

HOVEDFUNN

Betingelser for frivillig innsats – motivasjon og kontekst

Dag Wollebæk, Synne Sætrang og Audun Fladmoe

- Hvordan rekrutteres folk til frivillig innsats?
- Hva motiverer til frivillig innsats?
- Har nordmenns motiver og holdninger til frivillig arbeid endret seg de siste 15 årene?
- Hvorfor slutter frivillige?

Last ned hele rapporten på www.sivilsamfunn.no

Wollebæk, D, Sætrang, S. & Fladmoe, A. (2015). *Betingelser for frivillig innsats. Motivasjon og kontekst*. Rapport 1/2015. Oslo/Bergen: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.

Senter for forskning på
sivilsamfunn og frivillig sektor
c/o ISF
Munthes gate 31
Pb. 3233 Elisenberg
0208 Oslo

www.sivilsamfunn.no
info@sivilsamfunn.no



Følg oss på Twitter (@sivilsamfunn)



Følg oss på Facebook

«Betydningen av sosiale nettverk for rekruttering til frivillighet kan knapt overvurderes»

Wollebæk m.fl. 2015:86

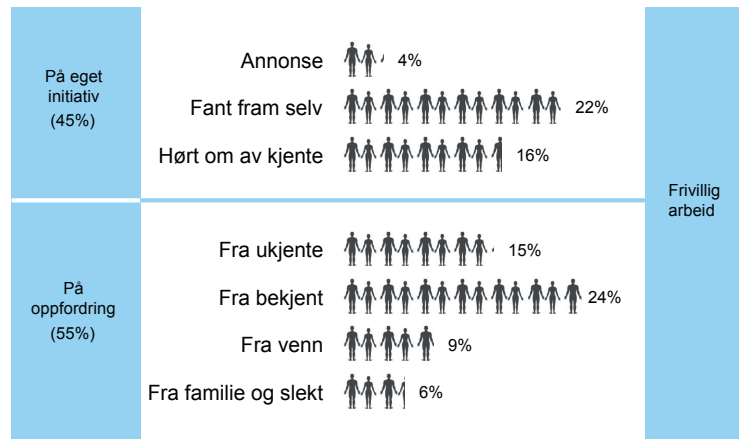
«Manglende tid og interesse, begrensede sosiale nettverk og dårlig helse utgjør de viktigste hindrene for frivillig innsats».

Wollebæk m.fl. 2015:84

Rekruttering

- 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 gjennom bekjentskaper- såkalte *svake bånd*- ikke gjennom nære familie- og vennskapsbånd.

Figur1: Rekrutteringsveier til frivillig arbeid. Prosent av alle frivillige innsatser (Wollebæk m.fl. 2015:26).



Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.

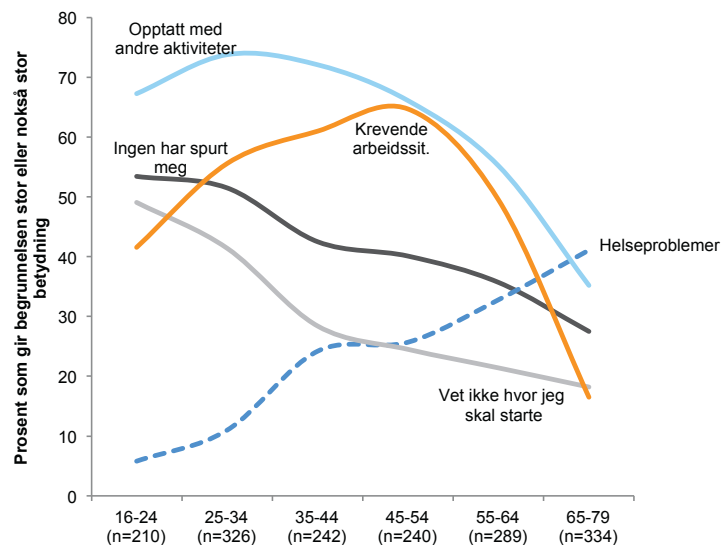
NOTE: Hver frivillige arbeidsinnsats teller en gang i figuren: hvis en person er aktiv i flere organisasjoner telles det flere ganger. Spørsmålsformulering: «Hvordan hadde det seg at du begynte å arbeide frivillig innenfor [navn på område]?» Tallene er vektet etter utdanning og alder. Uvektet antall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

- 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.

Barrierer

- De vanligste årsakene til at folk ikke gjør frivillig arbeid er mangel på tid, mangel på interesse, eller at en befinner seg utenfor rekrutteringsnettverkene som bringer folk inn i frivillighet.

Figur2: Barrierer for engasjement i frivillige organisasjoner, etter alder. Prosent (Wollebæk m.fl. 2015:78).



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.

- Ulike barrierer 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. Middeldrende vektlegger tidsbegrunnelser, som krevende arbeidssituasjon eller at de er opptatt med andre aktiviteter, mens eldre oftere oppgir helsebegrunnelser.

Om undersøkelsene

Analysene i rapporten er basert på to hoveddatakilder:

Frivillig innsats-undersøkelsene:

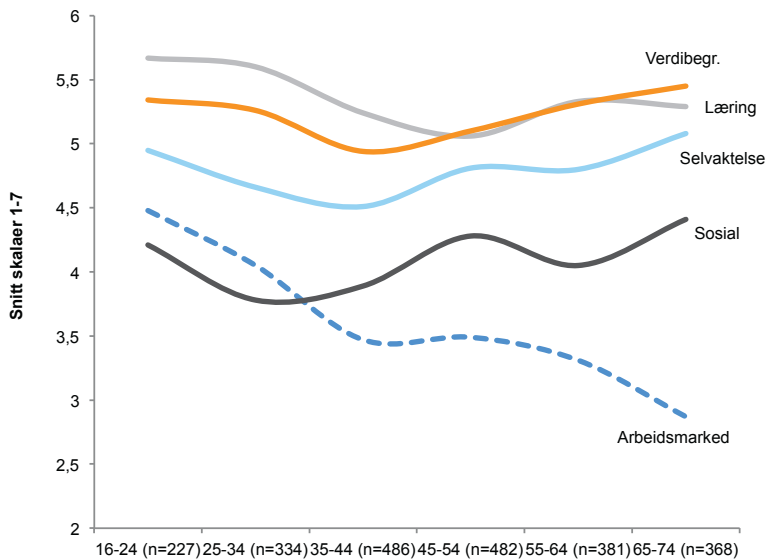
Tre befolkningsundersøkelser om frivillig innsats gjennomført i henholdsvis 1998, 2009 og 2014.

Frivillighetspanelet: En web-basert spørreundersøkelse gjennomført som del av Universitetet i Bergens (UiB) Medborgerpanel i 2014 og 2015.

Motivasjon

- Frivillige motiveres særlig av å kunne lære noe, samt å handle i tråd med sine verdier.
- 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: Yngre oppgir i større grad «utvidelsesbegrunnelser», som lærings- og arbeidsmarkedsbegrunnelser, mens eldre oppgir «vedlikeholdsbe grunnelser», som selvaktelses-, verdi- og sosiale be grunnelser.

Figur 3: Motivasjon for frivillig arbeid etter alder. Gjennomsnitt på motivasjonsindekser (1-7) (Wollebæk m.fl.2015:98).



Kilde: Frivillig innsats-undersøkelsen, 2014.

NOTE: Analysen er vektet etter alder og utdanning. Oppgitt antall (n) er uvektet.

- Motiver varierer mellom ulike former for frivillighet: Sosiale be grunnelser 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. Foreldre frivillige oppgir generelt lavere individuell motivasjon enn andre frivillige.

Frafall

- Sannsynligheten for å slutte med frivillig arbeid er størst det første året. De vanligste årsakene til at folk slutter er knyttet til livssituasjonen: tidsmangel, flytting, helse og barn som slutter med aktiviteter.
- 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.
- 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 avsluttet innsats med helseproblemer og alder.

«Motiver varierer etter livsfase og mellom ulike former for frivillighet»

Wollebæk m.fl. 2015:113

Motivasjon for frivillighet

Selvaktelsesbegrunnelser:

- «Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider frivillig»
- «Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv»

Arbeidsmarkedsbegrunnelser:

- «Det er bra å ha en attest på at man har jobbet som frivillig»
- «Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet»

Sosiale be grunnelser

- «Folk som står meg nær har oppfordret meg til å arbeide frivillig»
- «Jeg har venner som arbeider som frivillige»
- «Føler sterke forventninger fra folk rundt meg om å bidra/ Jeg føler et sosialt press for å delta»

Læringsbegrunnelser

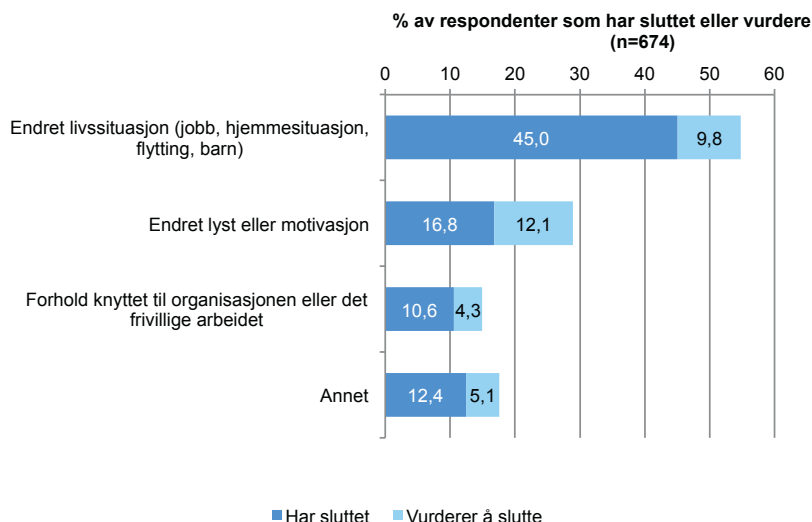
- «Jeg kan lære mer om det jeg arbeider for»
- «Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring»

Verdibegrunnelser

- «Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg»
- «Som frivillig viser jeg medfølelse med dem som har det verre enn meg»

(Volunteer Functions Inventory, se Wollebæk m.fl. 2015:91)

Figur 4: Hovedkategorier av begrunnelser for å slutte med frivillig arbeid. Prosent (Wollebæk m.fl. 2015:144.)



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.

- Blant de som *vurderer* å slutte, er endret lyst og motivasjon og forhold knyttet til organisasjonen eller det frivillige arbeidet 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 ofte livssituasjon som avgjør.

Praktiske implikasjoner

- Relativt mange oppgir nettverksforklaringer – at de ikke vet hvor de skal begynne eller at ingen har spurt dem - som bakgrunn for at de ikke deltar i frivillig arbeid. Når tallene viser at noen grupper systematisk blir sjeldnere spurt enn andre, tyder analysene på at det finnes et nokså stort urealisert potensiale for frivillighet i den norske befolkningen.
- Organisasjonene har i mange tilfeller et begrenset handlingsrom når det gjelder å holde på frivillige over tid. Mye av utskiftningen i den frivillige arbeidsstokken er knyttet til livsfase.
- Undersøkelsen framhever betydningen av at organisasjonen er godt administrert, evner å løse konflikter og gir tilstrekkelig opplæring, samt at frivillige får arbeidsoppgaver som oppleves nyttige og har klart definerte mål. Dette er forhold som henger nært sammen med både generell tilfredshet, lojalitet og tilhørighet, samt vilje til å fortsette.

«Motivasjonssvikt og misnøye 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»

Wollebæk m.fl. 2015:144

«Når tallene viser at noen grupper systematisk blir sjeldnere spurt enn andre, tyder analysene på at det finnes et nokså stort urealisert potensiale for frivillighet i den norske befolkningen»

Wollebæk m.fl. 2015:159

Sentrale referanser:

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

Musick, M. A. & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*: Indiana University Press
Musick, M. A. & Wilson, J. (2008). *Volunteers: A social profile*: Indiana University Press.

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.

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.