

BACHELOROPPGÅVE

Når lidenskapen blir levebrød

Korleis blir ein vegleiar i friluftsliv motivert for jobben sin og kva skjer med fritida dersom ein har jobben som lidenskap?

av
210 Kristoffer Møvik
og
216 Harald Otterstad

Bachelor i Friluftsliv

ID3-322

Desember 2015



Avtale om elektronisk publisering i Høgskulen i Sogn og Fjordane sitt institusjonelle arkiv (Brage)

Eg gir med dette Høgskulen i Sogn og Fjordane løyve til å publisere oppgåva (Skriv inn tittel) i Brage dersom karakteren A eller B er oppnådd.

Eg garanterer at eg har opphav til oppgåva, saman med eventuelle medforfattarar. Opphavsrettsleg beskytta materiale er nytta med skriftleg løyve.

Eg garanterer at oppgåva ikkje inneheld materiale som kan stride mot gjeldande norsk rett.

Ved gruppeinnlevering må alle i gruppa samtykke i avtalen.

Fyll inn kandidatnummer og namn og set kryss:

Kimfolger J. Mørvik
kandidatnummer og namn

JA NEI

Harald Otterstad
kandidatnummer og namn

JA NEI

kandidatnummer og namn

JA NEI

Forord

Oppgåva er skriva i samband med bachelorutdanninga i friluftsliv på Høgskulen i Sogn og Fjordane.

Først og fremst har det vore ein spanande og lærerik prosess. Vi har fått eit innblikk i livet til tre forskjellige vegleiarar i friluftsliv. Mange drøymmer om å gjere lidenskapen sin til levebrød. I oppgåva får ein innsikt i kva som motiverer vegleiarar friluftsliv når dei er på jobb og utfordringar knytt til skiljet mellom arbeidstid og fritid.

Vi vil takke Marit S. Andresen for god vegleiing og eit “spark bak” på dei tidspunkta det var nødvendig. Vi vil òg takke velvillige informantar som stilte til intervju.

Sogndal 16.12.2015

Kristoffer Jordal Møvik og Harald Otterstad

Samandrag

Korleis blir ein vegleiar i friluftsliv motivert for jobben sin og kva skjer med fritida dersom ein har jobben som lidenskap?

Å arbeide som vegleiar i friluftslivet krev gjerne at ein er lidenskapeleg interessert i aktivitetane ein skal praktisere. Denne lidenskaplege interessa viser seg ofte å ha sitt utgangspunkt tilbake i barndomen. Opplevingane vegleiareren deler med deltakarane formar motivasjonen for yrkesutøvinga. Skal ein oppretthalde ein motivasjon i eit yrke så nært relatert til fritidsinteressa er ein avhengig av å ha gode opplevingar når ein er på jobb. Desse gode opplevingane vil fremje turglede hos både vegleiareren og gruppa som er med på tur.

I vegleiaryrket kan det oppstå utfordringar knytt til skiljet mellom arbeidstid og fritid. Motivet for utføring av jobberelaterte aktivitetar på fritida vil variere. Vegleiaryrket krev at ein har relativt gode ferdigheiter i aktivitetane ein skal utføre. Dette kan føre til at ein må bruke av fritida for å oppretthalde eigne ferdigheiter.

Skiljet mellom arbeidstid og fritid blir også utfordra når ein frivillig eller ufrivillig går inn i vegleiarrolla på fritida. Det kan oppstå forventningar i turfølgjet om at ein skal ha denne rolla fordi ein blir sett på som ein kompetanseperson. Ein kan sette grenser for dette ved å vere i lag med personar som har same kompetansenivået som ein sjølv, eller ved å forsøkje å fordele ansvar på fleire personar i turfølgjet. Det viktigaste er at ein trivst saman med resten av turfølgjet uavhengig av kompetansenivå.

Innhald

Forord	3
Samandrag	4
1. Innleiing	6
2. Teori	7
2.1 Å vere vegleiar i friluftsliv	7
2.2 Motivasjon	9
Indre- og ytre motivasjon	9
2.3 Lidenskap	10
Harmonisk- og tvangsmessig lidenskap	11
Internalisering	12
3. Metode	14
3.1 Kva er metode?	14
3.2 Kvalitativ metode	14
3.3 Val av metode	15
3.4 Utval	15
3.5 Intervjuguide, intervju og bearbeiding	15
3.6 Hermeneutisk arbeidsprosess	17
3.7 Validitet og reliabilitet	17
4. Resultat og diskusjon	19
4.1 Introduksjon til friluftslivet	19
4.2 Motivasjon i yrket	21
Formidling som motivasjonsfaktor	22
4.3 Motiv for utøving av friluftsliv på fritida	23
Vegleiarrolla på fritida	25
5. Konklusjon	27
6. Litteraturliste	28
7. Vedlegg	30

1. Innleiing

«Tenk å vere på tur i fjellet – når du er på jobb! Dersom du også kunne tenke deg å ta andre folk med ut i naturen, er bachelor i friluftsliv noko for deg. Gjennom studiet blir du ein trygg vegleiar, som skal gi gode naturopplevingar til menneske i ulike aldrar og livssituasjonar» (Høgskulen i Sogn og Fjordane, 2015).

Slik presenterer Høgskulen i Sogn og Fjordane friluftslivsstudiet vi no er i ferd med å avslutte. Ved fullført studium oppnår ein tittelen friluftslivsvegleiar. Dette vil seie at ein er kvalifisert til å kunne ta med andre ut i naturen og drive med vegleiing. I denne samanheng er det interessant for oss finne ut kva som motiverer utvalde vegleiarar når ein gjer lidenskapen om til yrke. Vi vil også undersøkje om dette kan ha noko innverknad på fritida.

Problemstillinga blei til då vi kom over ein interessant artikkel på nett, *“Når lidenskapen blir til levebrød”* (Uglum, 2014). For det er mange som drøymmer om det, er det ikkje? Å gjere lidenskapen sin til levebrød. I artikkelen kjem det fram ulike sider ved å omsetje lidenskapen for det ein elskar å gjere på fritida, til eit levebrød. Med utgangspunkt i dette har vi valt følgjande problemstilling:

Korleis blir ein vegleiarar i friluftsliv motivert for jobben sin og kva skjer med fritida dersom ein har jobben som lidenskap?

Vidare i oppgåva vil vi i del to ta for oss dei teoretiske perspektiva som er relevante for å belyse vår problemstilling. Del tre er ein utgreiing av den metodiske framgangsmåten. I del fire vil vi diskutere dei teoretiske perspektiva opp mot den empirien vi har funne gjennom intervju av våre informantar. Avslutningsvis vil vi samle trådane i ein konklusjon.

2. Teori

I dette kapittelet vil vi trekkje fram relevant teori som i diskusjon med empiri og resultat vil hjelpe oss når vi skal svare på problemstillinga. Vi vil først greie kjapt ut om vegleiarrolla. Vi vil så sjå på fordelar og ulemper knytt til dette yrket basert på tidlegare forskning. Vidare vil vi presentere dei to omgrepa *motivasjon* og *lidenskap* som begge vil stå sentralt når vi skal diskutere funna våre. Begge desse omgrepa omhandlar to store felt med fleire teoriar. For å unngå å gape over for mykje, har vi valt å sjå på nokre spesifikke omgrep som vi meiner famnar problemstillinga på ein god måte. Bakgrunnen for at vi har valt å sjå på omgrepet "lidenskap" og ikkje til dømes omgrepet "hobby", er fordi vi meiner at lidenskap er nærare relatert til motivasjonsomgrepet. Eit anna argument som støttar valet, er at omgrepet kan sjåast i samanheng med jobb og ikkje berre fritid, slik som med hobby (Gundersen, 2009).

2.1 Å vere vegleiar i friluftsliv

Det vil vere ulike oppfatningar om kva som er ein vegleiar's oppgåver i friluftslivet er, alt etter korleis ein ser på det. Tordsson (2005) beskriv vegleiarens oppgåver som det å samle gruppa rundt situasjonar, moment og problem som ein kan lære noko av, og tydeleggjere desse momenta. Mykje handlar om gi deltakarane rom og moglegheit til å prøve seg sjølv slik at dei på eigenhand kan oppdage problemet og skaffe seg erfaring (Horgen, 2009). Tordsson (2005) viser til at ein vegleiar også i nokre samanhengar har meir ein rolle som "turleiar" i den forstand at det er mindre fokus på opplæring. I desse tilfella er ofte vegleiarane meir åleine om ansvaret, og det blir forventat at han sørgjer for initiativa og avgjerslene.

I tidlegare forskning skriv Vegard Vereide (2008) om positive sider, men også utfordringar knytt til det å vere vegleiar i friluftslivet. Vi vil no gjere greie for nokre av funna han gjorde.

Vereide (2008) skriv at det er naturopplevingane som er essensen i den indre motivasjonen til friluftslivveglearane. I hans tolking vert det trekt fram at det er særst viktig for ein friluftslivsveglear å ha gode opplevingar i naturen. I materialet Vereide har brukt til å utarbeide funna sine er trongen og gleda til det å vere ute i naturen sentral for yrkessituasjonen til ein friluftslivsveglear. Det er desse sjølvopplevde naturopplevingane som er årsaka til motivasjonen for vegleiaryrket.

Gleda ved å dele naturopplevingar med andre er også ei positiv side med yrket. Her er spesielt formidling av friluftslivet viktig, det å lære opp andre til å trivast ute, slik at dei igjen kan ha gode opplevingar i naturen. Vereide (2008) meiner at trongen etter å vere ute og gleda dette medfører, kan tolkast som eit sjølvrealiseringsmål i å livnære seg av friluftslivet.

Vereide (2008) peikar også på fleire utfordringar knytt til vegleiar-yrket. Forholdet mellom arbeidstid og opplevd arbeidstid blir omtalt som «gråsonefritid». Gråsonefritid kan tolkast som tida der skiljet mellom jobb og fritid blir vagt eller ikkje er til stades. Dette vil altså seie at ein bevisst eller ubevisst utfører handlingar som kan relaterast til jobben når ein har fri. (Det er eit definisjonsspørsmål om når dette er tilfelle).

Ein utfører ofte dei same aktivitetane på jobben som ein har ei interesse for på fritida. Tid er ein avgrensa ressurs og det å kombinere jobb, familie og fritid kan vise seg å vere ei utfordring. Samtidig vert det trekt fram at det gjerne er andre aspekt ved friluftslivet som er viktige på fritida, til dømes å ta med familien ut i naturen.

Vegleing i friluftslivet er ein fysisk krevjande arbeidsform. Dette krev at vegleiaren har betre fysisk form enn normalt, og ein må ha relativt gode ferdigheiter på dei aktivitetane ein jobbar med. For å oppretthalde god form og ferdigheiter må ein gjerne sette av tid på fritida til dette. Det skal heller ikkje store skaden til før ein blir arbeidsufør (Vereide, 2008).

2.2 Motivasjon

Det eksisterer mange forskjellige definisjonar på motivasjon. Ein kan sjå på omgrepet motivasjon som faktorar eller hendingar som påverkar, aktiverer og tenner ein gnist hos ein person. Ein kan sei at personen brenn for noko, og dette gjer at personen si åtferd blir opprettheldt over lengre tid og på den måten er ei drivkraft (Atkinson i Birkeland, 2014).

Ein kan sjå på motivasjon som ei indre kraft, som anten er forårsaka av indre eller ytre påverknader. Det er desse påverknadane som avgjer om ein er indre eller ytre motivert (Spurkeland, 2011). Vi vil no sjå nærmare på desse to formene for motivasjon.

Indre- og ytre motivasjon

Mange forklaringar rundt omgrepet motivasjon byggjer på interne, personlege faktorar slik som behov, interesse og nysgjerrigheit. Det er også forklaringar som peikar meir i retning eksterne faktorar som belønning, sosialt press, straff, osv. Det er desse forklaringane som skil omgrepet motivasjon i henholdsvis indre og ytre (Woolfolk, 2006).

Indre motivasjon kan forklarast ut ifrå sjølvbestemte eller indre motiverte faktorar. Ved at ein aktivitet er sjølvbestemt er den styrt av indre motivasjon (Csikszentmihalyi i Jacobsen, 2012 s. 9). Dette kan forklarast som at aktiviteten har ein verdi i seg sjølv, ein gjer det fordi ein har lyst, og fordi ein er lidenskapeleg interessert i aktiviteten. Indre motivasjon er med andre ord den naturlege tendensen til å oppsøkje og overvinne utfordringar når vi følgjer personlege interesser og utviklar våre ferdigheiter. Med indre motivasjon treng ein ikkje løn då aktiviteten i seg sjølv er belønning god nok (Woolfolk, 2006).

Ryan & Deci (2000) hevdar at det er tre psykologiske behov som er sentrale for at ein person skal oppnå indre motivasjon: Autonomi, kompetanse og det å høyre til. Autonomi kan forklarast som sjølvbestemmelse, det er eit viktig psykologisk behov i forhold til å ta egne val og slutningar. Kompetanse handlar om ein persons evne til å takle optimalt utfordrande situasjonar. Ved å ha god kompetanse oppnår ein gjerne ynskt resultat og føler dermed meistring. Det å høre til kan forklarast som dei behov mennesket har for å etablere gjensidig respekt og tillit til andre, samt det å føle tilknytning til andre menneske (Jacobsen, 2012).

Deci og Ryan (Siteret av Jacobsen, 2012, s. 7) hevdar at dersom desse psykologiske behova er støtta i ein sosial kontekst, ligg det til rette for indre motivasjon. Når desse behova er dekkja vil det fremje trivsel, men dersom eit eller fleire av behova manglar, vil det føre til mistrivsel. Sjølv om indre motivasjon står sentralt i denne teorien, er dei fleste aktivitetar vi menneske utfører ytre motiverte (Ryan & Deci, 2000).

Ytre motivasjon hos ein person blir skapt i form av eksterne faktorar. Døme på ytre faktorar kan vere pengar, gåver, status, sjølvkjensle eller ulike former for straff. Ein har nødvendigvis ikkje ein brennande interesse for aktiviteten, men bryr seg mest om kva gevinst aktiviteten gir. Det er med andre ord eksterne faktorar som opprettheld drivkrafta i aktiviteten (Woolfolk, 2006).

Covington og Mueller hevda i 2001 (Woolfolk, 2006) at indre og ytre motivasjon opererer uavhengig av kvarandre. Ein kan altså bli motivert gjennom ein kombinasjon av både indre og ytre faktorar. Det er ikkje slik at indre og ytre motivasjon er knytt opp til eit "anten eller motiv". Ein aktivitet kan ha innslag av variablar som bidreg til at både indre og ytre motivasjonsfaktorar er til stades, og då kan ein sei at utføringa av aktiviteten er i grenseland mellom indre og ytre motivert. På ei linje der indre og ytre motivasjon utgjer kvar sin ende, kan motivasjon for utføring av aktivitet plasserast over heile linja (Woolfolk, 2006).

Til slutt har ein også amotivasjon. Dette er ein tilstand der det er mangel på vilje til å handle. Når ein er amotivert vel ein å ikkje handle, eller handlar på ein passiv måte utan å føle noko mening med det ein gjer. Amotivasjon kjem av at ein ikkje lukkast med å oppnå dei resultat ein ynskjer, eller at ein ikkje ser verdien i aktivitetens formål (Jacobsen, 2012).

2.3 Lidenskap

Vi ynskjer å sjå på lidenskap hos vegleiarar i friluftslivet. Dette fordi omgrepet er sentralt for vår problemstilling, då vi trur lidenskap er essensielt i eit slikt yrkesval. I kvardagslivet blir lidenskap ofte definert ut frå kor mykje tid og energi ein legg ned i ein aktivitet. Kjenneteiknet med ei lidenskapeleg interesse, er at ein investerer mykje tid og energi i den. I tillegg til å praktisere interessa, tenkjer ein gjerne mykje på den, også utanom praktisering. Typiske eksempel på lidenskaplege interesser er sport, data eller kunst (Vallerand & Houliort 2003).

Arbeidet er for mange kanskje den viktigaste aktiviteten i ein persons liv. Ifølgje Vallerand & Houliort (2003) bruker vi kring halvparten av vår vakne tid på arbeidet, anten direkte eller indirekte ved at ein tenkjer eller snakkar om noko jobbrelatert. Nokre engasjerer seg i liten grad for yrket og ser på arbeidet som noko ein må utføre. Andre brukar arbeidet til å definere seg sjølv, slik at det blir del av eins identitet. I det sistnemnde tilfellet elsker ein jobben sin og den blir ein del av kven ein er. Når ein ikkje klarer å vente med å komme seg på arbeid om morgonen og arbeidsdagen syns å vere for kort til å få utført alt ein ynskjer, då er ein lidenskapleg opptatt av jobben sin. Lidenskap i jobbsamheng kan definerast som ei sterk draging mot noko ein likar. Den er svært viktig og ein signifikant del av ein persons sjølv-oppfatning, der ein investerer mykje tid og energi (Forest et al. 2012; Vallerand & Houliort, 2003).

Harmonisk- og tvangsmessig lidenskap

I følgje Vallerand & Houliort (2003) har vi to former for lidenskap; harmonisk- og tvangsmessig lidenskap. I utviklinga av anten harmonisk eller tvangsmessig lidenskap, er det ulike føresetnader som påverkar. Denne prosessen kan samanliknast med korleis ein utviklar indre eller ytre motivasjon.

Når ein har harmonisk lidenskap for jobben er det ein motiverande kraft som får ein til å engasjere seg i aktiviteten frivillig. Ein ser på jobben som ein positiv og verdifull del av livet, der ein er opptatt av læring og utvikling, og samtidig får gode opplevingar. Arbeidet er viktig, men det betyr ikkje alt. Med andre ord; lidenskapen for jobben er under kontroll. Harmonisk lidenskap til jobben skaper ein positiv effekt både for deg og dei rundt. Den positive effekten kan vere i form av prestasjon på arbeidsplassen, velvære, kreativitet, flyt og forpliktande engasjement for organisasjonen (Farbrot, 2014). Harmonisk lidenskap resulterer i liten konflikt mellom jobb og fritid. Ein har eit fleksibelt forhold til jobben og vel sjølv om eller når ein vil tenkje på den (Birkeland 2014). Ein sørgjer også for at ein er "à jour" med arbeidet i løpet av arbeidsdagen så ein unngår at det hamnar i konflikt med fritidsinteressene (Vallerand & Houliort, 2003). Harmonisk lidenskap er basert på interne verdier. Ved harmonisk lidenskap likar ein arbeidet fordi det er gøy, lærerikt og kjensla av det ein gjer gir energi (Birkeland, 2014).

Ved å ha ein tvangsmessig lidenskap for jobben, ser ein på jobben som det viktigaste i livet. Har ein ikkje kontroll over lidenskapen kan utbrentheit, og konflikt mellom jobb og familie bli resultatet. Tvangsmessig lidenskap er negativt ikkje berre for den som har det, men også for dei rundt. Denne forma for lidenskap veks fram når jobben er knytt opp til andre behov som for eksempel sosial status eller sjølvkjensle (Farbrot, 2014). Birkeland (2014) hevdar at dersom ein ser verda ut i frå eit bør, må, skal – perspektiv, har ein lettare for å utvikle ein tvangsmessig lidenskap. Ein kan seie at personen

føler seg tvungen til å engasjere seg i aktiviteten og definerer seg sjølv gjennom kva ein gjer og har oppnådd, ikkje gjennom kven ein er. Ein person kan bli så kjenslemessig avhengig av aktiviteten at han har vanskeleg for å sjå for seg eit liv utan dette engasjementet (Vallerand & Houliort 2003).

Internalisering

Ved utvikling av anten harmonisk eller tvangsmessig lidenskap, må den aktuelle aktiviteten ha ein form for verdi - ekstern eller intern (Birkeland, 2014). I oppstart av ein aktivitet er det i følge Reeve, 1996 (sitert av Woolfolk, 2006, s. 275) "umogeleg å vite om aktiviteten er indre eller ytre motivert". For å få svar på dette kan ein til dømes spørje seg sjølv: Byrja eg med aktiviteten fordi eg hadde lyst eller fordi alle andre gjorde det? Når ein regelmessig over tid har halde på med aktiviteten, er det vanleg at somme held, medan andre gir seg. Her kjem det som har med sjølvbestemt og kontrollert internalisering inn. Dersom ein vel å fortsette av eige initiativ, kan ein sei at det er sjølvbestemt internalisering, men dersom ein vel å fortsette på for eksempel foreldra sitt initiativ, er det kontrollert internalisering.

Ein kan med dette definere internalisering som ein prosess kor ytre normer, idéar, andre personars innstillingar og eigenskapar som i utgangspunktet ikkje finst hos personen, blir tatt opp i og opplevd som ein del av personens sjølvbilette (Store Norske Leksikon, 2012). Det er verdiane for aktiviteten som avgjer om det er ein kontrollert eller ein sjølvbestemt internaliseringsprosess som føregår hos ein person (Vallerand & Houliort, 2003).

Når ein internaliserer ein aktivitet til sin identitet fordi ein føler eit utanforståande press til å gjere det, eller fordi ein søker sosial status eller sjølvtilitt gjennom aktiviteten, snakkar ein om kontrollert internalisering. Når ein aktivitet er internalisert på ein kontrollert måte, er aktiviteten ein del av ein persons identitet, sjølv om det ikkje er frivillig. Uavhengig av om ein person måtte like aktiviteten eller ikkje, føler ein seg tvungen til å engasjere seg i den på grunn av dei eksterne verdiane som er styrande. Engasjementet for aktiviteten er då ute av kontroll, og det vil kunne oppstå konflikt mellom deltaking i den lidenskapelege aktiviteten og andre aktivitetar. Ein kan då seie at det har utvikla seg ein tvangsmessig lidenskap (Vallerand & Houliort, 2003).

Aktiviteten kan også bli internalisert av seg sjølv. Denne type internalisering produserer motiverande kraft til å engasjere seg i aktiviteten frivillig. Ein engasjerer seg i aktiviteten fordi ein har valt det sjølv, ikkje fordi ein føler seg pressa til å gjere det. Frivillig engasjement i denne aktiviteten hindrar at det oppstår konfliktar med andre aktivitetar, og ein kan med dette seie at ein har utvikla harmonisk lidenskap (Vallerand & Houliort, 2003).

Vallerand & Houlfort (2003) hevdar at desse internaliseringsprosessane går føre seg så lenge ein person verdset aktiviteten. Når ein person verdset ein aktivitet høgt, til dømes jobben sin, vil denne bli til lidenskap. Kva type lidenskap det då er tale om, blir bestemt gjennom kva type internalisering som skjer. Kontrollert internalisering fører til tvangsmessig lidenskap, medan sjølvbestemt internalisering fører til harmonisk lidenskap.

3. Metode

I dette kapitlet vil vi gjere greie for den metodiske framgangsmåten, samt grunngje dei vala vi har gjort i vår undersøking. Først vil vi sjå på kva ein metode er og kvifor vi har valt kvalitativ metode. Deretter vil vi kome nærmare inn på korleis bruke kvalitativ forskingsintervju og bakgrunn for val av informantar. Vi vil dessutan gjere kort greie for arbeidsprosessen, før vi til slutt vil sjå på korleis ivareta validitet og reliabilitet i arbeidet.

3.1 Kva er metode?

I følge Dalland (2007, s. 81) meiner Vilhem Aubert at *“En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilke som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder”*.

Ein kan sjå på metoden som eit verktøy til å få fram den informasjonen vi er ute etter. Vi skil mellom to ulike forskings metodar når vi gjennomfører ei undersøking; den kvantitative og den kvalitative. Den kvantitative metodens formål er å gjere den gitte informasjonen om til målbare opplysningar, medan den kvalitative metodens formål er å fange opp meiningar og opplevingar som ikkje lett kan talfestast eller målast (Dalland, 2007).

På bakgrunn av vår problemstilling, har vi valt å bruke ein kvalitativ forskingsmetode. Vi meiner den metoden vil gi det beste grunnlaget for vurderingar kring vår problemstilling. Vi ynskjer å kome i djupna på informantane sine eigne tankar, refleksjonar og meiningar. Ut i frå dette vil den kvalitative metoden eigne seg betre enn til dømes ei kvantitativ spørjeundersøking, kor informasjonen vil vere både mindre utfyllande og samanhengande (Dalland, 2007).

3.2 Kvalitativ metode

Som hovudtrekk byggjer kvalitativ forskning på ord og frie uttrykksformer, snarare enn talmateriale (Befring, 2007). Det er essensielt å fange opp meiningar og opplevingar som ikkje let seg talfeste eller måle (Dalland, 2007). Informasjonen og kunnskapen blir til i samhandlinga mellom intervjuaren og intervjuobjekta. Kvaliteten på den informasjonen som kjem fram i intervjusituasjonen vil vere avhengig av god samhandling mellom den som intervjuar og dei som blir intervjuet. Difor er det viktig at intervjuar har gode ferdigheiter i og kjennskap til temaet, og at han klarer å stille gode oppfølgingsspørsmål til rett tid. (Kvale & Brinkman, 2009).

3.3 Val av metode

Tidlegare er det gjennomført lite forskning på vårt tema i ein friluftslivskontekst, noko som gjer at ein kvalitativ metode eignar seg godt (Johannesen et.al 2006). Ved å gjennomføre djupneintervju samlar vi store mengder informasjon om eit avgrensa tema, ein person, ei bestemt gruppe, ein institusjon eller ein kultur (Befring, 2007). Ved å ha ein kvalitativ tilnærming opnar ein for openheit og fleksibilitet i form av korleis intervjuobjektet tolkar spørsmål. Dette gir grunnlag for utfyllande svar og refleksjon (Dalland, 2007). Vi valte å ikkje sende ut intervjuguiden i forkant av sjølv intervjuet, då det kunne vere ein moglegheit for at informantane gjorde seg opp svar på førehand. Dette kunne føre til noko av refleksjonsbiten forsvann, og at informantane avgrensa seg sjølv i form av å skjule opplysningar.

3.4 Utval

Det er viktig å vurdere om informantane er relevante i forhold til problemstillinga (Thagaard, 2009). I vårt utval av informantar var begge einige om at vi skulle intervju nokre som er mykje ute i naturen i yrket sitt. I så måte tenkte vi på fleire ulike friluftslivrelaterte yrkesgrupper, men vi enda opp med å konsentrere oss om dei som arbeider med vegleiing på fulltid med. Ein tindeveglear kan antas å ha ei fritidsinteresse nært relatert til jobben då det krevjast mykje dokumentasjon av eigenerfaring i søknaden til denne utdanninga. Det skal dokumenterast at ein har erfaring og ferdigheiter i til dømes ski og klatring (Nortind). Ut i frå dette er det grunn til å tru at ein tindeveglear har lidenskapeleg interesse for jobben sin. I tillegg hadde vi ein oppfatning av at aktivitetane dei utøver på jobb, er nært relatert til fritidsinteressa deira. Dette gjer at tindeveglearar vil vere dei som passar best som informantar for vår problemstilling.

3.5 Intervjuguide, intervju og bearbeiding

I forkant av intervju utarbeidde vi ein semi-strukturert intervjuguide. Intervjuguiden fungerer då som eit overordna utgangspunkt, samtidig som spørsmål, tema og rekkefølga kan variere. På denne måten vil intervjuet få ein naturleg flyt, kor ein tema-messig kan bevege seg fram og tilbake (Johannesen, et.al 2006). Fordelane med å ha eit visst oppsett på intervjuet, er at samtalen i utgangspunktet blir meir systematisk og at bearbeidinga etterpå blir enklare og mindre tidkrevjande. I tillegg er det lettare å samanlikne svara til dei forskjellige informantane spørsmål for spørsmål. På denne måten kan vi enklare finne fram til eventuelle likskapar og ulikslikarar i høve problemstillinga (Johannesen, et al. 2006).

Intervjuguiden er strukturert til fire tema med intervjuspørsmål. Vi utarbeidde også nokre oppfølgingsspørsmål som kunne passe til nokre av hovudspørsmåla.

I utarbeidinga av intervjuguiden la vi vekt på å unngå alle «ja-nei»-spørsmål, mellom anna for å få informanten til å reflektere rundt spørsmåla og kome med eigne meiningar. Vi la vidare vekt på prøvde å unngå å stille ledande spørsmål, då det kan påverke informanten sine refleksjonar (Dalland, 2012).

I gjennomføringa av dei tre intervju, let vi informantane snakke fritt ut frå korleis dei tolka spørsmåla. Ein av oss intervju, medan den andre noterte. Den som noterte hadde moglegheit til å kome med innspel dersom det var nødvendig. I tillegg til notering undervegs i intervjuet, spelte vi inn heile intervju på bandopptakar. På denne måten kunne vi gå gjennom intervju i etterkant.

To av intervju blei gjennomført ved at vi møtte informantane personleg, medan eitt av dei blei gjennomført på telefon. Vi var utgangspunktet noko kritiske til intervju via telefon i forkant, men det viste seg å fungere nokså bra. Vi synes ikkje gjennomføringa av dette intervjuet bydde på nokre ekstra utfordringar undervegs. Befring (2007) viser også til at eit telefonintervju ikkje står noko tilbake for eit "andlet-til-andlet" intervju når det gjeld validitet og reliabilitet, to omgrep som vi vil komme nærare innpå seinare i kapittelet. I transkriberinga av telefonintervjuet kunne det ved enkelte anledningar vere vanskelegare å gjengi informantens tale, grunna at stemma har gått gjennom to ulike elektroniske einingar.

Ein sentral del av bearbeidinga er å transkribere intervju. Å transkribere vil seie å gje att det informantane seier, frå talespråk til skriftspråk (Dalland, 2007). Dette viste seg å vere særskild tidkrevjande, men samtidig blei vi ekspertar på dei intervju kvar av oss transkriberte. Dette medførte at jobben med analyseringa i første omgang blei litt enklare.

I vårt forskingsprosjekt har vi valt å anonymisere opplysningane i vårt datamateriale, først og fremst fordi det ikkje er naudsynt for problemstillinga å identifisere informantane. Vi ivaretek anonymiteten gjennom å sørge for at opplysningane vi legger til oppgåva ikkje på nokon måte kan sporast tilbake enkeltpersonar (Dalland 2007). Ved kvalitative undersøkingar kan det vere ekstra utfordrande å ivareta anonymiteten då ein gjerne skal behandle detaljerte opplysningar om enkeltpersonar (Johannessen, 2006). I denne samanheng er det viktig at vi som forskarar er ekstra kritiske til alle opplysningar vi vel å formidle igjennom oppgåva. Eit av dei viktigaste tiltaka vi har foretatt oss er å nummerere informantane istadenfor å bruke verkelege namn. Her har vi valt å bruke tala 1,2 og 3, så vi lett kan skilje informantane frå kvarandre utan at det går på bekostning av anonymiteten.

3.6 Hermeneutisk arbeidsprosess

Målet for forskaren i den hermeneutiske arbeidsprosessen er å få ei heilskapleg forståing av all data som er innhenta. Dette skjer gjennom ein fortolkingsprosess som startar ved første møte med informantane til siste punktum er sett i arbeidsprosessen (Dalland, 2007).

Tolkingsprosessen er i stadig rørsle mellom heilheit og del, på så måte oppnår ein eit klarare bilete av heile perspektivet. Gjennom denne rørsle tileigna seg stadig ny kunnskap og forståing, noko som vil vere med å påverke tolkingsprosessen (Johannessen, 2006).

Vi møtte informantane med ei førforståing av temaet. Førforståing er den kunnskapen vi som undersøklarar innehar av temaet i forkant av tolkingsprosessen (Dalland, 2007). Fortolkinga gjekk føre seg gjennom heile intervjuet og etterpå gjorde vi oss opp ei meining om kva informantane meinte. Vidare transkriberte vi intervjuet ord-for-ord. Dette gav oss eit endå betre grunnlag til å tolke kva informantane kan ha meint og kva fortolkingar informantane har gitt.

3.7 Validitet og reliabilitet

I ei kvalitativ undersøking er det to krav som må stillast til all litteratur og data ein vel å bruke. Krava vert omtalte som validitet og reliabilitet, og er viktige å ta omsyn til for at forskingsprosjektet skal bli truverdig (Dalland, 2007)

Ein kan omtale validitet som relevans og gyldigheit. Det er grunnleggjande at alle data som skal brukast, er relevant i høve til problemstillinga. Som vi var inne på i drøftinga kring val av informantar, meiner vi at intervju av tindevegleiarar gir god relevans for problemstillinga. Dette fordi vi kan anta at denne vegleiargruppa har ei fritidsinteresse som er nært relatert til yrket. Ein intervjuguide som har ein viss struktur, vil også bidra til at validiteten blir ivareteken. Er spørsmåla ferdig formulerte og rekkjefølgja fastsett, blir sannsynet mindre for at ein stiller spørsmål som gir irrelevante svar. I forkant av dei reelle intervjuet, utførte vi eit prøveintervju med ein som arbeidar som tindevegleiar på deltid. På denne måten kunne vi finne ut om spørsmåla i intervjuguiden verkeleg fanga opp det vi var ute etter å undersøkje. Her fekk vi også peika ut spørsmål som kunne verke uklare frå ein informant sin synsvinkel (Dalland, 2007).

Reliabilitet kan omtalast som pålitelegheit til data i undersøkinga. Kva for data er det som blir brukt, måten dataene blir samla inn på og korleis dei blir bearbeidde. (Johannessen, 2006). Ei mogleg feilkjelde ligg i kommunikasjonsprosessen. For å få svar på eit spørsmål, må det bli rett oppfatta av informanten. Det viste seg at testintervjuet var viktig, sidan vi då fekk klargjort spørsmål som verka uklare. Ved bruk av bandopptakar kan lyden bli uklar, noko som kan resultere i at meiningsinnhaldet

blir endra ved transkribering. I vårt tilfelle noterte vi og undervegs, slik at meiningsinnhaldet skulle bli så nøyaktig som mogeleg. Om notata ikkje strakk til, lytta vi til intervjuet begge to. I mange tilfelle viste det seg at fleire øyre høyrer betre. Når talespråk blir gjort om til skriftspråk mistar ein ikkje berre stemme og mimikk, men også ansikts- og kroppsspråk. For å ivareta pålitelegheit i forhold til det, transkriberte vi ord-for-ord. Vi noterte til dømes tenkjepausar og la til «stavingar» som «ehm» og «eeeh», noko som kan bidra til å gjenskape litt av atmosfæren under intervjuet (Dalland, 2007).

4. Resultat og diskusjon

I dette kapittelet vil vi presentere dei resultatane vi har kome fram til gjennom å diskutere dette opp mot vår problemstilling. Kapittelet er delt i tre delar, der kvar enkelt del er med på å belyse vår problemstilling. Først vil vi sjå på kva som har påverka informantane til å byrje med friluftsliv. Vi vil så finne ut kva faktorar som spelar inn når vegleiarar i friluftsliv blir motiverte for yrket. Til slutt vil vi gå inn på fritida til våre informantar. Her vil vi prøve å finne ut kva som skjer med fritida dersom ein har jobben som lidenskap. Vi meiner at diskusjon rundt desse tre områda vil gje oss eit godt grunnlag for å svare på korleis utvalde vegleiarar blir motiverte i yrket og kva som hender med fritida dersom ein har jobben som lidenskap.

4.1 Introduksjon til friluftslivet

I denne delen av diskusjonen ynskjer vi å sjå nærare på korleis informantane har blitt introdusert til friluftslivet. I henhold til problemstillinga er det interessant for oss å sjå korleis internaliseringa har gått føre seg i utviklinga av det vi antar er ei lidenskaplege interesse for friluftsliv.

På spørsmål om kva som fekk informantane til å byrje med friluftsliv kan det verke som at oppveksten har vore avgjerande. Familie og sosialisering blir her trekt fram som er to viktige pådrivarar. Det kan verke som om friluftslivet heilt frå tidleg alder har blitt ein naturleg del av oppveksten.

[...] det er no ikkje noko sånn enkelt svar på det, men det er faktorar av mange ting som har ført til det. Eg trur oppveksten min er ein av dei tingane og at du blir påverka av det som skjer i oppveksten. Seier Informant 1 når han fortel om korleis han har blitt påverka av førebilete han hadde i barndomen.

Allereie frå tidleg alder av kjem det fram at informantane har blitt tatt med på tur av mor og far, og dermed har friluftslivet blitt sosialisert inn som ein naturleg del av oppveksten. Etterkvart som informantane blei eldre, kom også andre faktorar inn i biletet; sosialisering og fritidstilbod, som til dømes kva venane dreiv med og kva omgjevnadane hadde å tilby i området der ein vaks opp.

[...] så det er jo den der sosialiseringa frå tidleg alder som for min del nok har vore avgjerande. Det blir å drive med skisport for eksempel, eller sånne ting som mange andre heldt på med og sånn alle gjer, berre, fordi alle andre gjer det. [...] det var ikkje så mange alternativ, eigentleg (Informant 3).

Eit fellestrekk er at alle dei tre informantane har vakse opp på bygda. Fritidstilboda varierer gjerne frå plass til plass, men det viser seg at informantane gjerne har drive med det «alle andre» har drive med. Det kan tolkast at det ut ifrå ein “bygdeguts” perspektiv gjerne er naturleg å gjere det “alle andre” gjer, fordi det kan vere eit avgrensa fritidstilbod på bygda. For å fremje interessa for friluftslivet har det vore viktig for informantane å ha nokon å sjå opp til. Foreldra, kompisar eller «dei store gutane» i klatreveggen var sentrale rollemodellar

Ettersom foreldra allereie frå barndomen har teke dei med ut i naturen, kan ein seie at informantane blei internalisert inn i friluftslivet på ein kontrollert måte. Dette kan sjåast samsvar med det Vallerand & Houliort (2003) forklarar som kontrollert internalisering, då det er foreldra og ikkje barnet sjølv som tar initiativet til handlinga. Dersom barnet, når det blir større og kanskje har andre alternativ enn å vere med foreldra på tur, likevel blir med, er interessa for friluftsliv vekt. Det same gjeld når ein ungdom på eiga hand held fram med friluftsliv, gjerne i lag med vener.

Det kjem fram at Informant 1 opplevde ei form for amotivasjon dei første åra foreldra drog han med ut på tur. Amotivasjon kan i følgje Jacobsen (2012) oppstå når ein ikkje ser noko formål med aktiviteten. Informant 1 uttrykkjer sin amotivasjon på følgjande måte:

[...] eg skulle jo gjere opprør mot far min sånn som alle skulle gjere. Då gjorde eg det motsette av å gå i fjellet, og det var å spele data. [...] då var det jo berre eit slit. Kaldt og det var unødvendig, eg hadde no mykje meir glede av å sitte foran pc'en då (Informant 1).

Den amotivasjonen Informant 1 gir uttrykk for at han hadde treng ikkje å vere “satt” for resten av livet. Etterkvart som ein blir eldre vil også verdiane hos ein person kunne endre seg, og ein gjer seg i større grad opp ei sjølvstendig meining verdset noko eller ikkje. Dette kan føre til at internaliseringa vil kunne ta ei ny retning, til dømes frå kontrollert til sjølvbestemt (Vallerand & Houliort, 2003). Informant 1 har gått gjennom ein slik internaliseringsprosess og den gjer han uttrykk for slik: “[...]dei der minna frå barndomsåra er jo kome tilbake då. Vi var jo mykje ute i feriane og alle feriane føregjekk jo i telt og sånn, så det har no kome tilbake og står ganske sterkt” (Informant 1).

Trass tidvis amotivasjon, er det tydeleg at Informant 1 har tileigna seg verdier frå friluftslivet i oppveksten. På eitt tidspunkt har desse verdiane blitt tende igjen og blir i dag sett på som verdfulle. Ein kan tolke det dit hen at så lenge informanten opplevde ein kontrollert internalisering til

aktiviteten, så førte det til amotivasjon, men då han som ungdom sjølv valde å praktisere friluftsliv på eiga hand, førte det til sjølvbestemt internalisering. Dette kan sjåast i tråd med det Deci & Ryan (2000) trekkjer fram som essensielt for å fremja den indre motivasjonen, då sjølvbestemmelse er ein viktig del av sjølvrealiseringa.

Ut i frå dette er det tydeleg at oppveksten har vore med å påverke internaliseringsprosessen. Med dette meiner vi at informantane gradvis har tileigna seg verdiar frå friluftslivet og gjort det til ein del av eigen identitet (Vallerand & Houliort, 2003). Det viser at internaliseringa har vore med å fremja ei indre drivkraft hos informantane. Denne drivkrafta kan sjåast på som ein indre motivasjon som har ført til at informantane har utvikla ei lidenskapleg interesse for friluftslivet. Vi meiner denne interessa er viktig å ha for at vegleiarane skal oppretthalde motivasjon i yrket.

4.2 Motivasjon i yrket

For oss er det interessant å finne ut korleis vegleiarar i friluftslivet blir motivert i yrket. Korleis påverkar medgang og motgang motivasjonen hos våre informantar?

Ein kan sjå fleire likskapstrekk i korleis dei utvalde informantane blir motiverte i yrket. Eitt av mønstra vi kan sjå hos informantane er at det er gjestene sine opplevingar som i størst grad blir vektlagt. “[...] på jobb kan ein jo ikkje legge så mykje vekt på eigne opplevingar, då er det opplevinga til gjesten som er viktig” (Informant 2). Det at deltakarane har gode opplevingar påverkar også motivasjonen til informantane. Det kjem fram at dei gode opplevingane hos deltakarane er noko av det som i størst grad fremjar motivasjonen hos vegleiarane.

Ja, det e kult. Då blir du jo veldig gira [...] Då tar du gjerne ein ekstra lang dag eller køyre ei runde til, berre for at du blir så gira sjølv. Du får masse turglede av at andre har turglede og det er heilt klart det beste! (Informant 1).

Det at gjesten har gode opplevingar kan altså sjåast i samanheng med vegleiarane sine opplevingar. Det eine byggjer opp om det andre, gjesten si turglede fremjar også vegleiarane. Vi har inntrykk av at det er viktig for informantane å få stadfesta at det arbeidet dei gjer er bra, og dette gjerne i form av positive tilbakemeldingar. Samtidig kjem det fram at denne jobben er både ansvarsfull og krevjande, noko som gjer at dårlege opplevingar nærmast er uunngåeleg. Når vegleiarane opplev motgang i form av at ting ikkje går som planlagt eller at han handla til ulempe for gruppa, påverkar dette motivasjonen. Alle informantane verkar til å vere einige om at ein i første omgang gjerne blir skuffa,

får så å tenkje at ein skal ta lærdom av hendinga. Informant 3 gjer seg opp følgjande tankar kring dette.

Ja, det kan jo påverke begge vegar. Det kan jo egentleg føre til at ein tenkje at ein neste gong skal gjere det på ein annan måte, at ein lære av det, eller ein kan bli lei seg og tenkje at det ikkje er noko bra og no gjorde eg ein dårleg jobb. Uansett så tenkjer eg at begge deler bør motivere ein til å gjere ein betre jobb neste gong. Så at viss ein har gjort nokre dårlege val, så bør ein prøve å granske det, finne ut kva som var grunnen til at ein gjorde det osv, og så blir ein litt flinkare neste gong. Det er jo ingen som er perfekt, så ein prøver jo heile tida å strekkje seg mot det som kan blir betre.

I følgje Birkeland (2014) kan ein definere motivasjon som faktorar eller hendingar som påverkar, aktiverar og tenner ein gnist hos ein person. Sett i lys av dette, kan vi sei at motgang også er ein faktor som kan verke motiverande. Som utsegna ovanfor gir uttrykk for, kan utfordringar i yrket påverke ein på to forskjellige måtar. Ein kan velje å styre unna utfordringar som oppstår og "leggje lokk over problemet" eller så kan ein velje å oppsøkje og overvinne utfordringane og slik utvikle nye ferdigheiter (Woolfolk, 2006). Vel ein det siste alternativet er ein indre motivert. Dette vil føre til at ein kjem styrka ut av situasjonen.

Formidling som motivasjonsfaktor

Formidlinga kan brukast som eit aspekt i vegleiarrolla og det er opp til vegleieren sjølv om han vil ta den i bruk eller ikkje (Vereide, 2008). Det kan verke som om informantane ser på formidlinga som eit viktig verkemiddel til å forme gode opplevingar for deltakarane. Det kan sjå ut som formidlinga påverkar informantane sin motivasjon positivt.

Dersom ein klara å formidle den kunnskapen som gir folk noko, opplevingar for den saks skuld, så er det ein viktig del. [...]. Viss ein klarer å lære vekk ting som er ganske avansert og vanskeleg, føler ein at ein har gjort ein god jobb. Det er motiverande (Informant 3).

Ved å formidle kunnskap, erfaring og naturkjennskap kan det tolkast som det heilheitlege perspektivet av å ha gode opplevingar på tur blir betre. Dette byggjer opp under Vereide (2008) sine funn kor han uttrykkjer verdien av å formidle kunnskap, samt dele gode naturopplevingar med andre. Dei gode naturopplevingane kan sjåast på som essensielle for å fremje indre motivasjon i yrket, og det kan verke som om dei gode naturopplevingane er noko informantane stadig er på jakt etter. Dei gode opplevingane kan på denne måten vere med på å fremje ein indre motivasjon i yrket. Ein kan med dette sei at dei tre psykologiske behova (autonomi, kompetanse og

det å høyre til) som må dekkjast for å oppnå indre motivasjon, er oppfylte (Ryan & Deci, 2000).

Når informantane legg til rette for gode opplevingar, kan det verka som om dei bli belønna i form av å dele desse opplevingane med andre. I tillegg synest det som om konkrete tilbakemeldingar vegleiarane får av deltakarane verkar motiverande. Ut i frå dette kan ein sei at dei tre psykologiske behova som må dekkjast for å oppnå indre motivasjon er oppfylte. Vegleiareren viser kompetanse ved å lære vekk kunnskap. Det å høyre til på bakgrunn av at han deler opplevinga med andre, og sjølvbestemming i form av at det er vegleiareren som står med ansvaret og tar avgjersler i forhold til risikovurderingar og sikkerheit .

4.3 Motiv for utøving av friluftsliv på fritida

I vegleiarerket er det utfordringar knytt til skiljet mellom arbeidstid og fritid. Dette skiljet kan fortelje oss noko om kva type lidenskap ein har utvikla.

Alle informantane våre gir uttrykk for at det som regel er uproblematisk å ha ein jobb som ligg så nært opp til fritidsinteressene. Informantane trekk fram at det er meningsfullt i form av at interessa fremjar ferdigheitane både til jobb og på fritid.

Det er jo litt det eg var inne på, synergjar ikkje sant. Det å vere god, eller like å drive med det på fritida, så blir eg betre på jobb, så blir det betre på fritida. Det er vinn vinn for meg, ja enn så lenge vertfall, det at eg kan øve og drive med det eg likar, på begge plan (Informant 1).

Det treng nødvendigvis ikkje alltid vere slik at ein praktiserer denne interessa på fritida av rein glede. “Det er jo mange som kan gå å klatre fordi at det er berre gøy, det e kjekt, mens eg ofte går å klatra fordi eg føle eg må halde ein viss standard” (Informant 2).

Ein kan seie at hovudbodskapen er den same i desse utsegna, men det kjem fram at motivasjonen for praktisering av jobberelaterte interesser på fritida tidvis kan vere motstridande hos informantane. Informant 2 klatrar på fritida ikkje berre fordi det er gøy, men og fordi det er med på å oppretthalde ferdigheitsnivået han treng i jobben. Dette er i tråd med funna Vereide (2008) gjorde om at vegleiareren må ha relativt gode ferdigheiter i aktivitetane han jobbar med, og at desse ferdigheitene gjerne er noko ein må sette av tid til på fritida for å oppretthalde. Dette fører til at skiljet mellom jobben og fritida blir utydeleg og kan sjåast på som gråsone fritid. Ein utføre handlingar som kan relaterast til jobben på fritida. Informant 1 verkar i større grad til å ha ei indre drivkraft for å utføre

jobbrelaterte aktivitetar på fritida så ofte han kan, og der treningsutbyttet i større grad blir sett på som bonus.

[...] i fjor sommar var eg fem dagar på jobb på rad. Det var sånn ti-tolv timars tura, [...] men første dagen fri... det første eg gjorde var å dra til eit klatreområde å klatre ei ny rute derog det tok fjorten timar, og eg var like glad.

Informant 2 som har lengre fartstid i vegleiaryrket hadde kanskje ikkje valt å gjere det same.

Viss eg har guida på ski. Sjølv om det er heilt fantastisk, så har du gjort det som jobben din i kanskje ti dagar, så kjem du heim igjen ei helg, og så har familien lyst på ski. Då kan det vere at eg kunne berre tenkt meg å gjort noko heilt anna.

Det skal likevel peikast på at informant 1 ikkje har jobba like lenge med vegleing på fulltid som dei andre informantane. Dette kan vere interessant å trekkje fram når ein snakkar om motivasjon hos den enkelte, noko også han sjølv påpeikar "De må ta med i betrakting at eg er ung og motivert" (Informant 1).

Her har vi indikatorar på at alder og fartstid i yrket kan verke inn på motivasjonen når ein utfører jobbrelaterte aktivitetar på fritida. Etter kvart som ein blir eldre og har jobba lenger med vegleing, kan det tenkjast at ein er meir metta på aktivitetane samanlikna med når ein var yngre. Dette kan ha også ha samanheng med at det oppstår plikter og forventningar knytt til andre livsområdet, eksempelvis familie. Her følgjer det gjerne med ansvar som gjer til at ein ikkje lenger har eit hav av tid til rådvelde. Dette kombinert med at ein må oppretthalde ferdigheiter til jobben, kan gjere det meir sannsynleg å sjå verda ut i frå eit "bør, må, skal" -perspektiv. I følge Birkeland (2014) er det då lettare å utvikle tvangsmessig lidenskap. Ut i frå opplysningane vi har, kan det sjå ut til at denne fritidsaktiviteten tidvis er ytre motivert hos informant 2, og såleis kan sjåast på som gråsone fritid. Men i og med at det for utvikling av tvangsmessig lidenskap må det vere fleire ytre faktorar til stades over tid, vil vi i dette tilfellet ikkje konkludere med at det her er tale om tvangsmessig lidenskap.

Harmonisk lidenskap resulterer i liten konflikt mellom jobb og fritid (Vallerand, 2003). Sjølv med harmonisk lidenskap for jobben kan ein altså ikkje fullstendig utelukke at det oppstår gråsone fritid. Dei fleste har jo lyst til å gjere ein god jobb, så det kan heller sjåast i samanheng med det å oppdatere seg på ein yrkessituasjon. Dette kan samanliknast med andre yrke der ein har fått eit nytt regelverk som ein må oppdatere seg på. Om ein ikkje oppdaterer seg på dette regelverket, vil ein ikkje vere i stand til å utføre arbeidsoppgåvene. Det treng nødvendigvis ikkje vere gøy å oppdatere seg på dette

regelverket, men ein må gjere for å utføre ein god jobb. Informant 3 trekk fram viktigheita av å vere oppdatert på yrkessituasjonen.

[...] ein kan aldri kvile på laurbæra og smykke seg med ein sånn tindevegleiartittel og tru at det er godt nok. Det er vertfall ikkje sånn for min del. Eg tenkjer at eg må bevise at eg er oppdatert og flink kvar dag eg er på jobb.

Vereide kom i 2008 fram til at ein vegleiar må ha betre fysisk form enn normalt, samt gode ferdigheiter i aktivitetane han jobbar med. Han fann også ut at ein må setje av tid på fritida til å oppretthalde ferdigheitene. Dette byggjer opp under ytringane til spesielt informant 2. I Noreg er som regel vegleiingsyrket sesongdelt. Når ny sesong står på døra er det viktig at ein er oppdatert. Ein kan ha eit stort antal føringsturar på ski i vinterhalvåret. Når sommaren kjem og ein skal ha ein føringstur som inneber til dømes klatring, er det lite hjelp i kor mange timar ein har med ski på beina.

Vegleiarrolla på fritida

Alle informantane vedgår at dei somme gonger inntar vegleiarrolla også på fritida. Det er stort sett ikkje noko dei aktivt går inn for å gjere. Men ofte er det ei forventning blant deltakarane i turfølgjet, eller at dei ser seg nøydde til å gå inn i rolla for å avverge fare eller uheldige situasjonar.

Det hender at eg kjem med for eksempel tips til andre taulag som er i nærleiken. Der det er i ferd med å føregå ting som kanskje kan vere farleg. [...]. Eg prøver å unngå det. Så visst det er folk eg ser at overlever, men som gjer det på ein litt tungvindt måte, så må dei gjerne gjere det, eg orke ikkje å leggje meg borti (informant 3).

Det skal mykje til før informant 3 går inn i vegleiarrolla på fritida, og om dette skulle skje verkar det til å vere ei rolle han ynskjer å forlate snarast mogleg. Det er tydeleg at han har eit bevisst forhold til skiljet mellom jobb og fritid. “[...] det er sånt klart skilje då. Det må ikkje blandast” (informant 3). Vidare kjem det fram at det kan oppstå forventningar i turfølgjet om at ein skal ha meir ansvar fordi ein jobbar med vegleiing. I slike tilfelle prøver informantane heller å legge til rette for at gruppa er med på avgjerslene. “[...] eg prøva å unngå ha hamne der. Eg prøva å tenkje at no er det ein fridag, å eg prøva vertfall å involvere dei, slik dei ser på kartet sånn at ikkje eg skal bestemme alt” (informant 2).

På denne måten kan ein ivareta fritida til ein viss grad ved å dele ansvaret med dei andre i turfølgjet. Informant 3 vil helst ikkje hamne i denne situasjonen i heile teke. For å unngå dette reiser han som regel på tur med personar der kompetansenivået er likt hans eige.

Det er som regel folk som har nokolunde same kompetansenivå som meg sjølv innafor den aktiviteten eg skal drive med. Eg vil helst ikkje drive med noko form for opplæring eller ta noko meir ansvar på ein eigentur (informant 3).

Dei to andre informantane vel også sitt turfølgje med omhug, alt etter type tur ein skal på. Dei ynskjer også at turfølgjet skal ha gode ferdigheiter, men når det kjem til stykket er det det sosiale som veg tyngst. “[...] spørst kva for ein type tur det er, men det er viktigare for meg kven eg har lyst å vere med, enn akkurat kva for ein tur eg skal på [...]” (informant 2). Kjemien med dei andre i turfølgjet er altså det viktigaste, så får heller evnene til turfølgjet vere så gode som dei er. “Du gidd ikkje dra på tur med nokon som er veldig god, men som du ikkje går godt overeins med. Det er for fordi vi har ein god tone” (informant 1).

Det kjem fram at praktisering av jobbrelaterte handlingar på fritida kan vere utfordrande.

Det kan tolkast at alder og fartstid i yrket kan ha noko å sei for motivasjonen utøvinga av desse aktivitetane. Informantane uttrykkjer seg ulikt når det gjeld å innta vegleiarrolla på fritida. Somme er meir velvillige enn andre, men felles hos dei alle er at ein inntar rolla dersom nødvendig. Sett i lys av Birkeland (2014) sin definisjon på lidenskap kan de tolkast som informantane har ein harmonisk lidenskap.

5. Konklusjon

Hensikta med oppgåva har vore å undersøkje korleis ein vegleiarar i friluftsliv blir motivert for jobben sin og kva som skjer med fritida dersom ein har jobben som lidenskap. Vi har belyst tematikken gjennom djupne intervju med 3 tindeveglearar. Vi har fokusert på korleis fritidsinteressa til informantane har utvikla seg til ein lidenskap. Vi har så sett på korleis medgang og motgang påverkar motivasjonen til ein vegleiar. Avslutningsvis har vi sett på korleis informantane skil mellom arbeidstid og fritida, og korleis desse forholda påverkar lidenskapen.

Resultata våre viser at lidenskapen hos informantane har utvikla seg som følgje av ein internaliseringsprosess som har pågått heilt sidan barndomen. Alle informantane har blitt introdusert til friluftslivet tidleg i oppveksten. Det er verdiane dei har tileigna seg i gjennom denne prosessen som også i dag utgjer grunnlaget for den lidenskapen dei utvikla.

Både gode og dårlege opplevingar i jobbsamanheng ser ut til å fungere som ein motiverande faktor på informantane. Gode opplevingar får vegleiaren gjennom responsen frå deltakarane. Turglede blant deltakarane ser ut til å også skape turglede hos vegleiaren. Når vegleiaren opplever at gruppa har dårlege opplevingar som følgje av hans avgjersler, påverkar dette vegleiaren i stor grad. I desse tilfella ynskjer vegleiaren å ta lærdom av situasjonen slik at utfallet blir positivt i form av utvikling. Formidling er eit viktig aspekt ved vegleiaryrket.

Om ein klarar å bruke formidling som verkemiddel til å skape gode turopplevingar hos deltakarane vil dette slå positivt tilbake på vegleiarens motivasjon. På bakgrunn av dette vil dei tre psykologiske behova som må dekkjast for å oppnå indre motivasjon vere oppfylte.

Vegleiaryrket krev gode ferdigheiter i aktivitetane ein arbeidar med. Dette fører gjerne til at ein også må bruke fritid for å oppretthalde eigne ferdigheiter. Viss ein praktiserer fritidsinteressa utelukkande for å oppretthalde ferdigheitene som krevst i yrket, kan ein seie at ein er ytre motivert når ein utfører aktiviteten. Når dette er tilfelle blir skiljet mellom jobb og fritid blir utydeleg. Alle informantane inntar somme gonger vegleiarrolla også på fritida, anten fordi det vert forventa av andre som er med på tur eller fordi situasjonen krev det, til dømes for å avverge farlege situasjonar. Informantane vil helst vere på tur med nokon som har eit likt ferdigheitsnivå. Det vert likevel understreka at det sosiale er det viktigaste i den samanhengen. .

Gjennom alle desse ulike opplysningane kan vi konkludere med at det er viktig for ein vegleiar i friluftslivet å formidle gode opplevingar i naturen. Om vegleiaren lukkast med det fremjar det motivasjonen i yrkesutøvinga. Ut frå våre opplysningar, vil vi påstå at alle våre informantar er lidenskapelege for yrket sitt. Vi konkluderer med at alle informantane har ein harmonisk lidenskap for yrket, men at enkelte fritidsaktivitetar kan vere ytre motivert når dei blir utført i lys av jobben.

6. Litteraturliste

- Befring, E. (2007). *Forskningsmetode med etikk og statistikk* (2. utg. ed., Samlagets bøker for høgare utdanning). Oslo: Samlaget.
- Birkeland, I. D. (2014). *Fire Walk with Me: Exploring the Role of Harmonious and Obsessive Passion in Well-being and Performance at Work*. Oslo: BI Norwegian Business School. Henta frå [http://web.bi.no/forskning/papers.nsf/349b2672a809db42c1256e620044a25f/d082e9c8c7d67808c1257cf600321e55/\\$FILE/2014-08-Birkeland-mantel.pdf](http://web.bi.no/forskning/papers.nsf/349b2672a809db42c1256e620044a25f/d082e9c8c7d67808c1257cf600321e55/$FILE/2014-08-Birkeland-mantel.pdf)
- Dalland, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (4. utg. ed., Helse- og sosialfag : høgskole). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Dalland, O. (2012). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (5. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Farbrot, A. (2014, 07. november). Farlig lidenskap på jobben. *Handelshøyskolen BI*. Henta frå <http://forskning.no/ledelse-og-organisasjon/2014/06/farlig-lidenskap-pa-jobben>
- Fauske, L. (2010, 23. november). Motivasjon og arbeidsglede. *Fagforbundet*. Henta frå http://www.fagforbundet.no/ska/Yrkesgrupper/Personalansatte/?article_id=56047
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). *Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program*. Montréal: Human relations.
- Gundersen, D. (2009) Hobby. *Store Norske Leksikon*. Henta frå <https://snl.no/hobby>
- Horgen, A. (2010). *Friluftslivsveiledning vintertid*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jacobsen, A. M. (2012). Motivasjonsteori som utgangspunkt for å skape et best mulig læringsmiljø i kroppsøving. *Universitetet i Nordland*. Henta frå <http://idrottsforum.org/wp-content/uploads/2012/10/jacobsen121010.pdf>
- Johannessen, A., Tufte, Per Arne, & Christoffersen, Line. (2006). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg. ed.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T.M., & Rygge, J. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.

Martinsen, V. (2015) Aristoteles. *Filosofi.no*. Henta frå <http://filosofi.no/aristoteles/>
Nortind. (2015, 10 desember). *KRAV TIL OPPTAK*. Henta frå
<http://www.nortind.no/no/yrkesutdanning/krav-til-opptak>

Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000) *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*. University of Rochester: Academic Press.

Spurkeland, J. (2011). *Prestasjonshjelp : Hvordan gjøre andre god[e]?* Oslo: Universitetsforlaget.

Store norske leksikon. (2012). *Internalisering*. Henta frå <https://snl.no/internalisering>.

Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse : En innføring i kvalitativ metode*(3. utg. ed.). Bergen: Fagbokforlaget.

Tordsson, B. (2009). *Perspektiv på naturmøtets pedagogikk*. Høskulen i Telemark Bø: Eget.

Tranøy, Knut Erik & Tjønneland, Eivind. (2015). Aristoteles. *Store Norske Leksikon* Henta frå <https://snl.no/Aristoteles>.

Vallerand, R. J. & Houliort, N. (2003) *Emerging Perspectives on Values in Organizations, Chapter 7; Passion at work*. Greenwich: Information Age Publishing.

Vereide, V. (2008). *"Mykje Borte - Lite Heime" : Mannlege Friluftslivsvegleiarar Møter Nye Farsideal*.

Woolfolk. A. (2006). *Pedagogisk psykologi*.(2. opplag) Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.

Ulgum, A. (2014, 5. november). *Når lidenskapen blir levebrød*. Henta frå <http://artikkel.ut.no/artikkel/1.11935623/>

7. Vedlegg

Intervjuguide

Informasjon til intervjuobjektet:

Med bakgrunn i vårt bachelorarbeid har vi valt å samle inn informasjon til vår oppgåve ved å gjennomføre intervju. Intervjuet handla om dine tankar rundt det å utøve friluftsliv i ein yrkessituasjon kontra det å utøve det på fritida. Problemstilling: *Korleis motiverast utvalte vegleiarar i friluftsliv når dei arbeidar med noko så nært relatert til sin fritidsinteresse?*

I oppgåva vår vil alle som vert intervjuet forbli anonyme. Intervjuet vil bli tatt opp, men kan når som helst velje å avbryte intervjuet. Om du ynskjer å høyre gjennom eller få tilsendt intervjuet, kan du det. Intervjuet vil vare kring éin time og er delt inn i 4 tema med underspørsmål.

Nokre av spørsmåla kan oppfattast nokså like, men er vinkla litt forskjellig. Du må no berre svare det som fell deg inn.

1. Bakgrunn

- Kor gammal er du?
- Familie, barn?
- Kva utdanning har du?
- Kvifor?
- Kva jobbar du med i dag?
Kvifor?
- Kor lenge har du jobba med dette?

2. Opplevinga og motiv for utøving av friluftsliv

- Kva er friluftsliv for deg?
- Har du ein eigen definisjon på «friluftsliv»?
- Kva verdiar legg du i friluftslivet?
- Kva fekk deg til å byrje med friluftsliv?

3. Opplevinga og motiv i forhold til yrkesvalet

- Kvifor byrja du å jobbe med friluftsliv?
- Korleis er det å jobbe med friluftsliv?
 - Korleis opplev du å ha naturen som arbeidsplass?
- Korleis opplevde du friluftslivet før det blei ein yrkesvei?
 - Eventuelt etter at det blei ein yrkesvei.
- Kva legg du i ordet «lidenskap»?
- Ser du på jobben din som ein lidenskap?
 - Viss «ja»- Kvifor?
 - Viss «nei»-Kvifor ikkje?
 - Lidenskap Def: (Aktiviteten tenner ein gnist hos denne personen. Han/ho brenn for noko, og legg mykje tid/krefter ned i denne aktiviteten).
- Er friluftslivet fortsatt ein lidenskap no etter at du starta jobben som vegleiar?
 - På kva måte/kvifor ikkje?
- Kva er motivasjonen for yrkesvegen?
 - Formidling av kunnskap og erfaring i natur
 - Ivareta tryggleik (Tålmodigheitsprøve)
 - Gode opplevingar
 - Dårlege opplevingar
- Kva fordelar/ulempar er det ved å ha den jobben du har?
- Kor mykje betyr lønna i ein slik jobb?
- Korleis opplev du arbeidsmiljøet du er ein del av?
 - Sosialt – Identitet, kameratskap, tilhørighet, bli sett, vere noko, status.
- Kva utfordringar har ein som friluftslivsvegleiar?
- Kva mål set du deg før ein guida tur?
 - Personlege mål
 - Felles mål
- Korleis blir du påverka som person dersom du ikkje får vera ute i naturen?
 - Positivt/negativt/humøret
- Hender det at du skulle ynskje du hadde ein annan jobb? (Til dømes på regnfulle og kalde dagar ol.)
 - Kvifor?
 - Eksempel på jobb?

- Hender det at du kunne tenke deg å heller bruke fritida på egne turar, og ha ein vanleg jobb ved sidan av?
- Korleis er det å ha lidenskapen sin som levebrød?
- Angrar du på etter å ha gjort lidenskapen din til levebrød?
- Kvifor/kvifor ikkje

4. Motivasjon for utøving av friluftsliv på fritida

- Korleis er det å ha ein jobb som ligg så nært opp mot fritida?
- Kva skal til for at ein trivs med å jobbe med noko som er så nært relatert fritidsinteressa?
- Har du overskot til å dra på turar på fritida?
- Beskriv ein fridag for deg
- Kven er du på tur med?
- Kvifor?
- Kvar er du på tur?
- Kvifor?
- Kor mange er du på tur med?
- Kvifor?
- Hender det at du inntar vegleiarrolla frivillig eller ufrivillig under turar på fritida?
- Korleis påverkar vær og forhold det du vel å gjere når du har fri?
- Kvifor?
- Korleis skiljar du mellom turar i yrkessamanheng samanlikna med ein tur på fritida?