
- *Størrelse lokallag*
- *Landbrukets andel av næringslivet i kommunen*

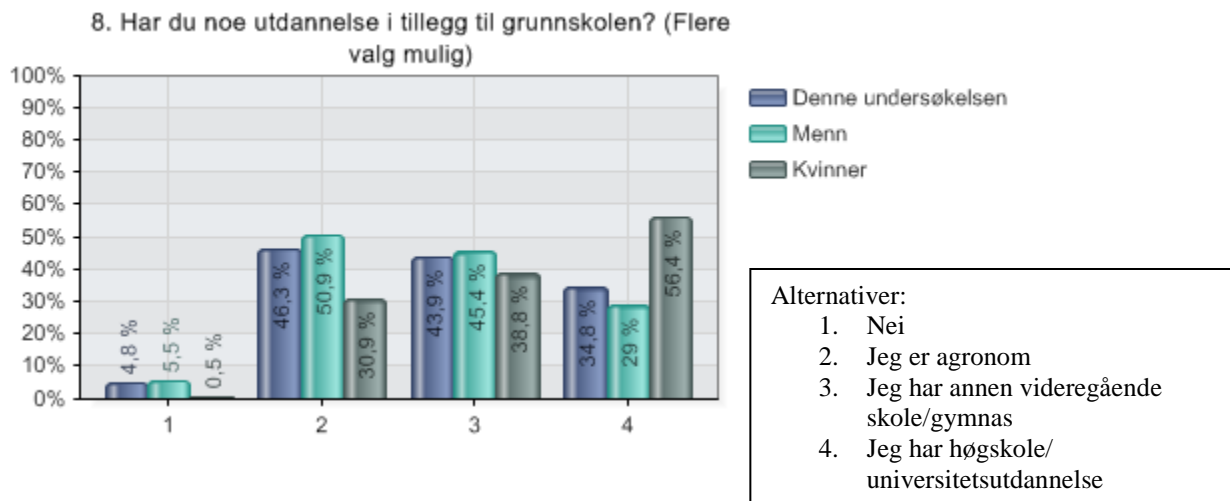
Her er det uendelig med muligheter for å sammenlikne bakgrunnsvariabler med andre spørsmål. Alle bakgrunnsvariablene er sammenliknet med de tre gruppen som er minst, middels og mest aktive. Her har jeg identifisert hvilke av bakgrunnsvariablene som kan ha betydning. De viktigste har jeg da sammenliknet med alle enkelt svar i spørreundersøkelsen. I tillegg har jeg sammenliknet alle svar med variabelen kjønn selv om det ikke er noen indikasjoner på at det er forskjell i aktiviteten blant de kvinner og menn som har svart.

Av de som har svart på spørreundersøkelsen er det 21,4 % kvinner og 78,6 % menn. Det er ingen indikatorer på at kjønn spiller noen rolle for hvor aktive de er.

Aldersfordelingen er også forholdsvis jevn. Blant den gruppa som er minst aktive finner vi færre både av de yngste (under 30 år) og av de eldste (over 60 år). Dette kan henge sammen med at over 40 prosent av de i gruppa som er minst aktive oppgir ”plikt- og ansvarsfølelse” som viktigste grunn til at de er med i lokallaget. Blant de yngste og eldste er muligens ikke forventningene fra andre så store for å påta seg verv. De yngste og eldste som engasjerer seg, gjør det uten at det er stort sosialt press.

Over 90 % av respondentene er aktive produsenter. Av de som oppgir at de ikke er aktive bønder, er det en stor del som har vært eller trolig skal bli bønder. I alt er det hele 96,7 % av respondentene som enten er, skal bli eller har vært aktive produsenter. Av disse er det nesten 60 % som oppgir at de bruker mer enn 75 % av arbeidstiden sin på gården. Når jeg ser på fordelingen etter aktivitet, er det ikke overraskende slik at de mest aktive bøndene også er de mest aktive tillitsvalgte. Det er likevel overraskende at andelen er så stor. Bondelaget har i de seinere årene hatt mye fokus på også interessene til grunneiere og andre med tilknyttede næringer. I følge vedtektene er alle medlemmer valgbar til verv, slik at ingen formelle krav hindrer grunneiere eller personlige medlemmer i å ha tillitsverv. Dette kommer jeg tilbake til i neste kapittel.

De lokale tillitsvalgte i Bondelaget er godt utdannet. Under 5 % har bare grunnskolen, over 45 % er agronomer og nesten 35 % er høgskole- eller universitetsutdannelse. På dette punktet finner jeg også en tydelig kjønnsforskjell (se figur nr 8). En betydelig større andel av kvinnene har høgskole eller universitetsutdannelse, mens en større andel av mennene er agronomer. Jeg finner ingen forskjeller på aktiviteten i forhold til utdannelsesnivå.



Figur nr 8 (Questback-rapport)

Hvor stor del av næringslivet landbruket i kommunen utgjør, synes heller ikke å ha innvirkning på aktivitetsnivået til lokallaget. Jeg finner med andre ord ingen indikasjoner på at lokallag i typiske jordbrukskommuner er mer aktive enn lag i bykommuner der landbruket er mer marginalt.

Når det gjelder størrelsen på lokallaget, ser jeg en klar tendens til at aktiviteten i laget og engasjementet til de tillitsvalgte øker med størrelsen på laget. Denne observasjonen kan ikke direkte tas til inntekt for et syn om at det er bedre å slå sammen små lag til større. De lagene som er store i dag, kan samtidig ha andre faktorer som påvirker positivt. De kan naturlig være ei større bygd med et større landbruksmiljø, og god lokal aktivitet kan også virke positivt på organisasjonstilslutningen i området.

5.5. Formell struktur

5.5.1. Økonomiske rammer

Dokumentundersøkelse

Jeg har funnet noe som beskriver de økonomiske rammene lokallagene har. Rapport fra OU-prosessen i 1998 gjør noen vurderinger av ressursfordeling og økonomi i lokallagene. Lokallagene får, i tillegg til et fast grunnbeløp, tilbakeført midler på bakgrunn av innbetalt kontingent og medlemstall. Dette gir stor variasjon i økonomien, og det er også stor forskjell på om lokallaget har andre inntektskilder. I tillegg til kontingenttilbakeføring, kan lokallagene få vervepremie for hvert nytt medlem som meldes inn i deres lag. Det er også en sum med aktivitetsmidler som forvaltes av fylket og deles ut til lokallag

med stor aktivitet eller en vanskelig økonomisk situasjon¹⁰³. Disse ordningene med aktivitetsbaserte midler er styrket siden 1998.

Observasjoner

Inntrykket etter observasjonene er at det er stor ulikhet mellom lagene når det gjelder økonomi. I noen områder er lagene kreative og får inn midler i tillegg til overføringene fra sentralt. Hovedinntrykket er at de fleste lokallagene har grei økonomi. Noen har også bra med penger og sier:

”Vi klarer ikke å gå med underskudd”

”Metallinnsamling har jo gitt penger vi må bruke opp, så vi skal dra på tur til Agroteknikk på Lillestrøm”

”En del av dere vasser jo i penger. Bruk det til noe fornuftig!”

”Vi har bare tenkt å tære på egenkapitalen. Da er det tomt om 20 år. Men da er det jo ikke en bonde igjen, så det passer bra.”

Noen få lag, spesielt de med få medlemmer og stor aktivitet, sliter med å få overføringene til å holde.

Når det gjelder økonomi, er honorar til tillitsvalgte et tema som stadig ble nevnt der jeg observerte. Det er i dag opp til lokallagene selv å vedta hvor mye som skal gis i godtgjørelse til lokale tillitsvalgte. De tillitsvalgte er mest opptatt av godtgjørelse for møter på dagtid i regi av fylkeslaget. Flere nevnte dette i møtene, men ved direkte spørsmål i etterkant, fortalte de fleste at de fikk godtgjørelse av lokallaget sitt. Inntrykket mitt er derfor at de lokale tillitsvalgte ønsker at fylkeslaget skal ta utgiftene istedenfor lokallaget. Det pekes på at det kan bli store forskjeller mellom lag slik det er nå.

Det er tilsynelatende stor enighet om at tillitsvalgte må ha dekning av utgifter (til avløser, tapt lønn) for dagmøter, men diskusjonen omhandler hvem som skal betale.

”Vil ha godtgjørelser for utsendinger til fylkenes ledermøter og årsmøter, spesielt for at deltidsbønder skal kunne delta.”

”I lokallagene har vi et vanskelig valg. Vi må velge mellom å gjennomføre aktiviteter som gjør det moro å være med i Bondelaget, eller å kunne betale de tillitsvalgte for jobben. Når jeg hører det diskuteres om de sentrale tillitsvalgte skal få 1500,- eller 1900,- dagen er forskjellen til lokallagene for stor!”

¹⁰³ Rapport OU-prosessen (1998): 23

”Vi gir daggodtgjørelse til tillitsvalgte. Da er det ikke noen penger igjen. Vi har tatt det opp sentralt og fikk beskjed om å senke ambisjonsnivået. Er det rett da?”

På et møte svarer lederen i Norges Bondelag dette:

”Spørsmålet er i grunnen om lokallaga skal ha frihet til å betale sine tillitsvalgte som de vil, eller om vi skal gå inn å styre det sentralt. Det synes jeg blir litt vanskelig siden lokallaga er økonomisk ansvarlige for eget lag. Men dette er en diskusjon som går i organisasjonen, og dere må gi innspill på hva dere mener. Jeg vil si det er veldig stor forskjell på lokallag. Noen lokallag betaler sine tillitsvalgte godt, ja, jeg vil si litt vel godt i forhold til innsats og aktivitet. Mens andre lag betaler ingenting.”

Spørreundersøkelsen

Det er stilt følgende spørsmål om lokallagas økonomi (der svaralternativene var ja, i noen grad, usikker/vet ikke, i liten grad og nei):

- *Opplever du at lokallaget har brukbar økonomi?*
- *Mener du at dårlig økonomi hindrer lokallaget i å gjennomføre ønskede aktiviteter?*
- *Har lokallaget andre inntekter enn overføringene fra Norges Bondelag?*
- *Prioriterer lokallaget å gi møtgodtgjørelser til lokale tillitsvalgte?*

Hele 86,3 % svarer ”ja” eller ”i noen grad” på spørsmålet om lokallaget har brukbar økonomi, og 26,3 % svarer det samme på spørsmålet om dårlig økonomi hindrer ønskede aktiviteter. Respondentene fordeler seg jevnt på alle svaralternativene på spørsmål om andre inntektskilder, og det er også forskjeller på om lokallaget prioriterer å gi møtgodtgjørelser til tillitsvalgte.

I korrelasjonsanalysen er det her lagt mest vekt på de to første spørsmålene (se vedlegg om vekting), og koeffisienten er helt nede på 0,1. Dette viser at i min undersøkelse er det ingen sammenheng mellom aktiviteten og hva respondenten har oppgitt er den økonomiske situasjonen til laget.

De som svarer at de ikke har arrangert Åpen Gård, får et tilleggsspørsmål om hovedgrunner til dette. Det er bare 1,5 % som oppgir at hovedgrunnen er økonomiske årsaker.

I et spørsmål blir respondenten bedt om å vurdere hvordan et beløp skal brukes for at det skal bety mest for deres motivasjon for å delta. På dette spørsmålet er det bare 4,6 % som mener at økt honorar til styremedlemmene er viktigst for å øke motivasjonen. Derimot skårer faktorer som ”økte overføringer til lokallaget” og ”reise på kurs” høyt.

Åpent spørsmål

I svaret på det åpne spørsmålet om motivasjon, er det bare fire av 150 som nevner noe om økonomi. En mener det er viktigere å holde kontingenten nede, og en annen synes systemet for utbetaling av møtegodtgjørelser er tungvint¹⁰⁴. En skriver kort og godt ”møtegodtgjørelse” og en annen sier:

”... økonomien tillater ikke lokallaget å belønne de som hele tiden står på for bondens beste gjennom styreverk. Det vanskeliggjør rekruttering.”

Drøfting

I denne undersøkelsen har jeg hatt som forutsetning at arbeidet på lokalt plan i organisasjonen også i fremtiden skal være basert på dugnad. I spørreundersøkelsen er det derfor kun tatt hensyn til økonomien til laget som helhet, og ikke i hvilken grad respondenten får noen form for personlig økonomisk kompensasjon eller gevinst for arbeidet sitt. Det at jeg ikke har funnet noen sammenheng mellom lokallagets økonomi og aktivitetsnivå, trenger ikke bety at punktet er uvesentlig. Respondentene oppgir stort sett at laget har god økonomi, og dokumentene viser at det er muligheter for ekstra aktive lokallag å få aktivitetsmidler til drift. Derfor kan det være slik at de fleste lokallag har så god økonomi at det ikke er denne faktoren som utløser aktiviteten.

Både gjennom observasjonene og i svaret på det åpne spørsmålet blir honorarer til tillitsvalgte nevnt. Jeg vil derfor gjøre noen betraktninger knyttet til personlig økonomisk gevinst som motivasjonsfaktor selv om undersøkelsen min ikke er gjennomført med den hensikt. Materielle goder er en ytre motivasjonsfaktor, og i mange sammenhenger finner vi stor tro på at slike materielle incitament er effektive.

En intuitiv forstilling kan være at all motivasjon er positiv, og at det derfor er om å gjøre å ”pøse på” med både ytre og indre motivasjon. I kontrast til en slik tanke viser forskning at de to ulike formene for motivasjon kan konkurrere med hverandre og faktisk utkonkurrere hverandre. Dersom det blir stort fokus på den ytre motivasjonen, kan dette trekke oppmerksomheten bort fra den indre. Enkelt sagt kan det virke som om gleden ved å gjøre en handling kan bli borte dersom det oppleves at en handling er gjennomført for betalingens skyld.

Kaufmann og Kaufmann viser til en undersøkelse gjennomført i Israel av Gneezy og Rustichini¹⁰⁵. Her gjaldt det innsamling av penger til et velledig formål der ulike grupper fikk ulik andel av de innsamlede midlene som betaling (ingenting, 1 % og 10 %). Det viste seg at motivasjonen var størst i gruppen som ikke fikk noen form for betaling og i den gruppen som fikk mye. I den gruppen som fikk litt betaling var motivasjonen lavest. Dette resultatet sammenfaller med en britisk undersøkelse av

¹⁰⁴ Må nå gå via Norges Bondelag pga skatteregler

¹⁰⁵ Kaufmann og Kaufmann (2009): 103

blodgivere¹⁰⁶. Her viste det seg ved ett tilfelle at antall blodgivere gikk ned da det ble innført betaling og kommersialisert. Dette kan forklares ved at den gode følelsen ved å gjøre en god handling, og statusen det følger med å gjøre edle handlinger, kan bli borte dersom en får betaling. Disse eksemplene viser at det ikke er entydig at økonomiske incitamenter fører til de ønskede handlingene, i så fall må den økonomiske belønningen opp på et visst nivå.

I de tilfellene økonomisk godtgjørelse har vært tema i undersøkelsen min, oppfatter jeg at det snakkes om dekning av utgifter en har for å kunne delta. Slik godtgjørelse vil trolig ikke ha negativ effekt på den indre motivasjonen slik eksemplene over viser.

5.5.2. Arbeidsdeling – forhold mellom lokal- og fylkeslag

Dokumentundersøkelse

Hvilke oppgaver som skal ligge til de ulike nivåene i organisasjonen vurderes stadig. Organisasjonen får kontinuerlig flere oppgaver å jobbe med, og det foregår er prioritering og valg av saksfelt. Hovedtrenden for lokallagene går i retning av at det er stadig flere oppgaver som naturlig og best gjennomføres lokalt, men det er også stor bevissthet om at her er det begrensede ressurser. Fylkeskontorene forsøker å legge til rette og lette det praktiske arbeidet for lokallagene. Møteplassene mellom lokallag og fylkeslag anses som viktige for arbeidet lokalt, både som opplæring, motivering og lyttepost for lokallagene.

Observasjoner

Det er mye som tyder på at fylkeslaget, både de tillitsvalgte og de ansatte på fylkeskontoret, er viktige for lokallagene. De setter pris på personlig kontakt og vil helst ha besøk. Representanter fra lokallagene sier det er positivt å delta på møter i regi av fylkeslaget. Fra fylkeslagene uttrykkes det klare forventninger til lokallaga om å gjennomføre aktiviteter. Det meste av det jeg opplevde av ros og anerkjennelse var fra fylkeslaget til lokallagsledere.

”Har du sagt ja til å være leder, har du noen ting du MÅ gjøre. Oppmøte på ledermøtet; det forventes av deg!”

Fylkesleder: *”Dere kan ringe meg når som helst på døgnet!”*

”Fadderansvaret fylkesstyremedlemmene har er viktig. De ringer, men helst ville vi hatt personlig oppmøte. Kom på et styremøte eller noe!”

¹⁰⁶ Gjennomført av R. M. Titmuss, gjengitt av Tranøy (2006): 217

”Da jeg ble valgt inn i styret for første gang, hadde jeg akkurat tatt over etter å ha jobba i Oslo noen år. Jeg hadde sagt ja til å være med i styret, men den kvelden endte med at jeg røyk rett inn som leder. Det synes jeg var ganske råttent gjort. Men heldigvis var ei fra fylkesstyret der. Hun sa at de i fylket skulle hjelpe meg med alt jeg trengte og at det skulle gå bra. Det gjorde det, og nå har jeg hatt forskjellige verv i 15 år”

Spørreundersøkelsen

Respondentene har tatt stilling til disse påstandene:

- *Jeg opplever at fylkeslaget er opptatt av hva vi driver med lokalt*
- *Møter i fylkeslaget inspirerer til lokale aktiviteter*
- *Jeg føler at møtene i fylkeslaget er en tung plikt for lokale tillitsvalgte*

Det er mellom 60 og 70 % som sier seg helt eller delvis enig i de to første påstandene. Det er 14,1 % som sier seg helt eller delvis enig i at møter i fylkeslaget er en tung plikt. Jeg får en korrelasjonskoeffesient på over 0,3 på sammenhengen mellom aktivitetsnivået og et positivt forhold til fylkeslaget.

Åpen spørsmål

I svarene er det flere som omtaler forholdet til fylkeslaget. Omtrent halvparten av uttalelsene er negative i retning av at de ikke blir hørt av fylkeslaget, og at møter der oppleves som *”berre heft”*. Resten mener fylkeslaget er viktig med tanke på praktisk hjelp og ressurser i vanskelige saker. Det nevnes også at fylkeslaget er viktig som motivasjonsfaktor:

”Hjelp og ”press” fra fylkeskontoret gjør ting enklere, vi blir ikke alene da”

Drøfting

De strukturelle rammene i organisasjonen, her i form av rutiner for formelle og uformelle møteplasser og kontakt mellom lokal- og fylkeslag, kan synes viktig. Skillet mellom lokal- og fylkeslaget er også et skille mellom den profesjonelle delen av organisasjonen og den som er basert på frivillighet og dugnad. Det er tydelige forskjeller i ressurser, og ansvaret for samhandlingen faller på fylkeslaget. Selv om jeg her har vurdert forholdet til fylkeslaget som eget punkt, går det tydelig fram at fylkeslaget er involvert i flere av de andre variablene jeg har undersøkt. Noen av de positive opplevelsene er knyttet til fylkesarrangementer. Ansvaret for opplæring av lokale tillitsvalgte ligger i stor grad på fylkeslaget, og dette etterspørres som en viktig del av det å oppleve personlig utvikling. Selv om de lokale tillitsvalgte helst vil ha anerkjennelse av egne medlemmer, er det i stor grad fra fylkeslaget de positive tilbakemeldingene blir gitt. Også variabelen innflytelse, som beskrives i neste avsnitt, involverer fylkeslaget i stor grad. Alt i alt viser resultatene at fylkeslagets arbeid er viktig for

aktiviteten lokalt, og jeg finner positiv sammenheng mellom aktivitetsnivået og i hvilke grad respondentene opplever støtte fra fylkeslaget.

5.5.3. Innflytelse i organisasjonen

Dokumentundersøkelse

At lokale tillitsvalgte skal ha innflytelse i organisasjonen går klart fram av dokumenter som beskriver Bondelaget som en demokratisk oppbygd organisasjon som legger vekt på effektiv kommunikasjon begge veier. I de fleste dokumentene er det egne kapitler eller avsnitt som omhandler medlemsdemokratiet. Også medlemsundersøkelsen fra 1998 har et eget kapittel som omhandler ”Innflytelse og styring i Norges Bondelag”.

Observasjoner

Jeg foretok observasjonene på møter der lokale tillitsvalgte møter representanter for øverste valgte og ansatte ledelse. Flere uttrykte at ”veien til toppen er kort i Bondelaget”. Lokallagsledere ble oppfordret til å ringe, melde eller sende e-post direkte dersom de hadde noe på hjertet. Mange uttrykte at de har mange muligheter for å komme med egne synspunkter, men enkelte følte at ikke deres synspunkt ble tatt hensyn til.

”Det er det jeg synes er så bra med å være med i styret. En kan påvirke litt. Jeg har en god ide som jeg skal dele med dere i morgen. Og jeg tror den er så god at den vil spre seg i hele fylket, .. ja, kanskje til hele landet. Ja, det er bra at en kan påvirke.”

”Hvor mye innflytelse skal de medlemmene som ikke er aktive ha?”

Flere av lokallagslederne fortalte om situasjoner der andre medlemmer eller interessenter prøver å påvirke dem. Dette uttrykker en tro på at lokallagslederen har innflytelse i Bondelaget.

Spørreundersøkelsen

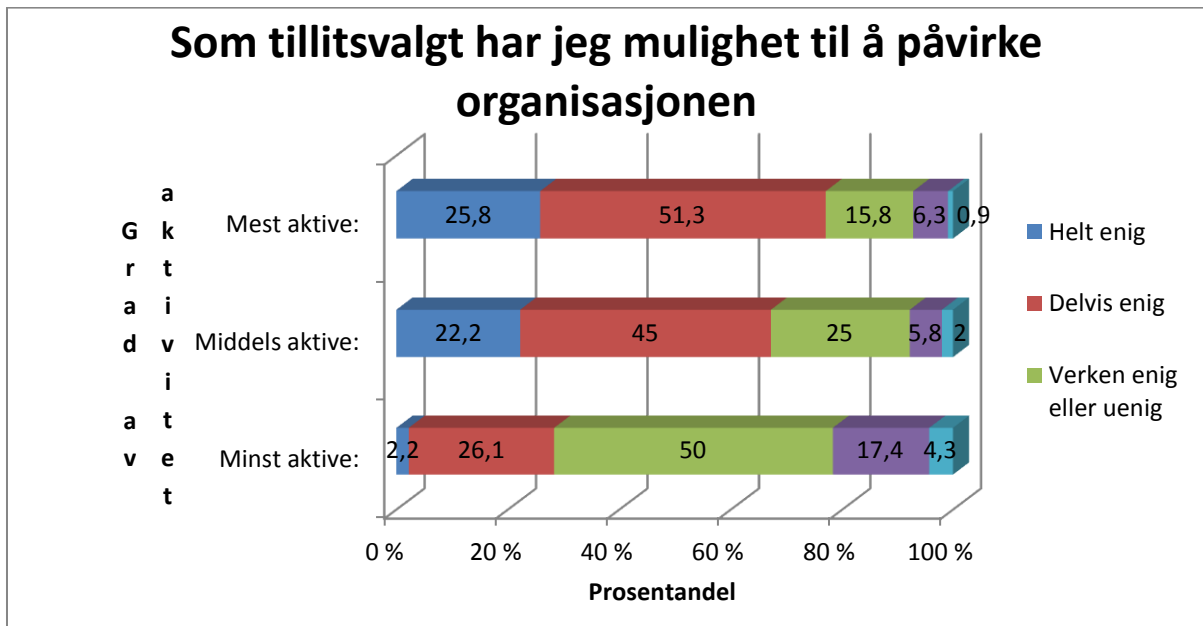
Respondentene har tatt stilling til disse påstandene:

- *Som tillitsvalgt har jeg mulighet til å påvirke organisasjonen*
- *Jeg synes det er vanskelig å uttrykke egne meninger i organisasjonen*
- *Det er vanskelig å kontakte tillitsvalgte/ansatte i Bondelaget om enkeltsaker*
- *Jeg opplever at vi har stor frihet til å drive lokallaget slik vi selv vil*
- *På møter i fylket blir lokallagenes mening hørt*

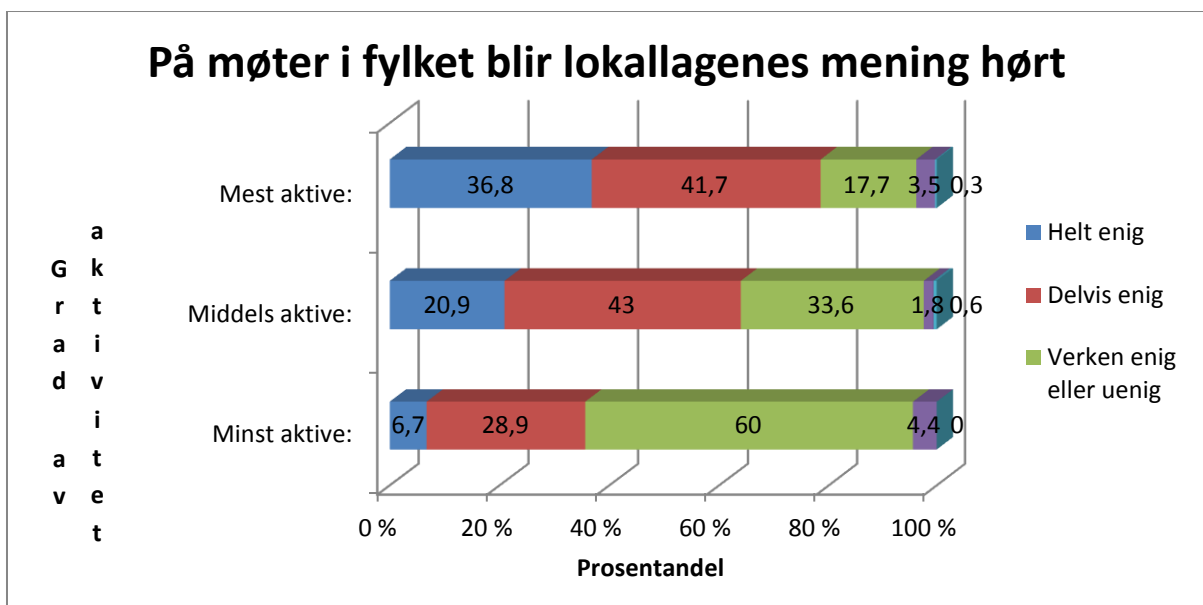
Også her svarer de fleste respondentene gjennomgående positivt, men variasjonene er større. De aller fleste opplever at de har stor frihet til å drive lokallaget slik de selv vil, og kun 12,8 % sier seg helt

eller delvis enig i at det er vanskelig å kontakte tillitsvalgte eller ansatte i organisasjonen. Når jeg vurderer denne variabelen som helhet og sammenlikner med aktivitetsnivå, finner jeg en positiv korrelasjon på 0,35 som sier at det er en positiv sammenheng mellom de som opplever mulighet til innflytelse og hvor aktive de oppgir å være.

Her finner jeg også stor forskjell på hva den minst, middels og aktive gruppen svarer (se figur nr 9 og 10).

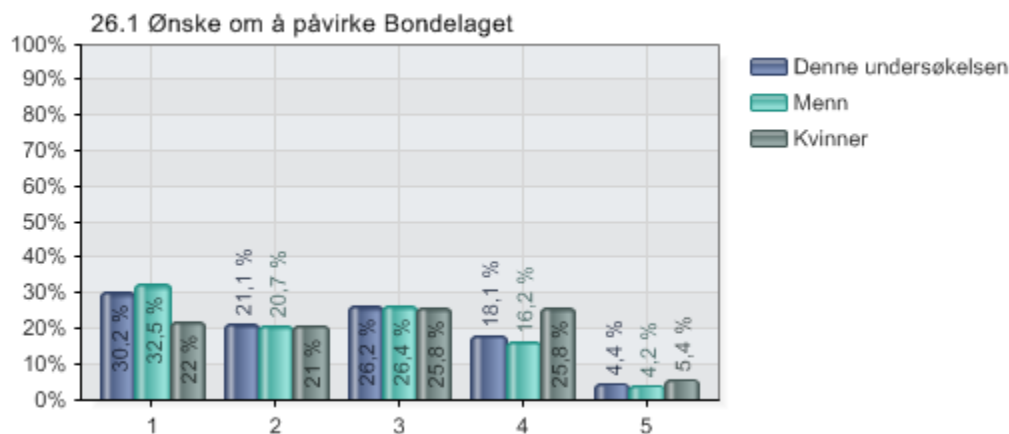


Figur nr 9



Figur nr 10

På et spørsmål ble respondentene bedt om å prioritere fra 1 til 5 hva som er viktigste årsaker til at de er aktive i Bondelaget. Et av alternativene var ”ønske om å påvirke Bondelaget”. Her finner jeg en forskjell blant kvinner og menn. 32,5% av mennene oppgir denne grunnen som den viktigste faktoren for å være aktiv i lokallaget, mens det bare er 22% av kvinnene som synes påvirkning er det viktigste (se figur nr 11).



Figur nr 11 (Questback-rapport)

Åpent spørsmål

Det er i svarene på det åpne spørsmålet om motivasjon at resultatet er noe overraskende. Av de 150 som har svart på dette, er det hele 36 som handler om å påvirke eller ha innflytelse, og dette skiller seg klart ut som den variabelen som flest omtaler. De bruker uttrykk som:

”...slik at våre meninger blir hørt”

”...påvirke..”

”...endre..”

”...være med å styre lokallaget i ”riktig” retning”

”Høringsarena for viktige beslutninger”

De legger vekt på å påvirke både eget lokalsamfunn, eget lokallag og Norges Bondelag. Noen uttrykker seg negativt om hvordan organisasjonen fungerer på dette punktet, noe som viser at innflytelsesmulighet oppfattes som viktig.

Drøfting

Dette er et godt eksempel på at den formelle strukturen i en organisasjon kan ha mye å si for oppslutning og deltagelse. Per Selle sier at ”*det mest slående trekket ved norsk frivillighet er at den har vært medlemsbasert og demokratisk oppbygd*”¹⁰⁷. Han mener å se at årene etter 1990 har bidratt til at denne måten å organisere på taper kraft i samfunnet, og at nye, mer desentraliserte, nettverksbaserte, spesialiserte og profesjonaliserte organisasjonsformer øker i omfang. Slike organisatoriske trender påvirker, og det er også press på organisasjonene om å bli mer endringsvillige, mindre tungroddede og raskere i vendingene spesielt ovenfor media og i samfunnsdebatten. Mine empiriske funn viser at i denne organisasjonen som er en tradisjonell medlemsorganisasjon, er fortsatt medlemmenes engasjement avhengig av deres mulighet for innflytelse og påvirkning. I Thorsruds krav til en tilfredsstillende arbeidssituasjon er medbestemmelse, autonomi eller beslutningsmyndighet en viktig del¹⁰⁸. I et ansettelsesforhold har jeg inntrykk av at kravet til medbestemmelse i stor grad handler om å ha innflytelse på egen nære arbeidsplass og hvordan en utfører jobben, mer enn bedriftens strategiske beslutninger. I organisasjonen jeg har undersøkt er det tydelig at medlemmene også ønsker å påvirke organisasjonens totale retning og valg. Organisasjonens strukturelle oppbygging kan bety mye for om medlemmene føler at de har arenaer der de kan komme med meningene sine og påvirke egen organisasjon.

I et hvert demokrati vil det være et mindretall som føler at de ikke blir hørt, eller det kan være regionale eller strukturelle ulikheter som gir motstridende interesser. Gode rutiner for tilbakemeldinger og utarbeidelse av felles uttalelser kan bidra til å integrere de ulike syn. Men en ting er i hvilken grad de formelle sider ved organisasjonen bidrar til ryddige prosesser fram mot flertallsvedtak. En annen side er den subjektive opplevelsen av å bli hørt eller nedstemt. I hvilken grad har organisasjonen kultur for ulike meninger og intern forståelse for de ulike interessegruppene? Dette er en side som jeg vil drøfte litt videre i siste kapittel.

5.6. Sosiale struktur

Som eksempler på sosiale strukturer har jeg undersøkt i hvilken grad respondentene identifiserer seg med det å være ”bonde”, i hvilken grad de opplever lokallaget som et sosialt fellesskap og hvor lojale de oppgir å være. Dette er analytiske begreper som ikke lar seg måle direkte, og de henger sammen og overlapper hverandre. Noen av spørsmålene under fellesskap handler også om identitet, og grensen mellom lojalitet og identifikasjon er vanskelig. Jeg vil likevel presentere resultatene inndelt i disse kategoriene, men vil foreta en felles drøfting av disse tre variablene.

¹⁰⁷ Selle (2006)

¹⁰⁸ Kaufmann og Kaufmann (2009): 110

5.6.1. Identitet

Dokumentundersøkelsen

I dokumentene finner jeg at Bondelaget appellerer til følelser for yrket og yrkesutøveren. Til og med i formålsparagrafen står det at organisasjonen skal samle de som ”kjenner seg knyttet til bondeyrket”¹⁰⁹. I årsmeldingen finner jeg flere eksempler på aktiviteter som skal styrke medlemmenes tilknytning til organisasjonen og bondeyrket. Et eksempel er den bevisste bruken av T-skjorter med påskriften ”BONDE”.

Observasjoner

Ut fra observasjonene kan jeg ikke si så mye om hvor viktig ”bonde” eller Bondelaget er for de tillitsvalgte identitet. Men i et par sammenhenger er det tydelig at kritikk i media mot noen i landbruket, rammer flere. Også et innlegg ved Ole-Robert Reitan viste tydelig at de tillitsvalgte brydde seg om generell kritikk av gruppen ”bønder” og organisasjonen ”Bondelaget”. Også en Tine-sak i media tok noen innover seg:

”Vi som bønder blir oppgitt over at direktøren i Tine har fått ett års lønna studiepermisjon. Ja, jeg veit det er Tines sak, men det angår liksom alle bønder og vårt omdømme”

Spørreundersøkelsen

Respondentene tatt stilling til følgende påstander:

- *Det å være bonde er en viktig del av livet mitt*
- *Jeg tenker på andre bønder i kommunen som kollegaer og allierte*
- *Når landbruket kritiseres, synes jeg det ikke angår meg*

På denne variabelen om identitetsfølelse er korrelasjonskoeffisienten lavere, 0,23. Det trenger ikke bety at faktoren ikke er viktig. Den er muligens så viktig at den er grunnleggende for at medlemmer i det hele tatt tar på seg verv, og dermed får komme med i utvalget for denne undersøkelsen. Svarene på spørsmålet kan tyde på det. Hele 92,6 % sier seg helt eller delvis enig i at bondeyrket er en viktig del av livet, 95,5 % ser på andre bønder som kollegaer og allierte. Kun 7,9 % opplever at det ikke angår dem når landbruket kritiseres. Dette viser at bortimot alle som tar på seg lokale tillitsverv i Bondelaget opplever det å være bonde som en viktig del av deres identitet.

Åpent spørsmål

Identiteten knyttet til det å være bonde synes å være sterk. Når det gjelder det å identifisere seg som Bondelagsmedlem og tillitsvalgt peker svarene på det åpne spørsmålet på noen interessante nye problemstillinger. Selv om identiteten er sterkt knyttet til næringen og organisasjonen, har vi grupper

¹⁰⁹ Eks Prinsippprogram 2009-2012: 2

av medlemsmassen som har en subjektiv opplevelse av at de ikke inngår. At det er så mange som nevner dette uoppfordret i denne undersøkelsen, viser at dette er en viktig del av deres identitet, og at når deres utgave av å ”være bonde” ikke stemmer overens med organisasjonens fokus, vekker det følelser og kan oppleves sårt og demotiverende.

I spørreundersøkelsen ble de bedt om å krysse av for hvilken produksjon de har på gården. I alternativene hadde jeg uteglemt egg. Selv om det er mulighet for å sette kryss for ”annet”, er det en respondent som bemerker at hans hovedproduksjon er egg, men at det ikke er nevnt. Yrket og hva som produseres er en viktig del av livet, og det oppleves sårt at egen produksjon blir uteglemt.

Andre eksempler på uttalelser som viser at de ikke føler sin identitet ivaretatt av organisasjonen:

”Om ikkje alt hadde dreid seg om melk, gris og rovdyr hadde det vært bedre. Vi må alle være åpne for alle produksjoner innenfor landbruket. Kommer man fra en ”lite vanlig produksjon” blir man fort nedstemt.”

”Korn, egg og kyllingproduksjon blir ikke prioritert av Bondelaget.”

””Kumafiaen” styrer alt for mye”

” Det er egentlig lite en svineprodusent har å gjør i bondelaget ... (sånn føles det i alle fall)”

”Vi som ikke driver med melk (eller andre husdyrproduksjoner) og ikke på heltid blir ikke ansett som ordentlige bønder.”

”Er nytt styremedlem og har kun vært på to møter i lokallagets regi. -Det er kun deltids-bønder med i styret, og mitt (første) inntrykk er at vi føler oss ikke som ”fullverdige” bønder eller bondelagsmedlemmer.”

”Motivasjonen synker fordi Bondelaget (BL) for meg framstår mer og mer som redningsmenn for Sp..”

”Det som IKKE motiverer er at det virker som man må ha partibok fra Senterpartiet for å kunne gå gradene i Bondelaget.”

5.6.2. Sosialt fellesskap

Dokumentundersøkelsen

Sosialt fellesskap vektlegges både som mål og middel i Norges Bondelag. Formålsparagrafen sier at et av formålene er å trygge bygdenes sosiale og kulturelle interesser. Flere av dokumentene nevner lokallagene som en del av bøndenes ”*sosiale fellesskap*” eller ”*sosiale møteplass*”¹¹⁰. Dette er et mål i seg selv, men det er også viktig for at lokallaget skal være en arena for meningsdannelse i organisasjonen. I medlemsundersøkelsen fra 1998 har respondentene oppgitt viktigste motiv for å bli medlem i Bondelaget. Her er det under 5 % som oppgir ”*Viktig for mitt sosiale nettverk i lokalsamfunnet*” som viktigst motiv¹¹¹. Det er verd å merke at dette er motiver for å bli medlem, og ikke nødvendigvis for å delta aktivt.

Observasjoner

Mange lokallag legger vekt på sosiale aktiviteter. Det er gjennomgående, spesielt blant de mest aktive lagene, at de vektlegger det sosiale. Også ledelsen i fylket og sentralt framhever betydningen av lokallaget som sosial arena.

”Vi har funnet ut at det har ingen betydning hva slags foredrag vi har! Det kommer flere på bondekafè enn på vanlige medlemsmøter”

”Vi er en fast gjeng som møtes”

Spørreundersøkelsen

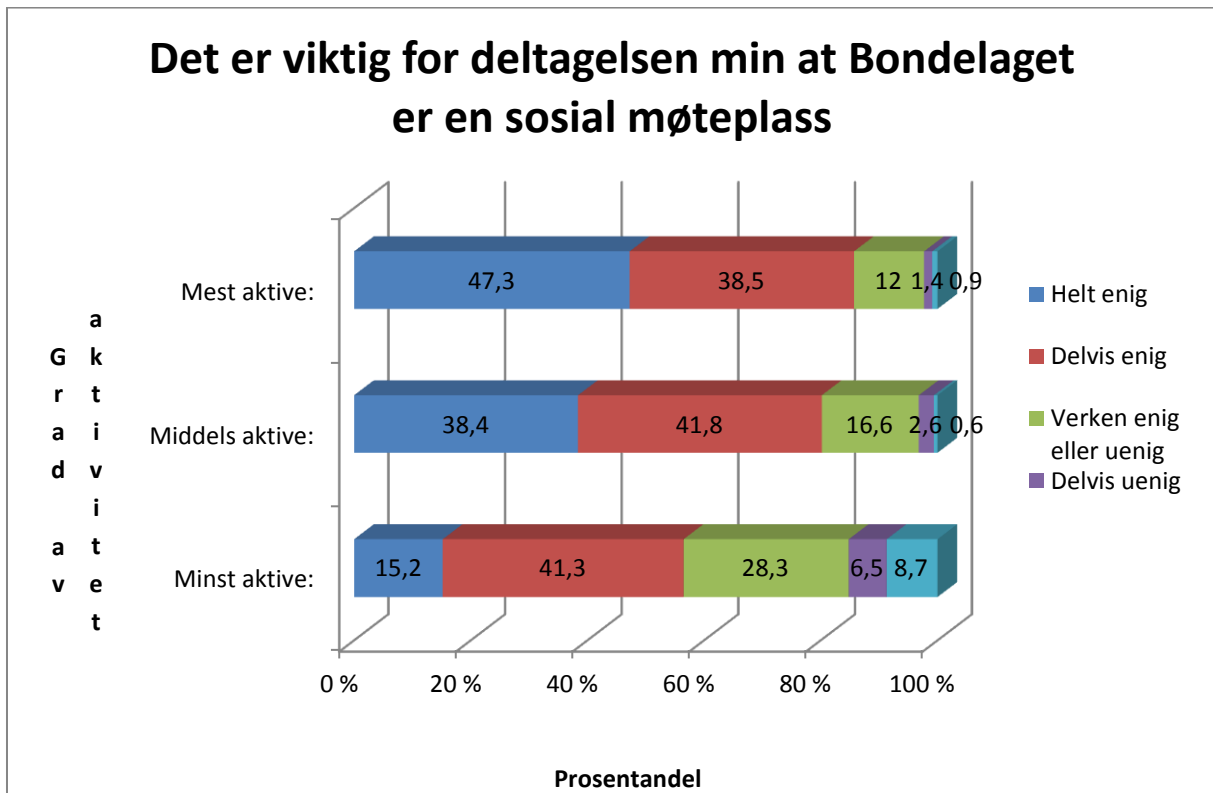
Respondentene tatt stilling til følgende påstander:

- *Jeg kjenner mange i lokallaget godt*
- *Det er viktig for deltagelsen min at Bondelaget er en sosial møteplass*
- *Jeg tenker på andre bønder i kommunen som kollegaer og allierte*
- *Jeg tenker på andre bønder i kommunen som konkurrenter*

Slik jeg har vektlagt spørsmålene, får jeg også her en forholdsvis lav korrelasjon med aktiviteten (0,26). Her er også andelen som sier seg enig veldig høy, slik at dette ikke behøver å bety at variabelen ikke er viktig. På enkelte av spørsmålene ser jeg stor forskjell på hvordan de minst aktive har svart (se figur nr 12).

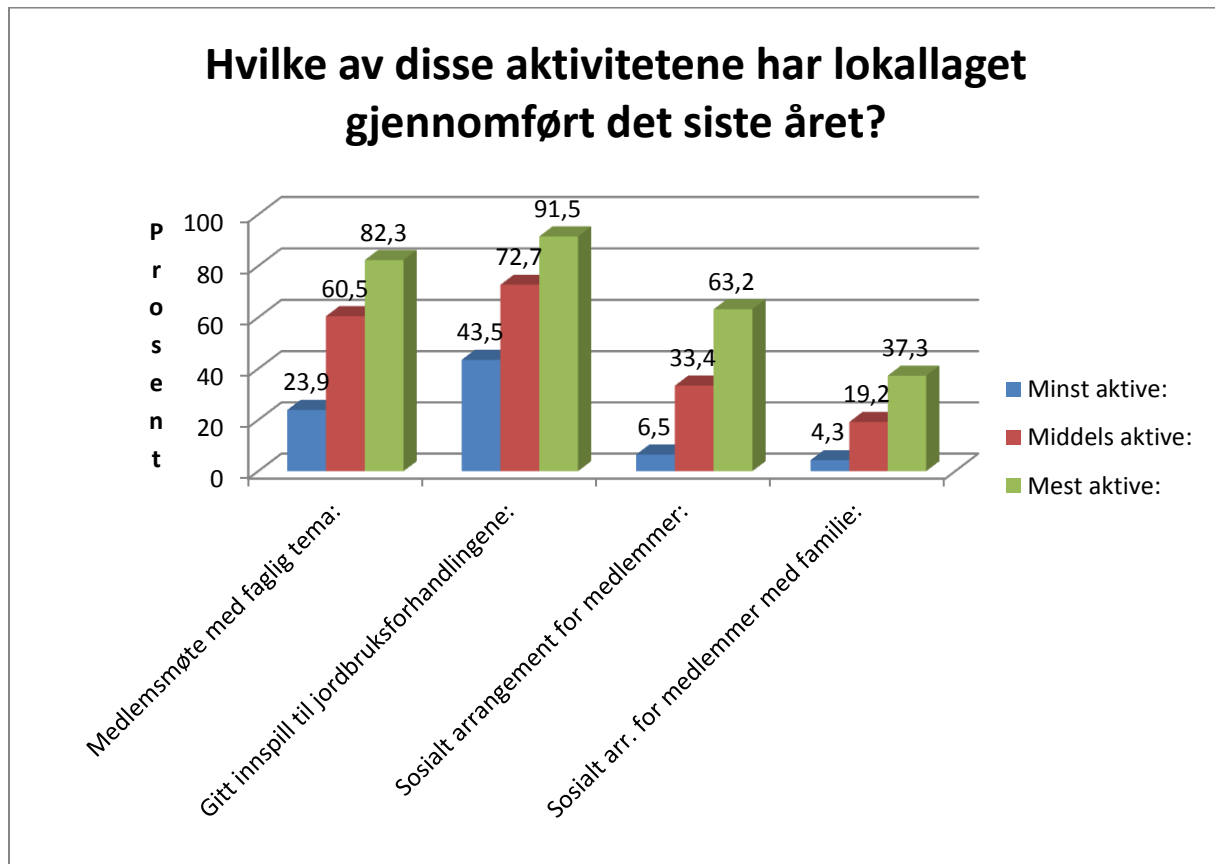
¹¹⁰ Prinsippprogram 2009-2013: 19 og Fornyingsutvalget (2010): 18

¹¹¹ LU-rapport (1998): 16



Figur nr 12

Når det gjelder typen arrangementer lokallagene gjennomfører, ser jeg også store forskjeller på de mest og minst aktive respondentene. På spørsmålet om hvilke aktiviteter lokallaget har gjennomført det siste året svarer gruppene som på figuren nr 13. Vi ser at det er størst forskjell på i hvilken grad de har sosiale arrangement for medlemmene sine. De mest aktive har sosiale arrangement i tillegg til faglige, ikke som en erstatning.



Figur nr 13

Åpent spørsmål

Det er det hele 26 svar som handler om sosialt og faglig fellesskap. Noen eksempel er:

”Eg meiner at lokalt engasjement, samhald, diskusjonar, løyse problem i lag og sosialt felleskap er viktige moment for bondelaget og for at bønder ikkje gir seg. Det kan være einsomt å være bonde, ein kan miste motet - men felleskapet meiner eg kan gjere det lettare.”

”Gode kolleger i styret. Følelse av fellesskap”.

”Først og fremst det sosiale”

”Jeg ble med i vårt lokallag mest for å dra nytte av den kompetansen som de andre bøndene sitter på, og for å bli kjent med fremtidige ”arbeidskolleger”. Når jeg blir tryggere på min rolle, håper jeg selvfølgelig å kunne være med å forme lokallaget i positiv retning”

5.6.3. Lojalitet

Dokumentundersøkelse

Det går fram av dokumentene jeg har undersøkt at Norges Bondelag ønsker seg lojale medlemmer. Alle kan ha egne synspunkt, og har rett og plikt til å formidle disse i organisasjonen. Men når flertallsavgjørelser er fattet, ligger det forventninger om at de tillitsvalgte lojalt støtter opp om dette. I Organisasjonshåndboka står det:

”Den tillitsvalgte vil ha sitt eget syn på saken. Ikke alltid gis det tilslutning til dette i organisasjonsbehandlingen. Det stilles ikke krav om at ”den gode” tillitsvalgte skal skifte syn når vedtak er gjort. Derimot stilles det store krav til lojalitet. Organisasjonens syn må kunne formidles videre i den form og med de begrunnelser som er lagt til grunn, sjøl om en ikke for egen del er helt enig”¹¹²

Observasjoner

Jeg opplevde tillitsvalgte som følte lojalitet til organisasjonen. De uttrykte at det var en plikt eller selvfølge å stille opp på aktiviteter som var sentralt bestemt. I de tilfellene de opplevde at det var ulikhet mellom hva eget lokallag mener og hva Bondelaget sentralt mener, opplevde de en lojalitetskonflikt.

”Skal lokallagslederen være lojal og forsvare forhandlingsresultatet, eller skal hun være et talerør for medlemmene? Hvem skal de være lojale mot?”

Spørreundersøkelsen

I medlemsundersøkelsen fra 1998 er det stilt to spørsmål om lojalitet. I den undersøkelsen omtales disse spørsmålene under kommunikasjon, med utgangspunkt i spørsmålet om Bondelagets og medlemmenes virkelighetsoppfatning er den samme. Jeg har brukt nøyaktig de samme spørsmålene i denne undersøkelsen:

I landbrukssaker blir det ofte gitt ulike framstillinger fra myndigheter, forbrukere, Bondelaget, Norsk Bonde- og Småbrukarlag, samvirkeorganisasjonene mv. Hvor stor vekt legger du vanligvis på Bondelaget sin framstilling i den forbindelse?

- *Tillegger informasjonen fra Bondelaget størst vekt*
- *Tillegger all informasjon like stor vekt*
- *Tillegger informasjonen fra annet hold størst vekt*
- *Vet ikke/usikker*

¹¹² Organisasjonshåndbok (2002): 16

Hvor ofte forsvarer du Bondelagets standpunkter i diskusjoner med andre?

- *Forsvarer vanligvis Bondelaget standpunkter*
- *Forsvarer av og til Bondelagets standpunkter*
- *Forsvarer sjelden eller aldri Bondelagets standpunkter*
- *Kjenner ikke Bondelagets standpunkter*
- *Vet ikke/usikker*

Utvalget for spørreundersøkelsen i 1998 var alle medlemmer. Blant de som svarte var det mange som var eller hadde vært tillitsvalgte i organisasjonen (55 %). I min undersøkelse er det bare tillitsvalgte. I 1998 var det 49 % som svarte at de tilla informasjon fra Bondelaget størst vekt. I denne undersøkelsen er det 45,2 % som svarer det samme.

I 1998 var det 88 % som svarte at de vanligvis eller av og til forsvarer Bondelagets standpunkter i diskusjon med andre. I min undersøkelse er denne andelen hele 92,2 % som svarer det samme. Dette må ses i sammenheng med at jeg har kun spurt tillitsvalgte som da har en annen rolle i organisasjonen enn vanlige medlemmer.

Resultatene viser at de lokale tillitsvalgte er svært lojale mot organisasjonen. Jeg får en korrelasjonskoeffisient på 0,29 på hva respondentene har svart på disse to spørsmålene og hvor aktive de oppgir å være. Når jeg sammenlikner gruppene som er mest og minst aktive ser jeg også ulikheter på disse spørsmålene. Det er særlig andelen som har valgt svaralternativet ”vet ikke/usikker” som er høy blant de minst aktive respondentene.

Det er positivt for organisasjonen å ha lojale tillitsvalgte. Men når lojalitet heller over mot å bli plikt, virker det som om det er negativt for motivasjonen. I spørreundersøkelsen er respondentene bedt om å prioritere de viktigste grunnene til at de er aktive i lokallaget. Blant de mest aktive respondentene er det under 20 % som plasserer plikt- og ansvarsfølelse som det viktigste, mens det blant de minst aktive er over 40 % som oppgir dette som viktigste grunn.

Åpent spørsmål

I svarene her er det lite som direkte kan knyttes til lojalitet til organisasjonene. Det er noen få som uttrykker at det er vanskelig å få tillitsvalgte, og at de stille opp fordi de føler en forpliktelse ovenfor organisasjonen.

Drøfting

Undersøkelsen min viser at bortimot alle lokale tillitsvalgte har stekt identitet knyttet til det å være bonde. Den viser også at det sosiale fellesskapet er viktig for de lokale tillitsvalgte, som i stor grad er

lojale mot organisasjonen. Jeg finner positiv samvariasjon mellom disse tre variablene og grad av aktivitet. Korrelasjonskoeffesienten er likevel merkbart lavere for disse tre (identitet, fellesskapsfølelse og lojalitet) enn det jeg fant for de ulike motivasjonsfaktorene (opplevelser, utvikling, anerkjennelse og tro). Disse tre er eksempler på sosiale strukturer som alle får veldig høye verdier slik at variasjonen blant respondentene er liten. Det kan derfor likegodt være veldig viktige faktorer som er grunnleggende for engasjementet. I teoridelen argumenterte jeg for at slike sosiale strukturer kan påvirke i hvilken grad individet ønsker godene som motivasjonsfaktorene representerer. Svært mange sier seg enig i påstandene knyttet til disse variablene, og dette styrker antagelsen om dette som grunnleggende forutsetninger for at medlemmene velger å være aktive i lokallagsarbeidet.

Flere av uttalelsene som ble sitert i 5.6.1. viser at ikke alle tillitsvalgte identifiserer seg med flertallet i organisasjonen og føler seg som en del av fellesskapet. Her pekes det på produksjonstype, produksjonsomfang og partitilhørighet. Dette er interessante funn som ikke direkte går på problemstillingen min. Jeg opplever dette likevel som så viktig at jeg drøfter dette noe videre i siste kapittel.

Det kan også se ut som om de mest aktive lagene, og de mest motiverte tillitsvalgte legger litt større vekt på sosiale arrangement enn de øvrige lagene. Dette skjer ikke på bekostning av tradisjonelle aktiviteter, men i tillegg til. Det kan synes som om det nettopp er skjebnefellesskapet, følelsen av at vi er i samme båt, at vi må stå sammen som yrkesbrødre og –søstre, som gjør dette fellesskaper verdifullt. Nytteverdien av fellesskapet trekkes også fram. Faglig fellesskap er nyttig for den enkelte. Igjen styrker dette antagelsen om at sosiale strukturer (her det faglige fellesskapet) legger grunnlaget for at motivasjonsfaktoren (her personlig utvikling) oppleves som verdifull for individet.

5.7.Hovedtrekk

Jeg vil nå oppsummere hvilke funn undersøkelsen har gitt meg. Jeg vil presisere at dette gjøres med de forbehold og forutsetninger som er lagt til grunn. Dette er omtalt flere steder i oppgaven, spesielt i innledningen om problemstillingen og i metodekapittelet. I de tilfellene jeg har funnet positiv sammenheng mellom en variabel og aktivitetsnivået, kan jeg **ikke** uttale meg om noen årsakssammenheng. For eksempel er det positiv sammenheng mellom aktivitet og anerkjennelse. Men jeg kan ikke hevde at det er fordi de får anerkjennelse at de er mer aktive. Jeg kan heller ikke si at det er fordi de er mer aktive at de opplever større grad av anerkjennelse. Jeg kan heller ikke utelukke at det er helt andre faktorer som både påvirker aktivitetsnivået og graden av anerkjennelse positivt. Dette gjelder i alle de tilfellene jeg uttaler at jeg har funnet en positiv sammenheng.

I de tilfellene jeg hevder å ha funnet en positiv sammenheng, bygger jeg dette på flere indikasjoner. Korrelasjonskoeffisienten er omtalt flere ganger, men er ikke alene et mål for sammenheng. I de tilfellene jeg bruker den, er dette støttet av flere andre deler av undersøkelsen. Dette er omtalt tidligere i dette kapitlet under hver enkelt variabel.

Med de begrensinger og feilkilder som nevnt, vil jeg trekke frem følgende hovedtrekk:

Hvordan fungerer lokallagene og hvem er de tillitsvalgt?

- Aktivitetene i lokallagene utføres i hovedsak som dugnad
- Det er stor variasjon på aktiviteten i ulike lokallag. Noen har stor aktivitet, men det er også mange lag som har liten aktivitet eller sliter med oppslutningen om de aktivitetene de har.
- 96,7 % av respondentene er, har vært eller skal bli aktive produsenter
- Et stort flertall av respondentene bruker mer enn 75 % av arbeidstiden sin på gården
- Bondelagets lokale tillitsvalgte har i gjennomsnitt god utdanning
- Det er positiv sammenheng mellom aktivitetsnivå og størrelsen på lokallaget
- Jeg har ikke funnet noen sammenheng mellom aktivitetsnivå og landbrukets betydning for næringslivet i kommunen

Mulighet for innflytelse er en viktig forutsetning for engasjement:

- Det er positiv sammenheng mellom aktivitetsnivå og i hvilken grad respondenten opplever mulighet for innflytelse i organisasjonen
- Ønske om å påvirke, både egen organisasjon og samfunn, er den faktoren som flest oppgir som grunn til å engasjere seg

Anerkjennelse er en viktig motivasjonsfaktor:

- Det er positiv sammenheng mellom aktivitetsnivå og i hvilken grad respondenten opplever å få anerkjennelse for arbeidet
- Respondentene får oftere positive tilbakemeldinger fra leddene over i organisasjonen enn fra egne medlemmer
- Positive tilbakemeldinger fra egne medlemmer virker mest motiverende
- Organisasjonen på fylkes- og sentralleddet er flinke til å anerkjenne lokallagenes arbeid gjennom tekst og tale. Det er mulig det kan være forbedringspotensial i å prioritere lokallagene med tid og ressurser

Andre motivasjonsfaktorer med positiv sammenheng:

- Det er positiv sammenheng mellom aktivitetsnivå og i hvilke grad respondenten har positive opplevelser knyttet til vervet
- Det er positiv sammenheng mellom aktivitetsnivå og i hvilken grad respondenten opplever personlig og faglig utvikling
- Det er positiv sammenheng mellom aktivitetsnivå og i hvilken grad respondenten har tro på egen organisasjon
- Det er noe større tro på Norges Bondelags betydning enn på eget lokallags betydning. Den er likevel svært høy

Fylkeslaget er viktig for lokallagene:

- Det er positiv sammenheng mellom aktivitetsnivå og i hvilken grad respondenten opplever møter i fylkeslaget som positive
- Fylkeslagets arbeid er involvert i mange av variablene som viser positiv sammenheng med aktivitetsnivået (positive opplevelser, personlig utvikling, anerkjennelse, innflytelsesmulighet)
- De lokale tillitsvalgte etterspør opplæring og kurs
- Det er særlig oppgaver knyttet til politikk og lokal forvaltning som oppleves som vanskelige for de lokale tillitsvalgte, og de etterspør hjelp fra fylkeslaget

Identitet, fellesskap og lojalitet:

- Respondentene har en sterk identifisering med bondeyrket
- Respondentene opplever stor grad av fellesskap med andre medlemmer i lokallaget
- Respondentene er i stor grad lojale mot organisasjonen

Økonomi:

- Lokallagene opplever stort sett økonomien i lokallaget som god
- Jeg har ikke funnet noen sammenheng mellom aktivitetsnivået og lokallagets økonomi
- Godtgjørelser for tillitsvalgte i form av utgiftsdekning/tapt arbeidsfortjeneste for dagmøter er et diskusjonstema i organisasjonen. Dette oppfattes ikke som lønn, men dekking av tap. Jeg tror ikke det rokker ved medlemmenes oppfattelse av lokallagsarbeidet som dugnadsinnsats.

Jeg vil minne om min problemstilling som er å finne svar på hvilke forhold som påvirker dugnadsånden. Dette er en bred problemstilling og ambisjonen har vært å finne fram til enkeltfaktorer som kan ha mye å si. Hver av disse faktorene kunne ha vært undersøkt som en egen masteravhandling.

Resultatene mine vil naturlig nok være ”malt med litt bred pensel”. Dersom jeg hadde valgt en smalere problemstilling, for eksempel ved å undersøke dypere en av variablene, er det lite sannsynlig at jeg hadde valgt de jeg nå ser er viktigst.

Gjennom min teoretiske vandring i temaet, og gjennom de første delene av datainnsamlingen (dokumenter og observasjoner) har jeg valgt ut et sett med variabler som er undersøkt i spørreundersøkelsen. Mitt største empiriske materiale, spørreundersøkelsen inkludert svar på et åpent spørsmål, har i stor grad bekreftet de teoretiske antagelsene jeg hadde, muligens med unntak av økonomi. Finnes det da viktige forhold som jeg har totalt oversett? Selv tror jeg ikke det. Denne antagelsen bygger jeg på det empiriske materialet fra det siste åpne spørsmålet i undersøkelsen. Her har respondentene på fritt grunnlag kommentert hva som motiverer dem. Det er hele 150 som har svart, så materialet er stort. De aller fleste av disse kommentarene handler om et av de forholdene som jeg har valgt ut. Det tar jeg til inntekt for at utvalget av variabler stort sett dekker de viktigste forholdene.

6. Noen avsluttende betraktninger

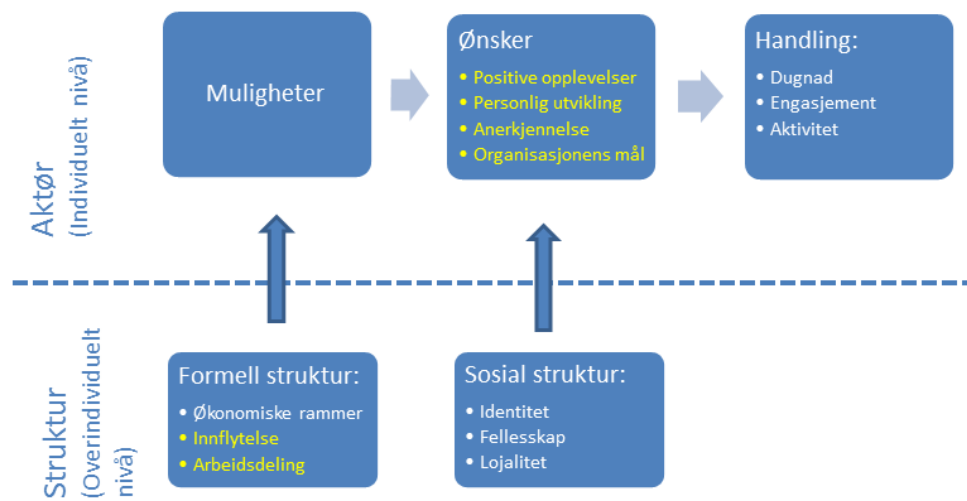
6.1. Innledning

I dette avsluttende kapitlet vil jeg komme med noen betraktninger knyttet til undersøkelsen min. Disse bygger på det empiriske materialet vurdert opp mot allerede beskrevet teori og noe ny teori. Her vil jeg trekke fram interessante funn og belyse noen utfordringer selv om ikke alle disse er direkte knyttet til problemstillingen min. Undersøkelsen min er foretatt med tanke på å identifiserer de ulike forholds betydning. Når jeg nå vil kommentere enkelte forhold mer utdypende, har jeg ikke empirisk grunnlag for å komme med entydige svar og konklusjoner. Men jeg kan peke på nye problemstillinger som kan være gjenstand for eventuelle nye, dypere undersøkelser.

Først vil jeg vurdere funnene mine opp mot den teoretiske modellen jeg beskrev i kapittel 3.6. Deretter vil jeg beskrive noen utfordringer organisasjoner kan møte når sammensetningen av medlemmer endres. Spesielt gjelder dette utfordringer med å inkludere alle grupper av medlemmer. Videre vil jeg drøfte medlemmenes ønske og mulighet for innflytelse, som er det forholdet jeg mener utmerket seg som det viktigste for mine respondenter. Avslutningsvis vil jeg komme med noen tanker om tradisjonelle, demokratiske interesseorganisasjoners fremtidsutsikter i det moderne Norge.

6.2. Forhold til egen modell

I kapittel 3.6 presenterte jeg en egen modell for handlingsvalg. Denne var et utgangspunkt for å analysere en kompleks situasjon slik at forhold som kan påvirke handlingene kunne identifiseres. Jeg vil nå bruke denne modellen igjen. Kan den være til hjelp for å tolke resultatene mine? I figur nr 13 under har jeg markert med gult de variablene som hadde tydeligst positiv sammenheng med aktivitetsnivået (Pearsons r over 0,3 og kvalitative data som støtter dette).



Figur nr 13

Det er en positiv sammenheng mellom aktivitetsnivå og alle de individuelle motivasjonsfaktorene. Som nevnt tidligere kan ikke undersøkelsen min si noe om hva som er årsak og hva som er virkning, eller om faktorene oppleves som motivasjon eller belønning. Dette kan også ses på som en positiv eller negativ spiral. En deltar på dugnad, opplever belønning, som igjen motiverer til mer dugnad, - eller motsatt. Teorien sier at disse motivasjonsfaktorene virker, og empirien min bekrefter dette. Jeg mener derfor at jeg har holdepunkter for å si at valget om å delta på dugnad er et bevisst og som regel rasjonelt valgt for den enkelte.

Alle variablene under formell struktur er eksempler på strukturelle trekk ved organisasjonen som kan skape eller begrense mulighetene. Muligheten for innflytelse i egen organisasjon framtrer som spesielt viktig for respondentene.

Alle variablene under sosial struktur er eksempler på faktorene som er med på å påvirke ønskene. Jo sterkere identitetsfølelsen, fellesskapet og lojaliteten er, jo sterkere blir ønskene om opplevelser sammen med og anerkjennelse fra denne sosiale gruppen. Identitet, fellesskap og lojalitet var viktig for respondentene.

Denne modellen gir meg en forenkling som bidrar til å se på de individuelle og strukturelle faktorene i sammenheng. En organisasjon kan innføre incitamenter for å motivere til ønskede handlinger. Den må likevel sørge for at de formelle strukturene i organisasjonen skaper muligheter for å kunne velge de ønskede handlingene. En må også kjenne til de sosiale strukturene for å vite hvordan de påvirker ønskene, for å kunne vurdere hvilke incitamenter det er mulig å bruke som motivasjonsfaktorer.

En beslektet modell for motivasjon finner vi i Herzbergs tofaktorteori¹¹³. Denne bygger på undersøkelser om jobbtivsel. Teorien ser ikke på trivsel og mistrivsel som motsetninger, men som to uavhengige dimensjoner. Herzberg skiller mellom motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer på denne måten:

”Hygienefaktorene kan skape mistrivsel i den grad de ikke er tilstede, men ikke trivsel dersom de er tilstede. Motivasjonsfaktorene skaper trivsel i den grad de er tilstede, men ikke mistrivsel dersom de ikke er tilstede”¹¹⁴

Blant motivasjonsfaktorene finner vi faktorer som i stor grad likner på ønskene i min modell, som anerkjennelse, personlig vekst og selve arbeidet. Hygienefaktorer kan være arbeidsbetingelser, bedriftspolitik, ledelse og mellommenneskelige relasjoner. Disse faktorene dekker både elementer i den formelle og sosiale strukturen. Herzbergs tofaktorteori og min teoretiske modell har derfor flere likhetstrekk.

Det å gjøre en dugnadsinnsats for et lokallag i en frivillig interesseorganisasjon, er ikke det samme som å gjøre den jobben man er ansatt for å gjøre. I dette tilfelle er det neppe nok at ikke mistrivsel finnes. For at frivillig dugnadsarbeid i den strukturerte og vedvarende form det her er snakk om, skal oppstå og vedlikeholdes, tror jeg alle faktorene bør være tilstede. Tofaktorteorien ser på hygienefaktorer og motivasjonsfaktorer som ulike sider av arbeidsmiljøet som det bør jobbes med parallelt. Jeg vil også tro at fravær av hygienefaktorene, slik at medarbeiderne er utilfredse, vil gjøre det vanskelig å utnytte motiveringsfaktorene. Sammenhengen mellom dem er et poeng jeg synes blir tydeligere i min modell.

Ut fra min tankegang og modell, kan alle forholdene jeg har undersøkt være viktige. Noen av forholdene er en forutsetning for at det gis muligheter for dugnadsånd i det hele tatt. Andre forhold virker direkte inn på den enkeltes motivasjon og valgsituasjon.

6.3.Sosialt og faglig fellesskap – for alle?

Jeg legger til grunn min antagelse om at de sosiale strukturene, i dette tilfellet identitetsfølelse og fellesskap, er grunnleggende forutsetninger for at motivasjonsfaktorene skal ha stor virkning.

Undersøkelsen min viser at respondentene skårer høyt på disse faktorene. Likevel har jeg funnet noen indikatorer på at ikke alle føler seg inkludert i fellesskapet.

I presentasjonen av resultatene viste jeg eksempler på at enkelte grupper ikke føler seg som fullverdige medlemmer, eller de føler at de ikke blir hørt (se kapittel 5.6.1). Det er tydelig at dette vekker negative

¹¹³ Kaufmann og Kaufmann (2009): 108

¹¹⁴ Kaufmann og Kaufmann (2009): 108

følelser og virker negativt på aktiviteten. Jeg identifiserte tre slike grupper. Det første er medlemmer som har en annen produksjonstype enn flertallet i organisasjonen, og det andre er medlemmer som har en annen partitilknytning enn Senterpartiet. Dette er medlemsgrupper som representerer et mindretall og opplever utfordringer i forhold til det, noe som er et viktig tema for medlemsdemokratiet. Men den siste gruppen som gir uttrykk for at de ikke føler seg som fullverdige medlemmer er ”deltidsbonden”, og denne gruppen er i mange områder faktisk i flertall blant medlemmene.

Samfunnet og landbruket endrer seg. Teknologisk utvikling, mekaniseringsgrad og effektiviseringskrav gjør at det blir færre og færre bønder som har landbruk som eneste yrke. På mange gårder har en eller begge ektefeller lønnet arbeid utenom. Dette fører til endringer i medlemsmassen, slik at mange steder er de fleste medlemmene nå deltidsbønder. Likevel er de aller fleste tillitsvalgte, og de mest aktive tillitsvalgte, heltidsbønder. Dersom det kun er heltidsbønder som skal bære lokallagsarbeidet, ser vi en utvikling der det blir for få i hvert lokallag til at de er levedyktige på sikt. Denne utviklingen er Norges Bondelag klar over, og rapporten fra Fornyingsutvalget peker på utfordringen:

”Det er heltidsbønder som i størst grad tar på seg lokale verv. Det betyr at det blir færre å dele oppgavene på, om vi ikke lykkes å engasjere nye medlemsgrupper i arbeidet”¹¹⁵

Når medlemsmassen endres, må også andre deler av organisasjonen endres. For å bruke Leavitts terminologi¹¹⁶, får endringer blant aktørene konsekvenser for organisasjonens oppgaver, struktur og teknologi. Dette mener jeg er i stor grad gjort. Arbeidsoppgavene knyttet til tilleggsnæringer og mot grunneierrettigheter har fått økt fokus. Det er ingen formelle regler i organisasjonen som hindrer verken deltidsbønder eller personlige medlemmer i å bli valgt til tillitsverv. Det har også skjedd endringer i møtестrukturen, med flere møter på kvelder og i helger for at medlemmer med andre jobber skal få anledning til å delta. Det virker som om den sentrale ledelsen i organisasjonen har vært bevisst på medlemsutviklingen og tatt grep for å møte endringene. Det var derfor noe overraskende for meg at holdningene i lokallagene ikke er kommet lenger i å inkludere deltidsbønder i arbeidet. Det er en varselampe for organisasjonen når såpass mange beskriver at de ikke føler seg som ”fullverdige medlemmer og tillitsvalgte”. Dersom Norges Bondelag mener at de vil ha deltidsbønder som tillitsvalgte og aktive medlemmer, må de gjøre tiltak for å endre denne kulturen i organisasjonen. Det må tas hensyn til organisasjonens historie, omverden og kultur som er elementer i den utvidede Leavitt-Ry-modellen¹¹⁷.

¹¹⁵ ”Norges Bondelag – På hugget” (2010): 18

¹¹⁶ Ry Nielsen og Ry (2002)

¹¹⁷ Ry Nielsen og Ry (2002): 21

Hvordan endres så verdier og holdninger? Hvordan kan organisasjoner bidra til at nye grupper inkluderes? Dette spørsmålet kan generaliseres til alle situasjoner der grupper føler seg underrepresentert og organisasjonen ønsker et større mangfold. Jeg ser her mange paralleller til arbeidet med å inkludere kvinner i mannsdominerte organisasjoner, og til arbeidet med å oppnå etnisk mangfold i tradisjonelt norske organisasjoner. Dette er kjente problemstillinger som har vært gjenstand for mye forskning, og det er mye erfaring på området. På dette området kan organisasjonen bruke erfaring fra likestillingsarbeidet og integreringsarbeidet.

De formelle strukturene må være på plass slik at de nye gruppene ikke hindres, eller en kan sette mål på å kvotere inn grupper en ønsker skal delta. Dette er ofte det enkleste skrittet. Problemet kan være å få de nye gruppene til å ønske å delta, og få den eksisterende gruppen til å ønske forandring. Her kommer holdninger, verdier og kultur inn.

Det kreves bevisst og langsiktig arbeid å skulle endre holdninger. Dersom en ønsker et mangfold, og den underrepresenterte gruppen må motiveres for å ønske å bli med, er det et poeng at det pekes på fordelene denne gruppen har i forhold til flertallet. Det kan virke positivt hvis det legges vekt på de kvalitetene organisasjonen mangler fra før. En kan ønske kvinner inn i styrer fordi de representerer kunnskap og erfaring som menn ikke har. En kan ønske innvandrere inn i politiet fordi de kan bidra med kunnskap om kulturer og miljøer som politiet kjenner dårlig. På samme måte kan Bondelaget vektlegge hvilke kvaliteter en deltidsbonde har som er viktig for organisasjonen.

En viktig del av lokallagenes arbeid er å markedsføre landbruket og bidra til positive holdninger i opinionen. Her har deltidsbonden en mulighet heltidsbonden ikke har. Bonden som har annen jobb i tillegg, kan gjennom jobben ha et stort nettverk blant ”vanlige folk”. Deltidsbondens oppfatninger om landbruket og landbrukspolitikk, og hvordan de snakker om næringen i sitt møte med arbeidskollegaer, er en undervurdert arena for påvirkning av opinionen. En bevisst holdning til at denne gruppen medlemmer er viktig og representerer en mulighet for påvirkning, kan motivere deltidsbønder til å bli mer aktive.

Organisasjonen kan skaffe seg kunnskap om den gruppen av medlemmer de ønsker sterkere involvering fra. Min undersøkelse, eller nye undersøkelser, kan bidra til å finne ut hva som motiverer deltidsbønder spesielt.

Noen respondenter uttrykker bekymring for hva som vil skje i organisasjonen dersom deltidsbonden og grunneiere får for mye makt. Dette kommer fram i noen få uttalelser i undersøkelsen min. Det kom enda tydeligere fram i prosjektoppgaven ”Rekruttering til lokallagsaktivitet i Vestfold Bondelag”¹¹⁸.

¹¹⁸ Røed (2010): 41

Det er klart at det kan være meningsforskjeller mellom heltids- og deltidsbønder og mellom aktive produsenter og grunneiere. Jeg vil likevel hevde at organisasjonen har mange andre grupper der meningsforskjellene er større, og som må håndteres innen medlemsdemokratiet. Myten om at det er store meningsforskjellene mellom heltids- og deltidsbonden, kan avlives ved dialog og kunnskap.

6.4. Medlemsdemokratiet

I en interesseorganisasjon arbeider medlemmene mot et felles mål. Dette dreier seg ofte om å bedre rammebetingelsene for medlemmene. Arbeidet retter seg både mot myndigheter og beslutningstakere og mot opinionen. Interesseorganisasjonens legitimitet for å uttale seg på medlemmenes vegne, kan sikres gjennom et aktivt medlemsdemokrati der medlemmene gjennom en desentralisert struktur kan delta i meningsdannelsen. Dette gjelder i de organisasjonene Selle beskriver som tradisjonelt oppbygde frivillige medlemsorganisasjoner¹¹⁹. I sin beskrivelse sier han at de bygger på:

- Mennesker som ellers ikke har kontakt med hverandre (sosialt integrerende)
- I prinsippet frittstående fra det offentlige (relativt autonome)
- Frivillig medlemskap (inkluderende)
- Egne vedtekter som medlemmene er bundet til (regulerende)
- Avgrenset formål (spesialiserte)
- Foreningsdemokrati (demokratiske)
- Varige sammenslutninger (stabiliserende)
- Regionale og landsomfattende (territorielt integrerende)

Organisasjonen jeg har studert har alle disse kjennetegnene. Det skjer en intern prosess der alle medlemmenes meninger skal sammenfattes til organisasjonens syn i en sak. Det sier seg selv at ikke alle blir hørt, og meningsdannelsen blir et kompromiss mellom ulike syn. I Norges Bondelag er det medlemmer med ulike interesser, ulike produksjoner, ulikt politisk ståsted og det er regionale forskjeller. En prosess fra grasrota i organisasjonen, med diskusjon i lokallag, fylkeslag og sentralledd, er omfattende og tidkrevende. Det kommer med jevne mellomrom krav fra medlemmene om at organisasjonen må bli raskere i avgjørelser og tøffere utad. Resultatene av undersøkelsen min viser at den viktigst enkeltfaktoren for å engasjere seg i lokallaget, er ønsket om å påvirke og ha innflytelse. Det er tydelig et viktig poeng å ha interne prosesser i organisasjonen for å komme fram til felles meninger.

Kan disse prosessene forenkles? Kan vi med dagens teknologi få tilgang til alle enkeltmedlemmers meninger på en rask og grei måte ved hjelp av nettbaserte løsninger og gjøre høringer i lokallagene

¹¹⁹ Nettside: Regjeringen Vedlegg 6 til ”Nye roller for frivillige organisasjoner”

unødvendige? En slik tanke kan være besnærende. I et samfunn der det er mange ulike grupper med ulike interesser, bygger demokratiprosessen ikke bare på flertallsavgjørelser. Da ville interessene til gruppen som er flest alltid slå igjennom. Prosessen har også en moralsk forpliktelse om at det skal tas hensyn til alle grupper i samfunnet, selv om de er få og aldri vil kunne oppnå noe flertall. For å finne løsninger som er gode for alle, må det foregå kommunikasjon mellom de ulike gruppene. Det er ikke bare den gruppen som er flest som skal vinne frem, men alle må få muligheten til å argumentere for sitt syn. Habermas kaller dette ”kraften i det bedre argument”¹²⁰. Han hevder at det nettopp er den språklige kommunikasjonen som setter menneskene i stand til å løse interessekonflikter på en fredelig og fornuftig måte. Dette er verdier som vi setter høyt. Uten denne argumenteringen for den beste løsningen, reduseres demokratiet til en matematisk utregning av hvilke interesser som har flertall.

Respondentene i denne undersøkelsen setter pris på kommunikasjonen frem mot en løsning. I svarene på det åpne spørsmålet om hva som motiverer blir ting som å ”*ha tid for kreative samtaler*” og ”*gode diskusjoner på styremøtene*” nevnt. I tillegg til muligheten for å få gjennomslag for egne meninger, er det et poeng å kunne bryne seg på andres syn gjennom gode diskusjoner. Gjennom observasjonene opplevde jeg at flere fremhevet at Bondelaget er den organisasjonen der de ulike produksjonene møtes og kan lære om hverandres utfordringer. Lokallagets arbeid har derfor en integrerende effekt på mellom ulike produsentgrupper og dermed ofte ulike interesser.

6.5. Fag og fest – også i fremtiden?

Hva legger så lokallagene vekt på? Fag eller fest? Undersøkelsen min viser at de mest aktive lagene oftere har sosiale arrangementer for medlemmene. De prioriterer festen, men ikke på bekostning av faget. De arrangerer sosiale aktiviteter i tillegg til de tradisjonelle landbruksfaglige og landbrukspolitiske aktivitetene. Selv om mange lag har funnet nye møteformer, som pub, bowling og ”bonde-trim”, tegnes det et bilde av tradisjonelle og stabile lokallag. Grunnlaget for driften er at medlemmer med felles interesser kommer sammen i et forpliktende fellesskap, tar ansvar og utfører oppgaver for å kjempe for saker de tror på, og de har et ønske om å være med å påvirke egen organisasjon og eget lokalsamfunn.

I denne undersøkelsen er det flere som uttaler at de blir færre, og at det har blitt vanskeligere å få folk til å stille opp. Utvikling i landbruket, med en halvering av antall årsverk de siste tretti år¹²¹, gjør at det er helt reelt at det blir færre bønder og dermed færre aktuelle aktive medlemmer. I tillegg er det en allmenn oppfatning om at samfunnet individualiseres. Den enkelte opplever større tidspress i hverdagen og prioriterer oftere aktiviteter som gir selvrealisering og individuell nytte. Slikt sett er

¹²⁰ Aakvaag (2008): 173

¹²¹ <http://www.ssb.no/jordbruk>

oppfatningen at dugnadens storhetstid er forbi, og at faglig og langsiktig forpliktende engasjement hører fortiden til.

Er det hold i en slik beskrivelse av utviklingen, eller er dette bekymringer som har vært til alle tider? Wollebæk og Selle har gjort en analyse av det lokale norske organisasjonssamfunnet, bygger på empirisk materiale om organisasjonslivet i Hordaland fra 1941 til 1999¹²². De ser store endringer, spesielt etter 1990 som de betegner som et definitivt brudd med tradisjonell norsk sivilorganisering. Disse store og omfattende endringene henger sammen med den generelle samfunnsutviklingen, og de nevner spesielt individualiseringen, endrede kjønnsroller og den teknologiske utviklingen som sterke drivkrefter. Wollebæk og Selle tar for seg alle frivillige organisasjoner, så deres analyse omfatter også organisasjoner som er sosiale, humanitære, kulturelle, religiøse og fritidsbasert i tillegg til politiske interesseorganisasjoner. Jeg vil trekke frem noen av utviklingstrekkene de ser.

Det har skjedd en endring i forståelsen av hva frivillig innsats skal innebære. Det oppsummeres til ”mindre ytelse og mer nytelse”¹²³. Det å bidra til en sak eller å støtte en ideologi kommer i skyggen av personlig tilfredsstillelse når deltagelse i organisasjoner skal begrunnes. Dette er ikke nødvendigvis egoistiske motiv. Det kan gjerne være en ”god sak”, men det enkelte medlem må oppleve kortsiktige resultater av innsatsen, og oppleve at man kan gjøre en forskjell. Langsiktig organisatorisk forpliktelse erstattes av aksjonsengasjement. Et konkret utslag av dette er at det gjennomføres langt færre medlemsmøter i dag enn for 20 år siden, mens antall styremøter har økt. Medlemsrollen og deltakelseskulturen svekkes. Selle sier at dette

*”reduserer dybden i organisasjonsengasjementet og styrken i organisasjonssosialiseringen, dvs medlemmenes følelse av tilhørighet og identitet. Derfor ser vi at idèrettede og politisk orienterte lag utgjør en stadig mindre del av organisasjonssamfunnet”*¹²⁴.

Dette får konsekvenser for organisasjonenes mulighet til å være en aktiv del av demokratiet.

”Frivillige organisasjoner blir dermed i mindre grad et bindeledd mellom enkeltindividet og det politiske systemet. De påvirker fortsatt offentlig politikk, men fordi medlemsrollen og deltakelseskulturen svekkes, blir det vanskelig å avgjøre hvem organisasjonene taler på vegne av. I et demokratisk system er det avgjørende å vite hvilke grupper ulike organisasjoner representerer. Det kan derfor tenkes at vi ser begynnelsen til slutten på organisasjons-samfunnets dominerende rolle i det nasjonale demokratiet, særlig hvis foreningene ikke lenger er lokalsamfunnets

¹²² Wollebæk og Selle (2002)

¹²³ Nettside: Regjeringen Vedlegg 6 til ”Nye roller for frivillige organisasjoner”

¹²⁴ Nettside: Regjeringen Vedlegg 6 til ”Nye roller for frivillige organisasjoner”

kommunikasjonskanaler mot storsamfunnet. Det vil i så fall svekke det mest typiske trekket ved norsk frivillighet - at lavstatusgrupper har påvirket offentlige politikk både lokalt og sentralt ved å delta i store, tunge og idébaserte organisasjoner.”¹²⁵

Når den tradisjonelle, demokratiske oppbygde organisasjonsmodellen taper kraft, erstattes disse av nye organisasjonsformer. Disse skal være mer fleksible og avgjørelser skal fattes raskere. De kan ha et profesjonelt sentrallidd som organiserer kortvarige aksjoner og opprop uten at dette fører til et lokalt arbeid. Lokallagene kan også bli mer selvstendige, svekke kommunikasjonen med resten av organisasjonen og være opptatt av egne medlemmers ve og vel. Selle påpeker at de blir mer innoverskuende og har færre åpne møter. Ambisjonene om å endre samfunnet er sterkt svekket.

Organisasjonen jeg har undersøkt, Norges Bondelag, har foreløpig beholdt alle kjennetegn på en tradisjonell demokratisk organisasjon med tro på en idè og med ambisjoner om å endre samfunnet. Kanskje er norske bønder og norske bygder mer tradisjonelle slik at ikke utviklingen her har kommet like langt? Likevel påvirker de tunge samfunnstrendene også denne organisasjonen, og ønsket om å komme utviklingen i forkant er stor. Nye organisasjonsformer og omorganiseringer markedsføres også av en konsulentbransje som både videreformidler, men også skaper, et behov for endring¹²⁶.

Er det bare et tidsspørsmål før også denne organisasjonen utvikles på samme måte? Er organisasjoners vekst og fall forutbestemt og et uunngåelig resultat av omgivelsene? Eller kan endringer i organisasjoner planlegges og styres? Jacobsen beskriver ulike modeller for å tolke endringer i organisasjoner¹²⁷. Et viktig skille går mellom en deterministisk og ikke-deterministisk holdning til organisasjonsendringer. Det er altså en forskjell på hvor stort rom de gir for menneskelig, fri handling. Er organisasjoners utvikling skjebnebestemt og et resultat av tilpasning til omgivelsene? Eller kan en gruppe av mennesker ta bevisste valg og konstruere og styre utviklingen av organisasjonen?

På samme måte som jeg tror enkeltmennesket ikke er et produkt av sine omgivelser, men kan ta rasjonelle valg, tror jeg at organisasjoner kan planlegge og styre egne endringsprosesser. Og på samme måte som strukturer kan begrense enkeltmenneskets muligheter, kan omgivelsene og samfunnsutviklingen begrense hvilke valgmuligheter en organisasjon har. Når rammebetingelsene og omgivelsene til en organisasjon endres, kan det kreve endring for å bevare ønskelige organisasjonstrekk. Jeg vil derfor bruke uttrykket endring, selv om det i dette tilfellet kan være tiltak for at nettopp for store endringer ikke skal skje.

¹²⁵ Nettside: Regjeringen Vedlegg 6 til ”Nye roller for frivillige organisasjoner”

¹²⁶ Røvik (2007)

¹²⁷ Jacobsen (2004): 35

Jeg har tro på at en organisasjon kan ta bevisste valg og styre egen utvikling. Jeg har stor sans for Klemsdals tanker om den ”selvbevisste organisasjonen”¹²⁸. I boka ”Den intuitive organisasjonen” tar han et oppgjør med det han kaller for supermodeller for organisasjoner. Han er spesielt skeptisk til troen på at alt løses bare en spesiell kultur skapes. Dette blir for generelt og handler sjeldent om det organisasjonen driver med. Han vil tilbake til å snakke om det konkrete organisasjonen driver med. Hva er så det konkrete i debatten om frivillige organisasjoners utvikling? Her kan analysen til Wollebæk og Selle gi viktige bidrag til hvilke konkrete utfall de ser i organisasjonene. Ved å studere andre organisasjoners utvikling, og med en bevissthet om at egen organisasjon lever i de samme omgivelsene, kan en lokalisere hvilke organisatoriske trekk som konkret endres. Det kan være trekk som mer styrearbeid på bekostning av medlemsarbeid, mindre kommunikasjon mellom lokallag og resten av organisasjonen, kortsiktige mål og svekkelse av medlemsdemokratiet. Ved å bevisst legge innsats i bevare noen viktig trekk, tror jeg utviklingen kan endres eller bremses.

Klemsdal gjør et poeng av at det er selvbevisstheten som gjør oss til mennesker. Dermed kan vi også vurdere oss selv, lære av våre feil og bli bedre. Slik er det også med organisasjoner, hevder han, men da må det snakkes om konkrete ting, ikke bare om verdier og visjoner. For å kunne lære av feil, må vi være villige til å åpne oss og innrømme det som ikke er bra. Vi må tvile litt på det vi gjør. Men for at ikke tvilen skal være destruktiv må vi også ha tro på oss selv og det vi driver med. Men å bare tro, hele tiden, gjør oss selvgode. Denne vekslingen mellom tvil og tro er sentral for Klemsdal. Men til ulike tider. I kamp, under arbeid, må vi tro og handle intuitivt. Men en må også finne rom for dialog om organisasjonsarbeidet, for å diskutere tvil. Det handler om å være åpen for å gjøre ting på nye måter, ta i bruk ny teknologi og være stadig på leting etter forbedringer. Samtidig må en våge å stole på de valg en har gjort, ta vare på det som fungerer bra og ha tro på organisasjonens rolle i demokratiet. Så enkelt, – og så vanskelig.

¹²⁸ Klemsdal (2006)

Litteraturliste

- Album, Dag, Marianne Nordli Hansen og Karin Widerberg (red) (2010): *Metodene våre. Eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning*. Oslo: Universitetsforlaget
- Andersen, Svein S. (1997). *Case-studier og generalisering. Forskningsstrategi og design, kap 1*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Danermark, Berth, Mats Ekström, Liselotte Jacobsen og Jan Ch. Karlsson (1997). *Att förklara samhället*. Lund: Studentlitteratur
- Elster, Jon (1989). *Nuts and Bolts for the Social Sciences*. Cambridge: Cambridge University Press
- Frønes Ivar og Lise Kjølrsrød (2010): *Det norske samfunn*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Heiret, Jan, Olav Korsnes, Knut Vennesslan og Øyvind Bjørnson (2003): *Arbeidsliv, historie, samfunn*. Bergen: Fagbokforlaget
- Hellevik, Ottar (2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget
- Haaland, Frode Hübertz og Frode Dale (2005): *På randen av ledelse*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Jacobsen, Dag Ingvar (1997). *Administrasjonens makt*. Bergen: Fagbokforlaget
- Jacobsen, Dag Ingvar (2004). *Organisasjonsendringer og endringsledelse*. Bergen: Fagbokforlaget
- Jacobsen, Dag Ingvar (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse. 4. utg*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Klemsdal, Lars (2006). *Den intuitive organisasjonen*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Lai, Linda (1999). *Dømmekraft*. Oslo: Tano Aschehoug.
- Lorentzen, Håkon og Lise Dugstad (2011). *Den norske dugnaden. Historie, kultur og fellesskap*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Norges Bondelag (2010): *Norges Bondelag – på hugget. Rapport fra Fornyingsutvalget*. Oslo:
- Repstad, Pål (red) (2004): *Dugnadsånd og forsvarsverker*. Oslo: Universitetsforlaget
- Ringstad, Vidar (2007). *Samfunnsøkonomi og sunn fornuft*. Oslo: Cappelen.

Ry Nielsen, J. C og Morten Ry (2002). *Annerledes tanker om Leavitt – en klassiker i ny belysning*. Fredriksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne

Røed, Elin (2010). *Rekruttering til lokallagsaktivitet i Vestfold Bondelag*. Prosjektoppgave Ledelse

Røvik, Kjell Arne (2007): *Trender og translasjoner. Idèer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget

St.meld. nr. 39 (2006–2007) *Frivillighet for alle*. Kultur- og kirkedepartementet av 10. august 2007

Strand, Torodd (2001). *Ledelse, organisasjon og kultur*. Bergen: Fagbokforlaget.

Strøm Bjørn, Odd Lutnæs og Odd Gunnar Mosen (1998). *Medlemsundersøkelse i Norges Bondelag. Rapport*. Oslo: Landbrukets Utredningskontor.

Tranøy, Bent Sofus (2006). *Markedets makt over sinnene*. Oslo: Aschehoug

Ulstein, Kristen (1998). *Organisasjon og ledelse i frivillig arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget.

Vestfold Bondelag (1996). *Vestfold Bondelag gjennom 50 år*. Tønsberg: Cicero Grafiske AS

Wadel, Cato og Carl Cato Wadel (2007). *Den samfunnsvitenskapelige konstruksjon av virkeligheten*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Wahl, Anna, Holgersson, Höök og Linghag (2001). *Det ordnar sig. Teorien om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

Wollebæk, Dag og Per Selle (2002): *Det nye organisasjonssamfunnet. Demokrati i omforming*. Bergen: Fagbokforlaget.

Aakvaag, Gunnar C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag AS.

Nettsider:

Norges Bondelag:

<http://www.bondelaget.no/om-bondelaget/category7.html> 20.02.2012

<http://www.bondelaget.no/historikk/category300.html> 13.12.2011

Norges Bonde- og småbrukarlag:

<http://www.smabrukarlaget.no/sider/tekst.asp?side=1&submeny=Om%20oss&niv2> 20.02.2012

Regjeringen:

http://www.regjeringen.no/nb/dep/ud/dok/rapporter_planer/planer/2006/nye-roller-for-frivillige-organisasjoner/13.html?id=448683 24.01.2012

Statens Landbruksforvaltning:

<https://www.slf.dep.no/no/statistikk> 13.12.2011

Statistisk Sentralbyrå:

<http://www.ssb.no/jordbruk/> 20.02.2012

NORGES BONDELAG



Lokallagsarbeid i Bondelaget

Til ledere og styremedlemmer i lokale Bondelag

Kjære tillitsvalgt!

Vi i Norges Bondelag setter pris på at du har tatt på deg et tillitsverv. Aktive lokallag legger grunnlaget for Norges Bondelags gjennomslagskraft! Vi er opptatt av hvordan organisasjonen kan legge forholdene til rette for enda bedre lokallagsarbeid. Derfor samarbeider vi med en masterstudent, Elin Røed, som gjennomfører en undersøkelse om hva som påvirker aktivitet, engasjement og frivillighet lokalt.

Vi ber deg om å svare på vedlagte Questback-undersøkelse innen 15. desember (det tar ca 10 min). Det kan være til stor hjelp for oss. Besvarelsene blir behandlet anonymt.

Ønsker du mer informasjon, ta gjerne kontakt med Elin Røed, tlf 928 18333 eller elinroed@h-nett.no.

Takk!

Med vennlig hilsen

Nils T. Bjørke (leder)
(organisasjonssjef)

Astrid Solberg

Vi vil først stille noen spørsmål om deg selv

1) Er du

Kvinne Mann

2) Hvor gammel er du?


Under 30 år
 30-39 år

- 40-49 år
- 50-59 år
- 60 år eller mer

3) I hvilket fylke bor du?

Velg alternativ

4) Er du bonde og aktiv produsent?

- Ja
 - Nei
- 

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Er du bonde og aktiv produsent? er lik Nei
-)

5) Hvilke utsagn passer for deg? (Flere valg mulig)

- Jeg har ingen spesiell tilknytning til en gård
- Jeg forpakter bort gården
- Ektefellen/samboer driver gård
- Jeg skal trolig ta over en gård
- Jeg har vært aktiv produsent

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Er du bonde og aktiv produsent? er lik Ja
-)

6) Hva er hovedproduksjonen(e) på gården? (Flere valg mulig)

- Korn/frø/oljeverkster m.m.
- Frukt/bær
- Grønnsaker/poteter
- Melk

- Grovforbasert kjøttproduksjon
 - Kraftforbasert kjøttproduksjon
 - Tilleggsnæringer
 - Annet
-

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen


Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- (Hvis Er du bonde og aktiv produsent? *er lik* Ja
-)

7) Hvor stor del av din arbeidstid tror du at du bruker på gården?

- Ingenting
 - Under 25%
 - 25-75%
 - Mer enn 75%
-

8) Har du noe utdanning i tillegg til grunnskolen? (Flere valg mulig)

- Nei
 - Jeg er agronom
 - Jeg har annen videregående skole/gymnas e l
 - Jeg har høyskole/universitetsutdanning
- 
-

Videre vil vi stille deg noen spørsmål om lokallaget ditt og tillitsvervet ditt der.

9) Er du leder i lokallaget?

- Ja Nei
-

10) Prøv å oppgi omtrent hvor mange medlemmer det er i lokallaget ditt

- Under 50 medlemmer
 - 50-99 medlemmer
 - 100-199 medlemmer
 - Over 200 medlemmer
 - Vet ikke
-

11) Hvor stor del av næringslivet i kommunen din vil du anta at jord- og skogbruket utgjør?

- En stor del av næringslivet
- En betydelig andel, men det er også mye annet næringsliv
- En liten del av næringslivet

12) Hvor aktivt vurderer du at lokallaget ditt er i forhold til andre lag i fylket?

- Vi har liten aktivitet
- Vi har middels aktivitet
- Vi har høy aktivitet

13) Hvilke av disse aktivitetene har lokallaget gjennomført det siste året?

- Årsmøte
- Medlemsmøte med faglig tema
- Markvandring/gårdsbesøk
- Studiering
- Gitt innspill til jordbruksforhandlingene
- Deltok i "Budstikkestafetten"
- Møte med lokale politikere
- Utadrettede aktiviteter som har vært åpne for alle
- Sosialt arrangement for medlemmer
- Sosialt arrangement for medlemmer med familie
- Arrangert kurs
- Fått omtale i lokalavisa/lokalmedier
- Andre aktiviteter
- Usikker

14) Har lokallaget ditt (alene eller i samarbeid med andre) arrangert Åpen Gård?

- Ja, det prøver vi hvert år
- Flere ganger, men ikke hvert år
- Nei
- Vet ikke



Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen

Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:

- ()
- Hvis Har lokallaget ditt (alene eller i samarbeid med andre) arrangert Åpen Gård? *er lik* Nei
-)

15) Hva mener du er hovedgrunnen til at dere ikke arrangerer Åpen Gård?

- Vi har liten tro på denne type arrangement
- Vi tror det er vanskelig å få folk til å stille opp
- Økonomiske årsaker
- Vi er usikre på hvordan vi skal gjennomføre et slikt arrangement
- Vi har ikke vurdert saken
- Andre årsaker

16) Hvor aktiv er du selv i lokallagsarbeidet?

- Jeg deltar på omtrent alt
- Jeg deltar på en del
- Jeg deltar lite eller ingenting

17) Hvor motivert er du når deltar?

- Jeg er stort sett godt motivert
- Jeg er av og til motivert for oppgavene
- Jeg er sjelden interessert



Nå vil vi be deg ta stilling til endel påstander og det å være tillitsvalgt i lokallaget og hvordan lokallaget ditt fungerer.

18) Ta stilling til disse påstandene:

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Vi har det hyggelig på styremøtene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Som tillitsvalgt har jeg muligheten til å treffe nye og interessante mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å være tillitsvalgt bidrar til å utvide mitt faglige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

nettverk

Som tillitsvalgt får jeg
brukt andre/nye sider ved
meg selv, enn det jeg
gjør i mitt daglige arbeid

Som tillitsvalgt får jeg
tilbud om opplæring og
kurs

Jeg får ofte positive
tilbakemeldinger fra
andre medlemmer

Jeg opplever at
fylkeslaget er opptatt av
hva vi driver med lokalt

Jeg opplever at godt
lokallagsarbeid
anerkjennes i Norges
Bondelag

Som tillitsvalgt har jeg
mulighet til å påvirke
organisasjonen

Jeg synes det er
vanskelig å uttrykke egne
meninger i
organisasjonen

Det er vanskelig å
kontakte
tillitsvalgte/ansatte i
Bondelaget om
enkeltsaker

Jeg kjenner mange i
lokallaget godt

Det er mye humor og
latter på
bondelagsmøtene

Det er viktig for
deltagelsen min at
Bondelaget er en sosial
møteplass

Jeg opplever at vi har
stor frihet til å drive
lokallaget slik vi selv vil



Nå vil vi be deg ta stilling til noen påstander om økonomi:

19) Ta stilling til følgende spørsmål:

	Ja	I noen grad	Usikker/vet ikke	I liten grad	Nei
Opplever du at lokallaget har brukbar økonomi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mener du at dårlig økonomi hindrer lokallaget i å	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

gjennomføre ønskede aktiviteter?

Har lokallaget andre inntekter enn overføringene fra Norges Bondelag?

Prioriterer lokallaget å gi møtegodtgjørelser til tillitsvalgte?

20) Har du deltatt på noen aktiviteter i regi av fylkeslaget? (Flere valg mulig)

- Har deltatt på årsmøte i fylkeslaget
- Har deltatt på ledermøte
- Har deltatt på kurs
- Har deltatt på andre møter/aktiviteter i fylket
- Jeg har ikke fått innkalling til noen møter i fylket
- Nei, har ikke deltatt på noe i fylket



21) Ta stilling til følgende påstander om aktiviteter i fylkeslaget

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Møter i fylkeslaget inspirerer til lokale aktiviteter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På møter i fylket blir lokallagenes mening hørt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler at møtene i fylkeslaget er en tung plikt for lokale tillitsvalgte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er gøy å være på møter/samlinger arrangert av fylkeslaget	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



22) I landbrukssaker blir det ofte gitt ulike framstillinger fra myndigheter, forbrukere, Bondelaget, Norsk Bonde- og Småbrukarlag, samvirkeorganisasjonene mv. Hvor stor vekt legger du vanligvis på Bondelaget sin framstilling i den forbindelse?

- Tillegger informasjon fra Bondelaget størst vekt
- Tillegger all informasjon like stor vekt
- Tillegger informasjon fra annet hold størst vekt

Vet ikke/usikker

23) Hvor ofte forsvarer du Bondelagets standpunkter i diskusjon med andre?

- Forsvarer vanligvis Bondelagets standpunkter
- Forsvarer av og til Bondelagets standpunkter
- Forsvarer sjelden eller aldri Bondelagets standpunkter
- Kjenner ikke til Bondelagets standpunkter
- Vet ikke/usikker



Nå vil vi be deg ta stilling til noen påstander om Bondelagets arbeid og landbruket generelt.

24) Ta stilling til disse påstandene:

	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Lokallagets arbeid betyr mye for landbrukets omdømme blant folk flest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lokallagets arbeid er viktig for politikerpåvirkning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bondelaget er en viktig organisasjon for norsk landbruk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror det er viktig å organisere seg for å oppnå politiske resultater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror Bondelaget kan påvirke norsk landbrukspolitikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det å være bonde er en viktig del av livet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tenker på andre bønder i kommunen som kollegaer og allierte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tenker på andre bønder i kommunen som konkurrenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Når landbruket kritiseres, synes jeg det ikke angår meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



25) Tenk deg at Norges Bondelag skal bruke kr 5000 ekstra pr lokallag og de MÅ prioritere. Hvilket av disse alternativene tror du vil ha størst positiv effekt på DIN motivasjonen?

- Øke honoraret til styremedlemmene i lokallaget med kr

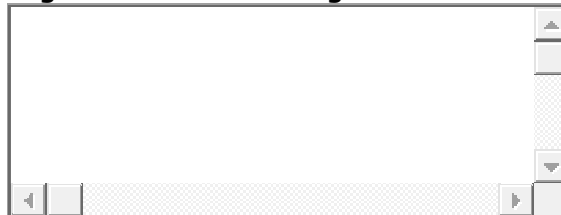
1000,- til hver

- Øke overføringen til lokallaget med kr 5000,- som de kan bruke slik de selv vil
- At styret i lokallaget får reise på kurs som gir kompetanse og motivasjon
- Styrke fylkeskontorene slik at de måletta kan motivere og støtte lokallagene i konkrete aktiviteter
- Styrke hovedkontoret slik at de blir bedre på kommunikasjon og motivering av lokallagene

26) Prøv å tenke igjennom hvorfor du er aktiv i lokallaget. Prioriter følgende faktorer. Sett 1 for det du mener er viktigst, 2 for det nest viktigste og så videre til 5 for det du mener er minst viktig.

- | | |
|--|----------------------|
| Ønske om å påvirke Bondelaget | <input type="text"/> |
| Plikt- og ansvarsfølelse | <input type="text"/> |
| Sosialt fellesskap | <input type="text"/> |
| Personlig utvikling, nye utfordringer og ny kunnskap | <input type="text"/> |
| Politiske/organisasjonsmessige ambisjoner (et steg på veien til andre verv/oppgaver) | <input type="text"/> |

27) Har du andre kommentarer om hva som motiverer deg til aktivitet i lokallaget?



Lokallagsarbeid i Bondelaget

Publisert fra 09.12.2011 til 12.01.2012

906 respondenter (906 unike)

1. Er du

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Kvinne	21,4 %	188
2 Mann	78,6 %	692
Total		880

2. Hvor gammel er du?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Under 30 år	8,2 %	74
2 30-39 år	26,6 %	241
3 40-49 år	35,2 %	319
4 50-59 år	23,1 %	209
5 60 år eller mer	7,0 %	63
Total		906

3. I hvilket fylke bor du?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Akershus	6,3 %	57
2 Aust-Agder	2,2 %	20
3 Buskerud	5,7 %	51
4 Hedmark	8,3 %	75
5 Hordaland	6,4 %	58
6 Finnmark	0,8 %	7
7 Møre og Romsdal	7,5 %	68
8 Nordland	6,4 %	58
9 Nord-Trøndelag	9,8 %	88
10 Oppland	8,3 %	75
11 Rogaland	7,4 %	67
12 Sogn og Fjordane	6,2 %	56
13 Sør-Trøndelag	7,0 %	63
14 Telemark	3,8 %	34
15 Troms	2,9 %	26
16 Vest-Agder	2,5 %	23
17 Vestfold	4,1 %	37
18 Østfold	4,3 %	39
Total		902

4. Er du bonde og aktiv produsent?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Ja	90,6 %	816
2 Nei	9,4 %	85
Total		901

5. Hvilke utsagn passer for deg? (Flere valg mulig)

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Jeg har ingen spesiell tilknytning til en gård	12,3 %	10
2 Jeg forpakter bort gården	13,6 %	11
3 Ektefellen/samboer driver gård	16,0 %	13
4 Jeg skal trolig ta over en gård	25,9 %	21
5 Jeg har vært aktiv produsent	39,5 %	32
Total		81

6. Hva er hovedproduksjonen(e) på gården? (Flere valg mulig)

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Korn/frø/oljevekster m.m.	29,5 %	240
2 Frukt/bær	2,2 %	18
3 Grønnsaker/poteter	6,6 %	54
4 Melk	54,2 %	441
5 Grovforbasert kjøttproduksjon	43,5 %	354
6 Kraftforbasert kjøttproduksjon	14,9 %	121
7 Tilleggsnæringer	17,7 %	144
8 Annet	7,6 %	62
Total		814

7. Hvor stor del av din arbeidstid tror du at du bruker på gården?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Ingenting	0,6 %	5
2 Under 25%	8,9 %	72
3 25-75%	31,9 %	259
4 Mer enn 75%	58,7 %	477
Total		813

8. Har du noe utdannelse i tillegg til grunnskolen? (Flere valg mulig)

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Nei	4,8 %	43
2 Jeg er agronom	46,3 %	418
3 Jeg har annen videregående skole/gymnas e l	43,9 %	396
4 Jeg har høyskole/universitetsutdannelse	34,8 %	314
Total		903

9. Er du leder i lokallaget?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Ja	34,3 %	309
2 Nei	65,7 %	592
Total		901

10. Prøv å oppgi omtrent hvor mange medlemmer det er i lokallaget ditt

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Under 50 medlemmer	16,9 %	153
2 50-99 medlemmer	28,1 %	254
3 100-199 medlemmer	34,3 %	310
4 Over 200 medlemmer	18,3 %	165
5 Vet ikke	2,4 %	22
Total		904

11. Hvor stor del av næringslivet i kommunen din vil du anta at jord- og skogbruket utgjør?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 En stor del av næringslivet	25,9 %	233
2 En betydelig andel, men det er også mye annet næringsliv	51,2 %	460
3 En liten del av næringslivet	22,8 %	205
Total		898

12. Hvor aktivt vurderer du at lokallaget ditt er i forhold til andre lag i fylket?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Vi har liten aktivitet	19,0 %	171
2 Vi har middels aktivitet	62,8 %	566
3 Vi har høy aktivitet	18,2 %	164
Total		901

13. Hvilke av disse aktivitetene har lokallaget gjennomført det siste året?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Årsmøte	99,6 %	901
2 Medlemsmøte med faglig tema	67,2 %	608
3 Markvandring/gårdsbesøk	21,9 %	198
4 Studiering	47,6 %	431
5 Gitt innspill til jordbruksforhandlingene	78,6 %	711
6 Deltok i "Budstikke stafetten"	79,1 %	716
7 Møte med lokale politikere	53,3 %	482
8 Utadrettede aktiviteter som har vært åpne for alle	35,0 %	317

9	Sosialt arrangement for medlemmer	43,6 %	395
10	Sosialt arrangement for medlemmer med familie	25,6 %	232
11	Arrangert kurs	28,2 %	255
12	Fått omtale i lokalavisa/lokalmedier	61,7 %	558
13	Andre aktiviteter	21,9 %	198
14	Usikker	2,4 %	22
Total			905

14. Har lokallaget ditt (alene eller i samarbeid med andre) arrangert Åpen Gård?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Ja, det prøver vi hvert år	15,9 %	143
2 Flere ganger, men ikke hvert år	40,5 %	365
3 Nei	36,3 %	327
4 Vet ikke	7,4 %	67
Total		902

15. Hva mener du er hovedgrunnen til at dere ikke arrangerer Åpen Gård?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Vi har liten tro på denne type arrangement	1,5 %	5
2 Vi tror det er vanskelig å få folk til å stille opp	21,3 %	69
3 Økonomiske årsaker	1,5 %	5
4 Vi er usikre på hvordan vi skal gjennomføre et slikt arrangement	5,6 %	18
5 Vi har ikke vurdert saken	35,5 %	115
6 Andre årsaker	34,6 %	112
Total		324

16. Hvor aktiv er du selv i lokallagsarbeidet?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Jeg deltar på omtrent alt	57,6 %	519
2 Jeg deltar på en del	39,8 %	359
3 Jeg deltar lite eller ingenting	2,6 %	23
Total		901

17. Hvor motivert er du når deltar?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Jeg er stort sett godt motivert	77,5 %	696
2 Jeg er av og til motivert for oppgavene	21,7 %	195
3 Jeg er sjelden interessert	0,8 %	7
Total		898

18. Ta stilling til disse påstandene:

Alternativer	N
1 Vi har det hyggelig på styremøtene	903
2 Som tillitsvalgt har jeg muligheten til å treffe nye og interessante mennesker	902
3 Å være tillitsvalgt bidrar til å utvide mitt faglige nettverk	903
4 Som tillitsvalgt får jeg brukt andre/nye sider ved meg selv, enn det jeg gjør i mitt daglige arbeid	901
5 Som tillitsvalgt får jeg tilbud om opplæring og kurs	899
6 Jeg får ofte positive tilbakemeldinger fra andre medlemmer	903
7 Jeg opplever at fylkeslaget er opptatt av hva vi driver med lokalt	901
8 Jeg opplever at godt lokallagsarbeid anerkjennes i Norges Bondelag	902
9 Som tillitsvalgt har jeg mulighet til å påvirke organisasjonen	901
10 Jeg synes det er vanskelig å uttrykke egne meninger i organisasjonen	900
11 Det er vanskelig å kontakte tillitsvalgte/ansatte i Bondelaget om enkeltsaker	894
12 Jeg kjenner mange i lokallaget godt	900
13 Det er mye humor og latter på bondelagsmøtene	900
14 Det er viktig for deltagelsen min at Bondelaget er en sosial møteplass	899
15 Jeg opplever at vi har stor frihet til å drive lokallaget slik vi selv vil	893

18.1 Ta stilling til disse påstandene: - Vi har det hyggelig på styremøtene

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	86,4 %	780
2 Delvis enig	11,7 %	106
3 Verken enig eller uenig	1,7 %	15
4 Delvis uenig	0,1 %	1
5 Helt uenig	0,1 %	1
Total		903

18.2 Ta stilling til disse påstandene: - Som tillitsvalgt har jeg muligheten til å treffe nye og interessante mennesker

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	61,5 %	555
2 Delvis enig	28,2 %	254
3 Verken enig eller uenig	9,0 %	81
4 Delvis uenig	1,1 %	10

5	Helt uenig	0,2 %	2
Total			902

18.3 Ta stilling til disse påstandene: - Å være tillitsvalgt bidrar til å utvide mitt faglige nettverk

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	56,3 %	508
2 Delvis enig	30,8 %	278
3 Verken enig eller uenig	11,0 %	99
4 Delvis uenig	1,6 %	14
5 Helt uenig	0,4 %	4
Total		903

18.4 Ta stilling til disse påstandene: - Som tillitsvalgt får jeg brukt andre/nye sider ved meg selv, enn det jeg gjør i mitt daglige arbeid

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	39,1 %	352
2 Delvis enig	39,2 %	353
3 Verken enig eller uenig	18,5 %	167
4 Delvis uenig	2,8 %	25
5 Helt uenig	0,4 %	4
Total		901

18.5 Ta stilling til disse påstandene: - Som tillitsvalgt får jeg tilbud om opplæring og kurs

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	30,8 %	277
2 Delvis enig	35,2 %	316
3 Verken enig eller uenig	24,6 %	221
4 Delvis uenig	7,6 %	68
5 Helt uenig	1,9 %	17
Total		899

18.6 Ta stilling til disse påstandene: - Jeg får ofte positive tilbakemeldinger fra andre medlemmer

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	13,3 %	120
2 Delvis enig	33,3 %	301
3 Verken enig eller uenig	41,6 %	376
4 Delvis uenig	9,3 %	84
5 Helt uenig	2,4 %	22
Total		903

18.7 Ta stilling til disse påstandene: - Jeg opplever at fylkeslaget er opptatt av hva vi driver med lokalt

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	29,3 %	264

2	Delvis enig	40,1 %	361
3	Verken enig eller uenig	23,9 %	215
4	Delvis uenig	5,8 %	52
5	Helt uenig	1,0 %	9
Total			901

18.8 Ta stilling til disse påstandene: - Jeg opplever at godt lokallagsarbeid anerkjennes i Norges Bondelag

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	30,2 %	272
2 Delvis enig	36,6 %	330
3 Verken enig eller uenig	27,6 %	249
4 Delvis uenig	4,0 %	36
5 Helt uenig	1,7 %	15
Total		902

18.9 Ta stilling til disse påstandene: - Som tillitsvalgt har jeg mulighet til å påvirke organisasjonen

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	22,6 %	204
2 Delvis enig	46,4 %	418
3 Verken enig eller uenig	22,8 %	205
4 Delvis uenig	6,5 %	59
5 Helt uenig	1,7 %	15
Total		901

18.10 Ta stilling til disse påstandene: - Jeg synes det er vanskelig å uttrykke egne meninger i organisasjonen

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	4,4 %	40
2 Delvis enig	18,8 %	169
3 Verken enig eller uenig	31,2 %	281
4 Delvis uenig	29,8 %	268
5 Helt uenig	15,8 %	142
Total		900

18.11 Ta stilling til disse påstandene: - Det er vanskelig å kontakte tillitsvalgte/ansatte i Bondelaget om enkeltsaker

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	4,1 %	37
2 Delvis enig	8,7 %	78
3 Verken enig eller uenig	29,1 %	260
4 Delvis uenig	27,1 %	242
5 Helt uenig	31,0 %	277
Total		894

18.12 Ta stilling til disse påstandene: - Jeg kjenner mange i lokallaget godt

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	53,4 %	481
2 Delvis enig	32,9 %	296
3 Verken enig eller uenig	9,7 %	87
4 Delvis uenig	3,7 %	33
5 Helt uenig	0,3 %	3
Total		900

18.13 Ta stilling til disse påstandene: - Det er mye humor og latter på bondelagsmøtene

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	45,8 %	412
2 Delvis enig	41,0 %	369
3 Verken enig eller uenig	11,3 %	102
4 Delvis uenig	1,8 %	16
5 Helt uenig	0,1 %	1
Total		900

18.14 Ta stilling til disse påstandene: - Det er viktig for deltagelsen min at Bondelaget er en sosial møteplass

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	40,7 %	366
2 Delvis enig	40,5 %	364
3 Verken enig eller uenig	15,4 %	138
4 Delvis uenig	2,3 %	21
5 Helt uenig	1,1 %	10
Total		899

18.15 Ta stilling til disse påstandene: - Jeg opplever at vi har stor frihet til å drive lokallaget slik vi selv vil

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	43,9 %	392
2 Delvis enig	43,4 %	388
3 Verken enig eller uenig	10,0 %	89
4 Delvis uenig	2,2 %	20
5 Helt uenig	0,4 %	4
Total		893

19. Ta stilling til følgende spørsmål:

Alternativer	N
1 Opplever du at lokallaget har brukbar økonomi?	898
2 Mener du at dårlig økonomi hindrer lokallaget i å gjennomføre ønskede aktiviteter?	893
3 Har lokallaget andre inntekter enn overføringene fra Norges Bondelag?	896

4	Prioriterer lokallaget å gi møtegodtgjørelser til tillitsvalgte?	895
---	--	-----

19.1 Ta stilling til følgende spørsmål: - Opplever du at lokallaget har brukbar økonomi?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Ja	59,8 %	537
2 I noen grad	26,5 %	238
3 Usikker/vet ikke	4,8 %	43
4 I liten grad	6,2 %	56
5 Nei	2,7 %	24
Total		898

19.2 Ta stilling til følgende spørsmål: - Mener du at dårlig økonomi hindrer lokallaget i å gjennomføre ønskede aktiviteter?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Ja	10,3 %	92
2 I noen grad	16,0 %	143
3 Usikker/vet ikke	11,3 %	101
4 I liten grad	24,3 %	217
5 Nei	38,1 %	340
Total		893

19.3 Ta stilling til følgende spørsmål: - Har lokallaget andre inntekter enn overføringene fra Norges Bondelag?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Ja	21,2 %	190
2 I noen grad	18,2 %	163
3 Usikker/vet ikke	13,3 %	119
4 I liten grad	21,4 %	192
5 Nei	25,9 %	232
Total		896

19.4 Ta stilling til følgende spørsmål: - Prioriterer lokallaget å gi møtegodtgjørelser til tillitsvalgte?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Ja	35,9 %	321
2 I noen grad	25,3 %	226
3 Usikker/vet ikke	5,6 %	50
4 I liten grad	11,5 %	103
5 Nei	21,8 %	195
Total		895

20. Har du deltatt på noen aktiviteter i regi av fylkeslaget? (Flere valg mulig)

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Har deltatt på årsmøte i fylkeslaget	52,1 %	469

2	Har deltatt på ledermøte	48,0 %	432
3	Har deltatt på kurs	23,8 %	214
4	Har deltatt på andre møter/aktiviteter i fylket	46,0 %	414
5	Jeg har ikke fått innkalling til noen møter i fylket	3,4 %	31
6	Nei, har ikke deltatt på noe i fylket	25,2 %	227
Total			900

21. Ta stilling til følgende påstander om aktiviteter i fylkeslaget

Alternativer	N
1 Møter i fylkeslaget inspirerer til lokale aktiviteter	889
2 På møter i fylket blir lokallagenes mening hørt	880
3 Jeg føler at møtene i fylkeslaget er en tung plikt for lokale tillitsvalgte	887
4 Det er gøy å være på møter/samlinger arrangert av fylkeslaget	882

21.1 Ta stilling til følgende påstander om aktiviteter i fylkeslaget - Møter i fylkeslaget inspirerer til lokale aktiviteter

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	24,5 %	218
2 Delvis enig	40,2 %	357
3 Verken enig eller uenig	32,1 %	285
4 Delvis uenig	2,6 %	23
5 Helt uenig	0,7 %	6
Total		889

21.2 Ta stilling til følgende påstander om aktiviteter i fylkeslaget - På møter i fylket blir lokallagenes mening hørt

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	26,5 %	233
2 Delvis enig	41,7 %	367
3 Verken enig eller uenig	28,6 %	252
4 Delvis uenig	2,7 %	24
5 Helt uenig	0,5 %	4
Total		880

21.3 Ta stilling til følgende påstander om aktiviteter i fylkeslaget - Jeg føler at møtene i fylkeslaget er en tung plikt for lokale tillitsvalgte

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	3,5 %	31
2 Delvis enig	10,6 %	94
3 Verken enig eller uenig	38,8 %	344
4 Delvis uenig	23,9 %	212
5 Helt uenig	23,2 %	206
Total		887

21.4 Ta stilling til følgende påstander om aktiviteter i fylkeslaget - Det er gøy å være på møter/samlinger arrangert av fylkeslaget

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	27,4 %	242
2 Delvis enig	31,5 %	278
3 Verken enig eller uenig	36,2 %	319
4 Delvis uenig	3,9 %	34
5 Helt uenig	1,0 %	9
Total		882

22. I landbrukssaker blir det ofte gitt ulike framstillinger fra myndigheter, forbrukere, Bondelaget, Norsk Bonde- og Småbrukarlag, samvirkeorganisasjonene mv. Hvor stor vekt legger du vanligvis på Bondelaget sin framstilling i den forbindelse?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Tillegger informasjon fra Bondelaget størst vekt	45,2 %	408
2 Tillegger all informasjon like stor vekt	42,5 %	383
3 Tillegger informasjon fra annet hold størst vekt	1,8 %	16
4 Vet ikke/usikker	10,5 %	95
Total		902

23. Hvor ofte forsvarer du Bondelagets standpunkter i diskusjon med andre?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Forsvarer vanligvis Bondelagets standpunkter	56,5 %	509
2 Forsvarer av og til Bondelagets standpunkter	35,7 %	322
3 Forsvarer sjelden eller aldri Bondelagets standpunkter	2,1 %	19
4 Kjenner ikke til Bondelagets standpunkter	0,2 %	2
5 Vet ikke/usikker	5,4 %	49
Total		901

24. Ta stilling til disse påstandene:

Alternativer	N
1 Lokallagets arbeid betyr mye for landbrukets omdømme blant folk flest	903
2 Lokallagets arbeid er viktig for politikerpåvirkning	901
3 Bondelaget er en viktig organisasjon for norsk landbruk	900
4 Jeg tror det er viktig å organisere seg for å oppnå politiske resultater	901
5 Jeg tror Bondelaget kan påvirke norsk landbrukspolitikk	901
6 Det å være bonde er en viktig del av livet mitt	898
7 Jeg tenker på andre bønder i kommunen som	903

kollegaer og allierte

8	Jeg tenker på andre bønder i kommunen som konkurrenter	895
9	Når landbruket kritiseres, synes jeg det ikke angår meg	897

24.1 Ta stilling til disse påstandene: - Lokallagets arbeid betyr mye for landbrukets omdømme blant folk flest

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	33,1 %	299
2 Delvis enig	46,5 %	420
3 Verken enig eller uenig	16,3 %	147
4 Delvis uenig	3,8 %	34
5 Helt uenig	0,3 %	3
Total		903

24.2 Ta stilling til disse påstandene: - Lokallagets arbeid er viktig for politikerpåvirkning

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	38,8 %	350
2 Delvis enig	44,1 %	397
3 Verken enig eller uenig	13,4 %	121
4 Delvis uenig	3,1 %	28
5 Helt uenig	0,6 %	5
Total		901

24.3 Ta stilling til disse påstandene: - Bondelaget er en viktig organisasjon for norsk landbruk

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	79,2 %	713
2 Delvis enig	17,6 %	158
3 Verken enig eller uenig	2,8 %	25
4 Delvis uenig	0,1 %	1
5 Helt uenig	0,3 %	3
Total		900

24.4 Ta stilling til disse påstandene: - Jeg tror det er viktig å organisere seg for å oppnå politiske resultater

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	78,8 %	710
2 Delvis enig	18,4 %	166
3 Verken enig eller uenig	2,3 %	21
4 Delvis uenig	0,3 %	3
5 Helt uenig	0,1 %	1
Total		901

24.5 Ta stilling til disse påstandene: - Jeg tror Bondelaget kan påvirke norsk landbrukspolitikk

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	60,5 %	545
2 Delvis enig	32,4 %	292
3 Verken enig eller uenig	4,7 %	42
4 Delvis uenig	2,0 %	18
5 Helt uenig	0,4 %	4
Total		901

24.6 Ta stilling til disse påstandene: - Det å være bonde er en viktig del av livet mitt

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	75,7 %	680
2 Delvis enig	16,9 %	152
3 Verken enig eller uenig	5,9 %	53
4 Delvis uenig	1,1 %	10
5 Helt uenig	0,3 %	3
Total		898

24.7 Ta stilling til disse påstandene: - Jeg tenker på andre bønder i kommunen som kollegaer og allierte

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	69,0 %	623
2 Delvis enig	26,5 %	239
3 Verken enig eller uenig	3,9 %	35
4 Delvis uenig	0,7 %	6
5 Helt uenig	0,0 %	0
Total		903

24.8 Ta stilling til disse påstandene: - Jeg tenker på andre bønder i kommunen som konkurrenter

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	1,2 %	11
2 Delvis enig	4,1 %	37
3 Verken enig eller uenig	8,0 %	72
4 Delvis uenig	16,5 %	148
5 Helt uenig	70,1 %	627
Total		895

24.9 Ta stilling til disse påstandene: - Når landbruket kritiseres, synes jeg det ikke angår meg

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Helt enig	1,9 %	17
2 Delvis enig	6,0 %	54
3 Verken enig eller uenig	10,5 %	94
4 Delvis uenig	25,1 %	225
5 Helt uenig	56,5 %	507

Total		897
-------	--	-----

25. Tenk deg at Norges Bondelag skal bruke kr 5000 ekstra pr lokallag og de MÅ prioritere. Hvilket av disse alternativene tror du vil ha størst positiv effekt på DIN motivasjonen?

Alternativer	Prosent	Verdi
1 Øke honoraret til styremedlemmene i lokallaget med kr 1000,- til hver	4,6 %	41
2 Øke overføringen til lokallaget med kr 5000,- som de kan bruke slik de selv vil	41,2 %	369
3 At styret i lokallaget får reise på kurs som gir kompetanse og motivasjon	40,5 %	363
4 Styrke fylkeskontorene slik at de målretta kan motivere og støtte lokallagene i konkrete aktiviteter	11,0 %	99
5 Styrke hovedkontoret slik at de blir bedre på kommunikasjon og motivering av lokallagene	2,7 %	24
Total		896

26. Prøv å tenke igjennom hvorfor du er aktiv i lokallaget. Prioriter følgende faktorer. Sett 1 for det du mener er viktigst, 2 for det nest viktigste og så videre til 5 for det du mener er minst viktig.

Alternativer	N
1 Ønske om å påvirke Bondelaget	883
2 Plikt- og ansvarsfølelse	867
3 Sosialt fellesskap	838
4 Personlig utvikling, nye utfordringer og ny kunnskap	808
5 Politiske/organisasjonsmessige ambisjoner (et steg på veien til andre verv/oppgaver)	821

26.1 Prøv å tenke igjennom hvorfor du er aktiv i lokallaget. Prioriter følgende faktorer. Sett 1 for det du mener er viktigst, 2 for det nest viktigste og så videre til 5 for det du mener er minst viktig. - ønske om å påvirke Bondelaget

Alternativer	Prosent	Verdi
1 1	30,2 %	267
2 2	21,1 %	186
3 3	26,2 %	231
4 4	18,1 %	160
5 5	4,4 %	39
Total		883

26.2 Prøv å tenke igjennom hvorfor du er aktiv i lokallaget. Prioriter følgende faktorer. Sett 1 for det du mener er viktigst, 2 for det nest viktigste og så videre til 5 for det du mener er minst viktig. - Plikt- og ansvarsfølelse

Alternativer	Prosent	Verdi
1 1	26,0 %	225

2	2	22,1 %	192
3	3	18,5 %	160
4	4	21,1 %	183
5	5	12,3 %	107
Total			867

26.3 Prøv å tenke igjennom hvorfor du er aktiv i lokallaget. Prioriter følgende faktorer. Sett 1 for det du mener er viktigst, 2 for det nest viktigste og så videre til 5 for det du mener er minst viktig. - Sosialt fellesskap

Alternativer	Prosent	Verdi	
1	1	18,7 %	157
2	2	32,2 %	270
3	3	26,1 %	219
4	4	17,1 %	143
5	5	5,8 %	49
Total			838

26.4 Prøv å tenke igjennom hvorfor du er aktiv i lokallaget. Prioriter følgende faktorer. Sett 1 for det du mener er viktigst, 2 for det nest viktigste og så videre til 5 for det du mener er minst viktig. - Personlig utvikling, nye utfordringer og ny kunnskap

Alternativer	Prosent	Verdi	
1	1	17,0 %	137
2	2	22,9 %	185
3	3	25,6 %	207
4	4	30,8 %	249
5	5	3,7 %	30
Total			808

26.5 Prøv å tenke igjennom hvorfor du er aktiv i lokallaget. Prioriter følgende faktorer. Sett 1 for det du mener er viktigst, 2 for det nest viktigste og så videre til 5 for det du mener er minst viktig. - Politiske/organisasjonsmessige ambisjoner (et steg på veien til andre verv/oppgaver)

Alternativer	Prosent	Verdi	
1	1	8,0 %	66
2	2	2,9 %	24
3	3	5,0 %	41
4	4	11,2 %	92
5	5	72,8 %	598
Total			821

Tabell 1:

Oversikt over hvilke spørsmål som inngår som grunnlag for utregning av tallverdi for de ulike variablene

Variabel:	Verdi er sum av:	Maks sum:
A: Aktivitet lag:	12+13	10+13=23
B: Engasjement respondent	9+16+17	5+10+10=25
AB: Sum aktivitet	A+B	48
1: Positive opplevelser	18.1+18.13+21.4	(5+5+5)/3=5
2: Personlig utvikling	18.2+18.3+18.4+18.5	(5+5+5+5)4=5
3: Anerkjennelse	18.6+18.7+18.8	(5+5+5)/3=5
4: Tro på organisasjonen	24.1+24.2+24.3+24.4+24.5	(5+5+5+5+5)5=5
5a: Økonomi	19	(5+5+2,5+2,5)/3=5
5b: Forhold til fylkeslag	21.1+21.3+18.7	(5+5+5)/3=5
5c: Innflytelse	18.9+18.10+18.11+18.15+21.2	(5+5+5+5+5)/5=5
7a: Identitet	24.6+24.7+24.9	(5+5+5)/5=5
7b: Fellesskap	18.12+18.14+24.7+24.8	(5+5+5+5)/4=5
7c: Lojalitet	22+23	5+10=15

Tabell 2:

Korrelasjon mellom totale aktivitet og ulike variabler

Variabel:	Pearsons r:
1: Positive opplevelser	0,32
2: Personlig utvikling	0,34
3: Anerkjennelse	0,36
4: Tro på organisasjonen	0,31
5a: Økonomi	0,12
5b: Forhold til fylkeslag	0,34
5c: Innflytelse	0,35
7a: Identitet	0,23
7b: Fellesskap	0,26
7c: Lojalitet	0,29