Senter for forskning på
sivilsamfunn & frivillig sektor

DAG WOLLEBÆK, SYNNE SÆTRANG OG AUDUN FLADMOE

# Betingelser for frivillig innsats

## Motivasjon og kontekst

2015-1

Dag Wollebæk
Synne Sætrang
Audun Fladmoe

# Betingelser for frivillig innsats

## Motivasjon og kontekst

Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor
Bergen/Oslo 2015

© Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor 2015
Rapport 2015:1

Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor
Co/Institutt for samfunnsforskning
Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo
www.sivilsamfunn.no

ISBN (trykt): 978-82-7763-468-5
ISBN (pdf): 978-82-7763-469-2

ISSN (trykt.): 1891-2168
ISSN (web): 1891-2176

Rapporten er finansiert av Kulturdepartementet gjennom prosjektet «Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor». Senteret er et samarbeidsprosjekt mellom Uni Rokkansenteret og Institutt for samfunnsforskning.

# Innhold

Innhold ..... 4

Innledning ..... 6
Perspektiver på frivillig organisering ..... 7
Subjektive disposisjoner ..... 8
Individuelle utgangsbetingelser ..... 11
Forhold ved konteksten ..... 14
Data og definisjoner ..... 18
Definisjon av frivillig arbeid ..... 18
Data ..... 19
Frivillig innsats-undersøkelsene ..... 19
Medborgerpanelet/Frivillighetspanelet ..... 20
Andre undersøkelser ..... 20
Analysenes generaliserbarhet ..... 21
Kapitteloversikt ..... 21

Veien inn ..... 23
Rekrutteringsprosessen ..... 24
Rekruttering til frivillig arbeid ..... 24
Hvem blir spurt? ..... 35
Forklaringer på frivillig arbeid ..... 41
Subjektive disposisjoner ..... 41
Interesse og motivasjon ..... 41
Kostnad-/nyttevurderinger ..... 43
Kollektiv mestringstro ..... 50
Individuelle utgangsbetingelser ..... 52
Sosioøkonomiske ressurser ..... 52
Sosiale nettverk ..... 55
Tid ..... 57
Livsfase ..... 59
Helse ..... 61
Erfaringer i oppveksten/sosialisering ..... 62
Forhold ved konteksten ..... 66
Organisasjonskonteksten: Hvilken rolle spiller organiseringen av arbeidet? ..... 67

Sosiale forventninger ... 69
Hvilke faktorer er viktigst? Multivariat analyse ... 71
Frivillig innsats-undersøkelsen ... 71
Frivillighetspanelet ... 72
Barrierer for frivillig innsats ... 73
Permanente og midlertidige barrierer ... 79
Utfyllende begrunnelser for ikke-deltakelse ... 81
Barrierer for frivillighet: Oppsummering ... 84
Oppsummering ... 85

Motivasjon for frivillighet ... 87
Endringer 1998-2014 ... 90
Motivasjon og omfang av frivillig arbeid ... 93
Forskjeller mellom grupper av frivillige ... 96
Forskjeller mellom organisasjonstyper og aktiviteter ... 102
Koblingen mellom frivillig og organisasjon ... 107
Å «betale seg ut» ... 111
Oppsummering ... 113

Å beholde frivillige ... 115
Perspektiver på tilfredshet og vilje til fortsatt innsats ... 116
Tilfredshet med frivillig arbeid og sannsynlighet for fortsatt innsats ... 118
Motivasjon og tilfredshet ... 122
Arbeidsoppgaver, organisering og tilfredshet ... 126
Engasjement og tilfredshet ... 128
Tilhørighet (commitment) og tilfredshet ... 130
Hvilke faktorer er viktigst? ... 133
Hvorfor slutter man? ... 137
Kostnad-/nyttevurdering og å slutte med frivillig arbeid ... 137
Begrunnelser for å slutte med frivillig arbeid ... 141
Oppsummering ... 151

Konklusjon ... 154

Subjektive disposisjoner ... 155

Individuelle utgangsbetingelser ... 157
Forhold ved konteksten ... 160
Avslutning ... 162

Appendiks: Multivariat analyse ... 164
Tolkning av Tabell 16 og Tabell 17 ... 167
Tolkning av Tabell 18 og Tabell 19 ... 170

Litteratur ... 174
Sammendrag/Abstract ... 181

# 1

# Innledning

I internasjonal sammenlikning pågår det svært mye frivillig arbeid i Norge, et kjennetegn vi deler med de andre skandinaviske landene. Frivillig arbeid er en grunnpilar i barns og ungdoms organiserte fritid, det utgjør et viktig supplement til offentlig tjenesteyting på velferdsfeltet, det er en forutsetning for mye politisk rettet og religiøst arbeid og det er avgjørende for å ivareta gode bomiljø og organisering på arbeidsplassen. Frivillighet innenfor organisasjonslivet står for store og viktige samfunnsbidrag; i tillegg til å ha en betydelig økonomisk verdi, kan deltakelsen gi viktige bidrag til sosial integrasjon og vedlikehold av demokratiet (Wollebæk et al. 2000). Studier har også vist at omfanget av frivillig organisering i et samfunn er nært koblet til samfunnets tillitsnivå (Wollebæk & Selle 2007). Selv om forskningen viser endringer i motiver og former for frivillighet, er det få tegn til at omfanget av det frivillige arbeidet svekkes over tid, snarere tvert imot.[1]

Frivillig arbeid er altså et fenomen som har gjennomsyret og fortsetter å prege det norske samfunnet på mange felt. Det berører store deler av befolkningen på ulike måter, enten det er som frivillig eller som mottaker av tjenester. Det er derfor vel verdt en studie av *hvorfor* folk deltar. Denne rapporten bidrar med ny kunnskap om dette spørsmålet. Analysene våre vil være av interesse for forskere som ønsker å forstå frivillig arbeid bedre, og de har også konkrete implikasjoner for praktikere på organisasjonsfeltet.

Rapporten søker å bidra til forståelsen av frivillighet på tre måter.

*For det første* anlegger vi et *prosessperspektiv* på frivillig arbeid. Aktiviteten har ulike faser: en begynnelse, et midtparti og en slutt, og alle tre fasene har distinkte forklaringer. Målet er å forstå bedre hva som påvirker handling i de ulike fasene av denne prosessen. Rapportstrukturen følger grovt sett de tre fasene i det frivillige arbeidet: Hva skjer idet man begynner med frivillig arbeid? Hvordan begrunner man innsatsen og hvordan forholder man seg til organisasjonene man er aktive i når man først er inne? Og hva skiller de som slutter – eller planlegger å slutte – fra de som fortsetter med

1. En ny rapport fra Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor om omfanget av frivillig arbeid publiseres høsten 2015.

aktiviteten over tid? Ved hjelp av en slik prosesstilnærming håper vi å få bedre tak i folks motivasjon og omstendighetene rundt deltakelsen enn hva tidligere norsk forskning har gjort.

*For det andre* vil vi *studere historisk endring.* Vi undersøker hvordan motivasjon for frivillighet og forholdet mellom individ og organisasjon har endret seg de siste 20 årene, og drøfter hvordan disse endringene er koblet til bredere samfunnsprosesser, da særlig individualisering. Til grunn for denne tilnærmingen ligger en oppfatning om at motivasjon og holdninger til frivillig organisering ikke er statiske størrelser, men er i konstant bevegelse i takt med endringer på samfunns- og organisasjonsnivå.

*For det tredje* presenterer og samler vi en omfattende internasjonal litteratur om motivasjon og frivillighet. Vi anlegger et helhetlig og integrert perspektiv, der vi benytter oss av flere ulike teoretiske tilnærminger til fenomenet. Tilnærmingene vi benytter oss av kan grovt klassifiseres i tre grupper: forklaringer som fokuserer på *subjektive disposisjoner,* de som ser på *individuelle utgangsbetingelser* og endelig forklaringer som vektlegger *kontekstuelle faktorer.* Disse tilnærmingene drøftes kort nedenfor.

## Perspektiver på frivillig organisering

Brady og kolleger (1995:271) oppsummerer årsakene til at folk *ikke* deltar i frivillig arbeid på denne måten: «Because they can't, because they don't want to, or because nobody asked». Man blir ikke frivillig dersom man mangler ressursene som skal til (f.eks. ledig tid eller kvalifikasjoner), hvis man mangler motivasjon eller interesse, eller hvis ingen spør – noe som ofte skjer gjennom sosiale nettverk. For å forstå frivillig arbeid, må man med andre ord analysere både *subjektive disposisjoner*, *individuelle utgangsbetingelser,* og forhold ved *konteksten* aktiviteten foregår innenfor. Denne tredelingen følger Musick og Wilsons (2008) omfattende oversiktsverk *Volunteers. A Social Profile,* som er en grundig og helhetlig analyse av ulike tilnærminger til og forklaringer på frivillig arbeid.[2]

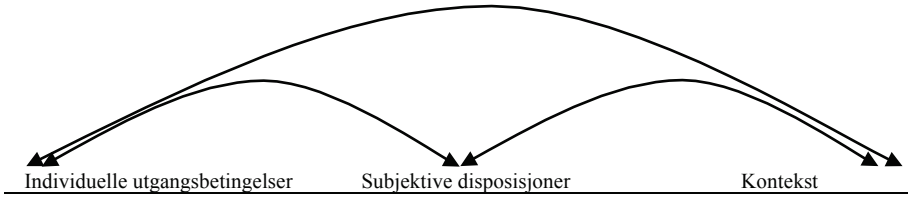
Med subjektive disposisjoner mener vi motivasjon og rasjonelle overveielser knyttet til aktivitetens kostnader og nytteverdi. Individuelle utgangsbetingelser er forhold som sosioøkonomiske ressurser, familiebakgrunn, sosiale nettverk, kjønn og livsfase. Med kontekst sikter vi til hvordan frivillig arbeid er strukturert av institusjoner, organisasjoner og brede samfunnsprosesser.

I denne rapporten vil vi også fokusere på forklaringer som ligger i skjæringspunktet mellom de ulike forklaringsmodellene, vist med piler i

2. Vi følger i stor grad Musick og Wilsons tredeling, men med noen variasjoner (blant annet kategoriserer vi livsfase som individuell utgangsposisjon, ikke sosial kontekst, slik de gjør).

Figur 1. For eksempel skal vi vise hvordan motiver og holdninger varierer mellom grupper, og er nært koblet til faktorer som utdanning, sosiale nettverk og livsfase. Erfaringer med frivillighet i oppveksten påvirker også sannsynligheten for ens innsats senere i livet. Og endringer i motiver over tid gir grunn til å se nærmere på betydningen av større samfunnsendringer.

*Figur 1: Skjematisk oversikt over ulike tilnærminger til frivillig arbeid.*




| Individuelle utgangsbetingelser | Subjektive disposisjoner | Kontekst |
|---|---|---|
| Livsfase | Motivasjon | Organisasjonskontekst |
| Sosioøkonomiske ressurser | Kostnad-/nyttevurderinger | Samfunnsendringer |
| Sosiale nettverk | Kollektiv mestringstro | |
| Familiebakgrunn | | |
| Personlighet | | |

*Kilde: Omarbeidet fra Musick & Wilson (2008).*

Vår hensikt er ikke å vise at én av disse tilnærmingene er «bedre» eller forklarer mer enn de andre. Vår arbeidshypotese er at alle disse perspektivene har forklaringskraft; ingen av dem gir hele svaret på hvorfor man deltar i frivillig arbeid, men alle bidrar med biter til puslespillet. Innsikter fra de ulike tilnærmingene er gjensidig utfyllende og berikende, og de vil ha ulik betydning i de ulike stadiene og mellom ulike former for frivillighet. Vi følger her flere sentrale forskningsbidrag som argumenterer for at forklaringer som fokuserer på individ og kontekst er komplementære, snarere enn gjensidig utelukkende (se Musick & Wilson 2008).

### *Subjektive disposisjoner*

I kategorien subjektive disposisjoner inkluderer vi motiver for og holdninger til frivillig arbeid, samt rasjonelle vurderinger av hensiktsmessigheten av frivillighet, i form av kostnad-/nyttevurderinger og oppfatninger om kollektiv mestring.

Studiet av motivasjon – måten vi begrunner våre handlinger – står sentralt i frivillighetslitteraturen (Musick & Wilson 2008; Clary et al. 1992). Motivasjonsbegrepet viser til faktorer som setter i gang og styrer menneskelig atferd. For å forstå menneskelig atferd er det nødvendig å forstå hvordan individuelle psykologiske behov, vurderinger og holdninger påvirker

handlingsvalg. Sosialpsykologiske tilnærminger, som legger vekt på slike tilnærminger, har derfor en særskilt stilling i studier av motivasjon.

Innenfor frivillighetsforskningen er det vanlig å benytte det såkalte "Volunteer Functions Inventory" (VFI) i analyser av motivasjon (Clary et al. 1992). I Norge har dette måleinstrumentet vært inkludert i Frivillig innsats-undersøkelsene siden 1998 (Wollebæk et al. 2000; Wollebæk & Sivesind 2010). Det ligger også til grunn for mange av analysene i denne rapporten. VFI baserer seg på en funksjonalistisk tankegang: handlinger oppstår som en funksjon av behov, begrunnelser, målsetninger og planer (Wilson 2012). Et sentralt poeng i funksjonalistisk teori er videre at mennesker kan utøve samme handling med bakgrunn i ulike psykologiske funksjoner. Frivillige arbeidsinnsatser som er nokså like på overflaten, kan være begrunnet i ulike underliggende motivasjonskilder. Det er nær sammenheng mellom motivasjon, arbeidsoppgaver og tilfredshet. Frivillige som får oppfylt sine motivasjoner i arbeidet, er gjennomgående mer tilfredse enn de som ikke får oppfylt dem (Clary et al. 1998: 1524-25). I følge teorien som ligger til grunn for VFI vil aktiviteten før eller senere opphøre dersom det er dårlig samsvar mellom motivasjon og aktivitetstilbud over tid (vi skal se senere i rapporten at det ikke er fullt så entydig i praksis). Det er altså en teori som vektlegger samspillet mellom subjektive disposisjoner og organisasjonskontekst.

I rapporten ser vi på fem ulike funksjoner frivillighet kan fylle for den enkelte, hentet fra VFI.[3] I tidligere analyser (Wollebæk & Sivesind 2010) viste vi at begrunnelser knyttet til verdier og muligheter for læring oppnådde stabilt høy score blant de frivillige, mens flere andre begrunnelser, som selvaktelsesbegrunnelser og arbeidsmarkedsbegrunnelser, hadde fått økende oppslutning over tid. Det er dermed vanskelig å sette to streker under svaret for hvilke behov frivillighet oppfyller for den enkelte – dette ser ut til å endre seg over tid. Vi drøfter dette nærmere i avsnittet om forhold ved konteksten.

Særlig i analysene som omhandler frivilliges tilfredshet og vilje til å fortsette med aktiviteten, skal vi benytte oss av flere perspektiver som ser på forholdet mellom subjektive disposisjoner og organisasjonskontekst. Selvbestemmelsesteori («self-determination theory») peker på at den frivilliges autonomi må respekteres i måten det frivillige arbeidet organiseres på (Oostlander, Güntert & Wehner 2014). Oppgaver som ikke respekterer den frivilliges autonomi, som oppfattes som illegitime eller urimelige, eller ikke samsvarer med den frivilliges motivasjon, kan oppleves som brudd på en «psykologisk kontrakt» mellom den frivillige og organisasjonen (van Schie, Güntert & Wehner 2014). Rolleidentitetsmodellen er en annen tilnærming, hvor frivillig arbeid anses som en måte å leve ut verdier og uttrykke identitet

3. For å bedre fange opp bredden i de frivilliges motivasjonsgrunnlag og bedre forankre analysene i teorien på feltet, forholder vi oss her til dimensjonene i VFI snarere enn todelingen i instrumentelle og ekspressive motiver som ble benyttet i Wollebæk & Sivesind (2010).

på. Modellen fokuserer mindre på subjektive disposisjoner enn det den funksjonalistiske tilnærmingen gjør, men ser snarere individer som innehavere av flere sosiale roller, som formes av sosial interaksjon og forventninger (Grönlund 2011). En sentral forventning er at individets tilknytning og tilhørighet til organisasjoner forsterkes over tid. Med tid og erfaring blir frivillighetsrollen en del av identiteten (Grube & Piliavin 2000; Penner & Finkelstein 1998). En tredje tilnærming vektlegger betydningen av frivilliges *engasjement* i arbeidet (Vecina et al. 2013), som for eksempel dedikasjon, vigør, konsentrasjon og velvære under utførelsen av arbeidet. I følge denne tilnærmingen er engasjement et distinkt og relativt stabilt kjennetegn ved de frivillige, som påvirker sannsynligheten for fortsatt innsats.

En mer overordnet teoretisk tilnærming, som har hatt stor innflytelse blant annet innenfor økonomifaget og statsvitenskap, er teorien om rasjonelle valg (TRV). TRV tar utgangspunkt i at mennesker er instrumentelt rasjonelle. Folks deltakelse er i dette perspektivet motivert av egeninteresse i form av tilgang til belønninger. De beskjeftiger seg dermed også med «don't want to»-delen av Brady et al.s (1995) likning. Slike belønninger kan ha form av investeringer i framtida, for eksempel kontakter i arbeidslivet, nyttige ferdigheter eller noe å ha på CV-en. Vi fatter bevisste handlingsvalg ved hjelp av kostnad-/nyttevurderinger. Alternativet vi til slutt velger, er det vi oppfatter som mest nyttig for å realisere våre ønsker (Aakvaag 2008:102). Individer er motivert av et ønske om å maksimere private goder, og kollektiv handling, som frivillig arbeid er et eksempel på, må forstås som et biprodukt av private insentiver (Olson 1965). En variant av dette er hva Tocqueville kalte «opplyst egeninteresse», nemlig at individer arbeider for et felles gode slik at de selv kan nyte godt av det. Hager (2014) argumenterer for at en større idé eller tilslutning til et offentlig gode kan motivere til å begynne med frivillig arbeid, men at private belønninger er nødvendige for at deltakelsen skal vedvare i det lange løp (se også Gage & Thapa 2012).

I litteraturen har det vært argumentert for at frivillighet utgjør en grunnleggende utfordring til TRV. Verba et al. (1995) mener sågar at frivillig arbeid er det viktigste eksemplet på at teorien om rasjonelle valg har store svakheter, ettersom frivillig arbeid ifølge disse forfatterne gir lite mening i en snever økonomisk-rasjonell forståelsesramme. Til dette kan man for det første innvende at den delen av frivilligheten som utføres for å styrke kvalifikasjoner og tilegne seg fordeler på arbeidsmarkedet fint lar seg forstå i et økonomisk-rasjonelt perspektiv. For det andre er en utvidelse av nyttebegrepet, der man også ser på de psykologiske fordelene (og kostnadene) ved deltakelse, åpenbart nødvendig. Et utvidet nyttebegrep må også inkorporere psykologiske belønninger i nåtid, som bedre selvbilde eller omgang med venner (Wilson 2012).

I et rasjonelt perspektiv må nytteverdien ved innsatsen oppveie kostnadene. Et interessant empirisk spørsmål er i hvilken grad vurdering av

høye kostnader og lav nytteverdi hjelper oss å forklare hvem som deltar, og i hvilken grad det bidrar til å forklare forskjellen mellom hvem som slutter og hvem som blir. Frivillig arbeid vil ofte være preget nettopp av emosjonelle kostnader, det kan være frustrerende og utmattende og det innebærer ofte store tidsforpliktelser (her er det åpenbare forskjeller mellom ulike typer aktiviteter og organisasjoner). Musick og Wilson (2008: 447) argumenterer for at høye kostnader ikke nødvendigvis har slike negative virkninger; for mange frivillige er nettopp det at aktiviteten koster litt et tegn på at den er verdifull. Noe annet er det derimot dersom man oppfatter aktiviteten som unyttig eller meningsløs. Vi kan forvente at oppfatninger om at frivillig arbeid ikke er viktig, nyttig, givende eller tilfredsstillende, skiller de frivillige som fortsetter med aktiviteten fra de som slutter.

En annen faktor som inngår i en rasjonell kalkyle er forventninger om hva *andre* gjør. Bandura (2000:75) har utviklet begrepet «kollektiv mestringstro» («collective efficacy»), som defineres som en felles tro på muligheten til å skape noe gjennom kollektiv handling. Forhold som svekker kollektiv mestringstro vil være oppfatninger om at frivillig arbeid ikke nytter for å løse kollektive problemer, eller en forventning om at andre ikke stiller opp. Dersom man har liten tro på at frivillig arbeid har noen betydning, eller man tror man blir stående alene med forpliktelsene, gir det lite mening å prioritere denne aktiviteten framfor andre forpliktelser (Martinez & McMullin 2004).

### *Individuelle utgangsbetingelser*

Med individuelle utgangsbetingelser mener vi her relativt stabile kjennetegn ved individer som påvirker sannsynligheten for frivillig arbeid. Disse er gjerne mindre flytende og situasjonsbetingede enn subjektive disposisjoner som holdninger, identitetsprosjekter og kostnad-/nyttevurderinger. Eksempler på slike kjennetegn er livsfase, opplevelser i oppveksten, bakgrunnskjennetegn som alder, utdanning og økonomisk status, samt sosiale nettverk og personlighet.

Selv om det er enighet om at subjektive disposisjoner har betydning, vil man innen en sosiologisk tradisjon argumentere for at menneskelig motivasjon og handling også er betinget av mer objektivt observerbare individuelle karakteristikker. Mange tidligere studier har vist at personer med høy sosial status (oftest målt ved utdanningsnivå, inntekt eller type yrke) og brede sosiale nettverk oftere deltar i frivillig arbeid enn andre (jf. Smith 1994; Verba et al. 1995; Musick & Wilson 2008). Dette er også tilfelle i Norge (Wollebæk et al. 2000; Wollebæk & Sivesind 2010). Et kanskje mer interessant spørsmål enn *hvorvidt* personer med høy sosial status deltar mer enn andre, er *hvorfor* de gjør dette. Her peker vi på tre mulige mekanismer: ulik kostnad-/nyttevurdering, ulik motivasjon og måten rekrutteringen skjer på. Gesthuizen og Scheepers (2012) har argumentert for at utdanning, som en

form for humankapital, gir den frivillige et sett av ressurser som gjør utførelsen av aktiviteten lettere. Personer med høy utdanning kan synes det er lettere å utføre oppgaver fordi de har høyere kognitive ferdigheter, og de kan også bli tilbudt mer spennende og lystbetonte arbeidsoppgaver. Dermed har høyt utdannede en annen og mer fordelaktig kostnad-/nyttevurdering med hensyn til frivillig arbeid enn det lavt utdannede har. Med hensyn til motivasjon kan man anta at personer med høy utdanning oftere vil bevege seg i sosiale miljøer der frivillighet er en norm, noe som kan bidra til å stimulere interessen for frivillig arbeid blant høyt utdannede (Sundeen og Raskoff 2007). At det er en sammenheng mellom utdanning, motivasjon og kostnad-/nyttevurderinger viser hvordan individuelle utgangsbetingelser og subjektive disposisjoner kan virke i samspill.

Den tredje mekanismen er knyttet til rekrutteringsprosessen. Der rekrutteringsagenten ikke kjenner vedkommende, vil han bruke kunnskap om synlige kjennetegn ved kandidaten som gjør det mer sannsynlig at han/hun vil si ja (fordi høyt utdannede er mer aktive i frivillig arbeid) og vil gjøre en god jobb (fordi høyt utdannede ofte har ettertraktede kvalifikasjoner) (Brady et al. 1999). Videre vil en «rekrutteringsagent» som kjenner den potensielle frivillige tendere til å rekruttere en som likner ham/henne selv, også kalt «homophily»-prinsippet (Lazarsfeld & Merton 1954). Siden personer med høy sosial status er overrepresentert innen frivillig arbeid, vil de som blir rekruttert derfor ofte også være høyt utdannede og fra høyinntektsgrupper.
Personer med høy sosial status vil også oftere ha brede sosiale nettverk, som gjør det sannsynlig at de kommer i kontakt med en (representant for en) organisasjon som rekrutterer til frivillig arbeid.

Betydningen av sosiale nettverk framheves mange steder i denne rapporten. Kanskje aller viktigst er nettverk nettopp i rekrutteringsprosessen. I studiet av betalt arbeid er Granovetters *Getting a Job* (1974) en klassiker. Granovetter viste at hovedtyngden av jobbskifter skjedde etter at informasjon om nye muligheter hadde spredt seg gjennom sosiale nettverk. I artikkelen *The Strength of Weak Ties* (1973) argumenterte han videre for at *svake bånd* (f.eks. bekjentskaper og fjerne slektninger) var viktigere enn sterke bånd i denne prosessen, fordi svake bånd fungerte som broer mellom individer som ellers ikke ville kommet i kontakt. I delkapitlet om rekruttering til frivillig arbeid skal vi undersøke hvorvidt mønstrene Granovetter observerte, også er gyldige for ulønnet, frivillig arbeid. Videre undersøker vi om noen grupper oftere blir spurt enn andre.

I tillegg til sosial status regnes også livsfase som en viktig individuell utgangsbetingelse. Som Knoke og Thomson (1977:48) enkelt og presist observerer: «An individual's position in the family life circle affects his or her involvement in voluntary associations». Mange former for engasjement har en naturlig start og slutt ved at man trer inn i og går ut av roller gjennom livsløpet; man har det mer eller mindre travelt på ulike stadier, man flytter,

barna blir store og forlater hjemmet, man blir eldre. I analysene skal vi blant annet se på hvor mye av deltakelsens begynnelse og slutt som kan forklares med nettopp livsfase, kontra subjektive disposisjoner og erfaringer som frivillig. Det er en viktig erkjennelse at mye av utskiftningen av frivillige skyldes nettopp slike endringer i livsomstendigheter, som organisasjonene ikke har noen innflytelse over.

For noen kan frivillig arbeid tilbakeføres til faktorer som verken dekkes av det vi innledningsvis oppsummerte med «can't», «don't want to», eller «being asked» (jf. Brady et al. 1995). Frivillighet kan være knyttet til primærsosialisering; erfaringer som er gjort i oppveksten i form av eget engasjement, organisasjonsaktive foreldre eller tilhørighet i et lokalsamfunn preget av sterk dugnadskultur. En rekke studier har vist at slike erfaringer er viktige for å forklare omfang av frivillighet i voksen alder (Astin, Avalos & Sax 1999; Janoski & Wilson 1995; Sundeen & Raskoff 1994). Primærsosialisering kan tenkes å operere gjennom flere ulike mekanismer, hvorav ikke alle lar seg utforske ved hjelp av våre data. Vi kan ikke undersøke hvorvidt en eventuell overføring mellom generasjonene er genetisk betinget, og, siden vi mangler data for foreldres sosiale status, kan vi ikke undersøke om det er snakk om en statusoverføringsmekanisme. Vi kan imidlertid utforske to andre mulige mekanismer: en verdioverføringsmekanisme og en *habitus*mekanisme. De som forfekter det første synet, argumenterer for at foreldre som deltar aktivt i frivillig arbeid innprenter bestemte verdier i barna, som betydningen av aktivt medborgerskap og altruisme (Janoski, Musick & Wilson 1998). En habitusmekanisme på sin side forutsetter at erfaringer i oppveksten gjør at frivillighet i varierende grad blir del av individers naturlige måte å være på – deres habitus (Bourdieu 1994). Aktiviteten blir noe man «bare gjør», uten å problematisere det nærmere. En annen måte å begrepsfeste dette på er «strukturell isomorfisme» – at barn blir lik foreldrene sine når de opptrer i like roller, for eksempel når barna blir foreldre selv (Janoski & Wilson 1995). I tolkningen av analysene vi gjør av dette spørsmålet må vi imidlertid ta forbehold om at en del av eller hele de observerte sammenhengene kan skyldes faktorer vi ikke har kunnet kontrollere for, nemlig statusoverføring og genetiske faktorer. Slike problemstillinger må overlates til videre forskning.

Personlighet oppfattes gjerne som nokså permanente trekk ved individet, som i liten grad endres gjennom livsløpet. Dermed kan også denne faktoren regnes som en individuell utgangsbetingelse. På grunn av mangel på gode norske data analyserer vi ikke personlighet i denne rapporten, men vi vil likevel understreke at også dette er en forskningstradisjon som kan vise til tydelige resultater. Amerikansk forskning har funnet sammenhenger mellom personlighet (målt med et standardinstrument kalt «the Big Five») og frivillig arbeid. Framfor alt ser personlighetstrekket "varme" (agreeableness) ut til å ha en positiv effekt (Claxton-Oldfield & Banzen 2010). Varme personer er

«altruistic, straight-forward, trusting, soft-hearted, modest, and compliant» (Carlo, Okun, Knight & de Guzman 2005:1294). Carlo et al. (2005) finner at dette personlighetstrekket både har en indirekte effekt gjennom motivasjon, ved at denne typen personer oftere har sterke prososiale motiver for å arbeide frivillig, og en direkte effekt ved at varme personer har større sannsynlighet enn andre for å takke ja dersom de blir spurt om å hjelpe. Siden frivillig arbeid ofte krever sosiale interaksjoner, blir også "utadvendthet" (extraversion) ofte koblet til frivillighet (Burke & Hall 1986; Claxton-Oldfield & Banzen 2010; Smith & Nelson 1975). I tillegg finner Claxton-Oldfield og Banson (2010) at "åpenhet" (openness) korrelerer med frivillighet innen palliativ omsorg, noe de tilskriver effekten av villighet til å prøve nye aktiviteter. De finner også at de frivillige var mindre nevrotiske, dvs. i større grad preget av følelsesmessig stabilitet.

Hvorvidt disse sammenhengene lar seg reprodusere i en norsk kontekst, der frivilligheten er dominert av organisasjoner på kultur- og idrettsfeltet snarere enn helse- og sosialfeltet som i USA, er et åpent, empirisk spørsmål som vil være et interessant tema for videre forskning.[4]

### *Forhold ved konteksten*

Rapportens undertittel – «motivasjon og kontekst» – antyder at det å kjenne til individuelle utgangsbetingelser og subjektive disposisjoner ikke er tilstrekkelig for å forstå frivillighet. Som vi allerede har sett, betrakter de færreste studier frivillighet som et en-til-en forhold mellom indrestyrt motivasjon og utførelsen av en aktivitet. Ofte er beslutningen om å bli frivillig like mye påvirket av hva andre tenker og gjør, som hva vi selv tenker og gjør (Musick og Wilson 1999). Det vil for så å si alle temaene vi berører i denne rapporten også være store variasjoner mellom typer av organisasjoner. Så langt det er mulig, vil vi i analysene forsøke å være oppmerksomme på slike variasjoner.

Frivillighet foregår også i en lokal kontekst. Mange lokalsamfunn har en oppfatning av at de har en helt særegen dugnadskultur, og man kan tenke seg at det vil være lettere å bli trukket inn i frivillig arbeid i slike områder.

4. Et svensk datamateriale fra 2009 har spørsmål som operasjonaliserer «the Big Five» med to spørsmål per dimensjon, og materialet inneholder også spørsmål om frivillig arbeid (det såkalte *Tillitsbarometern* (Trägårdh, Lundåsen, Wollebæk & Svedberg 2013)). Utforskende analyser vi har gjort på dette materialet viser et noe avvikende mønster fra de amerikanske studiene: kontrollert for alder, kjønn og utdanning, korrelerer frivillig arbeid positivt og signifikant med «utadvendthet» (.13), «stabilitet» (.08) og «åpenhet» (.11), men det korrelerer ikke med «varme», som viste seg å være svært viktig i de nevnte amerikanske studiene. En mulig hypotese som kan forklare denne forskjellen, er den ulike innretningen på frivilligheten i Sverige kontra USA. Svensk frivillighet er, i likhet med norsk frivillighet, dominert av kultur-, idretts- og fritidsaktiviteter, mens amerikansk frivillighet har et mye større innslag av tjenesteyting på velferdsfeltet.

Variasjoner i levekår eller utdanningsnivå i kommunene, eller omfanget av offentlige ressurser som brukes på kultur- og organisasjonsliv, kan også tenkes å påvirke organisasjonstilbudet på hjemstedet, og dermed sannsynligheten for deltakelse. I arbeidet med denne rapporten har vi undersøkt hvorvidt kontekseffekter gjorde seg gjeldende ved hjelp av flernivåanalyse av Frivillig innsats-undersøkelsen, der kommune var kontekstuell enhet. Analysen viste at egenskaper ved individene var mye viktigere enn egenskaper ved kommunene, og at forskjeller mellom kommuner i all hovedsak skyldes forskjeller mellom menneskene som bor der.[5] Vi gikk derfor ikke videre med disse analysene, og variasjoner mellom lokalsamfunn er ikke tematisert ytterligere i denne rapporten. Et generelt mål på kommunesentralitet er imidlertid tatt med i de multivariate analysene for å kontrollere for betydningen av en sentrum-/periferidimensjon.

Den nasjonale konteksten setter også rammer for deltakelsen. Norge er, sammen med de andre skandinaviske landene, preget av høye nivåer for deltakelse og frivillighet. De fleste frivillige er også medlemmer av organisasjoner de arbeider for. Den skandinaviske organisasjonsmodellen kjennetegnes ved å være demokratisk og «hierarkisk», med forbindelseslinjer fra lokalt til nasjonalt nivå, og med et tyngdepunkt i kultur-, idretts- og fritidssektoren (Wollebæk et al. 2010). Selv om flere av disse trekkene er i endring, særlig de som angår organisasjonsmodeller (Wollebæk & Selle 2002), skiller fortsatt den skandinaviske konteksten seg nokså klart fra den amerikanske frivilligheten, der hovedtyngden av teorier og empiriske artikler på frivillighetsfeltet stammer fra. Et interessant tema for denne rapporten vil derfor være i hvilken grad den amerikanskdominerte litteraturen kan bidra til å forstå frivillig arbeid også i en svært ulik kontekst.

Ovenfor påpekte vi at motivasjon ikke er en uforanderlig størrelse. Hva folk forventer å få ut av frivillighet, og hvilke behov man føler aktiviteten fyller, endrer seg relativt mye over ganske kort tid (Wollebæk & Sivesind 2010).[6] Disse endringene skjer i samspill med overordnede endringsprosesser i samfunnet, som også hører med i en analyse av hvorfor og hvordan man deltar i frivillig arbeid. Kan vi se en endring i motivasjonsmønstre over tid? Betyr tilknytning til organisasjoner det samme i dag som det gjorde for 15-20 år siden? På enkelte av spørsmålene vi analyserer i denne rapporten har vi mulighet til å kartlegge slike mulige endringer. Analysen av slike endringer kan gi innsikt i hvordan brede ideologiske strømninger kan spores i synet på

5. Flernivåanalyser viste at kun om lag én prosent av variasjonen kunne forklares av egenskaper ved kommunene, og denne variasjonen var ikke signifikant.
6. Motiver er også dynamisk i en annen forstand; de endres etter hvert som man gjør seg erfaringer som frivillig. Motivasjonen vil være annerledes i starten av «frivillighetskarrieren», da idéene om mulige fordeler ved frivillighet gjerne er vage, og på senere stadier, da forestillingene om hva man kan få ut av aktiviteten gjerne er mer spesifikke (Hibbert, Piacentini & Dajani 2003).

hvordan den enkelte forholder seg til organisasjonslivet. Vi vil undersøke om utviklingstrekkene vi har funnet tidligere (f.eks. Wollebæk og Sivesind 2010) videreføres, eller om de tar nye retninger og former.

Én slik prosess, som det ofte refereres til i litteraturen (Beck, Giddens & Lash 1994; Giddens 1991), er *individualisering*. Her forstår vi individualisering som en langsiktig kulturell prosess der tradisjonelle autoriteter/hierarkier utfordres, og hvor tilhørigheter til kollektiver er mindre selvfølgelige enn før. Individualisering står dermed ikke i motsetning til deltakelse, men det innebærer endring i deltakelsens formål og i tilknytningsformer. Vi har tidligere påpekt at dette kommer til syne delvis i at formålene man er villig til å bruke tid på er mer individuelle og i større grad koblet til ens egen livssituasjon og egne interesser enn de var før (Wollebæk & Selle 2002). Folk uttrykker svakere tilhørighet til enkeltorganisasjoner og er mer opptatt av aktiviteten i seg selv enn rammene de foregår innenfor. Økende individualisering kommer altså til uttrykk i svekket identifikasjon med enkeltorganisasjoner og en mer instrumentell tilnærming til frivillighet (Wollebæk og Sivesind 2010). Selle og Øymyr (1995) omtaler dette som en form for «organisert individualisme». Andre har snakket om en mer «refleksiv frivillighet», der den enkelte i større grad begrunner aktiviteten med referanse til individuelle fordeler og er mer bevisst behovet for å bevare sin individuelle autonomi (Hustinx & Lammertyn 2003).

Vi har tidligere observert at flere motivasjonskilder, og særlig de som er knyttet til arbeidsmarkedsfordeler og selvaktelse, har fått økt oppslutning over tid i Norge (Wollebæk & Sivesind 2010). At flere motivasjonskilder får økende oppslutning kan tolkes som støtte til Hustinx og Lammertyns teori. Deres hypotese er at frivillighet i økende grad er et prosjekt der man har et bevisst forhold til de individuelle belønninger det gir på livets ulike områder. Det er i mindre grad enn før noe man gjør ut fra en følelse av forpliktelse overfor et lokalsamfunn eller et mer abstrakt kollektiv, som en organisasjon. Tilhørigheten til enkeltorganisasjoner har blitt mindre viktig enn den var før; det er rollen som frivillig som står i sentrum, med organisasjonen i en mer perifer rolle som tilrettelegger. Pliktfølelsen er fortsatt til stede, om enn i svekket form, men den suppleres av et bredere sett av motiver – et ønske om styrket selvfølelse, muligheter for selvutvikling og læring eller utfoldelse i sosiale fellesskap, for å nevne noe. Hovedpoenget er ikke at det skjer en dreining fra altruisme til egoisme, men at begrunnelsene er mer bevisste, bredere og mer sammensatte enn før. Det er altså snakk om en *pluralisering av motiver*, der egeninteresse og omsorg for andre ikke nødvendigvis står i noe motsetningsfylt forhold, men er samtidig til stede (Hustinx & Lammertyn, 2003:174).

Hos Hustinx og Lammertyn (2003) er det et sentralt poeng at endringene på individnivå skjer i samspill med at også organisasjonene forandrer seg. Det er viktig å påpeke at våre data i begrenset grad kan svare på i hvilken grad

utviklingstrekkene vi observerer primært drives av endringer i individuelle verdiorienteringer, endringer i organisasjonene eller av større samfunnsendringer. Vi vil imidlertid reservere oss fra rene «nedenfra-og-opp»-perspektiver som ser organisasjonsendring kun som et resultat av endrede individuelle preferanser. Organisasjonssamfunnet har endret karakter fra en folkebevegelsesmodell, der organisasjonene som oftest hadde sterk ideologisk forankring og individene ofte var tilknyttet i form av livslange medlemskap, til en fritids- og frivillighetsmodell. Disse endringene har vært nært knyttet til forhold som økt velstand og endret økonomi (fra industri- til tjenestedominert økonomi) og at mange av kampsakene til en del av bevegelsene har blitt oppfylt. Samtidig ser vi at frivillige organisasjoner av alle typer forsøker å respondere på og tilpasse seg det de oppfatter som endringer i folks motivasjon og kapasitet (Gulbrandsen & Ødegård 2011). Mange organisasjoner er opptatt av å få tak i «moderne» frivillige, å senke terskelen for deltakelse, gjøre det mindre krevende og målrettet, legge til rette for lystbetonte oppgaver osv. Det er altså vanskelig å avgjøre om det vi observerer på individnivå er den primære årsak til endring, eller om individuelle atferdsmønstre avspeiler endringer i organisasjonenes samfunnsrolle eller virkelighetsforståelse. Det mest nærliggende er å anta at endringene vi observerer er forårsaket av endringer på både individ- og organisasjonsnivå.

Når vi tidligere har observert at de frivilliges tilknytning til enkeltorganisasjoner er svakere enn før, skyldes dette individualisering eller skyldes det andre forhold, som at organisasjonsmodeller endrer seg eller at begrep som «frivillig» og «organisasjon» endrer meningsinnhold? Dette er store og komplekse spørsmål som våre data ikke kan gi entydige svar på. Det betyr ikke at det er uinteressant å studere hvordan individuelle holdninger og motivasjon endrer seg. Det er i seg selv nyttige indikatorer på hvilken rolle organisasjonslivet spiller i livene til folk flest, og det er selvsagt verdifull informasjon for organisasjoner som ønsker å rekruttere mest mulig effektivt.

Dataene våre gir ikke grunnlag for å si at kollektive identiteter generelt er svekket, og det er også mer allmenne utviklingstrekk i samfunnet som motsier en slik utvikling. For eksempel kan religiøse identiteter synes å være styrket i enkelte befolkningsgrupper. Dataene peker imidlertid i retning av at organisasjonene som kilde til kollektiv identitet har blitt mindre viktige for folk flest, samtidig som deltakelsen er vedvarende høy.

På organisasjonsnivået observerer Hustinx og Lammertyn en dreining bort fra kollektivt orienterte medlemsorganisasjoner til profesjonelt ledede initiativer der det er rollen som frivillig, ikke som medlem, som står i sentrum. At de aller mest motiverte frivillige på de fleste dimensjoner, altså de som i størst grad framviser en pluralisering av motiver, er å finne blant de som er aktive innen aktiviteter som er ledet av betalt ansatte, kan tolkes som et uttrykk for en parallellitet i utviklingen på individ- og organisasjonsnivå.

Avslutningsvis er det viktig å påpeke at kategorier som tradisjonell og refleksiv frivillighet er brede idealtyper, det vil si kategoriske forenklinger av virkeligheten. Det er ikke slik at folk ikke lenger gjør frivillig arbeid ut fra pliktfølelse, noe for eksempel mange foreldre vil kunne skrive under på, og det er heller ikke slik at organisasjonene ikke lenger er kilder til tilhørighet, lojalitet og varig fellesskap. Det er snarere relevant å tenke på «kollektiv» og «refleksiv» frivillighet som to endepunkter på en skala, der frivillighet kan være mer eller mindre kollektiv og mer eller mindre refleksiv, noe som gjør begrepene relevante for å forstå overordnede endringer.

## Data og definisjoner

### *Definisjon av frivillig arbeid*

Frivillig arbeid er aktiviteter som utøves av egen fri vilje og uten lønn, annet enn begrenset kompensasjon eller mindre gaver, for å gagne mennesker utenfor egen familie og hushold. En kan snakke om både formell og uformell frivillighet, der uformell frivillighet er direkte hjelp, som ikke går via en formell organisasjon. I denne rapporten begrenser vi oss til formelt frivillig arbeid, forstått som ethvert bidrag av ubetalt tid til aktiviteter i regi av organisasjoner. Vi begrenser oss videre til frivillig arbeid i regi av *frivillige* organisasjoner, noe som gjør at frivillig arbeid for offentlige og kommersielle virksomheter faller utenfor. I noen analyser trekker vi også inn såkalt virtuelt frivillig arbeid og korttidsfrivillighet (for eksempel i forbindelse med festivaler og sportsarrangement).[7] I rapporten bruker vi begrepene frivillig

7. Spørsmålet om frivillig arbeid er stilt slik i Frivillig innsats-undersøkelsen (se også eget avsnitt om «Data): «Vi begynner med noen spørsmål om frivillig, ulønnet arbeidsinnsats. Med frivillig arbeid mener vi arbeid du gjør for organisasjoner eller personer uten at du får vanlig lønn for dette. Vi spør først om ulønnet arbeid du utfører for frivillige organisasjoner, inkludert velferdstjenester drevet av frivillige organisasjoner. Regn ikke med medlemsaktivitet, som deltakelse i trening, øvelser, medlemsmøter og lignende.» I rapporten analyserer vi hovedsakelig frivillig arbeid for organisasjoner samt i noen tilfeller virtuelt frivillig arbeid og korttidsfrivillighet. Virtuelt frivillig arbeid defineres slik: «I dag er det også mulig å gjøre frivillig arbeid over internett, det vil si uten å møtes ansikt til ansikt. For eksempel kan man skrive artikler til Wikipedia, gi råd over en chatfunksjon, være leksehjelper på nettet, organisere kampanjer, moderere diskusjoner, programmere programvare med åpen kildekode med mere. Har du de siste 12 månedene utført slikt frivillig arbeid? Vi tenker her ikke på privat bruk av nettet, som å oppdatere egen hjemmeside, blogg eller Facebook-side. Heller ikke aktiviteter knyttet til det ordinære frivillige arbeid i en forening eller organisasjon.» Korttidsfrivillighet defineres slik: «Har du i løpet av det siste året utført ulønnet frivillig arbeid som har vært tidsavgrenset, for eksempel ved en festival, et sportsarrangement eller vært bøssebærer?» I den andre hoveddatakilden, Frivillighetspanelet, spørres det ganske enkelt om: «Har du i løpet av de siste 12 måneder utført frivillig, ulønnet arbeidsinnsats for frivillige organisasjoner på noen av følgende områder» (liste over organisasjonskategorier)

arbeid og frivillig(e) innsats(er) synonymt. I én analyse i neste kapittel, der vi ser på hvor ofte man har blitt spurt om å bidra på ulike måter, inkluderer vi også forespørsler om medlemskap, om å gi penger og om å sitte i et styre.

### *Data*

Analysene i rapporten er basert på to hoveddatakilder; et sett av befolkningsundersøkelser om frivillig innsats gjennomført i henholdsvis 1998, 2009 og 2014, og Frivillighetspanelet, en web-basert spørreundersøkelse gjennomført som del av Universitetet i Bergens (UiB) Medborgerpanel i 2014 og 2015.

#### *Frivillig innsats-undersøkelsene*

For å se på endringer over tid benytter vi data fra befolkningsundersøkelser om frivillig innsats gjennomført på tre tidspunkt, i 1998, 2009 og 2014.[8] I rapporten omtales disse som «Frivillig innsats-undersøkelsene». Alle utvalgene er tilfeldig trukket fra Det sentrale folkeregisteret, blant personer som er 16 år og eldre. I 2009 ble den øvre aldersgrensen satt til 79 år. Der vi ser på endringer over tid, har vi derfor benyttet samme avgrensning på dataene fra 1998 og 2014. Datainnsamlingen i 1998 ble gjort i samarbeid mellom Institutt for samfunnsforskning og Norsk senter for forskning i ledelse, organisasjon og styring (LOS-senteret) i Bergen. 2009-undersøkelsen ble gjennomført av SSB, mens undersøkelsen i 2014 ble gjennomført av Respons Analyse.[9]

Undersøkelsen fra 2014 hadde lavere svarprosent enn tidligere undersøkelser. Mye av forklaringen på dette ligger i en allmenn fallende tendens i befolkningens vilje til å svare på omfattende undersøkelser. Konsekvensen var at lavt utdannede og yngre personer ble underrepresentert i det endelige utvalget. For å korrigere for disse skjevhetene, ble datamaterialet

8. I tidligere arbeider (f.eks. Wollebæk & Sivesind 2010) har den første undersøkelsen blitt referert til som 1997, ettersom undersøkelsen ble gjennomført i 1998 med henvisning til aktiviteter 12 måneder tilbake i tid. I denne rapporten har vi imidlertid funnet det mer korrekt å vise til årstallet de ulike undersøkelsene har blitt gjennomført.
9. I 2009-undersøkelsen ble respondentene i første runde av surveyen først stilt et filterspørsmål om de hadde gjort frivillig arbeid eller ikke. De som svarte nei på dette spørsmålet ble i ettertid kontaktet postalt, med spørsmål spesifisert på organisasjonskategorier. Med denne påminnelsen svarte en del da at de likevel hadde gjort frivillig arbeid. Disse ble bedt om å svare på oppfølgingsspørsmål om motivasjon og holdninger.

vektet i etterkant basert på offisiell statistikk om alder og utdanning.[10] En annen konsekvens av lavere svarprosent er at innvandrere ble sterkt underrepresentert. Undersøkelsen er derfor primært representativ for majoritetsbefolkningen og vi trekker ingen slutninger om innvandrerbefolkningen i denne rapporten. For en nærmere beskrivelse av undersøkelsene fra 1998 og 2009, se Sivesind et al (2002), Wollebæk et al (1998) og Wollebæk & Sivesind (2010). En komplett dokumentasjon av alle Frivillig innsats-undersøkelsene som har blitt gjennomført siden 1998, vil bli publisert i løpet av 2015 (Arnesen, under utgivelse).

### *Medborgerpanelet/Frivillighetspanelet*

Den andre datakilden er Frivillighetspanelet. Frivillighetspanelet utgjør en del av Norsk medborgerpanel (NMP), som er en internettbasert undersøkelse om nordmenns holdninger til viktige samfunnstema. Panelet ble opprettet i 2013 av forskere ved Universitetet i Bergen (UiB) og Uni Research Rokkansenteret, og består p.t. av om lag 8000 personer. Av disse inngikk 1681 i Frivillighetspanelet høsten 2014 og 1558 våren 2015. I noen analyser ser vi bare på dem som deltok i panelet på begge tidspunkt (n=741). Deltakerne i panelet er tilfeldig rekruttert fra Folkeregisteret, og de som ble trukket ut til å delta representerer et tverrsnitt av den norske befolkningen. To ganger i året inviteres deltakerne til å si sin mening i viktige spørsmål om samfunn og politikk. Ved at de samme personene inviteres til å delta i hver undersøkelse, gir panelet mulighet til å studere holdningsendringer over tid. I rapporten omtales disse undersøkelsene som «Frivillighetspanelet». Se www.uib.no/medborger for nærmere informasjon om Medborgerpanelet.

For å rette opp skjevheter i utvalget, er dataene fra Medborgerpanelet vektet med utgangspunkt i offisiell statistikk om alder og utdanning. [11]

### *Andre undersøkelser*

I kapittel 2 og 3 viser vi til data fra Frivillighet Norges *Frivillighetsbarometer* fra desember 2013. Undersøkelsen ble gjennomført av TNS Gallup blant et

10. I tekst og figurer er alle prosenttall fra analyser av undersøkelsene gjennomført i 2014 og 2015 (Frivillig innsats-undersøkelsen og Frivillighetspanelet) gjennomgående vektet. Antall respondenter som prosenttallene bygger på (n) er imidlertid uvektet, og viser dermed faktisk antall respondenter.
11. I Medborgerpanelet følger det med vekter som korrigerer for skjevheter i kjønn, alder, utdanning og geografi. Vi valgte å ikke bruke disse vektene, da den finmaskede inndelingen fører til at noen av respondentene får svært høye vekteverdier. I stedet konstruerte vi vekter som kun korrigerer for skjevheter i alder og utdanning, som er de to egenskapene som skaper størst skjevhet i utvalgsundersøkelser og som har størst betydning i studier av frivillig arbeid. Dette reduserer vekteverdiene betydelig.

befolkingsrepresentativt utvalg på deres webpanel (GallupPanelet).[12] Formålet med undersøkelsen var å kartlegge holdninger til frivillighet i den generelle befolkningen.

### *Analysenes generaliserbarhet*

Alle utvalgsundersøkelser er heftet med usikkerhet når resultatene skal generaliseres til hele populasjonen (befolkningen). For å vurdere generaliserbarheten av variasjoner i datamaterialet, gjennomføres det derfor såkalte signifikanstester. Disse vurderer sannsynligheten for at resultatene i utvalget også gjelder for befolkningen som helhet. For at resultater skal kunne vurderes som statistisk signifikante, er det i store spørreundersøkelser normalt å operere med et krav om minimum 95 prosent sannsynlighet. I tabeller og figurer er resultater som møter dette kravet merket med en stjerne (*). Resultater som er signifikante med 99 prosent sannsynlighet er merket med to stjerner (**), mens resultater som er signifikante med 99.9 prosent sannsynlighet er merket med tre stjerner (***). I brødtekst og fotnoter er signifikans i noen tilfeller beskrevet med eksakt nivå (f.eks. .05, som tilsvarer 95 prosent sannsynlighet). Med mindre annet er spesifisert, er signifikanstester gjennomført ved bruk av kji-kvadrattester. Der andre tester er brukt (t-test, F-test), er dette skrevet særskilt i teksten.

### *Kapitteloversikt*

Kapitlene er strukturert grovt sett etter de tre fasene i det frivillige arbeidet. I kapittel 2 ser vi på veien inn i aktiviteten. Hva skiller de som begynner med frivillig arbeid fra de som står utenfor? Hvor viktig er individuelle utgangsbetingelser som sosial status, tilkobling til sosiale nettverk og tilgang på tid? Hva er de viktigste årsakene til at man *ikke* deltar, og er det endringer over tid?

I kapittel 3 analyserer vi motivasjon slik vi har gjort i tidligere undersøkelser av temaet (Wollebæk et al., 2000; Wollebæk & Sivesind, 2010), nemlig ved å se på hvilke begrunnelser de frivillige selv gir for å være aktive. Vi benytter oss her av VFI, som er beskrevet ovenfor. Vektlegger de frivillige andre begrunnelser nå enn de gjorde før? Er de generelt mer eller mindre motivert? Vi skal også se på i hvilken grad tilknytningen til enkeltorganisasjoner har endret seg over tid.

I kapittel 4 ser vi på hva som skal til for å beholde frivillige. Vi analyserer først hva som skiller frivillige som er tilfredse fra de som er utilfredse, og de

12. Utvalget er befolkningsrepresentativt på variablene kjønn, alder og geografi. Representativiteten på andre (uobserverte) variabler er ikke kjent. For eksempel må vi anta at personer som ikke er aktive på internett og/eller som har svake dataferdigheter er underrepresentert i panelet.

som uttrykker en vilje til fortsatt innsats fra de som planlegger å slutte. Deretter ser vi på i hvilken grad ulike kostnad-/nyttevurderinger kan forklare hvem som faktisk slutter og hvem som fortsetter. I kapitlets siste del ser vi på begrunnelsene de som slutter – og de vurderer å slutte – gir. Er det samsvar mellom motivasjon og arbeidsoppgaver og forhold ved organiseringen som er den viktigste faktoren, eller er naturlige endringer som følge av livsfase og livsløp viktigere?

I det femte og siste kapitlet forsøker vi å sammenfatte de empiriske funnene og nærme oss en konklusjon.

# 2

# Veien inn

I dette kapitlet skal vi se nærmere på tre hovedtema: Først undersøker vi hva som skjer idet man kommer inn i frivillig arbeid. Deretter studerer vi ulike forklaringer på hvorfor noen blir frivillige og andre ikke, og til sist ser vi på forhold som *forhindrer* deltakelse.

Med hensyn til hvordan man kommer inn i frivillig arbeid forventer vi, på bakgrunn av studier av lønnet arbeid (Granovetter 1974) og tidligere amerikanske studier av frivillig, ulønnet arbeid (Musick & Wilson 2008:296), at en stor del av innsatsen kommer i stand ved at man blir spurt av noen man har kjennskap til. I tråd med Granovetters (1973, 1974) studier forventer vi videre at slike henvendelser oftere kommer gjennom det man i sosiologiske termer kaller «svake bånd», enn gjennom nære vennskap eller familie og slekt («sterke bånd»). Vi ser deretter på hvorvidt det er noen grupper i befolkningen som oftere blir spurt om å bidra enn andre. I tillegg til å se på frivillig arbeid, analyserer vi også medlemskap, å sitte i et styre og å gi penger til organisasjoner.

I kapittelets andre del studerer vi ulike forklaringer på frivillig deltakelse, med utgangspunkt i de tre tilnærmingene som ble presentert i innledningskapitlet: subjektive disposisjoner, individuelle utgangsbetingelser og kontekstuelle forhold. Hvilke faktorer er relativt sett viktigst for å forstå forskjellen mellom de som utfører frivillig arbeid og de som ikke gjør det?

I den tredje delen ser vi nærmere på hva som gjør at noen forblir inaktive. Er det mangel på lyst, tid eller andre forhold som er de viktigste grunnene til ikke å være aktiv i organisasjoner? Hva oppleves som de viktigste barrierene for frivillig arbeid i ulike grupper av befolkningen? I hvilken grad varierer årsakene til inaktivitet gjennom livsløpet? Og kan vi observere endringer over tid med hensyn til hvilke barrierer som er viktigst?

Analysene viser blant annet at:

- Sosiale nettverk er svært viktige i rekrutteringsprosessen. Et flertall begynner med frivillig arbeid fordi noen spør dem, eller fordi de får høre om mulighetene gjennom noen de kjenner.

- Den vanligste rekrutteringsveien går verken gjennom nære familie- og vennskapsbånd eller gjennom henvendelser fra ukjente, men gjennom bekjentskaper – såkalte *svake* bånd.
- Menn får forespørsler oftere enn kvinner, høyt utdannede får flere forespørsler enn lavt utdannede, og de som føler seg som del av et nabofellesskap blir oftere spurt enn de som ikke gjør det.
- Både individuelle utgangsbetingelser (utdanning, livsfase, sosiale nettverk, helse, aktivitet i oppveksten, tilstrekkelig med tid), subjektive disposisjoner (motivasjon, kostnad-/nyttevurdering, kollektiv mestringstro) og forhold ved konteksten (sosiale forventninger) skiller mellom hvem som gjør frivillig arbeid og hvem som ikke gjør det.
- De vanligste årsakene til at folk ikke gjør frivillig arbeid er mangel på tid, mangel på interesse/engasjement, eller at en befinner seg utenfor rekrutteringsnettverkene som bringer folk inn i frivillighet.
- Ulike barrierer for frivillig arbeid gjør seg gjeldende på ulike stadier av livsløpet: Yngre vektlegger opptatthet med andre aktiviteter, at de ikke har blitt spurt eller at de ikke vet hvor de skal starte. Middelaldrende vektlegger tidsbegrunnelser, som krevende arbeidssituasjon eller at de er opptatt med andre aktiviteter, mens eldre oftere oppgir helsebegrunnelser.

## Rekrutteringsprosessen

### *Rekruttering til frivillig arbeid*

I litteraturen om frivillighet framheves det ofte at det i mange tilfeller er en forutsetning at noen *spør* for at man skal begynne med frivillig arbeid (Musick & Wilson 2008:288). For eksempel finner Freeman (1996) og Bryant et al. (2003) at folk som har blitt spurt om å utføre frivillig arbeid har dobbelt så stor sannsynlighet for å begynne med aktiviteten. Selv om man kan ha et ønske å delta i utgangspunktet, kan en forespørsel være en utløsende faktor (Verba et al. 1995:273). En av årsakene til at subjektive disposisjoner, som variasjoner i motivasjon, ikke gir fullgode forklaringer på hvem som deltar og hvem som ikke gjør det, ligger nettopp i forespørselen. Musick og Wilson (2008:55) oppsummerer det slik: «Even highly motivated people are unlikely to volunteer unless they are asked, and people with little motivation to volunteer might agree to do so if they are constantly badgered by friends to give some of their time».

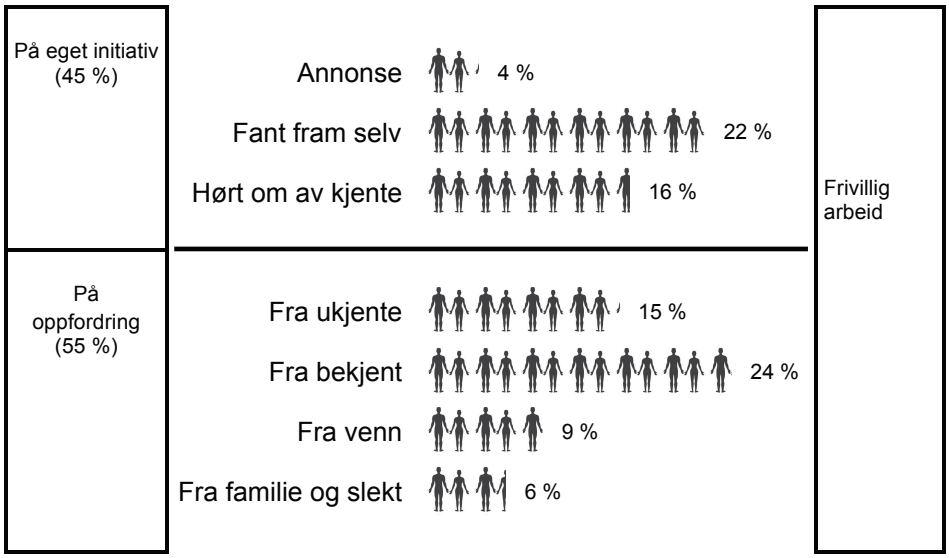
Det er flere grunner til at forespørsler er viktig. En personlig invitasjon senker flere barrierer for deltakelse: det reduserer følelser av sosial usikkerhet og usikkerhet knyttet til manglende kompetanse. Det kan også være smigrende å bli spurt, noe som styrker motivasjonen (Musick & Wilson 2008:

289). Blir vi i tillegg spurt av noen vi kjenner, har vi en tendens til å bry oss om hva denne personen mener om oss. Dette fordi folk vi kjenner har påvirkningskraft over oss gjennom kontroll over sosiale sanksjoner («leverages») (Brady et al. 1999). Sannsynligheten øker dermed for at man går med på å gjøre en (omfattende) innsats. Å få en forespørsel gjør det vanskeligere å være gratispassasjer; mange som ellers vil være komfortable med å la andre gjøre jobben vil føle en sterkere forpliktelse dersom de får en personlig henvendelse (Freeman 1996).

Betydningen av sosiale nettverk for formidling av informasjon om *betalt* arbeid har lenge vært anerkjent. Granovetters (1974) bok *Getting a Job* – en klassisk studie av hvordan nyansettelser skjer – viste at informasjon om nye jobbmuligheter i flertallet av tilfellene kom via sosiale nettverk. Granovetters viktigste bidrag var imidlertid påpekningen av at *svake bånd* – for eksempel venner av slektninger eller tidligere kolleger man knapt hadde beholdt kontakten med – spilte en viktigere rolle enn det sterke bånd – nære venner og familie – gjorde når det gjaldt tilgang på informasjon om jobbmuligheter. I artikkelen *The Strength of Weak Ties* (1973) argumenterte Granovetter for at dette skjer fordi svake bånd fungerer som «broer» mellom grupper i samfunnet. Det gir dermed tilgang til informasjon og kunnskap fra et bredere sett av kontakter. Sterke bånd vil ikke på samme måte kunne formidle ny informasjon og kunnskap fordi ens nærmeste gjerne har overlappende sosiale nettverk med en selv. Sterke bånd kan bidra til å styrke og vedlikeholde eksisterende relasjoner, men de vil i begrenset grad bidra til å bygge nye. Dette er bakgrunnen for Granovetters argument om at «no strong tie is a bridge» (1973:1364). Svake bånd fungerer som broer fordi det skaper bånd til individer som beveger seg i andre kretser enn en selv, og åpner for tilgang til ressurser en aktør ellers ikke ville oppnådd via sterke bånd med slekt og venner.

Ressursen Granovetter omtaler i *Getting a Job* er informasjon om jobbmuligheter. Hvordan ser dette bildet ut når vi beveger oss fra betalt til ubetalt arbeid? I Frivillig innsats-undersøkelsen ble de frivillige først bedt om å angi om det var «du selv som tok initiativ til å begynne å arbeide frivillig» eller om det «var (…) noen som tok kontakt og oppfordret deg til å arbeide frivillig». Deretter ble de stilt oppfølgingsspørsmål om hvordan de hadde blitt «kjent med muligheten for å arbeide frivillig» hvis deltakelsen skjedde på eget initiativ. Dersom de svarte at innsatsen hadde skjedd på oppfordring fra andre, ble de spurt om «hvem [som] tok kontakt med deg». I *Figur 2* oppsummerer vi rekrutteringsveiene til frivillighet.

*Figur 2: Rekrutteringsveier til frivillig arbeid. Prosent av alle frivillige innsatser.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Hver frivillige arbeidsinnsats teller en gang i figuren: hvis en person er aktiv i flere organisasjoner telles det flere ganger. Spørsmålsformulering: «Hvordan hadde det seg at du begynte å arbeide frivillig innenfor [navn på område]?» Tallene er vektet etter utdanning og alder. Uvektet antall frivillige innsatser (n) er 3761.

Figuren viser at 55 prosent av frivillige innsatser kommer i stand fordi man blir spurt av noen andre. I 45 prosent av tilfellene skjer det fordi man selv tar initiativet. Andelen som har blitt frivillige etter oppfordring er omtrent på samme nivå som det den siste danske befolkningsundersøkelsen om frivillig innsats viste (52 prosent, Skov Henriksen (2014a)). Andelen er litt høyere enn det som kom fram i en tilsvarende undersøkelse fra USA, der 46 prosent av voksne frivillige respondenter oppga å ha begynt med aktiviteten etter å ha blitt spurt (Musick & Wilson 2008:296).

Tallene bekrefter at Granovetters vektlegging av sosiale nettverk for rekruttering til betalt arbeid også i høyeste grad er relevant for *ubetalt* arbeid. Om vi grupperer svarene litt annerledes, finner vi at 55 prosent av innsatsene på en eller annen måte er knyttet til eksisterende sosiale nettverk, ved at man har blitt direkte oppfordret av venner (9 prosent), bekjente (24 prosent) eller familie (6 prosent), eller har hørt om muligheten til å bidra fra kjente (16 prosent). [13] I 22 prosent av tilfellene kommer innsatsen helt på eget initiativ, der man finner fram til organisasjonen på egen hånd. 19 prosent oppgir svar

13. Disse tallene er også svært like de Granovetter (1974:11) rapporterer i sin studie, der 56 prosent av de som skiftet jobb hadde fått informasjonen gjennom personlige kontakter. 19 prosent søkte direkte, 10 prosent svarte på annonsering og 9 prosent fikk informasjonen andre formelle kanaler.

på henvendelser fra ukjente, enten via direkte oppfordring (15 prosent) eller som svar på annonse eller medieomtale (4 prosent).

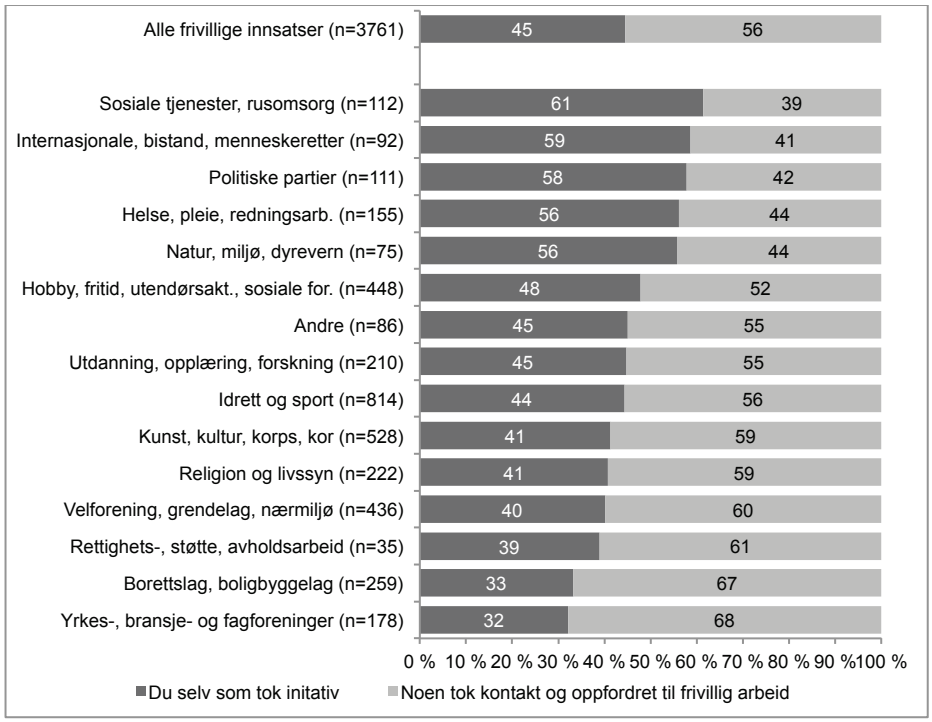
Skillet mellom å svare på henvendelser fra ukjente og å oppsøke en organisasjon etter å ha sett en annonse er ikke helt klart, og det kan nok i praksis være overlapp mellom kategoriene her. Vi kan likevel slå fast at det er en liten andel som blir frivillig først og fremst fordi de har sett en annonse eller lest en sak i mediene. Her kan det være verdt å minne om de omfattende eksperimentelle studiene til Gerber og Green (2000) av hvilke tiltak som får folk til å stemme ved valg. I en rekke arbeider har de vist at personlige kontakter ansikt til ansikt i form av dør-til-dør-aksjoner er effektive mobiliseringsverktøy og øker sannsynligheten for stemmegivning betydelig. Derimot har anonyme oppringninger eller epostkampanjer tilnærmet null effekt (Gerber & Green 2001). Uten en personlig komponent, er slike mobiliseringsforsøk ofte fåfengte.

Som nevnt er et hovedfunn hos Granovetter (1974) at det først og fremst er gjennom svake bånd at informasjon om jobbskifte formidles. Også på dette punktet viser våre data et liknende mønster. Det er klart mest vanlig å bli bedt om å gjøre frivillig arbeid gjennom bekjentskaper (nær halvparten av alle innsatser som blir gjort etter oppfordring). En lavere andel blir oppfordret av venner, og bare hver tiende innsats på oppfordring har sin opprinnelse i familiemedlemmer. En noe større andel har blitt rekruttert av personer man ikke kjenner overhodet.

*Figur 3* viser fordelingen på de to hovedalternativene (på eget initiativ vs. oppfordret av andre) etter type organisasjon. Det er nokså store forskjeller mellom de ulike aktivitetsområdene. På helse- og sosialfeltet oppstår innsatsen oftest på eget initiativ. Det samme gjelder de mest politisk rettede organisasjonene (miljø- og dyrevern, internasjonale organisasjoner, og politiske partier). Frivillig innsats for idretts-, fritids- og kulturaktiviteter samt nærmiljøaktiviteter og fagforeningsarbeid oppstår derimot oftere på oppfordring. Vi finner altså en tendens til at humanitært og politisk arbeid oftest oppstår på eget initiativ, mens aktiviteter knyttet til bolig, nærmiljø og fritid oftere skjer ved at man blir rekruttert inn av andre. Dette mønsteret minner om det den siste danske befolkningsundersøkelsen viste (Skov Henriksen 2014a, 108).[14]

14. Her var det flest innen kategoriene «bolig» og «fagligt/politisk» som hadde begynt med arbeidet etter oppfordring (hhv. 68 og 66 prosent) og færrest innen helseområdet («sundhed»), 44 prosent.

*Figur 3: Rekrutteringsveier til frivillig arbeid. Prosent av alle frivillige innsatser innen hver organisasjonskategori.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Ikke sikker/ubesvart utelatt fra prosentuering (varierer fra 0-7 prosent (utdanning og forskning)). Ikke vist: «andre» typer organisasjoner (n=85, 45 prosent på eget initiativ). Spørsmålsformulering: «Hvordan hadde det seg at du begynte å arbeide frivillig innenfor [navn på område]?» Analysen er vektet etter utdanning og alder. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Dette mønsteret kan nok skyldes at mye av den frivillige innsatsen i sistnevnte typer er en funksjon av ulike roller man fyller (som nabo, arbeidstaker eller forelder) og at innsatsen er knyttet til relasjoner (i nærmiljøet og på jobben). Man blir spurt om å gjøre en innsats av andre naboer, foreldre eller kolleger som allerede er aktive. For organisasjoner innen helse- og sosialfeltet og politisk orienterte organisasjoner er ikke deltakelsen nødvendigvis like naturlig knyttet til bestemte roller eller relasjoner, og vil oftere være drevet av en indre overbevisning.

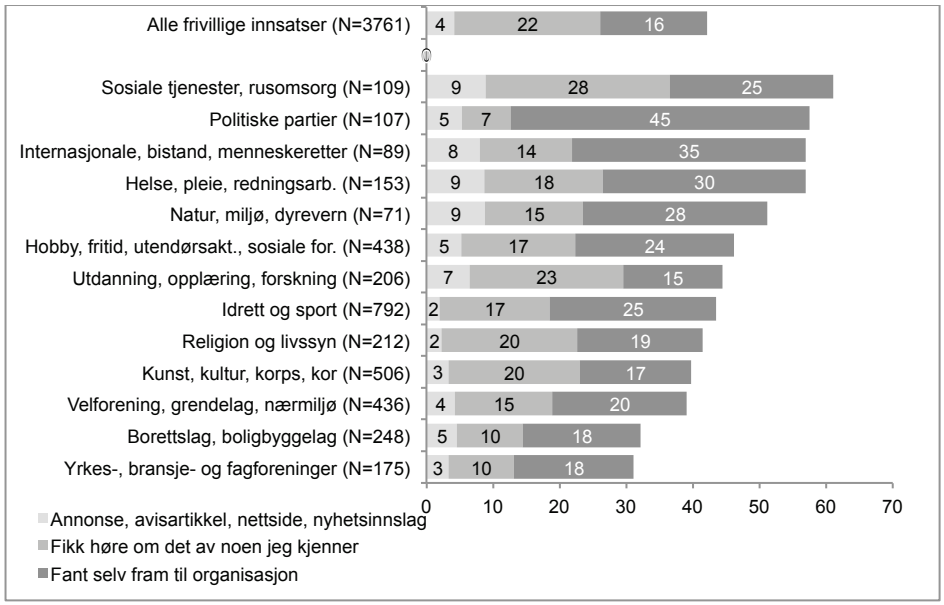
Det er også variasjoner i rekrutteringsveier til ulike arbeidsoppgaver (ikke vist i figuren).15 Innsamlinger og dugnader skjer oftest på oppfordring, mens instruksjon og trening, omsorgsarbeid og arbeid med organisasjoners nettsider oftere forekommer på eget initiativ. Dugnader og innsamlinger er altså aktivitetene man oftest blir «utkommandert» til.

Vi finner derimot ingen forskjeller mellom undergrupper av respondenter – personlige kontakter er like viktig for rekrutteringen av alle frivillige uavhengig av alder og sosial bakgrunn. Vi skal likevel se senere at ulike typer kontakter har ulik betydning for undergrupper i materialet (svake bånd er viktigere for høyt utdannede).

De som svarte at de selv tok initiativet til frivillig innsats, fikk et oppfølgingsspørsmål om hvordan de ble kjent med muligheten for å arbeide frivillig. Også her kan sosiale nettverk spille en rolle: selv om innsatsen først og fremst skjer på eget initiativ, kan informasjon om muligheten til å bidra ha kommet fra venner, slektninger eller bekjente. *Figur 4* viser svarfordelingen på spørsmålet totalt og etter type organisasjon. I figuren er andelene framstilt som prosenter av alle frivillige innsatser, inkludert de som skjer på oppfordring fra andre. Tallene summerer seg derfor ikke til 100.

15. For innsamlinger var andelen på eget initiativ 41 prosent (n=296), for dugnader 42 prosent (n=1232). Også for informasjonsarbeid (45 prosent, n=326), administrasjon (45 prosent, n=864), styrearbeid (46 prosent, n=800) og transport (49 prosent, n=165) skjedde flertallet av innsatsene etter oppfordring. For instruksjon og trening var 55 prosent av innsatsene utført på eget initiativ (n=580), for hjelp- og omsorgsarbeid gjaldt det 57 prosent av innsatsene (57 prosent, n=256), mens arbeid med organisasjonenes nettsider skjedde på eget initiativ i 71 prosent av tilfellene (n=97).

*Figur 4: Hvordan frivillige som selv tok initiativ til innsatsen ble kjent med muligheten for å arbeide frivillig. Prosent av alle frivillige innsatser.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: «Vet ikke» ikke med i prosentuering. Følgende organisasjonstyper er ikke vist på grunn av få observasjoner: Rettighets-, støtte- og avholdsarbeid (n=17), Natur-, miljø- og dyrevern (n=29), Andre (n=37). Spørsmålsformulering: «Hvordan ble du kjent med muligheten for å arbeide frivillig innen [navn på område]?» Analysen er vektet etter utdanning og alder. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Figuren viser at det særlig er innen de politiske partiene at mange selv har funnet fram til organisasjonen de er aktive innenfor. Totalt gjelder dette 45 prosent av de frivillige innen partiene. Deretter følger de internasjonale organisasjonene og organisasjonene på helseområdet. Dette understreker tendensen til at politisk og humanitært arbeid oftere kommer i stand på eget initiativ, mens nærmiljøaktiviteter eller fagforeningsarbeid befinner seg på motsatt ytterkant. Det er med andre ord innen politisk og humanitært arbeid at individuell motivasjon spiller den aller viktigste rollen i innsatsens startfase.

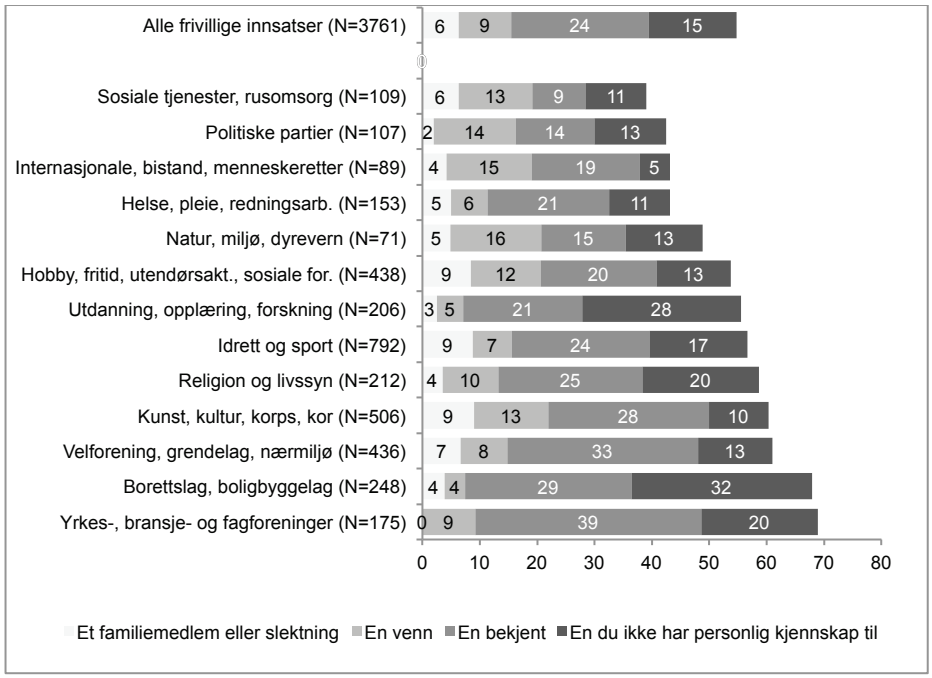
Respons på annonsering og medieomtale forekommer relativt sjeldent i alle organisasjonstyper, men relativt sett oftest innen sosialt og humanitært arbeid (helse, sosial og internasjonal), utdanning og miljø- og dyrevern. Det forekommer knapt innen idretts- og kulturfeltet eller innen religiøse

organisasjoner og fagforeninger. Annonsering og medieomtale er altså ikke en hovedvei inn i frivillig arbeid.[16]

Hvis vi går tilbake igjen til de som på en eller annen måte ble oppfordret til å drive med frivillig arbeid, ser vi at det er tydelig variasjon mellom ulike organisasjonstyper (*Figur 5*). Sterke bånd (familie, slekt og vennskap) er relativt sett mest viktig innen miljøvern, hobby- og kulturaktiviteter, internasjonalt orienterte og sosiale tjenester. Når det gjelder nærmiljøaktiviteter (borettslag og velforeninger) og organisasjoner i yrkeslivet, er det svake bånd, trolig i form av nabo- eller kollegarelasjoner, som er de viktigste veiene inn. Bekjentskap er viktigere enn vennskap og familiebånd i de fleste organisasjonstypene.

16. Det er likevel noe mer vanlig i enkelte grupper enn andre. Blant arbeidsledige, uføre og personer på attføring (n=134) hadde 9 prosent kommet inn i aktiviteten etter annonsering eller medieomtale, mot 4 prosent blant yrkesaktive, studenter og pensjonister (n=3429). Det forekom knapt blant respondenter med grunnskoleutdanning (0.6 prosent, n=204), mens det gjaldt nær 6 prosent av de med videregående eller høyere utdanning (n=3411). Alle utslagene er signifikante på 95%-nivået. Analysene bygger her på antallet frivillige innsatser, det vil si at en person som har arbeidet frivillig for flere organisasjoner teller flere ganger.

*Figur 5: Hvem tok kontakt? Frivillige som har blitt rekruttert av andre. Prosent av alle frivillige innsatser.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: «Vet ikke» ikke med i prosentuering. Følgende organisasjonstyper er ikke vist på grunn av få observasjoner: Rettighets-, støtte- og avholdsarbeid (n=17), Natur-, miljø- og dyrevern (n=29), Andre (n=37). Spørsmålsformulering: «Hvem tok kontakt med deg?» Analysen er vektet etter utdanning og alder. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Det er noen forskjeller mellom undergrupper i materialet på dette spørsmålet. Høystatusgrupper (personer med høy utdanning og/eller husstandsinntekt) har noe større sannsynlighet for å bli rekruttert gjennom svake bånd eller av ukjente, mens lavstatusgrupper oftere blir rekruttert av familie og venner (ikke vist i figuren). Forskjellene er ikke store, men de er statistisk signifikante.[17] Funnet reflekterer sannsynligvis to forhold: tendensen til at høystatusgrupper har bredere sosiale nettverk enn lavstatusgrupper og tendensen til at personer eller organisasjoner som rekrutterer til frivillig arbeid («rekrutteringsagenter») i større grad vender seg til høystatusgrupper enn lavstatusgrupper. Vi skal se nedenfor at dette funnet harmonerer med at høystatusgrupper generelt

17. Blant respondenter med grunnskoleutdanning hadde 10 prosent blitt rekruttert av familiemedlemmer og 13 prosent av venner (uvektet n=204). Tilsvarende tall for personer med høyere utdanning var 4 og 8 prosent (n=2314). Andelen som hadde blitt rekruttert av bekjente var 23 prosent blant grunnskoleutdannede og 26 prosent blant personer med høyere utdanning, mens andelene som ble rekruttert av noen de ikke kjenner var henholdsvis 16 og 18 prosent. Det samme, statistisk signifikante mønsteret gjorde seg gjeldende for husstandsinntekt.

(uavhengig av om de sier ja eller ikke) får flere henvendelser om å bidra til organisasjoner enn andre.

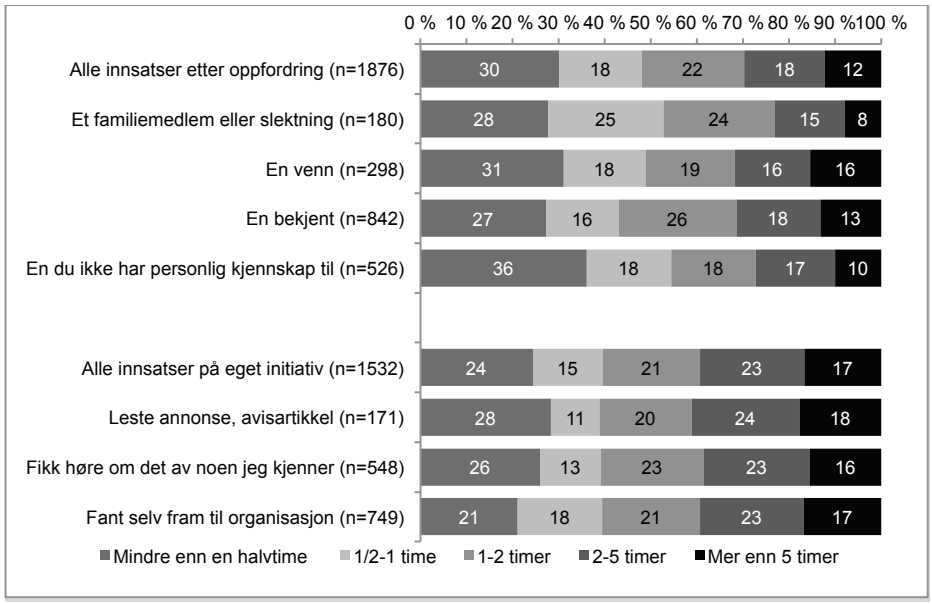
Våre funn er dermed i tråd med Brady et al.s analyse (1999), som påpeker at en rekrutteringsagent, uten personlig kjennskap til en potensiell deltaker, bruker kunnskap om synlige kjennetegn ved kandidaten som gjør det mer sannsynlig at han/hun vil si ja (fordi høyt utdannede er mer aktive i frivillig arbeid) og vil gjøre en god jobb (fordi høyt utdannede ofte har ettertraktede kvalifikasjoner). Informasjon om en persons utdanningsnivå eller yrkesbakgrunn, er relativt lett tilgjengelig selv der man har begrenset personlig kjennskap til vedkommende.

Som nevnt i innledningen til kapitlet, regnes rekruttering gjennom sosiale nettverk som mer effektivt enn forsøk på å rekruttere personer man ikke kjenner (Wilson & Musick 2008:296). Når man har et sosialt bånd til den som rekrutteres har man det Brady et al. (1999:153) kaller *leverage,* som løst kan oversettes med «påvirkningskraft». Vi bryr oss om hva sosiale forbindelser mener om oss, derfor er sannsynligheten for å si ja til å delta større dersom henvendelsen kommer fra en vi kjenner enn dersom henvendelsen kommer fra en ukjent. Og fordi sosiale bånd øker både informasjon og *leverage,* har rasjonelle rekrutteringsagenter en tendens til å «look close to home» og kontakte personer de kjenner (Brady et al. 1999: 164). Dette har også analysene ovenfor bekreftet.

Ut fra resonnementet om *leverage,* skulle vi for øvrig forvente at rekruttering gjennom sterke bånd i større grad gir en følelse av forpliktelse, og at dette kommer til syne ved at de som er frivillige etter oppfordring fra venner og familie gjør en mer omfattende innsats enn de som rekrutteres gjennom svake bånd. Musick og Wilson (2008) finner da også at de som har blitt rekruttert gjennom sterke bånd (venner og familie) gjør en mer omfattende innsats enn de som blir rekruttert av kolleger eller bekjente. På samme måte finner Rotolo og Berg (2010) at sosiale bånd til andre frivillige spiller en viktigere rolle når arbeidet er mer krevende og permanent enn der det er mer sporadisk eller mindre krevende.

Våre data gir imidlertid kun begrenset støtte til et slikt resonnement. I *Figur 6* viser vi omfang av frivillig arbeid i en vanlig uke etter hvordan de frivillige har blitt rekruttert.

*Figur 6: Rekrutteringsveier til frivillig arbeid og omfang av frivillig arbeid en vanlig uke siste år. Prosent av frivillige innsatser.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*
NOTE: Spørsmålsformulering: «Om du tenker på det siste året under ett, omtrent hvor mye tid brukte du på frivillig arbeid i en vanlig uke?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Figuren viser riktignok at de som har blitt rekruttert av en de ikke har personlig kjennskap til oftest utfører en begrenset innsats (mindre enn en time i uka). Men de som rekrutteres gjennom de sterkeste båndene (et familiemedlem) gjør sjeldnere større innsatser (mer enn to timer i uka) enn noen annen gruppe. De mest omfattende innsatsene finner vi blant de som selv har tatt initiativ til det frivillige arbeidet. Her skiller heller ikke de som har fått vite om muligheten gjennom sosiale nettverk seg fra de som har funnet fram til organisasjonen på egen hånd.

Oppsummert viser analysene dermed for det første at sosiale nettverk er svært viktige for rekruttering til frivillig arbeid. For det andre viser de at svake bånd er relativt sett viktigere enn både sterke bånd og fraværende bånd (henvendelser fra ukjente). Begge funnene er i tråd med studier gjort av rekruttering til betalt arbeid. Innsatser på eget initiativ er imidlertid ofte mer omfattende enn de som skjer på oppfordring. De mest omfattende innsatsene utføres av personer som har funnet fram til organisasjonene på egen hånd, ikke de som har blitt rekruttert gjennom direkte forespørsler. Vi finner også at egeninitierte innsatser forekommer oftere i politisk, sosialt og humanitært rettede organisasjoner, mens nærmiljøaktiviteter, fagforeningsarbeid og kultur- og fritidsaktiviteter oftere skjer på oppfordring.

*Hvem blir spurt?*

Analysene over har vist at over halvparten av de frivillige har blitt oppfordret til å begynne med aktiviteten. Dette er i tråd med mange tidligere forskningsbidrag, som har påpekt at det å bli spurt om å delta er en av de viktigste, om ikke den aller viktigste, faktoren som forklarer frivillighet (Musick & Wilson 2008; Paik & Navarre-Jackson 2010; Verba et al. 1995). En konklusjon om at rekruttering leder til deltakelse er derfor knapt egnet til å overraske. Det reiser likevel interessante spørsmål om *hvem* som blir forsøkt rekruttert til *hva*. Er det noen grupper som blir spurt oftere enn andre om å bidra?

Man kan angripe problemstillingen fra to ulike vinkler, enten sentrert hos den potensielle frivillige eller hos organisasjonen. Paik og Navarre-Jackson (2010) inntar det første perspektivet. De peker på, som vi også har vist ovenfor, at sosiale nettverk spiller en avgjørende rolle for hvorvidt man blir rekruttert eller ikke. Sosiale nettverk er knyttet til ulike arenaer, som arbeidsplassen, familien, foreldrefellesskapet på skolen eller nabolaget. For hver slik arena man er tilkoblet, øker sjansene for etablering av sosiale bånd mellom mennesker. Individer som har sosiale bånd knyttet til flere arenaer vil ha mer overskridende sosiale bånd (jfr. teorien om sosial kapital (Putnam 2000) og generelt bredere sosiale nettverk. Jo større bredde i de sosiale nettverkene, jo større er sannsynligheten for at man kommer i kontakt med noen som kommer med en forespørsel om å bidra.[18]

Brady og kolleger (1999) tar det andre perspektivet, nemlig til den som står for rekrutteringen. De ser på hvordan en «rasjonell rekrutteringsagent» vil agere når han eller hun skal mobilisere frivillig arbeidskraft. De argumenterer for at en slik rasjonell agent ønsker å maksimere to forhold: muligheten for at en kandidat sier ja til å delta og muligheten for at vedkommende har kapasitet til å bidra på en effektiv og god måte (Brady et al. 1999; Bryant et al. 2003). De peker på at ressurser – ferdigheter og tilgang på tid og økonomisk rom til å avse tid til frivillig aktivitet – øker sannsynligheten for deltakelse og derfor er faktorer rekrutteringsagenter ser etter. I tillegg øker sosiale nettverk og integrasjon i lokalmiljøet sannsynligheten for at rekrutterer og potensiell deltaker kommer i kontakt.

Studier av sosiale nettverk har videre funnet sterke bevis for tendensen til *homophily*, det vil si at personer med like verdier eller lik sosial status har en tendens til å knytte sosiale bånd oftere enn personer med ulik bakgrunn (Lazarsfeld & Merton 1954; McPherson, Smith-Lovin & Cook 2001). Fordi «like barn leker best» – den folkelige definisjonen av begrepet – er det grunn til å forvente at rekrutteringsagenter ofte vil oppsøke personer som likner på dem selv (for eksempel med hensyn til alder og sosial status) med forespørsler

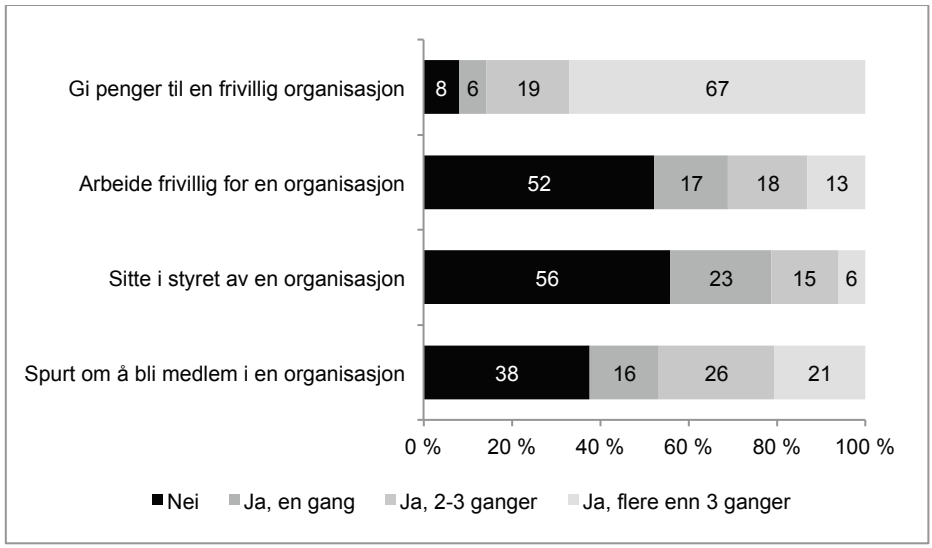
18. Her trekker de på Felds (1981) teori om sosial interaksjon, som bruker begrepet *foki* om arenaer som arbeidsplassen, familien, organisasjoner eller nabolag.

om frivillig arbeid. Dermed vil vi forvente at grupper som er overrepresentert innenfor frivillig arbeid, slik som personer med høy utdanning og inntekt, i større grad vil få forespørsler om å bidra enn personer med lavere sosial status.

Basert på disse perspektivene forventer vi derfor at nettverk og ressurser er faktorer som øker sannsynligheten for å bli spurt om å gi ulike typer bidrag. Nedenfor analyserer vi dette og beslektede problemstillinger ved hjelp av data fra Frivillighetspanelet, der vi stilte spørsmål om hvor mange ganger man var blitt oppfordret til å bidra på ulike måter de siste fem årene. Dette datamaterialet inneholder ikke mål på sosiale nettverk, men har to spørsmål som kan brukes som indikatorer på sosial *integrasjon*, nemlig tilfredshet med personlige relasjoner og det å føle seg som del av et nabofellesskap. Videre er det rimelig, ut fra teorien om den rasjonelle rekrutteringsagenten og «like barn leker best»-prinsippet, å forvente at personer med høy utdanning oftere vil bli spurt. Vi forventer videre at disse tendensene er sterkere jo større krav bidragene setter til ferdigheter og engasjement. Her kan vi rangere ulike typer deltakelse i og støtte til organisasjoner på et kontinuum, der pengegaver er minst krevende, fulgt av formelt medlemskap, frivillig arbeid og til slutt å sitte i et styre, som er aktiviteten som i størst grad fordrer ressurser, engasjement og integrasjon.

Før vi ser på om noen grupper blir oftere spurt enn andre, skal vi se på hva man blir bedt om, og hvor ofte forespørslene kommer. *Figur 7* viser at folk oftere opplever å få henvendelser om å gi penger enn å gi tid. To av tre har opplevd å bli spurt om å gi penger til en organisasjon mer enn tre ganger i løpet av de siste fem årene, og ni av ti har opplevd å få slike forespørsler minst én gang i løpet av perioden. Rett under halvparten har blitt spurt en eller flere ganger om å arbeide frivillig for en organisasjon, mens 31 prosent har blitt spurt ved to eller flere anledninger. Til sammenlikning svarte rundt halvparten av den amerikanske befolkningen at de hadde blitt spurt om å gjøre frivillig arbeid i løpet av en kortere periode (det siste året) (Bryant et al. 2003; Musick & Wilson 2008:289). Dette kan tyde på at noe flere amerikanere får slike henvendelser enn nordmenn.

*Figur 7: Andel som har blitt spurt om å bidra på ulike måter til frivillige organisasjoner i løpet av de siste fem årene. Prosent.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.*

NOTE: Ubesvart utelatt fra prosentuering (varierer fra 3 % for spørsmål om å gi penger til 9 % på spørsmål om frivillig arbeid). Spørsmålsformulering: «Om du tenker på de siste fem årene, har du blitt spurt av noen om å (…)?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n):1585/1576/1567/1644.

Analysene tyder på at mange sier ja når de først blir spurt. 79 prosent av de som har blitt spurt om å gjøre frivillig arbeid de siste fem årene svarer at de er frivillige i dag.[19] Men også blant de som ikke har blitt spurt, svarer mange (43 prosent) at de arbeider frivillig. Det å bli spurt er altså ikke en helt nødvendig forutsetning for frivillig arbeid.[20] På samme måte oppgir 76 prosent av de som har blitt spurt om å bli medlemmer at de er medlemmer i en organisasjon, mot 51 prosent av de som ikke har blitt spurt. For styreverv er det en lavere andel av de som har blitt spurt (53 prosent) som i dag sitter med tillitsverv. Her er imidlertid det å bli spurt tilnærmet en nødvendig forutsetning for deltakelse; å innta en styreposisjon er sjeldent noe som skjer helt på eget initiativ. Blant de som ikke har blitt spurt om å sitte i et styre, er det bare 13 prosent som sier at de i dag innehar et tillitsverv.[21]

Tabell 1 viser sannsynligheten for at man i løpet av de siste fem årene har blitt spurt om å gjøre en frivillig arbeidsinnsats, bli medlemmer i en organisasjon, gi penger eller å sitte i et styre, etter ulike bakgrunnskjennetegn (logistisk regresjonsanalyse). Verdier høyere enn «1» i tabellen betyr økt sannsynlighet for

19. Det er ikke dermed sagt at de er frivillige i samme organisasjon som de ble spurt om å bidra i.
20. Her er det imidlertid en mulighet for at en del av de frivillige har blitt rekruttert tidligere enn for fem år siden.
21. Her gjelder det samme forbeholdet som i de to fotnotene over.

å ha blitt spurt, mens verdier lavere enn «1» betyr redusert sannsynlighet. Vi skiller her ikke mellom de som har fått én eller flere henvendelser.

*Tabell 1. Sannsynligheten for å ha blitt spurt om å gjøre ulike typer frivillig innsats i løpet av siste fem år. Odds ratio.*

| | *Blitt spurt om …* | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Arbeide frivillig for en organisasjon | | Bli medlem i en organisasjon | | Gi penger til en organisasjon | | Sitte i styret av en organisasjon | |
| | Odds ratio | Sig. | Odds ratio | Sig. | Odds ratio | Sig. | Odds ratio | Sig. |
| Utdanning | | * | | * | | ** | | *** |
| Grunnskolenivå | .85 | | 1.18 | | .48 | ** | .59 | ** |
| Videregående (ref.kategori) | | | | | | | | |
| Høyskole/universitet | 1.31 | * | 1.44 | * | 1.23 | | 1.32 | * |
| Alder | | *** | | *** | | | | |
| 18-25 | 1.87 | *** | 3.07 | *** | .96 | | .56 | *** |
| 26-45 | .99 | | 1.40 | * | .83 | | .88 | |
| 46-65 (ref.kategori) | | | | | | | | |
| 66 og over | 1.29 | | .96 | | 1.46 | | .83 | |
| Kjønn | | | | | | | | |
| Kvinne | .79 | * | .74 | ** | 1.39 | | .59 | *** |
| Sosiale nettverk | | | | | | | | |
| Fornøyd med (1-5)… | | | | | | | | |
| Personlige relasjoner | 1.07 | | 1.13 | | .97 | | 1.03 | |
| Følelsen av å være del av et nabofellesskap | 1.12 | | 1.10 | | 1.04 | | 1.23 | ** |
| Konstant | .58 | | .85 | | 7.46 | *** | .91 | |
| R2 (Nagelkerke) | | .03 | | .05 | | .02 | | .08 |
| n | | 1420 | | 1435 | | 1483 | | 1428 |

*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.*

NOTE: Analysen er basert på logistisk regresjonsanalyse. Oddsverdier høyere enn «1» betyr økt sannsynlighet for å ha blitt spurt, mens oddsverdier lavere enn «1» betyr redusert sannsynlighet. Signifikansnivå: * p≤.05, ** p≤.01, *** p≤.001.

Tabellen viser at sannsynligheten for å bli spurt om å gjøre en frivillig innsats varierer etter ulike forhold, som utdanning, alder, kjønn, sosiale nettverk, sosial integrasjon og samfunnsengasjement. Høyt utdannede har større sannsynlighet for å bli spurt om både å gjøre frivillig arbeid, å bli medlem i en organisasjon, å sitte i styret for en organisasjon og å gi penger. For sistnevnte er det imidlertid ikke signifikant forskjell mellom personer med videregående- og høyere utdanning, men personer med grunnskole som høyeste nivå har signifikant mindre sannsynlighet for bli spurt om å gi penger. Forskjellen mellom de med høyest og de med lavest utdanning er tydeligst når det gjelder forespørsler om styreverv. I tråd med tidligere forskning (Wollebæk &

Sivesind 2010) viser dette materialet at høyt utdannede også oftere arbeider frivillig, er medlemmer og innehar tillitsverv.[22]

Med hensyn til alder viser analysen et annet, noe overraskende trekk. Ungdom, som utgjør flertallet av gruppa med lavest inntekt, blir i større grad forsøkt rekruttert inn i organisasjonsmedlemskap og frivillig arbeid enn voksne og eldre. Dette går på tvers av funnene til Brady et al. (1999), som ikke finner noen sammenheng med alder. Vi finner heller ikke den samme tendensen som Paik & Navarre-Jackson (2011) og Payne og Bull (1985) til at eldre sjeldnere blir forespurt om frivillig arbeid, noe den sistnevnte studien tilskriver at de regnes som mindre produktive. I vårt materiale blir eldre noe oftere spurt om frivillig arbeid enn middelaldrende, kanskje fordi man vurderer at sannsynligheten for å få ja er større siden eldre har bedre tid. Det kan her også ha skjedd en endring over tid, etter hvert som eldregenerasjonen har fått bedre helse og oftere enn tidligere har høy utdanning (Mørk 2011).

Det er mulig tallene reflekterer at ungdom, som er i begynnelsen av sin frivillighetskarriere, vil få flere forespørsler enn godt voksne, som kanskje har vært aktive i samme organisasjon i mer enn fem år. Dette forklarer likevel ikke avviket fra amerikanske studier. En alternativ hypotese er at tallene gjenspeiler en generell økning i ungdoms frivillige innsats de senere årene. Det kan synes som om det er større oppmerksomhet rundt frivillighet som kvalifiseringsarena, blant annet i studentmiljøer. Det har også vært pekt på at ungdoms engasjement ble noe styrket etter terrorangrepene 22. juli 2011, noe som manifesterte seg både i økte medlemstall for politiske ungdomsorganisasjoner og økt valgdeltakelse blant unge (Bergh 2013; Ødegård 2014). Dersom ungdom utgjør en større andel av de frivillige nå enn tidligere, er det rimelig å forvente at de også får en større andel av henvendelsene. For styreverv er det derimot middelaldrende som er mest ettertraktet.

Når det gjelder kjønn har amerikansk forskning vist at kvinner oftere får forespørsler enn menn, noe som har blitt forklart med at kvinner kulturelt og historisk har utført mer frivillig arbeid enn menn (Bryant et al. 2003; Mesch, Rooney, Steinberg & Denton 2006; Musick & Wilson 2008). Våre data bryter med dette mønsteret. Menn blir noe oftere spurt om å bidra med frivillig arbeid og om å bli medlem i organisasjoner enn kvinner. Den sannsynlige forklaringen på hvorfor mønsteret er annerledes i Norge enn i USA, er ulik sammensetning av frivillig sektor: der tjenesteyting innen helse- og sosialsektoren og veldedig arbeid utgjør et tyngdepunkt i USA, befinner hovedtyngden av aktivitet hos oss seg innenfor kultur- og fritidssektoren, der menn tradisjonelt er i flertall blant de frivillige (Wollebæk et al. 2000). Det kan også ha en sammenheng med lavere yrkesdeltakelse blant kvinner i USA.

22. Alle disse sammenhengene er signifikante på 99%-nivået.

Kjønnsforskjellene med hensyn til forespørsler om styreverv er enda større enn tilfellet var for frivillig arbeid. Dette reflekteres også i at flere menn enn kvinner faktisk innehar tillitsverv, mens forskjellen mellom menns og kvinners deltakelse i frivillig arbeid ikke er signifikant.[23] At menn oftere innehar styreverv i frivillige organisasjoner har også tidligere blitt bekreftet av forskning på organisasjonsnivå (Wollebæk & Selle 2005), noe som kan tyde på at denne tendensen fortsatt er gjeldende.

Isolert sett bidrar sosial integrasjon i lokalmiljøet til å øke sannsynligheten for å bli spurt om frivillig arbeid og styreverv.[24] Når det kontrolleres for andre faktorer i Tabell 1, er det imidlertid bare forbindelsen mellom tilfredshet med naborelasjoner og forespørsler om styreverv som er signifikant. At ulike mål på sosial integrasjon i lokalmiljøet er positivt forbundet med forespørsler om organisasjonsaktivitet, mens sosial isolasjon reduserer sannsynligheten for å bli spurt, bekreftes også av studier fra USA og Canada (Lasby 2004; Musick & Wilson 2008).

Bakgrunnskjennetegn har størst betydning for å forstå hvem som blir spurt om å sitte i et styre, og minst betydning for å forstå hvem som blir spurt om å gi penger. Medlemskap og frivillig arbeid havner i en mellomposisjon. Dette betyr at når det gjelder styreverv, kan vi i større grad forutse hvem som får en forespørsel ut fra kunnskap om vedkommendes utdanning, alder, kjønn og sosial integrasjon, enn tilfellet er for de andre typene bidrag.

Hvem som får forespørsler om aktiv deltakelse i frivillig sektor er altså i noen grad avhengig av individuelle utgangsbetingelser. Mange av mønstrene som framtrer, særlig de som angår sosial status er i stor grad gjenkjennbare fra tidligere studier av frivillighet. Vi har sett at mye av rekrutteringen til organisasjonsaktivitet skjer gjennom sosiale nettverk. Høystatusgrupper har ofte bredere sosiale nettverk enn lavstatusgrupper og vil derfor oftere komme i kontakt med organisasjoner gjennom sine kontakter. Gitt prinsippet om *homophily* er det rimelig å forvente at den veldokumenterte overrepresentasjonen av høystatusgrupper blant frivillige gjenspeiler seg i rekrutteringsprosessen – at høyt utdannede rekrutteringsagenter oftere forespør andre høyt utdannede potensielle frivillige. Det er også naturlig at høyt utdannede er ettertraktede som styremedlemmer og frivillige ettersom de ofte vil inneha kompetanse som er nyttig for organisasjonene (McPherson 1981:718).

23. Forskjellene mellom kjønnene med hensyn til tillitsverv og medlemskap er derimot signifikante på 99%-nivået.
24. Både tilfredshet med sosiale relasjoner og følelsen av å tilhøre et nabofellesskap hadde signifikante sammenhenger på 99%-nivået med å bli spurt om å sitte i et styre (kjikvadrattest). For forespørsler om frivillig arbeid var det bare følelsen av å tilhøre et nabofellesskap som hadde signifikant sammenheng (p=.009, kjikvadrattest).

# Forklaringer på frivillig arbeid

Ovenfor så vi at individuelle utgangsbetingelser påvirker sannsynligheten for at man blir spurt om å bidra. I denne delen skal vi se nærmere på hvordan en rekke ulike faktorer kan bidra til å forklare forskjellen mellom de som utfører frivillig arbeid og de som ikke gjør det. I tråd med det som er beskrevet i innledningen, ser vi på forhold knyttet til subjektive disposisjoner, individuelle utgangsbetingelser og konteksten, hver for seg og i sammenheng. Vi går først gjennom enkeltforklaringer, før vi samler trådene i multivariate analyser hvor formålet er å vurdere hvilke faktorer som relativt sett er viktigst for å forstå forskjellen mellom de som utfører frivillig arbeid og de som ikke gjør det.

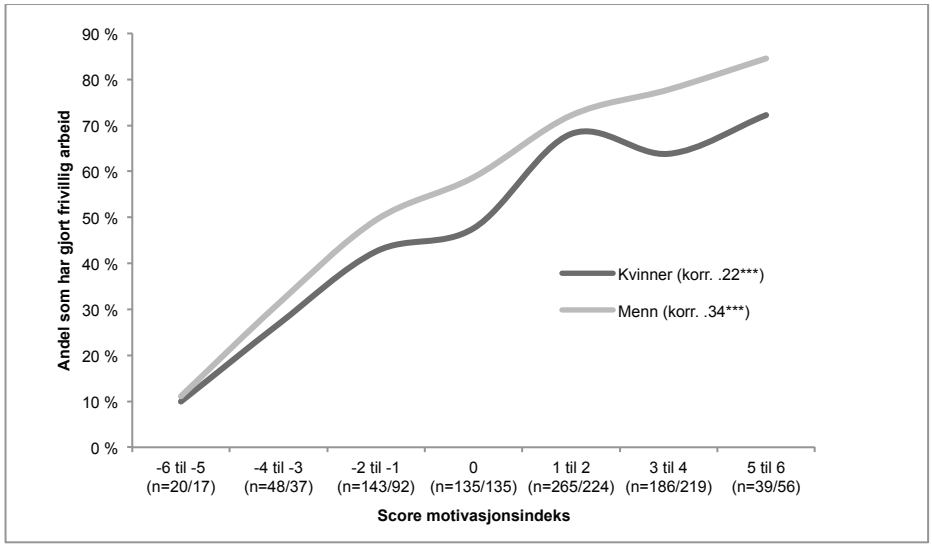
## Subjektive disposisjoner

Subjektive disposisjoner viser til folks overveielser, holdninger og verdier. De utgjør egenskaper ved individet som er mindre objektive og permanente enn individuelle utgangsbetingelser. Vi vil i denne delen ta for oss forhold knyttet til interesse og motivasjon, kostnad-/nyttevurderinger og kollektiv mestringstro.

### *Interesse og motivasjon*

Hvor nært er samsvaret mellom interesse og motivasjon på den ene siden og handling på den andre? For å måle den relative betydningen av interesse og motivasjon, inkluderte vi to generelle spørsmål i Frivillighetspanelet: «Jeg har lyst til å gjøre mer frivillig arbeid» og «Frivillig arbeid interesserer meg i liten grad». 44 prosent var enig i at de ville gjøre mer frivillig arbeid, mens 25 prosent var uenig. 19 prosent var enig i at frivillig arbeid interesserte dem i liten grad, mens 53 prosent var uenige. Enighet i den første påstanden (på en skala fra 1 til 7) og uenighet i den andre tolkes som et uttrykk for høy interesse og motivasjon for frivillig arbeid, og vi konstruerte en motivasjonsindeks bestående av differansen mellom de to spørsmålene. Sammenhengen mellom score på indeksen og hvorvidt man har gjort frivillig arbeid siste år, er vist i *Figur 8* nedenfor. I figuren skiller vi mellom menn og kvinner.

*Figur 8: Andel som har gjort frivillig arbeid etter motivasjonsindeks og kjønn. Prosent.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.*
NOTE: Indeksen er satt sammen av verdiene på spørsmålene: «Jeg har lyst til å gjøre mer frivillig arbeid» og «Frivillig arbeid interesserer meg i liten grad» (snudd). Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet. (menn/kvinner).

Figuren viser at sammenhengen mellom interesse og motivasjon og frivillig arbeid er nokså sterk.[25] Nesten ingen av de som scorer lavest på indeksen gjør frivillig arbeid, mens flertallet av de som scorer høyest på indeksen gjør det. Sammenhengen er imidlertid ikke perfekt, med korrelasjoner på .34 for menn og .22 for kvinner, noe som innebærer at frivillig arbeid ikke utelukkende er en funksjon av interesse og motivasjon.

Figur 8 viser også at sammenhengen er sterkere for menn enn for kvinner, samtidig som kvinner gjennomgående scorer høyere enn menn på motivasjonsindeksen.[26] Figuren viser en nærere sammenheng mellom interesse og motivasjon og handling blant menn enn blant kvinner: dersom

25. Det kan innvendes at motivasjon og interesse trolig både er en årsak til og et resultat av frivillig arbeid. For å teste hvorvidt motivasjon er en selvstendig forklaring på frivillig arbeid, analyserte vi derfor også om motivasjon målt høsten 2014 samvarierte med hvorvidt høyt motiverte ikke-frivillige hadde *begynt å arbeide frivillig* våren 2015. Analysen bekreftet dette: blant ikke-frivillige høsten 2014 var det en positiv korrelasjon på .13 med hvorvidt man hadde begynt med frivillig arbeid et halvt år senere (n=387). Motsatt, om lavt motiverte frivillige hadde *sluttet å arbeide frivillig.* Det viste seg å være tilfelle: korrelasjonen mellom motivasjonsindeksen og hvorvidt man hadde sluttet med frivillig arbeid var -.17 (n=724) (begge korrelasjoner signifikante på 99%-nivået).
26. Kvinner scoret 1.29 på indeksen (standardavvik 2.38), mens scoren for menn var .80 (2.39).

menn har interesse for frivillig arbeid, gjør de det i de fleste tilfeller, mens dette i mindre grad er tilfelle for kvinner. Generelt synes altså kvinner å uttrykke noe større interesse for frivillig arbeid enn menn, uten at dette gir seg utslag i mer frivillighet blant kvinner enn menn.

Sammenhengen mellom interesse og motivasjon og faktisk innsats øker også med alder. Blant de over 60 er korrelasjonen .38, blant de mellom 30 og 60 er den .28, mens den blant de under 30 år er bare .11 og så vidt signifikant.[27] Det er med andre ord ganske mange unge som uttrykker nokså sterk interesse og motivasjon for frivillig innsats som ennå ikke er mobilisert, noe som kan tyde på et større potensial for økt aktivitet i de yngste aldersgruppene enn i de eldre.[28]

Sammenfattet er manglende interesse naturlig nok en viktig årsak til inaktivitet. Er man overhodet ikke interessert eller har lyst til å gjøre frivillig arbeid, gjør man det stort sett ikke. Årsaken framheves oftere blant menn enn blant kvinner, og kvinner uttrykker også sterkere motivasjon enn menn på andre spørsmål i undersøkelsene våre. Dette gir seg likevel ikke utslag i høyere aktivitet blant kvinner enn blant menn.

### *Kostnad-/nyttevurderinger*

Som nevnt i innledningen, er kostnad-/nyttevurderinger knyttet til teorien om rasjonelle valg (TRV), som tar utgangspunkt i at mennesker er instrumentelt rasjonelle. I en frivillighetskontekst, hvor belønningene ikke er direkte knyttet til penger, vil man med utgangspunkt i denne teorien forvente at kostnader i det minste må oppveies av opplevelser av at aktiviteten har nytteverdi. For at deltakelse skal finne sted og vedvare, må nytteverdiene av aktiviteten oppleves som større enn kostnadene (Gage & Thapa 2012). Både kostnads- og nytteverdier er basert på subjektive vurderinger. Spørsmålet er om ulike vurderinger av kostnad og nytte kan forklare hvorfor noen blir frivillige og andre ikke.

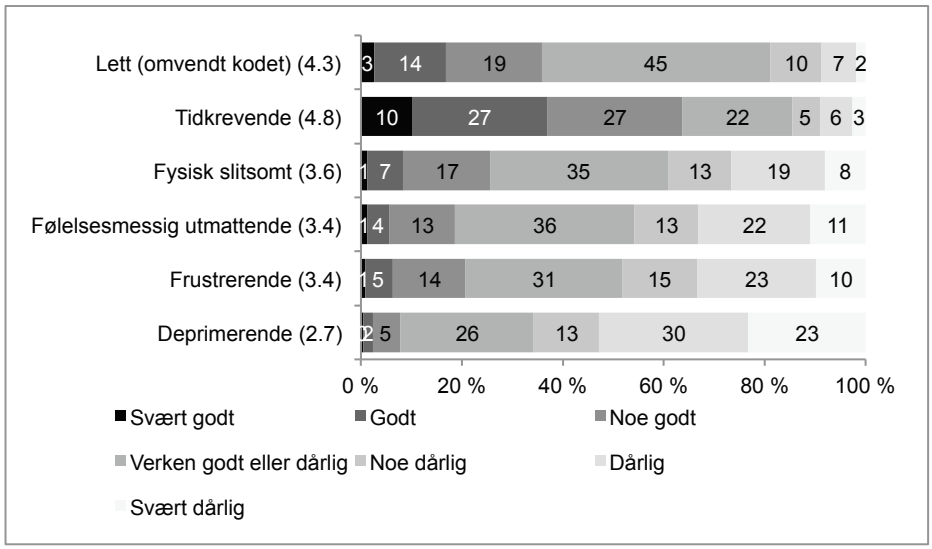
Annen forskning reiser spørsmålet om forholdet mellom kostnad-/nyttevurderinger og frivillighet kan være mer komplisert. Cnaan og kollegers (1996) studie av hva folk oppfatter som frivillig arbeid viste at innsatser som har høy kostnad relativ til nytte oftere blir inkludert i folks forståelse av begrepet. Arbeid som er mindre krevende blir oftere utelatt. I folks vurdering av frivillighet inngår det altså en oppfatning av at det skal «koste litt». Det er også mulig at man aksepterer større kostnader ved en aktivitet dersom man føler sterk tilhørighet til organisasjonen man er aktiv innenfor.

---

27. Uvektet n er 262 (18-29), 886 (26-59), og 456 (60 og over).
28. Blant ikke-frivillige er gjennomsnittene .90 (18-29), .26 (30-59) og -.28 (60 og over). Blant frivillige er snittene 1.45 (18-29), 1.72 (30-59) og 1.41 (60 og over). Uvektet n er 262 (18-29), 886 (26-59), og 456 (60 og over).

I Frivillighetspanelet inkluderte vi to spørsmålsbatterier hentet fra en studie av Omoto et al. (2000), hvor respondentene ble bedt om å vurdere gyldigheten av ulike påstander knyttet til kostnad og nytte. *Figur 9* og *Figur 10* viser svarfordelingen på disse spørsmålene.

*Figur 9: Kostnader forbundet med frivillig arbeid. Prosent (gjennomsnitt på skalaer 1-7 i parentes).*

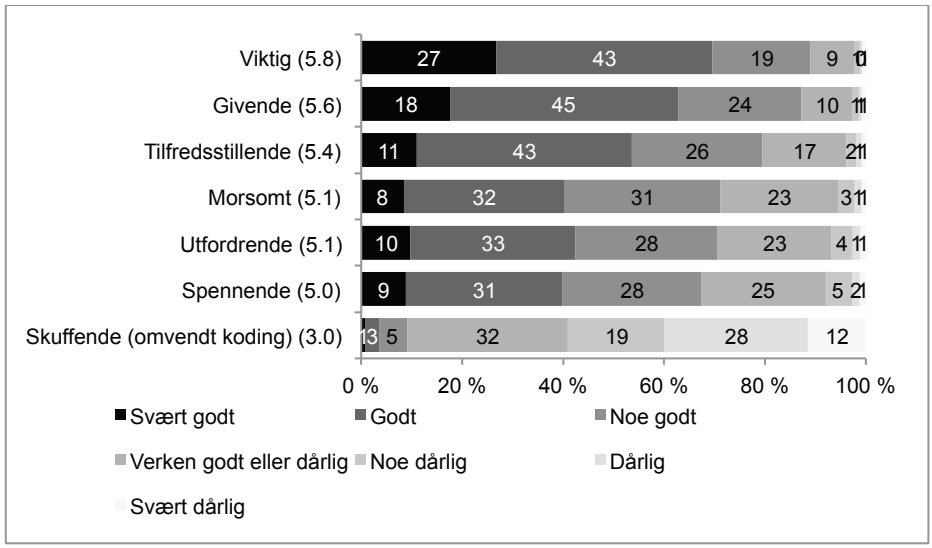



*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.*
NOTE: Spørsmålsformulering: «Om du tenker på hvordan du ser på frivillig arbeid, hvor godt eller dårlig synes du disse beskrivelsene passer?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n) varierer mellom 1452 og 1491.

Figur 9 viser at den viktigste kostnaden folk knytter til frivillighet er tid. Et flertall av respondentene (64 prosent) mener at «tidkrevende» er en passende beskrivelse på frivillig arbeid. Et mindretall av respondentene mener at frivillig arbeid er fysisk slitsomt, følelsesmessig utmattende eller frustrerende, mens bare noen ytterst få mener frivillig arbeid kan karakteriseres som deprimerende. Frivillig arbeid oppfattes altså som tidkrevende, men respondentene opplever i begrenset grad frivillig arbeid som kostnadskrevende på de andre parametrene i figuren.

Dette bildet bekreftes når vi i *Figur 10* spør om nytte ved frivillig arbeid. Disse påstandene får generelt større oppslutning enn påstandene om kostnader. De viktigste nytteverdiene er at frivillig arbeid oppleves som viktig, givende og tilfredsstillende. Mange mener også at det er morsomt, utfordrende eller spennende.

*Figur 10: Nytteverdier forbundet med frivillig arbeid. Prosent (gjennomsnitt på skalaer 1-7 i parentes).*

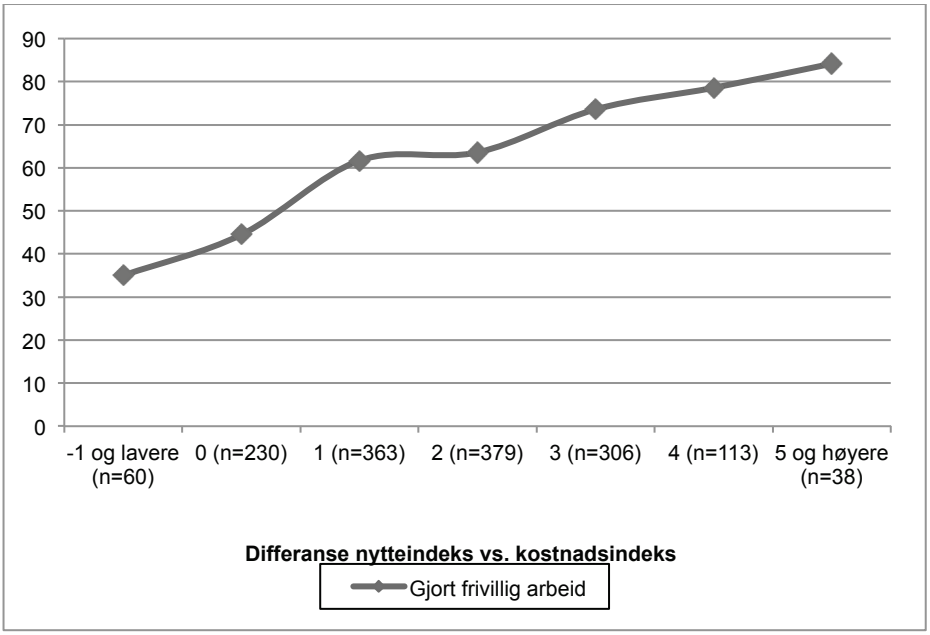



*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.*
NOTE: Spørsmålsformulering: «Om du tenker på hvordan du ser på frivillig arbeid, hvor godt eller dårlig synes du disse beskrivelsene passer?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n) varierer mellom 1452 og 1491.

For å belyse betydningen av kostnad-/nyttevurderinger for hvorvidt man utfører frivillig arbeid eller ikke, konstruerte vi to indekser basert på spørsmålene som er vist i de to figurene over. I tråd med Omoto et al. (2000) var ett av utsagnene i hvert spørsmålsbatteri omvendt kodet, slik at problemer med såkalt "ja-siing" reduseres. For kostnader har vi inkludert «lett», som teller negativt på kostnadsindeksen, mens vi for nytteindeksen har tatt med «skuffende», som teller negativt på denne indeksen. Indeksene hadde høy reliabilitet, det vil si indre samsvar mellom utsagnene som inngår.[29] *Figur 11* viser netto nyttevurderinger (nytteindeksen minus kostnadsindeksen) og hvorvidt man har utført frivillig arbeid det siste år.

29. For nytteindeksen var Cronbach's alpha lik .85, mens den for kostnadsindeksen var .80. Dette er høyere verdier enn Omoto et al. (2000:184) rapporterer (.74 og .71).

*Figur 11: Kostnad-/nyttevurdering av frivillig arbeid og utført frivillig arbeid siste år. Prosent.*

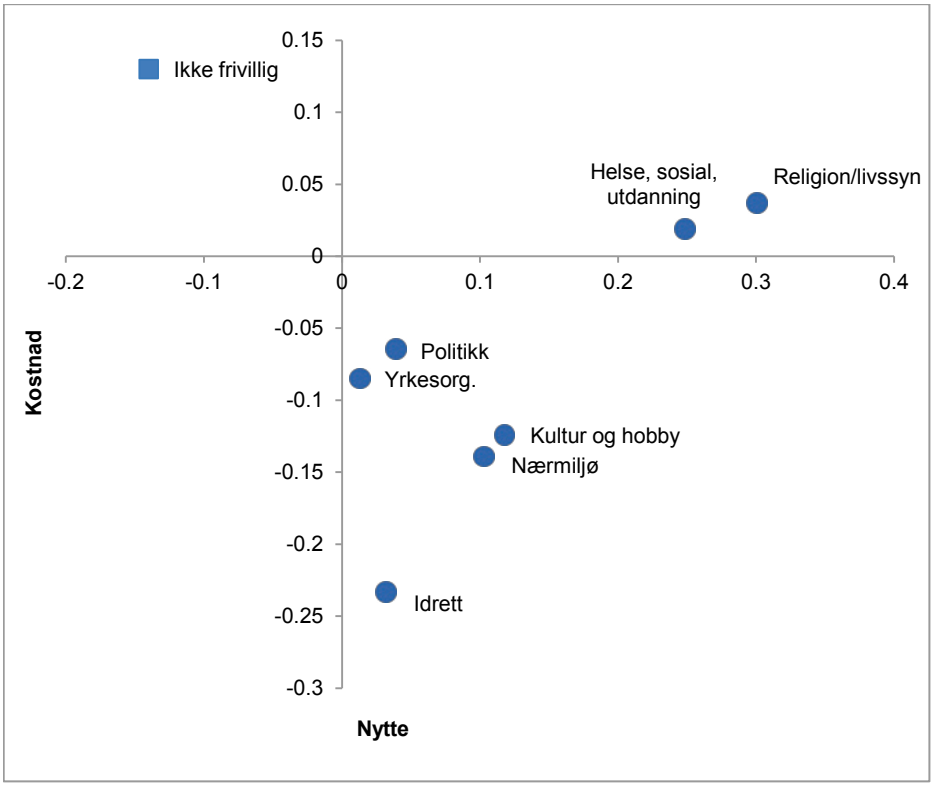



*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.*
NOTE: Kostnads-/nytteindeksene er additive indekser basert på indikatorene presentert i *Figur **9*** og *Figur **10***. Differanse nytteindeks vs. kostnadsindeks er beregnet ved å trekke kostnadene ved deltakelse fra nytten. Scoren på indeksen er avrundet til nærmeste heltall. Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Figur 11 viser at jo mer man vurderer nyttene ved frivillig arbeid som større enn kostnadene, jo mer sannsynlig er det at man utfører frivillig arbeid. Blant de som uttrykker lavest netto nytte, har litt over halvparten *ikke* utført frivillig arbeid siste år. Blant de som uttrykker høyest netto nytte, er det kun 16 prosent som ikke har utført frivillig arbeid siste år.

Det er naturlig å tenke seg at kostnad-/nyttevurderingene vil variere mellom ulike organisasjonstyper, noe vi illustrerer i *Figur 12*. Figuren viser nytteverdier langs den horisontale aksen og kostnadsvurderinger langs den vertikale. Jo lenger til høyre en organisasjonstype er plassert i figuren, jo høyere nytteverdi har den. Jo høyere en organisasjonstype er plassert, jo høyere er kostnadsvurderingene. For å beregne plasseringen av organisasjonstypene i figuren, har vi foretatt en multivariat regresjonsanalyse der alle typene inngår, slik at organisasjonstypenes plassering i figuren er relativt til hverandre.

*Figur 12: Kostnad-/nyttevurdering av frivillig arbeid etter organisasjonstype. Ustandardiserte betakoeffisienter.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.*

NOTE: Estimatene for hver organisasjonstype er ustandardiserte betakoeffisienter fra en regresjonsanalyse der alle organisasjonstypene inngår. Typene er gruppert sammen fra flere kategorier i skjema for å få store nok grupper til statistisk analyse. Kultur og hobby slått sammen av «kunst og kultur, korps og kor» og «hobby, fritid og utendørsaktivitet». Helse, sosial og utdanning slått sammen av «helse, pleie og redningsarbeid», «sosiale tjenester og rusmiddelomsorg» og «utdanning, opplæring og forskning». Politikk slått sammen av «natur-, miljø- og dyrevern», «rettighets-, støtte- og påvirkningsarbeid», «politiske partier» og «internasjonal utvikling, nødhjelp, bistand og menneskerettigheter». Nærmiljø er slått sammen av «velforeninger, grendelag og nærmiljø», «borettslag og boligbyggerlag». Religion og livssyn inkluderer den norske kirke.

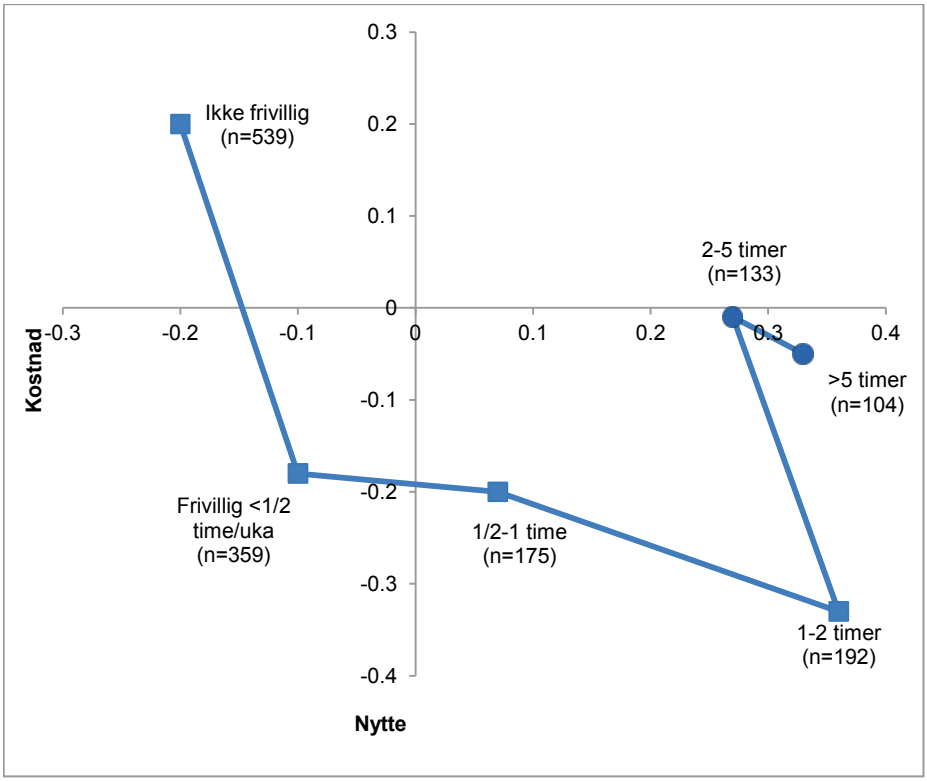
Figuren viser ikke overraskende at de som *ikke* har vært frivillig det siste året, er de som uttrykker lavest nytte og høyest kostnad ved frivillig arbeid. Videre viser figuren tydelige forskjeller mellom ulike organisasjonstyper. Noen typer aktiviteter oppleves som mer krevende enn andre. Frivillige på velferdsområdet (helse, sosial og utdanning) og religion og livssyn opplever størst kostnader. Disse vurderer kostnadene ved frivillighet som nesten like høye som de som ikke er frivillig i det hele tatt. Dette kan henge sammen med at det er mer krevende å arbeide med mennesker som kan befinne seg i utsatte posisjoner, slik mange frivillige på helse- og sosialfeltet kan oppleve. Helse, sosial og utdanning skiller seg samtidig, sammen med religion og livssyn,

også ut som aktiviteten der de frivillige føler de får mest igjen for innsatsen (nytte).[30] Fritids- og nærmiljøaktiviteter oppleves å ha lavere kostnader, men også relativt sett lavere nytteverdi enn frivillighet på velferdsområdet og religion.

Det kan også skyldes at frivillige innen helse- og sosialfeltet ofte yter en svært omfattende innsats.[31] De som utfører omfattende frivillig arbeid forbinder de høyeste kostnadene med frivillig arbeid. Sammenhengen mellom omfanget av frivillig arbeid og vurdering av kostnader og nytteverdier er vist i *Figur 13*. Opplevd nytteverdi ved frivillighet flater ut ved 1-2 timer i uka. Den mest gunstige kostnad-/nyttevurderingen finner vi dermed blant de som bidrar med en moderat innsats. Ved mer omfattende innsats enn to timer i uka, forbinder man aktiviteten frivillig arbeid i økende grad med kostnader.

30. Her er det forskjeller mellom frivillige innen helse og sosial på den ene siden og utdanning på den andre. Frivillige innen sosiale tjenester og rusmiddelomsorg scorer 5.82 på nytteindeksen (n=80), de som er aktive innen helse, pleie og omsorgsarbeid scorer 5.65 (n=108), mens de som er aktive innen utdanning scorer 5.43 (n=205).
31. Dette gjelder i større grad helse- og sosialfeltet enn de som har vært frivillige innen utdanning. Blant frivillige i helseorganisasjoner har 37 prosent arbeidet mer enn to timer i uka (uvektet n=85), mens det gjelder 38 prosent av frivillige innen sosiale tjenester og rusmiddelomsorg (n=112) og 24 prosent av frivillige innen utdanning (n=213). Tilsvarende tall for alle frivillige er 25 prosent (n=1027).

*Figur 13: Kostnad-/nyttevurdering etter omfang av frivillig arbeid. Avvik fra gjennomsnitt.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.*

NOTE: Punktene i figuren viser avvik fra gjennomsnittet på henholdsvis kostnads- og nytteindeksen. Se Figur 9 og 10 for beskrivelse av indeksene. Tidsangivelsen viser til omfanget av frivillig arbeid «en vanlig uke». Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

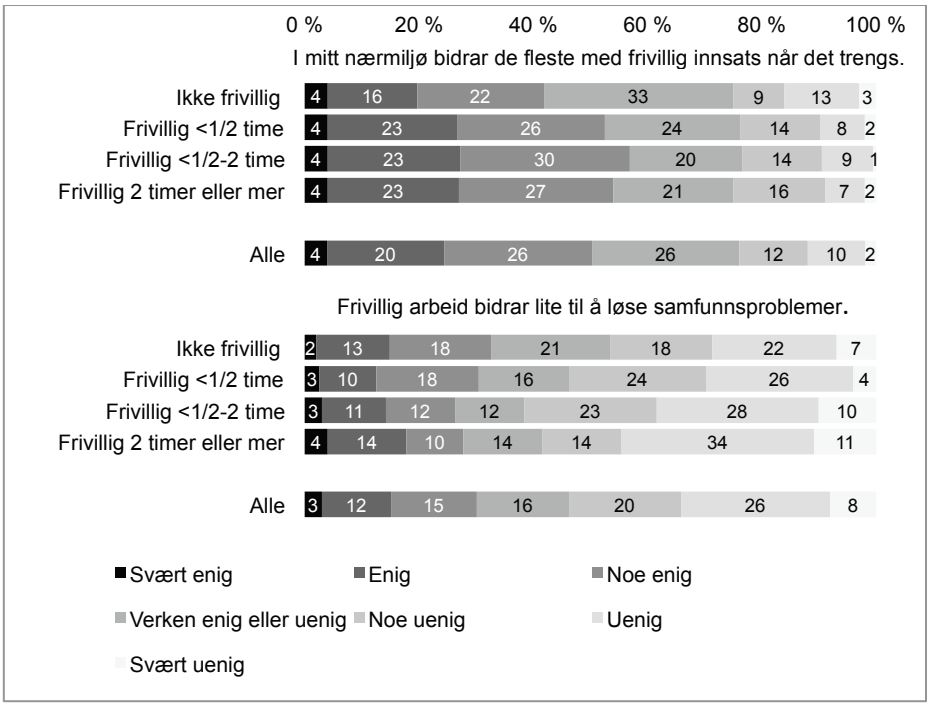
Analysene har vist en sammenheng mellom hvordan man vurderer kostnader og nytte ved frivillig arbeid, og hvor mye og hva slags frivillig arbeid man gjør. Vi har sett at mange gjør en innsats selv når de vurderer kostnadene ved aktiviteten frivillig arbeid som relativt høye, og at vurderingene av aktivitetens kostnad og nytte varierer mellom ulike felt. I delen om individuelle utgangsbetingelser som følger senere i kapitlet skal vi undersøke i hvilken grad kostnad-/nyttevurderingen også varierer mellom ulike grupper i befolkningen, nærmere bestemt etter utdanningsnivå, og om disse variasjonene kan bidra til å forklare hvorfor høyt utdannede deltar mer i frivillig arbeid enn lavt utdannede.

*Kollektiv mestringstro*

Et annet forhold som påvirker rasjonelle avveininger er det Bandura (2000, 75) har kalt «kollektiv mestringstro» (collective efficacy): troen på at effektiv handling er mulig på gruppenivå. Bandura definerer kollektiv mestringstro som «shared beliefs in the power to produce effects by collective action» (ibid.). Dersom man forventer at andre rundt en ikke bidrar, eller at det frivillige arbeidet i liten grad påvirker samfunnet rundt, er insentivene for selv å være aktiv svake. Fra posisjonen til det rasjonelle individ gir det lite mening å bidra til kollektive aktiviteter dersom man har en oppfatning om at andre ikke bidrar, eller at arbeidet har liten eller ingen effekt (Wilson & Musick 1999:249). Dersom man har liten tro på at deltakelse vil gjøre en forskjell, er det sannsynlig at man gir andre forpliktelser forrang framfor å prioritere frivillig arbeid (Martinez & McMullin 2004). I Martinez og McMullins studie fra USA var troen på at innsatsen gjorde en forskjell det som i størst grad skilte aktive fra passive organisasjonsmedlemmer.

Respondentene i Frivillighetspanelet fikk spørsmål om andre i nærmiljøet deres stiller opp på frivillig arbeid, og videre hvorvidt de opplever at frivillig arbeid bidrar lite til å løse samfunnsproblemer. Med bakgrunn i teorien om kollektiv mestringstro, kan man forvente at de som utfører frivillig arbeid vil være mer positive til den første påstanden enn de som ikke utfører frivillig arbeid, mens sammenhengen vil være omvendt for den andre påstanden. Resultatene oppsummeres i *Figur 14*.

*Figur 14: Enighet i påstander om kollektiv mestringstro og omfang av frivillig arbeid. Prosent.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.*
NOTE: Tidsangivelsen viser til omfanget av frivillig arbeid «en vanlig uke». Forskjellene mellom gruppene er signifikante på 99.9%-nivå. Analysene er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n): Ikke frivillig: 605, <1/2 time: 372, ½-2 timer: 383, mer enn 2 timer: 250.

Figuren viser at totalt halvparten er enig i påstanden om at de fleste i nærmiljøet stiller opp. 24 prosent er uenige. Videre avviser 54 prosent påstanden om at frivillig arbeid i liten grad løser samfunnsproblemer, mens 30 prosent er enige i påstanden. Sett i sammenheng med omfang av frivillighet er resultatene i forventet retning: Jo større tro man har på at andre stiller opp og at frivillig arbeid bidrar til å løse samfunnsproblemer, jo mer sannsynlig er det at man utfører frivillig arbeid. Blant de som utfører mest frivillig arbeid, er 54 prosent enige i at de fleste i deres nærmiljø bidrar, mens 59 prosent er *uenig* i at frivillig arbeid bidrar lite til å løse samfunnsproblemer. Tilsvarende tall for de som ikke er frivillig, er 42 og 47 prosent. Analysene styrker dermed en antakelse om at deltakelse i frivillig arbeid er forbundet med høy kollektiv mestringstro.

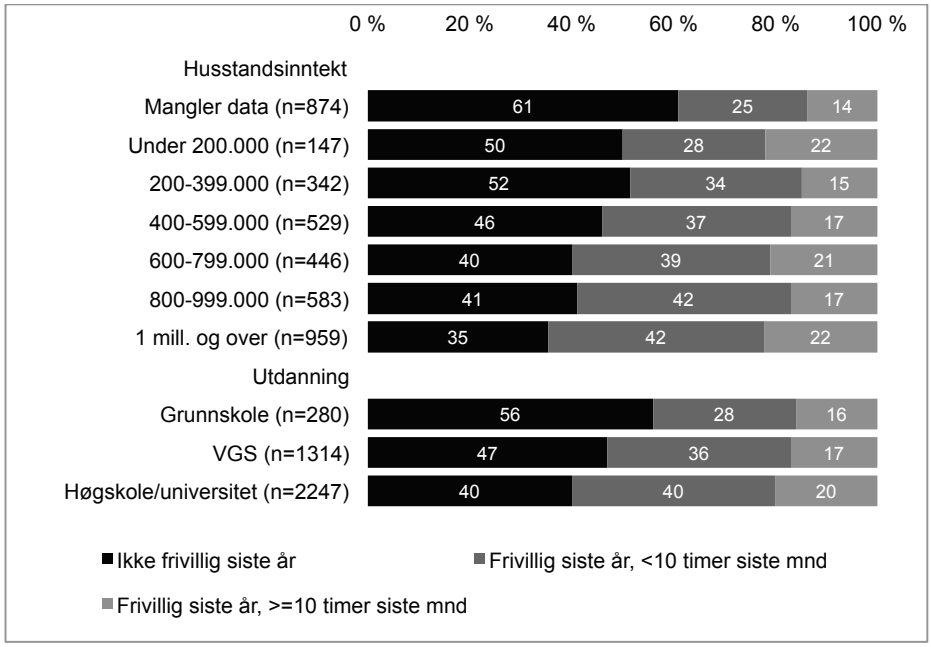
## Individuelle utgangsbetingelser

I denne delen undersøker vi hvordan individuelle utgangsbetingelser påvirker sannsynligheten for frivillig arbeid. I likhet med Musick og Wilson (2008: 111), bruker vi dette begrepet for å beskrive en gruppe faktorer som er mer varige egenskaper ved individer enn hva subjektive disposisjoner er, og som har det til felles at de kan brukes som ressurser for å utføre frivillig arbeid. Vi ser først kort på sosioøkonomiske ressurser, før vi ser på betydningen av sosiale nettverk, tilgang på tid, livsfase, helse og erfaringer i oppveksten.

### *Sosioøkonomiske ressurser*

Som nevnt i innledningen viser tidligere forskning, både i Norge og internasjonalt, at personer med høy sosial status er overrepresentert blant frivillige (Wollebæk et al. 2000; Wollebæk & Sivesind, 2010). I *Figur 15* viser vi sammenhengen mellom utdanning, husstandsinntekt og frivillig arbeid.

*Figur 15: Utdanning, husstandsinntekt og frivillig arbeid. Prosent.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Tidsangivelsen viser til antall timer siste fire uker. Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Figuren viser at de samme mønstrene gjør seg gjeldende også i materialet vi analyserer her: Personer med høy husstandsinntekt og høy utdanning har

oftere utført frivillig arbeid i løpet av det siste året enn det personer med lav inntekt og lav utdanning har gjort. Mens om lag 50 prosent av de med lavest inntekt og 44 prosent av de med lavest utdanning svarer at de har utført frivillig arbeid det siste året, er den tilsvarende andelen om lag 60 prosent for de med høye inntekter og høyere utdannelse.[32] Mønsteret er imidlertid ikke like entydig når vi ser på *omfang* av frivillig arbeid. Andelen som har utført frivillig arbeid inntil 10 timer siste måned øker tydelig lineært med utdannings- og inntektsnivå, men blant de som har utført frivillig arbeid mer enn 10 timer siste måned er sammenhengene mindre entydige. Dette tyder på at sosioøkonomiske ressurser først og fremst skiller mellom frivillige og ikke-frivillige, og i mindre grad mellom de som bruker mye og lite tid på frivillig innsats.

Hvilke mekanismer ligger bak den positive sammenhengen mellom utdanning og frivillig arbeid? I første del av kapitlet fikk vi indikasjoner på én slik mekanisme, nemlig at høyt utdannede oftere får forespørsler om å bidra enn lavt utdannede. Dette henger trolig sammen med at høyt utdannede har bredere sosiale nettverk, at de framstår som mer attraktive frivillige for «rasjonelle rekrutteringsagenter», og at de som rekrutterer til frivillighet ofte vil forsøke å verve personer som likner dem selv.

Gesthuizen og Scheepers (2012) legger fram en alternativ hypotese. De peker på at kostnad/nyttekalkylen, som vi presenterte i delen om subjektive disposisjoner, kan se ulik ut for forskjellige mennesker. De er særlig opptatt av effekten av utdanning. Gesthuizen og Scheepers mener at man tilegner seg ulike typer ressurser gjennom utdanningsløpet, som reduserer kostnadene og øker nytteverdien ved frivillighet. De betrakter på denne måten utdanning som en form for *humankapital,* et sett av ressurser som muliggjør produktiv aktivitet (op.cit., s. 3). Personer med høy humankapital kan få mer spennende arbeidsoppgaver og de kan synes det er lettere å utføre oppgavene på grunn av høyere kognitive ferdigheter. En slik forskjell i kostnad-/nyttekalkylen kan bidra til å forklare hvorfor høyt utdannede konsekvent er overrepresentert blant frivillige i kvantitative studier (Smith 1994).

Det er viktig å understreke at vi her ikke refererer til kostnader og nytteverdier i ren økonomisk forstand. Frivillig arbeid har tidsmessige og emosjonelle kostnader. Vi har sett over at arbeidet oppleves som tidkrevende av de fleste, mens noe færre peker på at aktiviteten er fysisk slitsom, utmattende eller frustrerende. Nytteverdiene respondentene ble bedt om å ta stilling til var heller ikke økonomiske, men for eksempel at aktiviteten er givende, tilfredsstillende, utfordrende og morsom. Med utgangspunkt i

32. For husstandsinntekt er imidlertid analysene begrenset ved at vi mangler data for 874 (22 prosent) av respondentene. Denne gruppen fordeler seg ikke tilfeldig på frivillig arbeid-variabelen; tvert imot finner vi det aller laveste aktivitetsnivået i denne gruppen. Vi benytter derfor ikke denne variabelen i de videre analysene, og konsentrerer analysene av sosioøkonomiske ressurser om effekten av utdanning.

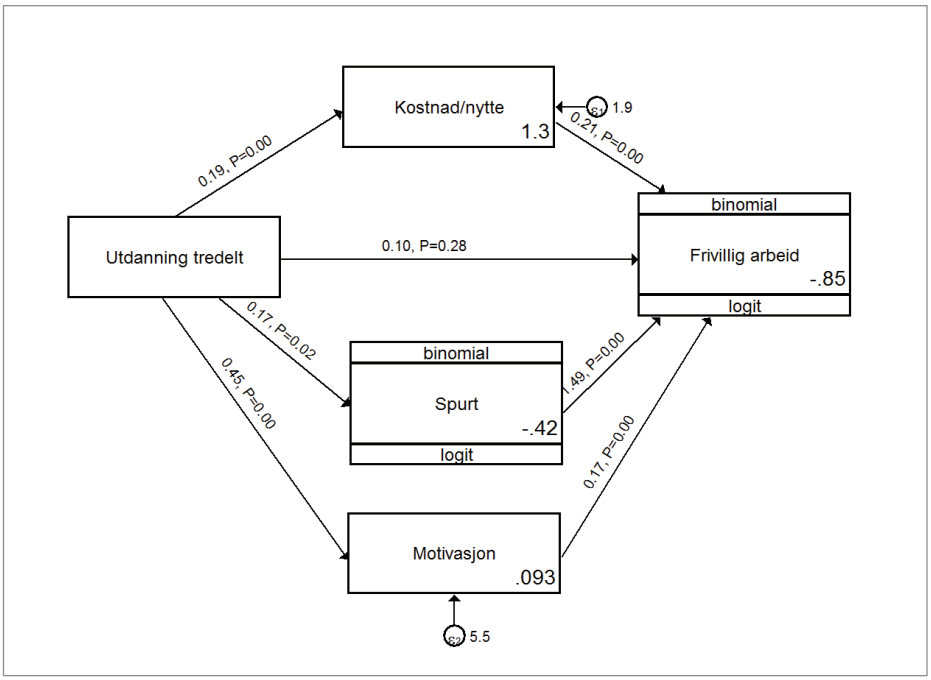
kostnad-/nytteindeksen vi presenterte over (*Figur 11*) undersøkte vi om disse vurderingene varierte etter utdanningsnivå. Analysene bekrefter at høyt utdannede i større grad opplever nytteverdier og i mindre grad kostnader ved frivillighet. Om vi fokuserer kun på de som selv har gjort frivillig arbeid, opplever høyt utdannede signifikant oftere at arbeidet er morsomt, spennende og tilfredsstillende, og de svarer sjeldnere at det er skuffende.[33] Høyt utdannede opplever sjeldnere kostnader ved arbeidet, som at det er deprimerende, frustrerende, slitsomt og utmattende.[34]

Også en annen faktor vi har undersøkt ovenfor, motivasjon, kan tenkes å variere mellom utdanningsnivåene. Man kan anta at personer med høy utdanning vil oftere bevege seg i sosiale miljøer der frivillighet er en norm, og dermed oftere blir oppmuntret til og forventet å bidra med frivillig arbeid (Sundeen og Raskoff 2007). Dette kan bidra til å stimulere interessen for frivillig arbeid blant høyt utdannede. I et klassisk (durkheimiansk) sosiologisk perspektiv er også utdanningsinstitusjonene viktige sosialiseringsarenaer. Det også ofte for at utdanning endrer hvordan man ser på verden og dermed hvordan man tenker rundt frivillighet; det kan skape økt bevissthet om samfunnsutfordringer og interesse for sosiale forhold (Musick & Wilson, 2008:75). Det er derfor rimelig å forvente at høyt utdannede generelt er mer motiverte for frivillig arbeid enn lavt utdannede. Dermed kan også variasjoner i motivasjon bidra til å forklare hvorfor høyt utdannede er mer aktive i frivillig arbeid.

I hvilken grad kan de tre faktorene diskutert ovenfor, forskjeller i motivasjon, kostnad-/nyttevurdering og om man har fått forespørsler om å bidra, forklare hvorfor høyt utdannede oftere arbeider frivillig? I *Figur 16* viser vi resultater fra en såkalt sti-analyse (structural equation modelling, generalisert SEM) av sammenhengen mellom utdanning og sannsynlighet for frivillig arbeid. Her er kostnad-/nyttevurdering og motivasjon, samt hvorvidt man blir forespurt lagt inn som *mellomliggende variabler*. På denne måten kan vi studere hvorvidt utdanningsnivå *i seg selv* forklarer frivillighet, eller om utdanning forklarer frivillighet *via* de tre alternative mekanismene.

33. F-test av gjennomsnitt, signifikant på 99%-nivå.
34. Korrelasjonen mellom utdanning og nytteindeksen, kostnadsindeksen og differansen mellom nytte og kostnader er henholdsvis .20, .14 og .16 (alle signifikante på 99%-nivået).

*Figur 16: Betydningen av utdanning, kostnad-/nyttevurdering, motivasjon, å bli spurt og frivillig arbeid. Sti-analyse (SEM).*




*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.*
NOTE: P ≤0.05 viser at sammenhengen er signifikant på 95 prosentnivå.

Analysen i figuren styrker resonnementet om at alle de tre mekanismene, om man blir spurt eller ikke og variasjoner i motivasjon og kostnad/nytte-vurderinger, bidrar til å forklare hvorfor høyt utdannede deltar mer. Utdanningsnivå henger signifikant sammen med alle tre mål, som i sin tur korrelerer med om man har gjort frivillig arbeid. Høyt utdannede deltar mer enn lavt utdannede fordi de er mer motivert, fordi de ser mer nytte ved aktiviteten relativt til kostnadene, og fordi de oftere blir spurt. Når disse mellomliggende variablene er med i analysen, er det ingen direkte signifikant effekt (p=0.28) igjen av utdanning på om man har gjort frivillig arbeid. Dette styrker en antakelse om at disse tre mekanismene – å bli spurt, variasjoner i motivasjon og kostnad-/nyttevurdering – samlet forklarer sammenhengen mellom utdanningsnivå og deltakelse i frivillig arbeid.

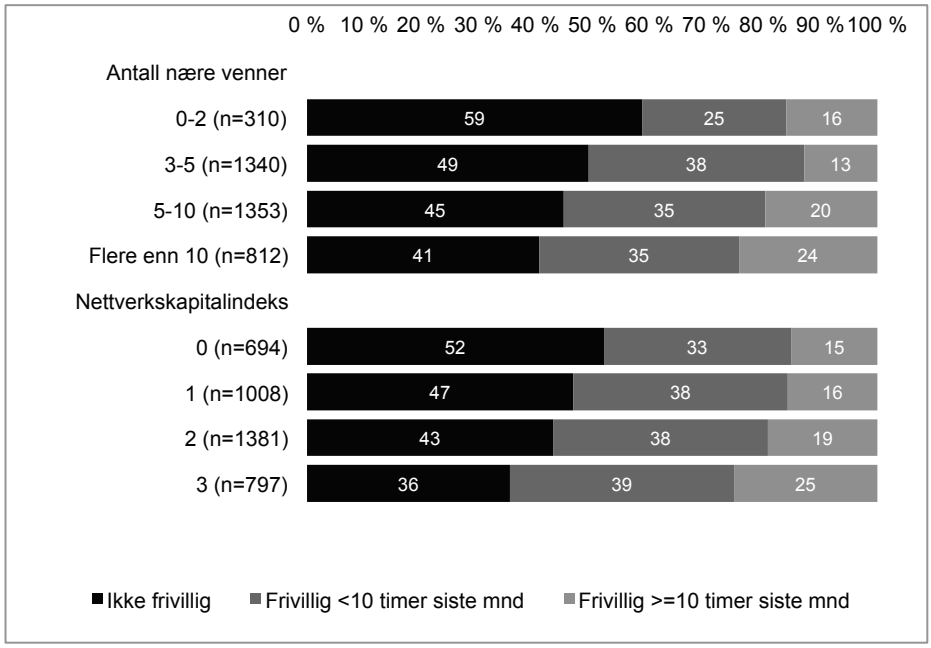
### *Sosiale nettverk*

Brede sosiale nettverk øker sannsynligheten for frivillig arbeid (Forbes & Zampelli 2014). Personlig kontakt med personer som er aktive innen frivillig arbeid øker sannsynligheten for at man selv fatter interesse eller blir rekruttert

(Sundeen & Raskoff 2000). Dette mønsteret bekreftes også av våre data.

*Figur 17* viser sammenhengen mellom to mål på sosiale nettverk og omfang av frivillig arbeid. Det første målet viser antallet nære venner respondenten har for tiden. Det andre er et mål på nettverkskapital, det vil si ressursene som er innebygd i det sosiale nettverket – om man har noen i omgangskretsen eller familien som kan hjelpe til med å låne penger eller å finne en jobb, og om man har kontakter som sitter i høye stillinger i samfunns- eller næringsliv. Figuren bekrefter at bredde i sosiale nettverk og omfattende nettverkskapital er positivt forbundet med frivillig arbeid. Jo bredere nettverk man har, jo mer sannsynlig er det at man har deltatt i frivillig arbeid den siste måneden. Brede sosiale nettverk øker også sannsynligheten for omfattende innsats.

*Figur 17: Bredde i sosiale nettverk og omfang av frivillig arbeid. Prosent.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

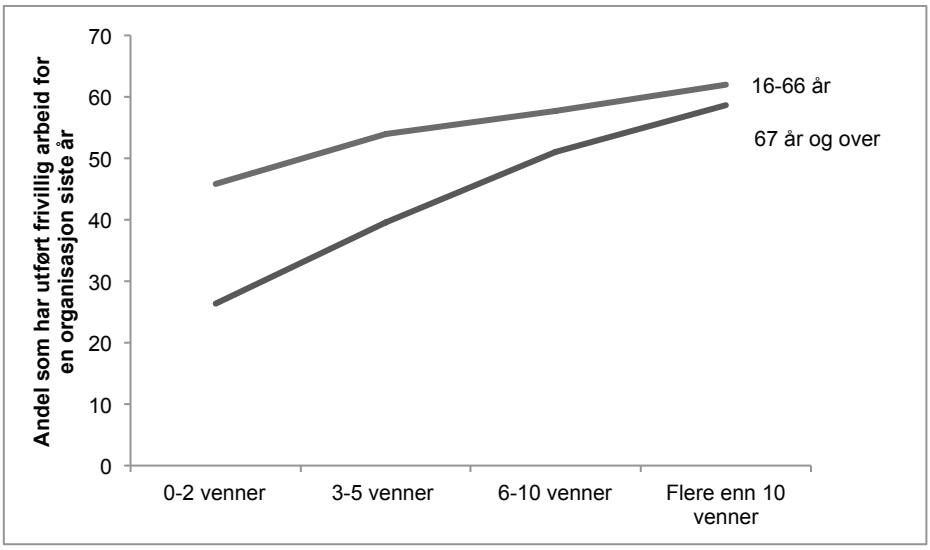
NOTE: Tidsangivelsen viser til antall timer siste fire uker. «Ingen» og 1-2 venner slått sammen på grunn av få observasjoner i førstnevnte kategori. Nettverkskapitalindeks: Antall bekreftende svar på spørsmål: Er det i familien eller omgangskretsen din personer som… (Ja/Nei) … vil kunne hjelpe deg å finne en jobb, hvis det blir nødvendig?, … vil kunne låne deg et større pengebeløp (f.eks. 20.000 kroner)?, … sitter i en høy stilling i næringslivet, i offentlig administrasjon eller i politikken? Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

En nærliggende forklaring på hvorfor sosiale nettverk er såpass viktig, er at det øker sannsynligheten for at man hører om muligheter om frivillig arbeid, eller at man blir spurt om å bidra (Wilson 2012:190). Det er imidlertid viktig å understreke at sammenhengen med all sannsynlighet er selvforsterkende, ved

at deltakelse i frivillig arbeid generer nye nettverk og vennskap, som igjen generer (mer) frivillig arbeid.

Har sosiale nettverk like stor betydning i ulike undergrupper i befolkningen? Tidligere studier har antydet at betydningen av nettverk er større blant eldre enn blant yngre (Tang 2006). Den samme tendensen finner vi i vårt materiale. *Figur 18* viser sammenhengen mellom antall nære venner og frivillig arbeid blant de som er inntil 66 år og blant de som er 67 år eller eldre.

*Figur 18: Sosiale nettverk (antall nære venner) og deltakelse i frivillig arbeid for organisasjoner siste år. Prosent.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Gruppen som oppgir 0 nære venner er slått sammen med de som oppgir 1-2 venner på grunn av få observasjoner (N=45). Forskjellene mellom gruppene er signifikante på 99%-nivå (kjikvadrattest). Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n): 16-66 år: 250/1173/1159/678. 67 år og over: 66/199/235/172.

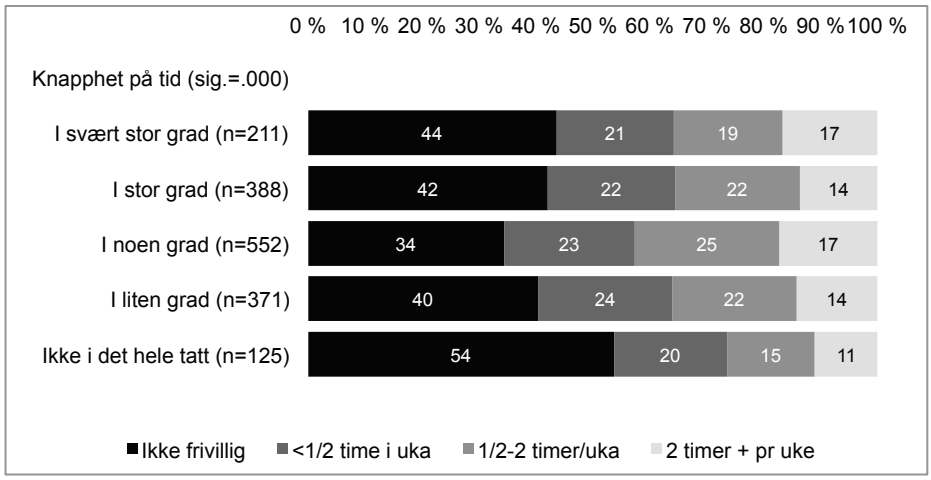
Figuren viser at eldre personer med få venner har mye mindre sannsynlighet for å delta i frivillig arbeid enn det andre har. Sosial isolasjon går altså oftere sammen med fravær av deltakelse i frivillig arbeid blant pensjonister enn blant yngre. Dette funnet kan også gjenspeile at frivillig arbeid er en viktig arena for sosial kontakt og vennskap blant eldre.

### *Tid*

Den viktigste ressursen frivillig arbeid legger beslag på, er tid. Betyr dette at det er personer som har det mest travelt som i størst grad står utenfor organisasjonslivet? Ikke nødvendigvis. Dataene viser at heltids yrkesaktive oftere er frivillige enn både de som arbeider deltid og de som står utenfor

arbeidslivet.[35] I *Figur 19* ser vi på sammenhengen mellom en *subjektiv* oppfatning av at man har knapphet på tid og deltakelse i frivillig arbeid siste år. Når resultatene fra denne analysen fortolkes, er det viktig å ha i bakhodet at knapphet på tid både kan være *årsak* til fravær av frivillig arbeid, men også en *konsekvens* av omfattende frivillig arbeid.

*Figur 19: Knapphet på tid og omfang av frivillig arbeid. Prosent.*

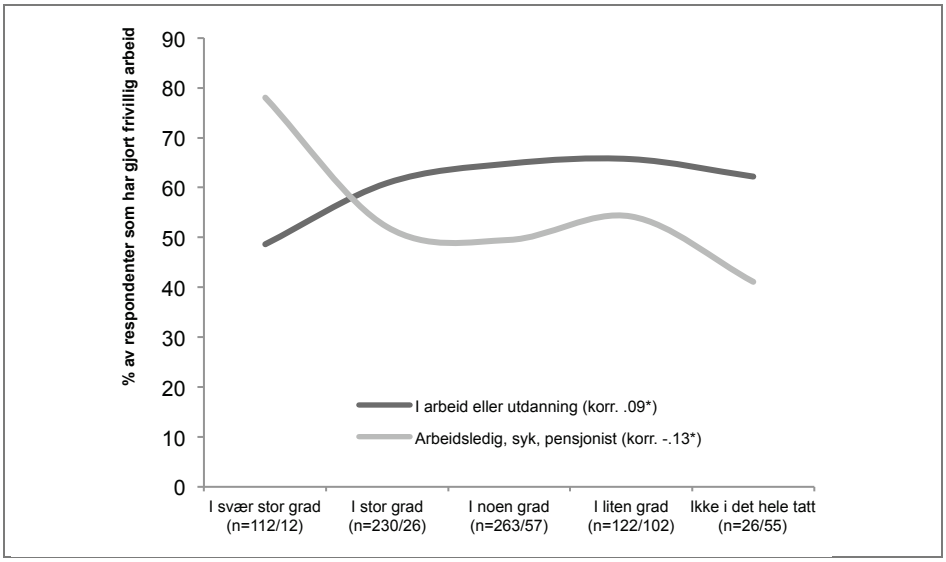



*Kilde: Frivillighetspanelet, 2014.*
NOTE: Spørsmålsformulering: «I hvilken grad vil du si at du har knapphet på tid?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Figur 19 viser et mønster der de som *i minst grad* opplever knapphet på tid sjeldnest utfører frivillig arbeid, etterfulgt av de som i *svært stor grad* opplever slik knapphet. De som er moderat travle er de mest organisasjonsaktive. Dette gir en indikasjon på at vi egentlig snakker om to ulike, motvirkende mekanismer. Knapphet på tid kan være en begrensning for aktivitet for yrkesaktive, mens mye tilgjengelig tid kan være en indikasjon på sosial isolasjon blant personer som står utenfor arbeidslivet. Våre data antyder at en slik sammenheng er relevant. I *Figur 20* viser vi sammenhengen mellom knapphet på tid og hvorvidt man har utført frivillig arbeid blant to grupper av respondenter: de som er i arbeid eller utdanning og de som er enten arbeidsledige, syke eller pensjonister.

35. I frivillig innsats-undersøkelsen fra 2014 hadde 61 prosent av heltids yrkesaktive utført frivillig arbeid siste år (n=2236), 54 prosent av deltidsansatte (n=315), 47 prosent av studenter (n=389) og 46 prosent av andre som sto utenfor arbeidsmarkedet (n=1021).

*Figur 20: Knapphet på tid og hvorvidt man har utført frivillig arbeid siste år. Prosent.*




*Kilde: Frivillighetspanelet 2014.*

NOTE: Spørsmålsformulering: «I hvilken grad vil du si at du har knapphet på tid?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet og viser henholdsvis antall som er i arbeid eller utdanning og arbeidsledig, syk eller pensjonist.

Blant yrkesaktive er det en tendens til at de som opplever knapphet på tid sjeldnere gjør frivillig arbeid. Tid brukt til frivillig arbeid kan bidra til å øke knapphet på tid. Dette gir en høyere andel frivillige blant de som opplever knapphet på tid. Derfor er det sannsynlig at denne sammenhengen reelt sett er *sterkere* enn det figuren viser. Blant de som står utenfor arbeidsliv og utdanning er tendensen imidlertid motsatt: De som ikke opplever knapphet på tid i det hele tatt er de minst aktive, mens de som i stor grad opplever knapphet på tid er mest aktive. Her kan sammenhengen i realiteten være noe *svakere* ettersom deltakelse i frivillig arbeid i seg selv vil øke den opplevde knappheten på tid.

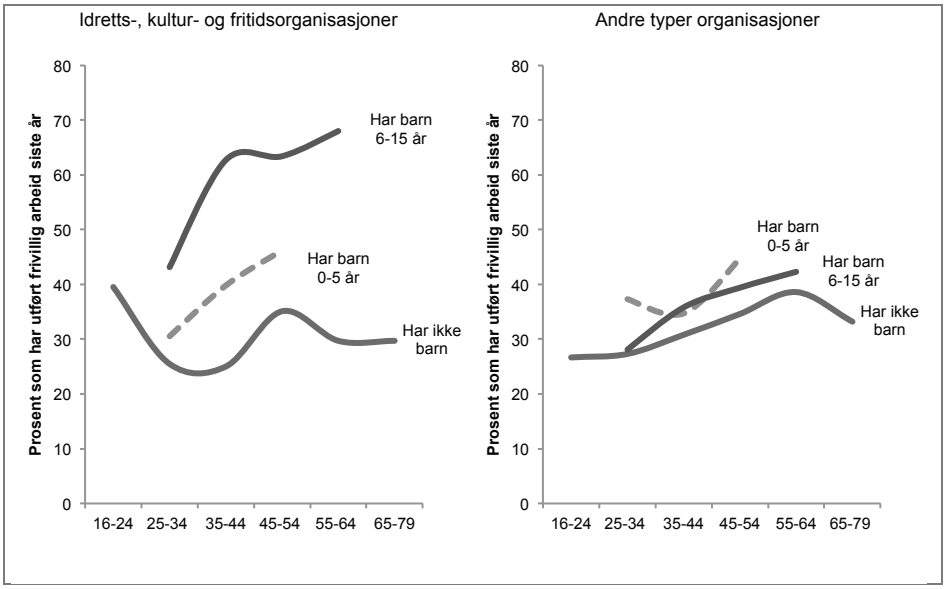
### *Livsfase*

Hvilken livsfase man befinner seg i har konsekvenser for om man utfører frivillig arbeid eller ikke. I moderne samfunn kan man skille mellom tre distinkte faser i livsløpet: en tidlig fase preget av sosialisering, utvikling og utdanning, en midtdel, der etableringen av familie og hjem samt yrkesaktivitet spiller sentrale roller, og en tredje fase etter at eventuelle barn forlater hjemmet, man blir pensjonist og til slutt dør man (Musick & Wilson, 2008: 221). Det er et vanlig funn i litteraturen at omfanget av frivillighet er høyest i den andre av disse fasene (Wollebæk & Sivesind, 2010). Musick & Wilson

(2008:222) beskriver det slik: «Once people reach early middle age, they begin to settle down: they have established a career or have a steady job, they have bought a house and put down roots in the community, they know more of their neighbors, they attend church more frequently, and they have children in the local schools. It is among this group that the volunteer rate peaks." De påpeker videre hvordan en påfølgende nedgang i frivillig innsats er knyttet til at barna blir store, flytter hjemmefra og ikke lenger deltar i organiserte aktiviteter. Når man så blir eldre, får man bedre tid, men samtidig begynner andre barrierer å melde seg, slik som dårligere helse og iblant også sosial isolasjon. Vi skal se nærmere på hvordan ulike barrierer gjør seg gjeldende i ulike livsfaser mot slutten av dette kapitlet.

*Figur 21* viser sammenhengen mellom frivillig arbeid og det å ha barn i ulike aldersgrupper. Til venstre i figuren vises frivillig innsats for organisasjoner på idretts-, kultur- og fritidsfeltet, der svært mye av den foreldredrevne innsatsen finner sted, mens alle andre typer organisasjoner vises til høyre.

*Figur 21: Utført frivillig arbeid siste år, etter alder og hvorvidt man har hjemmeboende barn. Idretts-, kultur- og fritidsorganisasjoner og andre typer organisasjoner. Prosent.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n): Har ikke barn (fra venstre mot høyre 310/457/183/301/591/368. Barn 0-5 år: 25-34 år: 161, 35-44 år: 257, 45-54 år: 36. Barn 6-15 år: 25-34 år: 57, 35-44 år: 415, 45-54 år: 277, 55-64 år: 31.

Den venstre delen av figuren viser tydelig hvordan fasen da barna oftest deltar i organiserte aktiviteter, mellom 6 og 15 år, kan forklare det meste av den ofte observerte omvendt U-formede sammenhengen mellom alder og frivillighet. Blant de som er mellom 35 og 64 år og som har barn i aldersgruppen 6-15 år, svarer godt over 60 prosent at de har utført frivillig arbeid for organisasjoner innen idrett, kultur og fritid. Dette er omtrent dobbelt så høyt som blant jevnaldrende som ikke har barn. Når vi ser på høyre side av figuren (alle andre organisasjonstyper), ser vi imidlertid at sammenhengen mellom hjemmeboende barn og frivillig arbeid er langt svakere.

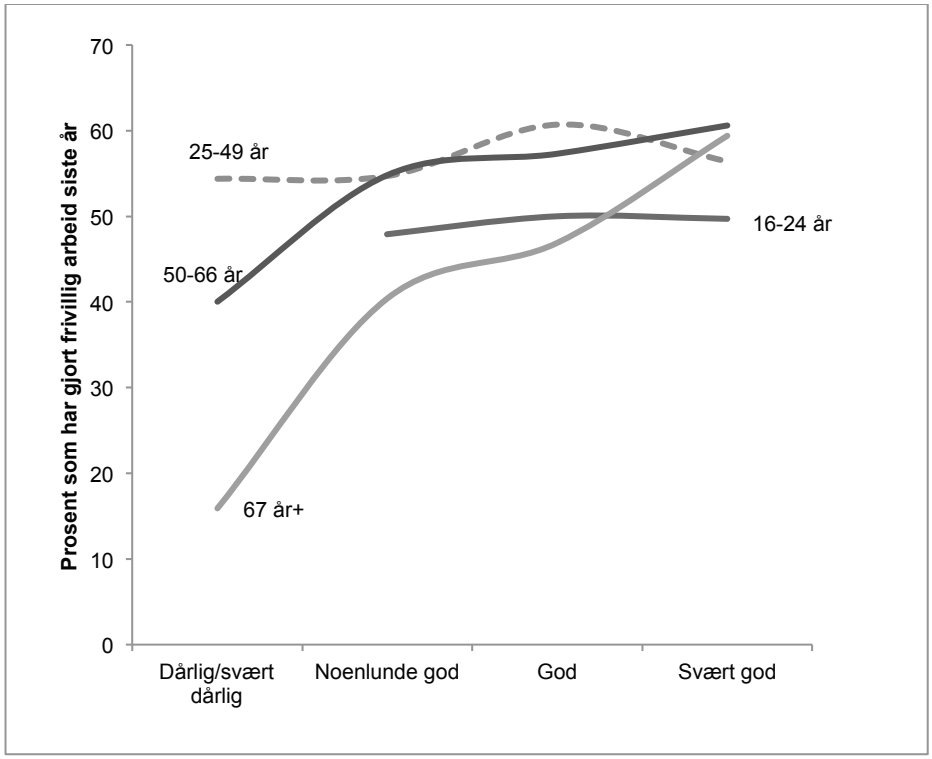
### *Helse*

Helse er nært knyttet til både livsfase og sannsynlighet for frivillig arbeid. På generelt grunnlag har mange studier pekt på sammenhengen mellom frivillig arbeid og selvrapportert (god) helse og velvære (Wilson 2000). Sammenhengen kan tenkes å gå to veier: god helse kan være en forutsetning for å bli frivillig, mens det frivillige arbeidet i seg selv kan være helsefremmende og skape en følelse av velvære.

I *Figur 22* viser vi sammenhengen mellom livsfase, egenrapportert helse og frivillig arbeid. Figuren viser at det blant personer opp til 49 år ikke er noen sammenheng mellom vurderingen av egen helse og frivillig arbeid. For personer som er 50 år og eldre, og særlig blant personer som er 67 år og eldre, viser figuren imidlertid en tydelig sammenheng. De som selv opplever sin helse som dårlig, har sjeldnere utført frivillig arbeid enn det de som selv opplever sin helse som god. I den eldste aldersgruppen (67+) har de med god helse omtrent fire ganger så stor sannsynlighet for å ha utført frivillig arbeid enn de som har dårlig helse.[36]

36. Merk at antallet eldre som svarer at de har dårlig helse er lavt (n=38). Selv med denne kategorien utelatt er imidlertid tendensen til at helse er en viktigere forutsetning for deltakelse blant eldre enn yngre tydelig.

*Figur 22: Utført frivillig arbeid siste år, etter egenrapportert helse og alder. Prosent.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelse, 2014.*

NOTE: Spørsmålsformulering: «Hvordan bedømmer du din allmenne helsetilstand?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n): (dårlig/noenlunde god/god/svært god): 16-24 år: 5 (ikke vist)/48/148/227. 25-49 år: 54/215/667/777, 50-66 år: 77/215/474/377, 67 år +: 38/187/296/172.

Figuren viser altså at god helse er en vesentlig betingelse for deltakelse i frivillig arbeid, og at dette er særlig viktig i eldrebefolkningen.

### *Erfaringer i oppveksten/sosialisering*

Til nå har vi sett på betydningen av ulike variable i *nåsituasjonen* for hvorvidt man begynner med frivillig arbeid eller ikke. Det finnes imidlertid mye forskning som viser at vi også påvirkes av tidligere erfaringer. Hvorvidt man har gjort erfaringer med frivillighet i oppveksten, påvirker sannsynligheten for å være frivillig i voksen alder (Astin et al. 1999; Sundeen & Raskoff 1994; Janoski & Wilson 1995; Frederiksen & Møberg 2014). Som vi beskrev i innledningskapitlet, kan man tenke seg at denne sammenhengen kan operere gjennom flere mekanismer, for eksempel gjennom sosial læring (Bekkers

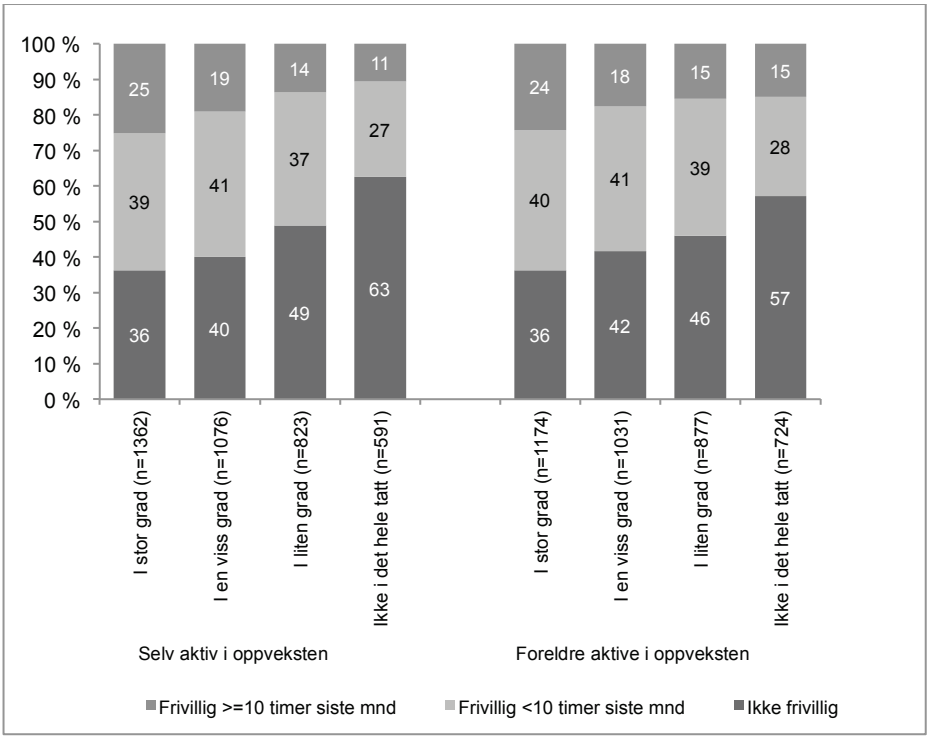
2007) (sosialisering til bestemte verdier og overføring av habitus), gjennom en statusoverføringsmekanisme eller gjennom genetiske faktorer.
Vi har ikke data som gjør det mulig å skille disse effektene tydelig fra hverandre, for eksempel spørsmålet om overføringen mellom generasjonene kan være genetisk betinget. Vi mangler også data for å teste statusoverføringsmekanismen – at foreldre overfører tilgang til sosiale, kulturelle og økonomiske ressurser til barna, som øker sannsynligheten for barnas deltakelse (Mustillo, Wilson & Lynch 2004).[37] Vi kan imidlertid undersøke sammenhengen mellom opplevelser i barndom og oppvekst og nåværende frivillig innsats, og ved noen utforskende analyser undersøke hvilken av verdi- eller habitusmekanismene som har mest støtte i dataene.

For å utforske verdioverførings- og habitusmekanismene, ser vi på forskjeller i motivasjon for frivillighet og type frivillighet blant de som har ulike erfaringer med aktiviteten i oppveksten. Dersom verdioverføringstesen har mest for seg, vil vi forvente at de som har erfaringer med frivillighet i oppveksten i større grad legger vekt på verdiorienterte motiver når de skal forklare egen innsats. Vi vil også forvente at mekanismen er sterkest i verdibaserte organisasjoner, for eksempel organisasjoner på helse- og sosialfeltet, internasjonale organisasjoner, religiøse organisasjoner og miljøvernorganisasjoner, og svakere i kultur- og fritidsorganisasjoner. Dersom habitustesen har mest for seg, vil vi forvente at de med erfaring fra oppveksten i større grad befinner seg i sosiale miljøer der frivillighet er en «normal» aktivitet. Derfor forventer vi at de vektlegger sosiale forventninger når de redegjør for hvorfor de deltar i frivillig arbeid.

I *Figur 23* ser vi først på sammenhengen mellom foreldres og egen frivillige innsats under oppveksten og hvorvidt man selv er aktiv i voksen alder. Figuren viser en tydelig tendens til at de som har vokst opp med frivillighet, oftere er frivillige i voksen alder enn de som ikke har slike erfaringer.

37. Datamaterialet gir ikke anledning til å kontrollere for foreldres utdanningsnivå. Det taler imidlertid mot en ren statusoverføringsmekanisme at sammenhengen mellom foreldres aktivitet i oppveksten og egen aktivitet i voksen alder overhodet ikke svekkes om vi kontrollerer for *eget* utdanningsnivå som trolig er nært korrelert med foreldrenes. Partiell korrelasjon mellom foreldres aktivitetsnivå og å ha arbeidet frivillig er .14 når vi kontrollerer for eget utdanningsnivå. Den bivariate sammenhengen er .15. Begge korrelasjonene er signifikante på 99.9%-nivå.

*Figur 23: Foreldres og egen frivillige innsats under oppveksten og egen aktivitet i voksen alder. Prosent.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Spørsmålsformulering: «Om du tenker tilbake på oppveksten din, i hvor stor grad var du og dine foreldre aktive innen forenings- og organisasjonsliv? A) … du selv. B) … dine foreldre.» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Det laveste aktivitetsnivået finner vi ved å slå sammen de som verken selv var aktive eller hadde foreldre som var aktive. Blant disse hadde bare 36 prosent utført frivillig arbeid siste år (n=439, ikke vist i figuren). Blant de som både selv var aktive «i stor grad» og hadde aktive foreldre, var andelen 65 prosent (n=906). Dette tyder på at erfaringer med frivillighet i oppveksten har stor betydning for aktivitetsnivået som voksen.

For å vurdere hva som er viktigst av egen eller foreldres aktivitet i oppveksten, gjennomførte vi analyser hvor vi kontrollerte sammenhengen mellom egen innsats i oppveksten og frivillig arbeid som voksen for foreldres innsats, og vice-versa (*Tabell 2*). Tabellen viser at både egne og foreldres aktiviteter under oppveksten korrelerer signifikant med frivillig arbeid i dag, men at egen aktivitet har større betydning enn foreldres aktivitet.

*Tabell 2: Sammenheng mellom foreldres og egen frivillige innsats under oppveksten og frivillig arbeid for ulike typer organisasjoner. Partielle korrelasjoner (Spearman's rho).*

| | Foreldre aktive under oppveksten (kontrollert for egen aktivitet) | Selv aktiv under oppveksten (kontrollert for foreldres aktivitet) |
|---|---|---|
| Alle organisasjonstyper | .04* | .13*** |
| Kunst og kultur | -.01 | .07*** |
| Idrett | .03* | .10*** |
| Hobby og fritid | -.03* | .07*** |
| Helse, sosial, utdanning | .05** | .02 |
| Nærmiljø | -.01 | .07*** |
| Politikk | -.01 | .02 |
| Religion og livssyn | .05** | .02 |
| Yrkesliv | .006 | .06*** |
| n (uvektet) | 3919 | 3919 |

*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen 2014.*

NOTE: Tabellen viser sammenhengen (korrelasjonskoeffisienter) mellom egen (foreldres) aktivitet kontrollert for foreldres (egen) aktivitet. Organisasjonstypene er gruppert sammen fra flere kategorier i skjema for å få store nok grupper til statistisk analyse. Helse, sosial og utdanning slått sammen av «helse, pleie og redningsarbeid», «sosiale tjenester og rusmiddelomsorg» og «utdanning, opplæring og forskning». Politikk slått sammen av «natur-, miljø- og dyrevern», «rettighets-, støtte- og påvirkningsarbeid», «politiske partier» og «internasjonal utvikling, nødhjelp, bistand og menneskerettigheter». Nærmiljø er slått sammen av «velforeninger, grendelag og nærmiljø», «borettslag og boligbyggerlag». Religion og livssyn inkluderer den norske kirke. Analysen er vektet etter alder og utdanning.

Videre viser tabell 2 at egen aktivitet i oppveksten er viktigere enn foreldres aktivitet for frivillig arbeid innen organisasjoner knyttet til kunst og kultur, idrett, hobby og fritid, nærmiljø og yrkesliv. Janoski og Wilson (1995) sorterer organisasjoner innen Idrett, fagforeningsarbeid og kunst og kultur som «selv-orienterte», noe som kan forklare hvorfor egne erfaringer er viktigere enn foreldres. Organisasjoner innen helse, sosial, utdanning og religion og livssyn er imidlertid mer «verdiorienterte», og for disse organisasjonstypene viser tabellen at foreldres aktivitet under oppveksten er relativt sett viktigere enn egen aktivitet. Dette indikerer at en verdioverføringsmekanisme slår ut for denne type organisasjoner, selv om sammenhengene må sies å være relativt svake.

For å forstå hvilke mekanismer som forklarer sosialisering til frivillig arbeid, analyserte vi sammenhengen mellom verdibegrunnelser og sosiale forventninger etter henholdsvis foreldres og egen aktivitet under oppveksten. Dersom verdioverføringsmekanismen er dominerende, forventer vi en sammenheng mellom foreldres aktivitet og verdibegrunnelser for frivillig innsats. Fordi foreldrene har formidlet verdier knyttet til frivillighet i oppveksten, vil frivillige som har «arvet» et høyt aktivitetsnivå fra foreldrene oftere gi verdibaserte begrunnelser for innsatsen. Dersom habitusmekanismen er dominerende, forventer vi at frivillige hvis aktiviteten har «gått i arv» oftere inngår i sosiale kontekster der frivillighet er en naturlig aktivitet, og

dermed i større grad uttrykker sosiale forventninger som begrunnelse for aktiviteten.

Resultatene fra denne analysen viser at verdibegrunnelser verken var korrelert med foreldres eller egen aktivitet under oppveksten (*Tabell 3*). Dette understøtter fortolkningen av en habitusmekanisme: frivillig arbeid går i arv som en «naturlig» aktivitet som ikke nødvendigvis begrunnes i et særskilt verdigrunnlag. Sosiale begrunnelser for frivillighet og sosiale forventninger er derimot korrelert positivt både med foreldres og egen aktivitet under oppveksten. Dette kan tyde på at der aktiviteten har gått i arv, eller der man har videreført egen aktivitet fra oppveksten, inngår man oftere i sosiale sammenhenger der frivillighet er en naturlig aktivitet.

*Tabell 3: Verdibegrunnelser og sosiale forventninger som motivasjon for frivillig arbeid blant personer som har utført frivillig arbeid siste år, etter foreldres og egen frivillige innsats under oppveksten. Bivariate korrelasjoner.*

| | Foreldre aktive under oppveksten | Selv aktiv under oppveksten | n |
|---|---|---|---|
| Verdibegrunnelser for frivillig arbeid | -.02 | .03 | 2246/2263 |
| Sosiale begrunnelser for frivillig arbeid | .10*** | .12*** | 2252/2269 |
| Sosiale forventinger | .14*** | .15*** | 2219/2237 |

*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Se *Tabell 6* for konstruksjon av indeksene som danner verdibegrunnelser og sosiale begrunnelser. Sosiale forventninger er målt ved hjelp av påstanden «De fleste jeg kjenner gjør frivillig arbeid». Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

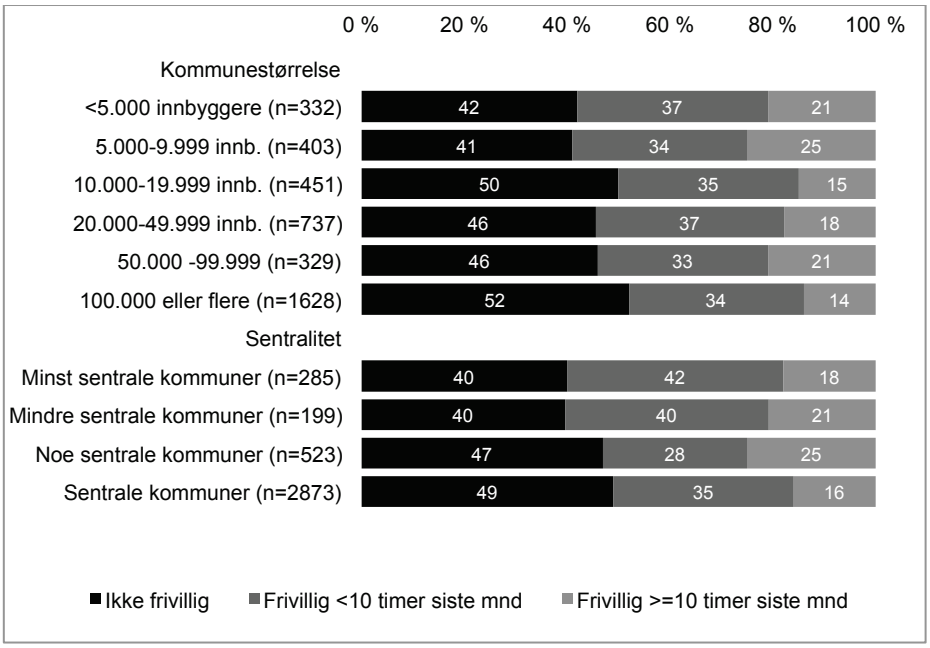
## Forhold ved konteksten

Frivillig arbeid kan ikke forstås uavhengig av konteksten man befinner seg i. Et eksempel på dette er hvordan omfanget av frivillig arbeid varierer sterkt mellom ulike land, noe som delvis skyldes egenskaper ved landene. På samme vis kunne man tenkt seg at omfanget av frivilligheten varierer mellom kommuner i Norge. Utforskende analyser viste imidlertid at lite av variasjonen mellom aktivitetsnivå mellom kommunene skyldtes forhold ved kommunekonteksten.[38] Dette betyr at variasjoner i frivillighet mellom norske kommuner primært forklares ved at innbyggersammensetningen varierer i de ulike kommunene (ulikt utdanningsnivå, alderssammensetning, osv.).

Det kan likevel tenkes at det er en tendens til at små og mindre sentrale kommuner i større grad opprettholder en norm om frivillighet enn hva tilfellet er i større kommuner. I *Figur 24* nedenfor ser vi på variasjoner mellom grupper av kommuner, etter størrelse og sentralitet.

38. Flernivåanalyser viste at kun om lag én prosent av variasjonen kunne forklares av egenskaper ved kommunene, og denne variasjonen var ikke signifikant.

*Figur 24: Utført frivillig arbeid siste år, etter kommunestørrelse og sentralitet. Prosent.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Forskjellene mellom kategoriene er signifikante på 99%-nivå. Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Figur 24 viser signifikante forskjeller; aktiviteten er noe høyere i mindre sentrale og små kommuner enn i sentrale og store kommuner. Forskjellene er imidlertid av et beskjedent omfang. Sentralitetsvariabelen tas med i den multivariate analysen nedenfor, men vi analyserer ikke variasjoner mellom kommuner mer inngående i denne rapporten. I stedet skal vi fokusere på to andre kontekstuelle forhold: forhold ved organisasjonskonteksten og sosiale forventninger.

### *Organisasjonskonteksten: Hvilken rolle spiller organiseringen av arbeidet?*

Hvilken rolle spiller organiseringen av arbeidet for å få frivillige til å stille opp? Frivillighet Norge gjennomførte i desember 2013 en webundersøkelse i samarbeid med TNS Gallup der det ble stilt spørsmål om hva slags ytre vilkår eller rammebetingelser som skulle til for at man skulle engasjere seg frivillig.[39] Respondentene ble bedt om å ta stilling til seks skalaer, som er

39. Takk til Frivillighet Norge som har gjort data tilgjengelige. Siden disse spørsmålene er hentet fra et annet datasett, er de ikke med i de multivariate analysene nedenfor.

gjengitt i *Tabell 4*. Siden det er snakk om et hypotetisk spørsmål om framtidig aktivitet, er bare respondenter som ikke har utført frivillig arbeid tatt med i analysen.

*Tabell 4: Hva skal til for at personer som ikke har gjort frivillig arbeid skal engasjere seg? Gjennomsnitt på skalaer 1-6.*

| | Gjennomsnitt | n | Standardavvik |
|---|---|---|---|
| Jeg må ha motiverende ledere | 3.60 | 278 | 1.53 |
| Jeg må få slippe å gjøre rutinepregede oppgaver | 3.56 | 269 | 1.82 |
| Jeg må selv ha kontroll på hvor mye tid og energi jeg skal bruke | 3.40 | 307 | 1.96 |
| Jeg må få bruke min kompetanse | 3.29 | 286 | 1.55 |
| Jeg må kunne påvirke organisasjonen/aktiviteten jeg engasjerer meg i | 3.24 | 274 | 1.63 |
| Jeg må ha klare oppgaver og aktiviteten må være godt organisert | 3.20 | 295 | 1.79 |

*Kilde: Frivillighet Norge/TNS Gallup, 2013*

NOTE: Spørsmålsformulering: Hva slags ytre vilkår eller rammebetingelser skal til for at du skal engasjere deg frivillig? Bare personer som ikke deltar i frivillig arbeid er inkludert i tabellen. En analyse som også inkluderer de som har gjort frivillig arbeid viser at det ikke er signifikante forskjeller på noen av skalaene mellom frivillige og ikke-frivillige. Analysen er vektet etter kjønn, alder og geografi.

Tabellen viser at alle utsagnene gis litt over middels viktighet av respondentene.[40] Det er imidlertid relativt stor spredning på skalaene, som vist i standardavviket. Den eneste statistisk signifikante forskjellen mellom utsagnene er at utsagnet «jeg må ha motiverende ledere» har større tilslutning enn «jeg må kunne påvirke organisasjonen/aktiviteten jeg engasjerer meg i».

Det var også små forskjeller mellom undergrupper i materialet, noe som dels kan skyldes at antallet respondenter er relativt lavt når vi kun analyserer de som ikke har utført frivillig arbeid. Imidlertid var det en nokså klar tendens til at unge potensielle frivillige ønsket å unngå rutinepreget arbeid.[41] Når hele datamaterialet var inkludert, det vil si også de som gjorde en frivillig arbeidsinnsats, var dette også noe som ble vektlagt særlig av høyt utdannede.[42] Det var også en tendens til at menn i større grad enn kvinner vektla motiverende ledere.[43]

Det er altså flere forhold ved organiseringen av aktiviteten potensielle frivillige vurderer som relativt viktige for at de skal bidra aktivt. For å rekruttere unge og høyt utdannede frivillige synes det å være spesielt viktig at

40. Det bør her bemerkes at bruken av verbet «må» kan gjøre at betydningen av alle påstander undervurderes noe
41. Dette var den viktigste enkeltfaktoren for de under 30 år (n=46). I denne gruppen var gjennomsnittsscoren på denne skalaen 4.08, blant de mellom 30 og 59 år var gjennomsnittsscoren 3.50 (n=133), mens den blant respondenter over 60 år var 3.16 (n=90). Forskjellene var signifikante på 95%-nivå.
42. Gjennomsnittsscore på skalaen var 2.85 blant grunnskoleutdannede (n=51), 3.39 blant respondenter med videregående utdanning (n=316) og 3.68 blant respondenter med høyere utdanning (n=471). Forskjellene var signifikante på 99%-nivå.
43. Menn scoret 3.89 på denne skalaen (n=125) og kvinner 3.35 (n=153). Forskjellene var signifikante på 95%-nivå.

oppgavene er varierte og ikke rutinepregede. For øvrig gir datamaterialet ikke grunnlag for å slå fast at én enkeltfaktor er mye viktigere enn andre. I det fjerde kapitlet skal vi se nærmere på et beslektet tema, nemlig hvordan ulike aspekter ved organiseringen er knyttet til tilfredshet med det frivillige arbeidet og vilje til å fortsette.

## Sosiale forventninger

Ovenfor har vi vist at sosiale nettverk spiller en svært viktig rolle i rekrutteringen til frivillig arbeid. I undersøkelsene våre har vi også forsøkt å fange opp hvilken rolle opplevelsen av sosiale *forventninger* fra omgivelsene spiller for hvorvidt man utfører frivillig arbeid. Vi ønsket å fange opp en vurdering av hvorvidt frivillighet var en utbredt norm i respondentenes omgangskrets, og operasjonaliserte dette i Frivillig innsats-undersøkelsen som en påstand om at «de fleste jeg kjenner gjør frivillig arbeid».

Det må her tas store forbehold i tolkningen av funnene siden de som er frivillige oftere vil kjenne andre frivillige og derfor si seg enige i påstanden. I fraværet av paneldata der de samme individene stilles samme spørsmål flere ganger over tid, kan vi ikke slå fast om det er aktiviteten som gjør at man har mange frivillige i omgangskretsen, eller om mange frivillige i omgangskretsen stimulerer til aktivitet. Dette er et interessant tema for videre forskning – i denne omgang må analysene våre betraktes som utforskende.

Tabell 5 viser enighet i påstanden om at de fleste man kjenner gjør frivillig arbeid, totalt, etter alder og etter kommunesentralitet.[44] Tabellen viser at befolkningen er delt i synet på dette spørsmålet: 45 prosent er enige i at de fleste de kjenner gjør frivillig arbeid, mens 41 prosent er uenige.

Det er rimelig å forvente at en slik norm i størst grad vil gjøre seg gjeldende på småsteder og i mindre sentrale kommuner. Tabellen bekrefter dette. I de minst sentrale kommunene er hele 58 prosent enige i påstanden og bare 29 prosent uenige, mens andelene i sentrale kommuner er 41 og 44 prosent.[45] Videre viser tabellen store forskjeller mellom aldersgruppene. Bare 33 prosent av de yngste (under 25 år) er enige i påstanden, mens 50 prosent er uenige. Blant de over 66 år er til sammenlikning 54 prosent enige og 35 prosent uenige.

44. Kommunesentralitet følger SSBs klassifisering («Sentralitet 2008»). Alle kommuner i Norge er delt inn i fire kategorier etter geografisk beliggenhet sett i forhold til tettsteder av ulik størrelse og tilbud av funksjoner. De mest sentrale kommunene har kort vei til et stort landsdelssenter med alle servicefunksjoner, mens de minst sentrale kommunene har lang vei (se http://stabas.ssb.no/ItemsFrames.asp?ID=5285601&Language=nb).
45. Det samme mønsteret gjør seg gjeldende om vi bruker kommunestørrelse som mål istedenfor sentralitet. I kommuner med færre enn 5000 innbyggere er 56 prosent enige i påstanden, mot 38 prosent i kommuner med 50 000 eller flere innbyggere.

*Tabell 5. Enighet i påstand: De fleste jeg kjenner gjør frivillig arbeid, etter aldersgruppe og kommunesentralitet. Prosent.*

| | | Alder | | | | Kommunesentralitet | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Alle | 16-24 år | 25-49 år | 50-66 år | 67 år+ | Minst sentrale kommuner | Mindre sentrale kommuner | Noe sentrale kommuner | Sentrale kommuner |
| Svært enig | 18 | 10 | 17 | 21 | 20 | 25 | 26 | 21 | 15 |
| Delvis enig | 27 | 23 | 23 | 29 | 34 | 33 | 29 | 27 | 26 |
| Verken enig eller uenig | 15 | 17 | 16 | 15 | 11 | 14 | 18 | 16 | 15 |
| Delvis uenig | 20 | 28 | 21 | 14 | 17 | 14 | 14 | 14 | 22 |
| Svært uenig | 21 | 22 | 23 | 20 | 18 | 15 | 14 | 23 | 22 |
| n | 3905 | 425 | 1687 | 1129 | 664 | 289 | 199 | 535 | 2882 |

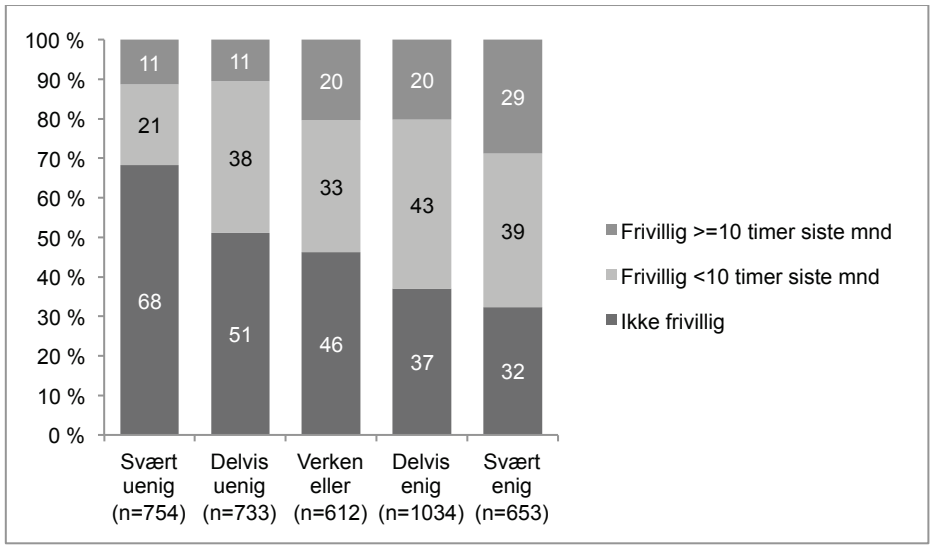
*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Ikke sikker (2.5%) utelatt fra prosentuering. Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

I materialet er de yngste i realiteten litt mer aktive i frivillig arbeid enn de eldste, mens aktiviteten er høyest blant de mellom 25 og 66 år. Siden omgangskretsen for de fleste består hovedsakelig av personer på omtrent samme alder, skulle man derfor forvente at det var de mellom 25 og 66 år som i størst grad var enige i påstanden, etterfulgt av ungdom og deretter eldre, dersom svarene uttrykte en empirisk korrekt vurdering av hvor vanlig frivillighet var i omgangskretsen. Aldersforskjellene i svarene på spørsmålet er av en slik art at de tyder på at påstanden i større grad fanger opp og uttrykker en opplevd *forventning* om frivillighet, slik intensjonen var, enn en vurdering av den faktiske andelen av omgangskretsen som er frivillige. Svarene på spørsmålet tyder på at slike sosiale forventninger er mer utbredt blant eldre og personer i mindre sentrale strøk, enn blant yngre og urbane respondenter.

Hvordan henger sosiale forventninger sammen med egen atferd? *Figur 25* viser en nær sammenheng mellom hvorvidt man har gjort frivillig arbeid og i hvilken grad man er enige i påstanden "De fleste jeg kjenner gjør frivillig arbeid".

*Figur 25: Enighet i påstand: De fleste jeg kjenner gjør frivillig arbeid, etter omfang av eget frivillig arbeid. Prosent.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*
NOTE: Tidsangivelsen viser til antall timer siste fire uker. Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Blant de som i minst grad opplever at de fleste de kjenner gjør frivillig arbeid, er bare 32 prosent selv aktive, mens tilsvarende andel blant de som er svært enige i påstanden er 68 prosent. Analysen gir altså visse holdepunkter for å hevde at sosiale forventninger fra omgivelsene øker sannsynligheten for egen innsats. Her må vi imidlertid igjen ta forbehold om at enighet i påstanden kan være et resultat av innsatsen (at man har fått venner gjennom den frivillige innsatsen) snarere enn en årsak.

### *Hvilke faktorer er viktigst? Multivariat analyse*

Ovenfor har vi gått gjennom en rekke faktorer som bidrar til å forklare hvem som gjør frivillig arbeid og hvem som står utenfor. I denne avsluttende delen skal vi vurdere forklaringene opp mot hverandre. Analysene er begrenset ved at ikke alle variablene er tilgjengelige i samme datasett. Vi gjorde derfor separate analyser av dataene fra Frivillig innsats-undersøkelsen og Frivillighetspanelet. I avsnittene nedenfor følger korte sammendrag av hva analysene viste. En mer utførlig beskrivelse finnes i appendikset til rapporten.

### *Frivillig innsats-undersøkelsen*

I analysen inkluderte vi interesse for frivillig arbeid, sosiale forventninger, sosiale nettverk, om man selv var aktiv i organisasjoner i oppveksten, om foreldre var aktive da man vokste opp, bredde i sosiale nettverk, om man har

barn i ulike aldre, utdanningsnivå, kjønn, yrkesaktivitet, helsetilstand, alder og kommunesentralitet. Med unntak av foreldres aktivitet i oppveksten bidro alle disse variablene til å skille mellom de som deltar i frivillig arbeid og de som ikke gjør det (foreldres aktivitet bidro til å forklare deltakelse i enkelte *typer* organisasjoner, se under). Både subjektive disposisjoner, individuelle utgangsbetingelser og sosial kontekst bidrar altså til å forklare hvem som deltar i frivillig arbeid.

Interesse for frivillig arbeid og sosiale forventninger skilte i størst grad mellom aktive og inaktive. Her må det imidlertid påpekes at forholdet mellom årsak og virkning godt kan være omvendt; at interessen for frivillig arbeid stimuleres gjennom frivillig arbeid og at man integreres i en sosial kontekst der frivillig arbeid er vanlig.

Livsfase har stor og selvstendig betydning. Å ha barn mellom 6 og 15 år øker sannsynligheten for frivillig arbeid betydelig. Livsfase spiller også sammen med andre forhold. Blant eldre var det betydelig høyere aktivitet blant personer med god helse og brede sosiale nettverk enn blant personer med dårlig helse og smale nettverk, mens helse og nettverk ikke skilte mellom aktive og inaktive blant yngre respondenter.

Det ble videre gjort separate analyser for fem samlekategorier av organisasjoner: Idrett, kultur og hobby, velferd (helse, sosial og utdanning), bolig og arbeidsliv, politikk og religion. Interesse for frivillighet og sosiale forventninger var knyttet til frivillig arbeid for alle typer. De øvrige faktorene diskutert ovenfor hadde klart størst forklaringskraft på deltakelse innen idrett, kultur og fritid. Her bidro samtlige faktorer til å forklare deltakelse. Viktigst var interesse, sosiale forventninger og om man har barn mellom 6 og 15 år (yngre barn *reduserte* her sannsynligheten for deltakelse). Innen velferdsområdet hadde foreldres aktivitet i oppveksten signifikant effekt, sammen med god helse og små, hjemmeboende barn.[46] God helse skilte i særlig grad mellom aktive og inaktive eldre. Foreldres aktivitet hadde også betydning innen religion og livssyn, i tillegg til hjemmeboende tenåringsbarn. Innen nærmiljø og arbeid var aktiviteten størst i mindre sentrale kommuner. Erfaringer med egen aktivitet i oppveksten hadde også positiv effekt. Innen politisk arbeid fant vi det tetteste samsvaret mellom interesse og aktivitet, og god helse spilte en viktig rolle også her.

### *Frivillighetspanelet*

Dataene fra Frivillighetspanelet gir mulighet til å se på et annet sett av forklaringsfaktorer, nemlig kostnad-/nyttevurderinger, kollektiv mestringstro, knapphet på tid og effekten av å bli spurt. Analysen er sammenfattet i Tabell

46. Den siste faktoren slår trolig inn fordi mange regner med frivillig arbeid for barnehage i denne kategorien.

18 og Tabell 19 i appendikset. I appendikset finnes det også en mer detaljert tolkning av resultatene.

Analysen viser at den viktigste enkeltfaktoren som skiller mellom frivillige og andre er hvorvidt man har blitt spurt. Denne faktoren er enda viktigere enn individuell motivasjon.[47] Dette gjelder innen alle typer organisasjoner, unntatt religion og livssyn, der motivasjon er marginalt viktigere.[48] Alt annet likt, har en som har blitt forespurt om å bidra i løpet av de siste fem årene fire ganger så stor sannsynlighet for å gjøre frivillig arbeid for en organisasjon sammenliknet med en som ikke har blitt spurt.

I tillegg har subjektive disposisjoner (motivasjon, kostnad-/nyttevurderinger og kollektiv mestringstro) og opplevd tilgang på tid (blant yrkesaktive og studenter) sammenhenger med sannsynligheten for frivillig arbeid. Kostnad-/nyttevurdering og kollektiv mestringstro er særlig viktig innen idrett-, kultur- og hobbyaktiviteter. Samtidig har vi sett ovenfor at mange av disse faktorene ikke er tilfeldig fordelt i befolkningen. Noen grupper, for eksempel unge, høyt utdannede og personer med brede sosiale nettverk, blir oftere spurt enn andre. Vi så over at høyt utdannede har en annen kostnad-/nyttevurdering enn lavt utdannede, og vi finner også høyere motivasjon i denne gruppen. Sammen med hvorvidt man har blitt spurt, *medierer* de subjektive disposisjonene effektene av individuelle utgangsbetingelser; de er mekanismer som bidrar til å forklare hvorfor deltakelse varierer i henhold til sosial bakgrunn. Når motivasjon, kostnad-/nyttevurdering og hvorvidt man har blitt spurt tas med i modellen, har ikke lenger utdanning selvstendig effekt.

## Barrierer for frivillig innsats

En nyttig innfallsvinkel i studiet av motivasjon for frivillighet, er å snu på spørsmålet og heller spørre hvorfor folk *ikke* deltar i frivillige organisasjoner, eller hva som *hindrer dem* i å bidra. Det er pussig nok betydelig færre studier som beskjeftiger seg med denne problemstillingen enn det er studier av motivasjon blant dem som er aktive. Sundeen et al.s (2007) gjennomgang av studiene som er gjort, peker i retning av at ressursknapphet, framfor alt

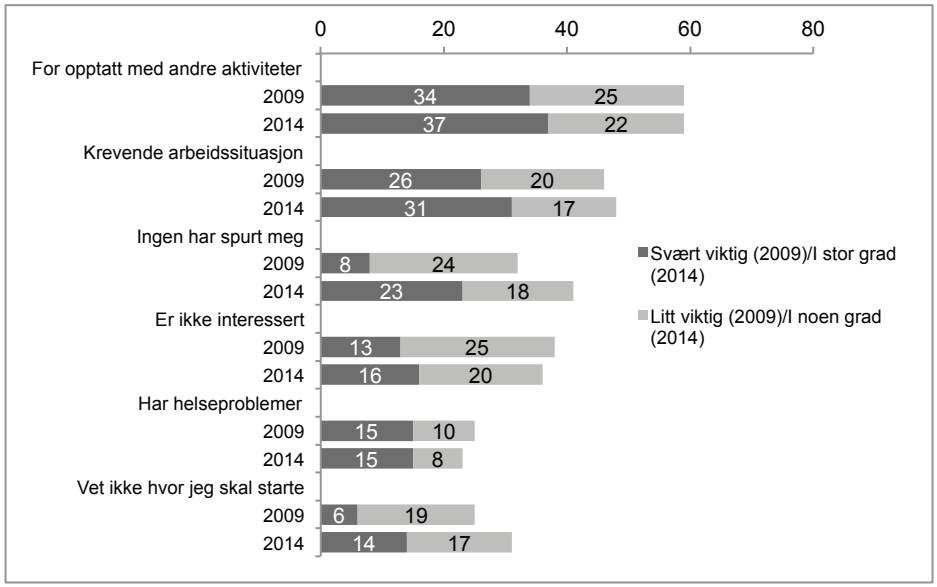
47. Den relative effekten av hver variabel er ikke så lett å lese ut av tabellene i appendikset, der sammenhengen er vist i odds ratioer, som viser hvor mye sannsynligheten øker for frivillig arbeid ved en enhets økning på den uavhengige variabelen. For å kunne sammenlikne styrken i effektene av de enkelte variablene mer direkte, ble de uavhengige variablene omgjort til standardiserte variabler i en separat analyse (ikke vist). Her hadde det å bli spurt sterkest effekt (beta=.70***) , etterfulgt av motivasjon (.45***) og kostnad-/nyttevurdering (.38***).
48. Når motivasjon og forespørsel innføres som separate variable (se fotnote over) i analysen av frivillig arbeid innen religion og livssyn er koeffisienten for motivasjon .68*** og for å bli spurt .55***.

knapphet på tid, dårlig helse, manglende interesse og svake sosiale nettverk er hovedårsakene til inaktivitet.

Hvordan ser dette bildet ut for Norges del? Skjer det endringer over tid? Og varierer barrierene gjennom livsløpet? I undersøkelsene både i 2009 og 2014 stilte vi spørsmål om hvilke – hvis noen – barrierer som hindret respondentene fra å delta mer aktivt i frivillige organisasjoner.

*Figur 26* viser ulike begrunnelser for ikke å delta mer aktivt i frivillige organisasjoner i 2009 og 2014. Spørsmålet ble stilt til alle respondentene, men i figuren har vi bare tatt med svarene til de som *ikke har gjort frivillig arbeid* på de ulike tidspunktene.[49] Spørsmålet ble forenklet i 2014-undersøkelsen i forhold til 2009-undersøkelsen, og svarene er derfor ikke helt sammenliknbare. Selv om spørsmålet ble stilt litt ulikt i 2009 og 2014, kan analysene tyde på at noen begrunnelser (tidsklemme- og nettverksbegrunnelser) har økt i betydning over tid, mens andre er mer stabile, og at alle barrierene har en klar alders- og/eller statusprofil.

*Figur 26: Barrierer for frivillig innsats: Personer som ikke har gjort frivillig arbeid, 16-79 år, 2009 og 2014. Prosent.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelse, 2009 og 2014*

NOTE: Spørsmålsformulering 2009: «Dersom du tenker på ditt eget liv, er det noen hindringer eller barrierer som gjør det vanskelig for deg å delta så aktivt i frivillige organisasjoner som du skulle ønske?». 2014: «I hvilken grad hindrer noe av følgende deg fra å delta mer aktivt i frivillige organisasjoner?». De to andre alternativene (ikke vist i figuren) var «i liten eller ingen grad» og «ikke relevant». Data fra 2014 er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n): 2009: 1032, 2014: 1800.

49. Dette gjør at tallene for 2009 avviker fra de som er rapportert i Wollebæk & Sivesind (2010), der alle respondenter er med i analysen. For å bevare sammenliknbarhet med 2009-undersøkelsen er analysene begrenset til respondenter under 80 år.

Figuren viser andelen som svarer at ulike barrierer «i stor grad» eller «i noen grad» forhindret dem fra å delta aktivt i frivillige organisasjoner i 2014, sammenliknet med hvor mange som mente hindringen eller barrieren var «svært viktig» eller «litt viktig» i 2009. I tillegg til alternativene som er vist i figuren, fikk respondentene mulighet til å velge «i liten eller ingen grad» (2014)/«ikke viktig i det hele tatt» (2009) eller «ikke relevant» (begge undersøkelser). Det er store forskyvninger mellom disse kategoriene over tid (flere valgte «ikke relevant» i 2009), som det er vanskelig å finne substansielle forklaringer på.[50] Sammen med endringene i spørsmålsformuleringene gir dette grunnlag for en viss varsomhet i tolkningen av forskjellene mellom de to undersøkelsene. Vi skal også være klar over muligheten for såkalt «social desirability bias» (sosialt ønskelig-bias) i svarene som gis: Dersom man føler en forventning om at man helst burde gjort frivillig arbeid, kan det være bekvemt å peke på forhold som tidsmangel, arbeidssituasjon eller at ingen har spurt som en forklaring framfor å «innrømme» at man rett og slett ikke er så interessert. Det er ikke gitt at alle som oppgir at livssituasjonen ikke understøtter frivillig arbeid ville vært aktive dersom situasjonen hadde vært annerledes, eller at alle som svarer at ingen har spurt dem faktisk ville vært aktive om noen hadde spurt. Dette er begrensninger som er nødvendig å ha i bakhodet når vi tolker og sammenlikner undersøkelsene.

Med disse begrensningene i mente, tyder figuren på at *tidsklemmebegrunnelser* (for opptatt med andre aktiviteter, krevende arbeidssituasjon) er de viktigste barrierene for mer aktiv organisasjonsdeltakelse. *Nettverksbegrunnelser* (særlig ingen har spurt meg, i noe mindre grad vet ikke hvor jeg skal starte), *dårlig helse* og *manglende interesse* velges av noe færre. Disse tre kategoriene sammenfaller med Gage og Thapas (2012) inndeling i strukturelle, interpersonlige og intrapersonlige hindringer, hvorav de mener den første barrieren er den vanskeligste å komme over.

Den vanligste barrieren på begge tidspunkt er altså det vi kan kalle *tidsklemmebegrunnelser*. Flest inaktive oppgir at de er opptatt med andre aktiviteter, tett etterfulgt av en krevende arbeidssituasjon. Siden tid er hovedressursen frivillig arbeid krever, er dette ikke overraskende og i tråd med tidligere forskning på området (Lasby 2004; Sundeen et al. 2007).

Travelheten er mest utbredt i høystatusgrupper. En krevende arbeidssituasjon framheves oftest av høyt utdannede. Det samme gjelder opptatthet med andre aktiviteter. Dette mønsteret sammenfaller med tidligere undersøkelser (Lasby 2004; Sundeen et al. 2007). Tendensen til at tidspress er

50. For eksempel svarte 29 prosent at «arbeidssituasjonen min er for krevende» var «ikke relevant» i 2009, mot 16 prosent i 2014. 25 prosent svarte at dette var tilfelle «i liten eller ingen grad» i 2009, mot 33 prosent i 2014. Det samme mønsteret gjør seg gjeldende for alle barrierene.

assosiert med høy status finner vi også når vi ser på husstandsinntekt istedenfor utdanning. [51]

*Figur 26* viser også en viss økning fra 2009 til 2014 i det vi kan kalle *nettverksbegrunnelser,* at de ikke har blitt spurt eller ikke vet hvor de skal starte. Vi så innledningsvis i kapitlet hvor viktige sosiale nettverk er i rekrutteringsprosessen. Spørsmålene om barrierer understreker dette poenget.

41 prosent svarte at «ingen har spurt meg» hadde stor eller nokså stor betydning for at man ikke var aktiv i 2014, mot 32 prosent (svært/litt viktig) i 2009. For «jeg vet ikke hvor jeg skal starte» hadde andelen økt fra 25 til 31 prosent. For begge utsagnene var økningen størst i gruppen som tilla begrunnelsen stor betydning. Det er et paradoks at disse begrunnelsene blir viktigere i en tid da informasjon aldri har vært mer tilgjengelig, med gratis og effektiv formidling av informasjon gjennom internett og sosiale medier. Samtidig tyder tallene på at det er et økende uforløst potensial for frivillig innsats dersom organisasjonene når ut med informasjon mer effektivt.

I begrunnelsene for å ikke utføre frivillig arbeid er det også en viss statusprofil i svarene. «Jeg vet ikke hvor jeg skal starte» oppgis noe oftere av lavt utdannede enn høyt utdannede og det er flere blant lavt utdannede som tillegger «ingen har spurt meg» stor betydning.[52] Vi har sett at dette sammenfaller med at høystatusgrupper faktisk blir oftere spurt om å bidra.

De to siste hovedgruppene er *helseproblemer* og *manglende interesse.* Helseproblemer gis stor eller noen betydning blant 23 prosent av respondentene. Svaret forekommer langt oftere blant lavt utdannede enn høyt utdannede, og oftere blant dem med lav husstandsinntekt enn dem med høy inntekt. Kvinner oppgir betydelig oftere helseproblemer enn menn.

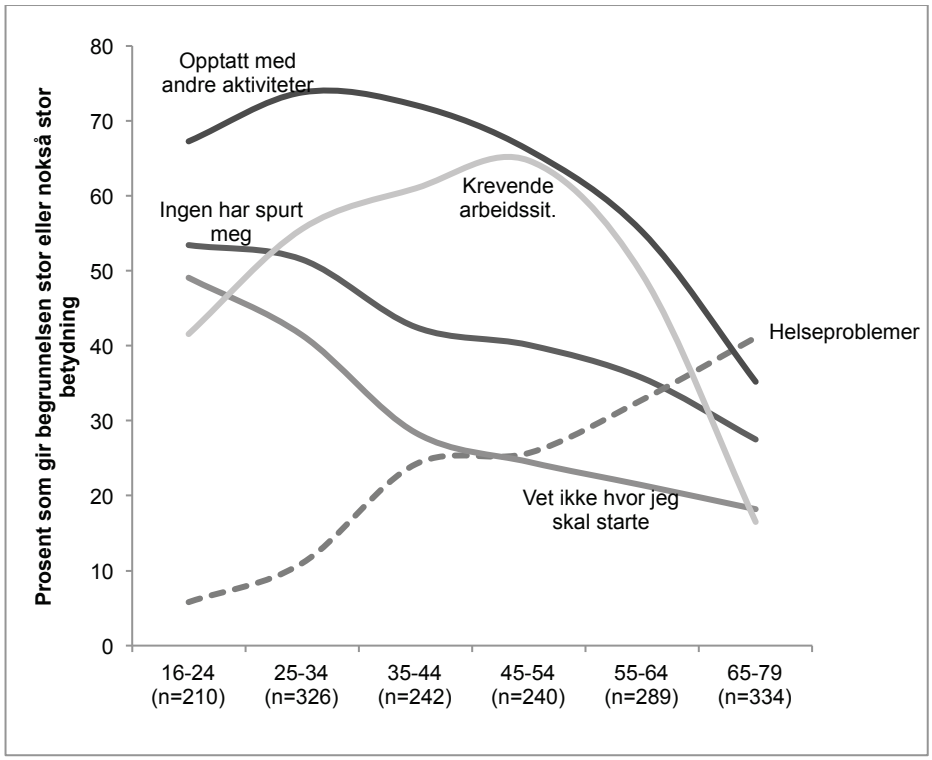
51. Alle sammenhengene som refereres i dette og påfølgende avsnitt er signifikante minst på 99%-nivået. 65 prosent av universitets- og høyskoleutdannede (n=881) tillegger en krevende arbeidssituasjon stor eller nokså stor betydning mot 35 prosent blant de med grunnskoleutdanning (n=145). Det samme gjelder 48 prosent av respondenter med videregående utdanning (n=599). 72 prosent blant universitets- og høgskoleutdannede svarer at opptatthet med andre aktiviteter har betydning for at de ikke deltar mer aktivt, mot 54 prosent blant grunnskoleutdannede. 56 prosent av de med videregående utdanning framhevet denne begrunnelsen. 71 prosent i høyeste inntektskvintil (husstandsinntekt) peker på at de er for opptatt med andre aktiviteter (n=229), mot 48 prosent i laveste inntektskvintil (n=231). 71 prosent i høyeste inntektskvintil oppgir en krevende arbeidssituasjon, mot 43 prosent i laveste. Bare personer under 80 år som ikke har utført frivillig arbeid er med i analysen.
52. Det er personer med kun grunnskoleutdanning som skiller seg ut på disse spørsmålene. «Jeg vet ikke hvor jeg skal starte» oppgis av 37 prosent blant grunnskoleutdannede, 27 prosent av dem med videregående utdanning og 27 prosent blant høyt utdannede (på universitets- eller høyskolenivå). For «ingen har spurt meg» svarer 27 prosent av grunnskoleutdannede «i stor grad» og 16 prosent i «noen grad», mens andelene blant høyt utdannede er 21 prosent i «stor grad» og 20 prosent «i noen grad». Bare personer under 80 år som ikke har utført frivillig arbeid er med i analysen.

Manglende interesse forekommer også litt oftere blant lavt utdannede.[53] Videre oppgir menn (41 prosent) litt oftere enn kvinner (32 prosent) at manglende interesse er en viktig grunn til at de ikke deltar mer aktivt.[54] Vi finner også en svak, men signifikant tendens til at arbeidssituasjonen oppgis noe oftere av menn enn kvinner. Det samme gjelder å være opptatt med andre aktiviteter.[55] Det er ingen endring over tid i andelen som angir denne begrunnelsen som årsak til manglende aktivitet.

Det er klare effekter av livsfase i materialet. De som har hjemmeboende barn oppgir oftere enn andre at krevende arbeidssituasjon er en barriere mot frivillig arbeid. Det samme mønsteret opptrer med hensyn til opptatthet med andre aktiviteter. [56] Betydningen av livsfase framtrer også tydelig når vi ser på hvordan ulike aldersgrupper besvarer barrierespørsmålet, noe vi illustrerer i *Figur 27*.

53. Forskjellene gjelder her først og fremst andelene som svarer at manglende interesse «i stor grad» er en årsak til inaktivitet: 21 prosent blant grunnskoleutdannede (n=145), 16 prosent blant personer med videregående utdanning (n=599) og 10 prosent blant høyt utdannede (n=881). I Frivillighetspanelet fant vi også den samme variasjonen mellom utdanningsnivåene på indeksen for motivasjonsnivå vi analyserte ovenfor: høyt utdannede uttrykker sterkere motivasjon. Høyskole- og universitetsutdannede scorer 1.50 på indeksen (uvektet n=855), personer med videregående utdanning scorer .97 (n=501) og personer med grunnskoleutdanning eller ingen utdanning scorer .69 (n=168).
54. Dette sammenfaller med at kvinner scorer høyere (1.29) på motivasjonsindeksen vi analyserte ovenfor enn menn (.80).
55. 50 mot 43 prosent (arbeidssituasjonen), 61 mot 54 prosent (opptatt med andre aktiviteter).
56. 66 prosent blant de med hjemmeboende barn tillegger en krevende arbeidssituasjon stor eller nokså stor betydning, mot 44 prosent blant de som ikke har barn (n=430/1211). 71 prosent blant de med hjemmeboende barn framhever at de er opptatt med andre aktiviteter, mot 54 prosent blant andre respondenter.

*Figur 27: Barrierer for engasjement i frivillige organisasjoner, etter alder. Prosent.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Spørsmålsformulering: «I hvilken grad hindrer noe av følgende deg fra å delta mer aktivt i frivillige organisasjoner?». Ikke vist i figuren: Ikke interessert (korr. -.07 med alder). Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Figuren viser tydelige variasjoner gjennom livsløpet. Helseproblemer øker naturlig nok med alder.[57] Konkurranse med andre aktiviteter oppgis oftest av de mellom 25 og 34 år, en barriere som nevnes stadig sjeldnere etter hvert som respondentene blir eldre (jfr. *Figur 27*). Tilsvarende mønster har blitt rapportert i en kanadisk (Lasby 2004) og en britisk (Rochester, Paine, Howlett & Zimmeck 2010) studie.

57. 29 prosent blant personer med grunnskoleutdanning, 25 prosent blant de med videregående utdanning og 16 prosent blant dem med universitetsutdanning oppgir dårlig helse som begrunnelse for at de ikke er aktive. Det samme gjelder 41 prosent i den laveste inntektskvintilen, mot 23 prosent i den nest laveste, 18 prosent i den midterste, 17 prosent i den nest høyeste og 14 prosent i den høyeste. 31 prosent blant kvinner oppgir helseproblemer, mot 17 prosent blant menn.

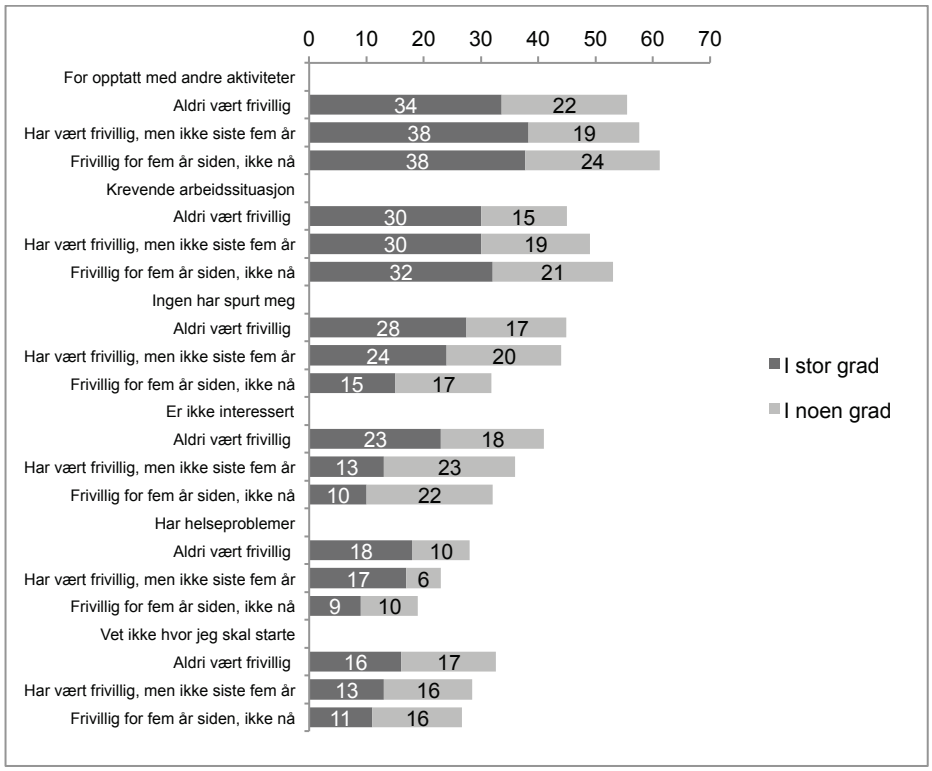
Det er videre en høy andel blant unge som sier de ikke har blitt spurt (20 prosent i stor grad, 24 prosent i nokså stor grad).[58] Andelen faller med alder og er lavest blant pensjonister (jf. *Figur 27*). Her står svarene i motsetning til det vi fant med hensyn til hvem som faktisk blir spurt, der ungdom framsto som gruppen som oftest får henvendelser. Det er også en svært høy andel blant unge som sier de ikke vet hvor de skal starte, og også på dette spørsmålet faller andelen med alder. Disse svarene kan tyde på at potensialet for økt aktivitet blant yngre kan være betydelig dersom organisasjonene i enda større grad evner å nå ut med målrettet informasjon.

### *Permanente og midlertidige barrierer*

Det kan tenkes at noen av disse barrierene er situasjonsbetingede og forbigående, mens andre er mer permanente. I *Figur 28* ser vi på forskjeller mellom de som har deltatt i frivillig arbeid på tidligere tidspunkt i livet, de som ikke har deltatt på lenge og de som aldri har deltatt, i dataene fra 2014. I førstnevnte (og dels andre) gruppe kan vi anta å finne den høyeste andelen som har tatt en midlertidig pause fra frivillig arbeid, og som derfor vil komme tilbake på et senere tidspunkt.

58. 30 prosent blant unge under 25 år svarer at det at de ikke har blitt spurt spiller en rolle «i stor grad», og 24 prosent «i noen grad». Tilsvarende tall for de mellom 25 og 49 er 24 og 23 prosent, blant de mellom 50 og 66 23 og 11 prosent og blant de over 66 år 16 og 11 prosent.

*Figur 28: Permanente og midlertidige barrierer for frivillig innsats: Personer 16-79 år som ikke har gjort frivillig arbeid, etter hvorvidt man har vært aktiv på tidligere tidspunkt. Prosent.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Spørsmålsformulering: «I hvilken grad hindrer noe av følgende deg fra å delta mer aktivt i frivillige organisasjoner?». Forskjellene mellom gruppene er signifikante på 95%-nivå på alle spørsmålene, unntatt «vet ikke hvor jeg skal starte» (p=.056). Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n): aldri vært frivillig: n=581; frivillig før, men ikke siste fem år: n= 593; Frivillig for fem år siden, ikke nå: n=467.

*Figur 28* viser tydelige forskjeller mellom viser tydelige forskjeller mellom de vi i størst grad kan forvente har en «frivillighetspause» og de som står mer permanent utenfor organisasjonslivet. Opptatthet med andre aktiviteter og en krevende arbeidssituasjon nevnes oftere blant de som var aktive for fem år siden enn blant de som aldri har vært aktive, noe som antyder at dette kan være midlertidige barrierer. De som har vært aktive for mer enn fem år siden plasserer seg konsekvent i en mellomposisjon. Nettverksbegrunnelser (særlig «ingen har spurt meg»), manglende interesse og helseproblemer virker på sin side å være mer permanente barrierer, da disse forekommer oftest blant de som aldri har vært aktive. Blant gruppen som aldri har deltatt sier så mange som 45 prosent at det er fordi ingen har spurt dem.

De ulike barrierene henger også sammen med bredde i sosiale nettverk. De som oppgir nettverksbegrunnelser har noe smalere sosiale nettverk og lavere nettverkskapital (jfr. over) enn andre. Personer med brede sosiale nettverk og høy nettverkskapital framhever derimot en krevende arbeidssituasjon og opptatthet med andre aktiviteter.[59]

I sum framstår mangel på overlappende sosiale nettverk med frivillige som en vesentlig og, med forbehold om at endringer i svarkategoriene kan ha påvirket fordelingene, trolig stadig viktigere forklaring på hvorfor mange ikke deltar. En betydelig andel framhever at ingen har spurt dem eller at de ikke vet hvor de skal starte som begrunnelser for inaktivitet. Dette sammenfaller med funnene tidligere i kapitlet, som har vist hvor viktige sosiale nettverk er i rekrutteringsprosessen og hvor tydelig nettverksbredde skiller mellom de som er aktive i frivillig arbeid og de som ikke er det.

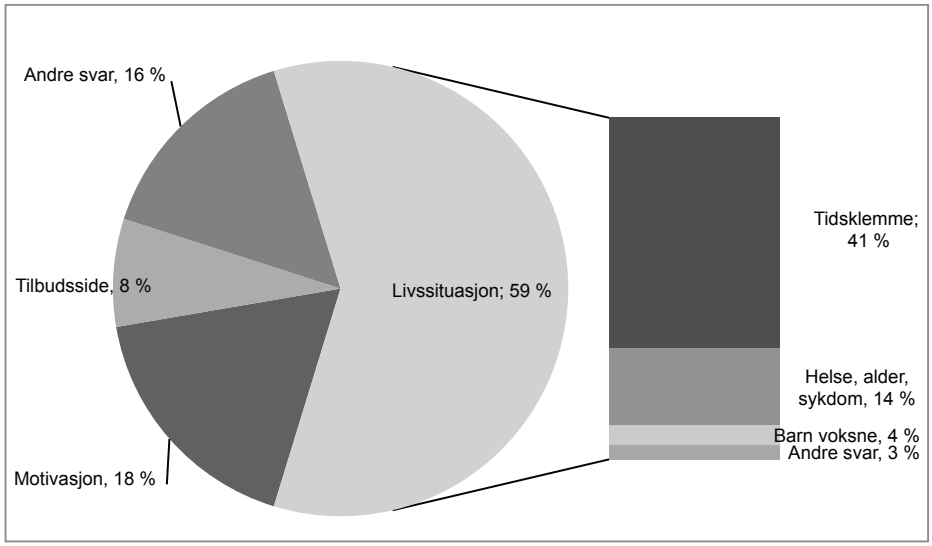
### *Utfyllende begrunnelser for ikke-deltakelse*

Analysene av barrierer ovenfor er basert på ferdigkategoriserte spørsmål. Dette kan tilsløre viktige faktorer, rett og slett fordi vi ikke har tenkt på alle de relevante barrierene for frivillig arbeid. I Frivillighetspanelet fikk derfor de som ikke hadde drevet med frivillig arbeid det siste året et åpent oppfølgingsspørsmål hvor de kunne begrunne *hvorfor*. På denne måten kan vi fange opp begrunnelser som ikke er med i kategoriseringen, og samtidig gi plass til mer utfyllende og nyanserte begrunnelser.

*Figur 29* viser svarene vi fikk. Øverst har vi laget en ordsky av hvilke ord og begreper som ble brukt for å forklare inaktivitet. Jo større ordene er, jo oftere ble de nevnt. Under ordskyen viser figuren de åpne svarene kategorisert i hovedgrupper. Figuren bekrefter hovedinntrykket fra analysene av de ferdigkategoriserte spørsmålene ovenfor: det er forhold knyttet til egen livssituasjon som er den vanligste barrieren for frivillig arbeid.

59. «Ingen har spurt meg om å delta» korrelerer -.05 med antall nære venner og -.05 med nettverkskapital. «Jeg vet ikke hvor jeg skal starte» korrelerer -.08 med venner og -.05 med nettverkskapital. Krevende arbeidssituasjon og «for opptatt med andre aktiviteter» korrelerer henholdsvis .24 og .15 med nettverkskapital. Alle korrelasjonene er signifikante på 95%-nivå eller høyere.

*Figur 29: Svar på åpent spørsmål: Hvorfor deltar du ikke i frivillig arbeid? Ordsky og kategoriserte svar (prosent, plassering i flere kategorier mulig).*




*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.*
NOTE: Spørsmålet er stilt til personer som ikke har deltatt i frivillig arbeid i løpet av det siste året (n=478). Analysen er vektet etter alder og utdanning.

Svarene som dreide seg om livssituasjonen handlet hovedsakelig om konflikter med krav på andre arenaer («tidsklemma»), framfor alt arbeid og

hjemmesituasjon. Konflikt med arbeidsforpliktelser forekom oftest. En svarer at han «har nok med å delta på ufrivillig arbeid. Samt arbeid hjemme.» Et annet typisk svar var «akkurat nå går det på at tiden ikke strekker til og den prioritering jeg har valgt pga jobb og to små barn». En del uttrykker ønske om å gjøre mer når de får bedre tid: «Har 100 % stilling og har ikke kapasitet til mer i dag. Kan tenke meg å være frivillig, f.eks når jeg går av med pensjon.»

For en annen gruppe som pekte på livssituasjonen, var det høy alder og/eller sykdom som begrenset mulighetene til innsats. Mange av disse framhevet at de tidligere hadde vært svært aktive. En tredje gruppe sier de var aktive mens barna var mindre, men ikke nå lenger. Livet går i faser, og det gjør det frivillige arbeidet også. En sier at det ikke er «(…) aktuelt nå etter at ungene flyttet ut av hjemmet og jeg selv jobber veldig mye.» Blant de andre svarene peker noen på at de er nytilflyttet og ikke har kommet i gang med frivillig arbeid på det nye hjemstedet ennå: «Akkurat dette året har jeg vært på flyttefot og skal etablere meg i en ny by og vil igjen engasjere meg som jeg tidligere har gjort». I kapittel 4 skal vi se at livsfase, inkludert travelhet i unge år, barn som blir voksne og helse som etter hvert skranter, er hovedårsakene til at man på et tidspunkt slutter med det frivillige arbeidet.

Den nest største hovedkategorien av svar dreier seg om egen motivasjon – at man ikke er særlig interessert. De fleste svarer kortfattet at de ikke er interessert eller prioriterer andre ting, mens andre gir mer utfyllende forklaringer: «Fordi jeg jobber nok på jobben min da har jeg dessverre ikke lyst å jobbe i fritiden min». En annen svarer «fordi jeg tenker på meg selv. Jeg gjør det jeg kan for å ha et bra liv. Du lever bare en gang som man sier, så da lever jeg livet mens jeg kan. Tenker ikke så mye på andre, har bare lyst å leve mitt liv som jeg kan.» En tredje sier: «Hvorfor i all verden skal jeg det. Har nok med å jobbe og pleie en sliten kropp etter åtte timer på fabrikken».

Noen mener de ikke er typen til å være aktiv: «(…) jeg [er] vel bare ikke engasjert nok til å bruke min fritid på frivillig arbeid. Jeg misliker også sterkt å snakke foran forsamlinger, så det har kanskje hindret meg i å være mer engasjert.» En annen sier at «jeg liker å holde en lav profil i samfunnet». Noen få peker på at de får nok av selvrealisering på andre områder, mens andre ikke ønsker å binde opp tiden sin: «Er blitt pensjonist og synes foreløpig det er godt å endelig selv bestemme hvordan jeg bruker tiden min.»

Det vi har kalt «tilbudssideforklaringer» i den nederste delen av figuren er forhold knyttet til organisasjonene som tilbyr aktiviteten. Slike faktorer framheves av relativt få sammenliknet med forklaringer knyttet til motivasjon og livssituasjon. En liten andel oppgir det vi har kalt nettverksforklaringer ovenfor: at de ikke er aktive fordi ingen har spurt eller fordi de ikke vet hvor de skal starte. En sier: «Fordi jeg er ny innvandrer her i Norge og ingen ber at jeg skal deltar i frivillig arbeid og forresten er jeg interessert å delta i frivillig arbeid og jeg synes dette er viktig både for samfunnet og for meg.» En annen innvandrer sier: «Jeg er en innvandrer i dette landet, og det er vanskelig for

meg å finne informasjon om disse organisasjonene, har jeg ikke anelse om hvor du skal lete etter informasjon heller. Det er veldig skjult for meg.». En annen sier «Har ikke fått direkte forespørsel og har lite kunnskap og informasjon om hvor det trengs», mens en tredje skriver at «Jeg var ikke godt kjent med det før jeg tok denne undersøkelsen. Men vil sikkert begynne.»

Blant de «andre» svarene sier om lag halvparten at de ikke vet hvorfor de ikke deltar eller at det ikke er noen spesiell grunn. Ca. en tredel sier de var svært aktive før og nå mener de har gjort sitt: «Har vært aktiv i idrettslag i lang tid. Nå er jeg 71 og nyter livet i form av reiser og fjellturer.» Andre igjen sier de bidrar nok på andre måter: «Jeg jobber i helse bransje, ofte jobber lenge uten betaling, på denne måte bidrar og jobber jeg som de andre, frivillig.»

Noen ganske få peker på økonomiske kostnader ved aktiviteten. Dette er et heller atypisk svar: «Fordi det er ikke et sted og hente penger i, alt koster penger og det gjør jeg også! Jeg kan kjøre pirat taxi frivillig, men seff med penger som betalt :P Velkommen til Norge.»

### *Barrierer for frivillighet: Oppsummering*

I sum viser analysene av barrierer det samme mønsteret som tidligere forskning fra USA (Sundeen & Raskoff 2007) og Canada (Lasby 2004). Manglende tid, manglende interesse, svake sosiale nettverk og dårlig helse, utgjør, i fallende rekkefølge, de viktigste hindrene for økt frivillig innsats. Med unntak av helseproblemer, oppgir eldre færre barrierer for deltakelse enn yngre (jf. *Figur 27*), et mønster som også rapporteres av Torgerson og Edwards (2012). I likhet med de ovennevnte studiene tenderer høystatusgrupper til å vektlegge tidsmangel og travelhet, mens lavstatusgrupper vektlegger manglende interesse og nettverksbegrunnelser. Dette sammenfaller med funn vi har rapportert over: motivasjonen og interessen for frivillig arbeid er høyere i høystatusgrupper enn i lavstatsgrupper.

Hva som ligger bak et svar som «manglende interesse» er åpent for tolkning. Sundeen og Raskoff (2007) peker på at høystatusgrupper gjerne beveger seg i sosiale miljøer der det er forventninger om og oppmuntringer til å drive med frivillig arbeid, mens interessen stimuleres i mindre grad blant grupper med lav inntekt og utdanning. Det er imidlertid vanskeligere å forklare at manglende interesse oftere forekommer blant menn enn kvinner når vi vet at kjønnsfordelingen blant de frivillige er nokså lik. Én mulig forklaring kan være at såkalt «social desirability bias» forekommer oftere for kvinner enn for menn; at kvinner i større grad enn menn svarer ut fra hva de anser som å være sosialt ønskelig/ideelt. Vi har ikke direkte mål på denne feilkilden i våre data, men forskning på etikk i næringslivet har tidligere

antydet at fenomenet forekommer noe oftere blant kvinner enn blant menn (Chung & Monroe 2003; Dalton & Ortegren 2011).

I likhet med Lasby (2004) finner vi også at nettverksbegrunnelser for ikke å delta forekommer oftere i lavstatusgrupper. I flere av analysene i denne rapporten viser vi at høyt utdannede oftere blir oppfordret til å delta enn lavt utdannede, noe som trolig kan forklares med bredere sosiale nettverk blant høyt utdannede, at høyt utdannede regnes som mer attraktive som frivillige på grunn av høyere deltakelsessannsynlighet og ferdighetsnivå og at rekrutteringsforsøk gjerne retter seg mot personer som likner en selv. Dersom høyt utdannede er overrepresentert blant de frivillige, følger det at færre rekrutteringsframstøt retter seg mot lavt utdannede. Dette gjenspeiler seg også i svarene som omhandler barrierer for deltakelse.

## Oppsummering

Vi har sett at de vanligste årsakene folk oppgir for at de ikke deltar i frivillig arbeid er mangel på tid (at man er opptatt med jobb eller andre aktiviteter), mangel på interesse/engasjement, eller at de befinner seg utenfor rekrutteringsnettverkene som bringer folk inn i frivillighet. Over tid kan det se ut som om særlig det siste settet av forklaringer, manglende rekrutteringsframstøt eller mangel på informasjon om hvor man skal starte, har blitt viktigere forklaringer på inaktivitet. Det er særlig personer med smale sosiale nettverk som svarer at de ikke er aktive fordi ingen har spurt dem, eller fordi de ikke vet hvor de skal starte.

Nesten som et speilbilde av dette, viste analysene av hvorfor folk deltar at høy motivasjon og interesse og det at noen faktisk har spurt dem om å bidra er de viktigste forklaringene på hvem som utfører frivillig arbeid. For de som er yrkesaktive eller studerer spiller det dessuten en viktig rolle at man ikke opplever knapphet på tid. I tillegg er også vurderingene av kostnader kontra nytteverdi og kollektiv mestringstro av betydning.

Vi har også sett at sosiale nettverk spiller en rolle i flertallet av tilfellene der frivillig arbeid forekommer. 55 prosent av de frivillige innsatsene kommer i stand fordi noen spør. I noen typer organisasjoner, som nærmiljøaktiviteter og fagforeninger, er andelene 60-70 prosent. Også blant dem som ikke ble spurt, oppga en stor andel at de fikk høre om muligheten til å gjøre frivillig arbeid fra noen de kjente. I de fleste tilfellene kom henvendelsen fra noen de hadde personlig kjennskap til. Den vanligste rekrutteringsveien gikk imidlertid verken gjennom nære familie- og vennskapsbånd eller gjennom henvendelser fra ukjente, men gjennom bekjentskaper – såkalte *svake bånd*. Disse tallene er i tråd med det som tidligere har blitt vist i studier av hvordan nyansettelser i betalt arbeid skjer (Granovetter 1974). Granovetters klassiske

tese om at styrken ligger i svake bånd – *the strength of weak ties* – er i høyeste grad også gyldig for ubetalt arbeid.

Betydningen av sosiale nettverk for rekruttering til frivillighet kan altså knapt overvurderes. I de fleste tilfeller kommer deltakelsen i stand etter at informasjon eller en forespørsel har blitt formidlet gjennom nettverksforbindelser. Vi har imidlertid sett at det er systematisk variasjon med hensyn til *hvem* som får henvendelser om å bidra. Menn får forespørsler oftere enn kvinner, særlig om styreposisjoner, høyt utdannede får flere forespørsler enn lavt utdannede og sosialt integrerte blir oftere spurt enn sosialt isolerte. Noe overraskende blir ungdom spurt oftere enn eldre når det gjelder frivillig arbeid og medlemskap (dog ikke når det gjelder pengegaver eller styreverv).

Analysene over har dessuten vist at rekrutteringsprosessen er en hovedmekanisme i å skape forskjeller mellom grupper når det gjelder omfang for deltakelse. Sammen med ulik kostnads-/nyttevurdering og motivasjon, bidro det at en større andel av høyt utdannede får forespørsler om å bidra til å forklare hvorfor høyt utdannede deltar mer i frivillig arbeid enn andre. Både tilbuds- og etterspørselssideforklaringer kan bidra til å kaste lys over hvorfor høyt utdannede blir oftere spurt. På den ene siden er de mer attraktive som frivillige, noe som kan skyldes at de har høyere sannsynlighet for å si ja og fordi man kan ha en oppfatning om at de vil gjøre en bedre jobb dersom det er snakk om kognitivt krevende arbeidsoppgaver. Samtidig forsterkes tendensen ved at overrepresenterte grupper i frivilligheten oftest vil spørre medlemmer av samme gruppe om å bidra. På den andre siden har høystatusgrupper oftere brede sosiale nettverk, noe som øker sannsynligheten for at nettverkene overlapper relevante nettverk der det rekrutteres til frivillig arbeid.

Deltakelse i frivillig arbeid begrenses av andre forpliktelser; tid og overskudd er knappe goder. Fra et organisasjonsperspektiv er det ikke så enkelt å løse konfliktene som uunngåelig oppstår med livets andre arenaer, framfor alt arbeids- og hjemmesituasjonen, ut over å tilby mer avgrensede og mindre krevende arbeidsoppgaver. Men når relativt mange, og til og med trolig en økende andel, oppgir *nettverksforklaringer* som bakgrunn for at de ikke deltar (mer), og når tallene viser at noen grupper systematisk blir sjeldnere spurt enn andre, åpner analysene våre for at det finnes et nokså stort urealisert potensial for frivillighet.

Når rekruttering skjer hovedsakelig gjennom sosiale nettverk er det sannsynlig at de som ikke er tilkoblet relevante nettverk simpelthen ikke får noen forespørsel om å bidra (Rochester et al. 2010:197). Gjennom mekanismene spesifisert i diskusjonen over er dette en delforklaring på hvorfor noen grupper er overrepresentert innen frivillig arbeid, mens andre aldri kommer inn i aktiviteten fordi ingen spør dem.

# 3

# Motivasjon for frivillighet

I forrige kapittel så vi at et visst nivå av motivasjon for frivillig arbeid er en nødvendig forutsetning for at man begynner med aktiviteten. I dette kapitlet skal vi se nærmere på innholdet i denne motivasjonen. Hvordan begrunner de frivillige sin egen innsats? Har disse begrunnelsene endret seg over tid? Hvor sterkt er de frivillige koblet til organisasjonene de er aktive innenfor – og har denne koblingen endret seg over tid?

En sentral del av frivillighetslitteraturen består av sosialpsykologiske analyser av motivasjon for deltakelse. Et svært viktig bidrag her er *Volunteer Functions Inventory* (VFI) (Clary et al. 1992). VFI identifiserer et sett av sentrale behov eller funksjoner som frivillig arbeid kan tenkes å fylle hos den enkelte. I sin fullstendige form er VFI et spørreskjemainstrument som består av 30 begrunnelser for å gjøre frivillig arbeid. Begrunnelsene blir delt inn i underdimensjoner: 1) verdier, 2) læring, 3) karriere, 4) sosiale, 5) selvaktelse og 6) beskyttende (f.eks. psykisk helse). En forkortet utgave av dette måleinstrumentet (med unntak av den siste dimensjonen, «beskyttende») har også blitt brukt i de norske frivillig innsats-undersøkelsene siden 1998.[60]

Teoretisk forutsetter VFI et nært samsvar mellom motiver og handling. Man har et behov eller et motiv, og søker følgelig en arena for å få dette tilfredsstilt. Et viktig premiss er at mennesker kan utøve samme atferd av ulike grunner. Frivillige handlinger som på overflaten ser like ut kan ha ulik motivasjonsbasis. I den grad vi kan identifisere disse motivasjonene, kan vi bedre forstå hvilke ønsker og behov mennesker knytter til frivillighet og hva som kan gjøres for å møte disse ønskene.

Denne tilnærmingen til motivasjon gir også indikasjoner på hvordan man i større grad kan aktivisere ikke-frivillige. Clary et al. (1998) har vist at potensielle frivillige som blir møtt med forespørsler som er tilpasset motivasjonsgrunnlaget deres, har større sannsynlighet for å bli frivillige og å fortsette som frivillige på kort og lang sikt. Om man kjenner til hvilke behov som ønskes tilfredsstilt kan informasjonen målrettes bedre. I hvilken grad

60. Betegnelsene på dimensjonene på engelsk er values, understanding, career, social, enhancement og protective (Clary et al. 1992).

kjennetegn ved aktiviteten samsvarer med motivene de frivillige har for å delta, har betydning for hvorvidt de fortsetter med aktiviteten eller faller fra (Stukas, Worth, Clary & Snyder 2009; Peachey, Lyras, Cohen, Bruening & Cunningham 2014).

Samtidig som variasjoner mellom grupper av frivillige kan gi nyttig informasjon til den som skal rekruttere, kan også motivasjon analyseres dynamisk og gi et innblikk i en frivillighet i endring. Skjer det forskyvninger over tid med hensyn til hvilke begrunnelser som vektlegges? Som diskutert i innledningen, peker teorien om *refleksiv frivillighet* i retning av at modernisering og individualisering medfører motivasjonsendring (Hustinx og Lammertyn 2003). Fra å være preget av pliktfølelse overfor et kollektiv (som et lokalsamfunn, en organisasjon eller en bevegelse), blir frivillighet nå i økende grad en arena for selvrealisering og for å nå individuelle mål (Hustinx og Lammertyn 2003:173). Dette medfører ikke at frivillighet blir redusert til en måte å tilfredsstille egeninteresse på; fortsatt spiller uegennyttige og altruistiske motiver en vesentlig rolle. Snarere er det snakk om en pluralisering av motiver; motivasjonsgrunnlaget blir mer mangfoldig. Vi kan snakke om en «solidarisk» individualisme, der både selvrealisering og uegennytte utgjør deler av de frivilliges motivasjonsbasis.

Her skal vi imidlertid være forsiktige med å generalisere til frivilligheten som helhet; vi kan trolig forvente nokså store variasjoner mellom ulike felt. Innenfor foreldrefrivilligheten spiller trolig sosiale forventninger og en følelse av forpliktelse minst like store roller som før (Saglie & Segaard 2013), mens frivillige som melder seg til tjeneste til å utføre aktiviteter ledet av ansatte kan forventes å befinne seg på motsatt ytterlighet og være sterkere individuelt motivert.

Teorien om refleksiv frivillighet peker også i retning av en endret rolle for *organisasjonene* der aktiviteten finner sted. Når frivillighet i større grad begrunnes med individuelle motiver, er det rimelig å forvente at tilhørigheten til et organisasjonskollektiv blir mindre sentral. Mot slutten av dette kapitlet skal vi derfor undersøke endringer i folks holdninger til organisasjonene de er aktive innenfor. Er de fortsatt viktige kilder til kollektiv tilhørighet, eller spiller de i økende grad en mer perifer rolle som tilrettelegger av aktivitet?

Måleinstrumentet vi bruker i analysene av motivasjon, VFI, har blitt møtt med kritikk (Wilson 2012:101). Én viktig innvending er at funksjonene ikke er uttømmende, det vil si at de ikke dekker alle aktuelle motiver for frivillig arbeid. Særlig kan det være problematisk å overføre tilnærmingen til en norsk kontekst, der en større del av aktiviteten er foreldredrevet – hvor den oppfattes som en naturlig del av foreldrerollen – og i mindre grad består av tjenesteyting innen helse- og sosialsektoren. Det er generelt en mangel på komparative studier som bruker VFI (Aydinli, Bender, Chasiotis, van de Vijver & Cemalcilar 2015; men se Handy, Hustinx, Cnaan & Kang 2009). Måten folk svarer på spørsmål om motivasjon i spørreskjemaer kan også være

upålitelig. Svarene er sårbare for såkalt «social desirability bias»: at man gir de svarene man anser som sosialt ønskelige/ideelle. Når man gir respondenter en smørbrødliste over motiver, kan det også hende at man legger ordene i munnen på dem, og foreslår begrunnelser de ikke ville ha kommet på selv. Dette er imidlertid hovedsakelig et problem hvis man er interessert i absolutte verdier på ulike spørsmål på ett enkelt målepunkt. Når vi studerer endringer over tid og primært er interessert i *relative* forskjeller mellom ulike motivasjonsbegrunnelser, vil ikke denne feilkilden være like aktuell.[61]

Man skal tilnærme seg egenrapporterte motiver med enn sunn skepsis og en kan anta at vi nok i realiteten er noe mindre altruistiske enn svarene gir inntrykk av. Det betyr ikke at motivasjonsspørsmålene er uten verdi. Mer enn en faktuell beskrivelse av hvorfor man valgte å begynne med frivillig arbeid, kan svar på spørsmål om motivasjon vise hvordan man forstår og gir mening til aktiviteten man er del av, eller hvordan man ønsker å bli sett og forstått av andre (Wilson & Musick 2008:70). Dette gir i seg selv en interessant pekepinn på frivillighetens samfunnsrolle. Dersom vi i tillegg kan påvise forskyvninger over tid, kan svarene til og med gi en indikasjon på hvordan denne rollen er i endring.

Analysene viser blant annet at:

- Frivillige motiveres særlig av å kunne lære noe, samt å kunne gjøre noe konkret for en sak de er opptatt av.
- Scoren på så å si alle skalaene vi bruker for å måle motivasjon har økt fra 1998 til 2014. Denne utviklingen har skjedd samtidig som koblingen mellom frivillige og organisasjoner har blitt svekket, ved at stadig færre synes det er viktig å jobbe for bestemte organisasjoner.
- Motivasjon for frivillighet varierer etter livsfase, oppgir «utvidelsesbegrunnelser», som lærings- og arbeidsmarkedsbegrunnelser, mens eldre oppgir «vedlikeholdsbegrunnelser», som selvaktelses-, verdi- og sosiale begrunnelser. Selvaktelsesbegrunnelser, som å føle seg betydningsfull, er imidlertid også viktig for unge.
- Motiver varierer mellom ulike former for frivillighet: Sosiale begrunnelser er viktigere innen kultur, fritid og idrett, mens verdibegrunnelser er viktigere innen helse- og sosialfeltet, religiøse og internasjonalt orienterte organisasjoner.
- Frivillige som driver med aktiviteter ledet av betalt ansatte scorer høyere på alle motivasjonsskalaene. Foreldrefrivillige oppgir generelt lavere individuell motivasjon enn andre frivillige.

61. Man kan selvsagt også tenke seg at hva som oppfattes som sosialt ønskelig endres over tid. Dette kan vi vanskelig fange opp i våre data.

## Endringer 1998-2014

Hvilke begrunnelser oppgir man for å utføre frivillig arbeid og har disse endret seg over tid? Skalaspørsmål hentet fra VFI er inkludert i alle de tre undersøkelsene om frivillig innsats vi analyserer her, og de fleste av disse utsagnene er sammenliknbare over tid.[62] De fem funksjonene defineres i Clary og Snyder (1999:157). *Selvaktelsesbegrunnelser* handler om muligheter til å utvikle seg og styrke selvbildet gjennom frivillige aktiviteter. *Arbeidsmarkedsbegrunnelser* gis når den frivillige har som mål å oppnå karriererelaterte erfaringer gjennom frivillig arbeid. Med *sosiale begrunnelser* mener Clary og Snyder at aktiviteten gjør det mulig for den frivillige å styrke hans eller hennes sosiale relasjoner. *Læringsbegrunnelser* viser til at den frivillige søker å lære mer om verden eller å bruke ferdigheter som ofte er ubrukte. *Verdibegrunnelser* innebærer at den frivillige ønsker å uttrykke eller handle i tråd med viktige overbevisninger, for eksempel humanitære verdier.

*Tabell 6* oppsummerer hvor viktig frivillige synes disse ulike begrunnelsene er, og hvordan dette har endret seg over tid. Vi måler begrunnelsenes viktighet i form av gjennomsnitt på skalaer fra 1-7, der 1 betyr at begrunnelsen er svært lite viktig og 7 betyr at begrunnelsen er svært viktig. Utsagnene er gruppert etter de ulike funksjonene Clary et al. (1992) identifiserer.

62. I 2014 valgte vi å bytte ut «jeg føler et sosialt press for å delta», som var stilt i 1998 og 2009 og fikk få positive svar, med «jeg føler sterke forventninger fra folk rundt meg om å bidra». Som tabellen viser traff det sistnevnte utsagnet folks forståelse av egen arbeidsinnsats bedre enn det førstnevnte, ved at gjennomsnittsscoren var 1.5 poeng høyere på skalaen.

*Tabell 6: Motivasjon for frivillig arbeid, 1998, 2009 og 2014. Frivillige 16-79 år. Gjennomsnitt skalaer 1-7 (standardavvik i parentes).*

| | 1998 | 2009 | 2014 | Endr. 2009-2014 | Sig. endr. 2009-2014 | Endr. 1998-2014 | Sig. endr. 1998-2014 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| *Selvaktelsesbegrunnelser* | | | | | | | |
| Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider frivillig | 3.53 (1.96) | 4.23 (1.93) | 4.64 (1.79) | .41 | ** | 1.11 | ** |
| Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv | 4.32 (2.01) | 4.53 (1.86) | 4.94 (1.69) | .41 | ** | .62 | ** |
| *Arbeidsmarkedsbegrunnelser* | | | | | | | |
| Det er bra å ha en attest på at man har jobbet som frivillig | 2.73 (1.99) | 3.33 (2.08) | 3.64 (2.15) | .31 | ** | .91 | ** |
| Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet | 3.21 (2.06) | 3.36 (2.07) | 3.51 (2.08) | .15 | NS | .30 | ** |
| *Sosiale begrunnelser* | | | | | | | |
| Folk som står meg nær har oppfordret meg til å arbeide frivillig | 3.14 (2.00) | 3.30 (2.02) | 3.73 (2.05) | .43 | ** | .59 | ** |
| Jeg har venner som arbeider som frivillige | 3.86 (2.21) | 3.75 (2.12) | 4.73 (2.00) | .98 | ** | .87 | ** |
| Føler sterke forventninger fra folk rundt meg om å bidra | | | 3.89 (1.84) | | | | |
| Jeg føler et sosialt press for å delta | 2.31 (1.66) | 2.31 (1.64) | | | | | |
| *Læringsbegrunnelser* | | | | | | | |
| Jeg kan lære mer om det jeg arbeider for (I) | 4.92 (1.92) | 4.94 (1.77) | 5.05 (1.69) | .11 | NS | .13 | NS |
| Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring (I) | 4.81 (1.91) | 4.88 (1.77) | 5.20 (1.66) | .32 | ** | .39 | ** |
| *Verdibegrunnelser* | | | | | | | |
| Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg (A) | 5.54 (1.69) | 5.38 (1.61) | 5.60 (1.49) | .22 | ** | .06 | NS |
| Som frivillig viser jeg medfølelse med dem som har det verre enn meg | | 4.37 (2.06) | 4.81 (1.96) | .44 | ** | | |

*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 1998, 2009 og 2014.*

NOTE: Spørsmålsformulering: «Her følger en del grunner for å gjøre frivillig, ulønnet arbeid. Disse kan være mer eller mindre viktige for deg. Vi ber deg oppgi hvor stor betydning de har for deg på en skala fra 1 til 7. 1 betyr at grunnen ikke har betydning for deg som frivillig. 7 betyr at grunnen har stor betydning.» Data fra 2014 er vektet etter utdanning og alder. Uvektet antall (n): 1998=687, 2009=893, 2014=2101. Signifikansnivå: * p≤.05, ** p≤.01. NS = ikke signifikant.

Tabellen viser at motivene som får størst tilslutning på alle tidspunkter er knyttet til verdier («jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg») og læring («som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring»). Deretter følger selvaktelsesbegrunnelser, som å føle seg betydningsfull og å være mer fornøyd med seg selv. Det sosiale aspektet – å ha venner blant de frivillige – er også svært viktig. Den relativt sett minst viktige begrunnelsen er knyttet til fordeler i arbeidsmarkedet. Som vi skal se, er imidlertid dette en nokså viktig begrunnelse for frivillig arbeid blant unge frivillige. Tabellen viser at mange av begrunnelsene har høye gjennomsnittsscorer på skalaene fra 1-7. Det er sjeldent at de frivillige vektlegger kun én type begrunnelse; snarere er

frivillighet for de fleste kjennetegnet av et flerdimensjonalt og sammensatt motivasjonsgrunnlag, som inkluderer både «egennyttige» og «uegennyttige» begrunnelser.[63]

Tabellen viser videre endringer fra 1998 og fram til i dag. Resultatene peker i retning av at motivene ikke er uforanderlige størrelser. I en rapport som sammenliknet 2009-materialet med dataene fra 1998 ble det påpekt at de frivillige jevnt over scoret høyere på skalaene i den siste undersøkelsen (Wollebæk & Sivesind 2010:84). Denne tendensen videreføres mellom 2009 og 2014: De frivillige tillegger nå *så å si alle begrunnelser* større betydning. De eneste unntakene er «jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet» og «jeg kan lære mer om det jeg arbeider for». Den sterkest økende motivasjonskilden er «jeg har venner som arbeider som frivillige», som øker med ett helt poeng på skalaen fra 2009 til 2014. Det sosiale aspektet synes altså å ha blitt mye viktigere for de frivillige i løpet av de siste årene.

Om vi ser hele perioden under ett, skiller to andre begrunnelser seg ut med klar økning (i tillegg til venner som er frivillige): «jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider frivillig» og «det er bra å ha en attest på at man har jobbet som frivillig». Relativt sett øker disse motivene mer enn lærings- og verdibegrunnelser. Her må det imidlertid anføres at begrunnelser som i utgangspunktet har lav tilslutning har større potensial for økning enn de som allerede befinner seg nær toppen av skalaen (såkalte *ceiling effects*).

En fortolkning av disse endringene er at individuelle motiver generelt har blitt viktigere for hvordan man forstår og begrunner frivillig arbeid. I tråd med Hustinx og Lammertyn (2003) kan vi snakke om en pluralisering av motiver

63. At verdibaserte motiver er viktige for frivillige er i tråd med andre tilgjengelige data. I Frivillighet Norges undersøkelse (se innledning) ble det spurt om hva som skulle til for at respondenten ville stille opp som frivillig. Påstanden som fikk høyest tilslutning var «jeg vil være til nytte/bidra med noe positivt for samfunnet eller i mitt lokalmiljø» (62 prosent blant de som gjorde frivillig arbeid (n=643). Dette utsagnet, som egentlig består av to deler (samfunnet generelt og lokalmiljøet spesielt), kan sies å kombinere verdi- og selvaktelsesbegrunnelser. Deretter fulgte påstandene «det er sosialt og en anledning til å bli kjent med lokalmiljøet» (51 prosent) og «jeg føler en forpliktelse til å stille opp (39 prosent). Pliktfølelse framstår dermed i denne undersøkelsen som relativt sett viktigere enn våre motivasjonsskalaer, der tilføyelsen av «sterke» forventninger om å stille opp trolig har bidratt til at færre er enige i utsagnet. En påstand om at frivillig arbeid «gir god arbeidserfaring/ser bra ut på CVen» ble valgt av bare syv prosent av de frivillige og framstår dermed som relativt sett mindre viktig enn våre data peker i retning av. Blant unge under 30 år (30 prosent, n=76) var dette imidlertid en viktig motivasjon for innsats. Den mest påfallende forskjellen mellom våre data og Frivillighet Norges er imidlertid at få i sistnevnte undersøkelse uttrykker mulighet for læring. Bare ni prosent av de som har arbeidet frivillig er enige i en påstand om at å «lære noe nytt/bli utfordret» vil være en viktig begrunnelse for å arbeide frivillig, mens læringsmotiver framstår som svært viktige i vår undersøkelse. Dette er en påminnelse om at nokså like spørsmålsformuleringer kan gi svært ulike resultater, og maner til varsomhet i tolkningen av de absolutte nivåene for hver motivasjonsbegrunnelse.

blant de frivillige. Aktiviteten gis en bredere begrunnelse enn tilfellet var tidligere. Referansene til individuelle gevinster er tydeligere, uten at uegennyttige motiver har blitt mindre vesentlige. Over tid har organisasjonstilhørigheter som følger naturlig av ideologisk, religiøs, yrkesmessig eller geografisk tilhørighet blitt mindre viktige kilder til kollektiv identitet, mens selvrealisering i bred forstand har fått en mer framtredende plass.

Det er videre interessant å merke seg at norske frivillige rangerer mange av begrunnelsene høyere enn det danske frivillige gjør (Skov Henriksen 2014a, 121). Forskjellene er størst for å «ha en attest på at man har arbeidet frivillig», som svært få danske frivillige vektlegger, og «jeg har venner som arbeider som frivillige».[64] Både det sosiale aspektet ved frivillighet og frivillig arbeid som kvalifiseringsarena synes å være viktigere for norske enn danske frivillige.

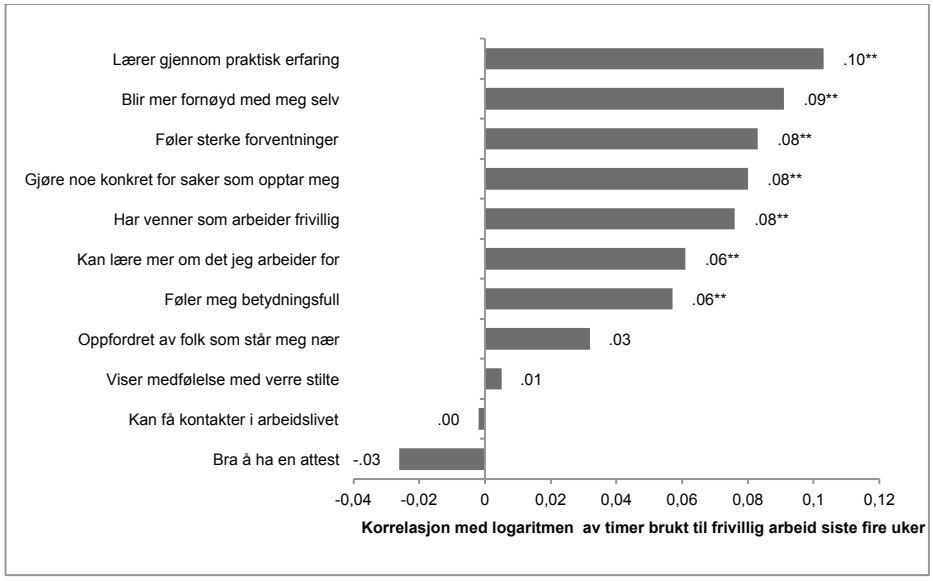
## Motivasjon og omfang av frivillig arbeid

Finnes det en sammenheng mellom *hvorfor* man driver med frivillig arbeid og *hvor mye* frivillig arbeid man gjør? En studie av Finkelstein (2009) viste at hva slags type motivasjon den frivillige oppga i liten grad forutsa omfanget av innsatsen. En annen studie av collegestudenter i 12 land viste imidlertid at frivillige som var motivert av karrieremotiver oftere bidro med korte innsatser (Handy et al. 2009). Er det noen motivasjonstyper som i større grad enn andre leder til svært omfattende innsatser? Her skal vi se på sammenhengene mellom svarene på de 11 motivasjonsskalaene som ble introdusert i tabell 6 ovenfor. For å undersøke hvorvidt variasjoner i spørsmålsstilling kan påvirke sammenhengene, skal vi supplere analysene med data fra Frivillighet Norges Frivillighetsbarometer, som også inneholder spørsmål om motivasjon.

*Figur 30* viser sammenhengen mellom de ulike motivasjonsspørsmålene og timeinnsats siste fire uker i form av bivariate korrelasjoner. Tallene for siste fire uker inkluderer frivillig arbeid for organisasjoner, korttidsfrivillighet og virtuell frivillighet.

64. Danske frivillige scorer 1.2 poeng lavere på «en attest på at man har arbeidet frivillig» og 0.9 poeng lavere på «venner som arbeider frivillig». Det er også forskjeller mellom norske og danske frivillige på påstandene «lære gjennom praktisk erfaring» (0.8), «kan lære mer om det jeg arbeider for» (0.5), «viser medfølelse med dem som har det verre enn meg» (0.7), «føler meg betydningsfull» (0.6) og «kontakter som kan hjelpe deg i arbeidslivet» (0.3). Det er små eller ingen forskjeller på «gjøre noe konkret for saker som opptar meg» og å «bli mer fornøyd med meg selv».

*Figur 30: Motivasjon for frivillig arbeid og omfang av innsats siste fire uker. Bivariate korrelasjoner.*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

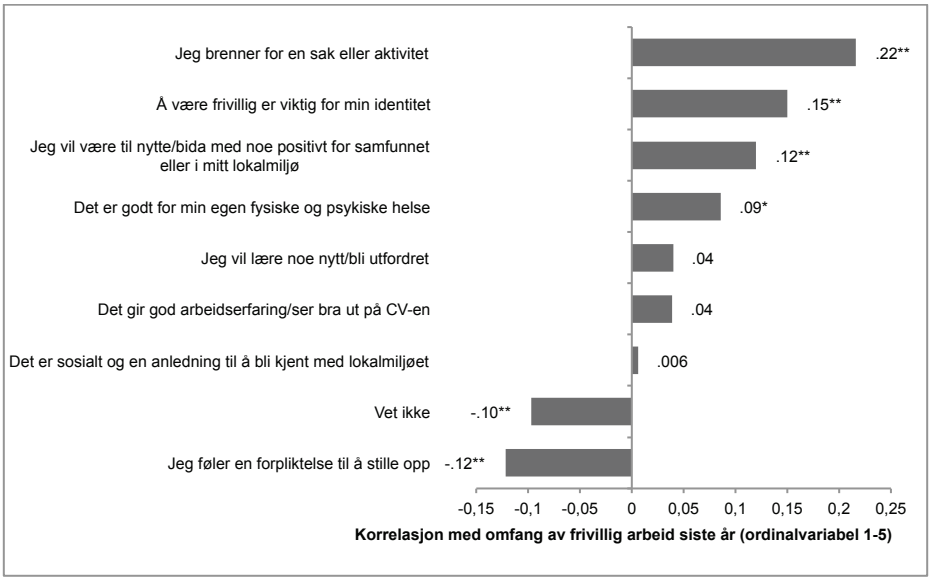
NOTE: Logaritmen av timer innsats er brukt for å normalisere fordelingen på variabelen og redusere betydningen av ekstremverdier. Spørsmålsformulering: «Her følger en del grunner for å gjøre frivillig, ulønnet arbeid. Disse kan være mer eller mindre viktige for deg. Vi ber deg oppgi hvor stor betydning de har for deg på en skala fra 1 til 7. 1 betyr at grunnen ikke har betydning for deg som frivillig. 7 betyr at grunnen har stor betydning.» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n) er min. 2100.

Figuren viser signifikant positive, om enn relativt svake, korrelasjoner mellom 7 av 11 motivasjonsskalaer og omfang av frivillig arbeid. Dette gjenspeiler det nokså åpenbare faktum at høyt motiverte generelt arbeider mer enn lavt motiverte. Det er imidlertid noen forskjeller mellom motivasjonskildene som er verdt å kommentere. Det er et tydelig trekk, som sammenfaller med Handy et al. (2009), at arbeidsmarkedsbegrunnelsene i minst grad motiverer til omfattende innsats: Frivillige som framhever kontakter i arbeidslivet og å ha en attest på at man har arbeidet frivillig, yter et relativt sett lavere timebidrag enn de som framhever læring, selvaktelse og sosiale motiver. Man kunne kanskje forvente at de frivillige som i størst grad framhevet uegennyttige begrunnelser var de mest dedikerte og bidro med flest timer. Dette er ikke entydig tilfelle. Det mest «altruistiske» av utsagnene, å vise medfølelse med verre stilte, er ikke korrelert med omfanget av innsatsen. Den andre verdibegrunnelsen, å gjøre noe konkret for en sak man er opptatt av, er derimot knyttet til et større timebidrag.

Hvor stor oppslutning enkelte motivasjonsfaktorer får, og hvordan de samvarierer med hvor mye tid man bruker på aktiviteten, kan imidlertid være sårbart for variasjoner i spørsmålsformulering. Det kan derfor være nyttig å

sammenholde resultatene med en annen undersøkelse. En slik tilgjengelig datakilde er Frivillighet Norges «Frivillighetsbarometer» fra 2013, som også inneholdt spørsmål om motivasjon I *Figur 31* viser vi sammenhengene mellom tilslutning til ulike motiver og omfang av innsats i denne undersøkelsen. Det er viktig å merke seg at mens VFI-spørsmålene over ble besvart ved hjelp av en skala fra 1-7, ble motivasjonsspørsmålene i Frivillighetsbarometeret besvart med et enkelt «ja» eller «nei». Dette kan formodentlig polarisere svarene noe mer, og dermed føre til at variasjonene mellom faktorene blir noe tydeligere enn i VFI.

*Figur 31: Motivasjon for frivillig arbeid og omfang av innsats siste fire uker. Bivariate korrelasjoner.*




*Kilde: Frivillighet Norge/TNS Gallup, 2013.*

NOTE: Personer som ikke har gjort frivillig arbeid siste år er holdt utenfor analysen. Spørsmålsformulering: «Hva skal til for at du skal stille opp som frivillig?» Analysen er vektet etter kjønn, alder og geografi. Uvektet antall (n) er 643.

Flere av motivasjonsindikatorene i denne undersøkelsen skiller mellom kortvarig og mer omfattende innsats. Verdibaserte begrunnelser, å brenne for en sak eller ønsket om å gjøre noe nyttig i samfunnet, er knyttet til omfattende innsats. Det samme gjelder utsagnet «å være frivillig er viktig for identiteten», som må klassifiseres som en selvaktelsesbegrunnelse. Også de som mener frivillighet er godt for fysisk og mental helse yter en mer omfattende innsats enn andre. Frivillige som «føler en forpliktelse til å stille opp» bidrar derimot med færre timer enn gjennomsnittet. Her peker tallene i motsatt retning fra vår undersøkelse, der en opplevelse av «sterke forventninger» var positivt

korrelert med omfattende innsats. Ønsket om å kunne ha frivillighet på CVen eller sosiale begrunnelser er ikke korrelert med omfanget av innsatsen.

Frivillige som er motiverte ut fra verdibegrunnelser framstår dermed som dedikerte i begge undersøkelsene. Også begrunnelser knyttet til identitet og selvaktelse, å være til nytte/føle seg nyttig, bli fornøyd med seg selv, få bedre helse m.v., er forbundet med omfattende innsats. Følelse av sosiale *forventninger* stimulerer til omfattende innsats, men de som opplever frivillighet som en *forpliktelse* er mindre aktive, ifølge Frivillighet Norges undersøkelse. Her er det en interessant nyanseforskjell der det første utsagnet framhever at man opplever en normativ forventning om å bidra, mens det andre utsagnet bikker over i det lite lystbetonte. Læringsbegrunnelser står også i et tvetydig forhold til omfanget av innsatsen; et ønske å lære mer om aktiviteten man deltar i stimulerer til omfattende innsats, mens når man spesifiserer at læringen skal representere noe *nytt*, slik Frivillighet Norges undersøkelse gjør, blir sammenhengen med omfanget av innsatsen negativ. Arbeidsmarkedsmotiver er svakt korrelert med omfang av innsats i begge undersøkelsene. Dette tyder på at frivillige med denne motivasjonsbasisen yter en mer begrenset innsats enn frivillige med andre motiver.

## Forskjeller mellom grupper av frivillige

Det finnes altså ulike motivasjonskilder som leder til omtrent like mye innsats. Dette er i tråd med et funksjonelt perspektiv der individer kan delta i samme aktivitet av ulike årsaker. Mange forskningsbidrag har imidlertid vist at denne individuelle variasjonen ikke er tilfeldig; den varierer systematisk mellom ulike befolkningsgrupper. Frivillighet fyller ulike funksjoner avhengig av individuelle utgangsbetingelser, som hvor man befinner seg i livsløpet og sosial bakgrunn.

Okun og Schultz (2003) og Omoto et al. (2000) hører til blant studiene som anlegger et livssyklusperspektiv på motivasjon. Okun og Schultz framhever at målene for sosial interaksjon forskyver seg med alderen. De bygger på «socioemotional selectivity theory» (Carstensen, Isaacowitz & Charles 1999), som framhever at våre beveggrunner for å delta i sosiale interaksjoner er avhengig av vår oppfatning av tid. Når man er ung, oppfattes tid som uendelig, mens det i stadig større grad blir en knapp ressurs med økende alder. Når man blir eldre, blir man mindre framtidsorientert og mer orientert mot nåtiden. Dette fører til endringer i prioriteringer (Musick & Wilson 2008:74). Mens formålet med sosiale aktiviteter i unge år handler om utvidelse av horisonten, er man i eldre år mer opptatt av mål som vedlikeholder det emosjonelle og sosiale velværet. I ungdommen er man opptatt av å etablere relasjoner og å utvikle seg; når man blir middelaldrende

og eldre skifter fokus i retning av å finne mening i tilværelsen og sin egen rolle i samfunnet.

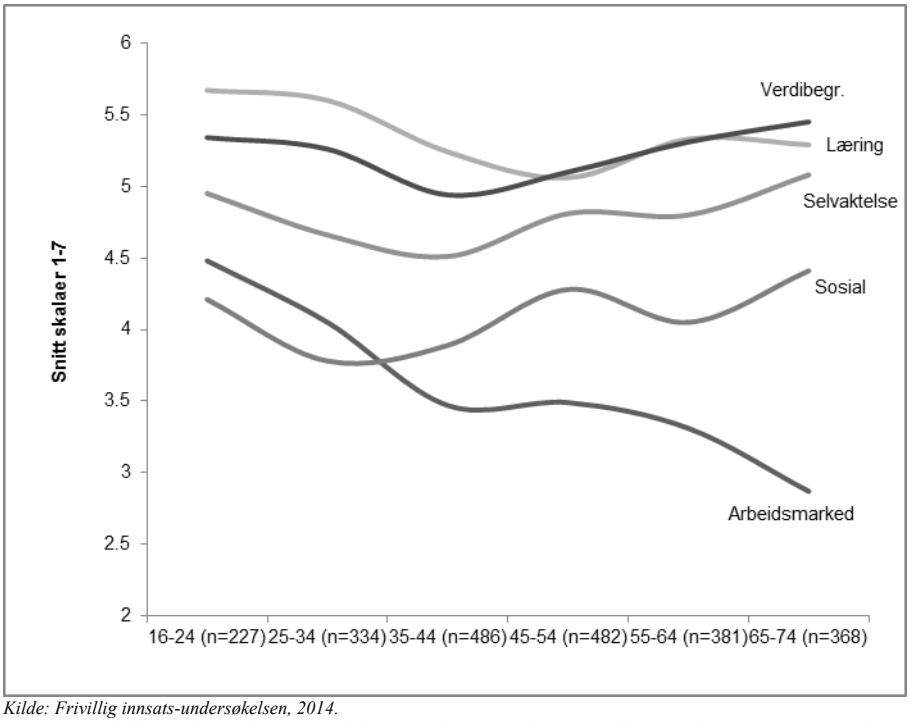
Overført til skjemaet i *Tabell 6*, karakteriserer Okun og Schultz (2003) arbeidsmarkedsbegrunnelser, læringsbegrunnelser og sosiale begrunnelser (etablering av sosiale relasjoner) som «utvidelsesmotiver» (expansion motives) for frivillighet og vedlikehold av sosiale relasjoner, selvaktelse og verdibegrunnelser som «vedlikeholdsmotiver» (maintenance motives). I et liknende resonnement framhever Omoto et al. (2000) at man på ulike tidspunkt i livet har ulike «frivillighetsagendaer»; man bruker frivillighet til å fylle ulike oppgaver i livet. Blant yngre er det etablering av relasjoner som står i sentrum. Blant eldre skjer det en endring ved bortfallet av lønnsarbeid som gjør at frivillighet blir en viktigere arena for å skape mening i tilværelsen – å føle seg betydningsfull og å gjøre noe produktivt for en sak man er opptatt av. Dette er selvaktelses- og verdibegrunnelser i henhold til VFI, eller vedlikeholdsmotiver i Okon og Schultz' (2003) terminologi.

Okun og Schultz (2003) foretar en metaanalyse av 13 studier av sammenhengen mellom alder og motivasjon. De finner at yngre legger større vekt på arbeidsmarkedsbegrunnelser, læringsbegrunnelser og etablering av sosiale relasjoner enn eldre. Eldre på sin side legger større vekt på vedlikehold av sosiale relasjoner, selvaktelsesbegrunnelser og verdibegrunnelser, foruten beskyttelsesbegrunnelser («protective») som ikke er del av den norske studien.

I hvilken grad finner vi slike forskjeller i motivasjon i vårt materiale? *Figur 32* viser gjennomsnitt på skalaer fra 1 til 7 på de fem VFI-indeksene etter de frivilliges alder. Indeksene er slått sammen av spørsmålene i Tabell 6 og delt på to, slik at skalaene blir like som i enkeltspørsmålene.[65]

65. Skalaene er konstruert ut fra dimensjonene i VFI og har varierende grad av reliabilitet. Cronbachs alpha for verdiindeksen er .40, for læring .72, for selvaktelse .66, for sosiale begrunnelser .56 og for arbeidsmarkedsbegrunnelser .65. Cronbachs alpha øker vanligvis dersom med antallet indikatorer som inngår i en indeks. Fordi reliabiliteten er varierende, refererer vi enkelte steder til resultater på enkeltskalaer der de avviker fra indeksen som helhet.

*Figur 32: Motivasjon for frivillig arbeid etter alder. Gjennomsnitt på motivasjonsindekser (1-7).*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*
NOTE: Se Tabell 6 for konstruksjon av indeksene. Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Analysen støtter delvis opp under Okun og Schultz (2003) studie, som er basert på amerikanske data. Yngre oppgir det disse forfatterne ville kalt «utvidelsesbegrunnelser», som å lære og å styrke posisjonen på arbeidsmarkedet, i større grad enn andre. Når det gjelder arbeidsmarkedsbegrunnelser er det innlysende at livssykklusperspektivet er på sin plass: På dette området faller betydningen av frivillighet raskt med stigende alder og progresjon i yrkeskarrieren. Eldre oppgir i størst grad «vedlikeholdsbegrunnelser» knyttet til selvbilde, verdier og sosiale begrunnelser. Dette hovedmønsteret synes dermed å være robust på tvers av svært ulike kontekster; en amerikansk nonprofit-sektor preget av tjenesteyting innen veldedighet og helse- og sosialtjenester, og en norsk frivillighet med et like tydelig tyngdepunkt innen kultur-, fritids- og idrettsaktiviteter. Tidligere studier har også konkludert med at det er lite tverrnasjonal variasjon i disse strukturene. Dette støtter en tese om «moderat universalisme», det vil si at noen grunnleggende psykologiske prosesser er felles for menneskelig liv overalt, men hvordan de konkret manifesterer seg kan variere (Aydinli, Bender, Chasiotis, Cemalcilar & van de Vijver 2014).

Våre resultater skiller seg imidlertid noe ut sammenliknet med annen amerikansk forskning (Omoto et al. 2000; Okun og Schulz 2003). Selvaktelsesbegrunnelser, som er viktig for eldre, er *også* viktig for ungdom i våre data, nesten i samme grad som blant de eldste. En nærmere analyse viste at unge og eldre la vekt på litt ulike aspekter: de yngste vektla det å føle seg betydningsfull, mens de eldste vektla å bli mer fornøyd med seg selv.[66] Det samme gjelder verdibegrunnelser og i noen grad sosiale begrunnelser.[67] Når det gjelder denne kategorien har vi ikke med spørsmål som omhandler etablering av nye forbindelser og kan derfor ikke vurdere om yngre tillegger dette større vekt. Vedlikehold av sosiale relasjoner («jeg har venner som arbeider frivillig») og oppfyllelse av sosiale forventninger om frivillighet er som ventet aller viktigst for eldre.

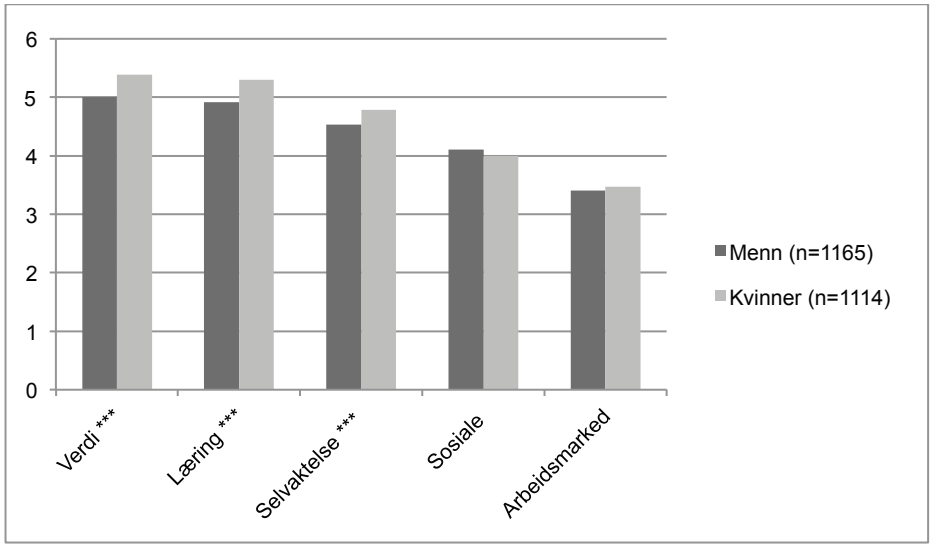
Unge frivillige har høyere verdier enn gjennomsnittet på alle skalaene (dog *signifikant* høyere score bare for lærings- og arbeidsmarkedsbegrunnelser). Dette særtrekket var også til stede i 2009-undersøkelsen (Wollebæk & Sivesind 2010). Funnet er i tråd med Wilson & Musick (2008:74-75), som også finner høyere motivasjon blant yngre (16-24 år) enn eldre på fire av seks dimensjoner i VFI. En bør imidlertid være forsiktig med å tolke dette som at unge er mer motivert for frivillighet enn andre. På den generelle motivasjonsindeksen vi analyserte i *Figur 8* scorer de yngste frivillige (18-25 år) *lavere* enn de mellom 26 og 45 – de yngste er altså verken mer interessert i frivillig arbeid eller har lyst til å utføre mer av aktiviteten.[68] En forklaring på at ungdom scorer høyere på indeksene kan være at VFI treffer ungdoms motivasjon særlig godt – deres aktivitet er i større grad motivert ut fra individuelle begrunnelser enn tilfellet er for middelaldrende. Videre vil de over 25 oftere svare på spørsmålene med referanse til frivillig arbeid de utfører som en naturlig konsekvens av foreldrerollen. Som vi skal se nedenfor, er denne typen innsatser i mindre grad motivert av individuelle begrunnelser. Når man ikke spør om de konkrete frivillige innsatser som utføres, men om frivillig arbeid i sin alminnelighet, framstår 26-45-åringene som mer motivert enn de yngste.

Variasjonene mellom aldersgruppene er imidlertid tydelige også etter at vi kontrollerte for typen organisasjoner aktiviteten foregikk innenfor. Selvaktelsesbegrunnelser og sosiale begrunnelser framsto da som mest viktig

66. Ungdom scoret 0.44 over snittet på å føle seg betydningsfull, men skilte seg ikke signifikant fra gjennomsnittet på den andre selvaktelsesbegrunnelsen. Eldre scoret 0.46 over snittet på å bli mer fornøyd med seg selv, men scoret ikke høyere enn gjennomsnittet på å føle seg betydningsfull.
67. Ungdom scoret høyere enn snittet på spørsmålet som inngikk i indeksen om medfølelse med verre stilte (5.19 mot 4.58 blant de eldre enn 24 år), men noe lavere på spørsmålet om å «gjøre noe konkret for saker som opptar meg» (5.55 mot 5.76).
68. Blant de mellom 18 og 25 er gjennomsnittet 1.29 (standardavvik 2.17, n=162), blant de mellom 26 og 45 er den 1.77 (standardavvik 2.08, n=271). Forskjellen er signifikant på 99%-nivået.

for eldre og minst viktige for de mellom 25 og 66. Lærings- og arbeidsmarkedsbegrunnelser var viktigst for de yngste, mens verdibegrunnelser ikke varierte mellom aldersgruppene.[69]

*Figur 33: Motivasjon for frivillig arbeid etter kjønn. Frivillige 16-79 år. Gjennomsnitt på motivasjonsindekser (1-7).*




*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*
NOTE: Se Tabell 6 for konstruksjon av indeksene. Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet. ***=signifikant på 99.9%-nivået.

*Figur 33* viser at det også er noen forskjeller mellom kjønnene: kvinner er mer opptatt av verdibegrunnelser, læringsbegrunnelser og selvaktelsesbegrunnelser enn menn. Forskjellene er ikke signifikante for sosiale begrunnelser og arbeidsmarkedsbegrunnelser. Dette mønsteret er helt identisk med det Fletcher og Major (2004) finner i en amerikansk studie av medisinstudenter. Wilson & Musick (2008:74) rapporterer i hovedsak også det samme mønsteret, og også Einolf (2010) finner at kvinner i større grad er «prososialt» motivert. [70] Våre data gir ikke grunnlag for konklusjoner om disse forskjellene kan tilbakeføres til kjønnsspesifikk sosialisering eller biologiske faktorer. Sammenfallet mellom vår og andre studier tyder i hvert fall på at det er et stabilt mønster på tvers av geografisk kontekst. Det er også verdt å merke seg at sammenhengene ikke skyldes at kvinner og menn deltar i

69. Basert på analysen i Tabell 7 som følger nedenfor. Kontroll for om man hadde barn som var aktive i organisasjonen (jfr. Tabell 9) ga samme resultat. Fullstendige resultater er tilgjengelige ved henvendelse.
70. Unntaket er at de også finner kjønnsforskjeller for sosiale begrunnelser.

ulike typer organisasjoner – kjønnsforskjellene er signifikante også etter kontroll for typen organisasjon man er aktiv innenfor.[71]

Det er også en generell tendens til at kvinner uttrykker større motivasjon for frivillighet enn menn, som også viser seg i andre spørsmål i materialet vårt. Som vi så i kapittel 2 ble alle respondentene i Frivillig innsats-undersøkelsen bedt om å ta stilling til påstanden «frivillig arbeid interesserer meg i liten grad». Andelen menn som var svært eller delvis enig var 29 prosent, mens 55 prosent var uenige. Blant kvinner var 22 prosent enige og 63 prosent uenige.

Til tross for denne forskjellen gjør ikke kvinner mer frivillig arbeid enn menn. Én hypotese som har vært fremmet av Einolf (2010), er at paradokset skyldes at menn har mer ressurser og sosial kapital enn kvinner, og at dette kompenserer for menns lavere motivasjon. Det er imidlertid vanskelig å føre bevis for dette i en norsk kontekst; kvinnene i materialet vårt har høyere utdanning enn mennene og like brede sosiale nettverk.[72] Tre alternative forklaringer kan være, for det første, at menn, som vi så i forrige kapittel, oftere blir spurt om å bidra enn kvinner. For det andre kan det synes som om det i større grad er samsvar mellom motivasjon og handling blant menn enn blant kvinner (se *Figur 8* i forrige kapittel). Mens menn som er motivert for frivillig arbeid i de aller fleste tilfeller faktisk utfører aktiviteten, er det flere kvinner som oppgir at de er interessert i frivillig arbeid uten at de deltar aktivt.[73] En tredje mulig forklaring er metodisk: at kvinner i større grad enn menn gir sosialt ønskelige svar. Det finnes studier som peker i retning av at dette er en generell tendens (Chung & Monroe 2003; Dalton & Ortegren 2011).

Musick og Wilson (2008:75) finner at lavt utdannede i større grad framhever selvaktelsesbegrunnelser, mens høyt utdannede i større grad er orientert mot verdi- og læringsbegrunnelser. Vi finner også variasjoner mellom personer med ulikt utdanningsnivå (ikke vist i figurene). Selvaktelsesbegrunnelser, sosiale begrunnelser og arbeidsmarkedsbegrunnelser er alle mer vanlige blant lavt utdannede enn høyt

71. Basert på analysen i Tabell 7 som følger nedenfor. Kjønn var signifikant på 99.9%-nivå for både verdi-, lærings- og selvaktelsesbegrunnelser etter kontroll for organisasjonstype. Fullstendige resultater er tilgjengelige ved henvendelse.
72. I det vektede materialet som er brukt i analysene, har 34 prosent av kvinnene og 27 prosent av mennene høyere utdanning, mens 27 prosent av kvinnene og 29 prosent av mennene har grunnskoleutdanning (p=.000). I det uvektede materialet, som er svært skjevt på utdanningsvariabelen, har 63 prosent av kvinnene høyere utdanning mot 54 prosent av mennene (p=.000).
73. Vi finner også en sterkere korrelasjon mellom uenighet i påstanden «frivillighet interesserer meg i liten grad» og om man har utført frivillig arbeid blant menn (.29) enn blant kvinner (.23).

utdannede frivillige.[74] Det er derimot ikke forskjeller i vårt materiale i vektleggingen av verdi- og læringsbegrunnelser. Det kan dermed synes som om lavt utdannede har mer utbytte av frivillig arbeid som en arena for å styrke kvalifikasjoner og selvbilde, enn hva høyt utdannede har.

Vi finner derimot ingen tendens til at arbeidsmarkedsbegrunnelser er vanligere blant respondenter som er arbeidsledige, uføre eller i attføring (N=108).[75] Dette er i tråd med funnene hos Musick og Wilson (2008:76), og kan tyde på at frivillig arbeid ikke sees på som en viktig arena for å komme inn i eller tilbake til lønnet arbeid i denne gruppen. Derimot scorer gruppen av arbeidsledige og uføre høyere enn heltidsansatte yrkesaktive på både verdibegrunnelser, læringsbegrunnelser og selvaktelsesbegrunnelser, noe som tyder på at frivillig arbeid kan kompensere for en del av funksjonene som lønnsarbeid fyller for mange.[76]

### *Forskjeller mellom organisasjonstyper og aktiviteter*

Vi har sett at motivasjon varierer mellom befolkningsgrupper. I denne delen skal vi undersøke i hvilken grad motivasjonen varierer mellom ulike typer aktiviteter og organisasjoner.

Motivasjonsspørsmålene refererer til det frivillige arbeidet i sin alminnelighet, og ikke spesifikke organisasjoner eller aktiviteter. Mange bidrar med flere aktiviteter innen flere organisasjoner. For å finne «nettoeffekten» av hver organisasjonstype eller aktivitet, er det derfor nødvendig å kontrollere hver enkelt innsats for de andre innsatsene respondentene er involvert i. Dette gjør vi ved hjelp av regresjonsanalyser, der vi også kontrollerer for alder, kjønn og utdanning (ikke vist i tabellene). Vi ser først på type organisasjon, deretter type arbeidsoppgave og til slutt kjennetegn ved arbeidet. Bare de som har gjort frivillig arbeid siste år er med i analysen.

Koeffisientene i tabellene kan tolkes som avvik fra gjennomsnittet på hver skala, justert for de andre variablene som inngår i analysen. For eksempel scorer frivillige innen kunst- og kulturorganisasjoner 0.40 poeng høyere på indeksen for sosiale begrunnelser (som varierer fra 1-7), kontrollert for frivillig arbeid for andre organisasjoner, alder, kjønn og utdanning, sammenliknet med de som ikke har vært aktive i denne organisasjonstypen.

---

74. Grunnskoleutdannede scorer 5.21 på indeksen for selvaktelsesbegrunnelser, 4.39 på indeksen for sosiale begrunnelser og 3.76 på indeksen for arbeidsmarkedsbegrunnelser (n=221). Tilsvarende tall for universitets- og høyskoleutdannede er 4.52, 4.01 og 3.35 (n=746). Respondenter med videregående utdanning scorer mellom de to gruppene (4.83, 4.07 og 3.67, n=1232). Alle forskjellene er signifikante på 99%-nivået.
75. Snittet på indeksen er 3.67 i denne gruppen (n=110), mot 3.57 blant heltidsansatte (n=1250) og 3.64 blant deltidsansatte yrkesaktive (n=187).
76. Heltidsarbeidende yrkesaktive scoret 5.15 på verdibegrunnelser, 5.04 på læringsbegrunnelser og 4.61 på selvaktelsesbegrunnelser (n=1250). Arbeidsledige, uføre og personer på attføring scoret 5.70, 5.42 og 5.14 (n=108).

I Tabell 7 gjør vi en analyse av variasjoner i motivasjon etter organisasjonstype. I tillegg til hovedkategoriene av frivillige organisasjoner, har vi også med tre former for korttidsfrivillighet, samt virtuelt frivillig arbeid, siden de som deltok i slike aktiviteter også ble stilt spørsmålene om motivasjon.[77]

*Tabell 7: Motivasjon for frivillig arbeid etter organisasjonstype. Standardiserte betakoeffisienter.*

| | Verdi B | Sosial B | Læring B | Selvaktelse B | Arbeidsmarked B |
|---|---|---|---|---|---|
| Organisasjonstype | | | | | |
| Kunst og kultur | -.04 | .40*** | .19* | .19* | .15 |
| Idrett | -.30*** | .30*** | -.13 | .03 | -.08 |
| Hobby og fritid | .21** | .14 | .10 | -.04 | -.01 |
| Helse, sosial, utdanning[a] | .34*** | -.05 | .29*** | .03 | .16 |
| Velforeninger, borettslag[a] | .05 | .13 | -.05 | -.05 | .03 |
| Miljøvern, rettighet, partier, internasjonale[a] | .32*** | -.22* | .14 | .09 | -.30*** |
| Religion og livssyn | .17 | .20 | -.11 | -.03 | -.47*** |
| Yrkesliv | -.02 | .20 | .37** | .09 | .68*** |
| Korttidsfrivillighet | | | | | |
| Kultur- og musikkfestival | -.005 | .27* | .11 | .06 | .006 |
| Sportsarrangement | .19 | .35*** | .02 | .25* | .09 |
| Bøssebærer | .08 | -.02 | -.07 | .10 | -.14 |
| Virtuelt frivillig arbeid | .08 | -.12 | .27* | -.06 | -.002 |
| Konstant | 4.99 *** | 4.04 *** | 5.12*** | 4.95*** | 3.09 *** |
| $R^2$ | .06 | .05 | .04 | .04 | .09 |
| n | 2289 | 2296 | 2292 | 2296 | 2286 |

*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Tabellen viser standardiserte betakoeffisienter fra en regresjonsanalyse (OLS). Kontrollvariable: alder, kjønn og utdanning. Signifikansnivå: * p≤.05, ** p≤.01, *** p≤.001.[a] Slått sammen av flere kategorier i spørreskjemaet.

I sin undersøkelse blant amerikanske frivillige, finner Musick og Wilson (2008:79) at frivillige innen ulike typer organisasjoner vektlegger ulike motiver. I deres analyse er det størst oppslutning om *verdibaserte* motiver innen religiøs frivillighet samt i helse- og sosialsektoren. Tabellen over viser at dette mønsteret også framtrer i noen grad i våre data. Frivillige innen helse, sosial og utdanning er noe mer motivert av verdibegrunnelser. I tillegg scorer frivillige innen politisk orienterte organisasjoner (miljøvern, partier, internasjonale organisasjoner m.v.), og, kanskje noe overraskende, hobby- og fritidsorganisasjoner, høyere enn gjennomsnittet på skalaen for verdibegrunnelser. Vi finner imidlertid ikke den samme tendensen som Wilson og Musick til at frivillige innen religion og livssyn i større grad er motivert ut fra verdibegrunnelser.

77. Virtuelt frivillig arbeid ble definert som å «skrive artikler til Wikipedia, gi råd over en chatfunksjon, være leksehjelper på nettet, organisere kampanjer, moderere diskusjoner, programmere programvare med åpen kildekode med mere».

Kultur- og idrettssektoren har en annen profil. Frivillige innen idretten oppgir i minst grad verdibaserte motiver. De frivillige innen idrett og kultur er derimot sterkere motivert av *sosiale begrunnelser*. Dette gjelder både de som er frivillige innen organisasjoner og de som deltar på idretts- og kulturarrangementer. Sosiale begrunnelser har relativt sett minst å si innen politisk orienterte organisasjoner. Om vi ser nærmere på enkeltspørsmålene som inngår i indeksen, er det særlig spørsmålet om man har venner blant de frivillige som skiller mellom organisasjonstypene. Dette framstår svært viktig for frivillige innen festivaler og sportsarrangement og for frivillige innen kunst og kultur, idrett og hobby og fritid.[78] Det er mindre viktig for frivillige innen aktiviteter som i de fleste tilfeller fordrer mindre sosial interaksjon mellom de frivillige, nemlig arbeid med tilrettelegging av organisasjoners nettsider, virtuell frivillighet og å være bøssebærer. Vi finner også en svak tendens til at frivillige innen kunst og kultur og sportsarrangement i større grad oppgir *selvaktelsesmotiver*. For øvrig er det ingen forskjeller mellom organisasjonstypene på denne indeksen.

Handy et al.s (1999) studie av studenter i 12 land viste at frivillige som var motivert av *arbeidsmarkedsbegrunnelser* oftere var «episodisk» frivillige enn andre (Handy et al. 2009), det vil si at engasjementene var av kort varighet. Vi finner imidlertid ikke noen entydig sammenheng mellom korttidsfrivillighet og karrierebegrunnelser her. Slike begrunnelser er derimot mest utbredt der aktiviteten foregår i tilknytning til lønnsarbeid, nemlig innen organisasjoner i yrkeslivet. Arbeidsmarkedsbegrunnelser er minst viktig for frivillige innen religiøst og politisk orienterte aktiviteter.

Videre finner vi en tendens til at frivillige innen velferdsfeltet (helse, sosial og utdanning) er mer motivert ut fra et ønske om *læring*. Dette motivet opptrer også oftere hos de som er engasjert i virtuelt frivillig arbeid, og blant frivillige innen kulturaktiviteter.

Litteraturen om motivasjon for frivillighet legger stor vekt på samsvar mellom motivasjon og arbeidsoppgaver for tilfredshet og vilje til fortsatt innsats blant frivillige (Clary et al. 1998:1524-25). I Tabell 8 viser vi sammenhengen mellom en rekke ulike typer arbeidsoppgaver og de fem motivasjonsindeksene.

78. I en separat regresjonsanalyse av denne skalaen viser frivillig arbeid på kultur- og musikkfestivaler (β=.49), sportsarrangement (β=.33), innen kunst- og kulturorganisasjoner (β=.47), idrettslag (β=.41) og hobby- og fritidsorganisasjoner (β=.28) signifikante (på 95%-nivået) positive sammenhenger med vektlegging av venner blant de frivillige. Virtuell frivillighet (β=-.38), og å være bøssebærer (β=-.34) er negativt forbundet med denne begrunnelsen. Kontrollvariablene er de samme som i Tabell 7.

*Tabell 8: Motivasjon for frivillig arbeid etter type arbeidsoppgaver. Standardiserte betakoeffisienter.*

| | Verdi B | Sosial B | Læring B | Selvaktelse B | Arbeidsmarked B |
|---|---|---|---|---|---|
| Type arbeidsoppgaver | | | | | |
| Styrearbeid | .02 | .07 | .19* | .06 | .04 |
| Administrasjon/kontor | .12 | .21** | .07 | .15 | .07 |
| Transport | -.13 | .10 | -.003 | -.21 | -.03 |
| Trening/instruksjon | -.05 | .05 | .25*** | .21** | -.20* |
| Dugnader | -.18** | -.005 | -.25** | .03 | -.23** |
| Innsamlinger | .33*** | .06 | -.03 | .07 | .13 |
| Tilrettelegging nettsider | -.09 | -.11 | .12 | -.04 | .14 |
| Informasjonsarbeid | .31** | -.06 | .44*** | .16 | .19 |
| Omsorgsarbeid | .50*** | -.11 | .39*** | .32** | .04 |
| Konstant | 4.89 *** | 4.51 *** | 4.60*** | 5.03*** | 3.16 *** |
| $R^2$ | .05 | .01 | .06 | .05 | .08 |
| n | 2289 | 2296 | 2292 | 2296 | 2286 |

*Kilde: Frivillig innsats, 2014.*

NOTE: Tabellen viser standardiserte betakoeffisienter fra en regresjonsanalyse (OLS). Kontrollvariable: alder, kjønn og utdanning. Signifikansnivå: * p≤.05, ** p≤.01, *** p≤.001.[a] Slått sammen av flere kategorier i spørreskjemaet

Tabellen viser at det er forskjeller mellom frivillige som utfører ulike oppgaver – både med hensyn til grad av og type motivasjon. Deltakerne på dugnader har svakest individuell motivasjon for innsatsen sin. Disse frivillige scorer lavere enn gjennomsnittet på både verdibegrunnelser, læringsbegrunnelser og arbeidsmarkedsbegrunnelser. Vi så i forrige kapittel at deltakerne på dugnader oftest var blitt frivillige på oppfordring fra andre, og at de sjeldnere selv tok initiativet til aktiviteten. At man ofte blir «utkommandert» til å delta i dugnader gjenfinnes nok i lavere individuell motivasjon for å delta.

På motsatt ytterlighet er de mest motiverte frivillige de som driver med omsorgsarbeid. Disse scorer høyere enn snittet på både verdibegrunnelser, læringsbegrunnelser og selvaktelsesbegrunnelser. De som utfører informasjonsarbeid er også sterkere motivert av verdier og læring enn andre. Verdibegrunnelser forekommer også oftere blant de som deltar i innsamlinger.

Å stille som trener eller instruktør eller å sitte i et styre er sterkere motivert av et ønske om å lære enn andre typer aktiviteter. Trenere og instruktører er også noe sterkere motivert av selvaktelse, og noe mindre motivert av arbeidsmarkedsbegrunnelser enn gjennomsnittet.

Til slutt i denne delen skal vi se på forskjeller mellom frivillige i tre ulike situasjoner – om de er ledet av ansatte, om de er medlem i organisasjonen og om egne barn er aktive i organisasjonen. En stor del av frivilligheten i Norge gjøres av foreldre for å tilrettelegge for aktiviteten til egne barn (Saglie & Segaard 2013). Skiller denne gruppen seg ut med særegen motivasjon?

Tabell 9 viser at foreldrefrivillige generelt oppgir lavere motivasjon enn andre frivillige. Foreldrefrivillige legger signifikant mindre vekt på

verdibegrunnelser, læringsbegrunnelser og arbeidsmarkedsbegrunnelser. Vi kan anta at frivillig arbeid for denne gruppen i større grad er noe man oppfatter følger naturlig (og i varierende grad frivillig!) av foreldrerollen enn et individuelt motivert valg (se også Saglie & Segaard 2013:39).

*Tabell 9: Motivasjon for frivillig arbeid etter kjennetegn ved arbeidet. Standardiserte betakoeffisienter.*

| | Verdi<br>B | Sosial<br>B | Læring<br>B | Selvaktelse<br>B | Arbeidsmarked<br>B |
|---|---|---|---|---|---|
| Kjennetegn ved arbeidet | | | | | |
| Arbeidet ledes av ansatte | .29*** | .18** | .29*** | .28*** | .32*** |
| Er medlem i organisasjonen | .10 | .30*** | .31*** | -.003 | -.06 |
| Egne barn aktive | -.31*** | .19* | -.47*** | -.14 | -.43*** |
| Konstant | 4.89 *** | 4.23 *** | 4.25*** | 5.03*** | 2.96 *** |
| $R^2$ | .06 | .03 | .06 | .05 | .09 |
| n | 2289 | 2286 | 2292 | 2296 | 2296 |

*Kilde: Frivillig innsats, 2014.*

NOTE: Tabellen viser standardiserte betakoeffisienter fra en regresjonsanalyse (OLS). Kontrollvariable: alder, kjønn og utdanning. Signifikansnivå: * p≤.05, ** p≤.01, *** p≤.001.[a] Slått sammen av flere kategorier i spørreskjemaet.

Tabellen viser at på ett punkt er foreldrefrivillige *mer* motivert enn andre, nemlig når det gjelder sosiale begrunnelser. En nærmere undersøkelse av enkeltpåstandene som inngår i indeksen, viser at det primært er sosiale *forventninger* som motiverer til innsats og ikke omgang med venner – det er på påstanden «jeg føler sterke forventninger fra folk rundt meg om å bidra» at foreldrefrivillige scorer høyere enn andre (jf. Saglie & Segaard 2013).[79]

I motsetning til mye av foreldrefrivilligheten, finner vi at frivillige i organisasjonene der aktiviteten ledes av ansatte scorer *høyere* på samtlige motivasjonsindekser.[80] Den eneste enkeltskalaen der frivillige som blir ledet av ansatte *ikke* scorer signifikant høyere, er på utsagnet «jeg føler sterke forventninger fra folk rundt meg om å bidra». Dette tyder på at frivillighet i profesjonelt ledede sammenhenger i større grad er motivert ut fra individuelle valg, der den enkelte frivillige har et behov eller ønske man bevisst søker tilfredsstilt gjennom aktiviteten. Disse behovene befinner seg langs hele spekteret av begrunnelser vi har undersøkt her. En mer profesjonelt tilrettelagt frivillighet kan også gjøre arbeidet *lettere* for de frivillige – betalt ansatte tar seg av de harde oppgavene, mens de lette overlates til ubetalt arbeidskraft (van Ingen & Dekker 2011) – og aktiviteten kan da oppleves mer motiverende. Ansatte koordinatorer har andre og bedre forutsetninger til å

79. β=-.23, signifikant på 95%-nivået i en separat analyse av denne påstanden. Foreldrefrivillige skilte seg ikke ut på påstanden «jeg har venner som arbeider frivillig».
80. Et mindretall av de frivillige ledes av ansatte; 58 prosent ledes ikke av ansatte i det hele tatt, 23 prosent ledes av ansatte i alle organisasjonene de deltar i, mens 19 prosent ledes av ansatte i noen organisasjoner, men ikke alle.

sørge for samsvar mellom aktiviteter og motivasjon, inspirere og sørge for utvikling og emosjonell støtte i aktiviteten. Dette kan bli reflektert i at deltakelsen er mer lystbetont og at de frivillige blir mer motiverte i sammenhenger der aktiviteten ledes av ansatte.

I lys av Hustinx og Lammertyns (2003) teori om refleksiv frivillighet, er det interessant å merke seg at det de framhever som et organisatorisk uttrykk for denne frivillighetsmodellen (profesjonelt ledet frivillighet) går sammen med et individuelt kjennetegn (pluralisering av motiver). Analysen over viser at disse to faktorene går sammen også i våre data.

Endelig finner vi en tendens til at frivillige som har sterkere bånd til organisasjonen, i form av formelle medlemskap, i større grad er motivert ut fra sosiale begrunnelser og læringsbegrunnelser. Denne gruppen skiller seg særlig ut på spørsmålet om man har venner som arbeider som frivillig.[81] Vi skal se nærmere på betydningen av medlemstilknytningen nedenfor, og i neste kapittel setter vi medlemskapet i forbindelse med en opplevelse av tilhørighet til organisasjonen man deltar i.

Oppsummert viser analysene av variasjoner mellom organisasjonstyper og -aktiviteter noen hovedklynger av motiver: verdibaserte begrunnelser innen helse- og omsorgsarbeid og innsamlingsvirksomhet; sosiale begrunnelser innen den store kultur-, fritids- og idrettssektoren (både i organisasjonssammenheng og i arrangementssammenheng). Arbeidsmarkedsbegrunnelser er særlig forbundet med aktiviteter knyttet til yrkesliv. I tillegg til forskjeller i type motivasjon, er det også variasjoner i *graden* av motivasjon. Der aktiviteten ledes av ansatte, er de frivillige generelt mer motiverte. Foreldre som deltar på vegne av barna sine, samt dugnadsdeltakere, identifiserer seg i minst grad med de individuelt orienterte motivene i spørreskjemaet vårt og scorer lavere på flere av indeksene.

## Koblingen mellom frivillig og organisasjon

Til nå har vi analysert frivillighet som en individuell relasjon mellom deltaker og aktivitet: Man har ønsker og behov man vil realisere og oppsøker en relevant aktivitet, man blir spurt av en man kjenner om å bidra, man er i varierende grad i en livssituasjon eller en livsfase som muliggjør eller forhindrer frivillig innsats. Men vi har i liten grad sett på hvordan institusjonene aktiviteten foregår innenfor – *organisasjonene* – plasserer seg i dette bildet.

Frivillige organisasjoner spiller en viktig rolle som institusjoner i sivilsamfunnet og demokratiet (Wollebæk & Selle 2002). De har representert viktige verdifellesskap og fungert som mellomliggende strukturer mellom individ og politisk system. I tidligere arbeider har vi imidlertid reist

81. β=-.52, sig.=.000 i en separat analyse.

spørsmålet om organisasjonenes rolle i frivilligheten er i ferd med å bli noe mer perifer enn den var tidligere. Vi har observert at båndene mellom deltaker/frivillig og organisasjon har blitt svakere over tid (Wollebæk et al. 2000, Wollebæk & Sivesind 2010). Vi fant i 2010 at frivillige i minkende grad svarte at de var opptatt av å arbeide for en bestemt organisasjon, mens de oftere ga uttrykk for at de like gjerne kunne utført den samme innsatsen for en annen organisasjon som drev med det samme (Wollebæk & Sivesind 2010). Det er selve aktiviteten som står i sentrum, mer enn rammene den foregår innenfor. Dette kan fortolkes som uttrykk for individualisering, der frivillig arbeid i økende grad er et individuelt prosjekt der den frivillige ut fra personlige mål, behov eller ønsker utfører en aktivitet, med organisasjonen i en mer perifer rolle som tilrettelegger. Dette er også en utvikling som framheves av Hustinx og Lammertyn (2003) i deres idealtypiske modell for refleksiv frivillighet.

Har denne utviklingen fortsatt fra 2009 til 2014? I *Tabell 10* viser vi andelen som mener det er viktig å arbeide for en bestemt organisasjon, totalt og per organisasjonstype.

*Tabell 10: Andel som mener det er viktig å arbeide for en bestemt organisasjon, 1998, 2009 og 2014, etter type organisasjon man har utført mest frivillig arbeid for. Frivillige 16-79 år. Prosent.*

| | % som svarer det er viktig å arbeide for en bestemt organisasjon | | | | | n | n | n |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1998 | 2009 | 2014 | Endring 1998-2014 | Endring 2009-2014 | 1998 | 2009 | 2014 |
| Kunst og kultur | 74 | 62 | 52 | -22 | -10 | 70 | 117 | 305 |
| Idrett | 66 | 60 | 52 | -14 | -8 | 171 | 245 | 569 |
| Hobby og fritid | 76 | 59 | 55 | -19 | -4 | 100 | 115 | 242 |
| Velferd | 62 | 53 | 40 | -22 | -13 | 78 | 109 | 268 |
| Nærmiljø | 75 | 64 | 51 | -24 | -13 | 55 | 122 | 347 |
| Politikk, miljø, interesse, internasjonalt | 82 | 52 | 59 | -23 | 7 | 72 | 56 | 137 |
| Religion | 77 | 66 | 63 | -14 | -3 | 68 | 59 | 138 |
| Arbeidsliv | 79 | 71 | 58 | -21 | -13 | 62 | 24 | 86 |
| Totalt | 72 | 60 | 52 | -20 | -8 | 717 | 929 | 2149 |

*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 1998, 2009 og 2014*
NOTE: «Velferd» inkluderer utdanning, helse og sosial. «Nærmiljø» inkluderer velforeninger, borettslag, boligbyggelag. Data fra 2014 er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Tabellen viser at utviklingen vi så fra 1998 til 2009, har fortsatt i perioden 2009 til 2014. Andelen som mener at det er viktig å arbeide for en bestemt organisasjon gikk ned fra 72 til 60 prosent mellom 1998 og 2009, og videre ned til 52 prosent i 2014. Den langsiktige nedgangen (fra 1998 til 2014) er gjeldende på tvers av alle organisasjonstyper. Mellom 2009 og 2014 er

nedgangen særlig tydelig for organisasjoner innen velferd, nærmiljø, arbeidsliv og kunst og kultur. For organisasjoner innen politikk, miljø, interesse, internasjonalt, ser vi derimot en liten økning i den siste perioden, men dette er det eneste unntaket fra hovedtendensen. Som langsiktig trend gjør den løsere koblingen mellom individuelt frivillige og frivillig organisasjon seg gjeldende i alle typer organisasjoner.

Det er særlig ungdom som mener det er likegyldig hvilken organisasjon aktiviteten foregår innenfor. Blant frivillige under 25, svarer 43 prosent at det er viktig hvilken organisasjon aktiviteten foregår innenfor, mens andelen er 53 prosent blant frivillige som er 25 år eller eldre.[82] Vi har også tidligere bemerket at frakoblingen mellom frivillig og organisasjon kommer noe sterkere til uttrykk hos yngre generasjoner, men at voksne og eldre også har endret sine holdninger i samme retning over tid (Wollebæk & Sivesind 2010).

Den svekkede tilknytningen mellom frivillig og organisasjon henger sammen med et annet fenomen, nemlig at en synkende andel av de frivillige har formell medlemstilknytning til organisasjoner de er aktive innenfor (ikke vist i tabell). Andelen som var medlem i alle organisasjonene man arbeidet frivillig i var 67 prosent i 1998 og 49 prosent i 2009. Selv om denne andelen økte til 54 prosent i 2014, har andelen som ikke er medlem av *noen* av organisasjonene de arbeider frivillig for, økt fra 11 til 24 prosent i den siste perioden.[83] De danske befolkningsundersøkelsene viser samme trend – andelen medlemmer blant de frivillige gikk ned fra 2004 til 2012 (Skov Henriksen 2014b). Det kan altså se ut som om den medlemsbaserte skandinaviske organisasjonsmodellen er i omforming.

Frivillige som er formelle medlemmer av organisasjonene de arbeider frivillig for uttrykker sterkere tilknytning til enkeltorganisasjoner på alle tre tidspunkt enn de som ikke er medlemmer (*Tabell 11*). Blant frivillige uten medlemstilknytning mener bare 37 prosent av de frivillige at det er viktig å arbeide for en bestemt organisasjon.

Det skal imidlertid nevnes at svekket medlemstilknytning ikke forklarer hele endringen Tabell 11 viser andelen som mener det er viktig å arbeide for en bestemt organisasjon, etter medlemstilknytning. Tabellen viser at det også blant de som er medlemmer i alle organisasjoner de har arbeidet frivillig for, er en nedgang i andelen som uttrykker at det er viktig for dem hvilken organisasjon aktiviteten foregår innenfor.

82. n=218 under 25 år. Forskjellene mellom aldersgruppene (firedelt gruppering) er signifikant på 99%-nivå.
83. Andelene frivillige som er medlemmer er lavere blant foreldrefrivillige (der egne barn deltar i aktiviteten man arbeider frivillig for). 57 prosent av denne typen frivillige innsatser utføres av medlemmer (n=660) mot 67 prosent av frivillige innsatser som ikke skjer på vegne av egne barn (n=2964). Forskjellene er likevel ikke så store at en eventuell økning i frivilligheten i denne gruppen kan forklare hele endringen i medlemstilknytning i perioden.

*Tabell 11: Andel som mener det er viktig å arbeide for en bestemt organisasjon, 1998, 2009 og 2014, etter medlemstilknytning. Frivillige 16-79 år. Prosent.*

| | % som svarer det er viktig å arbeide for en bestemt organisasjon | | | | n | n | n |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1998 | 2009 | 2014 | Endring 2009-2014 | 1998 | 2009 | 2014 |
| Medlem i alle org man har arbeidet frivillig for | 75 | 66 | 56 | -10 | 479 | 424 | 1199 |
| Medlem i noen av dem | 71 | 59 | 57 | -2 | 146 | 335 | 463 |
| Ikke medlem i noen | 53 | 40 | 37 | -3 | 77 | 104 | 487 |
| Totalt | 72 | 60 | 52 | -8 | 702 | 863 | 2149 |

*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 1998, 2009, 2014*
NOTE: Data fra 2014 er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Likevel vil en utvikling i retning av økende frivillighet uten medlemstilknytning trolig gå sammen med ytterligere svekkelse av identifikasjon med enkeltorganisasjoner hos den enkelte. Medlemskapet gir ofte en mer varig og institusjonalisert ramme rundt den frivillige innsatsen. Det er forbundet med større innsatser: frivillige som ikke var medlem i noen av organisasjonene de deltok i arbeidet i gjennomsnitt 9 timer frivillig siste fire uker (n=512), mens de som var medlem i noen eller alle organisasjonene arbeidet 13 timer (n=1667).[84]

Andelen som mener det er *viktig* å være medlem av organisasjoner man arbeider frivillig for er imidlertid stabil, til tross for endringen i faktisk atferd (tabell ikke vist). I 1998 mente 47 prosent det var svært viktig, i 2009 var det 44 prosent, mens det i 2014 igjen var 47 prosent.[85] I den grad den svekkede lojaliteten til enkeltorganisasjoner er drevet av en svekkelse av medlemsinstitusjonen, kan disse svarene tyde på at forklaringen i vel så stor grad ligger på tilbudssiden, i form av endringer på organisasjonsnivået, som hos hva frivillige etterspør.

Rundt halvparten av de frivillige mener nå det er likegyldig hvilken organisasjon de er aktive innenfor. Denne utviklingen kan tolkes i lys av teorier om en mer «refleksiv» og individualisert frivillighet (Hustinx & Lammertyn 2003), der frivillige opptrer stadig mindre lojalt mot enkeltorganisasjoner samtidig som nivået på deltakelsen fortsatt er svært høyt eller til og med økende, peker i retning av at individualiseringen ikke undergraver oppslutningen om frivillig arbeid i seg selv. Videre er denne

84. Forskjellen var signifikant på 99.9%-nivå (F-test).
85. Disse tallene er noe lavere enn resultatene fra den siste danske befolkningsundersøkelsen (2012) viser, der 65 prosent svarte «svært viktig» på tilsvarende spørsmål (Skov Henriksen 2014b, 75).

prosessen ikke nødvendigvis drevet av individuelle endringer alene. At vi ser en synkende andel frivillige som er medlemmer av organisasjonene de er aktive innenfor, samtidig som de frivillige vurderer medlemstilknytning som like viktig som før, kan tyde på at endringen i tilknytningsform fra aktivt medlem til frivillig også er drevet fram av endringer på organisasjonsnivå.

## Å «betale seg ut»

Det er en utbredt oppfatning at en økende del av befolkningen ønsker å «betale seg ut» av frivillig arbeid ved å gi et pengebidrag i stedet for å stille opp med arbeidsinnsats. Etter hvert som tid har blitt et knappere gode enn penger for mange og tilknytningen til enkeltorganisasjoner synes svakere enn før, er det ikke urimelig å forvente at en slik tendens vil gjøre seg gjeldende.

Holdningsspørsmål i spørreundersøkelser kan ikke gi noe entydig svar på hvor stor viljen til å betale seg ut er – svarene kan være preget av et ønske hos respondenten om å svare i tråd med dominerende normer i samfunnet. Hvis det føles sosialt uakseptabelt å innrømme at man heller vil svare at man ønsker å betale istedenfor å gjøre frivillig arbeid, vil trolig en del velge det mer sosialt akseptable alternativet. Men selv om det er begrensninger på hvilken innsikt svarene på et slikt spørsmål gir på den reelle viljen til å gjøre frivillig arbeid kontra å yte pengebidrag, kan de likevel gi en indikasjon på nettopp hva som er sosialt akseptabelt å svare. Hvis det har blitt mer sosialt akseptabelt å «betale seg ut» over tid, kan vi forvente at flere er villige til å velge dette alternativet når de blir stilt et spørsmål som kontrasterer det å gi tid og penger.

*Tabell 12* viser grad av enighet i påstanden «dersom det er mulig, vil jeg heller betale i stedet for å gjøre frivillig arbeid». Svarene viser at det å gi penger fortsatt ikke har den samme valøren som det å gi tid. Blant de som gjør frivillig arbeid er bare 19 prosent svært eller delvis enige i påstanden. Hver tredje av de som ikke utfører frivillig arbeid er enige i påstanden. Men også her er flere, 50 prosent, uenige enn enige.

*Tabell 12: Enighet i påstand: Dersom det er mulig, vil jeg heller betale i stedet for å gjøre frivillig arbeid. Prosent.*

| | Har gjort frivillig arbeid siste år | Har ikke gjort frivillig arbeid | 16-24 år | 25-49 år | 50-66 år | 67 år+ | Alle |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Svært enig | 6 | 13 | 11 | 9 | 8 | 10 | 9 |
| Delvis enig | 13 | 19 | 18 | 17 | 15 | 14 | 16 |
| Verken eller | 11 | 14 | 21 | 14 | 11 | 7 | 13 |
| Delvis uenig | 18 | 18 | 20 | 21 | 15 | 13 | 18 |
| Svært uenig | 50 | 31 | 25 | 37 | 49 | 51 | 41 |
| Ikke sikker | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| n | 2287 | 1713 | 430 | 1719 | 1153 | 698 | 4000 |

*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*
NOTE: Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

I 2009 stilte vi respondentene overfor en liknende problemstilling, men da i form av et ja/nei-spørsmål: «Dersom det er mulig, vil du heller betale i stedet for å gjøre frivillig arbeid?». 29 prosent svarte ja på spørsmålet. Til sammenlikning er nå 25 prosent svært eller delvis enige i påstanden om at de heller vil betale enn å gjøre frivillig arbeid. Selv om spørsmålene ikke er direkte sammenliknbare, tyder ikke svarene på at det å «betale seg ut» av frivillig arbeid har fått større legitimitet siden 2009.

Vi finner imidlertid nokså store forskjeller mellom aldersgruppene når det gjelder hvor kategorisk man avviser å betale istedenfor å gjøre frivillig arbeid. Mens det blant de over 50 år er 51 prosent som er helt uenige i påstanden over, gjelder dette kun 25 prosent av de under 25 år. Hvis dette er et generasjonsfenomen, det vil si en holdning de unge bærer med seg inn i voksenlivet, og ikke et livsfasefenomen, det vil si en holdning som endrer seg med modning og aldring, kan det peke i retning av at å betale seg ut av frivillighet kan få større legitimitet over tid.[86] Det er videre, kanskje ikke overraskende, noe større aksept for å gi penger istedenfor tid blant de med aller høyest inntekt. 32 prosent i den høyeste inntektskvintilen (målt ved husstandsinntekt) er svært eller delvis enige i påstanden, mot 24 prosent blant de med lavere inntekt.[87]

Det har vært en del medieoppmerksomhet rundt spørsmålet om at særlig foreldrefrivillige ønsker å betale seg ut av dugnader og lignende. [88] Vi finner

86. I 2009 var det ikke forskjeller mellom aldersgruppene, men det var da ikke mulig å gradere synspunktet på samme måte som i 2014-undersøkelsen.
87. Det er kun gruppen med aller høyest inntekt som skiller seg ut (uvektet n=704). Forskjellene mellom inntektsgruppene er signifikant på 99%-nivået.
88. http://www.vg.no/nyheter/innenriks/oppvekst/foreldre-betaler-seg-ut-av-frivillighet/a/23424004/

imidlertid ingen tendens til at de som har barn som er aktive i organisasjonen de arbeider frivillig for er mer positive til betaling for frivillig arbeid enn hva tilfellet er for andre frivillige.[89] Langs de samme linjer fant Saglie og Segaard (2013) at det var de minst aktive foreldrene som var mest positive til å betale seg ut. Blant alle typer frivillige er det stor grad av uenighet i påstanden om at de heller vil betale i stedet for å gjøre frivillig arbeid. Selv om vi skal være varsomme med å tolke dette som at det store flertallet heller vil arbeide frivillig enn å «betale seg ut», peker svarene i retning av at det å gi penger fortsatt ikke har den samme legitimiteten blant folk som det å gi av tiden sin.

## Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett at de viktigste motivasjonsbegrunnelsene for å drive med frivillig arbeid, er knyttet til *verdier* («jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg») og *læring* («som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring»), mens *arbeidsmarkedsbegrunnelser* framstår som de minst viktige, alle frivillige sett under ett. Vi finner imidlertid variasjoner både mellom grupper av frivillige, organisasjonstyper, ulike aktiviteter og ulike tilknytningsformer.

I tråd med teorier om ulike motiver knyttet til ulike livsfaser (Okun og Schultz 2003), har vi sett at unge frivillige oftere enn andre oppgir såkalte «utvidelsesbegrunnelser» (læring, styrking av arbeidsmarkedsposisjon), mens eldre frivillige oftere enn andre oppgir «vedlikeholdelsesbegrunnelser» (selvbilde, verdier, sosiale begrunnelser). Ulike motivasjonsbegrunnelser henger også sammen med ulike former for frivillighet. Verdibegrunnelser er særlig framtredende blant frivillige innen helse, sosial og utdanning, og blant de som driver med aktiviteter knyttet til omsorgsarbeid og innsamlinger. Sosiale begrunnelser er på sin side viktige for frivillige innen kultur-, fritids- og idrettssektoren. Arbeidsmarkedsbegrunnelser er viktigst for frivillige innen organisasjoner i yrkeslivet. Frivillige som arbeider under ledelse av ansatte er mer motivert enn gjennomsnittet på alle mål. Foreldrefrivillige skiller seg ut med lavere motivasjon på tre av fem indekser. Unntaket fra mønsteret var spørsmålet som målte sosiale forventninger, der de lå over gjennomsnittet.

Kanskje mest påfallende i analysene av motivasjon, er imidlertid den generelle økningen nesten alle motivasjonspåstandene har fått over tid. Siden 1998 har det vært en tendens til at så å si *samtlige* individuelle motivasjonsbegrunnelser har blitt viktigere for hvordan man forstår og begrunner frivillig arbeid. Samtidig har vi sett at koblingen mellom frivillig

89. Blant frivillige som har barn i organisasjoner de arbeider frivillig for er 20 prosent svært eller delvis enig i påstanden (n=522), mot 18 prosent blant andre frivillige (n=1765). Forskjellen er ikke statistisk signifikant. Det er heller ingen tendens til at frivillige innen idretten, som brukes som eksempel i avisartikkelen i fotnoten over, er mer positive til betaling for frivillig arbeid (19 prosent enige og 66 prosent uenige, n=851).

og organisasjon har blitt svekket i perioden. Mens 70 prosent mente det var viktig å arbeide for bestemte frivillige organisasjoner i 1998, er det tilsvarende tallet 52 prosent i 2014. I sum kan disse utviklingstendensene peke på en utvikling fra kollektiv til refleksiv frivillighet (Hustinx & Lammertyn 2003).

Denne utviklingen kan fortolkes i lys av økt individualisering i samfunnet. Det vi i dag med et forholdsvis nytt begrep kaller «frivillig arbeid» fulgte tidligere i større grad naturlig av medlemstilhørighet til en organisasjon, eller til og med en folkebevegelse. Denne tilhørigheten sprang ofte ut av dypereliggende identiteter som klasse, kjønn, yrkesbakgrunn og geografi. Nå kan det synes som om det organiserte kollektivet blir stadig mer sekundært; det er selve aktiviteten som står i sentrum. I våre data kommer dette til syne ved at folk i større grad begrunner frivillighet ut fra individuelle motivasjonsfaktorer og behov, og samtidig i økende grad sier de like gjerne kunne gjort den samme aktiviteten for en annen organisasjon.

Det er imidlertid viktig å påpeke at slike endringer på individnivå ikke skjer i et vakuum. Det er en vekselvirkning mellom hva som tilbys og folks atferd og holdninger. Tidligere har Selle og Øymyr (1995) brukt begrepet «organisert individualisme» for å beskrive denne vekselvirkningen. Når folk i økende grad er frivillige uten medlemstilknytning, skjer jo dette blant annet fordi flere organisasjoner velger en slik modell for å knytte til seg individer.

Det er imidlertid interessant å merke seg at frivillig arbeid som sådan ikke er uforenlig med tendenser til individualisering. Folk er fortsatt villige til å stille opp, og vi finner heller ikke noen klare tendenser til at det har blitt mer legitimt å «betale seg ut» av frivillig arbeid. Unge er riktignok mindre bastante motstandere av dette enn hva eldre er, men dette kan like gjerne skyldes livsfase enn at vi ser starten på større holdningsendringer i populasjonen.

# 4

# Å beholde frivillige

Fram til nå har vi sett på rekrutteringsprosessen, forskjeller mellom frivillige og ikke-frivillige, hva som hindrer deltakelse og på begrunnelsene man gir for å drive med denne aktiviteten. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hva som gjør at frivillige *fortsetter*. Mange organisasjoner opplever dette som utfordrende. Selv der antallet frivillige er stabilt og motivasjonen er høy, kan utskiftingen være omfattende og skape problemer for kontinuitet i virksomheten. En spansk studie viste at andelen som slutter med frivillig sosialt arbeid i løpet av det første året ligger på 39 prosent (Chacon, Vecina & Davila 2007). Data vi har samlet inn, som vi skal se nærmere på i dette kapitlet, viser at 36 prosent av de som slutter med frivillig arbeid gjør det i løpet av de første to årene.[90]

Om man fortsetter med frivillig arbeid, antas gjerne å henge tett sammen med hvorvidt man er tilfreds med aktiviteten. I dette kapitlet skal vi først se på hva som skiller tilfredse frivillige fra de som er utilfredse, og på hvilke faktorer som gjør at man vurderer å slutte med arbeidet. Vi ser her på den relative betydningen av forhold som tilfredsstillelse av motiver, organiseringen av arbeidet og engasjement. Disse faktorene kan forventes å være nært knyttet til tilhørigheten til organisasjoner. Vi forventer at sterk tilhørighet øker viljen til fortsatt innsats. Så skal vi dreie fokus til forklaringer på hvorfor noen faktisk slutter. Først analyserer vi i hvilken grad ulike opplevelser av kostnader og nytte knyttet til aktiviteten hjelper oss til å forutsi hvem som slutter og hvem som fortsetter. Til slutt skal vi se på hva de som faktisk har sluttet med frivillig arbeid peker på når de skal forklare hvorfor aktiviteten opphørte. Her skal vi undersøke hvor viktige forhold knyttet til individuell motivasjon og organisering av arbeidet er i sammenlikning med endringer i livssituasjon.

Analysene viser blant annet:

- Sannsynligheten for å slutte med frivillig arbeid er størst det første året.

90. Basert på analyser av Frivillighetspanelet høst 2014, se *Figur 43*.

- Tilhørighet til organisasjonen har avgjørende betydning for intensjonen om å fortsette. Frivillige som uttrykker høy grad av tilfredshet med organisering og arbeidsoppgaver føler oftere tilhørighet til organisasjonen de arbeider for, og har oftere en intensjon om å fortsette. Også tilfredsstillelse av motiver henger nært sammen med tilhørighet.
- I den tidlige fasen av det frivillige arbeidet er tilfredshet, og da særlig tilfredshet med arbeidsoppgaver, særlig viktig for viljen til å fortsette.
- Unge frivillige nevner ofte tidsmangel og flytting som årsak til at de har sluttet med frivillig arbeid. Middelaldrende viser ofte til at barna har sluttet med aktiviteter, mens eldre begrunner avslutningen med helseproblemer og alder.
- Mange framhever forhold ved motivasjon og organisering som begrunnelser for å *vurdere* å slutte. Når vi ser på hvem som *faktisk* slutter, er de vanligste årsakene knyttet til livssituasjonen: tidsmangel, flytting, helse og barn som slutter med aktiviteter. Dette kan tyde på at motivasjonssvikt og misnøye med organisering kan redusere tilfredshet og gjøre at man vurderer å slutte, men når det kommer til stykket er det det ofte livssituasjonen som er avgjørende.

## Perspektiver på tilfredshet og vilje til fortsatt innsats

Ifølge funksjonell teori forutsettes det et nært samsvar mellom motivasjon, tilfredsstillelse og fortsatt innsats. Frivillige fortsetter å være frivillige til aktiviteten ikke lenger møter de behov, mål og motivasjoner vi kartla i forrige kapittel. Så lenge behovene fortsatt oppfylles, vil folk fortsette (Clary et al 1992). Man kan snakke om en «psykologisk kontrakt» mellom den frivillige og organisasjonen (Farmer & Fedor 1999; Vantilborgh et al. 2012). En av nøkkelinnsiktene i motivasjonsforskningen er at frivillige er mer tilfredse hvis denne kontrakten oppfylles, og hvis oppgavene lever opp til årsakene til at de frivillige ville bidra i utgangspunktet (Finkelstein 2008). Samsvar mellom motiver og imøtekommelse av disse, sikrer både tilfredshet og sannsynlighet for å fortsette på kort og lang sikt (Clary et al. 1998:1526). Behovet for tilfredsstillelse av grunnleggende og mer universelle psykologiske behov, som autonomi, kompetanse og relasjoner, framheves også av en annen sentral sosialpsykologisk retning, nemlig selvbestemmelsesteori («self-determination theory» (SDT)) (Ryan & Deci 2000).

I hvilken grad gir tidligere studier holdepunkter for å si at dårlig samsvar mellom motivasjon og arbeidsoppgaver er hovedårsaken til at frivillige fortsetter eller slutter? Noen studier støtter dette perspektivet. Ryan et al. (2001) fant at samsvar mellom ekspertise og arbeidsoppgave kunne forutsi hvem som fortsatte som frivillige i miljøorganisasjoner. Gidron (1985) finner at en typisk «stayer» – en frivillig som blir værende – er godt forberedt på arbeidet som skal gjøres, har oppgaver som oppleves som interessante,

utfordrende og passende til sitt kunnskapsnivå, har følelse av å oppnå noe, og har meningsfull interaksjon med andre. Stukas et al. (2009) fant også at samsvar mellom motivasjon og organisasjonskontekst økte sannsynligheten for fortsatt frivillighet.

Andre studier har imidlertid satt spørsmålstegn ved koblingen mellom tilfredshet og fortsatt tjeneste som frivillig. Farmer og Fedor (1999) fant at hvorvidt deltakernes opprinnelige forventninger ble møtt av aktiviteten, *ikke* hadde noen effekt på intensjoner om å slutte med aktiviteten. Garner og Garner (2011) viste at frivillige har en tendens til å fortsette selv om de er frustrerte og misfornøyde med arbeidsoppgavene. Misfornøyde frivillige utførte imidlertid arbeidet på en dårligere måte enn andre. En studie av Davis og kolleger (2003), som fulgte frivillige i Florida mellom 1996 og 1997, fant ingen sammenheng mellom tilfredshet i begynnelsen av perioden og hvorvidt man fortsatt var frivillige året etter. Miller og kollegers (1990) studie av frivillige på et sykehus, konkluderte også med at tilfredshet på ett tidspunkt ikke kunne forutsi om man var frivillig seks måneder etter.

Dette skiller seg fra studier om ansettelsesforhold i betalt arbeid, der forholdet mellom manglende tilfredshet og beslutningen om å slutte i jobben er nokså entydig. Musick og Wilson (2008:449) peker på en mulig forklaring: Mange av frustrasjonene som er innebygd i frivillig arbeid er nøyaktig slike «kostnader» de frivillige forventet da de bestemte seg for å bidra. De *forventer* at arbeidet skal være tidvis frustrerende og vanskelig, og de ser dette som et mål på arbeidets verdi og betydning.

En annen forklaring kan finnes i rolleidentitetsteori (Penner & Finkelstein 1998). Når frivillig arbeid pågår over tid, skjer to ting: tilhørigheten til organisasjonen øker og arbeidet blir en del av den frivilliges identitet. Med erfaring, bredere roller som frivillig og kanskje også mer ansvar, styrkes lojaliteten til organisasjonen (Grube & Piliavin 2000; Hibbert et al. 2003; Penner & Finkelstein 1998). Dette kan bidra til å forklare hvorfor mange forblir frivillige, selv om de kan oppleve høye kostnader og dalende tilfredshet. Ut fra dette perspektivet, kan vi forvente at forholdet mellom tilfredshet og vilje til å fortsette er avhengig av hvor lang fartstid man har som frivillig. I den tidlige fasen, før rolleidentitet og tilhørighet til organisasjonen har utviklet seg, vil tilfredshet med det frivillige arbeidet og tilfredsstillelse av motiver være helt avgjørende for om man fortsetter med aktiviteten eller ikke. Etter hvert som man har vært frivillig over lengre tid, er det imidlertid rolleidentitet, tilhørighet og lojalitet som sørger for fortsatt aktivitet snarere enn tilfredsstillelse av motiver og tilfredshet. I analysene skal vi undersøke hvorvidt tilfredshet slår ulikt ut for vilje til å fortsette blant frivillige med kort og lang fartstid. Vi skal også se på hvilken rolle tilhørighet spiller for fortsatt innsats, og hvordan opplevelsen av høye kostnader har ulik effekt på viljen til å fortsette avhengig av hvor sterkt man identifiserer seg med organisasjonen.

Psykologisk orienterte forklaringer legger lite vekt på faktorer utenfor organisasjonene eller aktiviteten. Men i mange tilfeller kan man mistenke at beslutningen om å slutte har mindre med arbeidsoppgaver og motivasjon å gjøre, og mer med livssituasjonen man befinner seg i. Er man i en fase av livet med mange konkurrerende krav? Har man nettopp flyttet? Har barna vokst fra aktiviteten? Har helsen begynt å svikte?

Penner (2002) inkluderer slike situasjonsbetingede faktorer i en utvidet «human behavior model» for frivillighet. Han mener tre sett av kausale faktorer påvirker hvorvidt man fortsetter å være frivillig: for det første demografiske og situasjonelle forhold, for det andre individets motivasjon, inkludert hva man forventer av aktiviteten, og for det tredje hvordan man vurderer den frivillige aktiviteten. En empirisk studie som så på slike faktorer, viste at livsomstendigheter – hvorvidt aktiviteten kom i konflikt med konkurrerende forpliktelser – var viktigere enn endringer knyttet til motivasjon (Martinez & McMullin 2004). Hustinx (2010) viser også at hovedgrunnene til at frivillige forlot Røde Kors i Belgia, handlet om vanlige og hverdagslige deler av livet: tidspress, familieplikter og karrierehensyn. Men motivasjon og organisering var også viktig: en følelse av å kaste bort tid, mangel på anerkjennelse, å ikke føle seg akseptert i gruppen eller opplevelse av konflikter førte også til at man sluttet som frivillig.

Nedenfor skal vi først se på hva som forklarer tilfredshet med frivillig arbeid og hvordan de frivillige vurderer sannsynligheten for videre innsats. Deretter skal vi undersøke tidligere frivilliges egne forklaringer på hvorfor de sluttet med aktiviteten. Vi har også spurt frivillige som vurderer å slutte om hvorfor de gjør det. I hvilken grad skyldes det motivasjonssvikt, forhold ved organiseringen av arbeidet, og i hvilken grad er det forhold utenfor organisasjonen som spiller inn?

## Tilfredshet med frivillig arbeid og sannsynlighet for fortsatt innsats

I denne delen skal vi undersøke ulike erfaringer og vurderinger man gjør seg som frivillig og se på i hvilken grad disse er koblet til tilfredshet med arbeidet og viljen til fortsatt å være frivillig i framtida. Spørsmålene er stilt med referanse til en spesifikk organisasjon som respondenten har oppgitt er den typen han/hun har utført mest frivillig arbeid for det siste året. Bare

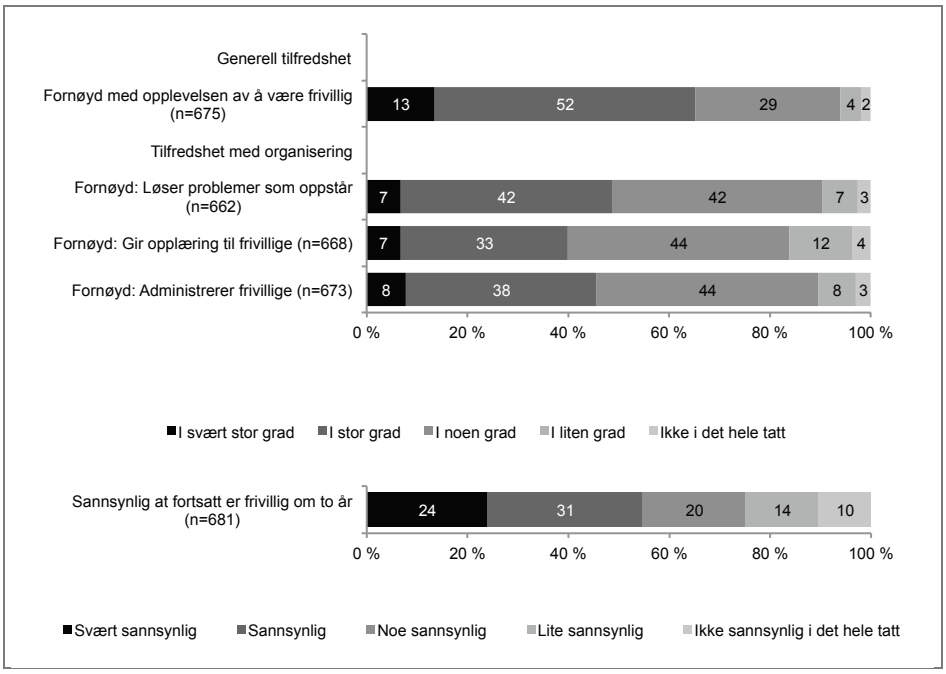
respondenter som deltok i begge rundene av Frivillighetspanelet (høst 2014 og vår 2015) er med i analysene.[91]

Vi måler tilfredshet med to mål. For det første ser vi på generell tilfredshet med arbeidet, ved hjelp av følgende spørsmål: «Alt tatt i betraktning, i hvor stor grad er du fornøyd med opplevelsen av å være frivillig i denne organisasjonen?» For det andre bruker vi en indeks for tilfredshet med organiseringen av arbeidet, bestående av tre spørsmål: «I hvilken grad er du fornøyd med måten organisasjonen... a) administrerer frivillige, b) gir opplæring til frivillige c) løser problemer som oppstår under det frivillige arbeidet». Indeksen hadde høy reliabilitet, det vil si at de ulike målene på tilfredshet var sterkt korrelert og kan brukes til å måle et felles, underliggende fenomen.[92] Skalaene på spørsmålene om tilfredshet gikk fra 1 (ikke i det hele tatt) til 5 (i svært høy grad).

Vilje til å fortsette i organisasjonen ble målt med spørsmålet: «Hvor sannsynlig er det at du fortsatt arbeider frivillig for denne organisasjonen to år fram i tid?». Respondentene ble her bedt om å vurdere sannsynligheten på en skala fra 1 (ikke sannsynlig i det hele tatt) til 5 (svært sannsynlig). Målene på tilfredshet med organiseringen og vilje til å fortsette som frivillig i organisasjonen er inspirert av Vecina et al. (2012). Svarene på spørsmålene er oppsummert i *Figur 34*.

91. I undersøkelsen våren 2015 ble respondentene minnet om svaret de ga på frivillig arbeid for ulike typer organisasjoner høsten 2014. Dersom de hadde krysset av for flere organisasjoner, fikk de spørsmålet «Du har tidligere oppgitt at du har arbeidet frivillig for frivillige organisasjoner innenfor følgende områder {Inn svar fra forrige runde}: Hvilken av organisasjonene som du har arbeidet frivillig for har du gjort mest arbeid for det siste året?». De påfølgende spørsmålene ble stilt med referanse til den organisasjonen de oppga å ha gjort (mest) frivillig arbeid for høsten 2014.
92. Cronbach's alpha for de tre indikatorene på tilfredshet med organisering var .87.

*Figur 34: Tilfredshet og vilje til å fortsette med det frivillige arbeidet om to år. Prosent.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, vår 2015.*
NOTE: Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Figuren viser at de frivillige uttrykker stor grad av generell tilfredshet. Til sammen 65 prosent sier de i stor eller svært stor grad er fornøyde med opplevelsen av å være frivillig. Bare 6 prosent svarer at de i liten grad eller ikke i det hele tatt er fornøyde. Det er også gjennomgående høy tilfredshet med organisasjonenes evne til å løse problemer som oppstår, å gi opplæring til frivillige og administrere frivillige. Litt over halvparten (55 prosent) svarer det er sannsynlig eller svært sannsynlig at de fortsatt er frivillige om to år, mens 24 prosent mener det er lite sannsynlig eller ikke sannsynlig i det hele tatt.[93]

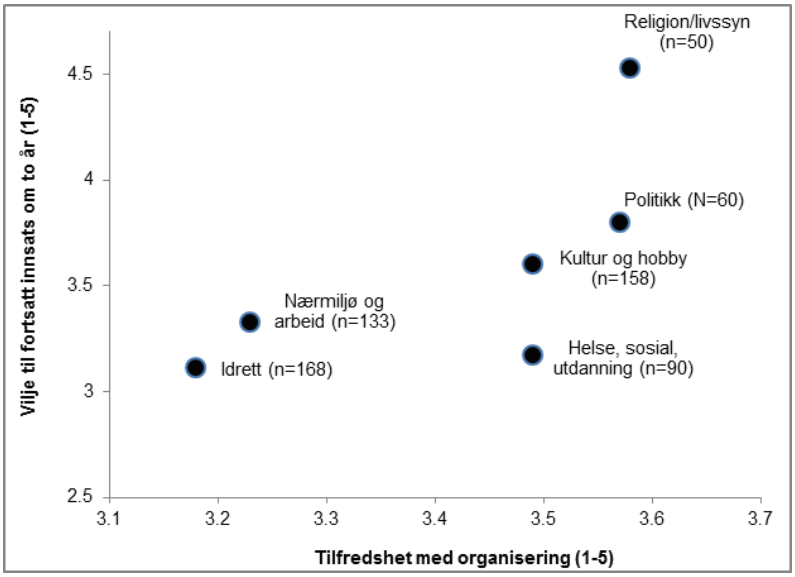
Korrelasjonsanalyser viste at det er sterke sammenhenger mellom de to målene på tilfredshet og vilje til å fortsette som frivillig: jo mer tilfredse de

93. Her var det også signifikante forskjeller mellom aldersgruppene; de eldste uttrykker størst vilje til fortsatt innsats om to år. Frivillige mellom 18 og 29 scoret lavest på skalaen fra 1-5 (2.95), de mellom 30 og 59 scoret 3.52, mens de som er 60 år eller eldre scoret 3.73. Forskjellene var signifikante på 99.9%-nivå.

frivillige er, jo mer sannsynlig er det at de uttrykker vilje til å fortsette.[94] I tråd med tidligere forskning (Dwyer, Bono, Snyder, Nov & Berson 2013), tyder dette på at god organisering og godt lederskap er avgjørende for å skape tilfredse frivillige. Videre viser det at tilfredshet spiller en viktig rolle når det gjelder å vurdere hvorvidt man ønsker å fortsette som frivillig (Clary et al. 1998; Farmer & Fedor 1999). Her er det imidlertid verdt å minne om at det å svare at man sannsynligvis vil være frivillig om to år, ikke nødvendigvis er det samme som at man faktisk kommer til å være det. Vi skal se nærmere på dette mot slutten av kapitlet.

Er det noen typer organisasjoner som utmerker seg med særlig tilfredse frivillige? *Figur 35* viser forskjeller mellom ulike kategorier av organisasjoner.

*Figur 35: Tilfredshet med organisering og vilje til å fortsette med det frivillige arbeidet om to år, etter organisasjonstype.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, vår 2015.*

NOTE: Organisasjonstypene er plassert i diagrammet etter snittscore på spørsmålene vist i Figur 34. Forskjellene mellom organisasjonstypene er signifikante på 99.9%-nivået. Organisasjonskategorier er slått sammen for å få store nok grupper til statistisk analyse. Kultur og hobby slått sammen av «kunst og kultur, korps og kor» og «hobby, fritid og utendørsaktivitet». Helse, sosial og utdanning slått sammen av «helse, pleie og redningsarbeid», «sosiale tjenester og rusmiddelomsorg» og «utdanning, opplæring og forskning». Politikk slått sammen av «natur-, miljø- og dyrevern», «rettighets-, støtte- og påvirkningsarbeid», «politiske partier» og «internasjonal utvikling, nødhjelp, bistand og menneskerettigheter». Nærmiljø og arbeid er slått sammen av «velforeninger, grendelag og nærmiljø», «borettslag og boligbyggerlag» og «yrkes-, bransje- og fagforeninger». Religion og livssyn inkluderer den norske kirke. Analysen er vektet etter alder og utdanning.

94. Korrelasjonen mellom generell tilfredshet og tilfredshet med organisering var .64. Generell tilfredshet korrelerte også med sannsynlighet for fortsatt frivillig arbeid (.55), mens korrelasjonen mellom tilfredshet med organiseringen og sannsynlighet for fortsatt frivillig arbeid var .43 (n=601-605).

Figuren viser at de mest tilfredse frivillige, som også i størst grad uttrykte en vilje til fortsatt å være frivillig om to år, befant seg innen religiøse- og livssynsorganisasjoner (her er riktignok tallet på observasjoner lavt). På motsatt ytterlighet var de frivillige innen idretten minst fornøyde med organiseringen. De var også minst villige til å fortsette som frivillige om to år, sammen med frivillige innen nærmiljø og arbeidsliv og helse, sosial og utdanning. Idrettsfrivillige og frivillige innen nærmiljø og arbeidsliv uttrykte også lavest generell tilfredshet med opplevelsen av å være frivillig, mens frivillige innen religion og livssyn også på dette målet var mest tilfredse (ikke vist i figuren).[95] Forskjellene mellom organisasjonstypene i figuren er statistisk signifikante, både når det gjelder tilfredshet og vilje til å fortsette.

I det følgende skal vi se på hvordan forskjellige kjennetegn ved det frivillige arbeidet er knyttet til tilfredshet og vilje til å fortsette. Vi skal i tur og orden undersøke motivasjon, arbeidsoppgaver og organisering, engasjement og tilhørighet.

### *Motivasjon og tilfredshet*

Ifølge sosialpsykologisk teori skal tilfredsstillelse av ulike motiver ha sterk sammenheng med tilfredshet. For eksempel vil en person som blir frivillig for å skaffe seg kontakter i arbeidslivet, bli mer tilfreds med aktiviteten og ha større sannsynlighet for å fortsette dersom han/hun mener at de faktisk har fått nyttige kontakter gjennom aktiviteten.

Men tidligere forskning har vist at det kan være nyttig å skille mellom hvilke behov som ønskes tilfredsstilt. Én studie fant at studenter som var motivert av karrierehensyn oftere gjorde mer kortvarige innsatser enn andre (Handy et al. 2009). En annen, spansk, studie viste at frivillige viste raskere tegn til utbrenthet dersom de var motivert av ytre- («extrinsic») enn av indre («intrinsic») belønninger (Moreno-Jiménez & Villodres 2010). Dwyer og kolleger (2013) fant, ved bruk av VFI, at frivillige som var motivert av verdier var mer tilfredse enn de som oppga andre motiver. De mener dette skyldes at frivillighet nærmest per definisjon representerer en mulighet til å uttrykke humanitære verdier og uegennytte, og at det derfor er dette motivet man med størst sannsynlighet vil oppleve «matcher» aktiviteten.[96]

Det er rimelig å forvente at frivillige som har som motivasjon å styrke posisjonen sin på arbeidsmarkedet oftere vil forlate organisasjonen når dette målet er oppfylt. Dette sannsynliggjør en negativ sammenheng mellom

95. Idrettsfrivillige scoret 3.49 på skalaen, frivillige innen nærmiljø og velferd scoret 3.47, mens frivillige innen religion og livssyn scoret 4.28 på spørsmålet om generell tilfredshet (skala fra 1-5).
96. Dette argumentet kan ha noe større relevans i den amerikanske frivillige sektoren, som er dominert av sosialt og humanitært arbeid, enn i den norske, der tyngdepunktet ligger i kultur-, hobby- og idrettsaktiviteter.

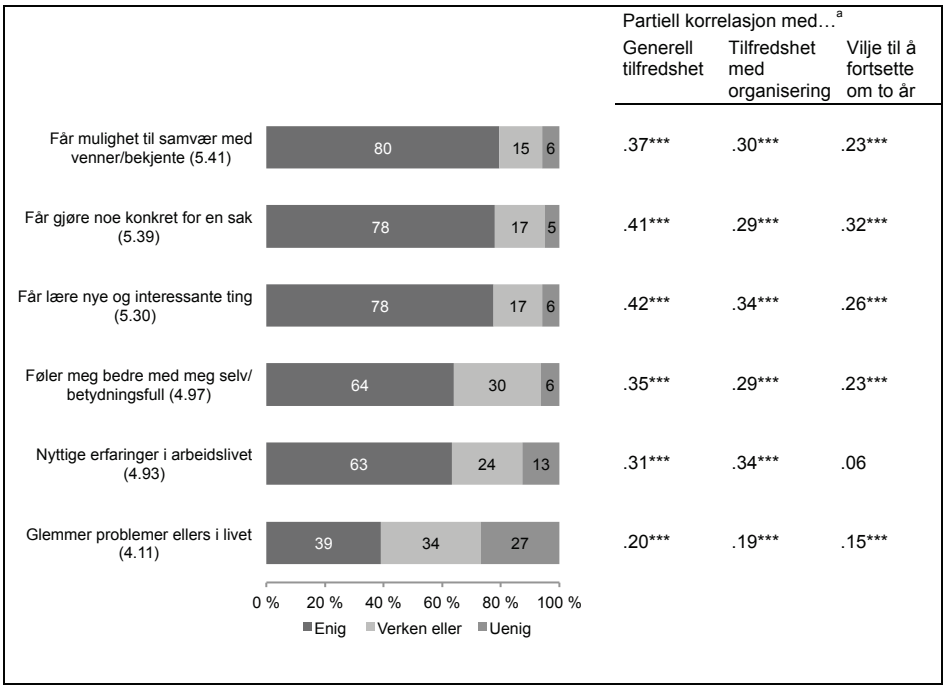
tilfredsstillelse av arbeidsmarkedsmotiver og vilje til langvarig innsats. For en frivillig som primært er motivert av verdibegrunnelser eller et ønske om sosialt samvær, vil derimot det frivillige arbeidet kunne bidra til en mer kontinuerlig behovstilfredsstillelse. Frivillige som er motivert av læring vil kunne ha både kortsiktige og kontinuerlige behov. De er kortsiktige dersom målet er å lære noe konkret for et avgrenset formål (f.eks. noe som er relatert til en betalt jobb/arbeidsmarkedet); de er kontinuerlige dersom man motiveres av mer generell læring og selvutvikling.

I Frivillighetspanelet (vår 2015) inkluderte vi spørsmål basert på "Volunteer Functions Inventory" (VFI), formulert på en slik måte at de tydeligere uttrykker at motivasjonen blir tilfredsstilt gjennom aktiviteten (jfr. Vecina et al. 2012:136).[97] Vi ga respondentene introduksjonsteksten «Når jeg arbeider frivillig for denne organisasjonen...» og fulgte opp med de seks motivasjonstypene i VFI: «føler jeg meg bedre med meg selv eller mer betydningsfull» (selvaktelse), «får jeg lære nye og interessante ting» (læring), «får jeg erfaringer som kan være nyttige i arbeidslivet» (arbeidsmarked), «får jeg muligheter til å gjøre noe konkret for en sak jeg er opptatt av» (verdier), «får jeg mulighet til samvær med venner eller bekjente» (sosiale), «glemmer jeg problemer jeg har ellers i livet» (beskyttende).[98] De frivillige ble bedt om å gradere sin enighet i påstandene på en skala fra 1 (svært uenig) til 7 (svært enig).

Hvor viktig er tilfredsstillelse av de nevnte motivene relativt sett for opplevelsen av tilfredshet og vilje til fortsatt innsats? *Figur 36* viser gjennomsnittsverdier på skalaene (i parentes), svarfordelingen på skalaene (svært enig, enig og noe enig og svært uenig, uenig og noe uenig er slått sammen), samt partielle korrelasjoner mellom hver motivasjonskilde på den ene siden og tilfredshet og vilje til å fortsette på den annen. Partielle korrelasjoner viser sammenhengen mellom to variabler der effekten av kontrollvariable er fjernet. I denne analysen er kontrollvariablene hvor mye tid man bruker på det frivillige arbeidet og hva slags organisasjon aktiviteten har pågått innenfor. Med andre ord viser analysen sammenhengen mellom motivasjon og tilfredshet og vilje til å fortsette, uten at tidsbruk og organisasjonstype spiller inn.

97. Se forrige kapittel for nærmere beskrivelse av disse i Frivillig innsats-undersøkelsene.
98. Den siste dimensjonen, «beskyttende» («protective»), har ikke vært med i Frivillig innsats-undersøkelsene, som ble analysert i forrige kapittel.

*Figur 36: Tilfredsstillelse av motiver for frivillig arbeid. Gjennomsnitt skalaer 1-7, andel enig og uenig og partielle korrelasjoner med tilfredshet og vilje til å fortsette.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, vår 2015.*
NOTE: Enig/uenig slått sammen av «svært (u)enig», «(u)enig» og «noe (u)enig». [a] Kontrollert for omfang av innsatsen (tidsbruk) og organisasjonstype. Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n) for korrelasjonsanalysene=592-601.

Figur 36 viser flere interessante trekk. For det første er rangordningen til motivene noe annerledes enn det vi så i forrige kapittel, da vi spurte om begrunnelser for å gjøre frivillig arbeid. Når spørsmålet dreier seg mer eksplisitt om hva man faktisk får ut av aktiviteten, er det relativt sett flere som peker på tilfredsstillelse av sosiale behov og nyttige erfaringer i arbeidslivet. Selv om arbeidsmarkedsbegrunnelser ikke prioriteres høyest, er andelen som støtter opp om denne begrunnelsen høyere enn da de frivillige ble bedt om å begrunne sin egen innsats i forrige kapittel. 63 prosent er enige i påstanden om at aktiviteten gir erfaringer som er nyttige i arbeidslivet, og bare 13 prosent er uenige. Dette kan være en funksjon av spørsmålsformulering. Det kan være at «erfaringer som kan være nyttige i arbeidslivet» fanger opp et mer relevant eller mer generelt aspekt ved aktiviteten enn formuleringene som ble brukt i analysene i forrige kapittel (attest for frivillig arbeid og kontakter som kan være nyttige i arbeidslivet). Men det kan også tolkes substansielt; som uttrykk for at en sosial funksjon og en kvalifiserende funksjon er viktige

*bieffekter* av det frivillige arbeidet. En stor andel frivillige føler aktiviteten har slik nytteverdi på tross av at dette ikke var deres opprinnelige hovedgrunn for å delta i arbeidet. Dette understreker behovet for å se motivasjon dynamisk: de motivene som gjør at man går inn i frivillig arbeid er ikke nødvendigvis de samme som gjør at man blir. Flere studier peker på at motivasjonsgrunnlaget endrer seg underveis. For eksempel viser både Hibbert og kolleger (2003) og Omoto og Snyder (1995) at betydningen av mer «egenorienterte» motiver (læring, personlig utvikling, selvtillit) øker i betydning etter at man har vært frivillig en stund.

For det andre ser vi at tilfredsstillelsen av nesten alle behov henger signifikant sammen med alle tre mål (partielle korrelasjoner). Styrken i sammenhengene varierer imidlertid. Tilfredsstillelse av sosiale motiver, verdibaserte motiver, læringsmotiver og selvaktelsesmotiver er knyttet til både tilfredshet og vilje til å fortsette. Behovet for å glemme problemer man har ellers i livet, som måler dimensjonen som kalles «protective» i VFI, henger svakere sammen med de samme målene. Tilfredsstillelse av arbeidsmarkedsmotiver er derimot ikke korrelert med vilje til å fortsette som frivillig.

De som får tilfredsstilt ett motiv vil ofte også få tilfredsstilt andre. For å få tak i *nettoeffekten* av hver motivasjonskilde gjennomførte vi derfor også en multivariat regresjonsanalyse. I analysen ble effektene for hvert utsagn kontrollert for sammenhengene med alle de andre utsagnene. I denne analysen hadde tilfredsstillelse av arbeidsmarkedsmotiver *negativ* effekt på sannsynligheten for fortsatt innsats. Det var framfor alt verdibegrunnelser, og i noe mindre grad lærings- og sosiale begrunnelser, som framtrådte med positiv nettoeffekt på vilje til fortsatt innsats.[99]

Våre data understøtter dermed funn fra tidligere studier, som har pekt på at arbeidsmarkedsmotiver er knyttet til mer episodisk og kortvarig frivillighet enn andre motivasjonskilder (Handy et al. 2009). I tråd med dette resonnementet finner vi også at de som vektlegger tilfredsstillelse av arbeidsmarkedsmotiver, samt selvaktelses- og beskyttelsesmotiver, har kortere fartstid som frivillige enn de som vektlegger tilfredsstillelse av verdibegrunnelser, sosiale begrunnelser og læringsbegrunnelser.[100]

Selv om tilfredsstillelse av de ulike motivene i ulik grad er koblet til generell tilfredshet med aktiviteten og vilje til fortsatt frivillig arbeid, er det en

99. Ustandardisert betakoeffisient for «erfaringer som kan være nyttige i arbeidslivet» på vilje til fortsatt innsats var -.21 (n=643). For verdibegrunnelsen var det .35, sosial begrunnelse .21 og læringsbegrunnelse .21. Alle disse var signifikante på 99%-nivået. Selvaktelsesbegrunnelser og «beskyttelse» hadde ikke signifikant effekt i denne analysen.

100. Den bivariate korrelasjonen med hvor lenge man hadde vært frivillig i organisasjonen var .29 for verdibegrunnelsen, .32 for den sosiale begrunnelsen, .20 for læringsbegrunnelsen, .09 for selvaktelsesbegrunnelsen, .08 for beskyttelsesbegrunnelsen og .08 for arbeidsmarkedsbegrunnelsen.

tendens til at de som føler at ett motiv er tilfredsstilt også føler det samme for flere andre motiver. Ulike statistiske mål på sammenfall antyder at de seks motivene måler et felles underliggende fenomen, som kan summeres i en felles indeks: tilfredsstillelse av motivasjon.[101] Denne indeksen vil vi bruke senere i kapitlet, når vi ved hjelp av en multivariat regresjonsanalyse vurderer den relative betydningen av de ulike faktorene vi gjennomgår i dette kapitlet.

### *Arbeidsoppgaver, organisering og tilfredshet*

Man kan anta at hvordan arbeidet ledes og organiseres er særlig viktig i en situasjon der arbeidet er frivillig, fordi hvor terskelen for å «si opp» er lavere enn i kontraktsfestet betalt arbeid. Psykologisk kontraktteori framhever hvordan forholdet mellom frivillig og organisasjon er regulert av uformelle, psykologiske kontrakter, snarere enn formelle avtaler. Oppgaver som ikke oppleves som legitime eller rimelige, kan oppfattes som et brudd på en slik uuttalt avtale mellom frivillig og organisasjon (van Schie et al. 2014).

En annen potensiell fallgruve identifiseres gjennom selvbestemmelsesteori. Her er det sentrale elementet at den frivilliges autonomi må respekteres i organiseringen av det frivillige arbeidet (Oostlander et al. 2014). En følelse av manglende autonomi kan for eksempel forårsakes av at frivillige opplever å ha for lite selvstendighet i arbeidet eller at man får mer omfattende oppgaver enn man er motivert for. Flere forskningsbidrag finner en sammenheng mellom arbeidsoppgaver og organisering på den ene siden og tilfredshet på den annen (Dwyer et al. 2013; Rowold & Borgmann 2014). Oppgaver som oppleves som nyttige, meningsfulle og utviklende påvirker viljen til å fortsette (Ryan et al. 2001). Urimelige og unødvendige arbeidsoppgaver kan svekke motivasjon, tilfredshet og vilje til å fortsette med det frivillige arbeidet (van Schie et al. 2014).

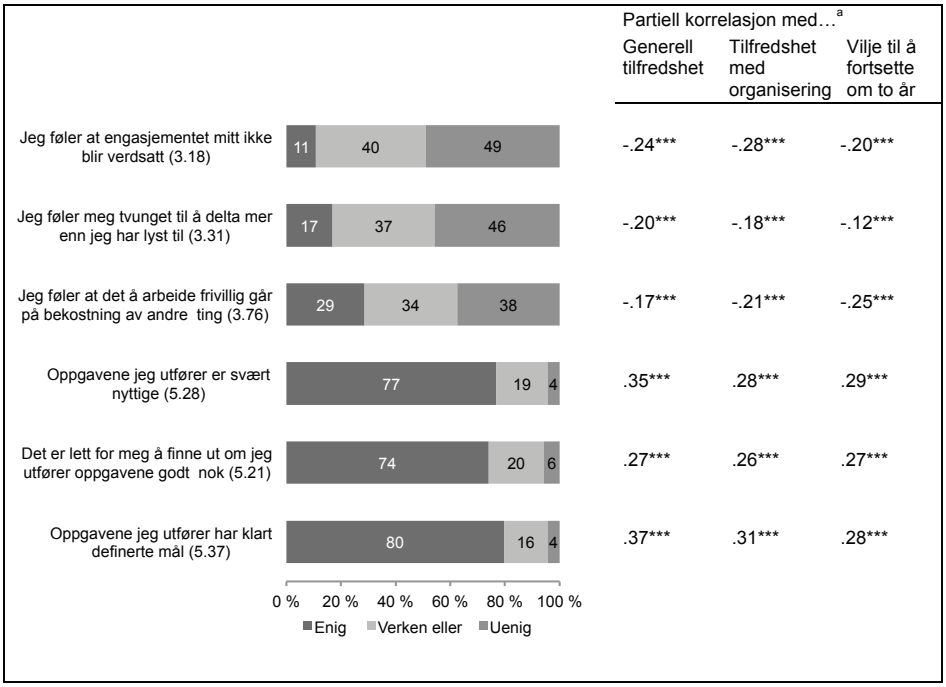
Hvor viktig er det for tilfredshet og vilje til å fortsette med frivillig arbeid at oppgavene man blir satt til å utføre oppleves nyttige, meningsfulle og adekvate? Hvilken effekt har det på våre mål for tilfredshet dersom man får for mange eller feil oppgaver? *Figur 37* viser sammenhengen mellom ulike aspekter ved organiseringen av det frivillige arbeidet, tilfredshet og vilje til å fortsette. Figuren viser for det første at de fleste frivillige føler at arbeidsoppgavene er nyttige, at det er lett for dem å finne ut om arbeidene er godt nok utført (gjennomsnittene ligger godt over midtpunktet på skalaen fra 1-7 og langt flere er enige enn uenige).[102] De fleste mener også at oppgavene har klart definerte mål. Alle tre påstandene er også tett koblet til generell tilfredshet, tilfredshet med organiseringen vilje til å fortsette. I en

101. Alle seks motivene lader på én faktor i en faktoranalyse, og en reliabilitetsanalyse ga en Cronbach's alpha på .79 for indeksen.
102. Disse målene på tilfredshet med oppgaver er hentet fra Vecina et al. (2012).

regresjonsanalyse der vi så på nettoeffekten av hver av påstandene i figuren, var det at oppgavene hadde klart definerte mål relativt sett viktigst for å forstå generell tilfredshet, etterfulgt av at oppgavene ble oppfattet som nyttige.[103]

I figuren har vi slått sammen «svært enig», «enig» og «noe enig». De fleste respondentene havner i de to siste av disse kategoriene på alle tre påstander.[104]

*Figur 37: Organisering av frivillig arbeid. Gjennomsnitt skalaer 1-7, andel enig og uenig og partielle korrelasjoner med tilfredshet og vilje til å fortsette.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, vår 2015.*

NOTE: Enig/uenig slått sammen av «svært (u)enig», «(u)enig» og «noe (u)enig). [a] Kontrollert for omfang av innsatsen (tidsbruk) og organisasjonstype. Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n) for korrelasjonsanalysene=608.

Hvilken effekt har mulige brudd på den psykologiske kontrakten mellom frivillig og organisasjon på tilfredshet og vilje til å fortsette? *Figur 37* viser

103. Betaverdien for «klart definerte mål» var .19, og for «oppgavene jeg utfører er svært nyttige .13. Å føle at engasjementet ikke blir verdsatt hadde en betaverdi på .12. Alle sammenhengene er signifikante på 99.9%-nivå. Å føle seg tvunget til å delta på mer enn man har lyst til hadde svakere effekt (.05, p=.047). Kontrollert mot de andre utsagnene hadde ikke «lett for meg å finne ut om jeg utfører oppgavene godt nok» og «jeg føler at det å arbeide frivillig går på bekostning av andre ting signifikante effekter.

104. På «klart definerte mål»: Svært enig 11%, enig 42% og noe enig 27%. På «lett å finne ut om jeg utfører oppgavene godt nok»: Svært enig 7%, enig 41% og noe enig 26%. På «oppgavene jeg utfører er svært nyttige»: Svært enig 9%, enig 41% og noe enig 27%.

videre sammenhengen mellom tilfredshet og det å ikke bli verdsatt, å føle seg tvunget til å delta på mer enn man har lyst til og å føle at aktiviteten går på bekostning av andre ting. De to siste utsagnene kan regnes som indikatorer på frivillig utbrenthet («burnout») (Musick & Wilson 2008:448). Av disse tre påstandene viser figuren at det å ikke bli verdsatt er den faktoren som i størst grad reduserer den generelle tilfredsheten og tilfredsheten med organiseringen. Når de ulike utsagnene kontrolleres mot hverandre, er det dette utsagnet som framstår som viktigst både for tilfredshet og vilje til å fortsette. Dette er i tråd med Farmer og Fedor (1999), som viser at en følelse av å bli verdsatt og anerkjent øker sannsynligheten for videre innsats. En følelse av at arbeidet går på bekostning av andre ting reduserer også viljen til å fortsette med det frivillige arbeidet. Dersom man opplever å bli tvunget til å gjøre mer enn man har lyst til svekkes også tilfredsheten og viljen til å fortsette, men denne sammenhengen er svakere enn for de to andre indikatorene.

På flere av disse spørsmålene finner vi nokså klare forskjeller mellom organisasjonstyper. At oppgavene har klart definerte mål og oppleves som svært nyttige framheves særlig av frivillige innen religion og livssynsområdet, mens idrettsfrivillige i minst grad er enige i disse påstandene.[105] Idrettsfrivillige føler også i minst grad at arbeidet deres blir verdsatt og de føler seg oftere tvunget til å delta på mer enn de har lyst til. Frivillige innen nærmiljø og arbeidsliv viser samme tendens. Også på dette målet er de som arbeider innen religion og livssyn de mest tilfredse.[106]

I sum viser analysene en nær sammenheng mellom arbeidsoppgaver som oppleves nyttige og målrettede, samt en følelse av å bli verdsatt og ikke overbelastet, tilfredshet med arbeidet og vilje til fortsatt tjeneste. Respekt for den psykologiske kontrakten mellom frivillig og organisasjon, og den frivilliges behov for autonomi og selvbestemmelse, er dermed viktige faktorer for å forklare tilfredshet og stabilitet blant frivillige.

### *Engasjement og tilfredshet*

I studiet av frivillighet er lojalitet til organisasjoner, tilfredshet og vilje til å fortsette sentrale og gjensidig beslektede begreper. Et begrep som i mindre grad har vært studert innenfor rammen av ubetalt enn betalt arbeid, er

105. Frivillige innen religion og livssyn scorer 6.03 på klart definerte mål og 5.89 på at oppgavene er nyttige (n=50), mens idrettsfrivillige scorer 5.06 og 5.12 (n=172). Frivillige innen nærmiljø og arbeidsliv scorer 5.13 på «oppgavene jeg utfører er svært nyttige».

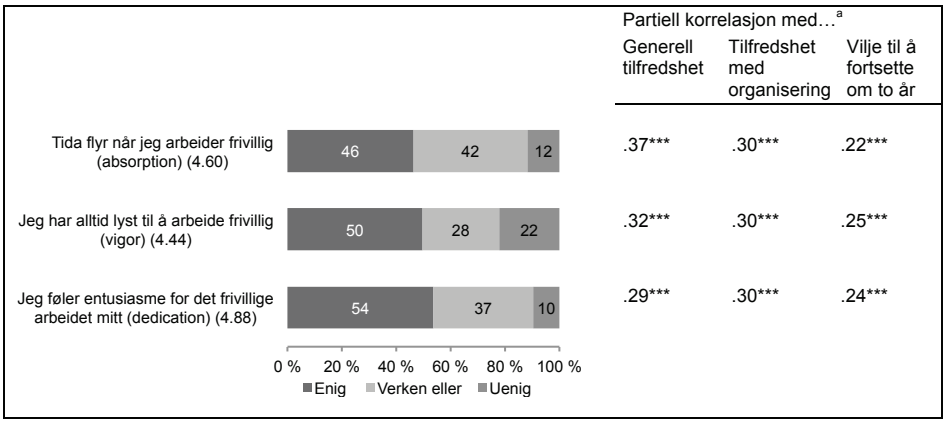
106. På skalaen som måler «jeg føler meg tvunget til å delta mer enn jeg har lyst til» scorer frivillige innen idretten 3.47 (n=174), arbeidsliv og nærmiljø 3.27 (n=133) og religion og livssyn 2.53 (n=50). På «jeg føler at engasjementet mitt ikke blir verdsatt» er verdiene henholdsvis 3.26, 3.22 og 2.33. Forskjellene mellom organisasjonstypene er signifikante på 99%-nivå. For «jeg føler at det å arbeide frivillig går på bekostning av andre ting» var det ikke signifikante forskjeller mellom organisasjonstypene.

*engasjement* (Vecina et al. 2013). Vecina og kolleger (2012:131) definerer engasjement («engagement») som «(…) a positive, fulfilling, task-related state of mind characterised by 'vigor' (energy, resilience, and a commitment to work hard), 'dedication' (involvement, enthusiasm, pride, and challenge), and 'absorption' (concentration and well-being during work)».

Ifølge Vecina og kolleger er dette et distinkt begrep som fanger opp noe annet enn for eksempel lojalitet eller fravær av utbrenthet. Engasjement er ifølge disse forfatterne nært knyttet til vilje til å forbli i organisasjonen, særlig blant frivillige med kort fartstid i organisasjonen. For frivillige med lengre fartstid hevder de at lojalitet og tilhørighet til organisasjonen er viktigere. Engasjement er videre et relativt *stabilt* kjennetegn, som er knyttet til et vedvarende nærvær av spesifikke kjennetegn ved arbeidet og organisasjonen (Vecina et al. 2012:131). Studier av betalt arbeid i Norge har vist at engasjement er viktigere enn tilfredshet for å forstå ansattes prestasjoner og dedikasjon til jobben (Kopperud 2012).

*Figur 38* viser tre ulike mål på engasjement, hentet fra Vecina et al. (2012): oppslukthet («absorption»), vigør/energi («vigor») og entusiasme («dedication»), målt med påstandene «tida flyr når jeg arbeider frivillig», «jeg har alltid lyst til å arbeide frivillig» og «jeg føler entusiasme for det frivillige arbeidet mitt». Alle de tre påstandene støttes av om lag halvparten av de frivillige, med høyest andel for påstanden om entusiasme (54 prosent). Andelen som er uenig er imidlertid klart størst for påstanden om vigør/energi (22 prosent).

*Figur 38: Tre mål på engasjement. Gjennomsnitt skalaer 1-7, andel enig og uenig og partielle korrelasjoner med tilfredshet og vilje til å fortsette.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, vår 2015.*

NOTE: Enig/uenig slått sammen av «svært (u)enig», «(u)enig» og «noe (u)enig). [a] Kontrollert for omfang av innsatsen (tidsbruk) og organisasjonstype. Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n) for korrelasjonsanalysene=608.

Figuren viser videre at de ulike målene på engasjement alle er positivt, og omtrent like sterkt korrelerte med både tilfredshet og vilje til fortsatt innsats.

Også på dette målet finner vi variasjoner mellom organisasjonstypene. De mest engasjerte frivillige finner vi innen religion og livssyn, etterfulgt av organisasjoner på velferdsfeltet (helse, sosial og utdanning). Lavest score på disse målene finner vi innen idrett og nærmiljø og arbeidsliv.[107] Engasjementet er også lavere blant frivillige med svært kort fartstid.[108]

### *Tilhørighet (commitment) og tilfredshet*

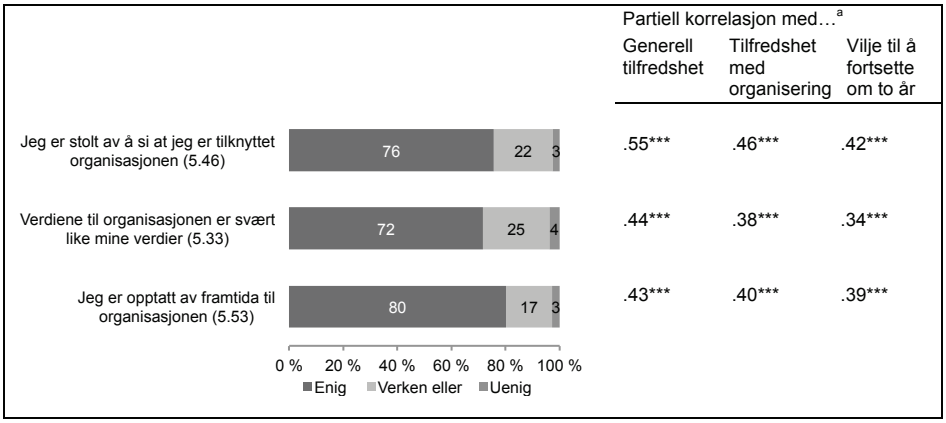
Særlig i tidlige faser av frivilligheten er tilfredshet viktig for å beholde frivillige – at man får en positiv erfaring med organisasjonen og opplever at ens opprinnelige forventninger og behov blir møtt. Men studier har vist at tilhørighet til organisasjonen blir stadig viktigere over tid (Vecina et al. 2012). Brickman (1987:2) definerer tilhørighet som «whatever it is that makes a person engage or continue in a course of action when difficulties or positive

107. Frivillige innen religion og livssyn scorer i gjennomsnitt 5.44 på en indeks bestående av de tre påstandene i figuren (n=50). Frivillige innen velferdsorganisasjoner scorer 5.25 (n=96). Idrettsfrivillige scrorer 4.66 (n=174) og frivillige innen nærmiljø- og arbeidslivsaktiviteter scorer 4.53 (n=136).
108. De som nettopp har begynt med aktiviteten (aktive mindre enn en måned) scorer bare 3.85 på en indeks av de påstandene (n=46), men verdien øker til 4.98 allerede etter 1-6 måneders aktivitet (n=25). Scoren er høyest blant de som har vært aktive i 25 år eller mer (5.57, n=80).

alternatives influence the person to abandon the action». Tilhørighet bidrar altså til å forklare hvorfor folk fortsetter til tross for høye kostnader og frustrasjoner. Fra et organisasjonsperspektiv er det derfor det å skape en følelse av tilhørighet en av de viktigste faktorene for å unngå at frivillige dropper ut.

*Figur 39* viser påstander knyttet til tilhørighet til organisasjoner: stolthet over å være tilknyttet organisasjonen, samsvar mellom egne og organisasjonens verdier og opptatthet av organisasjonens fremtid. De frivillige støtter i stor grad opp om påstandene; det er riktignok ikke så mange som er «svært enige» i påstandene (henholdsvis 16, 13 og 16 prosent, ikke vist i figuren), men det er mange som sier de er «enige» eller «noe enige». Selv om analysene i forrige kapittel tydet på at tilknytningen til enkeltorganisasjoner har blitt svakere over tid, viser disse tallene at tilhørighet til organisasjoner fortsatt er viktig for mange.

*Figur 39: Tilhørighet til organisasjonen man har arbeidet frivillig for. Gjennomsnitt skalaer 1-7, andel enig og uenig og partielle korrelasjoner med tilfredshet og vilje til å fortsette.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, vår 2015.*

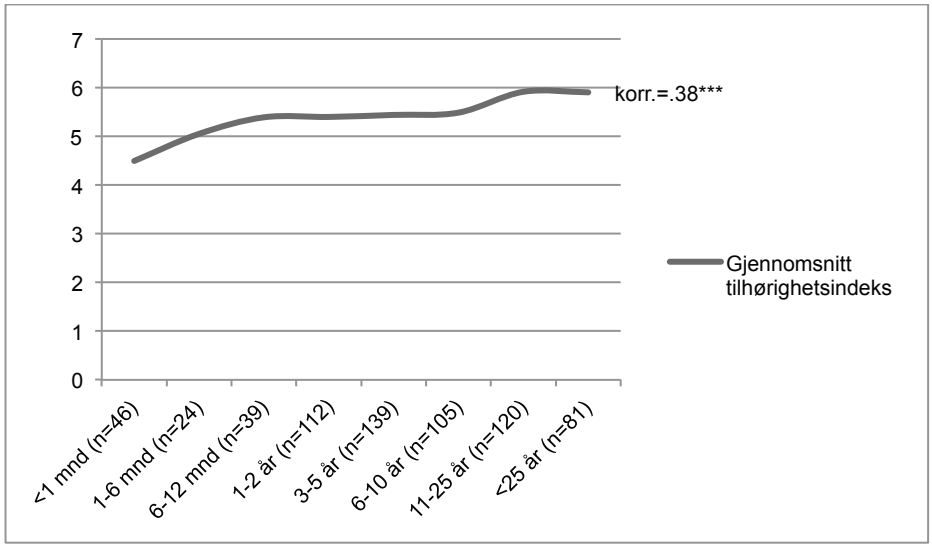
NOTE: Enig/uenig slått sammen av «svært (u)enig», «(u)enig» og «noe (u)enig). [a] Kontrollert for omfang av innsatsen (tidsbruk) og organisasjonstype. Analysen er vektet etter alder og utdanning. Uvektet antall (n) for korrelasjonsanalysene=646-652.

Videre viser de sterke korrelasjonene i *Figur 39* at de ulike målene på tilhørighet henger svært tett sammen med både tilfredshet og med vilje til fortsatt innsats. Frivillige som sier de er stolte av å si de er tilknyttet organisasjonen, at de er opptatt av framtida til organisasjonen og at verdiene til organisasjonen er like ens egne verdier, er i stor grad også tilfredse frivillige. De er også som oftest fornøyde med måten arbeidet er organisert på, og de uttrykker i stor grad at de er villige til å være frivillige også om to år.

Vi finner også her forskjeller mellom organisasjonstyper, etter samme mønster vi har sett over. Det er innen de mest verdibaserte organisasjonstypene at de frivillige uttrykker sterkest tilhørighet. Frivillige innen religion og livssyn, etterfulgt av politikk og velferd, scorer høyest på en indeks basert på de tre spørsmålene. Tilhørigheten er svakest innen idrett og nærmiljø- og arbeidslivsorganisasjoner.[109]

Tilhørigheten øker med fartstid. Sammenhengen mellom hvor lenge man har vært frivillig og tilhørighet til organisasjoner er vist i *Figur 40*. Legg merke til at figuren viser at tilhørigheten øker tydelig det første halvåret, før den flater ut. Deretter ser vi en ny økning i tilhørighet blant frivillige som har vært aktive i mer enn 10 år. En del av endringen det første året kan nok skyldes at innsatsen var et engangstilfelle blant en del av de frivillige med aller kortest fartstid. Korrelasjonen mellom tilhørighetsindeksen og fartstid som frivillig er nokså sterk (.38).

*Figur 40: Tilhørighetsindeks (commitment) etter fartstid som frivillig. Gjennomsnitt skala 1-7.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, vår 2015.*
NOTE: Tilhørighetsindeksen er konstruert ved å slå sammen verdiene på de tre påstandene vist i Figur 39, og deretter dele på tre (Cronbach's alpha=.085). Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Vi så i forrige kapittel at tilknytning til enkeltorganisasjoner var nært koblet til formelle medlemskap. Den samme tendensen finner vi også på dette målet på

109. Frivillige innen religion og livssyn scorer 6.23 i snitt på indeksen av tre skalaspørsmål fra 1-7 (n=50), etterfulgt av politikk (5.84, n=59) og velferd (helse, sosial og utdanning) (5.55, n=90). Frivillige innen idrett scorer 5.15 (n=173), mens de som er aktive innen nærmiljø og arbeidsliv scorer 5.17 (n=138).

tilhørighet: formelt medlemskap i en organisasjon øker tilhørighet i betydelig grad. De som er medlemmer i organisasjonen de har arbeidet frivillig for (n=467) scorer om lag et halvt poeng høyere på syvpunktsskalaen enn de som ikke er medlemmer (n=200) (5.63 vs. 5.05 på skalaen).[110] Formelle medlemskap er med på å skape et mer varig og institusjonalisert bånd mellom frivillig og organisasjon, og dermed også å bygge lojalitet og tilhørighet.

### *Hvilke faktorer er viktigst?*

Ovenfor har vi gått gjennom en rekke kjennetegn ved det frivillige arbeidet – om man føler motiver blir tilfredsstilt, hvordan man evaluerer arbeidsoppgaver og organisering, engasjement og tilhørighet. Kan vi si noe om hvilke av disse faktorene som *i størst grad* forklarer tilfredshet og vilje til å fortsette?

Som nevnt innledningsvis vektlegger sosialpsykologiske tilnærminger, slik som psykologisk kontraktteori og selvbestemmelsesteori, arbeidsoppgaver og andre aspekter ved arbeidets organisering som utslagsgivende for tilfredshet. Arbeidsoppgavene må ikke oppleves som urimelige, irrelevante eller unødvendige, og de bør ikke gå ut over den frivilliges autonomi. Teorien som ligger til grunn for VFI legger derimot større vekt på tilfredsstillelse av motiver og at arbeidsoppgaver bør samsvare med den frivilliges motivasjonsbasis. Forskere som arbeider med rolleteori legger på sin side vekt på at tilfredshet er særlig viktig i den tidlige fasen av arbeidet. Etter hvert er det identifikasjon med organisasjoner og med rollen som frivillig som er avgjørende for hvorvidt aktiviteten vedvarer.

I Tabell 13 viser vi resultater fra en multivariat analyse (OLS-regresjon) av tilfredshet, tilhørighet/tilknytning og vilje til å fortsette. I analysene har vi også kontrollert for organisasjonstype, hvor mye man arbeider frivillig en vanlig uke, kjønn, utdanning og alder (disse variablene er ikke vist i tabellen). Vi bruker standardiserte koeffisienter, slik at styrken i sammenhengene er sammenliknbare uavhengig av hvordan hver enkelt variabel er målt. I den første kolonnen (modell 1) ser vi på hvilke faktorer som er sterkest knyttet til det generelle målet på tilfredshet. I modell 2 ser vi på hva som henger sammen med tilhørighet og lojalitet (commitment) til organisasjonen, mens vi i modell 3 og 4 analyserer vilje til å fortsette som frivillig om to år.

110. Vi vet strengt tatt ikke at de frivillige er medlemmer i akkurat den organisasjonen de har rapportert at de er frivillige i, bare at de har et medlemskap i den samme kategorien. Det er imidlertid sannsynlig at det i de fleste tilfeller vil gjelde samme organisasjon.

*Tabell 13. Generell tilfredshet, tilhørighet og tilknytning og vilje til å fortsette med det frivillige arbeidet. Standardiserte betakoeffisienter.*

| | Avhengig variabel | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Generell tilfredshet | Tilhørighet/ tilknytning («commitment») | Vilje til å fortsette | Vilje til å fortsette |
| | Modell 1 | Modell 2 | Modell 3 | Modell 4 |
| Engasjement | .09* | .10* | .05 | .008 |
| Tilfredshet | | | | |
| Tilfredsstilt motiver | .20*** | .27*** | -.004 | |
| Tilfreds med oppgaver | .15*** | .27*** | .11** | |
| Tilfreds med organisering | .36*** | .21*** | .14*** | |
| Tilfredshetsindeks[a] | | | | .28*** |
| Negative erfaringer | | | | |
| Overbelastning | .004 | -.03 | -.03 | -.04 |
| Ikke verdsatt | -.05 | .009 | -.06 | -.07 |
| Tilhørighet/tilknytning | | | .23*** | .21*** |
| Fartstid som frivillig (år)[b] | .08* | .11** | .15*** | .16*** |
| Tilfredshetsindeks*fartstid som frivillig | | | | -.10* |
| R2 | .55 | .55 | .45 | .44 |
| n | 622 | 626 | 615 | 585 |

*Kilde: Frivillighetspanelet, vår 2015*

NOTE: Tabellen viser standardiserte betakoeffisienter fra en regresjonsanalyse (OLS). Kontrollvariable i analysen: Organisasjonstype, tidsbruk på frivillig arbeid en vanlig uke, kjønn, utdanning og alder. n (min)=613.[a] Tilfredshetsindeks er en vektet indeks konstruert ut fra lagret verdi fra en faktoranalyse av alle de ulike målene på tilfredshet (enfaktorløsning). [b] Fartstid som frivillig: Ordinalvariabel kodet om til antall år i analysen (1 måned=.08, 1-6 måneder =0.3, 6-12 måneder=0.75, 1-2 år=1.5, 3-5 år=4, 6-10 år=8, 11-25 år=18, 25 år+=30).

Analysene tyder på at alle perspektivene vi har diskutert i dette kapitlet har betydning for tilfredshet, tilhørighet og vilje til å fortsette. Om vi ser på generell tilfredshet først (modell 1), framtrer god organisering som den aller viktigste enkeltfaktoren. Deretter følger tilfredsstillelse av motiver og tilfredshet med oppgavene man har. Engasjement har også en signifikant sammenheng med tilfredshet. Negative erfaringer, som at man føler seg overbelastet eller ikke verdsatt har ikke selvstendig betydning i analysen, men dette kan delvis skyldes at negative erfaringer har blitt fanget opp av de andre målene på tilfredshet. Frivillige med lang fartstid er noe mer tilfredse enn andre.

De tre målene på tilfredshet (motiver, oppgaver og organisering) er alle positivt knyttet til tilhørighet og identifikasjon med organisasjonen (modell 2). Engasjement er også positivt forbundet med tilhørighet. Analysen viser også at tilhørighet øker med fartstid i organisasjonen, men sammenhengen med tilfredshet er noe sterkere.

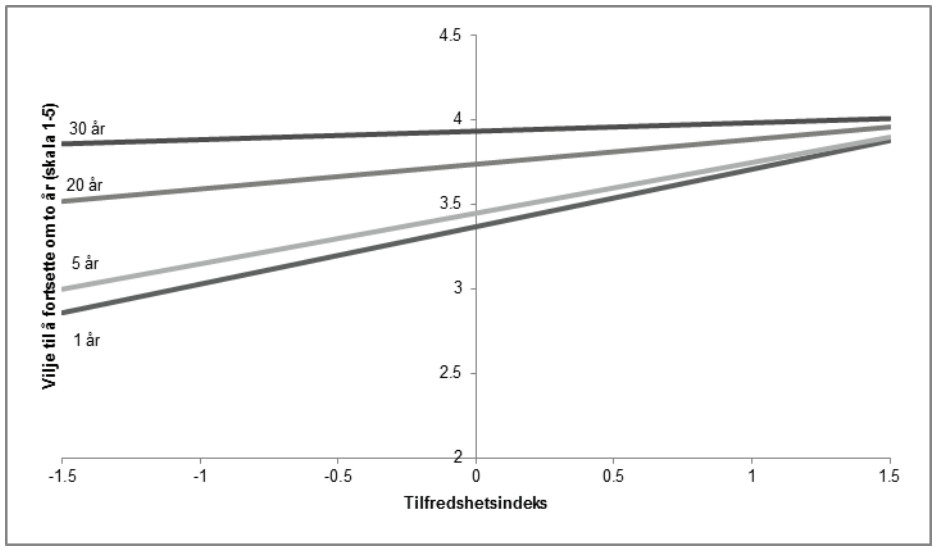
Når det gjelder vilje til å fortsette er bildet noe mer sammensatt. Her er det lojalitet og tilhørighet som framtrer som de viktigste faktorene. Betydningen

av tilfredshet er her svakere, og tilfredsstillelse av motiver har ingen *direkte* effekt på vilje til å fortsette. Sammenhengen mellom tilfredshet og vilje til å fortsette er delvis mediert av tilhørighet. Dette kan tolkes dithen at tilfredsstillelse av motiver bidrar til å skape tilhørighet, som i neste omgang øker viljen til å fortsette. Sammenhengen kan også gå motsatt vei, det vil si at tilhørighet til organisasjonen er med på å styrke tilfredsheten. Det er vanskelig å avgjøre retningen på sammenhengen med de tilgjengelige dataene. Analysene viser også – ikke overraskende – at frivillige med lang fartstid har størst sannsynlighet for å fortsette.

I modellen lengst til høyre (modell 4 i Tabell 13) har vi slått sammen alle målene på tilfredshet til en samlet tilfredshetsindeks.[111] Her ser vi på om tilfredshet slår ulikt ut avhengig av hvor lenge man har vært frivillig. Med utgangspunkt i rolleteori vil forventningen være at tilfredshet har avtagende betydning med økende fartstid som frivillig. Etter hvert er det ikke tilfredsstillelse av motiver eller tilfredshet med hvordan aktiviteten er organisert som gjør at den frivillige fortsetter, men i hvilken grad man kjenner seg knyttet til organisasjonen og identifiserer seg med rollen som frivillig. Analysen viser at dette er tilfelle. Når vi inkluderer et samspillsledd mellom tilfredshet og fartstid (Tilfredshetsindeks*fartstid som frivillig), ser vi at koeffisienten er signifikant negativ. I *Figur 41* viser vi en grafisk fremstilling av denne sammenhengen. Her ser vi at tilfredshet har en sterk positiv effekt på viljen til å fortsette de første årene man er frivillig, men at effekten avtar etter hvert. En nærmere granskning av sammenhengen viste at det særlig var for tilfredshet med oppgaver (at de føles nyttige, at de har klart definerte mål og at det er lett å finne ut om man gjør dem godt nok) at tilfredshet var særlig viktig for nye frivilliges vilje til å fortsette.[112] Følelsen av tilhørighet har derimot sterk effekt uavhengig av hvor lenge man har vært frivillig.[113]

111. Indeksen er konstruert ved at alle målene på tilfredshet og tilfredsstillelse av motiver ble inkludert i samme faktoranalyse (enfaktorløsning). Verdiene fra enfaktorløsningen ble lagret og brukt videre i regresjonsanalysen. Indeksen har høy reliabilitet (Cronbach's alpha=.87).
112. Interaksjonsleddet mellom tilfredshet med oppgaver og fartstid som frivillig var signifikant på 99.9%-nivået.
113. En regresjonsanalyse med interaksjonsledd mellom tilhørighet og fartstid viste at samspillet mellom de to variablene ikke var signifikant.

*Figur 41: Vilje til å fortsette som frivillig om to år (skala 1-5), etter tilfredshet og fartstid som frivillig. Estimater fra regresjonsanalyse.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, vår 2015.*
NOTE: Estimater basert på regresjonsanalysen i Tabell 13. Andre variable i analysen er gitt gjennomsnittsverdier.

Blant kontrollvariablene vi inkluderte i analysen (ikke vist i tabellen) hadde høy alder og omfattende timebidrag positive effekter på viljen til å fortsette. Kjønn og utdanning hadde ingen effekt.[114]

Samlet tyder analysene på at tilfredshet med organiseringen av aktiviteten er en svært viktig enkeltfaktor for å skape tilfredse og lojale frivillige. For å repetere målene som inngår i denne indeksen, dreier de seg om hvordan organisasjonen administrerer frivillige, hvordan de gir opplæring og hvordan de løser problemer som oppstår under det frivillige arbeidet. Analysene våre viser at god organisering er enkeltfaktoren som er nærmest knyttet til generell tilfredshet. Blant målene vi har på tilfredshet, er det også tilfredshet med organisering som har den sterkeste effekten på viljen til å fortsette med det frivillige arbeidet om to år. Tilfredshet er direkte knyttet til viljen til å fortsette, særlig i de første årene, samtidig som det er en indirekte sammenheng som går via tilhørighet til organisasjonen. Tilhørighet til organisasjonen er i sin tur en svært viktig forklaring på vilje til å fortsette.

Forskning som har gått mer i dybden på ulike modeller for lederskap har funnet at det særlig er såkalt «transformatorisk ledelse» som innvirker positivt

114. I motsetning til dette finner Wilson og Musick (1999) at høyt utdannede har større sannsynlighet for å fortsette som frivillige (basert på en amerikansk panelstudie). Dette tilskriver de effekten av at høyt utdannede får utføre mer interessante og givende arbeidsoppgaver enn lavt utdannede.

på frivilliges tilfredshet. Dette er en ledelsesmodell som gjør at de frivillige føler de får anledning til å uttrykke seg selv gjennom arbeidet, som styrker selvtilliten til den frivillige og identifikasjonen med og samholdet i gruppen (Dwyer et al. 2013).[115] Våre data tillater ikke å gå i dybden på effekten av ulike ledelses- og organisasjonsmodeller. Foreløpig må vi nøye oss med å understreke betydningen av god administrasjon, opplæring og konfliktløsning for tilfredse og lojale frivillige.

## Hvorfor slutter man?

Vi har sett at ulike mål på tilfredshet med aktiviteten bidrar til å kunne forutsi hvem som ikke uttrykker en intensjon om å fortsette med det frivillige arbeidet. Men hva med dem som faktisk *har* sluttet? I denne delen skal vi angripe dette spørsmålet fra to vinkler. Først skal vi dra nytte av at Frivillighetspanelet har en såkalt «panelstruktur», det vil si at en del av de samme personene ble intervjuet både høsten 2014 og våren 2015. Dersom noen av disse personene har sluttet med frivillig arbeid mellom disse to tidspunktene, kan vi se om de skiller seg ut med en annen vurdering av frivillig arbeid enn de som ikke har sluttet i tidsperioden. I den andre delen skal vi se på hvordan de som har en erfaring med å slutte med frivillig arbeid *selv grunngir* beslutningen om å gi seg. Vi skal her se på den relative betydningen av tre sett av faktorer: livssituasjon, motivasjon og forhold ved organisasjonen eller det frivillige arbeidet.

### Kostnad-/nyttevurdering og å slutte med frivillig arbeid

Vi ser først på hva som skiller de som har fortsatt med frivillig arbeid fra høsten 2014 til våren 2015 fra de som har sluttet. 23 prosent av de som svarte at de hadde gjort frivillig arbeid høsten 2014 oppga ikke å ha gjort frivillig arbeid våren 2015, Resten (77 prosent) var fortsatt frivillige. I undersøkelsen fra høsten 2014 stilte vi respondentene en serie spørsmål om hvorvidt man forbinder ulike kostnader og nytteverdier med det å være frivillig (disse er også behandlet i kapittel 2). Ut fra en rasjonell forståelse av frivillighet, vil vi forvente at de som opplevde lave kostnader og stor nytte ved frivillig arbeid har størst sannsynlighet for å ha fortsatt med dette våren 2015. Motsatt forventer vi at de som faktisk har sluttet med frivillig arbeid, er de som opplevde størst kostnader og lavest nytteverdi ved aktiviteten.

En svakhet ved designet er at spørsmålene er stilt med et halvt års mellomrom, mens spørsmålene om frivillig arbeid på begge tidspunkt refererer til aktivitet det siste året. Det betyr at avslutningen av aktiviteten for

115. Motsatsen til dette vil være såkalt transaksjonslederskap, der ledelsen utøves gjennom kontroll av positive og negative sanksjoner.

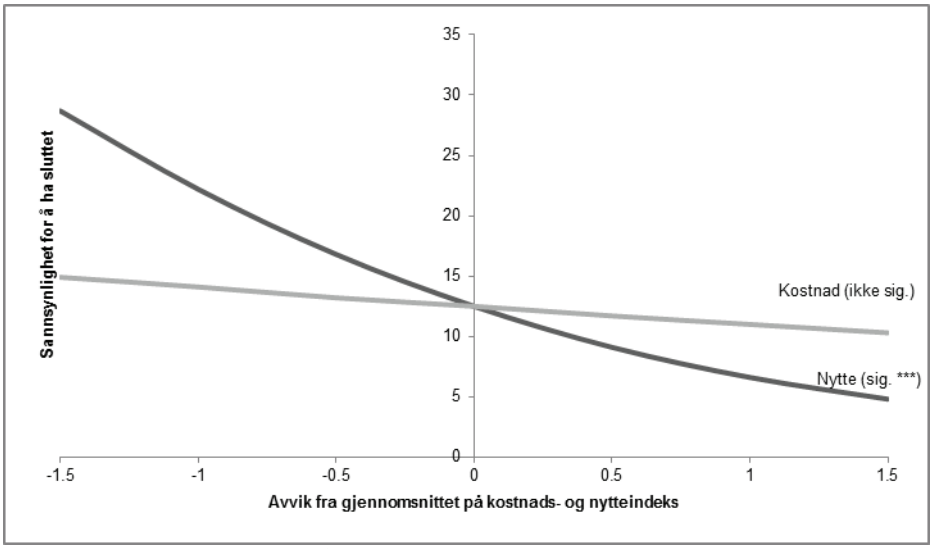
en del respondenter kan ha skjedd *før* de besvarte det første skjemaet. Spørsmålene om frivillig arbeid ble også stilt ulikt i de to undersøkelsene. I den første runden fikk respondentene angitt 16 ulike kategorier av organisasjoner, og ble deretter bedt om å angi hvilke – hvis noen – de hadde gjort frivillig arbeid for. Fra den andre runden baserer vi oss på et spørsmål om «du tenker på det siste året under ett, omtrent hvor mye tid brukte du på frivillig arbeid i en vanlig uke», der de som svarer «deltar ikke i frivillig arbeid» er kodet som ikke-frivillige.

Én indikasjon på at dataene er sammenliknbare, er at totalandelen som oppgir å være/ha vært frivillig er lik (59 prosent) på begge måletidspunktene. Hvorvidt ulik spørsmålsstilling likevel har påvirket resultatene, vil vi få en indikasjon på når undersøkelsen gjentas høsten 2015, med samme spørsmålsformulering som høsten 2014. Vi anser derfor konklusjonene basert på de påfølgende analysene som foreløpige.

I hvilken grad kan kostnads-/nyttevurderingen av frivillig arbeid forutsi hvem som slutter og hvem som fortsetter? Er det slik at de som opplever arbeidet som frustrerende, slitsom og utmattende oftere har sluttet? I analysene bruker vi indeksene for opplevde kostnader og nytteverdier ved frivillig arbeid som ble introdusert i kapittel 2 (Figur 11).

For å besvare disse spørsmålene gjennomførte vi en logistisk regresjonsanalyse av hvorvidt man hadde sluttet mellom de to tidspunktene, der vi kontrollerte for hvor mye tid man brukte på arbeidet på det første tidspunktet, hvilken organisasjonstype man arbeidet for (16 typer), hvor mange organisasjonsmedlemskap man hadde, kjønn, alder og utdanning. *Figur 42* viser estimerte sannsynligheter for å slutte, basert på regresjonsanalysen. Hele modellen er lagt ved i appendiks (Tabell 15). Den vertikale aksen viser sannsynligheten for å ha sluttet, mens den horisontale aksen viser avstand fra gjennomsnitt på kostnad-/nytteindeksen.

*Figur 42: Estimert sannsynlighet for å ha sluttet med frivillig arbeid i perioden høst 2014-vår 2015, etter kostnads- og nyttevurdering høst 2014.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014 og vår 2015.*

NOTE: Analysen inkluderer respondenter som hadde utført frivillig arbeid for en organisasjon siste år høsten 2014 (n=668). Estimatene er basert på en logistisk regresjonsanalyse som er vedlagt i appendiks (Tabell 15). I beregningene av estimatene er de andre variablene i analysen holdt konstant på gjennomsnittsverdier.

Figuren gir indikasjoner på at sannsynligheten for å slutte ikke påvirkes signifikant av kostnadsvurderinger; hvorvidt man vurderer kostnadene ved frivillig arbeid som høye eller lave. Derimot indikerer figuren at nyttevurderinger har sterk og signifikant effekt på sannsynligheten for å ha sluttet: de som vurderer nytten ved frivillig arbeid som liten, har større sannsynlighet for å ha sluttet enn de som vurderer nytten som stor (sannsynligheten for å ha sluttet faller fra venstre til høyre i figuren). Dette tyder på at kostnads-/nyttevurderingen *er* relevant for å forstå hvem som slutter og fortsetter, men da bare nyttesiden av likningen.

En nærmere analyse av enkeltpåstandene som inngår i indeksen viste at alle indikatorene på nytte samvarierte med hvorvidt man hadde sluttet eller ikke. Påstanden som skilte sterkest mellom de som hadde sluttet og de som hadde fortsatt, var hvorvidt man opplevde aktiviteten som viktig. Av enkeltindikatorene for kostnader ved frivillig arbeid, var det bare de som

opplevde arbeidet som «deprimerende» som skilte seg ut med en høyere andel som hadde sluttet.[116]

Analysene gir altså ikke holdepunkter for å si at frustrasjoner knyttet til det frivillige arbeidet, at det kan være slitsomt eller utmattende, fører til at man slutter. Dette er i tråd med analysene i kapittel 2, som viste at mange frivillige gjør en innsats selv om de vurderer kostnadene som høye. Funnet støtter også opp om Musick og Wilsons (2008:449) analyse, som forklarer fenomenet med at mange frivillige forventer at arbeidet har visse kostnader og betrakter dette nettopp som et tegn på at arbeidet er verdifullt. Analysene våre viser samtidig at en opplevelse av at arbeidet ikke har noen nytteverdi – at det ikke er viktig, morsomt, tilfredsstillende og givende – ser ut til å være knyttet til at man slutter. Inntil nye data foreligger høsten 2015, er den foreløpige konklusjonen derfor at kostnads-/nyttekalkylen kan forklare hvorfor noen slutter med frivillig arbeid, men da først og fremst nyttedelen av likningen.

Vi undersøkte også sammenhengene mellom nytte og kostnad på den ene siden og uttrykt *vilje til å fortsette* om to år, som vi analyserte tidligere i kapitlet, på den annen. I tråd med figuren over var det ingen bivariat sammenheng mellom kostnadsindeksen og vilje til å fortsette, mens vi fant en sterk sammenheng med nytteindeksen.[117] Videre viste det seg at effekten av opplevde kostnader var ulik blant frivillige med ulik grad av tilhørighet («commitment»). Blant dem som opplevde lav grad av tilhørighet, hadde høye kostnader en negativ effekt på viljen til å fortsette. Blant dem som opplevde høy grad av tilhørighet, var det ingen slik effekt; faktisk var høye kostnader svakt forbundet med økt vilje til fortsatt å være frivillig om to år.[118] Sterk organisasjonstilhørighet gjør altså at frivillige uttrykker vilje til å fortsette,

116. De bivariate korrelasjonene mellom å ha sluttet og de ulike nytteindikatorene var: Viktig (-.21), morsomt (-.18), givende (-.18), tilfredsstillende (-.17), spennende (-.15), utfordrende (-.12) og skuffende (.10). Alle disse korrelasjonene var signifikante på 95%-nivået eller høyere. Blant kostnadsindikatorene korrelerte «deprimerende» signifikant med å ha sluttet (.11).

117. Korrelasjonen med kostnadsindeksen var .07 (ikke signifikant), og med nytteindeksen .29 (signifikant på 99.9%-nivået). Spørsmålene ble stilt på to ulike tidspunkt (kostnadsindeksen høst 2014 og vilje til å fortsette vår 2015, og bare de som svarte på undersøkelsen på begge tidspunkt er med i analysen (n=648).

118. Dette ble undersøkt ved hjelp av en regresjonsanalyse av vilje til å fortsette, med variablene kostnad, nytte og tilhørighet, samt et interaksjonsledd mellom tilhørighet og kostnad som uavhengige variable. Kontrollvariable var type organisasjon, tid brukt til frivillig arbeid, alder, kjønn og utdanning. Ustandardiserte betaverdier var .05 for nytte (p=.55), -.69 for kostnader (p=.008), .13 for tilhørighet (p=.30) og .61 for interaksjonsleddet (p=.008). r2=.37. Spørsmålene ble stilt på to ulike tidspunkt (kostnadsindeksen høst 2014 og vilje til å fortsette vår 2015, og bare de som svarte på undersøkelsen på begge tidspunkt er med i analysen (n=648). Nytte hadde en sterk bivariat sammenheng med viljen til å fortsette (.29), som ble helt borte da tilhørighet ble innført i modellen. Dette kan tyde på at opplevd nytte har en indirekte effekt på viljen til å fortsette som går via tilhørighet.

selv når de opplever høye kostnader. Blant frivillige med svak tilhørighet, vil derimot oftere høye kostnader påvirke viljen til å fortsette negativt.

### *Begrunnelser for å slutte med frivillig arbeid*

Hva så med forklaringene folk selv gir på hvorfor de slutter med frivillig arbeid? Dette er temaet for resten av kapitlet.

Tabell 14 viser andelen som har erfaring med å slutte med frivillig arbeid for en organisasjon i løpet av de siste fem årene. Dette gjaldt totalt 31 prosent av respondentene. De som svarte «nei» på dette spørsmålet, fikk et oppfølgingsspørsmål om de *vurderer å slutte* i en organisasjon de nå er aktive i. Totalt svarte 10 prosent at de vurderer å slutte. Det er svarene til disse to gruppene vi analyserer videre i dette kapitlet. Når vi angir prosentfordelinger i figurene nedenfor, er det derfor summen av de som har sluttet eller som vurderer å slutte. Det er viktig å understreke at de færreste som sier de har erfaring med å slutte med frivillig arbeid, har sluttet helt med frivillig arbeid. Nesten tre av fire av de som har sluttet (73 prosent) er fortsatt frivillige for en eller annen organisasjon.

*Tabell 14. Har sluttet med frivillig arbeid for en organisasjon i løpet av siste fem år eller vurderer å slutte. Prosent.*

| | Prosent |
|---|---|
| Ja | 31 |
| Nei, men vurderer å slutte | 10 |
| Har ikke sluttet og vurderer ikke å slutte | 59 |
| n | 1591 |

*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014*

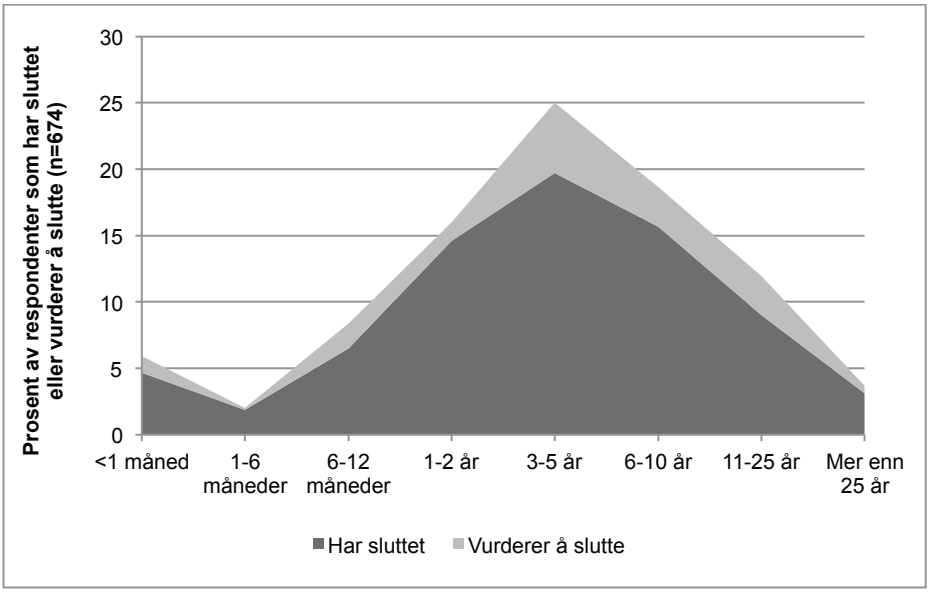
NOTE: Slått sammen av to separate spørsmål. Spørsmålsformulering: «Om du tenker tilbake på de siste fem årene, har du sluttet å gjøre frivillig arbeid for en organisasjon du tidligere arbeidet frivillig for? (Svar ja selv om du fortsatt er frivillig innen andre organisasjoner).» Respondenten ble så spurt "Om du tenker på organisasjonen der du mest nylig sluttet å arbeide frivillig, hva slags organisasjon var dette?" De påfølgende spørsmålene refererer til denne organisasjonen. Vurderer å slutte (stilles dersom «nei» på sluttet siste fem år): «Vurderer du iblant å slutte med å gjøre frivillig arbeid for en eller flere organisasjoner der du for tiden er aktiv?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Enkelte undergrupper skiller seg ut med en høyere andel «sluttere». Noen studier har vist at sannsynligheten for å slutte er størst blant frivillige med lav utdannelse (Butrica, Johnson & Zedlewski 2009; Choi & Chou 2010). Vi finner derimot at det er personer med høy utdanning (34 prosent) som oftest har erfaring med å slutte siste fem år. Blant respondenter med grunnskoleutdanning har 24 prosent erfaring med å slutte. Det gjelder både dersom man fortsatt er frivillig i en annen organisasjon eller om man har sluttet helt med det frivillige arbeidet. Dette tyder på at det i norsk

sammenheng er noe vanskeligere å holde på høyt utdannede frivillige enn frivillige med lav utdanning. Det kan imidlertid være slik at høyt utdannede har flere organisasjonstilknytninger enn lavt utdannede, og at de derfor har større sannsynlighet for at en eller flere av dem har opphørt de siste fem årene. [119] Videre er de som i størst grad har sluttet siste fem år mellom 36 og 55 år (35 prosent), mens de under 25 år (29 prosent) og de mellom 66 og 75 år (21 prosent) sjeldnest har denne erfaringen. For de yngstes del har dette trolig sammenheng med at de har kortere fartstid innen frivillig arbeid og derfor sjeldnere har «rukket» å slutte. For de eldste kan det være en indikator på mer stabile organisasjonstilknytninger.

Hvor lang tid varer et gjennomsnittlig engasjement som frivillig? Vi spurte respondentene som hadde sluttet eller som vurderte å slutte, hvor lenge de hadde vært aktive i organisasjonen. Svarene er oppsummert i *Figur 43*.

*Figur 43: Andel av respondenter som har sluttet/vurderer å slutte etter hvor lenge de har vært frivillige for organisasjonen. Prosent.*




*Kilde:* Frivillighetspanelet, høst 2014.
NOTE: Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet. 513 respondenter har sluttet, 161 vurderer å slutte.

119. Vi forsøkte å undersøke denne tolkningen ved å kontrollere korrelasjonen mellom utdanning og hvorvidt man har sluttet for antallet medlemstilknytninger og antallet organisasjoner man arbeider frivillig for. Ved kontroll for antallet tilknytninger ble korrelasjonen mellom utdanning og det å ha sluttet siste fem år svekket (fra .06 til .03), og den var ikke lenger signifikant (n=1500).

Figuren viser at 16 prosent av de som slutter eller vurderer å slutte har vært aktive i mindre enn ett år. 16 prosent har vært aktive i 1-2 år og 25 prosent i 3-5 år.[120] For en liten andel (6 prosent) var aktiviteten et engangstilfelle, eller varte i mindre enn en måned. Er man fortsatt med etter én måned, er sannsynligheten stor for at man blir værende de neste seks. Risikoen for exit øker igjen etter et halvt år.

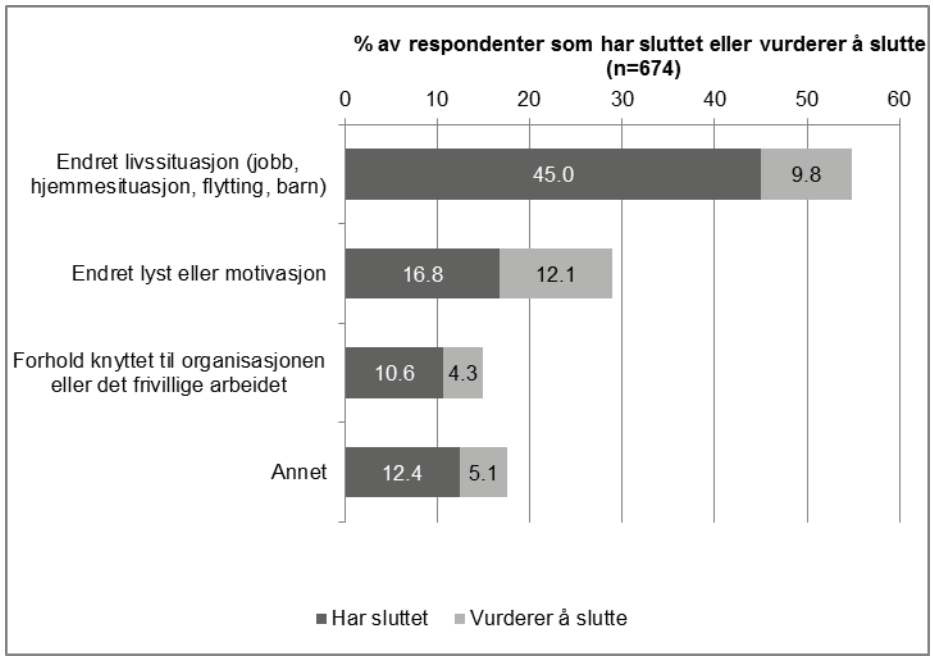
Tilsynelatende viser *Figur 43* en kritisk fase etter 3-5 år, der risikoen øker kraftig. Det må imidlertid bemerkes at tidsintervallene i spørsmålsstillingen er av ulik lengde. Om vi regner om til hvor mange som slutter eller vurderer å slutte *per år*, er det størst risiko for frafall det første året. Mens 16 prosent av tilfellene der man slutter eller vurderer å slutte inntreffer i løpet av det første året, er antallet som slutter jevnt på ca. 8 prosent per årskutt de fire påfølgende årene. Etter fem år faller risikoen kraftig. 19 prosent av de som slutter eller vurderer å slutte hadde vært aktive i mellom seks og ti år, noe som tilsvarer færre enn fire prosent per årskutt.

Vi kan altså snakke om det som i organisasjonsteorien ofte kalles en *liability of newness* (Freeman, Carroll & Hannan 1983), nemlig en forhøyet risiko for avslutning av nylig etablerte relasjoner. Risikoen for at man slutter er størst det første året. I tillegg finner vi tegn til det Fichman og Levinthal (1991) kaller en *liability of adolescence,* idet de peker på at risikoen helt i startfasen er noe lavere: når man har investert tid og krefter i et prosjekt er man uvillig til å gi det opp helt umiddelbart. Dette finner vi igjen i en lavere sannsynlighet for exit det første halvåret, dersom vi ser bort fra det som ser ut til å være engangstilfeller.

Hva er de direkte årsakene til at folk slutter med frivillig arbeid? Vi har sett over at ulike tilnærminger i litteraturen vektlegger henholdsvis manglende samsvar mellom motivasjon og arbeidsoppgaver, forhold knyttet til organiseringen eller det frivillige arbeidet, eller forhold utenfor organisasjonenes kontroll, nemlig den frivilliges livssituasjon. *Figur 44* oppsummerer svarene på tre hovedkategorier av årsaker for å slutte eller å vurdere å slutte med det frivillige arbeidet: endret livssituasjon, endret lyst eller motivasjon og forhold knyttet til den frivillige organisasjonen eller det frivillige arbeidet. Ofte kan flere av disse forholdene være relevante og begrunnelsen for å slutte er sammensatt. Derfor ble respondentene gitt muligheten til å krysse av for flere alternativer.

120. Om vi konsentrerer oss om bare de som har sluttet, har 16 prosent av de som har sluttet en fartstid på mindre enn ett år, og 20 prosent en fartstid på 1-2 år.

*Figur 44: Hovedkategorier av begrunnelser for å slutte med frivillig arbeid. Prosent.*




*Kilde:* Frivillighetspanelet høst 2014.
NOTE: Spørsmålsformulering: «Hva er årsaken til at du sluttet/vurderer å slutte med det frivillige arbeidet for denne organisasjonen?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet. 513 respondenter har sluttet, 161 vurderer å slutte.

Andelene i figuren viser at endringer i livssituasjonen, for eksempel knyttet til jobb, hjemmesituasjonen, flytting eller barn, er den klart vanligste årsaken til at man slutter med frivillig arbeid. Deretter følger endret lyst og motivasjon og forhold knyttet til organisasjonen eller det frivillige arbeidet. Respondenter som framhevet de ulike hovedkategoriene av begrunnelser for å slutte eller å vurdere å slutte, fikk oppfølgingsspørsmål der de ble bedt om en nærmere spesifikasjon. Disse vil vi ta for oss nedenfor.

Et interessant trekk i figur 44 er hvordan årsaker til at man *vurderer* å slutte er annerledes fordelt enn årsaker til *faktisk å slutte*. Lyst og motivasjon og forhold knyttet til organisasjonen eller det frivillige arbeidet, er samlet sett viktigere enn livsfase for de som vurderer å slutte. Dette antyder at motivasjonssvikt av ulike årsaker og problemer med organisering kan redusere tilfredshet og gjøre at man vurderer å slutte, men når det kommer til stykket, er det ofte livssituasjonen som er utslagsgivende. Som studien til Garner og Garner (2011) viste, har frivillige en tendens til å fortsette med aktiviteten selv når de er frustrerte og misfornøyde. Dette kan eksempelvis knyttes til lojalitet, eller det kan være et resultat av en pliktfølelse overfor

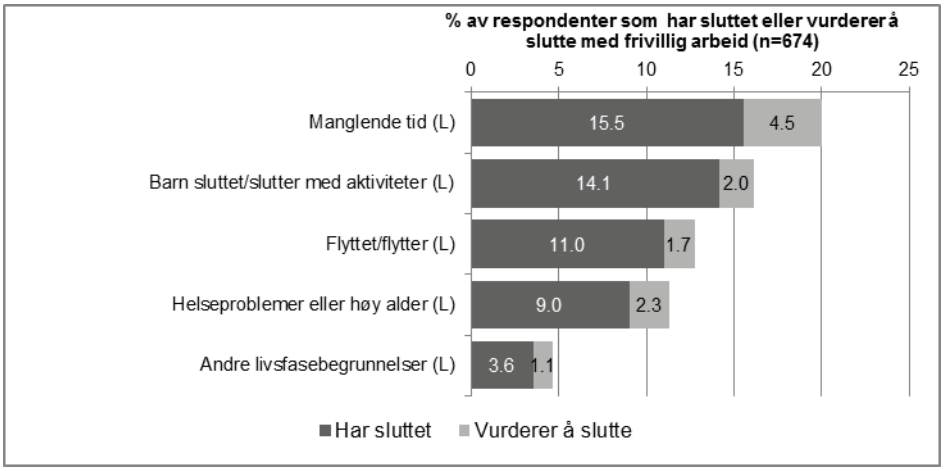
egne barn som deltar i aktiviteter. Vi skal undersøke mer detaljerte beskrivelser av hva det er med motivasjon eller forhold knyttet til det frivillige arbeidet som gjør at man vurderer å slutte, eller i noen tilfeller også faktisk slutter, med aktiviteten.

Ikke overraskende er det ulike forhold ved livssituasjonen som spiller en viktig rolle på ulike stadier i livet, noe vi skal utforske nærmere nedenfor. Forskjellene mellom ulike typer organisasjoner er imidlertid ikke signifikante. Det er heller ikke forskjeller mellom hvor lenge man har vært aktiv. Forklaringer knyttet til livssituasjon er viktigst i alle typer og blant frivillige med ulik fartstid.

*Figur 45* viser svarfordelingen på spesifiserte begrunnelser knyttet til livssituasjonen. Vi ser her at konkurranse om tid er den viktigste årsaken til at man slutter eller vurderer å slutte med frivillig arbeid. Deretter følger at barna har vokst fra eller sluttet med aktivitetene, at man har flyttet, eller har helseproblemer eller høy alder. Det er få tydelige forskjeller mellom typer av organisasjoner på dette spørsmålet, med ett unntak: barn som slutter med aktiviteter forekommer nesten bare innen kultur-, idretts- og fritidssektoren (28 prosent). I de andre organisasjonstypene varierer andelen mellom 2 og 14 prosent. [121]

121. At barna slutter med aktiviteten er blant årsakene til at man slutter eller vurderer å slutte med arbeidet gjelder 7 prosent av de som har sluttet eller vurderer å slutte innen helse-, utdanning og sosiale tjenester (n=50), 2 prosent av de som har vært aktive innen politikk- eller interesseorganisasjoner (n=48), 3 prosent av de som har vært aktive innen nærmiljøaktiviteter (n=58). 12 prosent av de som har vært aktive innen religiøse aktiviteter svarer også dette, men her har vi bare 21 observasjoner å basere oss på. Organisasjonstypene er slått sammen fra flere typer kategorier i skjemaet for å få nok observasjoner i hver kategori til å kunne gjøre statistisk analyse.

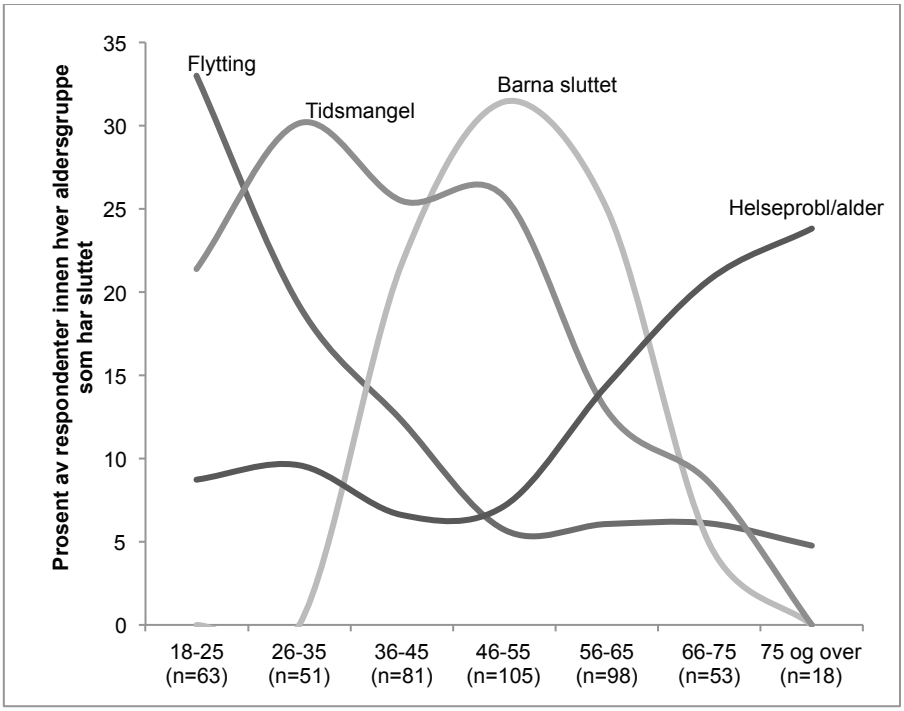
*Figur 45: Spesifiserte livssituasjonsbegrunnelser for å slutte med eller vurdere å slutte med frivillig arbeid. Prosent.*




*Kilde: Frivillighetspanelet, høst* 2014.
NOTE: Spørsmålsformulering: «Hva er det med livssituasjonen din som gjør at du sluttet/vurderer å slutte med det frivillige arbeidet?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet. 513 respondenter har sluttet, 161 vurderer å slutte.

Man kan forvente at ulike livssituasjonsbegrunnelser spiller forskjellige roller i ulike stadier av livsløpet. I *Figur 46* ser vi på hvilke aspekter ved livssituasjonen som gjør at man slutter eller vurderer å slutte med det frivillige arbeidet i ulike aldersgrupper. For lesbarhetens skyld skiller vi her ikke mellom de som faktisk har sluttet og de som vurderer å slutte med arbeidet.

*Figur 46: Livssituasjonsbegrunnelser for å slutte eller vurdere å slutte med frivillig arbeid, etter alder. Prosent.*



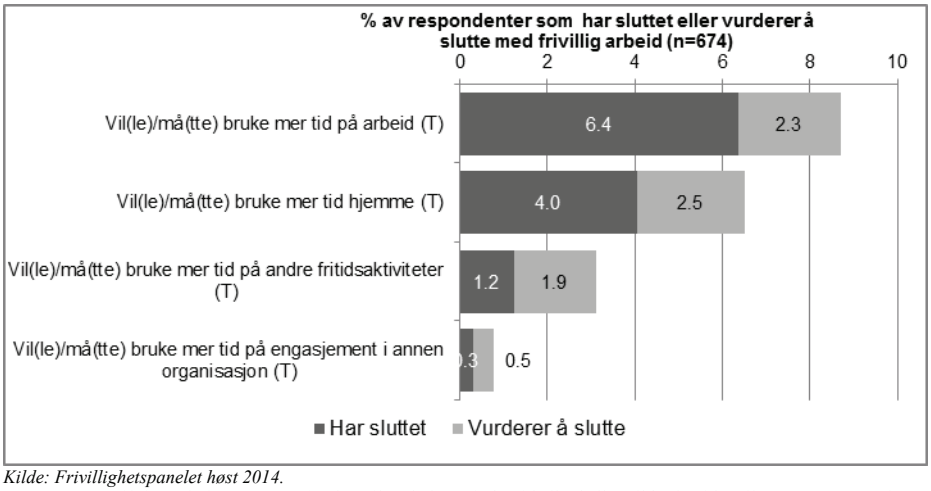

*Kilde: Frivillighetspanelet høst 2014.*
NOTE: Spørsmålsformulering: «Hva er det med livssituasjonen din som gjør at du sluttet/vurderer å slutte med det frivillige arbeidet?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

Figuren viser tydelige faser i livsløpet, med klare konsekvenser for avvikling av organisasjonsengasjement. I ungdomstida er flytting den vanligste årsaken til at man slutter med frivillig arbeid. For mange av de under 25 år handler nok dette om å flytte fra hjemstedet til et studiested, og deretter videre fra studiested til arbeidssted. Betydningen av denne faktoren synker nokså lineært med alder. Tidsmangel er vanligst blant de mellom 26 og 35 år og er fortsatt en viktig årsak til at man slutter fram til midten av femtiårene. Midt i livet slutter mange med frivillig arbeid fordi barna slutter med aktiviteter. Fra midten av femtiårene blir helseproblemer og høy alder gradvis en viktigere årsak til at man slutter, og fra og med pensjonistalderen er dette den viktigste årsaken (for de aller eldste er antallet observasjoner lavt).

Figur 46 illustrerer videre hvordan vi antar ulike roller gjennom livsløpet, og når noen roller opphører, opphører også aktiviteten. På ulike stadier i livet opplever mennesker endring i roller og forventninger – i frivillig sektor, akkurat som i arbeids- og familieliv.

Samlet sett er konkurranse om tid den vanligste livssituasjonsbegrunnelsen for å slutte eller vurdere å slutte. Hva er det de frivillige ønsker eller må bruke mer tid til? Er det konkurranse med betalt arbeid, krav på hjemmebane eller andre organisasjonsforpliktelser som er viktigst? De som svarte at tidsmangel var grunnen til at de sluttet med det frivillige arbeidet, fikk et oppfølgingsspørsmål om hva de ønsket å bruke mer tid på. *Figur 47* sammenfatter svarene.

*Figur 47: Tidsmangel som begrunnelse for å slutte med frivillig arbeid. Prosent.*




*Kilde: Frivillighetspanelet høst 2014.*
NOTE: Spørsmålsformulering: «Hva er årsaken til at du har mindre tid eller heller vil bruke tiden til noe annet?» Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet. 513 respondenter har sluttet, 161 vurderer å slutte.

Her viser svarene at det primært er konflikt med betalt arbeid som gjør at man har sluttet eller vurderer å slutte. Nest viktigst er behovet for å bruke mer tid hjemme. Denne begrunnelsen er mest vanlig i alderen 26-45 år, noe som tyder på at en krevende småbarnstilværelse kan være vanskelig å forene med frivillig engasjement. Dette gjelder menn i like stor grad som kvinner.[122]

Det er nesten ingen som oppgir tidspress som følge av konflikter med andre fritidsaktiviteter eller annet organisasjonsarbeid. Konkurranse om frivillige mellom organisasjoner virker altså i liten grad å være en viktig årsak til at man slutter.

For å oppsummere er det altså forhold knyttet til den frivilliges livssituasjon som er den viktigste årsaken til at man slutter med frivillig arbeid. Tidsmangel framtrer som den viktigste enkeltårsaken. Flytting er viktig i tidlige voksenår, mens tidsmangel blir den viktigste årsaken fra 25-årsalder. Etter hvert er det barn som vokser fra eller slutter med aktiviteter

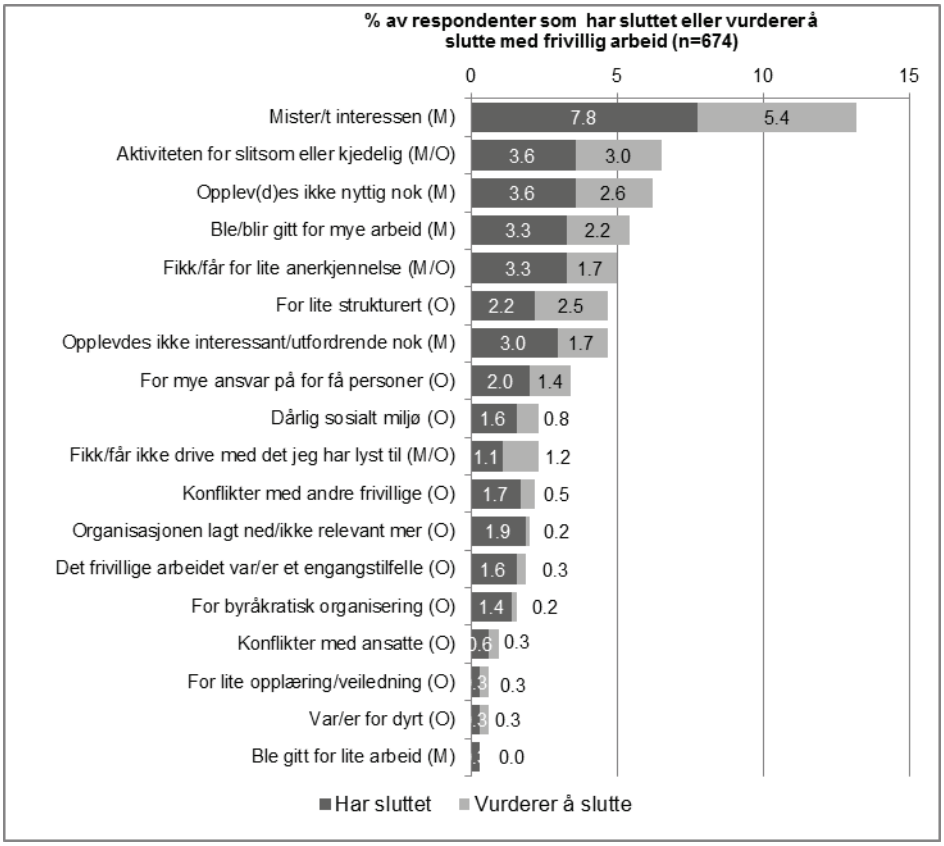
122. 8 prosent av mennene som har sluttet eller vurderer å slutte og 6 prosent av kvinnene oppgir denne begrunnelsen.

som blir dominerende. Dette er dessuten en hovedårsak til exit blant frivillige innen kultur-, fritids- og idrettssektoren. Fra midten av femtiårene og framover er det helseproblemer og høy alder som fører til at man slutter eller vurderer å slutte med det frivillige arbeidet.

Den sterke betydningen av livssituasjon antyder at organisasjonene i mange tilfeller har begrenset mulighet til å holde på frivillige som slutter. En stor grad av naturlig utskiftning av de frivillige, uansett hva organisasjonene foretar seg, må derfor påregnes. Dette illustrerer at rene sosialpsykologiske tilnærminger som fokuserer på grad av samsvar mellom motivasjon og arbeidsoppgaver, hvorvidt den psykologiske kontrakten mellom frivillig og organisasjon opprettholdes, og hvorvidt den frivillige opplever autonomi, får brukt kompetanse og etablert relasjoner, ikke kan gi fullgode forklaringer på hvorfor relasjoner mellom frivillige og organisasjoner opphører. Som flere studier viser, må også livssituasjonen til den frivillige tas med i betraktningen som en hovedforklaring (Penner 2002, Martinez & McMullin 2004, Hustinx 2010).

Hva så med faktorer som organisasjoner *kan* påvirke? Også de som pekte på svekket lyst eller motivasjon, eller forhold knyttet til organisasjonen eller det frivillige arbeidet, fikk detaljerte oppfølgingsspørsmål. Noen av kategoriene var relevante både for motivasjon og organisering av det frivillige arbeidet, og ble dermed stilt til respondentene som valgte begge disse hovedalternativene. I *Figur 48* viser vi svarene på disse mer detaljerte begrunnelsene. Spørsmål som kun ble stilt til respondenter som pekte på forhold knyttet til motivasjon, er markert med M i figuren, mens spørsmål som ble stilt til de som pekte på forhold ved organisasjonen eller det frivillige arbeidet som begrunnelse for å slutte, er markert med O. De spørsmålene som gikk til begge gruppene, er markert med M/O.

*Figur 48: Spesifiserte motivasjons-/organisasjonsbegrunnelser for å slutte med eller vurdere å slutte med frivillig arbeid. Prosent.*




*Kilde: Frivillighetspanelet høst 2014.*

NOTE: M – Endret lyst eller motivasjon, O – Forhold ved organisasjonen eller det frivillige arbeidet. Ikke vist i figuren: andre forhold ved motivasjon (5%), andre forhold ved organisering (2%). Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet. 513 respondenter har sluttet, 161 vurderer å slutte.

Figur 48 viser at den klart viktigste begrunnelsen knyttet til motivasjon og organisasjon de frivillige gir er en nokså uspesifisert årsak – at de har «mistet interessen». Siden det var mulig å sette flere kryss, har imidlertid nesten halvparten av disse også valgt mer informative kategorier. Mange som tilhører denne gruppen finner vi altså igjen flere steder i figuren.

Blant de mer informative kategoriene er det stor spredning i svarene. De viktigste begrunnelsene dreier seg om arbeidsoppgaver som er lite lystbetonte eller givende («aktiviteten for slitsom eller kjedelig», «opplevdes ikke nyttig nok», «opplevdes ikke interessant eller utfordrende nok»), overbelastning («ble gitt for mye arbeid», «for mye ansvar på få personer») eller mangel på anerkjennelse. Nesten ingen peker på at de fikk for lite å gjøre. Få (2 prosent)

peker på arbeidsoppgaver som ikke samsvarer med motivasjonen («fikk ikke drive med det jeg hadde lyst til»), som kan sees på som en direkte operasjonalisering av hovedforklaringen innen den sosialpsykologiske tilnærmingen som vektlegger match mellom motiver og arbeidsoppgaver (Clary et al. 1992).

Svarene kan tolkes i lys av selvbestemmelsesteori, som argumenterer for at behovet for autonomi, kompetanse og relasjoner er grunnleggende psykologiske behov som må tilfredsstilles for at aktiviteten skal vedvare (Ryan & Deci 2000). Én studie viste at det å oppleve autonomi i arbeidet var den viktigste faktoren som forklarte fortsatt innsats (Haivas, Hofmans & Pepermans 2012). Selv om denne faktoren i vår studie er klart underordnet forhold ved livssituasjonen, kan vi finne støtte for dette perspektivet i svarene vi har analysert her. For mye og for slitsomt arbeid fratar den frivillige råderett over egen tid og energi. Dersom man føler seg overbelastet, ikke får brukt kompetansen og ikke inngår i anerkjennende relasjoner, øker risikoen for at aktiviteten opphører.

Av de rent organisatoriske variablene er det flest som peker på at aktiviteten var eller er for lite strukturert. Dette synes å være et større problem enn at aktiviteten er for byråkratisk, noe nesten ingen svarer. Det er imidlertid færre som peker på slike organisatoriske forhold enn det er som framhever forhold ved arbeidsoppgavene. Det er få som slutter på grunn av konflikter, dårlig opplæring eller for høye økonomiske kostnader. I sum ser det altså ut til at arbeidsmengde, mangel på anerkjennelse og oppgaver som ikke oppfattes som viktige nok er de mest avgjørende faktorene knyttet til motivasjon og organisering.

## Oppsummering

I dette kapitlet har vi studert hvorfor frivillige fortsetter med arbeidet sitt og hvorfor de slutter. Viktige spørsmål har vært hva som skiller tilfredse og utilfredse frivillige knyttet til ulike aspekter ved det frivillige arbeidet, hvordan begreper som tilfredshet, tilhørighet og vilje til å fortsette henger sammen, og hvilke begrunnelser folk gir for faktisk å slutte.

Overordnet har analysene vist at faktorer som forklarer tilfredshet og vilje til å fortsette med frivillig arbeid, eller at man vurderer å slutte, skiller seg fra folks begrunnelser for å *faktisk* slutte. Frivillige som uttrykker høy grad av motivasjon, er engasjerte og føler lojalitet/tilhørighet til en organisasjon, uttrykker oftere enn andre både høyere tilfredshet og en tydeligere intensjon om å fortsette med frivillig arbeid. Organisering av arbeidet og arbeidsoppgavene har også betydning for frivilliges tilfredshet. Tilfredshet er særlig viktig for viljen til å fortsette i den tidlige fasen av «frivillighetskarrieren». Det er også nært knyttet til tilhørighet til organisasjonen, som er avgjørende for å styrke intensjonen om å bli.

Men når vi ser på de som faktisk har sluttet i løpet av måleperioden, avtegner et noe annerledes bilde seg. Først fant vi at høye kostnader knyttet til organiseringen av aktiviteten – at den er tidkrevende, utmattende, slitsom og frustrerende – ikke hadde betydning for om de hadde sluttet. Blant frivillige med svak organisasjonstilhørighet var det imidlertid en tendens til at høye kostnader svekket viljen til å fortsette. Blant alle frivillige er det derimot en klar tendens til at både de som uttrykker svakere vilje til å fortsette og de som faktisk har sluttet i mindre grad enn andre opplevde det frivillige arbeidet som nyttig.

Når vi ber de som har sluttet om selv å begrunne hvorfor, viste analysene at forhold ved *livssituasjonen* – tidsmangel, flytting, helse og barn som slutter med aktiviteter – fremtrer som de klart viktigste faktorene. Unge frivillige nevner ofte flytting som årsak til at de har sluttet med frivillig arbeid; de litt eldre peker på tidsmangel; middelaldrende viser ofte til at det skyldes at de barna deres har sluttet med aktiviteter; eldre begrunner avslutningen med helseproblemer og alder. Noen frivillighetsarenaer er mer eller mindre direkte koblet til ulike livssituasjoner, som skolekorps og barneidrett, og i slike tilfeller vil disse resultatene være selvsagte. Men også for organisasjoner som ikke er like sterkt koblet til ulike livssituasjoner, viser resultatene at en del utskifting av den frivillige arbeidsstokken hovedsakelig skyldes årsaker som ligger hinsides organisasjonenes kontroll.

Blant de som *vurderer å slutte,* var imidlertid forhold knyttet til motivasjon og organisering samlet sett viktigere enn livssituasjon. Dette kan tyde på at motivasjonssvikt og misnøye med organisering kan redusere tilfredshet og gjøre at man vurderer å slutte. Men når det kommer til stykket, er det oftest livssituasjonen som er utslagsgivende. I begrunnelsene som ble gitt for å slutte var svekket motivasjon, uoppfylte behov og dårlig organisering, som mange av de teoretiske retningene vi diskuterte innledningsvis legger stor vekt på, sekundære. Dette funnet kan sees i sammenheng med analysen som viste at kostnadsvurderinger ikke hadde generell betydning for hvorvidt frivillige faktisk hadde sluttet. Samlet støtter dette opp om tidligere forskning som har vist at frivillige, og da særlig de med sterk tilhørighet til organisasjonen, har en tendens til å fortsette med aktiviteten selv om de er frustrerte og misfornøyde med arbeidsoppgavene (Garner & Garner 2011).

Forskjellen i begrunnelser mellom de som faktisk har sluttet og mellom de som uttrykker intensjon om å slutte, viser at det generelt er viktig å vurdere svar på spørsmål om intensjoner i spørreundersøkelser kritisk. Svært mange studier baserer seg på spørsmål om intensjoner om å fortsette, men forklaringene på hvorfor man vurderer å slutte og hvorfor man faktisk slutter er ulike og distinkte. Å gi uttrykk for at man vurderer å slutte kan også være en måte for respondenter å få utløp for misnøye med organisasjoner på. Dette kan bidra til at sammenhenger mellom tilfredshet og fortsatt innsats blir

overrapportert når man studerer sammenhenger med egenrapportert vilje til å fortsette. Funnene våre reiser spørsmålet om deler av litteraturen overdriver sammenhengen mellom tilfredsstillelse av motiver, tilfredshet og å fortsette som frivillig.

Samtidig er det viktig å huske på at det sjelden er én grunn til at man slutter, og at misnøye og endret livssituasjon til sammen kan forsterke sannsynligheten for å slutte med frivillig arbeid. Endringer i livssituasjonen begrenser kanskje organisasjonenes frihetsgrader, men mye kan likevel gjøres. For å beholde frivillige peker våre analyser særlig i retning av å sørge for arbeidsoppgaver som oppleves nyttige og ikke overbelaster og å sørge for at de frivillige føler seg verdsatt. I hvilken grad man lykkes med å bygge tilhørighet og lojalitet påvirker også i hvilken grad de frivillige er villige til å fortsette, selv når aktiviteten oppleves krevende.

At frivillige er tilfredse har selvsagt også en egenverdi uavhengig av om de slutter eller fortsetter. Her tyder analysene på at organisasjonene har store muligheter til å påvirke, og at ulike aspekter ved organiseringen av aktiviteten er avgjørende.

# 5
# Konklusjon

Hva er det som får folk til å delta i frivillig arbeid, hva motiveres de av – og hvorfor slutter de? I denne rapporten har vi hatt som formål å grave dypere i disse spørsmålene enn hva som tidligere er gjort i norsk forskning. Ved hjelp av data samlet inn siden 1998, har vi ønsket (1) å få en bedre forståelse for hele frivillighets*prosessen*: fra man starter og til man slutter med frivillig arbeid. Hva skjer idet man begynner med frivillig arbeid? Hvordan kan vi forstå innsatsen underveis? Og hva forårsaker at man slutter? Videre har vi (2) undersøkt endringer i motivasjon og holdninger over tid, og diskutert dette i lys av større samfunnsendringer. I hvilken grad endres forutsetninger for frivillig arbeid i tråd med endringer på samfunns- og organisasjonsnivå? Til sist har vi (3) hatt en teoretisk ambisjon. Vi har gjennomgående knyttet analysene opp mot tidligere norsk og internasjonal litteratur, og diskutert gyldigheten av ulike forklaringsmodeller for å forstå de ulike trinnene i prosessen.

Analysene har tatt utgangspunkt i tre hovedkategorier av forklaringer: subjektive disposisjoner, individuelle utgangsbetingelser og forhold ved konteksten. Subjektive disposisjoner er forhold som motivasjon, kostnads-/nyttevurdering og oppfatninger om kollektiv mestringstro. Til begrepet kan vi også regne vurderinger man gjør seg som frivillig – hvor engasjert man er i arbeidet, hvor fornøyd man er med arbeidsoppgaver og organisering, hvor stor grad av tilhørighet man føler til organisasjonen og så videre. Individuelle utgangsbetingelser er mer objektive og relativt stabile forhold ved individet som påvirker sannsynligheten for frivillig arbeid. Her har vi blant annet sett på betydningen av tid, nettverk, livsfase og sosioøkonomiske ressurser. Når det gjelder forhold ved konteksten har vi vært mest opptatt av hvordan endringer på samfunns- og organisasjonsnivå påvirker subjektive disposisjoner. I det følgende oppsummerer vi våre funn langs disse tre hovedkategoriene av forklaringer.

## Subjektive disposisjoner

Når det gjelder *subjektive disposisjoner* er en viss motivasjon og interesse for frivillighet naturlig nok en nødvendig forutsetning for at man begynner med aktiviteten. Svært få som er helt uinteresserte eller umotiverte deltar. Mens om lag 10 prosent av de minst motiverte hadde drevet med frivillig arbeid det siste året, gjaldt det om lag 80 prosent av de mest motiverte. Sammenhengen mellom motivasjon og deltakelse var svakest blant de yngste respondentene, der de som ikke var frivillige scoret nesten like høyt som de som utførte frivillig arbeid (og høyere enn eldre ikke-frivillige). Dette kan tyde på et større potensial for frivillig innsats blant yngre. Sammenhengen var også sterkere blant menn enn blant kvinner.

Motivasjon er et begrep med flere dimensjoner. I kapittel 3 brukte vi *Volunteer Functions Inventory* (VFI) (Clary et al. 1992) til å kartlegge hvilke motivasjonskilder ulike grupper av frivillige la størst vekt på, og om motivasjonsgrunnlaget hadde endret seg over tid. Analysene i kapittel 3 viste at *lærings-* og *verdibegrunnelser* er viktigst når de frivillige vurderer ulike motivasjonsbegrunnelser. Mer konkret betyr dette at de frivillige særlig blir motivert av å kunne lære noe, og at de kan gjøre noe konkret for saker som opptar dem. Verdibegrunnelser var særlig viktig for frivillige innen velferdsfeltet. Slike begrunnelser gis ofte av de mest «dedikerte» frivillige som legger ned flest timer innsats. *Selvaktelsesbegrunnelser* var en tredje, sentral motivasjonskilde, som var viktig på tvers av organisasjonstyper og aktiviteter. *Sosiale begrunnelser* var særlig viktige blant frivillige innen kultur-, fritids- og idrettssektoren. Denne dimensjonen ser ut til å få økende betydning – at man har venner blant de frivillige var motivasjonskilden som økte mest mellom 2009 og 2014.

Begrunnelsen som i minst grad traff de frivilliges motivasjonsgrunnlag var *arbeidsmarkedsbegrunnelser* – at innsatsen skal styrke ens posisjon på (det betalte) arbeidsmarkedet. Her må vi imidlertid modifisere konklusjonene noe: Mens arbeidsmarkedsbegrunnelser i minst grad ble trukket fram som en begrunnelse for å drive med frivillig arbeid, var det svært mange i analysene i kapittel 4 som mente at det frivillige arbeidet ga erfaringer som faktisk var til nytte også for deres betalte arbeid. Også det sosiale framsto som viktigere da vi spurte om hva de frivillige faktisk fikk ut av aktiviteten. Dette peker i retning av at det er nødvendig å skille mellom begrunnelser for frivillig arbeid og ulike positive (bi)virkninger innsatsen har.

Sosialpsykologisk orienterte målinger av individuell motivasjon treffer folks reelle beveggrunner for å utføre frivillig arbeid i noe varierende grad. På den ene siden må vi, gitt tendensen til å gi sosialt ønskelige svar i spørreundersøkelser, ta i betraktningen at uegennyttige, altruistiske motiver sannsynligvis blir overrapportert. På den andre siden kan individuelle psykologiske behov oppfattes som nokså irrelevante for viktige grupper av frivillige. Særlig gjelder dette «foreldrefrivillige», som generelt oppgir en god

del lavere motivasjon enn andre på alle skalaer unntatt den som måler sterke sosiale forventninger om å bidra. Dette tyder på at frivillighet ikke alltid er drevet av en sterk indre motivasjon. For mange er det en form for pliktfølelse, eller rett og slett et ønske om å følge opp egne barn.

For én type av frivillige treffer derimot motivasjonsskalaene særlig godt – nemlig de som gjør en innsats i sammenhenger der arbeidet er ledet av betalt ansatte. Disse scoret høyere på samtlige motivasjonsindekser. Dersom det er vekst i aktiviteter ledet av betalt ansatte, kan dette bidra til å forklare hvorfor frivillige generelt oppgir høyere motivasjon nå enn de gjorde for 16 år siden.

Vi har også studert inngående en annen type av subjektive vurderinger, nemlig ulike vurderinger av innholdet i og organiseringen av aktivitetene. Vi så at frivillige generelt var engasjerte, tilfredse og uttrykte stor grad av tilhørighet til organisasjonene de var aktive innenfor. Videre fant vi at de som føler motivasjonen deres blir tilfredsstilt av aktiviteten og var fornøyde med organisering og arbeidsoppgaver, i større grad var villige til å fortsette som frivillige. At arbeidsoppgavene opplevdes som nyttige og med klart definerte mål var særlig viktig for viljen til å fortsette blant frivillige med kort fartstid. En del av denne sammenhengen var direkte, men noe var også indirekte, via *tilhørighet* – en stolthet ved organisasjonstilknytningen, opptatthet av organisasjonens framtid og opplevelse av samsvar mellom egne og organisasjonens verdier. Tilfredsstillelse av motiver, tilfredshet og engasjement skaper tilhørighet til organisasjoner, som i neste omgang styrker viljen til å fortsette som frivillig.

Tilfredshet med det frivillige arbeidet er nært knyttet til en positiv kostnads-/nyttevurdering – at man opplever at nytteverdiene man assosierer med arbeidet overstiger kostnadene man oppfatter at det har.[123] De viktigste opplevelsene av nytte er at frivillig arbeid oppleves som viktig, givende og tilfredsstillende, mens viktige kostnader for mange er at arbeidet kan være tidkrevende (mer om dette nedenfor), frustrerende, følelsesmessig utmattende og fysisk slitsomt.

Betyr det at de som opplever høy nytteverdi og lave kostnader ved frivillighet er de mest lojale frivillige? Svaret på det er ja og nei – nytteverdien har forklaringskraft, men i mindre grad opplevde kostnader. I kapittel 4 analyserte vi paneldata av personer som vi har indikasjoner på faktisk har sluttet med frivillig arbeid. Her fant vi at frivilliges vurdering av kostnader – at aktiviteten er utmattende, slitsom og frustrerende – ikke hadde betydning for om de hadde sluttet. Derimot ser det ut til at de som har sluttet i mindre grad enn andre opplevde det frivillige arbeidet som nyttig. Denne konklusjonen må imidlertid betraktes som foreløpig på grunn av begrensningene ved datamaterialet som er beskrevet i forrige kapittel.

123. Korrelasjonen mellom tilfredshetsindeksen vår og i hvilken grad man forbinder frivillig arbeid med nytte relativt til kostnader er .35.

Funnet beskriver likevel et viktig poeng, nemlig at det *forventes* at frivillig arbeid skal koste litt – og at dette er greit så lenge man opplever arbeidet som nyttig. Da vi koblet kostnad/nytte til opplevelse av organisasjonstilhørighet, så vi imidlertid at viljen til å fortsette på tross av høye kostnader først og fremst er gyldig for de med sterk tilhørighet. Blant frivillige med svak tilhørighet, vil høye kostnader kunne påvirke viljen til å fortsette negativt.

For å beholde frivillige handler det altså ikke så mye om å gjøre aktiviteten så lett og tilrettelagt som mulig, som å sørge for at den oppleves som nyttig samt å bygge tilhørighet og tilknytning til organisasjonen.

På det nåværende tidspunkt har vi ikke datagrunnlag for å kunne vurdere om tilfredshet ikke bare er viktig for viljen til å fortsette, men også at man faktisk fortsetter. Dette vil være et interessant tema for videre forskning, for, som vi har vist, er dette ikke nødvendigvis én og samme ting.

## Individuelle utgangsbetingelser

I kapittel 4 studerte vi blant annet hvorvidt frivillige uttrykte en vilje til å være frivillig to år fram i tid. Tilfredshet og tilhørighet hadde her sterk forklaringskraft. I første omgang ga resultatene sterk støtte til sosialpsykologisk orienterte forklaringsmodeller som vektlegger samsvar mellom motivasjon og arbeidsoppgaver, internalisering av en rolle som frivillig, respekt for den psykologiske kontrakten mellom frivillig og organisasjon med videre.

Men da vi beveget oss fra å analysere vilje til fortsatt innsats til å se på hvilke grunner frivillige ga for *faktisk å slutte*, endret bildet seg. Hovedkonklusjonen i denne analysen kan oppsummeres med at *motivasjon og organisering teller, men livssituasjon avgjør.* Mange som *vurderte* å slutte oppga forhold knyttet til organiseringen av arbeidet og egen motivasjon, men blant de som faktisk hadde sluttet, handlet det om flytting (blant ungdom), tidsmangel (blant de litt eldre), barn som ble voksne (blant middelaldrende) og alder og dårlig helse (blant de eldste).

Dette har både substansielle og metodiske implikasjoner. Substansielt tyder det på at mange frivillige fortsetter på tross av at de er misfornøyde med aktiviteten. Det gjenspeiler også funnet ovenfor om at høye opplevde kostnader ved aktiviteten ikke nødvendigvis fører til at man slutter, i hvert fall ikke hvis man føler tilhørighet til organisasjonen man arbeider for. Opphøret av aktiviteten skjer i mange tilfeller først når livssituasjonen endrer seg. Metodisk setter det spørsmålstegn ved de mange studier som bruker intensjon om å fortsette som et mål på fortsatt frivillig innsats. Å gi uttrykk for at man vurderer å slutte kan være en måte for respondenter å uttrykke misnøye på snarere enn en faktisk svekket vilje til å fortsette. Dermed kan sammenhenger mellom tilfredshet og fortsatt innsats bli kunstig forsterket når man bruker *egenrapportert* vilje til å fortsette som målestokk. Det kan også gi inntrykk av

at organisasjonenes evne til å påvirke hvem som fortsetter og slutter er større enn den reelt sett er.

Generelt framtrer *livsfase* som den viktigste faktoren blant de individuelle utgangsbetingelsene vi har studert. Livsfase har betydning både for at deltakelsen skal komme i stand, og at den skal fortsette. Ett eksempel er betydningen av å ha barn for frivillighet i idretts-, kultur- og fritidsorganisasjoner. Mer enn 60 prosent av middeladrende (35-64 år) som har barn i 6-15 årsalderen, har utført frivillig arbeid innenfor denne sektoren siste år. Dette er omtrent dobbelt så mange som tilsvarende aldersgruppe uten barn. En annen faktor som er nært knyttet til livsfase, er *helse*. Betydningen av helse for frivillig arbeid viste seg å være svært ulik i ulike aldersgrupper. For personer under 49 år har egenrapportert helsetilstand ingen betydning for om man har utført frivillig arbeid. Blant eldre personer viste det seg imidlertid å være en klar sammenheng: jo bedre helse, jo mer sannsynlig er det at man har utført frivillig arbeid. For de over 67 år varierer andelen som har utført frivillig arbeid fra om lag 15 (dårlig helse) til 60 prosent (god helse).

Men livsfase var også viktig i samspill med subjektive disposisjoner. Motivasjon viste seg å variere etter livsfase, ved at ulike aldersgrupper har ulike «frivillighetsagendaer»: Unge vektlegger gjerne såkalte «utvidelsesmotiver» (expansion motives) for å begrunne deltakelse i frivillig arbeid, mens eldre gjerne vektlegger såkalte «vedlikeholdsmotiver» (maintenance motives) (jfr. Okun & Schultz 2003). I klartekst betyr dette at unge i større grad enn eldre vektlegger begrunnelser knyttet til læring og arbeidsmarkedet, mens eldre vektlegger begrunnelser knyttet til selvbilde, verdier og det sosiale. Men vår studie skiller seg fra Okun & Schultz ved at unge vektla vedlikeholdsmotiver *i tillegg til* utvidelsesmotivene. Sosiale gevinster og bedret selvaktelse var også viktig for ungdom. Blant unge synes motivasjonsskalaene å treffe grunnene man har for å drive med frivillig arbeid særlig godt.

Ikke bare begrunnelser for å slutte og å delta, men også begrunnelser for *ikke å begynne* varierte med livsfase. De yngste vektla opptatthet med andre aktiviteter, at ingen har spurt dem og at de ikke vet hvor de skal starte. Middelaldrende vektla en krevende arbeidssituasjon i tillegg til konkurranse med andre aktiviteter. Eldre vektla på sin side helseproblemer.

For unge ikke-frivillige kan det synes som om manglende overlapp i sosiale nettverk med organisasjonsaktive er en viktig årsak til ikke-deltakelse. Disse unge har verken fått forespørsel om å delta eller nødvendig informasjon om deltakelse. Mange av analysene i denne rapporten har pekt på betydningen av *sosiale nettverk.* I kapittel 2 så vi at flertallet av frivillige innsatser kommer i stand fordi noen man kjenner spør, eller fordi man får høre om muligheten fra noen man kjenner. Et interessant trekk ved rekrutteringen til frivillig arbeid gjennom nettverk, er at *svake bånd* (venner av slektninger, tidligere kolleger o.l.) virker å være viktigere enn *sterke bånd* (nære venner og

familie). Dette samsvarer med et klassisk sosiologisk funn om viktigheten av «styrken i svake bånd» i rekruttering til (betalt) arbeid (Granovetter 1973,1974): informasjon om nye jobbmuligheter spres oftest gjennom svake bånd. Det er naturlig nok variasjoner mellom ulike former for frivillighet, og betydningen av nettverk og forespørsler er størst for frivillighet innen nærmiljøaktiviteter og fagforeninger. Frivillighet innenfor politisk og humanitært arbeid oppstår på sin side oftere på eget initiativ.

I tråd med dette har vi også sett at bredden i sosiale nettverk er viktig for å forstå forskjellen mellom de som driver med frivillig arbeid og de som ikke gjør det: enten vi måler nettverk som antall venner generelt, antall ressurssterke venner, eller antall venner som gjør frivillig arbeid spesielt, viser resultatene at sannsynligheten for å drive med frivillig arbeid øker med antallet. Koblingen mellom nettverk og frivillig arbeid er sterkere blant eldre enn blant yngre, noe også tidligere forskning har vist (Tang 2006). Dersom sosiale nettverk er brede, øker sannsynligheten for at man får en forespørsel eller informasjon om frivillig arbeid.

Analysene tyder på at nettverksbegrunnelser er en viktigere årsak til inaktivitet i 2014 enn i 2009 – en paradoksal utvikling i en tid da mulighetene til kommunikasjon aldri har vært bedre. Dersom en gruppe mennesker ikke deltar i frivillig arbeid primært fordi de ikke har blitt spurt eller vet hvor de skal starte, kan det tyde på et nokså stort – og kanskje økende – urealisert potensial for frivillighet. Vi skal imidlertid her ta høyde for at et svar som «ingen har spurt meg» kan oppfattes som mer sosialt ønskelig enn å oppgi at man rett og slett ikke er interessert, og at dette kan føre til at andelen som sier de ikke deltar fordi ingen har spurt blir større i undersøkelsen enn den reelt sette er i befolkningen. Vi kan ikke forutsette at alle som gir slike svar ville stilt opp som frivillige dersom forespørselen hadde kommet.

En annen utgangsbetingelse som gjennomgående har vist seg viktig i analysene våre, er *tid.* Tid er den viktigste ressursen frivillig arbeid legger beslag på og spiller en vesentlig rolle i alle trinn i frivillighetsprosessen. Det er det viktigste selvrapporterte hinderet for at man begynner med frivillig arbeid. Vi så også at knapphet på tid var en viktig begrensning for deltakelse blant yrkesaktive. At frivillig arbeid oppleves som tidkrevende er også den klart viktigste kostnaden ved aktiviteten de frivillige oppgir. Mangel på tid er også den viktigste enkeltårsaken til at folk slutter. Det var også her særlig konflikt med betalt arbeid som var utslagsgivende, etterfulgt av et ønske om å bruke mer tid hjemme.

Det er typisk de ressurssterke (og personer med hjemmeboende barn) som begrunner fravær fra frivillig arbeid med tidsklemma. Generelt har imidlertid høy *sosioøkonomisk status*, målt med utdanning og inntekt, en positiv effekt på sannsynligheten for deltakelse. I tråd med tidligere forskning (Musick & Wilson 2008; Paik & Navarre-Jackson 2010; Verba et al. 1995) viser også materialet vi har analysert her at høyt utdannede og høyinntektsgrupper deltar

mer i frivillig arbeid enn andre. Høyt utdannede blir oftere spurt om å bidra, trolig fordi de forventes å gjøre en god jobb, fordi sannsynligheten for å få et ja er større, og fordi de ofte likner på de som allerede er organisasjonsaktive og gjerne har overlappende sosiale nettverk med disse. Vi har også sett at høyt utdannede er mer motiverte for frivillighet og gir mer fordelaktige kostnad-/nyttevurderinger av frivillig arbeid enn det lavt utdannede gjør. Disse tre mekanismene, rekrutteringsprosessen, ulik kostnad-/nyttevurdering og høyere motivasjon, bidrar til å forklare hvorfor høyt utdannede er mer aktive i frivillighet enn personer med lavere utdanning. Dette samsvarer med at lavt utdannede noe oftere oppgir både manglende interesse og at ingen har spurt dem/at de ikke vet hvor de skal starte som begrunnelser for inaktivitet.

Den siste individuelle utgangsbetingelsen vi studerte, var erfaringer i oppveksten, eller *primærsosialisering*. Analysene viste for det første at sannsynligheten for at man utførte frivillig arbeid, var større dersom man selv hadde vært frivillig i oppveksten, eller dersom ens foreldre var frivillige da en vokste opp. Egen aktivitet viste seg imidlertid alt i alt å være viktigere enn foreldres aktivitet for de fleste organisasjonstyper. Unntaket var frivillighet innenfor organisasjoner knyttet til helse- og sosialfeltet samt religions- og livssynsorganisasjoner, hvor foreldres aktivitet virker å være viktigere enn egen aktivitet. For å forstå hvilke mekanismer som forklarer sosialisering til frivillig arbeid, analyserte vi sammenhengen mellom verdibegrunnelser og sosiale forventninger etter henholdsvis foreldres og egen aktivitet under oppveksten. Resultatene fra disse analysene tydet på at primærsosialisering i størst grad er knyttet til en *habitusmekanisme* snarere enn sosialisering inn i bestemte verdisett (Bourdieu 1994): frivillig arbeid går i arv som en «naturlig» aktivitet som ikke nødvendigvis begrunnes i et særskilt verdigrunnlag. Det er noe man bare gjør, som en naturlig del av tilværelsen. Det skal imidlertid bemerkes at analysene på dette området er noe begrenset ved at vi ikke har hatt mulighet til å kontrollere for om statusoverføring eller genetisk variasjon forklarer sammenhengene vi observerte.

## Forhold ved konteksten

Den siste gruppen av forklaringer er knyttet til forhold ved den *konteksten* man befinner seg i. Når det gjelder geografiske variasjoner i Norge, har analysene vist at variasjoner knyttet til kommune er begrensede. Forskjellene mellom aktivitetsnivået i ulike kommuner skyldes i større grad variasjoner mellom individene som bor der (komposisjonseffekter) enn egenskaper ved kommunen i seg selv (kontekseffekter). Vi finner at frivilligheten er noe mer utbredt i små og lite sentrale kommuner enn i store og sentrale kommuner, men disse variasjonene er nokså små. Her har imidlertid analysene våre vært begrenset og utforskende, og vi avviser ikke at man kan finne kontekseffekter ved bruk av mer finkornede mål på frivillighet.

Når vi ser på egenskaper ved organisasjonene, ser vi at flere forhold ved *organiseringen* av aktiviteter har betydning for at frivillige skal bidra. Motiverende ledere, å få slippe å gjøre rutinepregede oppgaver, samt selv ha kontroll på hvor mye tid og energi som skal brukes på arbeidet var blant betingelsene ikke-frivillige oppga på spørsmål om hva som skulle til for at de skulle begynne med aktiviteten. Til sist har vi også sett at frivillighet kan henge sammen med sosiale forventninger i nærmiljøet. Jo mer man inngår i sosiale sammenhenger der de fleste andre bidrar, jo større sannsynlighet er det for at man selv har utført frivillig innsats. Slike sosiale forventninger er noe mer utbredt blant eldre og blant personer som bor i mindre sentrale strøk, enn blant yngre og personer som bor i mer sentrale strøk.

Analysene har vist flere interessante utviklingstrekk over tid, som kan knyttes til endringer på organisasjons- og samfunnsnivå. Blant annet kan det se ut til at individuelle motivasjonsforklaringer har blitt viktigere over tid, samtidig som båndet mellom organisasjon og frivillig har blitt svekket. I kapittel 3 så vi at siden undersøkelsene om frivillig arbeid startet opp i 1998, har betydningen av de ulike motivasjonsfaktorene (VFI) *generelt* blitt viktigere. Det er med andre ord en tendens til at de frivillige i økende grad begrunner sin innsats i et bredt spekter av individuelle motivasjonsforklaringer. I den samme tidsperioden har vi også sett at andelen frivillige som mener det er viktig hvilken organisasjon de jobber for, har sunket markant fra 70 prosent i 1998 til 52 prosent i 2014. Ser vi disse to trendene i sammenheng – økt viktighet av individuelle motivasjonsfaktorer og svekket bånd mellom frivillig og organisasjon, aner vi utviklingstendenser som støtter opp om moderniseringsteoretiske perspektiver innen frivillighetsforskningen: Mens frivillighet tidligere ofte var bygget på kollektive motiver og verdier, har det i økende grad blitt viktigere med individuelle motiver og verdier (jf. Hustinx & Lammertyn 2003; Wollebæk & Sivesind 2010). Dette er endringer som ofte settes i sammenheng med større utviklingstrekk i samfunnet, hvor identifikasjon med og tilhørighet til bestemte sosiale grupper har blitt mindre viktig i den industrialiserte verden (f.eks. Giddens 1991).

Den svekkede koblingen til enkeltorganisasjoner henger også sammen med en organisatorisk endring, nemlig svekkelsen av medlemsmodellen i det norske organisasjonssamfunnet. Tidligere snakket man gjerne om «aktivt organisasjonsmedlemskap» snarere enn om «frivillig arbeid». Organisasjonsmedlemskap fulgte oftere naturlig av sosial tilhørighet, for eksempel knyttet til klasse, geografi og tro, og det vi i dag ville kalt frivillig arbeid ble dermed noe man «bare gjorde» – uten nødvendigvis å knytte det til individuelle motiver. Arbeidet var en funksjon av tilknytningen til et større fellesskap som også impliserte at man, i kraft av medlemskapet, var medeier av organisasjonen. Tilknytningen man har til en organisasjon «bare» som frivillig er løsere sammenliknet med tilknytningen som aktivt medlem.

Sett fra de frivilliges ståsted plasseres nå aktivitetene i økende grad i sentrum, mens organisasjonene beveger seg i retning periferien. Med svekket identifikasjon med og tilhørighet til bestemte sosiale grupper, begrunnes frivillig innsats i økende grad ut fra individuelle motiver. Motivene kan være sammensatte, og en frivillig kan drives både av egeninteresse og av altruisme, hva Hustinx og Lammertyn (2003) har kalt «pluralisering av motiver».

Samtidig som vi tror individualiseringstesen har en viss forklaringskraft, skal vi likevel passe oss for å overdrive endringene. Mange av funnene i rapporten peker i andre retninger: Samtidig som færre av de frivillige er formelle medlemmer av organisasjonene de er aktive innenfor, gir de frivillige – noe paradoksalt – i like stor grad i dag som for 15 år siden uttrykk for at det er viktig å være medlem i organisasjoner man arbeider frivillig for. På spørsmålene om tilhørighet i kapittel 4 så vi at det overveldende flertallet av de frivillige var stolte av å si de var tilknyttet organisasjonen, de mente organisasjonens verdier var i tråd med deres egne, og de var opptatt av framtida til organisasjonen. At frivillighet i noen grad går i arv tyder på at valget om å være frivillig ikke alltid er like fundert i individuelle og «refleksive» overveielser. Mange foreldre som gjør en betydelig innsats for aktivitetene der barna er aktive innenfor, vil knapt kjenne seg igjen i teser om individualisering og refleksivitet – her bekrefter våre data at følelser om sterke sosiale forventninger og pliktfølelse spiller en vesentlig rolle. Mer overordnet ser vi i samfunnet i dag også oppblomstring av kollektive identiteter, for eksempel knyttet til religion, som taler mot en entydig tese om svekkelse av kollektive identiteter.

Det dataene våre imidlertid gir grunnlag for å argumentere for, er at frivillighet i økende grad ser ut til å være et prosjekt som begrunnes individuelt. Mer motiverte frivillige er på den ene siden en ressurs for organisasjonene – på den annen side en utfordring, siden forventningene til hva man skal få ut av aktiviteten er høyere enn de var før.

## Avslutning

Gjennom hele rapporten har vi sett at det ikke finnes én universell forklaringsmodell på hvorfor folk driver med frivillig arbeid, men at ulike modeller snarere må anses som komplementære. Forklaringer på at deltakelsen begynner og fortsetter må altså ta utgangspunkt i både *subjektive disposisjoner*, *individuelle utgangsbetingelser* og forhold ved *konteksten* (jf. Musick & Wilson 2008).

Funnene i rapporten understreker også behovet for å se motivasjon som en prosess som er dynamisk på flere måter: For det første ved at vi ser at det som bringer en inn i frivillighet er ikke nødvendigvis det som får en til å bli. Og årsakene til at man slutter har ikke nødvendigvis med motivasjonssvikt og mangel på tilfredshet å gjøre – når det kommer til stykket er det ofte

livssituasjonen som er avgjørende. For det andre kommer dens dynamiske natur tydelig fram når vi ser endringer over tid – motiver og handling påvirkes også av endringer på organisasjons- og samfunnsnivå.

Rapporten har besvart noen spørsmål og reist mange nye. For å besvare disse trengs det flere og metodisk varierte studier. Vi trenger flere kvalitative studier som kan utfylle kvantitative funn med dybdeinformasjon. Vi trenger også andre typer data enn spørreundersøkelser gjennomført på ett tidspunkt for å få bedre klarhet i spørsmål knyttet til årsak og virkning. Her kan Frivillighetspanelet, der mange av de samme individene følges over tid, bidra til å avklare hva som kommer først av deltakelse i frivillig arbeid og de mange betingelsene og disposisjonene vi har studert her. En annen lovende metode, som er i rivende utvikling, er bruken av eksperimenter, blant annet i spørreundersøkelser, som også kan bidra til å identifisere kausale mekanismer. Alle disse tre tilnærmingene vil være av stor betydning for å bygge en enda bedre forståelse av betingelsene for frivillig arbeid.

# Appendiks: Multivariat analyse

*Tabell 15. Sannsynlighet for å ha sluttet med frivillig arbeid i perioden høst 2014-vår 2015. Odds Ratio.*

| | Odds ratio |
|---|---|
| Nytte (1-7) | .50*** |
| Kostnad (1-7) | .87 |
| Frivillig arbeid siste år høst 2014 for… | |
| Kunst og kultur. korps. kor | .63 |
| Rettighet. støtte. påvirkning | 1.01 |
| Politiske partier | 1.14 |
| Internasjonal utveksling. nødhjelp. bistand og menneskerettigheter | .68 |
| Yrkes-. bransje- og fagforeninger | 1.71 |
| Religion og livssyn. inkludert den norske kirke | .44 |
| Innvandrerorganisasjoner | .79 |
| Andre typer | .32 |
| Idrett og sport | .53* |
| Hobby. fritid. utendørsaktivitet | .40** |
| Utdanning. opplæring. forskning | .37** |
| Helse. pleie. redningsarbeid | .68 |
| Sosiale tjenester. rusmiddelomsorg | .36* |
| Natur-. miljø og dyrevern | 1.11 |
| Velforeninger. grendelag. nærmiljø | .42** |
| Borettslag. boligbyggelag | 1.06 |
| Tid til frivillig arbeid siste år. høst 2014 (1-5) | .69*** |
| Kvinne | 2.25** |
| Utdanning (ingen utdanning/grunnskole referansekategori) | |
| Videregående | .72 |
| Høyere utdanning | .77 |
| Alder (60 år og oppover referansekategori) | |
| 18-29 år | 1.43 |
| 30-59 år | .77 |
| Antall organisasjonsmedlemskap høst 2014. | .80* |
| | |
| Konstant | 68.92** |
| R2 (Nagelkerke) | .33 |
| n | 668 |

*Kilde. Frivillighetspanelet høst 2014 og vår 2015.*

NOTE: Analysen er basert på logistisk regresjonsanalyse. Oddsverdier høyere enn «1» betyr økt sannsynlighet for å ha sluttet, mens oddsverdier lavere enn «1» betyr redusert sannsynlighet. Tid til frivillig arbeid er brukt som en kontinuerlig variabel. Verdiene er (1) mindre enn en halvtime, (2) mellom en halvtime og en time, (3) 1-2 timer, (4) 2-5 timer, (5) mer enn 5 timer. Signifikansnivå: * p≤.05, ** p≤.01, *** p≤.001.

*Tabell 16: Sannsynligheten for å ha utført frivillig arbeid. Odds ratio.*

| | Frivillig arbeid totalt | idrett, kultur og hobby | Velferd | Bolig og arbeidsliv | Politikk | Religion |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bredde i sosiale nettverk | 1.11** | 1.16*** | .88 | 1.03 | .95 | .98 |
| Interesse for frivillig arbeid[1] | 1.39*** | 1.32*** | 1.29*** | 1.18*** | 1.40*** | 1.28*** |
| Sosiale forventninger[2] | 1.36*** | 1.35*** | 1.15*** | 1.09** | 1.14** | 1.31*** |
| Aktiv i org. under oppvekst | 1.14** | 1.20*** | 1.01 | 1.20*** | .99 | .98 |
| Foreldre aktive under oppvekst | 1.06 | .98 | 1.13* | .95 | .99 | 1.39*** |
| Sentralitet (sentrale kommuner referansekategori) | | | | | | |
| Minst sentrale kommuner | 1.32* | 1.32* | 1.18 | 1.35* | .75 | .90 |
| Mindre sentrale kommuner | 1.19 | 1.36 | 1.55* | 2.10*** | 1.26 | 1.32 |
| Noe sentrale kommuner | 1.18 | 1.53*** | .94 | .96 | 1.33 | 1.04 |
| Utdanning | 1.14* | 1.12* | 1.04 | 1.04 | 1.13 | 1.23 |
| Kvinne | .79** | .67*** | 1.15 | .85 | .96 | 1.17 |
| Alder (67+ ref.kat.) | | | | | | |
| 16-24 | 1.18 | 1.14 | .99 | .80 | 1.52 | .64 |
| 25-49 | 1.01 | .92 | .77 | 1.12 | .87 | .45 |
| 50-66 | 1.05 | .90 | .90 | 1.24 | .92 | .81 |
| Egenvurdert helse | .95 | .94 | 1.18** | 1.05 | 1.23** | .80 |
| Hjemmeboende barn 0-5 år | .90 | .68** | 1.87*** | 1.07 | 1.18 | .80 |
| Hjemmeboende barn 615 år | 1.69*** | 2.68*** | .89 | 1.17 | .69 | .94 |
| Hjemmeboende barn 16-19 år | 1.10 | 1.27 * | .68* | .77 | .67 | 2.15*** |
| Yrkesaktiv/student (referansekategori nei) | | | | | | |
| Yrkesaktiv heltid | 1.36* | 1.51** | 1.01 | 1.33 | 1.08 | .67 |
| Yrkesaktiv deltid | 1.09 | 1.09 | .90 | .88 | .70 | 1.29 |
| Student | .90 | 1.08 | 1.28 | .47** | 1.14 | .42* |
| Konstant | .05*** | .03*** | .01*** | .05*** | .009*** | .005 *** |
| R2 Nagelkerke | .199 | .220 | .060 | .085 | .051 | .112 |
| n | 3711 | 3711 | 3711 | 3711 | 3711 | 3711 |

*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Analysen er basert på logistisk regresjonsanalyse. Oddsverdier høyere enn «1» betyr økt sannsynlighet for å ha utført frivillig arbeid, mens oddsverdier lavere enn «1» betyr redusert sannsynlighet. Signifikansnivå: * p≤.05, ** p≤.01, *** p≤.001.

*Tabell 17: Sannsynligheten for å ha utført frivillig arbeid, med interaksjoner med alder. Odds ratio.*

| | Utført frivillig arbeid | idrett, kultur og hobby | Velferd | Bolig og arbeidsliv | Politikk | Religion |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bredde i sosiale nettverk | 1.35** | 1.17 | .94 | 1.15 | .95 | .99 |
| Interesse for frivillig arbeid[1] | 1.40*** | 1.33*** | 1.29*** | 1.17*** | 1.40*** | 1.28*** |
| Sosiale forventninger[2] | 1.37*** | 1.35*** | 1.15*** | 1.09** | 1.14** | 1.32*** |
| Aktiv i org. under oppvekst | 1.15** | 1.20*** | 1.01 | 1.20*** | .99 | .98 |
| Foreldre aktive under oppvekst | 1.07 | .99 | 1.13* | .95 | 1.00 | 1.40*** |
| Sentralitet (sentrale kommuner referansekategori) | 1.29 | 1.30* | 1.17 | 1.34 | .73 | .89 |
| Minst sentrale kommuner | 1.19 | 1.39* | 1.56* | 2.09*** | 1.24 | 1.34 |
| Mindre sentrale kommuner | 1.16 | 1.52*** | .92 | .95 | 1.33 | 1.04 |
| Noe sentrale kommuner | 1.14* | 1.13* | 1.05 | 1.04 | 1.14 | 1.23 |
| Utdanning | .80** | .68*** | 1.18 | .86 | .97 | 1.17 |
| Kvinne | | | | | | |
| Alder (67+ ref.kat.) | .49 | .28 | .12* | 2.07 | .73 | .18 |
| 16-24 | .86 | .66 | .12** | 1.14 | .30* | .24 |
| 25-49 | 1.45 | .53 | .10** | 2.02 | .88 | 1.04 |
| 50-66 | .65*** | .75** | .65** | .96 | .92 | .70 |
| Egenvurdert helse | .90 | .67** | 1.87*** | 1.09 | 1.21 | .78 |
| Hjemmeboende barn 0-5 år | 1.68*** | 2.66*** | .89 | 1.18 | 1.12 | .93 |
| Hjemmeboende barn 615 år | 1.08 | 1.27* | .67* | .77 | .67 | 2.12*** |
| Hjemmeboende barn 16-19 år | | | | | | |
| Alder*sosiale nettverk | .97 | 1.26 | 1.11 | .77 | | 1.27 |
| 16-24*sosiale nettverk | .77* | .92 | 1.07 | .91 | | 1.04 |
| 25-49*sosiale nettverk | .75* | .99 | 1.16 | .85 | | .88 |
| 50-66*sosiale nettverk | | | | | | |
| Alder*egenvurdert helse | 1.65** | 1.30 | 2.30*** | .98 | 1.44 | 1.24 |
| 16-24* egenvurdert helse | 1.68*** | 1.33* | 2.04*** | 1.18 | 1.66* | 1.28 |
| 25-49* egenvurdert helse | 1.40** | 1.30 | 2.12*** | 1.05 | 1.03 | 1.14 |
| 50-66* egenvurdert helse | | | | | | |
| Yrkesaktiv/student (referansekategori nei) | 1.40* | 1.55** | 1.13 | 1.33 | 1.04 | .67 |
| Yrkesaktiv heltid | 1.07 | 1.09 | .94 | .87 | .67 | 1.30 |
| Yrkesaktiv deltid | .92 | 1.10 | 1.41 | .46** | 1.10 | .43* |
| Student | | | | | | |
| Konstant | .05*** | .04*** | .05*** | .04** | .016*** | .01*** |
| R2 Nagelkerke | .208 | .223 | .072 | .086 | .058 | .116 |
| n | 3711 | 3711 | 3711 | 3711 | 3711 | 3711 |

*Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.*

NOTE: Analysen er basert på logistisk regresjonsanalyse. Oddsverdier høyere enn «1» betyr økt sannsynlighet for å ha utført frivillig arbeid, mens oddsverdier lavere enn «1» betyr redusert sannsynlighet. Signifikansnivå: * p≤.05, ** p≤.01, *** p≤.001.

*Tolkning av Tabell 16 og Tabell 17*

Analysen av Frivillig innsats-undersøkelsen er presentert i to separate tabeller. Årsaken er at enkelte faktorer slår ulikt ut på ulike stadier av livsløpet. I den andre tabellen har vi derfor lagt inn samspillseffekter mellom alder og to av variablene i analysen: egenvurdert helse og sosiale nettverk. I teksten under refererer vi til estimerte sannsynligheter for å ha utført frivillig arbeid, når vi justerer for effekten av alle de andre variablene i analysen og holder disse konstante på gjennomsnittsverdier. Det som blir igjen, er da nettoeffekten av hver enkelt faktor. Når vi refererer til estimerte sannsynligheter, er det basert på analysen i Tabell 17.

Analysen viste at de fleste av faktorene som er diskutert ovenfor hadde selvstendig forklaringskraft på hvorvidt man har utført frivillig arbeid eller ikke, også kontrollert opp mot andre variable i analysen. I hovedanalysen av frivillig arbeid er det eneste unntaket foreldres aktivitet, der effekten annulleres av den positive effekten av *egen* aktivitet i oppveksten.

Ikke overraskende øker det at man er interessert i frivillig arbeid sannsynligheten for at man utfører aktiviteten betydelig. De som i minst grad uttrykker interesse for frivillig arbeid har, alt annet likt, 35 prosents sannsynlighet for å ha utført frivillig arbeid siste år. De som uttrykker størst interesse (og er uenige i påstanden) har derimot 67 prosents sannsynlighet. Interesse for frivillig arbeid skiller klart mellom de som utfører frivillig arbeid og de som ikke gjør det innen alle organisasjonstyper.

Sosiale forventninger, som vi her har forsøkt å måle ved påstanden «de fleste jeg kjenner gjør frivillig arbeid» har også effekt på sannsynligheten for å gjøre alle typer frivillig arbeid (med unntak av religion). Alt annet likt har en som er helt enig i påstanden hele 71 prosents sannsynlighet for å ha utført frivillig arbeid siste år, mens en som er svært uenig har 41 prosents sannsynlighet. Å inngå i en sosial kontekst der det utføres mye frivillig arbeid har særlig betydning for frivillighet innen idretts-, kultur- og fritidsfeltet. Her skal vi også se i neste kapittel at det sosiale spiller en særlig viktig rolle. Men også i alle andre organisasjonstyper øker det sannsynligheten for at man er frivillig at man inngår i en kontekst med mange andre som utfører slikt arbeid.

Om vi kombinerer de to variablene skiller de svært tydelig mellom frivillige og ikke-frivillige. En person som er uinteressert i frivillig arbeid og ikke inngår i en sosial kontekst der mange driver med frivillighet har (alt annet likt) bare 22 prosent sannsynlighet for å ha gjort frivillig arbeid siste år. En person som er interessert i frivillig arbeid og er enig i påstanden om at de fleste vedkommende kjenner gjør frivillig arbeid, har hele 79 prosents sannsynlighet for å ha vært frivillig siste år. I tolkningen av disse tallene skal vi imidlertid huske på at det er stor sannsynlighet for at sammenhengen går begge veier – at man ikke bare gjør frivillig arbeid fordi man er interessert og kjenner mange som er frivillige, men at de som arbeider frivillig også blir mer interessert og knytter bånd med andre frivillige.

Men også når i holder interesse og sosial kontekst konstant, er det andre faktorer som bidrar til å forklare hvem som er frivillig og hvem som ikke er det. Bredde i sosiale nettverk (antall venner) hadde en selvstendig effekt på sannsynligheten for å gjøre frivillig arbeid. En person som hadde flere enn ti venner hadde 60 prosents sannsynlighet for å ha utført frivillig arbeid siste år, mot 52 prosent blant en som har 1-2 venner. Igjen er det imidlertid verdt å minne om at sammenhengen kan gå begge veier – man kan ha utvidet sine sosiale nettverk gjennom det frivillige arbeidet.[124] Sammenhengen var sterkest blant eldre respondenter. Blant de over 66 var sannsynligheten for frivillig arbeid 67 prosent, alt annet likt, dersom man hadde 10 venner eller fler, men bare 45 prosent dersom man hadde 1-2 venner.

Hva så med opplevelser i oppveksten? Analysen bekrefter at selv kontrollert for motivasjon, sosiale forventninger og sosial bakgrunn spiller det en rolle om man selv var aktiv i organisasjonslivet som barn og ung. Alt annet likt, har en person som selv var aktiv i oppveksten 59 prosents sannsynlighet for frivillig arbeid siste år, mot 51 prosent blant dem som ikke var aktive i det hele tatt. Foreldres aktivitet i oppveksten har imidlertid ikke noen signifikant effekt i analysen, med unntak av aktiviteter på velferdsfeltet, der den er viktigere enn egen aktivitet som yngre.

Sannsynligheten for deltakelse påvirkes også av individuelle utgangsbetingelser, som utdanning, helse, om man har barn, kjønn og status på arbeidsmarkedet.[125] Alt annet likt, har en person med høy utdanning 59 prosents sannsynlighet for frivillig arbeid, mens en med grunnskoleutdanning har 53 prosents sannsynlighet. Menn har 59 prosents sannsynlighet, mens kvinner har 54. Å ha barn mellom 6 og 15 år har en betydelig effekt på sannsynligheten for frivillig innsats – sannsynligheten er 66 prosent i denne gruppen, mot 53 prosent blant de som ikke har barn. Effekten av både kjønn og det å ha barn er særlig sterk innen kultur-, idretts- og hobbyorganisasjoner. Helse har, som diskutert over, ulik effekt avhengig av alder. Blant pensjonister med god helse, er sannsynligheten for frivillig arbeid hele 66 prosent, mens den er 26 prosent blant eldre med dårlig helse. I yngre alderskutt er effekten betydelig svakere. Personer som er yrkesaktive på heltid har også større sannsynlighet for frivillig arbeid i den multivariate analysen. Alt annet holdt på gjennomsnittsverdier, har en yrkesaktiv 61 prosents sannsynlighet for frivillig arbeid, mot 54 prosent blant deltidsansatte, 50

124. Nettverkskapitalindeksen som ble analysert i delen om sosiale nettverk ovenfor hadde ikke selvstendig effekt i analysen når den ble innført sammen med bredde i vennskapsrelasjoner. Dette er trolig fordi de to variablene måler noe av det samme. Vi fjernet derfor nettverkskapitalindeksen fra den endelige analysen.

125. Som diskutert ovenfor hadde kjennetegn ved kommunen mindre betydning. Et mål på kommunens sentralitet var inkludert i analysen. Denne hadde ingen samlet, uavhengig effekt på sannsynligheten for å ha utført frivillig arbeid, men den påvirket sannsynligheten positivt for nærmiljø- og arbeidslivsorganisasjoner og velferdsorganisasjoner (for begge kategorier var det høyest aktivitet i de nest minst sentrale kommunene).

prosent blant skoleelever og studenter og 52 prosent blant andre. Også for yrkesaktivitet er effekten sterkest innen idretts-, kultur- og hobbyorganisasjoner, der variablene som er inkludert i modellen generelt har størst forklaringskraft. Kultur- og fritidssegmentet i organisasjonssamfunnet framstår dermed med den klareste sosiale profilen. Dette er i tråd med tidligere undersøkelser (Wollebæk & Sivesind, 2010).

Endelig er det en tendens til at mindre sentrale kommuner har høyere aktivitet innen noen organisasjonstyper (idrett, kultur og hobby, velferd og bolig og arbeidsliv), men ikke andre (politikk og religion) og heller ikke for frivillig arbeid sett under ett.

*Tabell 18: Sannsynligheten for å ha utført frivillig arbeid. Odds ratio.*

| | Utført frivillig arbeid | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Modell 1 | Modell 2 | Modell 3 | Modell 4 | Modell 5 |
| Utdanning (grunnskole referansekategori) | | | | | |
| Videregående | 1.16 | 1.04 | .95 | .94 | .88 |
| Universitet/høgskole | 1.55** | 1.11 | 1.17 | 1.03 | .91 |
| Alder (18-25 år referansekategori) | | | | | |
| 26-45 år | .85 | .52** | .80 | .99 | 1.08 |
| 46-65 år | .77 | .44*** | .79 | .96 | 1.00 |
| 66 og over | .69* | .50** | .68 | .75 | 1.01 |
| Kvinne | .82** | .74* | .61*** | .65** | .55** |
| Sosial integrasjon (indeks, 0-8)[a] | 1.07* | 1.06 | .96 | .95 | .93 |
| Inntekt (1-6) | | 1.25*** | | | |
| Opplevd knapphet på tid (1-5) | | | | | 1.49* |
| Yrkesaktiv/student (0-1) | | | | | 7.58*** |
| Knapphet på tid*yrkesaktiv/student | | | | | .56*** |
| Motivasjon (-6-6)[b] | | | 1.21*** | 1.18*** | 1.20*** |
| Kostnad-/nyttevurdering (-6-6)[c] | | | 1.25*** | 1.24*** | 1.31*** |
| Kollektiv mestringstro[d] | | | .89* | .89* | .86* |
| Blitt spurt om å gjøre frivillig arbeid siste fem år (0-1) | | | | 4.37*** | 4.28*** |
| Konstant | 1.54 | 1.37 | 4.92*** | 2.45 | .96 |
| R2 Nagelkerke | .02 | .04 | .14 | .25 | .29 |
| n | 1505 | 960 | 1363 | 1307 | 781 |

*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.*

NOTE: Analysen er basert på logistisk regresjonsanalyse. Oddsverdier høyere enn «1» betyr økt sannsynlighet for å ha utført frivillig arbeid, mens oddsverdier lavere enn «1» betyr redusert sannsynlighet. [a]Additiv indeks basert på variablene fornøyd med personlige relasjoner og fornøyd med følelsen av å tilhøre et nabofellesskap. [b]Diffferanse i enighet i påstandene (skala 1-7) «Jeg har lyst til å gjøre mer frivillig arbeid» og «Frivillig arbeid interesserer meg i liten grad». [c] Differanse mellom nytte og kostnadsindeks (se ***Figur 9*** og ***Figur 10***). [d] Enighet i påstand «I mitt nærmiljø bidrar de fleste med frivillig innsats når det trengs», skala 1-7. Signifikansnivå: * p≤.05, ** p≤.01, *** p≤.001.

*Tabell 19: Sannsynlighet for å ha utført frivillig arbeid, etter organisasjonstype. Odds ratio.*

| | Idrett, kultur og hobby | | Velferd | | Nærmiljø, arbeidsliv | | Politikk | | Religion og livssyn | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Modell 4 | Modell 5 | Modell 4 | Modell 5 | Modell 4 | Modell 5 | Modell 4 | Modell 5 | Modell 4 | Modell 5 |
| Utdanning (grunnskole referansekategori) | | | | | | | | | | |
| Videregående | .99 | .76 | 1.24 | 1.43 | 1.32 | 1.43 | 1.03 | .89 | 1.38 | 1.27 |
| Universitet/høgskole | 1.14 | .88 | 1.89* | 2.25* | 1.25 | 1.28 | 1.06 | .91 | 1.90 | 1.45 |
| Alder (18-25 år referansekategori) | | | | | | | | | | |
| 26-45 år | 1.05 | 1.27 | .70 | .75 | 2.40*** | 2.31** | .89 | 1.09 | .72 | .88 |
| 46-65 år | 1.00 | 1.21 | .50** | .51* | 3.19 *** | 3.27 *** | .88 | .79 | .59 | .62 |
| 66 og over | .70 | .94 | .62 | .88 | 3.81 *** | 6.91 *** | .87 | .66 | 1.17 | 1.38 |
| Kvinne | .61*** | .58*** | 1.06 | .91 | .49 *** | .42 *** | .80 | .76 | .69 | .71 |
| Sosial integrasjon (indeks, 0-8)[a] | .78 | .97 | 1.00 | 1.09 | 1.02 | 1.03 | .94 | .86 | 1.05 | 1.06 |
| Opplevd knapphet på tid (1-5) | | 1.37* | | 1.38 | | 1.47* | | 1.48 | | 1.95** |
| Yrkesaktiv/student (0-1) | | 5.37 ** | | 2.75 | | 3.87* | | 2.20 | | 8.32* |
| Knapphet på tid*yrkesaktiv/student | | .63** | | .70 | | .67* | | .62* | | .44** |
| Motivasjon (-6-6) [b] | 1.08* | 1.08* | 1.16*** | 1.17** | 1.09* | 1.05 | 1.20*** | 1.18** | 1.26*** | 1.31*** |
| Kostnad-/nyttevurdering (-6-6)[c] | 1.19** | 1.28*** | 1.05 | 1.04 | 1.05 | 1.12 | .94 | 1.05 | 1.02 | .93 |
| Kollektiv mestringstro[d] | .85*** | .86** | .90 | .84* | .92 | .94 | .88* | .90 | .91 | .90 |
| Blitt spurt om å gjøre frivillig arbeid siste fem år (0-1) | 3.25 *** | 3.53*** | 2.82*** | 2.51 *** | 2.31*** | 1.85*** | 3.43 *** | 3.34*** | 2.48*** | 3.26*** |
| Konstant | 1.15 | .40 | .15*** | .05** | .22** | .06** | .22** | .21 | .05*** | .008*** |
| R2 Nagelkerke | .19 | .22 | .14 | .15 | .15 | .16 | .10 | .13 | .11 | .16 |
| n | 1307 | 781 | 1307 | 781 | 1307 | 781 | 1307 | 781 | 1307 | 781 |

*Kilde: Frivillighetspanelet, høst 2014.*

NOTE: Analysen er basert på logistisk regresjonsanalyse. Oddsverdier høyere enn «1» betyr økt sannsynlighet for å ha utført frivillig arbeid, mens oddsverdier lavere enn «1» betyr redusert sannsynlighet. [a]Additiv indeks basert på variablene fornøyd med personlige relasjoner og fornøyd med følelsen av å tilhøre et nabofellesskap. [b]Diffferanse i enighet i påstandene (skala 1-7) «Jeg har lyst til å gjøre mer frivillig arbeid» og «Frivillig arbeid interesserer meg i liten grad». [c] Differanse mellom nytte og kostnadsindeks (se ***Figur 9*** og ***Figur 10***). [d] Enighet i påstand «I mitt nærmiljø bidrar de fleste med frivillig innsats når det trengs», skala 1-7. Signifikansnivå: * p≤.05, ** p≤.01, *** p≤.001.

### *Tolkning av Tabell 18 og Tabell 19*

Resultatene fra analysene av frivillig arbeid med utgangspunkt i Frivillighetspanelet er vist i to separate tabeller. Tabell 18 viser en analyse av hvorvidt man har gjort frivillig arbeid eller ikke. I Tabell 19 er analysen brutt ned på fem brede kategorier av organisasjoner, tilsvarende de vi brukte i analysen av Frivillig innsats-undersøkelsen over.

I den første modellen i Tabell 18 inkluderer vi bare det vi har klassifisert som individuelle utgangsbetingelser. I denne analysen har høyere utdanning,

ung alder og sosial integrasjon (fornøyd med personlige relasjoner og med følelsen av å tilhøre et nabofellesskap) signifikante effekter.[126] Den forklarte variansen av disse variablene er imidlertid beskjeden (Nagelkerkes r2=.02). I modell 2 har vi også inkludert inntektsvariabelen, selv om det her mangler data på svært mange respondenter. Den forklarte variansen stiger da til .04. Selv om vi må ta forbehold på grunn av manglende data, indikerer dette at inntektsforskjeller er bakgrunnsvariabelen som i størst grad skiller mellom aktive og inaktive.

I modell 3 i tabell 18 har vi tatt med subjektive disposisjoner: Interesse og motivasjon, kostnad-/nyttevurdering og kollektiv mestringstro. Alle disse faktorene hadde signifikante sammenhenger med frivillig arbeid. Forklart varians steg nå betydelig, til .14. Etter at motivasjon ble inkludert i modellen, ble også kjønn signifikant, noe som gjenspeiler at menns deltakelse er høyere enn deres lavere motivasjon enn kvinner skulle tilsi. Når vi holder motivasjon konstant, framstår derfor kjønn med en signifikant effekt (den samme mekanismen gjør seg gjeldende i analysen av dataene fra Frivillig innsats-undersøkelsen). De øvrige individuelle utgangsbetingelsene mistet imidlertid effekt idet subjektive disposisjoner ble innført i modellen, noe som tyder på at disse variablene medierer sammenhengen med alder og utdanning. Vi så ovenfor hvordan variasjoner i kostnad-/nyttevurderinger og motivasjon delvis medierer effekten av utdanning på frivillig arbeid. Motivasjonen for frivillig arbeid er høyest i aldersgruppen 26-45 og lavest blant pensjonister.[127] Når dette tas hensyn til, forsvinner effekten av alder.

I modell 4 i tabell 18 har vi i tillegg inkludert faktoren vi begynte analysen av «veien inn» med – nemlig hvorvidt man har blitt spurt om å gjøre frivillig arbeid. Da forespørselen ble inkludert i modellen, økte forklart varians betydelig (til .25). Alt annet likt, har en person som har blitt spurt om å utføre frivillig arbeid fire ganger så høy sannsynlighet for å være frivillig enn en som ikke har blitt spurt. Motivasjon, kostnad-/nyttevurdering og kollektiv mestringstro hadde imidlertid fortsatt uavhengige, signifikante effekter, som knapt ble svekket av inkluderingen av forespørselen i modellen.

126. Mønstrene med hensyn til alder er litt ulike i de to datasettene: Mens unge og de mellom 26 og 45 framstår som mest aktive i dataene fra Frivillighetspanelet, er det de mellom 25 og 66 som er mest aktive i Frivillig innsats-undersøkelsen. I Frivillighetspanelet, der de yngste respondentene er 18 år, har 61 prosent under 26 år utført frivillig arbeid siste år. Blant de mellom 26 og 45 er andelen 63 prosent, blant de mellom 46 og 65 er andelen 59 prosent og blant de over 65 år er andelen 53 prosent. Tilsvarende andeler i Frivillig innsats-undersøkelsen er 49 prosent (16-25), 57 prosent (26-45), 58 prosent (45-65) og 47 prosent (66 og over). De yngste framstår som de mest aktive i den multivariate analysen fordi vi kontrollerer for effekten av sosial integrasjon, som i størst grad uttrykkes av eldre respondenter.

127. Gjennomsnittsscore på motivasjonsindeksen er 1.05 blant 18-25-åringer, 1.39 blant 26-45-åringer, 1.00 blant de mellom 46 og 65 og .62 blant de over 65.

I den siste modellen i tabell 18 har vi tatt med samspillet vi observerte mellom opplevd knapphet på tid og tilknytning til arbeidsmarkedet/studier. Når vi tar med variabelen som måler knapphet på tid, hvorvidt man er yrkesaktiv eller studerer, og en interaksjonsvariabel for å fange samspillet mellom de to faktorene, øker forklart varians ytterligere til .29. Analysen viser at begge mål samt interaksjonsleddet har signifikante effekter. Det framtrer et klart mønster, selv kontrollert for alle andre faktorer vi har drøftet ovenfor, der knapphet på tid er en begrensning for aktivitet blant yrkesaktive og studenter. Estimert sannsynlighet for frivillig arbeid blant yrkesaktive/studenter som opplever stor knapphet på tid er 59 prosent, mens den er 74 prosent blant de som ikke opplever knapphet på tid (andre variabler holdt konstant på gjennomsnittsverdier). Siden tid brukt til frivillig arbeid øker knappheten på tid, er det sannsynlig at denne sammenhengen reelt sett er *sterkere* enn det analysen viser. Samtidig er overflod av tid er forbundet med fravær av deltakelse blant dem som ikke deltar i yrkeslivet eller studerer. Her må vi anta at en del av den positive sammenhengen mellom knapphet på tid og frivillig arbeid blant ikke-yrkesaktive skyldes nettopp at disse bruker tiden sin på frivillighet. Det må her nevnes at det mangler det informasjon for om lag en tredel av respondentene på spørsmålet om yrkesaktivitet, noe som gjør at antallet observasjoner i denne analysen er bare 781.

I Tabell 19 er de to siste modellene i Tabell 18 brutt ned på organisasjonstype. Analysen viser noen forskjeller mellom organisasjonstypene. Knapphet på tid (i samspill med yrkesaktivitet) er signifikant forbundet med frivillig arbeid innen alle typer organisasjoner unntatt velferd. Motivasjon for frivillig arbeid har positiv effekt innen alle typer unntatt bolig og arbeidsliv. I denne kategorien fant vi også den svakeste sammenhengen mellom motivasjon og frivillig arbeid i analysen av Frivillig innsats-undersøkelsen ovenfor. Kostnad-/nyttevurderingen gjør seg særlig gjeldende innen idretts-, kultur- og hobbyaktiviteter, mens kollektiv mestringstro har signifikant effekt i denne kategorien samt velferdsområdet og politisk orienterte organisasjoner. Å bli spurt har sterk effekt innen alle organisasjonstyper; aller sterkest er effekten innen idrett, kultur og hobby, politikk og religion.

Samlet sett framstår det å bli spurt, samt subjektive disposisjoner (motivasjon, kostnad-/nyttevurderinger og kollektiv mestringstro) og opplevd tilgang på tid (blant yrkesaktive og studenter) som de viktigste forklaringene på frivillig arbeid. Samtidig har vi sett ovenfor at mange av disse faktorene ikke er tilfeldig fordelt i befolkningen. Noen grupper (for eksempel unge, høyt utdannede og personer med brede sosiale nettverk) blir oftere spurt enn andre. Som vi så i analysene i kapittel 2 har høyt utdannede en annen kostnad-/nyttevurdering enn lavt utdannede og høyt utdannede har også høyere

motivasjon.[128] De subjektive disposisjonene, sammen med hvorvidt man har blitt spurt, *medierer* dermed effektene av individuelle utgangsbetingelser; de er mekanismer som bidrar til å forklare hvorfor deltakelse varierer i henhold til sosial bakgrunn. I tillegg viser analysene at tilgjengelig tid er en viktig forutsetning for deltakelse blant yrkesaktive.

128. Høyt utdannede scorer 1.50 på motivasjonsindeksen, personer med videregående utdanning scorer .97 og personer med grunnskoleutdanning .69.

# Litteratur


Arnesen, D. (under utgivelse). *Undersøkelsene om frivillig innsats 1998-2015. Dokumentasjonsrapport.* Bergen/Oslo: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Astin, A. W., Avalos, J. & Sax, L. J. (1999). Long-term effects of volunteerism during the undergraduate years. *The Review of Higher Education, 22*(2), 187-202.

Aydinli, A., Bender, M., Chasiotis, A., Cemalcilar, Z. & van de Vijver, F. J. (2014). When does self-reported prosocial motivation predict helping? The moderating role of implicit prosocial motivation. *Motivation and Emotion, 38*(5), 645-658.

Aydinli, A., Bender, M., Chasiotis, A., van de Vijver, F. J. & Cemalcilar, Z. (2015). Implicit and explicit prosocial motivation as antecedents of volunteering: The moderating role of parenthood. *Personality and Individual Differences, 74*, 127-132.

Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current directions in psychological science, 9*(3), 75-78.

Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. (1994). *Reflexive modernization : politics, tradition and aesthetics in the modern social order*. Cambridge: Polity Press.

Bekkers, R. (2007). Intergenerational transmission of volunteering. *Acta Sociologica, 50*(2), 99-114.

Bergh, J. (2013). Valgdeltakelsen i ulike aldersgrupper. Historisk utvikling og oppdaterte tall fra stortingsvalget 2013. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Bourdieu, P. (1994). Structures, habitus, power: Basis for a theory of symbolic power. *Culture/power/history: A reader in contemporary social theory*, 155-199.

Brady, H. E., Schlozman, K. L. & Verba, S. (1999). Prospecting for participants: Rational expectations and the recruitment of political activists. *American Political Science Review, 93*(01), 153-168.

Brady, H. E., Verba, S. & Schlozman, K. L. (1995). Beyond Ses - a Resource Model of Political-Participation. *American Political Science Review, 89*(2), 271-294.

Brickman, P. (1987). *Commitment, conflict, and caring*. Englewood Cliffs, NJ:Pretence Hall.

Bryant, W. K., Jeon-Slaughter, H., Kang, H. & Tax, A. (2003). Participation in philanthropic activities: Donating money and time. *Journal of Consumer Policy, 26*(1), 43-73.

Burke, D. M. & Hall, M. (1986). Personality characteristics of volunteers in a companion for children program. *Psychological Reports, 59*(2), 819-825.

Butrica, B. A., Johnson, R. W. & Zedlewski, S. R. (2009). Volunteer dynamics of older Americans. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 64*(5), 644-655.

Carlo, G., Okun, M. A., Knight, G. P. & de Guzman, M. R. T. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: Agreeableness, extraversion and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences, 38*(6), 1293-1305.

Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M. & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American psychologist, 54*(3).

Chacon, F., Vecina, M. L. & Davila, M. C. (2007). The Three-Stage Model of Volunteers' Duration of Service. *Social Behavior and Personality: an international journal, 35*(5), 627-642.

Choi, N. G. & Chou, R. J.-A. (2010). Time and money volunteering among older adults: the relationship between past and current volunteering and correlates of change and stability. *Ageing and Society, 30*(04), 559-581.

Chung, J. & Monroe, G. (2003). Exploring Social Desirability Bias. *Journal of Business Ethics, 44*(4), 291-302.

Clary, E.G. & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psycological Science, 8(*5), 156-159.

Clary, E. G., Snyder, M. & Ridge, R. (1992). Volunteers' Motivations: A Functional Strategy for the Recruitment, Placement and Retention of Volunteers. *Nonprofit Management & Leadership, 2*, 233-350.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. et al. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology, 74*(6).

Claxton-Oldfield, S. & Banzen, Y. (2010). Personality characteristics of hospice palliative care volunteers: the ‘‘big five’’and empathy. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine, 27*(6), 407-412.

Cnaan, R. A., Handy, F. & Wadsworth, M. (1996). Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 25*(3), 364-383.

Dalton, D. & Ortegren, M. (2011). Gender differences in ethics research: The importance of controlling for the social desirability response bias. *Journal of Business Ethics, 103*(1), 73-93.

Davis, M. H., Hall, J. A. & Meyer, M. (2003). The first year: Influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. *Personality and Social Psychology Bulletin, 29*(2), 248-260.

Dwyer, P. C., Bono, J. E., Snyder, M., Nov, O. & Berson, Y. (2013). Sources of Volunteer Motivation: Transformational Leadership and Personal Motives Influence Volunteer Outcomes. *Nonprofit Management and Leadership, 24*(2), 181-205.

Einolf, C. J. (2010). Gender Differences in the Correlates of Volunteering and Charitable Giving. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.

Farmer, S. M. & Fedor, D. B. (1999). Volunteer Participation and Withdrawal. *Nonprofit Management and Leadership, 9*(4), 349-368.

Feld, S. L. (1981). The Focused Organization of Social Ties. *American Journal of Sociology, 86*(5), 1015-1035.

Fichman, M. & Levinthal, D. A. (1991). Honeymoons and the liability of adolescence: A new perspective on duration dependence in social and organizational relationships. *Academy of Management Review, 16*, 442-468.

Finkelstein, M. A. (2008). Predictors of volunteer time: The changing contributions of motive fulfillment and role identity. *Social Behavior and Personality: an international journal, 36*(10), 1353-1363.

Finkelstien, M. A. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences, 46*(5–6), 653-658.

Fletcher, T. D. & Major, D. A. (2004). Medical students' motivations to volunteer: An examination of the nature of gender differences. *Sex Roles, 51*(1-2), 109-114.

Forbes, K. F. & Zampelli, E. M. (2014). Volunteerism: The Influences of Social, Religious, and Human Capital. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 43*(2), 227-253.

Frederiksen, M. & Møberg, R. J. (2014). *Alder, kohorte og livsfase i frivilligt arbejde.* I Fridberg, T. & Skov Henriksen, L. (red.): Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012. Rapport 14:09. København: Det nationale forskningscenter for velfærd.

Freeman, J., Carroll, G. R. & Hannan, M. T. (1983). The liability of newness: Age dependence in organizational death rates. *American Sociological Review, 48*, 692-710.

Freeman, R. B. (1996). *Working for nothing: The supply of volunteer labor*. National bureau of economic research

Gage, R. L. & Thapa, B. (2012). Volunteer Motivations and Constraints Among College Students: Analysis of the Volunteer Function Inventory and Leisure Constraints Models. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 41*(3), 405-430.

Garner, J. T. & Garner, L. T. (2011). Volunteering an Opinion: Organizational Voice and Volunteer Retention in Nonprofit Organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 40*(5), 813-828.

Gerber, A. S. & Green, D. P. (2000). The effects of canvassing, telephone calls, and direct mail on voter turnout: A field experiment. *American Political Science Review, 94*(03), 653-663.

Gerber, A. S. & Green, D. P. (2001). Do phone calls increase voter turnout?: A field experiment. *Public Opinion Quarterly*, 75-85.

Gesthuizen, M. & Scheepers, P. (2012). Educational differences in volunteering in cross-national perspective: Individual and contextual explanations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(1), 58-81.

Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-identity. Self and Society in the Late Modern Age*. Cambridge: Polity Press.

Gidron, B. (1985). Predictors of Retention and Turnover Among Service Volunteer Workers. *Journal of Social Service Research, 8*(1), 1-16.

Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology,* 78 (6), 1360-80.

Granovetter, M. (1974). *Getting a job. A study of contacts and careers*. Cambridge and London: Harvard University Press.

Grube, J. A. & Piliavin, J. A. (2000). Role Identity, Organizational Experiences, and Volunteer Performance. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*(9), 1108-1119.

Grönlund, H. (2011). Identity and Volunteering Intertwined: Reflections on the Values of Young Adults. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 22*(4), 852-874.

Gulbrandsen, T. & Ødegård, G. (2011). *Frivillige organisasjoner i en ny tid*. Rapport 1/2011. Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor

Hager, M. A. (2014). Engagement Motivations in Professional Associations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 43*(2), 39-60.

Haivas, S., Hofmans, J. & Pepermans, R. (2012). Self-Determination Theory as a Framework for Exploring the Impact of the Organizational Context on Volunteer Motivation: A Study of Romanian Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.

Handy, F., Hustinx, L., Cnaan, R. A. & Kang, C. (2009). A cross-cultural examination of student volunteering: is it all about résumé building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.

Hibbert, S., Piacentini, M. & Dajani, H. A. (2003). Understanding volunteer motivation for participation in a community-based food cooperative. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, 8*(1), 30-42.

Hustinx, L. (2010). I Quit, Therefore I Am?: Volunteer Turnover and the Politics of Self-Actualization. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 39*(2), 236-255.

Hustinx, L. & Lammertyn, F. (2003). Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas, 14*(167-187).

Janoski, T., Musick, M. & Wilson, J. (1998). *Being volunteered? The impact of social participation and pro-social attitudes on volunteering.* Paper presentert på Sociological Forum.

Janoski, T. & Wilson, J. (1995). Pathways to Voluntarism: Family Socialization and Status Transmission Models. *Social Forces, 74*(1), 271-292.

Knoke, D. & Thomson, R. (1977). Voluntary association membership trends and the family life cycle. *Social forces, 56*(1), 48-65.

Kopperud, K. H. (2012). *Well-being at work : on concepts, measurement, and leadership influence.* Ph.D., BI Norwegian Business School, Oslo.

Lasby, D. (2004). *The volunteer spirit in Canada: Motivations and barriers*: Canadian Centre for Philanthropy.

Lazarsfeld, P. F. & Merton, R. K. (1954). Friendship as a social process: A substantive and methodological analysis. *Freedom and control in modern society, 18*(1), 18-66.

Martinez, T. A. & McMullin, S. L. (2004). Factors Affecting Decisions to Volunteer in Nongovernmental Organizations. *Environment and Behavior, 36*(1), 112-126.

McPherson, J. M. (1981). A dynamic model of voluntary affiliation. *Social Forces, 59*(3), 705-728.

McPherson, M., Smith-Lovin, L. & Cook, J. M. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual Review of Sociology, 27*, 415-444.

Mesch, D. J., Rooney, P. M., Steinberg, K. S. & Denton, B. (2006). The Effects of Race, Gender, and Marital Status on Giving and Volunteering in Indiana. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 35*(4), 565-587.

Miller, L. E., Powell, G. N. & Seltzer, J. (1990). Determinants of turnover among volunteers. *Human Relations, 43*(9), 901-917.

Moreno-Jiménez, M. P. & Villodres, M. (2010). Prediction of burnout in volunteers. *Journal of Applied Social Psychology, 40*(7), 1798-1818.

Musick, M. A. & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*: Indiana University Press.

Mustillo, S., Wilson, J. & Lynch, S. M. (2004). Legacy Volunteering: A Test of Two Theories of Intergenerational Transmission. *Journal of Marriage and Family, 66*(2), 530-541.

Mørk, E. (red.) (2011). Seniorer i Norge. Statistiske analyser. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.

Okun, M. A. & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging, 18*(2), 231-239.

Olson, M. (1965). *The logic of collective action: Public goods and the theory of group*. Harvard University Press.

Omoto, A. M. & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of personality and social psychology, 68*(4), 671.

Omoto, A. M., Snyder, M. & Martino, S. C. (2000). Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and applied social psychology, 22*(3), 181-197.

Oostlander, J., Güntert, S. & Wehner, T. (2014). Linking Autonomy-Supportive Leadership to Volunteer Satisfaction: A Self-Determination Theory Perspective. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 25*(6), 1368-1387.

Paik, A. & Navarre-Jackson, L. (2010). Social networks, recruitment, and volunteering: Are social capital effects conditional on recruitment? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.

Payne, B. & Bull, C. (1985). The older volunteer: The case for interdependence. *Social Bonds in Later Life: Aging and Interdependence*, 251-272.

Peachey, J. W., Lyras, A., Cohen, A., Bruening, J. E. & Cunningham, G. B. (2014). Exploring the Motives and Retention Factors of Sport-For-Development Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 43*(6), 1052-1069.

Penner, L. A. (2002). Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues, 58*(3), 447-467.

Penner, L. A. & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(2), 525-537.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York, London, Toronto, Sidney, Singapore: Simon & Schuster.

Rochester, C., Paine, A. E., Howlett, S. & Zimmeck, M. (2010). *Volunteering and Society in the 21st Century*: Palgrave Macmillan Hampshire.

Rotolo, T. & Berg, J. A. (2010). In times of need: An examination of emergency preparedness and disaster relief service volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.

Rowold, J. & Borgmann, L. (2014). Interpersonal affect and the assessment of and interrelationship between leadership constructs. *Leadership*, 10(3), 308-325.

Ryan, R. L., Kaplan, R. & Grese, R. E. (2001). Predicting Volunteer Commitment in Environmental Stewardship Programmes. *Journal of Environmental Planning and Management, 44*(5), 629-648.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68-78.

Saglie, J. & Segaard, S. B. (2013). *Grenseløs foreldreinnsats. En dokumentasjonsrapport.* Rapport 3/2013. Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Selle, P. & Øymyr, B. (1995). *Frivillig organisering og demokrati: det frivillige organisasjonssamfunnet endrar seg 1940-1990*. Oslo: Det Norske Samlaget.

Sivesind, K.H, Lorentzen, H., Selle P. & Wollebæk D. (2002) *The Voluntary Sector in Norway- Compoistion, Changes, and Causes.* Rapport 2/2002. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Smith, B. M. & Nelson, L. (1975). Personality correlates of helping behavior. *Psychological reports, 37*(1), 307-310.

Skov Henriksen, L. (2014a). *Anledninger, sociale netværk og begrundelser for frivilligt arbejde.* I Fridberg, T. & Skov Henriksen, L. (red.): Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012. Rapport 14:09. København: Det nationale forskningscenter for velfærd.

Skov Henriksen, L. (2014b). *Ikke-konventionelle former for frivilligt engagement.* I Fridberg, T. & Skov Henriksen, L. (red.): Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012. Rapport 14:09. København: Det nationale forskningscenter for velfærd.

Smith, D. H. (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 23*(3), 243-263.

Stukas, A. A., Worth, K. A., Clary, E. G. & Snyder, M. (2009). The Matching of Motivations to Affordances in the Volunteer Environment: An Index for Assessing the Impact of Multiple Matches on Volunteer Outcomes. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 38*(1), 5-28.

Sundeen, R. A. & Raskoff, S. A. (1994). Volunteering among teenagers in the United States. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 23*(4), 383-403.

Sundeen, R. A. & Raskoff, S. A. (2000). Ports of Entry and Obstacles: Teenagers' Access to Volunteer Activities. *Nonprofit Management and Leadership, 11*(2), 179-197.

Sundeen, R. A., Raskoff, S. A. & Garcia, M. C. (2007). Differences in perceived barriers to volunteering to formal organizations: Lack of time versus lack of interest. *Nonprofit Management and Leadership, 17*(3), 279-300.

Tang, F. (2006). What Resources Are Needed for Volunteerism? A Life Course Perspective. *Journal of Applied Gerontology, 25*(5), 375-390.

Torgerson, M. & Edwards, M. E. (2012). Demographic Determinants of Perceived Barriers to Community Involvement: Examining Rural/Urban Differences. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.

Trägårdh, L., Lundåsen, S. W., Wollebæk, D. & Svedberg, L. (2013). *Den svala svenska tilliten. Förutsättningar och utmaningar.* . Stockholm: SNS Förlag.

van Ingen, E. & Dekker, P. (2011). Changes in the Determinants of Volunteering: Participation and Time Investment Between 1975 and 2005 in the Netherlands. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 40*(4), 682-702.

van Schie, S., Güntert, S. & Wehner, T. (2014). How Dare to Demand This from Volunteers! The Impact of Illegitimate Tasks. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 25*(4), 851-868.

Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G. & Jegers, M. (2012). Volunteers' Psychological Contracts: Extending Traditional Views. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 41*(6), 1072-1091.

Vecina, M. L., Chacón, F., Marzana, D., & Marta, E. (2013). Volunteer engagement and organizational commitment in nonprofit organizations: what makes volunteers remain within organizations and feel happy*? Journal of Community Psychology*, *41*(3), 291-302.

Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M. & Barrón, A. (2012). Volunteer engagement: does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been active longer? *Applied Psychology, 61*(1), 130-148.

Verba, S., Schlozman, K. L. & Brady, H. E. (1995). *Voice and Equality. Civic Voluntarism in American Politics* (4 opplag, 2002). Cambridge, Massachusets/London: Harvard University Press.

Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology, 26*, 215-240.

Wilson, J. (2012). Volunteerism Research. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 41*(2), 176-212.

Wilson, J. & Musick, M. (1999). Attachment to Volunteering. *Sociological Forum, 14*(2), 243-272.

Wollebæk, D, Selle P & Lorentzen, H. (1998). *Undersøkelse om frivillig innsats. Dokumentasjonsrapport*. LOS-senter notat 9834. Bergen: Norsk senter for forskning i ledelse, organisasjon og styring.

Wollebæk, D. & Selle, P. (2002). *Det nye organisasjonssamfunnet: demokrati i omforming*. Bergen: Fagbokforlaget.

Wollebæk, D. & Selle, P. (2005). Women's power under threat? Voluntary organizations in transition. I S. Rossteutscher (red.), *Democracy and the Role of Associations*. London: Routledge.

Wollebæk, D. & Selle, P. (2007). Origins of social capital: Socialization and institutionalization approaches compared. *Journal of Civil Society, 3*(1), 1-24.

Wollebæk, D., Selle, P. & Lorentzen, H. (2000). *Frivillig innsats*. Bergen: Fagbokforlaget.

Wollebæk, D. & Sivesind, K. H. (2010). *Fra folkebevegelse til filantropi. Frivillig innsats i Norge 1997-2009*. Rapport 3/2010. Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Wollebæk, D., Siisiäinen, M., & Ibsen, B. (2010). *Voluntary Associations at the Local Level in Three Nordic Countries*. I R. Alapuro & H. Stenius (red.), Nordic Associations in a European Perspective. Baden-Baden: Nomos.

Ødegård, G. (2014). Små partier–store endringer Medlemskap i ungdomspartiene i Norge 1998–2011. *Tidsskrift for ungdomsforskning, 14*(1), 135-148.

Aakvaag, G.C. (1998). *Moderne sosiologisk teori.* Oslo: Abstrakt Forlag AS.

# Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor

## Sammendrag/Abstract

*Forfatter/Author*
Dag Wollebæk, Synne Sætrang og Audun Fladmoe

*Tittel/Title*
Betingelser for frivillig innsats. Motivasjon og kontekst.

*Sammendrag*
Basert på spørreundersøkelser samlet inn i perioden 1998-2015, presenterer rapporten analyser av betingelser for frivillig innsats. En rekke ulike forklaringsmodeller knyttet til subjektive disposisjoner, individuelle utgangsbetingelser og forhold ved konteksten gjennomgås. Resultatene viser for det første at det ikke finnes én universell forklaringsmodell på hvorfor folk driver med frivillig arbeid, men at ulike forklaringer snarere må anses som komplementære. Interesse, indre motivasjon, kostnad-/nyttevurderinger og primærsosialisering er blant faktorene som bidrar til å forklare hvorfor noen blir frivillige og andre ikke. For det andre understreker resultatene betydningen av å studere frivillig arbeid som en dynamisk prosess. Sosiale nettverk er særlig viktig i rekrutteringsfasen. Motivasjonen for å begynne med frivillig arbeid er ikke nødvendigvis den samme som motivasjonen for å fortsette. Og når man slutter kan det skyldes helt andre grunner enn endret motivasjon – ofte er det livssituasjonen som avgjør. For det tredje støtter resultatene opp om tidligere forskning som har antydet mer strukturelle endringer i frivilligheten i Norge. Individuelle motivasjonsforklaringer har generelt blitt viktigere over tid, samtidig som båndet mellom frivillige og enkeltorganisasjoner har blitt svakere. Denne tendensen peker i retning av en individualisering av frivilligheten, der betydningen av kollektiv tilhørighet svekkes.

*Emneord*
Frivillig arbeid, motivasjon, frivillig sektor, individualisering

*Summary*
Based on national surveys gathered between 1998 and 2015, this report analyzes conditions for voluntary work. Several models associated with subjective dispositions, individual resources, and social context, are reviewed. The results show, firstly, that voluntarism cannot be explained by one single model; rather different models must be viewed as complementary. Interest, intrinsic motivation, cost/benefit, and early socialization are among the many factors that help explain why some people participate in voluntary work. Secondly, the results stress the importance of studying voluntary work as a dynamic process. Social networks are particularly important in the recruitment phase. The motivation for engaging in voluntary work is not necessarily the same as the motivation to proceed at a later stage. And when volunteers quit it might not necessarily be due to motivational change – the decisive reason is often related to the life situation. Thirdly, the results support previous research suggesting more structural changes in the Norwegian voluntary sector. Over time, explanations related to intrinsic motivations have become more important, at the same time as the link between volunteers and organizations has weakened. This development points to a tendency of individualization of voluntarism, in which the importance of collective belonging becomes less important.

*Index terms*
Volunteering, motivation, voluntary sector, nonprofit sector, individualization

Hva er det som får folk til å delta i frivillig arbeid, hva motiveres frivillige av – og hvorfor slutter de? I denne rapporten presenteres omfattende analyser av betingelser for frivillig innsats, basert på datamateriale samlet inn i perioden 1998-2015.

Resultatene viser for det første at det ikke finnes én universell forklaringsmodell på hvorfor folk driver med frivillig arbeid, men at ulike forklaringer snarere må anses som komplementære. Interesse, indre motivasjon, kostnad-/nyttevurderinger og primærsosialisering er blant faktorene som bidrar til å forklare hvorfor noen blir frivillige og andre ikke.

For det andre understreker resultatene betydningen av å studere frivillig arbeid som en dynamisk prosess. Sosiale nettverk er særlig viktig i rekrutteringsfasen. Motivasjonen for å begynne med frivillig arbeid er ikke nødvendigvis den samme som motivasjonen for å fortsette. Og når man slutter kan det skyldes helt andre grunner enn endret motivasjon – ofte er det livssituasjonen som avgjør.

For det tredje støtter resultatene opp om tidligere forskning som har antydet mer strukturelle endringer i frivilligheten i Norge. Individuelle motivasjonsforklaringer har generelt blitt viktigere over tid, samtidig som båndet mellom frivillige og enkeltorganisasjoner har blitt svakere. Denne tendensen peker i retning av en individualisering av frivilligheten, der betydningen av kollektiv tilhørighet svekkes.

ISBN: 978-82-7763-421-0
ISSN: 1891-2168

Senter for forsking på sivilsamfunn og frivillig sektor
c/o ISF
Munthes gate 31
Pb. 3233 Elisenberg
0208 Oslo
Tlf 23 08 61 00

www.sivilsamfunn.no