

Mennesker trenger mennesker –

en studie om frivillighet og de frivillige
belyst gjennom frivillige innenfor Besøktstjenesten, Hjelpekorpsset og
Leksehjelpen i Stavanger Røde Kors



Marianne Meling
Master i kunst – og kulturvitenskap
Universitetet i Stavanger
Våren 2008

Forord

Inspirasjonen til å skrive om frivillig arbeid og om Stavanger Røde Kors kommer fra min personlige interesse for uegennyttig innsats i samfunnet. Jeg begynte selv som frivillig da jeg studerte i Bergen for noen år siden, egentlig mest for å treffe nye mennesker. Siden har jeg stadig oppdaget flere grunner til å fortsette, og jeg har alltid tatt kontakt med en frivillig organisasjon når jeg har flyttet til nye byer etter dette.

Det å skrive denne oppgaven har gjort det mulig for meg å forfølge denne personlige interessen for frivillig innsats faglig, samtidig som jeg håper kunnskapen kan være nyttig for samfunnet generelt. Jeg håper denne studien kan gi en økt forståelse for hvorfor frivillige gjør det de gjør, og hva en som organisasjon kan gjøre for å stimulere til frivillig aktivitet.

Selv om emnet i seg selv har gjort det lett for meg å holde motivasjonen med arbeidet oppe, må jeg først og fremst få takke veilederen min, Erik Fossåskaret for en formidabel innsats. Helt fra starten av prosjektet har han med sitt grundige arbeid og behagelige vesen gang på gang kommet med inspirerende og konstruktive tilbakemeldinger.

Frivillighetskoordinator i Stavanger Røde Kors, Tone Grindland Gustafsson, fortjener også en stor takk. Hun har fra prosjektets start til slutt vært behjelpelig og positiv til alt jeg har spurt om hjelp om, og har gjort en stor jobb i forhold til å formidle kontakter med mulige informanter.

Til slutt vil jeg også takke Eivind som alltid lytter og kommer med gode tips og råd, og for at han spesielt i den siste fasen av prosjektet har tatt seg tid til å lese gjennom og kommentere det skriftlige resultatet.

Marianne Meling (nå Marianne Kalvatn)

Stavanger, mai 2008

Innholdsfortegnelse

Kapittel 1: Innledning.....	5
Tema og problemstillinger.....	6
De frivillige organisasjonenes inntreden.....	10
Spesialisering og profesjonalisering.....	12
En sammenslutning av mennesker rundt et felles uegennyttig mål.....	14
Røde Kors.....	17
Stavanger Røde Kors	19
Besøktjenesten.....	19
Hjelpekorpsset.....	20
Leksehjelpen.....	20
Kan frivillig arbeid erstatte lønnsarbeid?.....	20
Kapittel 2: Refleksjoner rundt metodevalg og gjennomføring.....	23
Dybde, helhet og mening.....	23
Forskermediert mening?.....	25
Intervju.....	27
Å gjøre intervjuavtaler.....	29
Å studere egen kultur.....	31
Etikk.....	33
Kapittel 3: Trekk ved dagens frivillige.....	34
Den ”nye” frivillige.....	35
Studenter, unge yrkesaktive og pensjonister.....	40
Jo høyere utdanning, jo flere engasjerte?.....	43
For mange ressurser til å ikke gjøre noe nyttig.....	44
”Du har ikke den at du <i>må</i> ”	46
Frivillighet som livsstil.....	47
Kapittel 4: ”Røde Kors har alltid stått meg nær”.....	49
”Jeg trenger ikke en ekstrajobb!”.....	49

”Jeg har mange av vennene mine der”	50
Flotte objekter, vitnemål og egen arbeidsinnsats.....	51
”Mamma og pappa har vært veldig sånn ”Røde Kors er bra” og sånt”	53
Kapittel 5: Motiver bak frivillig arbeid.....	54
En kombinasjon av motiver.....	56
”Jeg hadde ikke gjort dette hvis det hadde vært betalt”	57
Hvilke motiver har frivillige?.....	60
Å hjelpe andre.....	61
Å føle seg nyttig.....	64
Å treffe andre.....	66
Å lære.....	67
Å forbedre CV-en.....	68
Frivillighet som fritidsaktivitet.....	69
Omtanke, action og formidling av kunnskap.....	70
Materielle, sosiale og formålsrasjonelle belønninger.....	72
Kapittel 6: Mennesker trenger mennesker.....	74
Frivillighet i endring.....	78
Frivillighetens potensiale.....	81
Litteratur.....	85
Vedlegg.....	91
Intervjuguide rettet mot frivillige.....	91
Intervjuguide rettet mot leder/frivillighetskoordinator.....	92
Informasjonsskrivet informantene fikk utdelt.....	93
Brevet fra Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste.....	94

Kapittel 1: Innledning

Zygmunt Bauman (2000) skriver om ”de vellykkedes utmelding”, om et manglende engasjement, om distanserhet og likegyldighet. Om de som ikke har noe i mot å greie seg selv så lenge andre ikke forlanger deres omsorg. Han mener at vi er barn av en generasjon som har høstet individuelle goder av våre foreldres kollektive og solidariske kamper, og at vi nå har etablert oss i velstående forsteder og ”gått inn for å trekke stigen opp etter oss” (Bauman 2000:86).

I boka *Bowling Alone* (2000) viser Robert Putnam hvordan den sosiale kapitalen er minkende i USA. Ifølge Putnam handler sosial kapital om gjensidighet, om at man kan gjøre noe for hverandre uten nødvendigvis å få noe i retur umiddelbart. Det er imidlertid snakk om en kortsiktig altruisme, hvor en likevel får noe igjen på sikt. Videre deler han begrepet sosial kapital i to former: En kan være med på å bygge bro eller å styrke bånd. Sagt med andre ord: En kan fokusere innover og styrke de eksisterende identitetene til homogene grupper og dermed styrke båndene innad i gruppa, eller en kan, som frivillige organisasjoner, skape relasjoner utover sine egne medlemmer. En skaper da åpne møteplasser for alle, hvor alle samfunnslag og mennesker kan ta del i fellesskapet på en eller annen måte.

Putnam bruker bowling som eksempel og argument for at den sosiale kapitalen er på vei til å bli mindre i USA. Han viser til tall som sier at aldri før har så mange amerikanere spilt bowling, samtidig som at de organiserte bowlingarenaene opplever en dramatisk reduksjon i antall medlemmer. En opplever altså aktiviteter alene, og den sosiale kapitalen svekkes. Putnam henter også data fra Europa, men har utelatt Norden fordi vi står i kontrast til resten av Europa og USA (Putnam 2000). Vi må kunne skjønne Putnam slik at han mener at Norden står igjen som et unntakstilfelle, hvor ”dugnadsånden” og frivilligheten fremdeles råder. Dette støttes også av Stortingsmelding nr.39 fra 2006-2007, hvor tall viser at 58% av befolkningen i Norge har deltatt i frivillig arbeid det siste året, mot 22%, 30% og 14% av befolkningen har deltatt i frivillig arbeid det siste året i henholdsvis USA, Storbritannia og Frankrike (St.meld.nr.39 2006-2007:30).

Sosialantropologen Thomas Hylland Eriksen skriver i *Typisk Norsk* (1993) om hva som kjennetegner den gjennomsnittlige nordmann. Han mener at de mange analysene av norsk identitet og væremåte tilsammen utgjør en idé om at nøysomhet, likhetstrang, bygderomantikk, moralisme, idealisering av det enkle og en dyp skrekk for alle slags forskjeller er ”typisk norsk” (Hylland Eriksen 1993: 84-85). Vi ønsker altså å være lik naboen, og fordømmer de som ”tror de er bedre enn oss”. Kanskje har nordmenn sterkere

normative føringer i samfunnet som gjør at vi føler plikt til å utøve frivillig arbeid. Alle bør bidra til våre samfunnsmessige kollektive mål. Vi bor tross alt i et land hvor to av de mest beundrede personer, Kong Olav og Einar Gerhardsen¹, satt litt på spissen kanskje er mest kjent og beundret for henholdsvis et trikkebesøk og det å bo i blokkleilighet. De ble beundret for at de på tross av sine posisjoner som henholdsvis konge og statsminister oppførte seg som helt “vanlige” norske medborgere.

Likevel finner vi i norske medier stadig beretninger om personer som blir funnet i sin bolig etter å ha ligget døde i flere måneder, etterfulgt av diskusjoner om den negative retningen samfunnet vårt utvikles mot – et kaldere samfunn hvor folk ikke har tid til hverandre. ”Glasurgenerasjonen” er også et omdiskutert begrep mediene har skrevet mye om de siste tiårene, som beskriver dagens unge som bortskjemte og selvopptatte. Glasurgenerasjonen flyter på toppen av dessertgenerasjonen, de har ting og tar ting for lett. I Sverige snakker de om det samme fenomenet, men de kaller det for curlinggenerasjonen – fordi foreldrene deres har løpt foran og pusset bort all motstand.

Er en slik karakterisering av samfunnsutviklingen riktig? Er vi bare bortskjemte og selvopptatte? Er vi ikke villige til å gjøre noe uegennyttig lenger? Når man har det *for* godt, får en ikke da dårlig samvittighet? Vil vi ikke da hjelpe til, i det minste for å lette vår egen sosiale samvittighet?

Tema og problemstillinger

I denne studien er jeg opptatt av å se om vi kan finne noe av det motsatte av de samfunnstrekkene som vi blant annet ser fra mediene, da spesielt tabloidene, og som Bauman og Putnam viser til. Om denne samfunnskritikken medfører riktighet, er dagens samfunn preget av moralsk forfall, materialisme, egoisme og grådighet. Dermed skulle en tro at frivilligheten i Norge er på vei til å forfalle. Overraskende nok kan imidlertid forskning vise at folk er like ivrige frivillige nå som for 30 år siden (Østeraas 2002:35).

Jeg mener at forestillingen om nordmenns egoisme og skrantende vilje til å yte noe for andre er sterkt overdrevet og forenklet. Jeg har sett at nordmenn i dag er villige til å gjøre uegennyttig innsats for samfunnet, og vil altså rette fokus mot frivillighet og de frivillige som tilsynelatende uten betaling og av fri vilje gjør en arbeidsinnsats til gode for samfunnet. Jeg har i denne studien vært interessert i å se om de frivillige har altruistiske motiver, det vil si om

¹ I NRK-programmet: *Store Norske* (sendt desember 2005) ble disse to i en avstemning der seerne skulle kåre de mest betydningsfulle nordmennene gjennom tidene, kåret til henholdsvis Norges mest og nest mest betydningsfulle nordmann. Det ble til sammen avgitt godt over 400.000 stemmer (nrk.no).

de handler på en måte som tjener andre (samfunnet), eller om de har et mer egennyttig perspektiv på deres engasjement. Det ser ut til at selv om de frivillige ikke får betaling i form av penger, så vil de mene at de får *noe* igjen for sitt engasjement. Hva dette ”noe” består i, vil være et sentralt tema i dette prosjektet.

Kjernen i det frivillige arbeidet ligger i den enkeltes evne til å engasjere seg i noe utenfor seg selv, til å gløde for noe, en sak eller en idé som går ut over egne private interesser (Lorentzen 2004:18). Det skal også utføres av fri vilje, og være ulønnet (Habermann 2001:227). Frivilligheten er videre antimaterialistisk. Den frivillige får andre gleder enn penger, eller for å sitere Røde Kors: ”Å være frivillig handler om å gjøre en innsats som gir mer i hjertet enn i lomma.” Frivillighet er en kollektiv aktivitet. Den oppstår i fellesskap (Østeraas 2002:37).

Med bakgrunn i tidligere forskning og egen empiri vil jeg ta for meg spørsmål som:

- Hva er frivillighet?
- Handler frivillighet om det samme i dag som for noen generasjoner siden?
- Hvilke utfordringer har organisasjoner som baseres på frivillig arbeid i dag?
- Kan en finne visse fellestrekk blant de som melder seg frivillig?
- Hvilke drivkrefter ligger til grunn for en slik deltakelse?
- Søker mennesker det gode og altruistiske i deres frivillig arbeid, eller handler det mer om ”praktiske” og egennyttige verdier?

Tema for oppgaven ble valgt på grunn av en stor interesse for feltet. Jeg har selv vært frivillig gjennom flere organisasjoner og i flere byer, men valgte å bruke Stavanger Røde Kors sine frivillige som informanter. Siden jeg var interessert i å se på hvem de frivillige var og hvilke motiv de innehar, fant jeg det nyttig å velge en organisasjon som var lett tilgjengelig for ulike mennesker, det vil si en organisasjon hvor man kan velge å engasjere seg som frivillig i en rekke ulike typer aktiviteter. Det gir kanskje et bredere intervjumateriale enn om jeg hadde fokusert på en organisasjon som for eksempel Amnesty, som i hovedsak driver med menneskerettigheter og hvor det frivillige arbeidet består i å formidle kunnskap om menneskerettigheter og å støtte aksjoner i regi av Amnesty til støtte for fanger, undertrykte grupper etc. I Stavanger Røde Kors kan man hjelpe til med alt fra markedsføring og oppstart av nye aktiviteter til å hjelpe mennesker med ulike behov – om det er leksehjelp, besøksvenner, visitorer eller flyktningguider.

Mancur Olson lanserte i boka ”The Logic of Collective Action” (1961) teorien om ”gratispassasjerproblemet”. Den omhandler et kjent fenomen (og gjerne et dilemma) om å bidra til fellesskapet. Kollektive goder er tilgjengelig for alle, og det er mer rasjonelt å ikke

bidra for heller å overlate jobben til andre. Det enkelte individet får altså like mye om en velger å bidra, som om en ikke bidrar (Olson 1971:50-51).

En kan også trekke paralleller mellom ”gratispassasjerproblemet” og til det som er uttalt som ”allmenningens tragedie”. På kort sikt vil det i ulike situasjoner lønne seg for den enkelte å ikke bidra til fellesskapet, samtidig som en på lang sikt vil kunne se at det er ødeleggende for fellesskapet. Det samme problemet finner en ved for eksempel overfiske, forurensning eller overbefolkning, eller det å snyte på skatt eller å ikke betale NRK-lisensen. Så lenge ”alle andre” gjør som de skal ser det ikke ut til å bli problemer, men så lenge alle tenker at det ikke skader noen om de ikke bidrar, vil dette være ødeleggende for fellesskapet. Dersom en ikke bryr seg om å sortere søppelet sitt, vil ikke dette alene utgjøre noen forskjell i verden. Men om alle hadde tenkt at de ikke kan gjøre en forskjell, så ville det ha harmet alle (Wikipedias hjemmeside 1).

Jams S. Coleman mener at man i alle tilfeller vil finne både ”gratispassasjerer” og ivrige deltakere i forhold til kollektive goder, og han mener at iveren for deltakelse i hovedsak er knyttet til sosiale normative føringer støttet av positive sanksjoner i sosiale nettverk. De sosiale nettverkene fremmer altså en iver for deltakelse, og svekker graden av ”gratispassasjerene” (Coleman 1990:269-278). Vi skal i denne studien se om de som velger å ikke være ”gratispassasjerer” tar valget om å delta fordi det er knyttet til normative føringer som gjør at de føler at de *må* bidra, eller om de frivillige oppgir andre årsaker for sitt engasjement.

Gjennomsnittlig har hver nordmann mellom 17 og 67 år medlemskap i minst to frivillige organisasjoner (Lorentzen og Rogstad 1994:9), og mange bruker mye tid på frivillig arbeid. I 2000 var 73% av alle nordmenn mellom 16 og 85 år medlem i minst en frivillig organisasjon (NOU 2006:13:13). Tall fra 2002 viser at den norske befolkningen til sammen utfører 273 millioner frivillige timer årlig. Til sammenligning er den frivillige innsatsen faktisk tre ganger større enn den samlede arbeidsmengden som ansatte i helsevesenet legger ned (Østeraas 2002:11).

Blant annet på grunn av dens størrelsesorden er frivilighet et område vi trenger mer kunnskap om. I så måte håper jeg at denne studien kan være ett av flere nødvendige bidrag til økt forståelse vedrørende frivilighet. Styreleder i Frivilighet Norge, Sven Mollekleiv, presiserer også viktigheten av at det blir skaffet fram mer kunnskap om frivilighetens betydning. Organisasjonen har hatt møter med universitetene i Norge for å få dem til å forske mer på frivilighet (Røde Kors Magasinet nr.2, 2007:14).

Kate Bowgett, Kathryn Dickie og Mark Restall (2002) framhever i sin guide til de som arbeider med frivillige viktigheten av å huske på at de frivillige har et motiv bak sin innsats. I forhold til rekruttering bør organisasjonene ha i tankene hva som tiltrekker frivillige og hvilke grupper av mennesker som spesielt ser ut til å ha disse motivene. Deretter bør organisasjonen selge de rollene en ønsker at noen frivillige skal ta ved å nevne motivene en kan tenke seg at ligger bak. Vil den nye rollen som frivillig gi den frivillige ny kunnskap, møte nye mennesker, eller kan den tiltrekke mennesker med en viss hobby? (Bowgett m.fl. 2002:17).

Frivillige organisasjoner kan altså dra nytte av en slik kunnskap for å bli enda bedre til å ”lokke til seg” mennesker som er interessert i å gjøre en frivillig innsats. Denne studien kan være nyttig også ved at frivillige organisasjoner kan få en bedre forståelse for deres egne medlemmer og deltakeres bakgrunn og innsats, og kanskje også bidra til å svekke eventuelle stereotypier man har om hvem som er frivillige. Ved å finne ut hvem de frivillige er og hvilke motiver som ligger bak deltakelsen, kan en blant annet tilrettelegge aktiviteter for disse gruppene, samt se utfordringen det er å trekke til seg mennesker fra samfunnslag som så langt har vært svakt representert.

I Norge og Norden er forskning på frivillig sektor av forholdsvis ny dato, med unntak av studier av enkeltorganisasjoner og folkebevegelser. Det var først rundt 1980 at forskere begynte å interessere seg for det frivillige organisasjonssamfunnet som helhet og for det frivillige arbeidets betydning og omfang (St.meld.39, 2006-2007:26).

I første omgang dreide det seg om å definere begreper og omfanget av det frivillige arbeidet, å definere feltet. Tidligere forskning har stort sett hatt en kvantitativ tilnærming. Den har fokusert på temaer som:

- strukturelle forhold innen organisasjonslivet (b.la. Selle 1996 og NOU 1988:17)
- motiver blant frivillige (bl.a. Rubin 2000 og Andersen 1996)
- rene kvantitative undersøkelser om hvem frivillige er med hensyn til kjønn, alder, sivilstatus og lignende (b.la. Fridberg m.fl. 2006)
- ledelse innenfor frivillige organisasjoner (bla. Ulstein 1998)

Jeg ser nødvendigheten av å begynne med å definere de viktigste begrepene i denne studien. Jeg ønsker å sette oppgaven i en større ramme, fordi ofte det er slik at konteksten må kjennes og forstås for at teksten skal gi mening. Uten kontekst kan tekstens mening utebli eller forvrenges (Aase og Fossåskaret 2007:156). Det kan derfor være nyttig å sette oppgaven inn i en historisk og begrepsmessig kontekst. Jeg har ikke ambisjoner om å gi et uttømmende bilde av frivillighetens historie, men heller å vise noen av grunntrekkene i utviklingen av frivillige

organisasjoner de siste 150 årene, samt å forsøke å definere studiens felt ved å forklare kjennetegn ved den frivillige sektoren, den frivillige organisasjonen og det frivillige arbeidet.

Jeg vil deretter gi en kort presentasjon av Røde Kors som organisasjon og en kort innledning om hva de tre aktivitetene jeg har hentet informanter fra handler om før jeg kort går inn på en diskusjon om frivillighet er en konkurrent eller et supplement til lønnstakere. Videre i oppgaven vil jeg så gjøre noen metodiske refleksjoner før jeg basert på tidligere forskning og egen empiri og analyse går inn på eventuelle fellestrekk hos frivillige, samt ulike motiver frivillige kan ha for å delta i frivillig arbeid. Til slutt vil jeg komme med noen oppsummerende refleksjoner rundt frivillighet og frivillige, samt utfordringer innenfor Stavanger Røde Kors i dag.

De frivillige organisasjonenes inntreden

Siden den spede begynnelsen for rundt 150 år siden har det frivillige liv utviklet seg til en viktig samfunnskraft. Frivillighetstradisjonen i Norden stilles gjerne i kontrast til den euroamerikanske på grunn av dens demokratiske grasrotkarakter. Mens den euroamerikanske tradisjonen ofte knyttes til veldedighetstankegangen, forbindes den nordiske med demokratisk deltakelse og engasjement. Det typisk norske har vært at kjernen i organisasjonssamfunnet er det demokratisk bygde lokallaget (Selle 1996:205).

De fleste av dagens frivillige, allmennyttige organisasjoner har røtter fra organisasjonssamfunnet som vokste fram fra 1840-årene og utover 2.halvdel av 1800-tallet samtidig som industrialiseringen for alvor satte inn (NOU 1988:17:41-43). Det begynte med lokalt baserte filantropiske hjelpeforeninger, selskapsklubber, fugleskytingsselskap og andre fritidsforeninger for det bedrestilte borgerskap på begynnelsen av 1800-tallet. De store folkebevegelsene som avholdsbevegelsen, den kristne lekmannsrørsla og den frilynte ungdomslagsrørsla var fra rundt 1840 kjennetegnet av utstrakt grasrotaktivitet og bred folkelig deltakelse. Det sterke samfunnsengasjementet som sprang ut fra disse organisasjonene var også medvirkende til partidannelser i samtiden (NOU 2006:13:12).

Helt fra 1820-tallet og i stadig økende grad fikk organisasjoner statsstøtte (Kuhnle og Selle 1990:174). Staten la på mange måter til rette for frivillig organisering, blant annet gjennom å fjerne en rekke formelle og juridiske hindre for organisasjonsdannelse på 1830- og 1840-tallet (Ulstein 1998:42). De første organisasjonene med landsomfattende ambisjoner var *Det norske Afholdensselskab* og *Det norske Misjonsselskab* som ble dannet av lokalforeninger på sør – og vestlandet i 1840-årene. Bak de første organiserte lagene som kom til, lå et viktig motiv om å

lære de lavere samfunnsklassene opp til å bli selvhjulpne. Holdningskapende og praktiske mål var ofte tett inkorporerte i disse foreningene (Angell m.fl. 2006:304). Lokale lensmenn, prester og kommunale myndigheter sto ofte bak de tidligste frivillige organisasjonene. Organisasjonene ble dannet for å fremme et passende atferdsmønster, for å disiplinere allmuen, og hadde et sterkt sosialt press for å øke tilslutningen (Try 1985:12). En hadde et ovenfra og ned perspektiv, slik også NRK hadde i tidlig tid, folket skulle oppdras.

Organisasjonsdannelsen var imidlertid ikke et utelukkende norsk fenomen. Både avholdsbevegelsen og misjonsorganisasjonene hadde utenlandske forbilder, og hentet sine ideer fra tilsvarende organisasjoner i Europa (Try 1983:43).

På helse- og sosialsektoren var foreningslivet lokalt basert fram til rundt 1900, da *Norske Kvinners Sanitetsforening* (1896) var den første landsomfattende organisasjonen med målsetting knyttet til helse – og sosialsektoren. Or (NOU 1988:17:44-45).

Ulike foreninger med omsorgsmål begynte å spille en større samfunnsmessig rolle i mellomkrigstiden, med *Norske Kvinners Sanitetsforening* og *Nasjonalforeningen for folkehelsen* i spissen. Deres viktigste oppgave var å få samlet inn nok midler til å lønne hjemmesykepleiere som kunne ta seg av gamle og syke, i tillegg til at de også gikk i gang med andre tiltak som aldershjem og spedbarnskontroll, og de spilte en stor rolle i kampen mot tuberkulosen. Deler av den tradisjonelle kvinnelige omsorgsfunksjonen i hjemmet ble flyttet ut i det offentlige rommet, og det følte viktigere å stemme ved valg (Angell m.fl. 2006:322).

I 1925 inngikk *Norske kvinners sanitetsforening*, *Nasjonalforeningen for folkehelsen* og *Norges Røde Kors* en samarbeidsavtale som gikk ut på at de ikke skulle danne lokallag der en av de andre organisasjonene allerede hadde lag. Og i 1947 dannet de sammen med *Norsk Folkehjelp* et samarbeidsråd for kontakt med det offentlige, noe som skulle hindre andre i å komme inn på markedet (Kuhnle og Selle 1990:174).

Etter den tyske maktovertakelsen hadde Quisling et mål om at de frivillige organisasjonene skulle innordnes under nasjonalsosialismen, ledes etter førerprinsippet og bli et ideologisk fundament for den nasjonalsosialistiske staten. Men NS lyktes aldri med å ta full kontroll over organisasjonene. Snarere tvert imot ble de omlag 700 landsomfattende organisasjonene i Norge i 1940 en viktig bærebjelke i den sivile motstandsbevegelsen. Spesielt siden presse og radio var nazifisert, fungerte organisasjonene som kommunikasjonskanaler (Ulstein 1998:58).

Fram mot 1940 økte organisasjonene jevnt og trutt sin virksomhet, og fra 1945 og mot 1988 ble det i gjennomsnitt dannet ti nye landsomfattende organisasjoner i året (NOU 1988:17:338).

Fram mot og i de første tiårene etter annen verdenskrig tapte folkebevegelsene oppslutning og innflytelse, mens samfunnslivet ble utvidet med nye organisasjonsetableringer, særlig innenfor feltet kultur og idrett. Organisasjonene samlet nå mennesker rundt en fellesinteresse heller enn å ha et ønske om samfunnsendring (NOU 2006:13:13).

Folk flest fikk en høyere levestandard, og mer fritid. Mer fritid ga foreldre en mulighet til å engasjere seg i barnas fritid. I eksempelvis Arna kommune ble det ansatt en egen ungdoms- og idrettskonsulent i 1969. Konsulenten skulle arbeide aktivt for å få flere ungdommer til å være med i lag og organisasjoner. Dette var i seg selv et uttrykk for et utviklingstrekk som preget etterkrigsårene – at det offentlige for alvor kom på banen når det gjaldt å legge til rette for lagaktiviteter (Angell m.fl. 2006:331). En kan se at et nytt organisasjonssamfunn vokste fram. Organisasjonene ble markedsaktører og forhandlere i forhold til det offentlige heller enn organisasjoner som mobiliserte massene til innsats. Frivillig innsats kunne også utføres uten at en måtte være knyttet til en frivillig organisasjon. Skillet mellom frivillig organisering og frivillig arbeid ble altså tydeligere, og organisasjonene profesjonaliseres ved at de fikk stadig flere ansatte på ulike nivå (Selle 1996b:17-25).

Etter 1980 flatet medlemsveksten i organisasjonene ut. Tidspunktet kan betegnes som overgangen til informasjonssamfunnet, og organisasjonene viste i denne perioden tegn til sterkere grad av profesjonalisering og sentralisering av driften (NOU 2006:13:13).

Spesialisering og profesjonalisering

Innenfor dagens frivillige organisasjoner finner vi tendenser som økt differensiering, sterkere sentralisering og mer profesjonalisering (NOU 2006:13:13), der hver organisasjon holder seg til noen få aktiviteter (Selle 1996b:54-56). En har ansatte til å administrere det hele, mens ulønnede frivillige står for gjennomføringen av organisasjonens tiltak. Til tross for at organisasjoner opplever problemer knyttet til rekruttering, kontinuitet i lederskap og aktivitet, er organisasjonstilbudet svært variert, og bredden i tilbudet har vært økende (NOU 2006:13:13).

De frivillige organisasjonene har gått i retning av å bli mer som tilretteleggere av aktiviteter, eller en service uten at en trenger å kjenne noen spesiell identitet til organisasjonen. Det offentlige kommer sterkere inn som rammegiver både økonomisk og gjennom økt bruk av prosjektstøtte. I økende grad gir det offentlige en retning til hva lagene helst bør sysle med, og hvordan en bør arbeide i frivillig sektor (Angell m.fl. 2006:337).

Det ser ut til at også Røde Kors merker denne utviklingen i forhold til at de får flere og flere frivillige samtidig som medlemstallene stadig går nedover (Røde Kors Magasinet nr.2,2007). Det handler altså ikke om at vi ikke ønsker å engasjere oss lenger, men at vi ønsker en løsere tilknytning til organisasjonen. For de frivillige organisasjonene er dette både godt og dårlig nytt. Godt nytt fordi organisasjonene alltid trenger flere frivillige for å kunne opprettholde de aktivitetene de allerede tilbyr og for å kunne starte opp nye tilbud til mennesker som ønsker hjelp. Dårlig nytt fordi organisasjonene også trenger penger hentet fra medlemskap for å kunne være i drift.

I Stavanger har de imidlertid klart å snu litt på denne utviklingen ved at de siden januar 2006 har doblet antall frivillige samtidig som de også har fått 400 nye medlemmer. Dette har de klart ved å være bevisste på å be frivillige om å bli medlemmer. Som lederen i Stavanger Røde Kors sa:

Vi har vært veldig bevisste på at de skal være medlemmer. Vi spør når de melder seg: "Å, kan du ikke bli medlem også?". For de får et kurs, som er gratis, de får jo oss i ryggen og sånn... Jeg har ikke opplevd at noen har sagt nei, altså. Men du må være bevisst på det.

Den frivillige sektoren har i økende grad blitt mer innoverrettet, det vil si organisert mot sine medlemmer heller enn samfunnet. En ser altså en utvikling mot at de frivillige organisasjonene får en svekket rolle i det sivile samfunnet og dermed i demokratiet (Selle og Øymyr 1995:296). Per Selle mener det har skjedd en dreining mot at vi driver med frivillig arbeid mer for får egen del enn andres (Selle 1996b:54-56). Dette gir særlig utslag i fritidsorganisasjoner basert på roller og identitet, som foreldreforeninger og pensjonistforeninger. Mye av aktiviteten kan her dreie seg om avkopling, trivsel og/eller handlingsendring gjennom læring. Det innebærer en endring fra kollektive verdier mot individuelle interesser. Samtidig får organisasjonene preg av å være mer private og apolitiske, det vil si mindre opptatt av samfunnet de er en del av (NOU 2006:13:14).

Nyere frivillige organisasjoner som NAF kan også være et eksempel på dette. Her betaler man årlige beløper inn til organisasjonen for selv å få hjelp om en skulle få problemer med bilen og trenger slepehjelp. Medlemmene har ikke ønsker om å få innflytelse over samferdselspolitikken eller å hjelpe andre, men ønsker å sikre seg selv. Det ser altså ut til at en i større grad ønsker å få noe tilbake for ens engasjement, den rene altruismen ebber ut.

Trekk ved den ”nye” frivillige og de frivilliges motiver vil jeg også komme tilbake til senere i oppgaven.

En sammenslutning av mennesker rundt et felles uegennyttig mål

Når en organisasjon baserer seg på hjelp fra mennesker som av fri vilje er villige til å gjøre en innsats for organisasjonen ulønnet, kalles den for en frivillig organisasjon. Frivillige organisasjoner bygger på ideelle, filantropiske, humanitære og religiøse målsettinger (Lorentzen 1994:19). Det er vanlig å anta at den frivillige sektoren er minst der det offentlige velferdstilbudet er godt utbygget, og motsatt. I så fall burde vi kunne forvente at den frivillige sektoren spiller en forholdsvis beskjeden rolle i Norge (Gautun m.fl. 2005:17). Dette ser imidlertid ikke ut til å stemme. Organisasjonene har vitale oppgaver i samfunnet da de har påtatt seg en rolle som pådrivere og pressgruppe for bestemte interesser på egne eller andres vegne, gjennom å ta opp nye oppgaver og å peke på nye utfordringer i samfunnet (NOU 1988:17:21). De frivillige organisasjonene utgjør altså en viktig rolle i samfunnet, og til dette trengs det alltid ildsjeler som er villige til å bruke tid og energi for det organisasjonen arbeider for. De frivillige er organisasjonenes ryggrad (Lorentzen, Selle & Wollebæk 2000).

Termen ”frivillig organisasjon” (eller ”voluntary organisation”) kommer opprinnelig fra England. Midler til gode formål ble ikke krevd inn som skatter, men ble gitt av fri vilje og ut fra en moralsk forpliktelse (Macadam 1934). Både ”frivillighet” og ”filantropi” var i utgangspunktet knyttet til noe personlig. Et moralsk ansvar hver enkelt hadde for å hjelpe, i form av egeninnsats eller gaver, dem som var vanskeligst stilt. En slik definisjon av det frivillige har ikke lenger mening (Ulstein 1998:23). I senere tid er innholdet i begrepet ”frivillig” blitt flyttet fra den individuelle hensikt til de kollektive mål. I denne studien bruker jeg begrepet frivillig om enkeltpersoner som er engasjert i frivillig virksomhet.

Vi er vant til å snakke om en frivillig sektor i Norge, som i hovedsak består av fritids-, interesse- og verdibaserte medlemsorganisasjoner, store og små foreninger med varierende antall medlemmer (Lorentzen 2004:18). De frivillige organisasjonene blir ofte plassert innenfor denne tredje sektoren. Slik skilles disse organisasjonene fra det private markedet (første sektor), fra det offentlige (andre sektor) og hjelp fra venner, naboer eller familie (fjerde sektor). Den tredje sektor defineres på følgende vis: ”...dominert av private, allmennyttige organisasjoner drevet på fellesskaplig, ikke offentlig basis uten profitt eller egen nytte som mål” (NOU 1988:17:20).

I tillegg til begrepet *tredje sektor*, betegnes de velferdsproduserende organisasjonene ofte som *frivillig sektor* eller *nonprofit-sektor*. Begrepene brukes ofte som synonymer, men en slik likestilling av begrepets innhold er på mange måter tilslørende. Nonprofit viser nemlig til organisasjonenes økonomiske egenskaper, mens frivillig understreker den filantropiske forankringen (Lorentzen 1995:53).

Det kan være greit å skille mellom disse fire sektorene og bruke betegnelsen ”tredje sektor” som et analytisk redskap som kan gi en overordnet forståelse av hvordan virkeligheten fortoner seg. Betegnelsene må imidlertid ses som idealtyper. Den empiriske virkeligheten er mye mer nyansert enn de skarpe skillene som denne tilnærmingen gir inntrykk av.

Dette er vel også typisk for begrepsbruk og forståelse i det postmoderne samfunnet, hvor en ikke nødvendigvis har klare skillelinjer og oppgaver, men hvor grensene mellom sektorene kan være flytende. Kategoribruken er med andre ord ikke konstant. Det er i tråd med postmodernismens ånd en felles europeisk søken etter ”en tredje vei”. De frivillige organisasjonene forandrer seg i form av nye måter å samarbeide med andre organisasjoner, med det offentlige og det private, som hybrider (Habermann 2001:328).

Begrepet ”frivillige organisasjoner” kan heller ikke defineres som en homogen gruppe organisasjoner hvor skillelinjene mellom disse organisasjonene, det offentlige og det private er det vesentlige. Skillelinjene er diffuse, og gråsonene er mange. Det finnes eksempelvis flere tilfeller der frivillige organisasjoner etableres som et direkte resultat av initiativ fra offentlige myndigheter. Videre kan frivillige organisasjoner motta støtte fra det offentlige, og dermed være helt avhengige av det offentlige for å kunne videreføres. Vi er dermed inne i en diskusjon om en fremdeles kan regne organisasjonene som frivillige organisasjoner eller ikke.

Likevel kan det være fruktbart å definere begrepet frivillighet for å få en forståelse av hvordan det blir brukt innen feltet selv, innen forvaltningen og innen den forskningsfaglige bruken.

Frivillige organisasjoners styrke ligger ikke i å drive det samme arbeidet som næringslivet eller det offentlige, men i alt det andre. Noen felt er delvis offentlig og frivillig, som for eksempel fotball, speiderbevegelsen, naturvern, politisk virksomhet og kulturell utvikling. Her ligger det en unik mulighet for holdningspåvirkning, for å bygge opp gode og stabile nærmiljø, for å utvikle enkeltindividers evner og muligheter til fellesskapets og samfunnets beste. Håkon Lorentzen definerer en frivillig organisasjon på følgende måte:

Den ideelle frivillige organisasjonen kan framstilles som en sammenslutning av mennesker rundt et felles, uegennyttig mål, og med ubetalt arbeidsinnsats fra

medlemmene for å realisere målet. Inntektene sikres gjennom innsamlinger og medlemskontingenter. Fellesnevneren for en slik organisasjon er fraværet av tvang på alle nivåer, og ideelle motiver som grunnleggende drivkraft for alt engasjement (Lorentzen 1994:17).

Røde Kors er et godt eksempel på en frivillig organisasjon. Organisasjonen arbeider for flere uegennyttige mål, deriblant:

- u-landshjelp
- hjelpe sårende i krig
- bidra til lærelyst blant unge gjennom leksehjelp
- være meglere mellom skilte foreldre for å beskytte barna
- bidra til integrering av innvandrere gjennom ulike tiltak for innvandrere
- letemannskap i forhold til savnede
- spre kunnskap om førstehjelp gjennom ulike kurs
- dempe menneskers ensomhet gjennom besøkstjeneste og visitortjeneste

Aktivitetene gjennomføres av mennesker som ikke krever betaling i form av penger. De gjør en arbeidsinnsats for å være med på å nå de uegennyttige kollektive målene. Organisasjonen har jevnlig innsamlingsaksjoner, og trenger stadig flere betalende medlemmer for å kunne klare å fortsette rent økonomisk.

Selv om Røde Kors defineres som en frivillig organisasjon innenfor den tredje sektor, vil vi også her stadig finne eksempler på samarbeid mellom sektorene. Samarbeid mellom det frivillige og kommunen oppfordres. Det offentlige tjenestetilbudet kan aldri erstatte den innsats som gjøres av frivillige lag og foreninger. Det frivillige representerer noe annet, det er ikke noe kommunen bare kan overta. Det frivillige utløser en kreativitet, et engasjement og en personlig ansvarsfølelse det er viktig å støtte opp om til beste for et trygt og utviklende bysamfunn (Østeraas 2002:102).

Stavanger Røde Kors samarbeider til eksempel med Stavanger Kommune og Stavanger Bibliotek, hvor Stavanger Kommune støtter Stavanger Røde Kors finansielt, mens Stavanger Bibliotek stiller lokalene til disposisjon for leksehjelpen.

Hallestvedt og Moren deler frivillige organisasjoner i tre: a) almennyttige organisasjoner, b) fag – og yrkesorganisasjoner og c) næringsorganisasjoner (Hallestvedt og Moren 1983). I denne studien fokuserer jeg på almennyttige organisasjoner – dvs at andre frivillige

organisasjoner, som nærings-, yrkes- og arbeidslivsorganisasjoner faller utenfor oppgavens arbeidsfelt.

Allmennyttige frivillige organisasjoner har hatt flere roller i forhold til det offentlige:

- pionerer da de har vært først ute og banet veien for økt interesse hos det offentlige, hvor de eksempelvis tidlig startet grupper for de svakere og drev et omfattende omsorgsarbeid blant annet for hjemløse, funksjonshemmede og foreldreløse barn,
- pressgrupper i form av vaktbikkje overfor det offentlige med mål om å få dem til å etablere, utvide eller forbedre velferdsytelser det er behov for,
- verdibeskyttere som et lærested og eksponent for demokrati, altruisme og humanitært sinnelag, og
- tjenesteytere (Kramer 1981:9).

Røde Kors

Røde Kors` historie går tilbake til 24.juni 1859 hvor italienske tropper med hjelp fra Frankrike utkjempet et blodig slag mot de østerrikske troppene. Slaget var over på 15 timer, men konsekvensene var fatale. Over 40.000 menn lå døde og sårede. Sanitetssoldatene som var på stedet hadde verken kapasitet eller utstyr til å avhjelpe lidelsene til de sårede. Dette synet av grusomhet opprørte sveitseren Henry Dunant (1828-1910). Han begynte å organisere hjelp og etter hvert ble sykestuer opprettet i kirker i omegnen. Dunant var av den oppfatning at alle sårede var likeverdige mennesker med samme krav på hjelp uavhengig om de var østerrikske, italienske eller franske soldater. Denne tenkningen fikk gjennomslag blant hjelpearbeiderne på slagmarken og ”Tutti fratelli” – vi er alle brødre – ble et motto.

Da han kom hjem samlet han minnene sine i en bok, og sendte en kopi til mektige personer i Europa. Hans budskap var at det i alle land burde opprettes frivillige hjelpeforeninger som skulle ha til oppgave å pleie og hjelpe sårede i krig. Hjelperne skulle være nøytrale og hjelpe uten å ta stilling til partene i konflikten. I 1863 ble det arrangert en konferanse som markerte Røde Kors-organisasjonens fødsel. Konferansen samlet representanter fra 14 land, deriblant Norge. Her ble det vedtatt at symbolet rødt kors på hvit bakgrunn, et omvendt sveitsisk flagg, skulle være emblemet som skulle identifisere hjelpearbeidere som tok seg av sårede soldater. Symbolet var ikke ment som et religiøst symbol, og de første årene fikk det ingen reaksjoner siden landene som undertegnet alle var kristne. Men for muslimske land ble symbolet vanskelig. De forbandt korset med de kristne korsfarerne som dro i krig mot islam fra 1096 til

1291. For folk i mange islamske land var korset en trussel, og de som bar det ble sett på som fiender.

Under krigen mellom Tyrkia og Montenegro, Serbia og Romania fra 1876 til 1978 angrep tyrkerne gruppene som bar det Røde Kors-flagget. De ønsket å bruke en rød halvmåne i stedet for det røde korset, og det islamske emblemet ble godkjent av Genève-konvensjonen i 1929 (Pollard 1992:22-24).

Det ble altså mulig for ikke-kristne nasjoner å ta i bruk et annet godkjent symbol enn det røde korset. Den røde halvmåne blir i dag brukt av 32 av de 183 foreningene verden over. Røde Kors- og Røde Halvmåneforeningene jobber uavhengig av hverandre, men er forent gjennom felles grunnprinsipper, mål, symboler, vedtekter og styresett. Bevegelsen er basert på frivillig arbeid og er en ikke-statlig organisasjon. Formålet er å oppdage, hindre og lindre menneskelig lidelse og nød, og å arbeide for respekt for mennesket uten å diskriminere basert på nasjonalitet, rase, religion, sosial klasse eller politisk overbevisning.

Den internasjonale Røde Kors- og Røde Halvmåne-bevegelsen er i dag den største verdensorganisasjonen som gir omsorg til mennesker som trenger hjelp under alle slags forhold og uansett hvor i verden nøden oppstår. Når mennesker lider, bryr ikke Røde Kors seg om landegrenser, raser eller religioner (Pollard 1992:8).

På verdensbasis har en Røde Kors-foreninger i 183 land, og 128 millioner medlemmer. Alle arbeider de ut fra de samme prinsippene om humanitet, upartiskhet, nøytralitet, uavhengighet, frivillighet, enhet og universalitet, prinsipper som ble vedtatt på den tjuende internasjonale Røde Kors-konferansen i Wien i 1965.

Norges Røde Kors er en av de eldste nasjonale Røde Kors-foreningene. Organisasjonen ble stiftet den 22. september 1865 av statsminister Frederik Stang. Fram til 1891 virket organisasjonen mest som et fond, og det var få medlemmer. Organisasjonen var høyreorientert og tro mot den svenske kongen fram mot unionsoppløsningen (NOU 1988:17:270).

Røde Kors i dag en av de "fem store" humanitære organisasjonene i Norge sammen med Kirkens Nødhjelp, Norsk Folkehjelp, Redd Barna og Norges Flyktningsråd (Tvedt 1995:28). Organisasjonen har rundt 180.000 medlemmer (Røde Kors' hjemmeside 1) og driver med langt mer enn hjelpearbeid i forhold til soldater. De er for eksempel involvert i omsorgsarbeid for eldre, syke og ensomme, fengselsbesøk, fjellredningstjeneste, kontakttelefon for barn og unge, leksehjelp med mer (Røde Kors' hjemmeside 2).

Stavanger Røde Kors

Stavanger Røde Kors er en av landets eldste lokalforeninger og feiret 90-årsjubileum i 2007. Utfordringene og behovene Røde Kors møter i Stavanger er i kontinuerlig endring. Sammen med andre Røde Kors-foreninger arbeider også Stavanger Røde Kors etter målet om å oppdage, hindre og lindre nød (Stavanger Røde Kors' Hjemmeside 1).

Siden januar 2006 har det skjedd mye i Stavanger Røde Kors. Lokalforeningen fikk da midler til en ansatt samtidig som det skjedde endringer i styret i Stavanger Røde Kors. De fikk inn nye mennesker som var mer opptatt av profilering enn tidligere, og lokalforeningen har dermed klart å bli mer synlige i Stavanger. De har klart å starte opp flere nye aktiviteter, noe som også har bidratt til at flere frivillige har kommet til. Når folk får følelsen av at det skjer noe, får de lyst til å være med. Og når de har positive erfaringer i forhold til sitt engasjement, forteller de om det til sine venner og bekjente, som kanskje også får lyst til å være med. Det ser ut til å ha vært en god spiral for Stavanger Røde Kors, som opplever stor tilvekst av frivillige og økt oppmerksomhet rundt arbeidet.

Med sine rundt 500 frivillige når foreningens 13 ulike aktiviteter mange målgrupper: eldre, ensomme, elever, studenter, ungdommer, tidligere rusavhengige, psykisk syke, innsatte i fengsler og flykninger (Stavanger Røde Kors' hjemmeside 2).

Jeg valgte å hente empiri fra Besøktjenesten, Hjelpekorpsset og Leksehjelpen. Aktivitetene ble valgt fordi de er sentrale aktiviteter innenfor Stavanger Røde Kors, de er ulike og representerer både "nye" og "gamle" aktiviteter. Jeg håpet derfor å finne ulike typer frivillige som driver med ulike typer frivillig arbeid.

Besøktjenesten

Dette er et tilbud til ensomme personer. De mangler noen å dele gleder og sorger med, og føler seg ofte isolert. Stavanger Røde Kors Besøktjeneste organiserer besøk til mennesker som ønsker støtte og oppmuntring i hverdagen. Det kan være ensomme, syke, eldre, unge, enslige forsørgere, innvandrere og tidligere psykiatriske pasienter. Det handler ikke oppsøkende virksomhet, en besøker dem som ønsker det. Den frivillige går på besøk eller gjør diverse ærend, alt etter brukerens ønske. Besøktjenesten driver også med ulike former for kontaktskapende aktiviteter for grupper av mennesker, som turer, eldrekaféer, jule- og påskefester, trimkvelder og annet (Røde Kors' Hjemmeside 3).

Røde Kors har visse kriterier for at man skal kunne kvalifisere seg som besøksvenn. De må være over 18 år, ha gjennomført et kurs for besøksvenner, avlegge taushetsløfte og utføre tjenesten uten betaling.

Hjelpekorpsset

Hjelpekorpsset alarmeres ved småskader i påskefjellet, kriser eller katastrofer og skal på kort varsel rykke ut med personell, førstehjelpsutstyr og redningsmateriale. Ved større arrangementer som festivaler, sportsstevner og lignende kan Hjelpekorpsset stille med mannskap som er utdannet i førstehjelp. Hjelpekorpsset stiller også med alt utstyr. Videre stiller de med vakter på badestrender om sommeren og ute i marka om vinteren. Fjellredningstjeneste, sikring og ettersøkning utfører Hjelpekorpsset i alle fjellstrøk hele året. Andre oppdrag er transport av syke og funksjonshemmede som ellers ikke ville kommet seg ut.

Medlemmer av hjelpekorpsset må gjennomføre grunnleggende opplæring innen førstehjelp, organisasjon og grunnleggende bruk av radiosamband. De frivillige lærer imidlertid også mye om friluftsliv, samarbeid, medmenneskelighet og det å holde hodet kaldt i situasjoner der andre blir handlingslammet (Røde Kors' Hjemmeside 4).

Leksehjelpen

Leksehjelpen er et tilbud for barn og unge. De får hjelp til leksene av høyt kvalifiserte leksehjelpere. Leksehjelp er et tilbud til alle elever, og et supplement til undervisningen på skolen. Ikke alle får den hjelpen de trenger hjemme, og uten hjelp kan de fort bli hengende etter på skolen, som igjen fører til at de mister lysten til å lære. Leksehjelpen bidrar til gode skolerresultater og motiverer til videre skolegang utover ungdomsskolen (Røde Kors' Hjemmeside 5).

Kan frivillig arbeid erstatte lønnsarbeid?

Årlig utfører frivillige en innsats verdt 38,6 milliarder kroner (Østeraas 2002:22). Samfunnet sparer altså store summer på å la frivillige jobbe gratis. Om det frivillige arbeidet lett kunne ha erstattet lønnsarbeidet, kan diskuteres. Som vi skal se, ligger det andre kvaliteter og motiver bak det frivillige arbeidet enn det gjør i lønnsarbeidet. I første omgang vil det imidlertid være nødvendig å se på begrepenes betydning: Hva er arbeid?

Cato Wadel er opptatt av arbeid som begrep og aktivitet. I dagligtalen snakker vi om arbeid som aktiviteter vi får betaling for, som foregår på bestemte steder og til bestemte tider.

Lønnsarbeid forbindes ofte med noe man *må* gjøre. Men når det er snakk om arbeid i fritiden, vil vi ofte se at folk kvalifiserer bruken av begrepet arbeid ved å sette inn tilleggsord. I denne sammenhengen kan vi snakke om humanitært arbeid. En skiller også mellom det å arbeide og det å være på arbeid. Det ser ut til å være vanskelig å nå fram til en enkel og entydig definisjon av begrepet arbeid. Det finnes også gråsoner. Noen gjøremål kan klassifiseres som både arbeid og fritid, og i følge Wadel går organisasjonsaktiviteter under denne klassifiseringen (Wadel 1984:44-57). I noen sammenhenger, for eksempel når en elektriker utfører arbeid i naboens hus på ettermiddagstid, vil en for eksempel få lavere lønn enn det som hadde vært vanlig i arbeidslivet. En får kanskje ”symbolsk sum” for utført arbeid, og arbeidet ses på som en blanding av arbeid og vennetjeneste.

Håkon Lorentzen definerer det frivillige arbeidet som en ulønnet, uegennyttig arbeidsinnsats innenfor en frivillig organisasjons rammer. For at et arbeid skal kunne kalles ”frivillig”, må arbeidsinnsatsen være selvvalgt, og ikke et resultat av ytre press eller tvang (Lorentzen 1994:24). Det er også vanlig å regne en arbeidsinnsats som frivillig selv når de frivillige får dekket faktiske utgifter de måtte ha i forbindelse med sin frivillige innsats.

Det er nødvendig å skille mellom frivillig arbeid og vennetjenester/hjelp fra familien. Det frivillige arbeidet har en viss systematisk organisering. Frivillige tjenester kan være alt fra ulike sosiale sammenkomster, hvor det at naboer samles for å ha det hyggelig er målet, til målrettede og permanente tiltak som at Røde Kors for eksempel kobler frivillige mot flyktninger med et mål om integrering. I denne sammenhengen vil det som blir betegnet som frivillige velferdstiltak være relevant. Et frivillig velferdstiltak er ”aktiviteter i regi av frivillige organisasjoner som er rettet mot å avhjelpe problemer innenfor helse – og sosialsektoren, og som har en viss regularitet og formell struktur” (Lorentzen 1994:27).

De siste tiårene har folk flest fått stadig mer fritid. Den daglige arbeidstiden har blitt redusert, vi har fått lengre ferier og pensjonsalderen er også gradvis blitt senket. Likevel oppfattes jobben fortsatt som en hovedkilde til tilfredsstillelse. Og ikke bare på grunn av pengene. Flere og flere kvinner har gått ut i jobb, og har dermed blitt ”dobbeltarbeidende”. Helt opp til vår tid har det positive synet på arbeid og det negative synet på fritid preget den norske tenkemåten. Skal vi først ha fritid, må den brukes på en meningsfylt måte (Ulstein 1998:75). Det ser med andre ord ut til at vi ikke bare jobber fordi vi må, men også fordi vi ønsker det. Det frivillige engasjementet er noe vi ønsker å gjøre i tillegg til jobben, ikke i stedet for. Dermed må en også kunne trekke slutninger om at det frivillige arbeidet ikke vil kunne erstatte lønnsarbeidet, fordi det frivillige arbeidet handler om noe annet. Ved å gjøre frivillig arbeid, får en tilfredsstilt noe annet enn når en utfører lønnsarbeid.

Ifølge Gunnar Hansen konkurrerer ikke frivillige med ansatte, de yter nemlig en annen type arbeid. Frivillig virksomhet blir dermed ikke en måte å spare penger på, men en måte å tilrettelegge for et bedre samfunn (Hansen 2005:77). Frivillige andre motiver for det de gjør enn en ansatt har.

Se for eksempel på Hjelpekorpsset. Av fri vilje bruker de fritiden sin til å være tilstede for mennesker som har havnet i en ulykke, enten det er på fjellet eller om det gjelder leteaksjoner. De utfyller en rolle man definitivt trenger i samfunnet, en rolle man måtte ha betalt noen for å ha dersom ingen ville gjøre det gratis. Man kan spørre seg om hvorfor en da skulle ansette mennesker til å gjøre et arbeid frivillige allerede gjør. I dagens gode arbeidsmarked fungerer det bra å gi ulike roller til frivillige, men om arbeidsmarkedet hadde vært dårligere og om folk hadde manglet arbeid kunne en kanskje ha vurdert å erstatte frivillige i lønnet stilling. Det er vanskelig å svare på om de frivillige konkurrerer med lønnstakere. I mange tilfeller handler også det frivillige arbeidet om å supplere heller enn å konkurrere i forhold til det offentlige. Leksehjelpen kan fungere som et eksempel her. De er opptatt av at de er en tilleggsressurs for elevene og at de ikke ønsker å konkurrere med skolen og elevenes foreldre om leksehjelp. Dersom ingen hadde hjulpet elevene gratis med leksene, måtte elevene ha klart seg selv dersom de da ikke hadde foreldre som kunne være til hjelp.

Selv om noen av de frivillige aktivitetene utfyller roller som ellers ville ha blitt erstattet av betalte ansatte, så handler frivillighet om noe annet. Informantene fra Stavanger Røde Kors skilte klart mellom det å være frivillig og det å være ansatt. De ønsket ikke å drive med den aktiviteten de gjør frivillig på lønnet basis, da ville frivilligheten mistet noe av sitt poeng – nettopp at det *skal* være frivillig. Jeg vil komme mer innpå frivillighetens karakter i forhold til det å ha en betalt jobb under kapittel 4, med overskriften ”Jeg trenger ikke en ekstrajobb!”.

Det ligger forskjellige motiver bak det humanitære arbeidet og det lønnede arbeidet. Også forskning fra England viser at frivillighetens natur er veldig ulikt fra lønnet arbeid, først og fremst fordi motivasjonene er forskjellige. I motsetning til lønnstakere, motiveres ikke frivillige av lønn. Kate Bowell m.fl. foreslår i sin praktiske guide til de som arbeider med frivillige at en bør se på det frivillige arbeidet som komplementerende til det lønnede arbeidet. De frivillige bringer en ”ekstraverdi” til organisasjonen. Mens de frivillige bidrar til mangfold, et utvidet perspektiv og friske ideer til organisasjonen, får de frivillige muligheten til å tilegne seg ny kunnskap, de introduseres til arbeidslivet og de møter nye mennesker (Bowgett m.fl. 2002: 6).

Selv om det ikke er penger involvert, har frivillige organisasjoner et stort utvalg av incentiver til rådighet. Mens arbeidslivet stadig krever mer spisskompetanse og spesialisering,

kan frivillige organisasjoner også bruke evner, kunnskaper og erfaringer som ikke etterspørres på jobben. Hvis en ønsker, er det lettere å stikke seg fram, få store oppgaver og ansvar og ”gjøre karriere” som frivillig enn som ansatt. Dette kan være attraktivt spesielt for dem som på jobben er små tannhjul i store organisasjoner (Ulstein 1998:71-72).

En ser altså at frivilligheten på mange måter representerer noe annet enn det lønnete arbeidet. Som vi nå har sett er denne studien er rettet mot frivillighet, de frivillige og deres motiver, og jeg har nå forsøkt å sette problematikken både inn i en historisk og en begrepsmessig kontekst slik at vi vil kunne få en bredere forståelse for kapitlene om de frivillige og deres motiver. Før jeg går over på dette vil det imidlertid være nyttig med noen refleksjoner over metodevalg i denne studien.

Kapittel 2: Refleksjoner rundt metodevalg og gjennomføring

Metodekapitlet har som mål å fremme mulighetene for å vurdere oppgavens validitet og reliabilitet. Mens validitet handler om å gjengi ens metodiske valg og gjennomføring for på den måten å se om resultatene en har kommet fram til, er sannsynlige, handler reliabilitet om en repetisjon av de samme prosedyrene ville ha gitt de samme resultatene (Briggs 1986:23). Å reflektere over metodevalg og framgangsmåte vil også gi meg muligheten for å bli en bedre forsker ved at jeg ser hva jeg kunne ha gjort bedre ved en annen anledning. Det er også viktig å redegjøre for framgangsmåten for å kunne vurdere om undersøkelsesopplegget mitt er troverdig, og om mine konklusjoner kan ha noe for seg.

Kapitlet vil kunne oppklare om datamaterialet og det teoretiske grunnlaget er egnet til å undersøke problemstillingen, og i hvilken grad resultatene fra egen empiri faktisk gjenspeiler de frivilliges egne forklaringer om motiver. Jeg har prøvd å styrke oppgavens validitet ved å se på andres teorier og forskning omkring det samme temaet, for å se om andre også kan mene noe av det samme som jeg har kommet fram til.

Jeg vil nå reflektere over framgangsmåten og valg jeg har tatt gjennom studien, samt gjøre en kort gjennomgang av de viktigste begreper innenfor mine metodevalg inklusiv bruk av intervju som innhenting av datamateriale.

Dybde, helhet og mening

En gjør ofte rede for hva kvalitativ metode er til forskjell fra kvantitativ metode – hvor en framhever teksten i forbindelse med det kvalitative og tallene i forbindelse med det

kvantitative. De ulike metodene er imidlertid ikke motsetninger eller konkurrerende metoder, de gir helt enkelt bare ulike typer svar (Aase og Fossåskaret 2007:11-12).

Det er viktig å velge forskningsmetode etter hva man er ute etter å besvare. Hadde jeg vært opptatt av hvor mange frivillige det finnes i Stavanger Røde Kors, om en har fått flere eller færre frivillige over tid, generaliserbare tall om de frivilliges utdanning, bosted eller mulige motiver basert på alternativer, ville det vært mest hensiktsmessig å samle inn data med tall, altså med en kvantitativ tilnærming. Jeg har imidlertid vært mer opptatt av å komme i dybden av fenomenet, og å få en helhetlig forståelse av meningen ved handlingene. Jeg har vært interessert i noe mer enn hva et spørreskjema kan besvare. Hvilke begrunnelser gir den frivillige for sine valg – uten å se alternativene oppstilt? Det er vanskeligere å få med seg et like rikt bilde av det kontekstuelle aspektet ved sosiale fenomener om en gjør en kvantitativ studie (Hellevik 1993:81), og det er nettopp slike ”rike beskrivelser” (jf. Geertz begrep ”thick descriptions” fra 1973) jeg er ute etter i denne studien om frivillighet. De to metodetradisjonene bidrar altså med hver sine dimensjoner av den kunnskapen om samfunnet som vi samlet sett gjerne ønsker å ha (Aase og Fossåskaret 2007:12).

Selv om det er gjort studier omkring frivilliges motiver tidligere, har fokuset da ligget på en kvantitativ tilnærming. I 1992 utviklet Clary, Snyder og Ridge et ”måle-motiv-instrument”, det såkalte ”Volunteer Functions Inventory” (VFI) – en analyse av motiver for frivillighet. Dette er et spørreskjema som også har dannet grunnlaget for flere norske undersøkelser, deriblant Lorentzen og Rogstad (1994). Andersen (1996), Boolsen (1988) og Anker og Koch-Nielsen (1995) har alle undersøkt feltet med en kvantitativ tilnærming. I Norge har det etter hva jeg har sett, ikke vært gjennomført noen kvalitative studier kring dette. I Sverige har Eva Jeppsson Grassman (1999) og Lars Rubin (2000) gjennomført kvalitative studier rettet mot motiver og drivkrefter blant frivillige.

Er det egentlig mulig å si noe om menneskers motiver ut fra strukturerte spørreskjemaer? Her får de frivillige muligheten til å velge mellom forskerens forhåndsdefinerte kategorier for hvilke motiver de kan ha. En får dermed ikke den samme dybden og forklaringen bak hvert motivalternativ om en undersøker frivilliges motiver kvantitativt. Tidligere forskning har vist at motivene er mange og innfløkte, og at de kan endre seg over tid. Frivilliges motiver og intensjoner er en stadig pågående prosess som må ses som en del av den enkeltes identitetsutvikling. En kvalitativt orientert forskning har dermed vært et faglig sett tjenlig valg fordi jeg har ønsket å undersøke de frivilliges motiver uttrykt gjennom informantens egen kategoribruk.

Jeg har i første omgang en kvalitativ tilnærming ved at jeg har problemstillinger som gjelder intensjoner bak og meningsinnholdet ved fenomenet, og fordi jeg har gjennomført kvalitative intervjuer og foretatt en analytisk generalisering av tidligere forskningsmateriale. Det er imidlertid vanskelig å kun belyse én dimensjon ved et sosialt fenomen uten å ha blick for den kunnskap og forståelse som tidligere forskning på samme felt har vist, selv om de har sett på en annen dimensjon ved frivillighet. Jeg vil derfor i tråd med Aase og Fossåskarets både-og-tenkning si at jeg orienterer meg mot en kvalitativ *retning* heller enn en kvalitativ forskning (Aase og Fossåskaret 2007:12-13).

En av de større begrensningene ved kvalitativ metode er at det tar tid å innhente data. Jeg skulle gjerne hatt flere informanter, men samtidig viste det seg at det var de første intervjuene som var de mest givende, da de neste intervjuene egentlig ble variasjoner av de første. Dermed, hvis jeg uansett ikke kunne intervjuer alle frivillige innenfor de aktivitetene jeg hadde valgt (275 besøkvenner, 40 hjelpekorpsset og 50 leksehjelpere), og så lenge jeg ikke gjennomførte en kvantitativ undersøkelse, kan det være godt nok med noen få, gode informanter.

Forskermediert mening?

Før jeg satte i gang med intervjuer, hadde jeg ingen forhåndsdefinert teori eller hypotese som jeg ønsket å prøve mot data. Jeg hadde altså ikke et deduktivt utgangspunkt. Likevel startet jeg ikke med blanke ark – jeg hadde klare forskningsspørsmål, og visste hva jeg så etter i tillegg til at jeg også hadde visse formeninge om hva informantene kom til å svare. Jeg hadde altså heller ikke et induktivt utgangspunkt.

I tråd med abduktiv forskningsstrategi (Blaikie 2000) har jeg i denne oppgaven vært opptatt av hvordan de frivillige selv forklarer og fortolker sin rolle som frivillig, og hva de mener er motivet for å fortsette. Deretter har jeg forsøkt å analysere svarene. Jeg har altså beveget meg på deres hjemmebane, for så å bringe dette inn i en mer vitenskapelig kontekst. Medlemmer av en bestemt gruppe eller samfunn deler meninger og fortolkninger, som også opprettholdes gjennom stadig interaksjon. Det er dermed sannsynlig at det mine informanter har oppgitt som begrunnelser og motiv, også vil være gjenkjennelig for andre frivillige innenfor Stavanger Røde Kors. Jeg har vært opptatt av å forstå den sosiale verden de frivillige har produsert, og som de hele tiden produserer på nytt gjennom deres kontinuerlige aktivitet (Blaikie 2000:85-119).

Jeg har hatt en fleksibel innstilling til mitt datamateriale ved at hvert intervju stimulerte til å spørre nye spørsmål. Dette ble satt i kontekst til tidligere forskning, noe som igjen ledet til flere spørsmål. Et kjennetegn ved den abduktive forskningsstrategien er nettopp at forskningen er en dialog mellom data og teori, mediert av forskeren (Blaikie 2000:180-182).

Det kan være et dilemma for alle forskere å velge hvilken posisjon en skal innta. Det er ikke bare å observere hva som konstituerer de frivillige som gruppe. De funn forskeren gjør er enten et produkt av måten de frivillige ser deres verden på, et resultat av forskerens måte å organisere den sosiale verden på, eller en kombinasjon av begge parter konstruksjon. Forskeren tolker en informanttolket virkelighet: "In short, the issue is whose construction of reality should provide the foundation for understanding social life" (Blaikie 2000:197).

En må altså huske på at intervjusituasjonen er en kunstig situasjon. En beveger seg bort fra den vanlige samtalen, da forskeren er opptatt av å finne svar innenfor et gitt tema. Ofte ser en at det som blir sagt under intervju blir tolket som en refleksjon av hvordan det virkelig er "der ute" heller enn en fortolkning av en situasjon produsert av forskeren og informanten (Briggs 1986:3). I økende grad innser forskere at intervju ikke er nøytrale former for datainnsamling, men aktive samhandlinger mellom to (eller flere) mennesker. Dette fører til kontekstbaserte resultater (Fontana & Freys 2000:646).

Gjennom analysen av det empiriske materiale fra Stavanger Røde Kors ønsket jeg å tolke hendelser og uttrykk, å finne fram til meningsdimensjonen ved dem. Jeg har sett etter fellestrekk, og har vært i aktiv søken etter kategorier som kan ordne det empiriske materialet. Selv om det virker ryddig og ordentlig må man ha i mente at det samme materialet sannsynligvis kunne ha blitt framstilt ved hjelp av andre ordningsperspektiver og kategorier enn de jeg tok i bruk (Aase og Fossåskaret 2007:41).

Som en uerfaren intervjuer fikk jeg merke dette på mitt første intervju. Jeg hadde visse formeninger om hvilke motiver informanten kunne ha, og tenkte disse inni meg da jeg stilte spørsmålene. Det fristet å foreslå motiv for informanten da informanten ikke kom opp med alle de motivene jeg selv tenkte på, men heldigvis klarte jeg å holde forslagene for meg selv.

Informanten kan videre velge å uttale seg med utgangspunkt fra et visst perspektiv, velge å snakke eller å være stille. Det som til slutt har blitt sagt utgjør kun én av flere måter å snakke på, da informanten innehar muligheter til å uttrykke seg på ulike måter (Hydén 2000).

Intervju

Det å spørre og å få svar er mye vanskeligere enn det først virker (Fontana&Frey 2000: 645). Fordi begrepet intervju har blitt en del av vår dagligtale, tar vi for gitt at vi vet hva det er og hva det produserer (Briggs 1986:2). Jeg finner det derfor nødvendig å si noe om intervjuet som grunnlag for datainnsamling.

Intervjuet er den mest vanlige og mektige måten vi prøver å forstå mennesker i dag. Vi har mange former for intervju, og intervjuene kan foregå i mange slags settinger. En kan eksempelvis intervju en og en, i grupper, over telefonen eller ansikt til ansikt. Intervjuene kan være strukturerte, semistrukturerte eller ustrukturerte (Fontana & Frey 2000:645-646). Intervju handler ofte om å sammen med informantene strebe etter at den intervjuede skal kunne formulere sine erfaringer i ord (Hydén 2000).

Studien bygges på en kobling mellom primærdata og sekundærdata, det vil si at den er basert både på egen forskning og ulike teorier utviklet av andre forskere om frivillighet og motiver. Interessen min har vært av generell art, men det empiriske materialet er hentet fra frivillige innenfor Stavanger Røde Kors.

Intervjuene ble gjennomført i såkalte seminaturalige situasjoner, som "...involves asking individuals to report either on their own or other people's activities, attitudes and motives, or on social processes and institutionalized practices" (Blaikie 2000:191).

Jeg gjennomførte såkalte ustrukturerte intervjuer. Disse er karakterisert ved at de mangler et på forhånd definert oppsett. De er fleksible, rikholdig på data, avslappende for den som intervjues og gir oss ofte valide og meningsfulle data (Langdrige 2006:56). Et kjennetegn ved kvalitative intervjuer er blant annet at man ofte stiller enkle og korte svar, men får lange, kompliserte og innholdsrike svar tilbake. Intervjueren skal også prøve å forstå informantens følelser, måte å tenke på, måte å handle på eller oppføre seg på. Dermed sitter man igjen med et utrolig rikt materiale etter intervjuene, hvor man kan finne mye interessant (Trost 2005:7-33). Jeg hadde noen generelle temaer jeg ville vite mer om, men jeg hadde ingen lukkede spørsmål eller en formell innstilling til intervjuene. Mens de strukturerte intervjuene prøver å fange presise data i forhold til å beskrive handling innen forhåndsdefinerte kategorier, søker de ustrukturerte intervjuene å forstå de komplekse handlingene medlemmer av et gitt samfunn gir uttrykk for uten at man på forhånd har funnet fram til kategorier man ønsker å plassere medlemmene i bås i. Dette kunne ha satt grenser for spørsmålene (Fontana & Frey 2000:653).

For å få en god intervjuguide er det viktig å ha satt seg inn i fenomenet som skal undersøkes både begrepsmessig, teoretisk og i praksis. Slik gir intervjuet bedre grunnlag for tilegnelse av

ny kunnskap. Jeg hadde allerede før jeg begynte på oppgaven god kjennskap til både Stavanger Røde Kors og til det å være frivillig. I første del av arbeidet med oppgaven brukte jeg derfor mye tid på å lese litteratur og så på resultater av tidligere studier som var gjort omkring frivillighet. Dette ga meg et godt grunnlag for en intervjuguide. Steinar Kvale (2001) presiserer at det er viktig å skaffe seg en teoretisk og begrepsmessig forståelse av det en skal undersøke. Ikke bare gjennom lesing, men også ved å oppholde seg i de miljøene som skal studeres.

En får mye igjen for å forberede seg godt til intervjuene, og det er mye en på forhånd skal tenke på. Hvor skal man for eksempel gjennomføre intervjuene? Tilhørere må ikke være tilstede. Miljøet skal være så uforstyrret som mulig. Informanten skal føle seg trygg i sammenhengen. I sitt eget hjem kan han lett bli forstyrret, likens på arbeidsplassen. På en kafé kan andre høre på, og hjemme hos intervjuer kan det føles underdanig. Det er liksom i intervjuers domene. Jeg lot derfor informantene selv velge sted for intervju, og gjennomførte intervjuer på lukkede rom på Universitetet i Stavanger, på Stavanger Bibliotek, på en kafé i Stavanger, på Røde Kors-Huset og hjemme hos en av dem. Uansett hvor intervjuet skjer er det viktig å ta med i analysen av materialet at intervjuene kan ha blitt påvirket av lokalet (Trost 2005:44-45).

En av informantene ville møte meg på et lukket grupperom på Universitetet i Stavanger. Dette synes jeg var et godt valg med tanke på at jeg regnet med at ingen kunne forstyrre oss, og også at det var et sted begge var komfortable med. Midt i samtalen ble vi imidlertid forstyrret av en renholdsarbeider som i tillegg til å vaske også ønsket å flytte ett av bordene i grupperommet over til et annet rom som hadde færre bord enn vårt. Så til tross for et tilsynelatende godt valg av sted, ble vi forstyrret og måtte begynne litt på ”nytt” igjen etter at renholdsmedarbeideren var ferdig.

Valg av sted fikk større konsekvenser for meg da jeg skulle intervju to leksehjelpere på biblioteket (Sølvberget) i Stavanger. De ville møte meg hvor de hadde leksehjelpen, og det hørtes greit ut. Problemet var at det var relativt mye støy denne dagen, samt at de snakket altfor lavt til at lydopptakeren min fanget opp noe som helst. Så valg av sted var uheldig, man *skal* jo snakke lavt på et bibliotek. Lydopptakene ble rett og slett ubrukelige. Jeg kunne selvsagt ha gått tilbake og bedt om å få intervju dem på nytt, men fordi jeg allerede hadde flere leksehjelpere som var interessert i å la seg intervju, følte jeg at jeg fikk den informasjonen jeg trengte. Senere valgte jeg til tross for denne erfaringen også å intervju på biblioteket, men denne gang fant jeg roligere områder, noe som resulterte i gode lydopptak.

Fordi intervjuene ble tatt opp på bånd kunne jeg kunne også i ettertid høre tonefall og ordvalg igjen og igjen, og jeg kunne lære av egne svakheter til neste intervju. Jeg transkriberte intervjuene slik at jeg kunne lese hva som hadde blitt sagt ordrett. Det å gjøre lydopptak gjorde det lettere å opprettholde en god flyt i samtalen, fordi jeg ellers ville ha fokusert på å få notert ned alt informantene sa.

Men så er det det å stole på teknologien. Stort sett går det jo bra, men jeg mistet faktisk ett av intervjuene helt da dataen plutselig skrudde seg av. Informanten og jeg gjennomgikk hovedpunktene i intervjuet kort etterpå, slik at jeg fikk skrevet ned de viktigste punktene, men likevel...

En annen ulempe ved lydopptak er at det i begynnelsen kan virke skummelt for noen av informantene fordi det føles mer formelt. Men jeg begynte alltid intervjuene med å fortelle dem om prosjektet selv om de hadde fått både muntlig og skriftlig informasjon om dette tidligere, og jeg startet med åpne og ”enkle” spørsmål. Hvordan man åpner intervjuet, er viktig for resten av intervjuet. Begynner man på en plutselig og forstyrrende måte, kan det bli vanskelig å opparbeide den fortroligheten man trenger (Trost 2005:64). Informantene virket komfortable med å bli tatt opp på lyd når de først begynte å snakke.

Å gjøre intervjuavtaler

Jeg ble nødt til å begrense oppgavens omfang, og valgte som nevnt å intervju frivillige innenfor tre av Stavanger Røde Kors sine aktiviteter.

Jeg kontaktet frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors med spørsmål om å få lov til å intervju frivillige. Det fikk jeg, men frivillighetskoordinatoren ønsket selv å sende ut forespørsler til aktuelle informanter. Hun sendte en e-mail med forespørsel og vedlagt informasjonsskriv til de frivillige innenfor Besøktjenesten, Hjelpekorpsset og Leksehjelpen hun anså å være mest interesserte. Dette vurderte hun på grunnlag av den aktiviteten de legger ned i det frivillige arbeidet.

Jeg endte opp med å intervju åtte leksehjelpere. To av disse kontaktet meg etter e-mailen fra frivillighetskoordinatoren, mens de resterende seks ble intervjuet da jeg møtte opp der aktiviteten skjedde. Det var med andre ord mye lettere å få tak i informanter da jeg møtte opp personlig og da de kunne intervjues der og da. Jeg opplevde det som lett å få tak i informanter fra Leksehjelpen, og de virket svært positive til prosjektet.

Jeg merket raskt at jeg ikke trengte åtte informanter fra hver aktivitet, da de siste intervjuene stort sett ble variasjoner av de første. Hvorfor svarene ble så like, er vanskelig å si. Kanskje

har det med spørsmålene mine å gjøre. Kanskje har det med de frivilliges ønske om å gi meg de svarene jeg ”ønsket” å gjøre. Eller kanskje de faktisk har så like oppfatninger og motiver for sitt engasjement som de ga uttrykk for.

Like lett var det ikke å få frivillige fra Hjelpkorpsset til å la seg intervju. Dette kan ha sammenheng med at det ikke er like lett å møte frivillige fra Hjelpkorpsset mens de utfører det frivillige arbeidet. Når de frivillige etter forespørsel fra frivillighetskoordinatoren selv måtte ta initiativ for å avtale tid og sted, blir det et større tiltak enn å bare si ja mens de likevel var i ”tjeneste”, slik leksehjelperne kunne. Kanskje virket det også mer formelt, og dermed ”skummelt”, når de bare fikk en e-mail uten at jeg spurte dem personlig. I tillegg til e-mailen som ble sendt ut til alle i Hjelpkorpsset, fikk rundt 20 som var tilstede på et medlemsmøte også en muntlig forespørsel om å være med. Fire responderte positivt og tok videre kontakt med meg for å avtale tid og sted. Jeg var fornøyd med å intervju de fire jeg intervjuet, da jeg også her synes det ble sagt mye av det samme i hvert intervju.

Selv om jeg hadde bedt om å få intervju rundt fem besøksvenner, endte jeg opp med å intervju to. Dette fordi avtalen ble glemt ut, og de måtte finne noen som kunne la seg intervju på svært kort varsel fordi jeg da bodde i England og kun var hjemme på en kort juleferie. De to jeg intervjuet var imidlertid svært gode informanter. De hadde vært med lenge og hadde også et inntrykk av hvem de andre besøksvennene var, og hvilke motiver de kunne ha for sitt engasjement. Besøksvennene ble intervjuet på Røde Kors-huset på Eiganes etter ønske fra informantene.

I tillegg til å intervju 14 frivillige, intervjuet jeg også frivillighetskoordinatoren og lederen i Stavanger Røde Kors. Disse kan sies å ha et mer helhetlig bilde av organisasjonen og deres frivillige. Det ble utformet en intervjuguide (se vedlegg) som skulle gi informasjon om eventuelle fellestrekk blant de frivillige, de frivilliges motiver og de frivillige i forhold til Stavanger Røde Kors.

Noe av mitt mål med å intervju frivillige innenfor Stavanger Røde Kors var å se om jeg kunne knytte kunnskap om Stavanger Røde Kors i dag opp mot det som har blitt gjort av forskning om frivillighet og frivillige organisasjoner på landsbasis tidligere. Men det har også en egenverdi å se på likheter og forskjeller innad i Røde Kors-organisasjonen. Jeg har vært opptatt av å se om vi kan finne forskjeller og likheter blant de frivillige innenfor de tre ulike aktivitetene, både i forhold til kjønn, alder og utdanning og i forhold til hvilke begrunnelser de ga for sitt engasjement.

Analysen baseres på de svarene informantene ga, koblet opp mot tidligere forskning rundt temaet. De som sier ja til å være informanter for et prosjekt som mitt, kan ha visse fellestrekk.

De var alle svært positive til prosjektet. De syntes å like at jeg studerte det de selv var så opptatt av, så det var god stemning rundt intervjuene. Jeg hadde jo heller ikke en kritisk holdning til det de driver med, og jeg var jo kun ute etter deres subjektive opplevelser av det å være frivillig og begrunnelsene de hadde for å drive med frivillig arbeid.

Når jeg nå ser tilbake på prosessen er jeg alt i alt fornøyd med både antall informanter og hvor gode inntrykk de også hadde av andre frivillige. Jeg ser imidlertid at det selvfølgelig ikke var optimalt at jeg bodde utenlands under hele datainnsamlingsperioden og derfor manglet den fleksibiliteten til å møte informanter jeg ville ha hatt om jeg hadde bodd i Stavanger under denne fasen av prosjektet.

Fordi jeg hadde vært frivillig i Stavanger Røde Kors tidligere, hadde jeg på forhånd god basiskunnskap om organisasjonen og aktivitetene de driver med. Jeg hadde også god kontakt med leder og frivillighetskoordinator, noe som gjorde det enklere for meg å få positiv tilbakemelding og hjelp fra Stavanger Røde Kors til å arrangere intervjuer. Men som vi skal se kan det å studere egen kultur også være utfordrende.

Å studere egen kultur

Mens noen, for eksempel Kirsten Hastrup, vil hevde at det vil være vanskelig å oppnå den analytiske distansen en trenger ved studier av egen kultur, vil andre, som for eksempel Charles Taylor, hevde at det kan være vanskelig å forstå andre kulturer (Aase og Fossåskaret 2007:86). Selv om det også kan være ulemper ved å studere egen kultur, oversteg fordelene – enkel innpass, kjennskap til organisasjonen og nysgjerrighet i tilnærmingen til eget lokalmiljø – i min situasjon de fleste ulemper som en gjerne forbinder med å være ”hjemmeblind”.

Det å starte ”med blanke ark”, det å ikke vite noe på forhånd er ifølge Aase og Fossåskaret en uaktuell posisjon. Selv en forsker utenfra kommer ikke unna forforståelser i møte med et ukjent felt. Forskeren har i det minste med seg analytiske redskaper for å kunne forstå handlinger i feltet og meningsdimensjonen ved disse (Aase og Fossåskaret 2007:87).

Før jeg tok til å arbeide med denne oppgaven, hadde jeg visse forforståelser av hvem som var frivillige i Stavanger Røde Kors. På grunn av egen deltakelse hadde jeg altså allerede før jeg gjorde intervjuene gjort meg noen tanker om hvilke svar jeg kunne forvente å få.

Jeg så for meg at besøksvennene var eldre mennesker som kanskje i like stor grad gikk på besøk til andre for deres egen del, som for dem de besøker. At de i Hjelpeskorpset var unge, friluftinteresserte menn. Og at leksehjelperen var en student med overskudd av tid, som

kanskje var nye i byen og som ville treffe potensielle venner, eller noen som så på det som en god arbeidserfaring.

Også i forhold til motiver hadde jeg forforståelser. Av egen erfaring opplevde jeg å starte som frivillig av ett motiv, og at jeg etter hvert fant flere grunner til å fortsette. Motiver som å treffe mennesker, å lære om hvordan organisasjoner er bygget opp og fungerer, å føle at en bidrar til noe positivt i samfunnet og å oppleve å bli mer attraktiv på arbeidsmarkedet var motiver jeg regnet med at ville være gjeldende for informantene i denne undersøkelsen.

I så måte kunne jeg ha hevdet at jeg ikke trengte andre informanter enn meg selv. Men da ville jeg ikke ha oppdaget at forforståelser ikke nødvendigvis trenger å stemme, som for eksempel da jeg fant ut at over halvparten av de i Hjelpekorpsset i Stavanger Røde Kors er kvinner, og at mange av leksehjelperne er i full jobb. Det gir også studien en tyngde når jeg ikke har basert analysen på personlig synsing, men på informanter og tidligere forskning.

Å være egen informant kan imidlertid være en effektiv måte å få tilgang til mye kunnskap og innsikt på. Det er tidsbesparende og det sparer informantene for å gi den eksterne forskeren den forkunnskapen som må ligge i bunn for samtalen. En vil også enklere få tak i aktuelle og gode informanter (Aase og Fossåskaret 2007:94). Dette opplevde jeg spesielt i forhold til frivillighetskoordinator og leder i Stavanger Røde Kors, som begge kjente meg fra før og visste hva jeg visste. Her var jeg jo også ute etter mer generelle svar om de frivillige i organisasjonen, så det var en viktig forutsetning at jeg visste noe om organisasjonen fra før.

At jeg på forhånd hadde god basiskunnskap om tidligere forskning omkring frivillighet og motiver, om organisasjonen og også om det å være frivillig kan ha påvirket mine intervjuer. Selv om jeg ikke ga uttrykk for at jeg visste noe på forhånd, trengte jeg for eksempel ikke å spørre informantene om forhold som angikk selve aktiviteten og organisasjonen, da det hadde vært en stor ulempe dersom de hadde fått et inntrykk av at jeg visste mye fra før (Aase og Fossåskaret 2007:91). Så selv om det er tidsbesparende å være egen informant, er det viktig at informantene ikke oppfatter intervjueren som allerede fullt informert.

Et annet poeng i denne sammenheng er at jeg var opptatt av den enkelte frivilliges subjektive opplevelse av det å være frivillig, spørsmål bare den enkelte frivillige kunne svare på. Det var i så måte ikke noe jeg kunne vite på forhånd. Selv om jeg som nevnt hadde visse forkunnskaper, trengte jeg informantene til å bekrefte, avkrefte og utdype disse.

Etikk

For di datainnsamlingen handlet om å spørre mennesker om deres forhold til det de gjør, må forskeren være nøye med etiske rammeverk for å unngå å skade dem. Det å ærlig fortelle om prosjektet, samt å gi informantene anonymitet har vært viktig i denne sammenheng (Fontana & Frey 2000:662).

Jeg har etter beste evne prøvd å handle i tråd med norske forskningsetiske retningslinjer. De skriftlige retningslinjene som forskere i stor grad er enige om, sier blant annet at informanter skal bli informert om ulike sider ved det prosjektet de blir spurt om å delta i og at de skal kunne trekke seg uten grunn også etter at de har samtykket i å delta (Aase og Fossåskaret 2007:27).

Prosjektet er meldt inn til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD), personvernombudet for forskning. Dette er lagt vekt på for å ivareta personvernet for de som berøres av forskningen, og for å sikre et betryggende opplegg for arkivering av persondata etter at prosjektet er avsluttet.

Etter at jeg hadde meldt prosjektet inn til NSD fikk jeg i svar at jeg måtte endre på informasjonsskrivet jeg hadde tenkt å gi til informantene. Jeg måtte bli klarere på at opplysningene jeg var ute etter skulle inngå i en masteroppgave, at enkeltpersoner ikke ville kunne gjenkjennes i oppgaven, og at jeg skulle fjerne ordet "avtalt" fra innledningen i informasjonsskrivet. Mer konkret kom de med forslag til hva jeg kunne endre før jeg sendte det nye informasjonsskrivet i retur til dem:

Enkeltpersoner kan ikke gjenkjennes i oppgaven.

Datamaterialet anonymiseres ved prosjektslutt 01.06.2008 ved at verken direkte eller indirekte personidentifiserbare opplysninger fremgår. Navneliste og lydopptak slettes/makuleres. Eventuelle indirekte personidentifiserbare opplysninger fjernes, omskrives og grovkategoriseres.

Jeg ble også gjort oppmerksom på at jeg må gi skriftlig beskjed om eventuelle endringer i forhold til behandling av personopplysninger, og at NSD vil komme med en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger ved prosjektets avslutning.

All kontakt med frivillige gikk som nevnt gjennom frivillighetskoordinator i Stavanger Røde Kors, og informasjonsskrivet var vedlagt i e-mailen hun sendte til de frivillige. Deretter ble det formidlet kontakt mellom meg og den frivillige som samtykket i å delta, hvor vi muntlig avtalte tid og sted. Hvert intervju ble startet med at jeg fortalte litt om prosjektet, og at jeg nok

en gang forsikret dem om at jeg kun skulle bruke dette materiale til masteroppgaven min, at de ville bli anonymisert og at materialet blir slettet ved prosjektets slutt. Alle informantene er over 18 år, og i skrivet stod det også at de når som helst kan trekke seg uten begrunnelse.

Alt siteres på bokmål, og ikke dialekt. Ingen blir referert til ved navn, og jeg har prøvd å gi informantene en viss anonymitet. Likevel kan det være vanskelig å anonymisere 100%. Noen av de som er innenfor organisasjonen vil kanskje kunne vite hvem det er snakk om likevel, da de kanskje vet hvilke informanter jeg har brukt, og dermed kan tenke seg til hvem som har sagt hva. I oversiktlige felt kan ”alle” ha skaffet seg kunnskap om hvem jeg har snakket med (Aase og Fossåskaret 2007:186).

Det vanskeligste har vært å anonymisere frivillighetskoordinator og leder i Stavanger Røde Kors, da en enkelt vil kunne finne ut hvem de er. De har imidlertid fått lese gjennom den transkriberte versjonen av intervjuet i ettertid, og det kan da forsvares etisk ved at de har godkjent alt de sa under intervjuene, og er inneforstått med at det blir brukt i oppgaven med referanse til deres stilling i organisasjonen.

Jeg har imidlertid ikke vært interessert i sensitive opplysninger. Frivillige i Stavanger Røde Kors som i tillegg er villige til å la seg intervju, er åpne om at de er frivillige, hvilken bakgrunn de har og hvorfor de er frivillige. Ingen av informantene uttrykte at de var bekymret for at denne informasjonen skulle ”komme ut”. De var snarere tvert imot stolte av den aktiviteten de driver på med. Men rent forskningsetisk er det likevel rett å anonymisere informantene selv om de ikke insisterer på dette selv (Aase og Fossåskaret 2007:186).

Kapittel 3: Trekk ved dagens frivillige

Spørsmålet om de frivillige innenfor Besøktjenesten, Hjelpekorpsset og Leksehjelpen i Stavanger Røde Kors består av en viss gruppe mennesker, altså om vi vil kunne finne fellestrekk blant disse frivillige, vil stå sentralt i dette kapitlet.

Noen forskere, som Bjørn Tore Østeraas (2002), mener at de frivillige er ”helt alminnelige mennesker” som altså ikke representerer en viss gruppe i samfunnet. Østeraas hevder at det eneste fellestrekket vi vil kunne finne blant frivillige er at foreldrene deres også var frivillige. Videre hevder han at det er en myte at de frivillige er ”vellykkede overskuddsmennesker med et særlig humant sinnelag” (Østeraas 2002:24).

Basert på andre forskere og informantene brukt i denne studien vil jeg derimot argumentere for at vi kan finne langt flere fellestrekk blant de frivillige enn hvem foreldrene deres var, og at det Østeraas beskriver som en myte kanskje kan ha noe for seg likevel.

Kristen Ulstein (1998) viser til internasjonale studier når han hevder at middelklassen deltar mer i de fleste fritidsaktiviteter og er mest aktive, mens arbeiderklassen ser mer på TV. Mens middelklassen møter venner og deltar i foreningsarbeid, dyrker arbeiderklassen kontakten med naboer og familie. Han mener også at vi ser klare forskjeller ut fra alder og kjønn både i forhold til aktivitetsnivå og i forhold til hvilke typer aktiviteter som har appell (Ulstein 1998:76).

Bakgrunnsfaktorer som alder, utdanning og sivil status kan gi oss en pekepinne på hvorfor mennesker engasjerer seg i en humanitær organisasjon. Ulike livssituasjoner kan gi ulike motiver for å gi av sin fritid til hjelp og glede for andre. Det er tidligere blitt gjort undersøkelser om hvem frivillige er, men aldri i Stavanger Røde Kors, og ikke i 2007/2008. Når Stavanger Røde Kors har rundt 500 frivillige sier det seg selv at dette ikke er en homogen gruppe. Likevel kan vi se noen fellestrekk blant de frivillige. Før vi går inn på de ulike fellestrekene skal vi se at den frivillige i dag har en helt annen innstilling, og setter helt andre krav, til engasjementet og organisasjonen enn tidligere.

Den ”nye” frivillige

I sin bok fra 1996, ”Frivillige organisasjoner i nye omgjevnader”, nevner Selle blant annet at frivillige organisasjoner kan studeres etter hvorvidt de:

- er utoverrettet eller innoverrettet, det vil si om de er rettet mot mennesker utenfor organisasjonen eller mot egne medlemmer,
- om de har en opposisjonell eller ikke-opposisjonell tenkemåte, altså om tiltakets arbeid er i overensstemmelse med det allment aksepterte eller ikke, og om de
- har en sterk eller svak organisasjonssosialisering av medlemmer, det vil si om tilhørigheten betyr mer enn deltakelsen i organisasjonen der og da (Selle 1996b:47).

I en slik sammenheng kan en si at Røde Kors er en utoverrettet, ikke-opposisjonell organisasjon, som gradvis har beveget seg fra å ha en sterk til en stadig svakere organisasjonssosialisering av medlemmer. Røde Kors sine allment aksepterte aktiviteter rettes mot mennesker som har behov for, eller er interessert i å motta hjelp. Mens medlemmene tidligere meldte seg inn i organisasjonen som unge, og fortsatte sitt medlemskap livet ut, er dagens situasjon en ganske annen.

Vi kan se at frivillighet i dag vel så mye dreier seg om at den frivillige bestemmer seg for om han liker organisasjonen som at organisasjonen vurderer om de ønsker å ha den frivillige (Bowgett m.fl. 2002:23).

Håkon Lorentzen mener at stadig flere velger å vise solidaritet ved å gi penger framfor å yte av sin tid (Lorentzen 1996:2). Tiden er en knapp ressurs vi vil bruke på oss selv. Ifølge dette synet må organisasjoner derfor også ha et aktivitetstilbud eller oppgaver som er attraktive for den enkelte frivillige, fordi den frivillige ser ut til å ha blitt mer egenorientert (Ulstein 1998:215). Det ser altså ut til at frivillige organisasjoner går i retning av å kanskje først og fremst være en service eller en tilrettelegger for aktiviteter, i motsetning til tidligere da en valgte en organisasjonen en støttet livet ut. Organisasjonene må dermed hele tiden tilpasse seg til de behov som finnes (Angell m.fl. 2006:337).

De frivillige kan godt arbeide for organisasjonen, men de arbeider aldri bare for organisasjonen. De arbeider også med de personlige og sosiale behovene som måtte være viktige for dem (Ulstein 1998:195).

Dette støttes blant annet av Ulla Habermann, som skiller mellom idealtypene ”klassisk frivillighet” og ”ny frivillighet”, hvor den nye frivilligheten handler om større individualisme, refleksivitet og flere frie valg. Medlemmer og deltakere velger organisasjon ut fra personlig interesse og har et løst forhold til den. Valg av aktivitet er interesse- eller behovstyrt. De har korte engasjement som også er situasjonsbestemte, og den frivillige får like mye igjen for arbeidet som han gir. Den klassiske frivilligheten derimot, handler om tradisjonelle verdier om det gode fellesskap. Medlemmer velger organisasjon ut fra tilhørighet og lojalitet. De har et sterkt bånd til organisasjonen og velger aktivitet ut fra organisasjonens behov. De er frivillig over lang tid, har en kontinuitet, og altruistiske motiv (Habermann 2001:314-315).

Hvis vi skal tro de beskrivelser af det postmoderne menneske, som fx Giddens og Beck giver os, vil fremtidens frivillige være langt mer refleksivt indstillet til deres helgen-gerning. Det vil bl.a. sige, at fremtidens frivillige vil lægge mer vægt på det individuelle valg og interesser i forhold til frivillig arbejde og mindre vægt på traditionelle værdier og tilhørsforhold (Habermann 2001:314).

Men da Habermann skulle teste ut dette empirisk, fant hun ut at hennes antagelser ikke stemte. Informantene hennes viste seg å ha en fot i hver leir. Egennytte og altruisme veides opp mot hverandre. Mange ble lenge i den samme organisasjonen bundet av vel så gjerne sosiale årsaker og egne interesser som ansvarlighet overfor organisasjonens ve og vel. Om det

så ser ut til å være en endring på gang i forhold til frivillighet, så er vår tids frivillige fremdeles forankret i modernitetens idealer om gode borgerhandlinger. Uansett årsak, så ser det ut til at den ”postmoderne frivillige” lar vente på seg (Habermann 2001:315-316).

Også innenfor Stavanger Røde Kors ser det ut til at de frivillige er løsrevet fra den klassiske frivilligheten samtidig som de ikke kan identifisere seg fullt ut med den ”postmoderne frivillige”. Lederen i Stavanger Røde Kors beskriver den typiske frivillige som:

Jeg har ikke så gode data på dette, men det har vel alltid vært kvinner. Og noen menn, for all del. Kanskje,.. Det tør jeg nesten ikke å si, men jeg tror nok det har vært en del eldre kvinner som har stilt seg til disposisjon, eller da også hjemmeverende kvinner som har valgt det. Og som synes det har vært ok å gjøre litt samfunnsarbeid parallelt.

Videre beskriver hun den frivillige som kvinner som ønsker å treffe andre utenfor hjemmets fire vegger, kvinner som har blitt i organisasjonen i flere år. Hun ser imidlertid at det i de senere årene har kommet til flere unge, at gjennomsnittsalderen har falt. Hun presiserer imidlertid at de unge som kommer til ofte søker seg til de nye aktivitetene, som for eksempel leksehjelp. Dette er i tråd med ”den nye frivillige” som velger av interesse heller enn av lojalitet til organisasjonen og hva organisasjonen trenger hjelp til.

Frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors syntes også å ha plukket opp en endring blant de frivillige de seneste årene:

Du har jo så mange typer frivillighet. Vi har jo disse som meldte seg inn som 20-åring, og som er 90 nå. Den type frivillighet er det veldig lite av nå. Det er få som melder seg inn som tenker ”dette skal jeg gjøre resten av livet”. Det har vært en liten periode nå på 90- og begynnelsen av 2000-tallet hvor en har hatt disse ”en times frivillige”, at de vil være med, men ikke i organisasjonen, ingen verv, kun en time i uka. Det er helt fint det også, men vi må tilpasse organisasjonen slik at vi også kan ta i mot disse. Ikke si at dette er for lite, men heller ”hva med to timer annen hver uke?”. Nå er vi over i en annen periode hvor folk ikke er tydelige på hvor lenge de skal være med, for det har vært tendensen de siste årene. Trives de, så trives de, og hvis ikke så slutter de. De som kommer inn nå, de vil virkelig gjøre noe, og de er åpne for at dette kan ta tid.

Informantene brukt i denne studien valgte stort sett aktivitet foran organisasjon, og de var åpne for å gjøre noe annet dersom de mistet interessen for det de holdt på med. Det virket ikke

som om de var opptatt av hvilke roller organisasjonen trengte frivillige til, men valgte altså etter egen interesse. Likevel var de åpne for å fortsette i organisasjonen selv om de ønsket å bytte aktivitetsområde, og de var også åpne for å bli i organisasjonen over en lengre periode. Det ser altså ut til at de frivillige innenfor Stavanger Røde Kors både vil kjenne seg igjen i noe av det den klassiske frivilligheten representerer samtidig som de også vil kunne kjenne seg igjen i noen av den postmoderne frivilliges kjennetegn.

Både lederen og frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors så en forskjell i lojalitet og innstilling til det frivillige engasjementet blant eldre frivillige i motsetning til de yngre. De hadde inntrykk av at de eldre frivillige var mer lojale:

Ja, jeg vet ikke hvor sterkt jeg kan si det, men når de er kommet litt opp i livet, så er de veldig trofaste. Ungdommer kommer og går, for de er gjerne her en stund, og så reiser de for å ta utdanning, og så kommer de kanskje ikke tilbake... Så vi må jo leve med at folk er her den stunden de er her. For noen er dette et springbrett videre. Jeg har ikke så veldig gode analyse av hvorfor folk slutter.. Noen blir nok litt opptatt med familieliv, og trekker seg da tilbake for en periode (lederen i Stavanger Røde Kors).

Dette viste seg også å stemme empirisk. Mens de eldre ville gjøre noe for organisasjonen uten at de helt klart visste hva de kunne gjøre, var de yngre mer opptatt av hvilken aktivitet de kunne gjøre. Og når en går etter aktivitet ligger det i bunn at en lett vil kunne skifte organisasjon dersom en ser at andre organisasjoner tilbyr enda mer interessante aktiviteter.

Besøksvennene, som i all hovedsak består av eldre kvinner og som er frivillige i en ”gammel” aktivitet, var de eneste av informantene i denne studien som valgte Røde Kors som organisasjon før de hadde tanker om hva de kunne gjøre:

...jeg ringte bare opp her, jeg visste ikke om Besøktjenesten eller noe, bare Røde Kors. Røde Kors var Røde Kors, barnehjelpen og hjelpekorpsset visste jeg om. Og så spurte de hva jeg kunne. ”Nei, hva jeg kan... Litt av hvert”, sa jeg. Og så ringte hun opp noen timer etterpå, og spurte om jeg ville selge sjokolade og aviser og sånt på sykehuset.

Av samme sitat ser en også hvordan den personen fra Røde Kors hun snakket med på telefonen kanskje var mer rettet mot den nye frivillige fordi vedkommende var mer opptatt av

den potensielle frivilliges kompetanse enn hvilken rolle organisasjonen trengte noen til å utfylle.

Selv om samtlige av mine informanter var medlemmer i Røde Kors, følte få noen særlig tilknytning til organisasjonen:

Jeg har ikke det voldsomme forholdet til Røde Kors, de har jo de der grunnprinsippene, jeg tror ikke jeg kan dem engang, det er ikke derfor jeg er med, at de er uavhengige og alt det der... Det bryr jeg meg ikke så mye om, jeg bryr meg om den praktiske delen, at... Når noen er savnet, så hjelper vi dem. Ikke at vi er en verdensomfattende organisasjon og alt det der.. Det er jo kjekt å være med på noe stort, men jeg er litt mer jordnær og bryr meg om de nære tingene. Det er mer verdt enn at vi har noe konsulat og noe ditt og datt og noe huttiheita. Jeg visste ikke noe om organisasjonen før jeg begynte.

Stavanger Røde Kors har de siste årene opprettet flere ”nye” aktiviteter, deriblant leksehjelp og flyktningguide. Når en oppretter nye aktiviteter, vil dette kunne tiltrekke nye frivillige, frivillige som interesserer seg for nettopp det aktivitetsområdet som ble opprettet.

Som nevnt valgte informantene i denne studien stort sett aktivitet før organisasjon, og de følte ikke en stor tilknytning til Røde Kors. Likevel synes de det var et ”pluss” at den aktiviteten de holdt på med ”tilfeldigvis” var arrangert av Røde Kors:

Om det hadde blitt Folkehjelpen eller Røde Kors det hadde nok ikke spilt en stor rolle for min del. Klart jeg synes Røde Kors er kjekkere enn Folkehjelpen da, men hadde jeg bodd en plass der det hadde vært Folkehjelpen hadde jeg satt like mye energi i det...

Jeg tror nok at hvis f.eks. Amnesty hadde tilbudt meg å være leksehjelper, så hadde jeg også gjort det, men det er bra at det er Røde Kors, fordi jeg har et veldig godt inntrykk av Røde Kors, mer enn Amnesty, de har et godt image.

Frivillighetskoordinator i Stavanger Røde Kors hadde følgende forklaring på hvorfor frivillige velger Røde Kors framfor andre organisasjoner:

Mye har med det jeg nevnte med at når folk tenker : ”Nei, nå må jeg gjøre noe for andre”, så tenker de på Røde Kors. Det finnes mange gode organisasjoner, men det er

ikke alltid du kan gjøre noe. Leger uten grenser kan du støtte, Amnesty kan du være med i, men det er flest ungdommer der. Sånn at Røde Kors har en unik rolle fordi vi favner alle ulike typer aktiviteter og aldre blant frivillige.

Dagens frivillige ser altså ut til å søke aktiviteter de finner interessante, og som tilfredsstillende egne behov heller enn organisasjonens behov. Vi aner også et generasjonsskifte hvor de yngre frivillige beveger seg bort fra den klassiske frivilligheten. For en generasjon eller to siden var frivilligheten innenfor Røde Kors nesten forbeholdt kvinner. Det var "rike fruer" som ville gjøre noe for samfunnet og som ville treffe andre fruer som var frivillige mens mennene arbeidet. Utviklingen fra den tid har nok ikke bare med organisasjonens markedsføring å gjøre, men også endringer i samfunnet generelt. I dag er vi mer likestilt, menn tar ut pappapermisjon og kvinner er også i full jobb. Vi skal nå se på hvem de frivillige er i forhold til kjønn, alder og livssituasjon, da slike bakgrunnsfaktorer igjen kan være en indikator for motivene bak det frivillige arbeidet.

Studenter, unge yrkesaktive og pensjonister

En allmenn antagelse er at det i hovedsak er kvinner som står for størstedelen av den frivillige innsatsen i frivillige sammenslutninger. Dette finner en også støtte for i bla. NOU1988:17. Dette betyr at den gruppen som har det største ansvaret for omsorgsoppgavene i hjemmet, også bærer de største omsorgsbyrdene i de frivillige humanitære organisasjonene (Andersen 1996:23). I følge Per Selle og Bjarne Øymyr (1995) ser det imidlertid ut til at mens kvinnene dominerer innenfor organisasjonstyper som har til formål å hjelpe andre, dominerer menn innenfor økonomi og politikk (Selle og Øymyr 1995:174). Vi må altså kunne forstå denne kjønnsfordelingen som forskjell i interesser heller enn forskjell i engasjement. Så når det også innenfor Røde Kors finnes langt flere kvinner enn menn, sier dette kanskje mer om de aktiviteter Røde Kors arrangerer enn at menn er mindre engasjerte.

De tre aktivitetene innenfor Stavanger Røde Kors vi har sett på i denne studien ser imidlertid ut til å være unntakstilfeller. Leksehjelpen og Hjelpkorpsset har omtrent like mange menn som kvinner, mens Besøktjenesten i all hovedsak består av kvinner. Men selv om en finner en noen lunde jevn fordeling av kjønn i flere av aktivitetene i Stavanger Røde Kors, synes frivillighetskoordinatoren at de generelt sett har altfor få frivillige menn i Røde Kors:

Vi har hatt spesifikke rekrutteringer der vi vil ha menn som den gruppen vi prøver å hente inn. Og vi vil ha pensjonister, fordi der er det veldig mange som er interessert, men ikke helt vet at de er interessert enda. Sånn at vi prøver å rekruttere litt spesifikt, fordi vi vet at damer kommer litt av seg selv.

Hvorfor er det slik at ”damene kommer litt av seg selv”? En av forklaringene kan være at det å være frivillig innenfor en humanitær organisasjon forbindes med omsorg. Og, som en også ser i yrkeslivet, uteblir menn fra denne sektoren. En av mine informanter valgte å begynne i Røde Kors-telefonen for barn og unge² først etter at hun hadde vært frivillig innenfor en annen aktivitet i Stavanger Røde Kors. Hun kunne i utgangspunktet ikke identifisere seg med Røde Kors-telefonen fordi dette var noe hun først så på som typisk for ”omsorgsyrkepersoner”:

Merkelig at jeg ikke har fått med meg at Røde Kors-telefonen trengte folk. Men jeg tror ikke at jeg hadde kommet på å melde meg på heller, fordi du tenker liksom at det er mer typisk omsorgsyrkepersoner. Du ser ikke for deg at det.. Men når jeg kom inn i Røde Kors og så litt mer på en måte.. Vi hadde et ”Velkommen til Røde Kors”-ting, og da så jeg jo at det ikke bare var nødvendigvis omsorgsyrkefolk som gjorde dette. Så det var sånn jeg kom på det, jeg tror ikke jeg ville funnet på dette av meg selv.

Frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors er opptatt av at de må markedsføre aktivitetene på en slik måte at også menn kan se at det kan være kjekt å være frivillig, også innenfor aktiviteter i regi av Røde Kors. Hun ønsket at folk skulle kvitte seg med fordommene om at det kun passer for mennesker som ser på seg selv som ”omsorgspersoner”. ”Jeg tror ikke at menn synes det er mindre kjekt, men vi må være litt obs på hva vi kaller ting”, som hun sa.

Markedsføringen av for eksempel Flyktningguiden³ består av bilder av to menn, en tamil og en norsk som sitter på fotballkamp sammen. Og Nettverksarbeid⁴ er en aktivitet som har kjørt slagordet: ”Er du mann nok til å hjelpe en som er mann nok til å be om hjelp?” På denne måten håper organisasjonen å få flere frivillige menn.

² ”Telefonen er et lavterskeltilbud der barn og unge mellom 6 og 18 år får mulighet til å snakke med en voksen, helt anonymt. Det viktigste vi kan bidra med er å være til stede og ta imot det som er vanskelig” (Røde Kors’ hjemmeside 6).

³ En flyktningguides oppgave er å orientere en flyktning om samfunnet han har bosatt seg i. Den frivillige fungerer som et bindeledd til lokalmiljøet slik at integreringen går smidigere (Røde Kors’ hjemmeside 7).

I Danmark har undersøkelser vist at den frivillige er småbarnsforeldre mellom 30 og 50år, ressurssterke mennesker i fulltidsjobber. Rekruttering av de ressurssterke småbarnsforeldrene ser ut til å skje gjennom sosiale nettverk. De får mange oppfordringer, men har problemer med å få tiden til å strekke til. De mindre ressurssterke og de eldre har tid, men mangler oppfordringer og interesse. De unge har stor interesse for å delta i frivillig arbeid, og begrunner sitt engasjement med at de gjør det av interesse, heller enn at de ble oppfordret (Fridberg m.fl. 2006:41-70).

Undersøkelsen til Fridberg m.fl. sier imidlertid ikke noe om hvilke frivillige aktiviteter det er snakk om, noe jeg tror er noe av forklaringen bak forskjellene mellom resultatene av denne undersøkelsen og egne funn. Gruppen av frivillige som Fridberg m.fl. trekker fram er nemlig den eneste gruppen som mangler i Røde Kors. Dette kan sannsynligvis forklares med type frivillig arbeid, at småbarnsfamilier er mer opptatt av å gjøre en innsats for de aktivitetene barna deres måtte styre på med, om det er som klassekontakt, fotballtrener eller speiderleder. En av mine informanter så også for seg at han kanskje ville slutte som frivillig i Stavanger Røde Kors for en periode så fort datteren ble gammel nok til å begynne med egne aktiviteter, for heller å følge opp disse:

Jeg merket i alle fall for min egen del at det krever litt å ha barn. Så det er begrenset, det er ganske altoppslukende med Hjelpekorpsset. Det tar mange dager i uka og noen helger og sånt, så det er ikke alltid veldig forenelig å ha familie i tillegg... Det er vanskelig å si, for vi har snakket om at vi vil ha ungene inn i speideren, i og med at Røde Kors ikke begynner med så små barn. I speideren begynner de når de er seks år. Så vi kommer nok til å gå inn der igjen, eller kanskje begge plasser. Vi får se. Men de får nok begynne i speideren i alle fall. Og så får vi se om de begynner i Hjelpekorpsset når de blir store. Det får de bestemme selv.

Andersens studie av motiver blant frivillige innenfor Norges Røde Kors viste at det var like mange i som utenfor arbeidsmarkedet, og at de ikke hadde store familieforpliktelser, som for eksempel småbarn (Andersen 1996).

Besøksvennene i Stavanger Røde Kors er stort sett ”godt voksne damer”, og som en av informantene sa: ”Da jeg begynte, var jeg yngst, jeg var jo bare 50”.

⁴ Døråpner er for tidligere rusmisbrukere og psykisk syke som trenger hjelp og støtte i forbindelse med å etablere et nytt positivt sosialt nettverk (Røde Kors’ hjemmeside 8).

Frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors kunne også bekrefte dette: ”Besøktjenesten er veldig godt voksne damer, som har vært med i mange år. Det er oppimot 300 besøksvenner, og du kan i alle fall telle på to hender de som er yngre enn 50 år.” En finner altså påfallende likhet i kjønn og alder, men likheter innenfor tidligere yrkeskarriere, finner man ikke.

Frivillige innenfor Hjelpekorpsset er unge. Det henger kanskje sammen med at man må være i en viss fysisk form for å delta her. Og informantene i denne studien var studenter eller unge yrkesaktive innenfor helserelaterte yrker. Flere av dem hadde bakgrunn fra speideren, og alle var glade i å være ute å gå i fjellet. Hjelpekorpsset består av omtrent like mange kvinner som menn, og informantene mine regnet med at en snittalder kunne ligge i begynnelsen av 20-årene.

Leksehjelpere i Stavanger Røde Kors representerer ikke en spesiell type aldersgruppe, da de stort sett er studenter, unge yrkesaktive eller pensjonister, noe som også er representativt for organisasjonen i sin helhet. En finner imidlertid omtrent like mange mannlige som kvinnelige leksehjelpere, mens det som nevnt finnes flere kvinner enn menn totalt sett i organisasjonen. Felles for leksehjelperne var imidlertid at de alle hadde høyskole- eller universitetsutdannelse.

Stavanger Røde Kors har flere frivillige i ulike aldersgrupper, men én gruppe ser ut til å mangle: ”En gruppe som nesten mangler helt i alt Røde Kors-arbeid, er 30- og 40-åringene. Det har mest sannsynlig med livssituasjonen å gjøre, med barn og begynnende karriere...” (frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors).

Kanskje handler det mer om livssituasjon enn alder. Når en ser at de frivillige først og fremst er studenter, unge yrkesaktive og pensjonister, ser vi at fellesnevneren er at de ikke har store familieforpliktelser. Når en stifter familie får en det travelt med andre oppgaver, og en velger gjerne å følge opp barna i stedet for å drive med frivillig humanitært arbeid.

Ut fra det vi har sett vil vi kunne anta at selv om vi i forbindelse med Stavanger Røde Kors ser at noen aldersgrupper mangler, så trenger ikke dette å bety at de ikke gjør frivillig arbeid i det hele tatt. Mens empirien her er hentet fra en humanitær organisasjon med et ”omsorgsimage”, vil vi nok kunne finne flere menn og flere småbarnsførelde i andre sammenhenger der det også utføres frivillig arbeid. Andre faktorer, som for eksempel utdanningsnivå, ser ut til å ha en større betydning for om en driver med frivillig arbeid enn kjønn, alder og livssituasjon.

Jo høyere utdannelse, jo flere engasjerte?

NOU 1988:17 oppsummerer frivillig arbeid i Norge med følgende punkter:

- Større andel av medlemskap jo mer spredtbygde strøk,
- Større andel av medlemskap jo høyere utdanning,
- Tid brukt på instruksjon og trening er høyest blant de yngste og de med høyest utdanning,
- Tid brukt på administrasjon, styreverv og transport øker med utdanningsnivå, mens
- Økende utdanningsnivå gir mindre tid brukt på dugnad, innsamlinger og lignende (NOU 1988:17:425-429).

NOU har altså konkludert med at om en har høyere utdanning er det mer sannsynlig at en er medlem i en frivillig organisasjon. En bruker mer tid både på instruksjon, administrasjon og styreverv, men mindre tid på dugnad og innsamlinger. Også Andersens studie fra 1996 viser at de frivillige har høyere utdanning (Andersen 1996). Og Fridberg m.fl. hevder at jo høyere utdanning, jo flere er engasjert i frivillig arbeid (Fridberg m.fl. 2006:41-70). Dette var ett av inntrykkene også jeg satt igjen med etter gjennomgangen av empirien fra Stavanger Røde Kors. Informantene var høyt utdannet. De hadde alle medlemskap. Og de var villige til å bruke mye tid på dette. De hadde også gjerne styreverv i tillegg til den aktiviteten de drev med.

Når en tenker på leksehjelpere, tenker en kanskje først og fremst at det er en akademiker som har lyst å bruke kompetansen sin til å hjelpe andre. Etter å ha intervjuet flere leksehjelpere i Stavanger Røde Kors, vil jeg si at dette stemmer. ”De skjønner at de må være komfortable med det å dele kunnskap, med det å være med ungdommer, og de må føle seg trygge i rollen som den som skal veilede”, sa frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors. Felles for leksehjelpere er at de har høy utdanning, eller er i ferd med å ta en høyere utdanning, og de har alle sagt at de liker å dele sin kompetanse med ungdommer som trenger hjelp.

De fleste informantene fra Hjelpekorpsset var også enten under utdanning eller hadde universitets- eller høyskoleutdanning, alle innenfor helserelaterte yrker. Innenfor Besøktjenesten virket det noe mer ”tilfeldig” hvilke yrkeskarrierer de hadde pensjonert seg fra. Men i en slik sammenligning mellom de frivillige må vi også ta i betraktning at det er mer vanlig å ta høyere utdanning i dag enn det var for de som nå går av med pensjon. De frivillige er i alle tilfeller ressurssterke mennesker, det vil si at de har overskudd av tid og føler de har noe å gi – om de så har høyere utdanning eller ikke.

For mange ressurser til ikke å gjøre noe nyttig

I følge Bauman kan det synes som om de vellykkede ikke behøver fellesskap. De har lite å hente fra den tette veven av forpliktelser, og de har alt å tape på å bli fanget i den. En integrert del av fellesskapets ide er ”broderlige forpliktelser”, at godene skal ”deles mellom medlemmene, uten hensyn til hvor begavete eller betydningsfulle de er”. Dette trekket er nok til å gjøre fellesskapstankene til en ”filosofi for de svake” (Bauman 2000:96). Er det da slik at de ”vellykkede” ikke ønsker å bidra til fellesskapet, fordi de selv ikke trenger det?

”Mennesker trenger mennesker”, sier Røde Kors i sin markedsføring. De henter altså om at også ”vellykkede” mennesker behøver fellesskap, og at det å hjelpe andre også kan være til hjelp for dem selv. Frivillighet hjelper mennesker, samtidig som det kvalitativt sett ses på som noe annet enn jobb. I tillegg har det i følge Lorentzen en funksjon som ”bærere av moralske fellesskap” (Lorentzen 1994:211).

Vi vil altså anta at de frivillige innenfor Stavanger Røde Kors også får noe igjen av å hjelpe andre. De mener selv de har lyktes i egne liv, og føler derfor at de bør gi noe tilbake til samfunnet. Overskudd av tid og energi er noe informantene snakket om. De synes de hadde ”for mange ressurser” til å ikke gjøre noe:

Noen motiveres av ... De synes de har for god tid, vil komme ut blant fra folk, sett fra sitt eget synspunkt. Eller for å døyve litt av den sosiale samvittigheten, det tenkte jo jeg, at jeg hadde for mange ressurser til å ikke gjøre noe nyttig.

Om det er noe ved måten Stavanger Røde Kors rekrutterer på som gir en bestemt type gruppe av frivillige, eller om de frivillige tiltrekkes uavhengig av rekruttering, er vanskelig å si. Det som imidlertid er helt klart, er at ikke alle samfunnsgrupper er representert. Den typiske frivillige er altså en ressurssterk person som føler at han ikke mangler noe, og at han har overskudd av tid til å drive med frivillig arbeid.

Likevel vil jeg framheve at det nok ikke er slik at de frivillige er ”perfekte” mennesker, mennesker som er ”bedre” enn ”folk flest”. Jeg vil med andre ord ikke tro at de frivillige har mer ressurser enn alle de som ikke er frivillige, men vi ser at det trengs et visst overskudd av tid og energi før en engasjerer seg som frivillig.

Det er jo også slik at de frivillige, som vi skal se, får mye igjen for sitt engasjement. Engasjementet ser med andre ord ikke ut til bare å være basert av altruistiske motiv, men gir også ”goder” den frivillige er interessert i å oppnå.

Og selv om de mener å ha for mange ressurser til ikke å gjøre noe, var de redde for at engasjementet skulle utvikle seg til å bli for mye. De var dermed svært opptatt av at de selv

kunne bestemme hvor mye og hvor ofte de ville engasjere seg, og at de hadde muligheten til å kunne si nei dersom de ble forhindret i å delta.

”Du har ikke den at du *må*”

Ett av karaktertrekkene ved en frivillig organisasjon er ”fraværet av tvang på alle nivåer” (Lorentzen 1994:17). Frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors framhevet at den frivillige når som helst kan slutte: ”Det er jo spenningen med det å jobbe med frivillighet. De kan slutte når de vil, og uten grunn”.

Når utførte arbeidstimer gjøres gratis er det begrenset hva man kan forvente utover at de frivillige møter opp til det de har satt seg opp til. Det må være muligheter for å gi beskjed om at en ikke kan komme uten at det får konsekvenser for den frivillige.

Det å være frivillig innebærer en fleksibilitet informantene i denne studien (uansett aktivitet) synes var viktig: ”Her, hvis jeg ikke kan, ringer jeg og sier ”Hei, jeg kan ikke komme i dag”. Du har ikke den at du *må*. Jeg kan ikke ha en jobb der jeg ikke kan ha denne fleksibiliteten.” Og: ”Det som er så greit er at du ikke har så mange forpliktelser, du kan si fra en gang at ”Du vet du hva, jeg har ikke mulighet til å komme i dag””.

Informantene i denne studien var altså opptatt av den fleksibiliteten det frivillige arbeidet gir, at en i motsetning til i yrkeslivet bare kan ringe og si at det ikke passer om noe skulle dukke opp, uten at det ville gi konsekvenser. Det å velge hvor mye en ville engasjere seg, så også ut til å være viktig. En av informantene hadde vært frivillig i Røde Kors et annet sted tidligere, men synes det ble for mye, og tok en pause, flyttet til Stavanger og var da klar for å begynne igjen. Det at Stavanger Røde Kors ga henne mulighet til kun å bidra ”litt”, var et viktig poeng for henne:

Det ble ikke to timer i uka, det ble hele tiden. Det ble mye mas om å være med på alt. Så jeg synes det er greit å starte med en enkel aktivitet som leksehjelp at du har faste tider, da og da skal du være der. At det ikke blir mas om at du skal være med på alt hele tiden, det synes jeg er veldig slitsomt og da blir jeg tappet for energi. Og det var grunnen til at jeg tok meg en pause. Nå har jeg ikke tid til å være med på alt hele tiden. Så jeg synes det er greit at jeg kan være med å bidra litt, uten at det blir så voldsomt.

Selv om vi har sett at fleksibilitet og valgmuligheter i forhold til engasjementet var et viktig poeng for informantene i denne studien, betyr det ikke at de ikke ønsket å engasjere seg, at de

nødvendigvis kun ønsket å gjøre en minimum av innsats. Tvert imot. Mange mennesker som er aktive og engasjerte er det både i deres arbeid og i deres fritid. Det å være aktiv og engasjert ser altså ut til å bli en livsstil (Habermann 2001:44).

Frivillighet som livsstil

Undersøkelser viser at de som er frivillige i dag, også har vært frivillige ved ulike anledninger tidligere og gjerne også i flere organisasjoner samtidig. De som tidligere har vært frivillige lar seg lettere motivere til å gjøre en ny innsats, muligens fordi de vet hva slikt arbeid innebærer (Lorentzen og Rogstad 1994).

Dette stemmer overens med egne funn. Informantene i denne studien var aktive, eller hadde vært aktive innenfor andre felt tidligere, da eksempelvis innenfor studentorganisasjoner og speiderbevegelsen. Også innenfor Røde Kors-organisasjonen ser det ut til at flere av mine informanter har tatt på seg flere oppgaver etter hvert og blitt en del av styret i tillegg til den frivillige aktiviteten de holder på med. Det å være aktiv, det å oppsøke oppgaver og ansvar ser, i tråd med det Habermann uttaler, ut til å være en livsstil.

En av mine informanter hadde sammen med ektefellen vært svært aktiv i speideren i mange år, men de synes etter hvert at det ble for mye, og sluttet helt. Etter ett år uten engasjement utover jobb, ble informanten og ektefellen lei av å ”ikke gjøre noe”, og de startet da opp i Hjelpekorpsset:

Det lignet på speideren, men vi ble slukt med hud og hår i speideren, det ble for mye, så det var godt å skifte beite litt og begynne nederst på rangstiden. Vi rykket jo opp etter hvert da, vi fikk mer og mer ansvar, men det passet oss der og da. Det passet oss i alle fall ikke å ikke gjøre noe. Det året vi ikke gjorde noe, var vi bare ute på byen og... Det ga ikke noe mening i det lange løp. Vi ble fort lei av det.

Det å være engasjert ser ut til å ha blitt en livsstil for denne informanten, og også innenfor Røde Kors fikk de ”mer og mer ansvar”. Informantene hadde heller ingen planer om å slutte som frivillige, selv om noen av dem vurderte å skifte aktivitet:

Frivillig arbeid kommer jeg sikkert til å drive med så lenge jeg føler jeg har tid og kapasitet til det. For det synes jeg gir meg mye. Så det har jeg absolutt lyst til å fortsette med, men kanskje ikke denne aktiviteten.

Frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors synes det er positivt at deres frivillige også er engasjerte andre steder fordi dette er en måte å ”spre Røde Kors utover”:

For ofte er det jo slik at aktive mennesker blir mer aktive. De som er engasjert hos oss er engasjert i mange ting. Og det er kjempefint, for da sprer vi Røde Kors utover, selv om det betyr at de ikke kan bruke tre dager i uka på å jobbe i Røde Kors.

De som begynner med frivillig arbeid har først og fremst lyst til å ”gjøre noe”, og om de ikke trives med den aktiviteten de først havner på, så ser de seg om etter andre arbeidsområder. Det er ikke snakk om å være frivillig eller ikke. Det å være frivillig er noe de uansett kommer til å være. Spørsmålet er bare hvor og i hvilken sammenheng:

Jeg ville være med i Hjelpekorpsset, men jeg ser nå at det er ting jeg ikke får gjort her, så derfor tenker jeg å fase ut det, og drive med friluftsliv alene... Og så ser jeg at hvis jeg muligens kan få lov å organisere og å få til å være en ressursperson for Stavanger Røde Kors, så kan jeg det... Den avgjørelsen tar jeg etter jul.

Ingen av mine informanter hadde konkrete planer om å slutte. Det var heller snakk om eventuelt å bytte aktivitet. De som studerte i Stavanger ville begynne med frivillig arbeid dersom de flyttet hjem igjen. Selv om de ble ferdigutdannet og skulle begynne å søke jobber, endret ikke dette engasjementet deres annet enn at de kanskje ble mindre fleksible i forhold til når de kunne gjøre frivillig arbeid. Hadde de stiftet familie, var det bare snakk om kanskje å kutte ut det frivillige humanitære arbeidet til fordel for andre frivillige engasjement.

Oppsummert ser vi at frivillige innenfor Stavanger Røde Kors synes å være aktive, ressurssterke kvinner og menn som mer og mer velger aktivitet etter egne interesser heller enn å velge en organisasjon de vil støtte livet ut. De synes de har for mange ressurser til å ikke gjøre noe, at de nesten har det for godt. Mange har høyere utdanning. De er studenter, unge yrkesaktive eller pensjonister, de er engasjerte og søker naturlig ansvar og aktiviteter. De liker å komme seg ut for å treffe andre likesinnede. De har frivillighet som en ”livsstil”, og har ingen planer om å slutte å drive frivillig arbeid selv om de muligens vil kunne skifte organisasjoner og aktiviteter gjennom livet.

Hvordan blir man så engasjert? Pierre Bourdieu ville nok ha forklart engasjementet med at det har med hvordan vi er oppdratt å gjøre, fra hvilken familie vi kommer fra.

Kapittel 4: ”Røde Kors har alltid stått meg nær”

Bourdieu ville altså i denne sammenhengen nok ha vært opptatt av å beskrive den frivilliges bakgrunn. Eller sagt med hans egne begreper: Kan en finne fellestrekk blant de frivilliges kapitalformer? Er de rike på økonomisk, kulturell eller sosial kapital?

Bourdieu mener at vi er for opptatte av den økonomiske kapitalen i dagens samfunn, spesielt når det kommer til hva vi forventer å få ut av universitetssystemet: Vi forventer en nasjonal, økonomisk gevinst (Agora 2006:9). En av grunnene til dette kan jo selvsagt være at den økonomiske kapitalen enklest lar seg forklare og måle. Bourdieu selv var mer opptatt av den kulturelle og den sosiale kapitalen, og mente at man altfor ofte glemmer å fokusere på hjemmets videreføring av kulturell kapital, som jo er den mest skjulte og sosialt mest determinerende utdanningsinvesteringen (Agora 2006:9). Han mener at oppdragelsen, hjemmet, spiller en stor rolle i forhold til de valg en tar senere i livet.

Kan vi så finne fellestrekk ved de frivilliges økonomiske, kulturelle og sosiale kapital? Kan det tenkes at frivillig arbeid er en del av en kulturell hevelse, noe en kan gjøre for å opprettholde den kulturelle kapitalen man allerede besitter, eller eventuelt å ”stige i gradene”?

”Jeg trenger ikke en ekstrajobb!”

Den økonomiske kapitalen er den kapitalen som enklest lar seg forklare. Det handler om å ha penger, høy inntekt, eiendommer med mer (Waquant 1993:23). Jo mer av dette du har, jo høyere økonomisk kapital har du. Den økonomiske kapitalen er lett å se, den er lett å overføre og den ligger til grunn for de andre kapitalformene (Bourdieu 2006:22).

Økonomisk kapital er nok den kapitalformen som er minst relevante for de frivillige. Som vi så av diskusjonen om de frivillige erstatter ansattes betalte yrkesinnsats, har de frivillige andre motiver bak innsatsen enn penger. De ønsker å få noe annet ut av engasjementet.

Likevel kan den økonomiske kapitalen være en faktor her med tanke på at de frivillige synes de klarer seg rent økonomisk slik at de kan bruke tiden sin på noe som ikke gir dem høyere inntekt. Flere av informantene i denne studien nevnte at de ikke trenger penger. Noe av poenget med å melde seg frivillig har nettopp vært å gjøre noe annet enn vanlig lønnsarbeid:

Nei, jeg lever et forferdelig bortskjemt liv. Jeg har tid. Masse tid. En godt betalt jobb, jeg mangler ingenting. Jeg har det liksom litt for godt på en måte. Og da synes jeg det er kjekt å bruke litt tid på noe nyttig, ikke bare på meg selv, for å si det sånn.

Betalt? Nei. Det er ikke det jeg er ute etter, jeg har penger og jobb. Jeg trenger ikke en ekstrajobb!

Med dette mener jeg ikke at de frivillige innenfor Stavanger Røde Kors er spesielt rike på økonomisk kapital, bare at de selv føler de har *nok*, og at frivillighet i første omgang ser ut til å handle om helt andre ting enn den økonomiske kapitalen. Det ser likevel ut til at en gjerne trenger en viss ”startkapital” før en melder seg som frivillig fordi en må ha overskudd av tid og penger for å engasjere seg. Vi skal nå se om den sosiale kapitalen er mer relevant for frivillige.

”Jeg har mange av vennene mine der”

Sosial kapital kan ha relevans for de frivillige. Her handler det om størrelsen på det nettverk av forbindelser en effektivt kan mobilisere og volumet av kapital (økonomisk, kulturell eller symbolsk) som en selv får gjennom ens nettverk. Dette nettverket har en oppnådd gjennom individuelle eller kollektive investeringsstrategier som (bevisst eller ubevisst) er rettet mot å etablere eller reprodusere sosiale relasjoner en selv får noe ut av, på kort eller lang sikt (Bourdieu 2006:16-19). Sosial kapital kan være et prestisjefullt navn, hvem en er gift med eller medlemskap i en forening. En må opprettholde sin sosiale kapital gjennom en kontinuerlig arbeidsinnsats i form av å vedlikeholde alle kontakter (Esmark 2006:93).

Sosial kapital finnes i relasjoner mellom mennesker i samfunnet, og gjør at individer kan knytte bånd. Det handler om å skaffe kontakter og å bygge nettverk. Gjennom sitt engasjement som frivillig bygger en kanskje opp et nettverk en kan få behov for ved en senere anledning. Informantene snakket ikke om å utnytte kontakter i form av det å muligens få jobb innenfor Røde Kors, på Sølvberget, på Våland Sykehjem eller hvor det måtte være. Det kan dermed se ut til at det å utvide eget nettverk i håp om at det vil kunne gi en arbeid eller sosial status i ettertid, ikke var relevant for informantene i denne studien. Det å engasjere seg for å bli kjent med andre, for å få venner var imidlertid noe flere nevnte:

For meg.. Hvis jeg skal være veldig ærlig, så synes jeg også det er veldig kjekt å snakke med de andre leksehjelperne... men hvis det ikke kommer flere (elever) på en måned nå så er det ikke vits i å fortsette her. Da kan vi heller møtes privat.

Jajaja, det er jo litt av det jeg synes er kjekt. Jeg har mange av vennene mine der, jeg har fått nye venner der.. Det å være i Hunnedalen i helgene, det er jo veldig sosialt.. Julebord, og turer utenom Røde Kors, til Danmark og sånt.. I alle fall for min egen del, så er det den sosiale biten, eller den fritidssysseledelen, å ha noe å gjøre på.

En har altså sett at frivillige ikke lider økonomisk, og at de ønsker å komme seg ut og i kontakt med andre. Om en gjennom det frivillige engasjementet bygger opp et nettverk en kan få bruk for senere er i så fall ikke bevisst eller kynisk planlagt. Det ser ut til heller å handle om et ønske om å komme seg ut fordi en liker å omgås folk, eller et håp om å få flere venner. Den siste kapitalformen jeg vil nevne er også den kapitalformen Bourdieu kanskje var mest opptatt av, nemlig den kulturelle kapitalen.

Flotte objekter, vitnemål og egen arbeidsinnsats

Den kulturelle kapitalen skiller seg fra den økonomiske kapitalen og de materielle godene ved at den bare kan ”konsumeres” gjennom tilegnelse av mening. De som tilegner denne kapitalen må dermed allerede besitte en ide om verdsetting og forståelse (Brubaker 2006:281). Det handler om måten å snakke på, kle seg på, bevege seg på, smak, evnen til å skille mellom finkulturelle uttrykk med mer (Esmark 2006:89).

Bourdieu delte den kulturelle kapitalen i tre:

- a) *Den objektiverte tilstand* er den kulturelle kapitalen som er objektivert i materielle objekter og media, og som er overførbare i sin materialitet. En samling malerier kan for eksempel overføres like bra som økonomisk kapital. Kulturelle goder kan tilegnes både materielt (noe som forutsetter økonomisk kapital) og symbolsk (noe som forutsetter kulturell kapital) (Agora 2006:13).

En oppnår ingen materielle goder ved å være frivillig, så umiddelbart kan det se ut til at dette ikke vil være relevant i forhold til min interesse for frivilliges bakgrunn. Jeg har heller ikke undersøkt om de kommer fra hjem rike på kulturell kapital i den objektiverte tilstand, noe som ifølge Bourdieu kunne ha vært interessant fordi det kan si noe om de frivilliges bakgrunn.

- b) *Den institusjonaliserte tilstand* handler om å gi institusjonell anerkjennelse til den kulturelle kapitalen en har. Gjennom akademiske kvalifikasjoner blir det da mulig å

sammenligne de som innehar kvalifikasjonene, og dermed også å kunne bytte dem ut med hverandre (Bourdieu 2006:15-16). Et diplom om at du har doktorgrad vil skille deg fra de som ikke har det. Den er også et statsgarantert bevis på en kulturell kompetanse (Esmark 2006:90). Det er en essensiell forskjell mellom den offisielt anerkjente og garanterte kompetanse, og den enkle kulturelle kapitalen som hele tiden må arbeides for. Instituerings makt ligger i å påføre anerkjennelse (Agora 2006:15).

Selv om en kanskje kan si at en i noen miljøer vil kunne oppnå en viss anerkjennelse ved å drive med humanitært frivillig arbeid, får en ingen institusjonell anerkjennelse i form av et vitnemål. Likevel kan en kanskje se på en attest fra Røde Kors som en slags institusjonell anerkjennelse, fordi det vil kunne gi en fordeler når man søker jobber. Attesten fra Røde Kors kan da si noe om jobbsøkeren. Det å være frivillig henger ofte sammen med det å være aktiv og engasjert, det å ta tak i ting, noe som igjen kan være med på å skille jobbsøkeren ut fra andre søkere. Erfaringen fra det frivillige arbeidet vil også i noen tilfeller likestilles med arbeidserfaring.

Informantene i denne studien hevdet at de ikke var opptatt av anerkjennelse. De mente at de var mer opptatt av å gjøre frivillig arbeid for seg selv og for å hjelpe andre heller enn hva ”utenforstående” skulle tro og mene om dem.

Om de virkelig mente de ikke var opptatt av anerkjennelse, er imidlertid vanskelig å si. Ingen ville i alle fall ”innrømme” at de engasjerte seg fordi de var interessert i attesten de kunne få fra Røde Kors av å være frivillig. Noen av informantene som var studenter nevnte imidlertid at det å kunne ”putte det på CV-en” var en ”bonus”, ikke et motiv. Pensjonistene var naturligvis minst opptatt av å forbedre noen CV. Under kapitlet om motiver vil jeg komme mer innpå det å gjøre seg attraktiv på arbeidsmarkedet, se side 64.

Det å være frivillig kan kanskje gi en anerkjennelse i noen miljøer, og uforstående blick i andre. Med referanse til Bourdieu kan en diskutere om en hjemme har lært verdier som gjør at en har en tilbøyelighet til å strebe etter kulturell kapital.

Men som vi skal se, er det ikke nok å inneha kulturelle materielle verdier som malerier eller et flott vitnemål. Bourdieu foreslår nemlig en siste form for kulturell kapital som si at en også må arbeide for å opp nå en kulturell kapital:

- c) *Den kroppsliggjorte tilstand* er den kulturelle kapitalen som sitter i kroppen, og som må utføres av en selv. Den kan ikke akkumuleres utover tilegningskapasiteten til en individuell aktør. Den avtar og dør med dens bærer (Agora 2006:10-11). Den

overføres altså ikke direkte fra foreldre til barn, og er uten tvil den best skjulte form for arvemessig overføring av kapital (Bourdieu 2006: 9-13).

Med referanse til Bourdieu kan vi altså diskutere om det å drive med frivillig arbeid handler om et tilegnelsesarbeid for en kroppsliggjort kulturell kapital. Og om de frivillige dermed har noen fellestrekk hva angår bakgrunn/oppvekst, eller om en ikke vil finne slike fellestrekk fordi det er opp til den enkelte selv å anskaffe seg den kulturelle kapitalen gjennom sitt engasjement. Bourdieu ville nok ha ment at selv om en kanskje ikke finner likhetstrekk blant de frivilliges kapitalformer i form av penger, nettverk, antall malerier og vitnemål, så er valgene en tar om å være frivillig ikke så tilfeldige som de kan virke. Han mener at ens bakgrunn har mye å si for de valgene vi gjør senere i livet. Det er dette han er opptatt av når han framhever viktigheten av hjemmets videreføring av kulturell kapital (Agora 2006:9). I tråd med Bourdieus teorier skulle en dermed forvente å finne noen fellestrekk blant de frivillige innenfor Stavanger Røde Kors, fellestrekk en kanskje ikke ville ha funnet om en hadde sett på andre frivillige organisasjoner. I denne studien har jeg imidlertid ikke gått inn på de frivilliges materielle bakgrunn. Som vi har sett har fokuset ligget mer på hvilke mulige fellestrekk vi kan se blant de frivillige hva angår kjønn, alder, utdanningsnivå, karaktertrekk og motiver.

”Mamma og pappa har vært veldig sånn ”Røde Kors er bra” og sånt”

Ifølge Bourdieu er vi lært til å like visse ting, vi er lært til å synes at noe er selvfølgelig, og det vi synes er selvfølgelig, er selvfølgelig på grunn av vår habitus. Habitus er altså et produkt av en bestemt klasses objektive regelmessigheter (Agora 2006:59). De frivillige innehar altså en habitus der det å drive med frivillig arbeid virker naturlig. Og flere av mine informanter nevnte nettopp at de hadde fått frivilligheten ”inn med morsmelka”:

Ellers har jeg ikke gjort noe frivillig arbeid. Eller.. da jeg var mindre likte jeg å være med på innsamlingsaksjoner for Røde Kors, det gjorde jeg mange ganger, bare sånn i nabolaget. Men ikke noe mer utenom det. Mamma og pappa har vært veldig sånn ”Røde Kors er bra” og sånt. Vokst opp med det.

Røde Kors var ikke virksom da vi begynte med det (Røde Kors Ungdom), så jeg og ei venninne startet det. Det var faren til venninna som pusha på, tenkte at det var noe for oss.

Jeg visste nesten ikke hva Besøktjenesten var for noe, men jeg har alltid vært medlem av Røde Kors. Røde Kors har alltid stått meg nær sånn sett, min gamle farmor i Trondheim startet opp en avdeling der, så jeg var med litt som barn.

Habitus er prinsippet for en selektiv persepsjon av de indisiene som gjør den i stand til å bekrefte og forsterke seg selv heller enn å forandre seg selv (Agora 2006:73). Vi ser altså en tendens til å gå mot det kjente hvor man finner ”likesinnede”. Flere av mine informanter nevnte det å treffe ”likesinnede” som motiv for å begynne med frivillig arbeid, noe som også indikerer at de frivillige innehar en viss habitus som de også ser at andre som driver på med det samme har.

Jeg tror ikke de frivillige selv (bevisst) tenker at de gjør veldedighetsarbeid for å oppnå en bestemt kulturell status, men jeg mener at vi ved å undersøke bakgrunnen til de frivillige kan se om de kommer fra en bakgrunn som *oppmuntrer* til kulturell kapital. Som vist ser det ut til at flere av informantene mine kommer fra hjem der Røde Kors har hatt et godt rykte. De har altså vært positivt innstilt til organisasjonen siden de var barn, og har senere i livet valgt å gjøre en frivillig innsats for organisasjonen.

Vi har sett at bakgrunnsopplysninger kan gi indikasjoner på hvorfor en gjør frivillig arbeid. En vil for eksempel kunne anta at det å skaffe seg arbeidserfaring vil kunne være et motiv dersom de frivillige er studenter, eller at om den frivillige er pensjonist så ønsker han å gjøre noe positivt med den tiden han har til overs. Vi skal nå gå dypere inn i frivilliges motiver både i forhold til hva motiver er, og mer spesifikt hvilke konkrete motiver vi finner blant frivillige generelt og blant frivillige innenfor Besøktjenesten, Hjelpekorpsset og Leksehjelpen i Stavanger Røde Kors spesielt.

Kapittel 5: Motiver bak frivillig arbeid

Ulla Habermann definerer motiv som en ”indre bevæggrund” til en bestemt handling, i dette tilfellet frivillig arbeid (Habermann 2001:42). Motiver er altså en indre drivkraft bak en viljebestemt handling, og ses ofte som individets interesse i å tilfredsstille bestemte behov. Definisjonen av ”frivillig arbeid” omhandler nettopp at det skal være frivillig. Det er et fritt

valg, og det må også være bevisst og gjennomtenkt. Så hvorfor velger vi å gjøre frivillig arbeid? Hvilke motiver står bak?

Motiver er det man svarer på spørsmål (som kan stilles av den enkelte selv eller av andre) som omhandler forklaring eller rettferdiggjøring av sosiale situasjoner og handlinger. Det er i denne sammenhengen ikke snakk om motiver som noe underbevisst eller skjult, men det de frivillige selv forklarer når de får spørsmålet om motiv eller hvorfor de gjør det frivillige arbeidet.

Problemet er at det sjeldent er empirisk mulig å se og høre noe annet enn det som verbaliseres med ord eller handling i en bestemt kontekst (Habermann 2001:47-48). Jeg har først og fremst konsentrert meg om hva de frivillige selv ga som begrunnelser for deres innsats. Jeg har altså ikke hatt en mer freudiansk forståelse av motiver som ville ha sett etter ”de egentlige” (ubevisste) motivene.

Jon Elster hevder at det at kollektive tiltak settes i gang må forklares ut fra ulike motiver blant deltakerne. Tiltakene kommer i gang og vedvarer på grunn av ulike deltakeres ulike motiver, og etter hvert som oppslutningen øker, produserer aktiviteten tilstrekkelig med insentiver til at egennytteorienterte aktører også dukker opp (Elster 1995:3). En ser derfor hvor viktig det er å vite noe om frivilliges motiver, motivene er selve drivkraften, årsaken. Engasjementets oppstandelse.

Bauman hevder at vi gjør noe i fellesskap for vår egen del, fordi vi søker sikkerhet, trygghet og visshet i samfunnet som vi ikke klarer å skaffe på andre måter (Bauman 2000:112). Vi skal se i hvilken grad det at de frivillige i første rekke utfører engasjementet av egennyttige årsaker, stemmer for informantene i denne studien.

Noen vil kanskje mene at det å trekke inn begreper som individualisme, egennytte og utilitarisme ikke hører hjemme når man snakker om frivillig arbeid. At begreper som nestekjærlighet, barmhjertighet og altruisme skal råde. Den frivilliges behov holdes utenfor til fordel for andres (umettelige) behov for omsorg og hjelp. Allikevel vil jeg rette oppmerksomhet mot om informantene synes det er greit å ha egensentrerte motiver så lenge de faktisk bidrar og hjelper til.

Karsten Ulstein hevder at personlige motiver ofte er minst like viktige som saken eller aktiviteten. Stemmer dette overens med virkeligheten, blir forestillinger om menneskelige behov og motiv det viktigste verktøyet i planleggingen av rekruttering (Ulstein 1998:196).

En kombinasjon av motiver

Felles for den tidligere forskningen om frivillighet er at det eksisterer en høy grad av konsensus i forhold til at frivillige har mange ulike motiver, ikke alle motiver har like stor vekt, det er forskjell på hvilken vekt motiver har i ulike organisasjonstyper, og at motiver er relatert til organisasjonens mål (Habermann 2001:59). Motivene kan endre takt i forhold til alder og livssituasjon, og de frivillige kan ha ulike, individuelle motiv for å ville gjøre den samme aktiviteten:

En person kan begynne at handle ud fra et motiv – og siden hen tilføje eller lægge vægt på helt andre motiver. Det behøver ikke at betyde at det ene motiv er ”bedre” eller ”dårligere” enn det andet; men at personens indsigt i situationen har forandret sig (Habermann 2001:48).

De frivillige kan altså ha ulike motiver for å gjøre den samme frivillige innsatsen. En kan ha altruistiske motiver eller en kan motiveres av ulike former for belønninger, det vil si motivasjon basert på direkte personlig utbytte, altså en egennyttig deltakelse. En kan være frivillig for å høre til et sted, for å komme i et nytt miljø ut fra et personlig behov for å oppleve å være en del av en større helhet, eller for å treffe nye mennesker. Både tidligere forskning og egen empiri viser at virkeligheten ligger et sted imellom. En har mange og innfløkte motiver på en og samme tid. Av den grunn regner jeg med at de frivillige selv ikke har oversikt over alt før de starter i organisasjonen. De starter gjerne med et ønske om å treffe nye mennesker eller et håp om å få hjelpe andre, om å være til nytte. Etter hvert kan de kanskje også se at de får mer ut av det å være frivillig enn de først kanskje hadde tenkt. At det er lærerikt og at det kan bidra til en bedre CV er som vi skal se motiver som ofte kommer i andre rekke, som de etter hvert ser har en positiv funksjon.

En undersøkelse utført av Lorentzen m.fl. (2000) viste også at de frivillige til dels hadde andre motiv når de startet som frivillig enn etter at de hadde vært frivillige en stund. Det ser ut til at nye frivillige ofte har altruistiske forklaringer på hvorfor de ønsker å være frivillige, mens eksempelvis sosialt fellesskap er et motiv, eller funksjon som kommer etter hvert.

En slik prosess var ikke like tydelig blant Stavanger Røde Kors sine frivillige. Informantene hadde delte grunner til at de startet som frivillige. Noen nevnte at de begynte nettopp av sosiale årsaker, og at det altruistiske aspektet nærmest kom som en bonus for dem, med andre ord motsatt av Lorentzen m.fl. sine funn:

I begynnelsen var det for å ha noe å gjøre, og for at jeg synes det Røde Kors drev med virket spennende. Og det er det jo fortsatt. Men nå er det jo ikke sånn at jeg har for lite å drive med, så nå gjør jeg det mer for at jeg vil gjøre noe bra for andre.

Andre vil kunne kjenne seg igjen undersøkelsen fra 2000 og begynte fordi de ville være til nytte, mens de nå ser at de også har fått venner og et sosialt nettverk ut av engasjementet:

Dette var jo ikke et motiv, men jeg føler jeg har flere kollegaer nå enn da jeg arbeidet. Og det jeg har fått igjen for det.. Det er ikke den samme gleden i å sitte på toppen av noe. Her treffer jeg mange, og det er jo veldig mange hyggelige folk..

Frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors tror at kvinner og menn har de samme motivene, men at en finner ulike motiv blant frivillige innen de ulike aktivitetsområdene. Også innenfor samme aktivitetsfelt kan en finne ulike motiver. Motivene er uansett viktige for opprettholdelsen av aktivitetene samlet sett. Om de frivillige ikke hadde noen motiv, ville de ikke drevet med frivillig arbeid. Før vi skal se nærmere på de konkrete motivene bak frivillig arbeid, skal vi se at motivene skiller seg klart fra motivene vi har for å gjøre lønnsarbeid.

”Jeg hadde ikke gjort dette hvis det hadde vært betalt”

Som vi så under ”Kan frivillig arbeid erstatte lønnsarbeid?” i innledningen, handler det frivillige engasjementet om noe annet enn lønnsarbeidet, først og fremst fordi vi finner ulike motiver bak de to ulike formene for arbeid.

Lars Rubin har undersøkt motiver til frivillighet i Sverige. Han kom fram til at vi ofte har de samme motivene for arbeid som vi har i forhold til frivillighet. Det frivillige arbeidet har ofte mange likheter med andre former for arbeid, og fyller til dels de samme behovene hos mennesker. Det eneste som skiller, er utbetaling av lønn:

I det ideella/frivilliga arbetet kan vi lägga betoningen antigen på det ideella og frivilliga eller på arbetet. Det som utmärker ideelt arbete är att man inte får någon ekonomisk ersättning eller att den ersättning man får mer är av symbolsk slag” (Rubin 2000:61-62).

Dette stemmer ikke overens med empirien hentet fra Stavanger Røde Kors. Det å være frivillig er mye mer enn å gjøre en arbeidsinnsats gratis, og mine informanter snakket om fordelene ved å være frivillig i forhold til å være ansatt. De syntes at det å være frivillig var noe helt annet enn lønnsarbeid, fordi mye av motivene bak engasjementet handlet om å føle seg nyttig og å være til hjelp for andre. Nå er de selvsagt til hjelp for andre også om de blir betalt for å være for eksempel sykepleier, men da har de gjort et yrke ut av det. Da letter de ikke den sosiale samvittigheten. De frivillige bidrar med noe som ellers ikke ville ha blitt gjort, som når besøksvennene opptrer som supplement i forhold til de andre ansatte, og leksehjelpere som supplement i forhold til lærere eller foreldre.

De frivillige har mer tid, og de føler godt om seg selv når de gjør dette, nettopp fordi de gjør det gratis. En vesentlig forskjell mellom det å være frivillig og det å være ansatt er som nevnt også fleksibiliteten dette fører med seg. Flere av mine informanter nevnte at det frivillige arbeidet ga dem mulighet til å drive på med noe annet enn det de hadde gjort tidligere, som en besøksvenn som hadde drevet eget firma i mange år sa: ”Jeg hadde ikke gjort dette hvis det hadde vært betalt. Jeg er ikke utdannet til dette.”

Informanten var ikke ute etter en ny jobb, og var utdannet innenfor et helt annet område enn sosialsektoren, som jo besøksvenner jobber innenfor. Flere av informantene så på det frivillige arbeidet som en slags ulønnet arbeidserfaring, det være seg medisin- og sykepleierstudenter som var med i Hjelpekorpsset, eller frivillige innenfor Leksehjelpen som vurderte læreryrket. De så på det frivillige arbeidet som et sted der de kunne lære, samt å kjenne på seg selv om dette var noe de hadde lyst til å fortsette med på heltid. En av informantene mine hadde til og med skiftet yrke etter å ha vært med i Hjelpekorpsset:

Det ligger litt i blodet mitt nå føler jeg, nå har jeg jo begynt å kjøre sykebil, så jeg liker å hjelpe andre. Men nå er det jo det med lønn da, men det er jo en bivirkning av at jeg har drevet med Røde Kors så lenge og fått den interessen og synes det har vært kjekt. Så fra å være tømmermann, som jeg egentlig er, har jeg penslet over til å kjøre sykebil. Så jeg har byttet jobb. Så det har hatt innvirkning på yrkeslivet mitt også etter hvert. Jeg tok skole som voksenopplæring og nå er jeg i lære...

Her ser en hvordan informanten får noe tilbake av å engasjere seg. Han valgte frivillig arbeid etter interesse, og engasjementet førte til at han også ville gjøre noe av det samme arbeidet til sin yrkeskarriere. Det å velge aktivitet etter interesse tror jeg er gjeldende for de fleste av dagens frivillige, selv om ikke alle går så langt som at det får innvirkning på yrkeskarrieren

deres. En annen av informantene mine er utdannet ingeniør og var i full jobb samtidig som han var leksehjelper. Han vurderte å søke lærerjobber, og synes leksehjelp kunne vise om han trivdes med formidling:

Jeg har også vurdert å bli lærer, så dette er jo en veldig bra mulighet for meg til å se om jeg trives med formidling. Trives jeg med dette, kan det hende jeg søker på jobb som lærer senere.

Mens det for noen er en mulighet til å prøve ut et yrke, gjorde andre informanter det klart at de *ikke* kunne ha tenkt seg å gjort det frivillige engasjementet på fulltid. Som ei som ble tilbudt jobb som hjelpepleier etter å ha vært frivillig på et sykehjem. Informanten framhevet at det ikke var for pengene hun var frivillig, og at hun ikke kunne tenke seg å ha det frivillige engasjementet som betalt jobb. Likevel viser det at det frivillige engasjementet kan gi en kontakter, da de på sykehjemmet visste at informanten var arbeidsledig på det tidspunktet, et tidspunkt de også trengte flere lønnsarbeidere:

Jeg prøvde å være frivillig på et sykehjem, fordi jeg så en lapp hvor de trengte folk til å snakke med gamle folk, gå tur med dem og sånt. Det var her i Norge. Men de trengte egentlig hjelpepleiere, ikke frivillige. Så jeg fikk tilbud om å jobbe som hjelpepleier, det var i januar da jeg ikke hadde jobb. Men det var så tungt at.. Jeg er ikke utdannet til dette.

En av leksehjelperne framhevet også at hun *ikke* kunne ha tenkt seg å blitt lærer, at det frivillige engasjementet nettopp skulle være noe annet: ”Men jeg kunne aldri ha tenkt meg å bli lærer, det kunne jeg ikke. Jeg vet ikke helt hvorfor, men ikke som yrke. Men sånn på hobbybasis er det greit å hjelpe til.”

Uavhengig av om de frivillige ønsket å ”teste ut” yrket i forhold til å kanskje gjøre en yrkeskarriere ut av det eller ikke, synes alle det er viktig at engasjementet utføres gratis. De mener at kvaliteten ved det å være frivillig er noe de ser etter, det å føle seg nyttig og å gi noe tilbake til samfunnet. De ser etter noe annet enn det å jobbe mot betaling:

Hadde vi fått betalt, så hadde det jo blitt uhorvelig med overtid (ler). Men det er noe med den dugnadsånden som er veldig flott. Det å ha noe felles... Det er.. Det er utrolig flott å være med på. Det gir energi.

Nei, det er ikke noe poeng. Det hadde nesten vært mot sin hensikt. Altså ikke sånn... Men poenget er at vi har lyst til å gjøre noe frivillig arbeid, en motvekt. Det hadde mistet litt av poenget. Jeg synes det er greit at vi gjør det frivillig fordi vi har lyst, og det er jo egentlig det hele Røde Kors er basert på, så det hadde vært litt feil.

Informantene var enige om at det bare ville ha ødelagt poenget ved å være frivillig om de hadde fått betalt for jobben. De så seg ikke om etter en ny jobb, og de hadde ikke drevet med dette dersom det hadde vært betalt.

Det at de ikke trenger en lønnet jobb, og at de får mer igjen for å gjøre noe frivillig, er også viktige elementer her. Hadde ikke dette vært frivillig, ville en jo ikke lettet den sosiale samvittigheten, følt at en var til nytte i samme grad, eller fått den samme gleden ut av det.

Poenget er nettopp at de har lyst til å hjelpe andre uten å få betalt for det. De ønsker å gjøre noe godt, og denne følelsen får de ikke om de får betalt for det – da hadde det jo vært jobben deres. De frivillige ser på dette som et supplement og en motvekt til det de holder på med til vanlig, og de mener de får mye igjen for å være til nytte for andre.

Hvilke motiver har frivillige?

Lederen i Stavanger Røde Kors tror de frivillige har følgende motiver:

Jeg tror motivene er å oppsøke en meningsfull aktivitet. Å gjøre noe for andre. De vet de ikke tjener noe på det, de vet at de kan komme i vanskelige situasjoner. De vet at de går i Røde Kors` tjeneste, at de har taushetsløfte... Det er ikke for egen vinning. Jeg tror det er for å bidra til å gjøre samfunnet bedre. Og jeg er helt imponert over veldig mange.

Som vi skal se, oppgir de frivillige flere grunner for sitt engasjement enn de rene altruistiske motivene som handler om å ha en meningsfull fritid, å gjøre noe for andre eller å bidra til å gjøre samfunnet bedre. Jeg sier ikke at disse motivene ikke eksisterer, men at de frivillige ser ut til å ha andre motiver i tillegg.

Rolf K. Andersen undersøkte i 1996 motiver for frivillig innsats i Norges Røde Kors. Han fant ut at frivillige hadde følgende motiver bak sitt engasjement:

- av verdimeslige grunner
- av selvaktelsesgrunner

- fordi de har lyst til å lære
- av sosiale forventninger
- av arbeidsmarkedsbegrunnelser

Jeg vil nå gjennomgå Andersens funn og se om de samme motivene er gjeldene for informantene brukt i denne studien, og om vi eventuelt også kan finne andre motiver enn de Andersen kom fram til i sin undersøkelse.

Å hjelpe andre

Handler det frivillige engasjementet om hvilke verdier man har? Eller føler en seg pliktet til å utføre altruistiske handlinger? Etske plikter pålegger mennesker å utøve bestemte handlinger til kollektivets gode. Handlingene bekrefter individets tilhørighet, eksempelvis gjennom dugnadskulturen i Norge hvor folk i århundrer har hjulpet hverandre med arbeidskraft utover det gårdeierne selv kunne klare. Dette var basert på moralske anvisninger på hvem som skulle yte hjelp, og også under hvilke betingelser hjelpen skulle ytes (Lorentzen 2004:20).

Noen gjør en frivillig innsats av *verdimessige grunner*. De bryr seg om de som har det verre enn seg selv, og er opptatt av den gruppen en jobber med. De har medfølelse for de som har det vanskelig og synes det er viktig å hjelpe andre og gjøre noe for en god sak som er viktig for vedkommende (Andersen 1996:18).

Driver en med frivillig arbeid av verdimessige årsaker, er engasjementet bunnet i medmenneskelig forståelse og medfølelse, med andre ord av altruistiske motiv. Det er selve innsatsen, det å hjelpe andre, som er motivet (Habermann 2001:190).

Selv om en kanskje skulle ønske at frivillige kun motiveres av altruistiske motiv, så ikke dette ut til å være ”hovedmotivet” for informantene i denne studien. De nevnte kanskje andre motiver først, for så til slutt å legge til at det de gjør også hjelper andre.

Den franske sosiologien Emile Durkheim var opptatt av altruismebegrepet. I hans verk ”Selvmordet” fra 1897 så han på altruisme og egoisme som ytterpunkter av sosial integrasjon. Altruisme i sin mest ytterliggående form er når en person er villig til å ofre livet for andre (Durkheim 1991:103-113). Denne ekstremformen av altruisme er imidlertid mer en teoretisk idealtipe enn noe som forekommer i virkeligheten.

Altruisme kan også defineres som handlinger en gjør for andres del mer enn for ens egen. Altruistiske handlinger må først og fremst vurderes ut fra aktørens intensjoner, ikke fra handlingens uforutsette konsekvenser (Monroe 1994:862). ”Ren altruisme”, hvor individet

ikke får noe som helst tilbake, forekommer sjelden. Jeg vil derfor presisere at begrepet er åpnere enn som så. Hovedpoenget er at det ligger en god tanke mot andre mennesker til grunn for handlingen. Eventuell egennytte kommer i andre rekke. Er den fraværende eller negativ kalles det ”ren altruisme”.

Michael Phillips (1982) ser på altruisme i forhold til et bytteperspektiv, hvor all samhandling går på å gi (altruisme) og å få (egennytte). Om man fortsetter som frivillig er da avgjørende for hvor mye den frivillige føler han får igjen i forhold til det vedkommende føler han har lagt ned av arbeid. Et slikt perspektiv virket absolutt å være relevant for mine informanter. De var definitivt opptatt av å hjelpe andre, men også opptatt av motiver som ville gagne dem på en eller annen måte.

David Horton Smith (1981) presiserte også at altruistiske motiv kun er en av mange faktorer når en gjør frivillig arbeid. Videre skilte han mellom absolutt og relativ altruisme, hvor den absolutte altruismen kanskje bare eksisterer i teorien eller i veldig unike tilfeller i vår vestlige kultur. Den relative altruismen handler om en indre tilfredsstillelse eller en psykisk belønning ved det å gi uten å forvente noe tilbake. Den relative altruismen er noe mer beregnende og styrt av egennyttige behov.

Lorentzen og Rogstad mener altruisme dreier seg om en innstilling eller en holdning om at en selv har glede av å påføre andre glede (Lorentzen og Rogstad 1994:16).

Frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors var imidlertid ikke opptatt av om de frivillige hadde altruistiske motiver eller ikke. Hun var mer opptatt av å prøve å finne aktiviteter som passer den enkelte og å kartlegge hvilken kompetanse den frivillige sitter inne med:

Om det er rent egoistisk, eller om det er for å få bedre samvittighet eller om de faktisk ønsker å hjelpe noen, spiller ingen rolle. Jeg spør veldig lite når jeg intervjuer frivillige om hva motivasjonen er, jeg spør hva de har lyst til. Det er ingen motivasjon vi er ute etter, men når det gjelder kompetanse så er det jo spesifikke typer vi er ute etter.

Men selv om organisasjonen ikke ser ut til å være særlig opptatt av de frivilliges mer overfladiske motiver, synes lederen i Stavanger Røde Kors at det er viktig å avklare de mer dyptliggende *verdiene* den frivillige har. Den frivillige må kunne stå for det organisasjonen står for:

Vi må intervju folk, vi må kjenne den som går ut i vårt navn. Sånn at hvis det skulle lure seg inn noen som gjør det av andre motiv som vi ikke kan stå for, for eksempel alle prinsippene våre – humanitet, nøytralitet, upartiskhet, frivillighet... Altså, de må gå ut fra de prinsippene. De må ikke begynne å ha andre motiv som gjør at de skal ha... Kanskje forfekte et eller annet syn, omvende folk eller.. Så vi er veldig nøye med det. Så motivene må være i tråd med prinsippene til Røde Kors.

Selv om informantene ikke var særlig opptatt av at aktiviteten de holdt på med var organisert av Røde Kors, var de opptatt av at de kunne stå for de samme prinsippene som organisasjonen: ”Organisasjonen betyr noe, det er jo viktig at en deler verdisyn, at en kan stå for det organisasjonen står for. Noen organisasjoner utelukkes sånn sett, for min del i alle fall.”

Sitater fra informantene som at de ville ”gi noe tilbake til samfunnet”, ”føle seg nyttig”, ”lette den sosiale samvittigheten”, ”gjøre noe positivt” kan tolkes som at de moralsk sett synes det er viktig å være bidragsyttere i et større fellesskap. Flere av informantene hadde inntrykk av at frivillige generelt har et ønske om å hjelpe andre når de engasjerer seg i Røde Kors:

Det som går mye igjen, som jeg har hørt og sett er jo den standard ”hjelp andre”. Det går igjen både på de som går på kurs og... Det regner jeg med gjelder for de som er med i leksehjelpen og andre ting...

Vi har det godt i dagens samfunn, og dette kan bidra til at noen vil gjøre noe for andre for å føle seg bedre. En av informantene hadde nylig solgt firmaet, og fikk plutselig mye fritid. Tid hun hadde lyst å bruke til å gjøre noe samfunnsnyttig:

Drev eget firma sammen med mannen min. Så solgte vi firmaet og fikk relativt god tid. Og tenkte vel lite granne på å gjøre noe annet... Så snakket jeg med noen som sa jeg burde bli aktiv i Røde Kors. Så ja, jeg synes jo jeg hadde en del ressurser igjen, og god tid hadde jeg... Og så ville jeg bruke mine ressurser på noe samfunnsnyttig da. Jeg hadde ikke behov for å gå inn i en ny jobb.

Å lette på en dårlig sosiale samvittighet, og å føle godt om seg selv, var også et motiv noen nevnte:

Noen motiveres av ... De synes de har for god tid, vil komme ut blant folk, sett fra sitt eget synspunkt. Eller for å døyve litt av den sosiale samvittigheten, det tenkte jo jeg, at jeg hadde for mange ressurser til å ikke gjøre noe nyttig.

...Og så får du god samvittighet for det på en måte, du tenker "å, nå gjør jeg noe godt". Du skal ikke legge skjul på at mange har lyst til å gjøre noe frivillig, men de får aldri ut fingeren. Så når man endelig gjør det, så føler man seg jo litt sånn.. "å, nå var jeg flink". Du gjør jo det.

Flere av informantene nevnte at de synes det var positivt at aktiviteten gagnar noen andre enn dem selv, selv om de kanskje ikke hadde dette som "hovedmotiv" da de startet opp: "Jeg føler at i alle fall i hjelpekorpsset, at det er mye det sosiale, og det å komme seg ut. Det å hjelpe andre kommer som et pluss. Eller noe som kommer med på kjøpet."

De frivillige har altså flere motiver, og noen motiver henger også tett sammen. Man kan for eksempel spørre: "Hvorfor vil du hjelpe andre"? Og så er en over i et neste motiv – å føle seg nyttig.

Å føle seg nyttig

Noen gjør frivillig arbeid av *selvaktelsesgrunner*. De føler seg betydningsfulle når de arbeider som frivillig, og får økt selvfølelse. De føler at andre har behov for dem, og de blir mer fornøyde med seg selv (Andersen 1996:19). En gjør frivillig arbeid for å skape et bilde av seg selv som nyttig og aktiv samtidig som det gir mening, identitet og selvaktelse (Habermann 2001:190).

En av de frivillige sa det på denne måten: "Så langt har det vært inspirerende. Det er godt å føle at en er til nytte." Lederen i Stavanger Røde Kors var også av den mening at de frivillige ønsker å bidra for å føle seg nyttige: "Jeg tror de får igjen en veldig god følelse av at de hjelper til, og derfor fortsetter de."

En kan hjelpe andre for å føle godt om seg selv. Sosiale normer motiverer også til å hjelpe. Normene beskriver hvordan vi bør oppføre oss. Vi lærer om resiprositet: Når vi gir noe, forventer vi å få noe tilbake. Vi lærer om å ta ansvar: Vi må hjelpe de som trenger det, uten tanke på framtidige godtgjørelser (Myers 2004:336-337).

Ønsket om å være med å utvikle en bedre verden, og det å ta ansvar for medmennesker og de som har det verre enn seg selv kan være overordnede årsaker for å ville engasjere seg som

frivillig. Men frivillig arbeid kan også ha noen mer umiddelbare og jordnære motiver. En kan få ”gevinster” som en følelse av å være nyttig, å høre til, møte nye mennesker, tilegne seg ny kunnskap, og en kan få anseelse og respekt i lokalsamfunnet. Det finnes altså både uselviske og egenorienterte begrunnelser for å jobbe frivillig (Lorentzen og Rogstad 1994:9-10).

Om en kaller det å føle seg nyttig for et ”egenorientert” motiv, fordi det bedrer selvfølelsen til de som hjelper, så kommer vi ikke unna det uselviske ved motivet likevel. Aktiviteten utføres uansett på fritiden deres, og det er noe som hjelper andre. Og om det ikke hadde vært til hjelp for andre, ville de jo ikke ha gjort dette.

Det å føle seg nyttig gikk igjen blant alle informantene i denne studien. En av dem hadde også et litt spesifikt motiv om å være med å bidra til at unge interesserte seg mer for realfag:

Det har vært mye fokus på dette med leksehjelp og realfag i media. At det har vært så lav interesse blant mange unge.. Så om jeg kan være med å bidra til å øke denne interessen.. Og at det blir lettere for dem å velge den type utdanning.. Ja, det er vel noe av motivasjonen min. Å føle meg nyttig, å være til hjelp, å bidra til at flere unge interesserer seg for realfag. Det synes jeg er viktig.

Noen av leksehjelperne følte at kanskje ikke alle elever i Stavanger vet om tilbudet. De ønsket at flere elever skulle benytte seg av tilbudet slik at de kunne føle seg mer til nytte:

Jeg trenger at noen kommer og benytter seg av dette tilbudet. At jeg får et inntrykk av at jeg kan gjøre noe.

Tjenesten er under utvikling og blir ikke brukt så mye enda. Det sliter litt på motivasjonen. Det er litt av grunnen til at jeg har gått over til Røde Kors-telefonen fordi jeg har følt at jeg ikke har bidratt med så mye som jeg skulle ønske jeg kunne bidra med. Så de (Stavanger Røde Kors) kunne sikkert ha gjort noe med det. Hvis det er behov for en slik tjeneste, bør de gjøre folk mer oppmerksom på at dette eksisterer.

Jeg synes...Det er ikke så mange som kommer da, så hvis de (Stavanger Røde Kors) kunne satt i gang en kampanje for å fått flere elever, for det er jo helt sikkert flere som trenger det... Sånn som en som sitter nå, det er helt tydelig at han trenger hjelp til leksene, og det er sikkert flere av dem.

Da de frivilliges motiv ofte er at de vil hjelpe andre og å føle seg nyttig, er det viktig at Stavanger Røde Kors prøver å innfri dette motivet. Eller som en frivillig sa:

For å si det sånn: Hvis folk vet at tjenesten finnes, og de ikke bruker den, så er det kanskje ikke behov for den. Og da er det for så vidt greit. Da avvikler vi den. For poenget er at vi er her for å hjelpe. Hvis det er ingen som trenger hjelp, så kan vi heller bruke tiden vår på noe... Det er nok av andre ting vi kan gjøre, som faktisk bidrar. Hvis det er fordi folk ikke vet om det, så er det en annen ting. Ok, da må vi gjøre noe med det. Men jeg vet ikke hva det er... Men det jeg har hørt, da de startet den samme tjenesten i Bergen, da tok det også tid, men så plutselig så tok det seg opp. Og de har veldig pågang i Bergen.

Det ser altså ut til å være viktig for de frivillige at de føler at noen trenger dem, at de faktisk hjelper noen og at de føler at de bidrar med noe positivt. De letter sin dårlige sosiale samvittighet og føler godt om seg selv. Det å hjelpe andre og dermed å føle seg nyttige var et stort poeng for mange frivillige, selv om vi også finner flere andre motiver for å engasjere seg. Jeg vil nå gå videre med å se på Andersens tre siste motiver for frivillig arbeid: Sosiale forventninger, lyst til å lære og arbeidsmarkedsbegrunnelser.

Å treffe andre

Sosiale forventninger kan også være en grunn til å starte som frivillig. Mulige deltakere har kanskje venner som arbeider som frivillige. Folk som står dem nær kan ha oppfordret dem til å arbeide som frivillig. De omgås mennesker som synes det er viktig å arbeide for et bedre nærmiljø (Andersen 1996:19).

Blant informantene i denne studien var det noen som nevnte at de hadde mange av vennene sine i Røde Kors, og også at familiene deres hadde vært positive til organisasjonen fra de var små. Slik sett var det ikke et stort steg å melde seg frivillig til en aktivitet innenfor Røde Kors. Noen nevnte også at de hadde blitt med i Røde Kors fordi de hadde sett at noen av vennene deres trivdes med det. Det virket imidlertid som de fleste ikke følte et sosialt press, men at de selv ønsket å treffe nye mennesker for å utvide sitt sosiale nettverket. Noen var også nye i byen, og så på engasjementet som en mulighet til å bli kjent med folk:

Fordi det er en frivillig organisasjon treffer du folk som har gode motiv for å være her. Så du treffer folk som er ganske lik deg selv. Så det er en bra plass å treffe folk på, spesielt når jeg er ny i byen.

Jeg begynte da jeg var arbeidsledig, så jeg tenkte det var greit å komme meg ut og bli kjent med folk i Røde Kors.

De frivillige ser altså ut til å ha en formening om at frivillige innenfor Røde Kors er like dem selv, at det kan være en god mulighet for dem til å bli kjent med likesinnede. I Besøktjenesten har de også dannet seniorgruppe for de som tidligere var besøksvenner, men som nå er passive på grunn av alder. Etter års engasjement som besøksvenner har de bygget opp et sosialt nettverk blant andre besøksvenner: ”Mange av de eldre har jo ikke så stort nettverk, så disse samlingene betyr litt sosialt. Så sånn sett prøver vi jo å ta vare på oss selv, og det hjelper jo på motivasjonen.”

Å lære

Andre har *lyst til å lære*. De vil lære mer om det de arbeider for, og synes at arbeidet gir nytt syn på mange forhold. En lærer noe gjennom praktisk erfaring. En lærer å omgås ulike mennesker, og en lærer seg selv bedre å kjenne (Andersen 1996:18).

Statsminister Jens Stoltenberg ser også at en lærer mye gjennom frivillig arbeid. Under Frivillighet Norges Topplederkonferanse den 9.januar 2007 sa han at folk får grunnskole i ledelse, saksarbeid, kampanjehopping og at en lærer å kjempe målrettet for en sak ved å være delaktig i en organisasjon (St.meld.nr.39 2006-2007:100). Ved å være frivillig tilegner en seg altså en kompetanse innen enkeltsaker og områder i tillegg til trening i å arbeide målrettet sammen for en felles sak. En får generell kunnskap om organisasjonsarbeid og i mange tilfeller også generell kunnskap om samfunnet.

Innenfor Hjelpekorpsset var noen av informantene studenter, og mente at de ved å være frivillig her lærte mye de kunne ha nytte av i studiene sine: ”Så når vi sitter på hytta, og de andre sitter og slapper av, spør jeg gjerne en av de andre om vi ikke kan gjennomgå det og det en gang til... Jeg lærer så utrolig mye!”

Også noen av leksehjelperne nevnte at de synes det var kjekt å holde seg oppdatert på hva dagens unge lærer, at de lærer på en annen måte og at de derfor får utfordret seg selv ved å hjelpe elevene. Det trenger imidlertid ikke bare å handle om å lære fakta. Informantene var

enige i at man lærer mye av å være frivillig: ”Jeg synes også at man lærer mye med å snakke med elever, og at jeg også blir flinkere i den jobben jeg har i dag.”

Som frivillig lærer en å omgås og møte nye mennesker, toleranse, å utvikle seg selv og om sosiale forhold. Læring handler altså ikke om utdanning, men om holdninger og utvikling (Habermann 2001:189-190).

Men når vet man at man har blitt mer tolerant? At man har blitt flinkere til å omgås og møte nye mennesker? En kommer kanskje ikke på å definere det som å lære noe, men det å treffe mennesker som er annerledes enn deg selv kan kanskje lære deg å bli mer tolerant og å gi deg nye tanker. En av informantene nevnte dette som noe av det som var spennende ved det å være frivillig:

Men du treffer jo veldig mange forskjellige folk, med forskjellige bakgrunn. Det er faktisk egentlig litt kult. Du blir jo egentlig ikke sånn kjent med de, men litt nye impulser.. og litt andre tanker enn du tenker til vanlig.

Fordi det er vanskelig å vite når man lærer i denne vide betydningen, var ikke dette motivet generelt sett betydningsfullt for informantene. Å drive frivillig arbeid for å få bli mer attraktiv på arbeidsmarkedet var også noe informantene var forsiktige med å nevne.

Å forbedre CV-en

Et siste motiv for frivillig arbeid er i følge Andersen *arbeidsmarkedsbegrunnelser*. En frivillig innsats kan gi en muligheter senere på arbeidsmarkedet ved at den frivillige kan opprette kontakter som kan være til hjelp i arbeidslivet senere. Det å være frivillig gir deg anledning til å prøve ut ulike jobbmuligheter, og du får en slags arbeidserfaring (Andersen 1996:19).

Frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors synes også å ha fanget opp dette som motiv blant de frivillige i Stavanger, spesielt blant studenter:

Andre, for eksempel studenter, motiveres av å få noe på CV-en. Det høres egoistisk ut, men de kunne ha valgt noe annet som ikke hadde vært til gode for andre for å få en god CV. Så de har allikevel det lille ønsket om å gjøre noe for andre.

Hun presiserer altså at selv om de kanskje kan være ute etter en attest når de har gjort noe frivillig, så har de allikevel gjort en innsats som har vært til hjelp for noen. Og de kunne ha

valgt å gjøre noe annet for å forbedre CV-en, for eksempel å skaffe seg en relevant deltidsjobb eller å engasjere seg i studentpolitikken eller andre steder som ikke har det samme altruistiske perspektivet. Informantene synes også å ha tenkt på at å forbedre CV-en kan være et mulig motiv, men at en likevel har ideologiske motiver som å hjelpe andre i bunn.

Det er dermed sannsynlig at de frivillige først og fremst har andre motiver enn å forbedre CV-en. Det er også naturlig at dette med økende jobbsøkningskompetanse ikke er relevant for alle frivillige, som for eksempel pensjonistene.

Gjennom mine samtaler med frivillige i Stavanger Røde Kors virket dette med CV-en til å være uinteressant eller sensitivt. Ingen av mine informanter ville innrømme at ett av motivene deres var å forbedre sin egen CV, men noen informanter nevnte at de visste om andre frivillige som hadde dette som motiv, selv om det alltid ble presisert at dette ikke var et ”hovedmotiv”:

...noen av de jeg snakket med sist, det hadde jeg ikke tenkt på engang, at du kan ha det på CV-en. Da tenkte jeg ”Å, du kan ha det på CV-en, ja!”, så det var jo et pluss. Så det er jo noen som gjør det for å ha noe på CV-en, men utover det tror jeg de fleste...Eller de synes nok det er kjekt i tillegg, jeg tror ikke at de som ikke føler at de er flinke til å hjelpe gjør dette, da kunne de har gjort noe annet.

Jeg har nå gått gjennom Andersens motiver for frivillig arbeid, og knyttet disse opp mot egen studie. Andersens funn stemte godt overens med det vi ser gjelder for frivillige i Stavanger Røde Kors sitt arbeid. Men jeg vil legge til et siste motiv som gikk igjen blant egne informanter: De så på det å være frivillig innenfor Røde Kors som en fritidsaktivitet.

Frivillighet som fritidsaktivitet

Mens noen spiller håndball eller sjakk, driver andre med frivillig arbeid. Noen nevnte dette ganske klart, mens andre begrunnet engasjementet sitt med at de ville komme seg ut for sin egen del, og at det ble kjedelig å bare sitte hjemme:

I alle fall for min egen del, så er det den sosiale biten, eller den fritidssysseledelen, å ha noe å gjøre på. Blir rastløs av å ikke ha noe å gjøre på. Perfekt for sånn som jeg synes er kjekt, vant med å være ute på tur, og...

Det er jo en aktivitet, en måte å møte folk på, noe å holde på med hvis du ikke er interessert i sport eller noe annet.

Ut fra tidligere forskning samt fra informantene brukt i denne undersøkelsen kan det se ut til at frivillige stort sett motiveres av å hjelpe andre, føle seg nyttige, å treffe andre, å lære, å forbedre CV-en og å ha det frivillige arbeidet som en fritidsaktivitet.

Da informantene i denne studien som nevnt er hentet fra både Besøktjenesten, Hjelpeskorpset og Leksehjelpen, står det igjen et spørsmål om de frivillige innenfor de ulike aktivitetsområdene har de samme motivene.

Omtanke, action og formidling av kunnskap

Selv om en kan summere hvilke motiver de frivillige har på et generelt grunnlag, kan det være interessant å se om de frivillige ser ut til å ha ulike motiver alt etter hvilken aktivitet de har valgt å melde seg på. Som vi så i kapittel 3 hadde vi ulike mennesker i de ulike aktivitetene, og en har også sett at en kan ha ulike motiver alt etter i hvilken livssituasjon en er i.

De frivillige innenfor Besøktjenesten ville hjelpe andre, føle seg nyttige og å treffe mennesker. De ville komme seg ut. De aller fleste er pensjonister og dermed ferdige med sitt aktive yrkesliv, samtidig som de føler at de er for unge og spreke til ikke å gjøre noe. Om de kanskje ikke kaller det en fritidsaktivitet, så var de opptatt av å ha noe å gjøre, også for sin egen del. De vil fremdeles bidra med litt selv om de ikke vil ut i betalt jobb. Frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors tror at omtanken for andre mennesker er spesielt sterk blant besøksvennene:

Der tror jeg at omtanken for andre mennesker er ganske sterk, samt at en lett ser for seg en selv som ensom. Eller der en er eldre og ikke har slektninger rundt seg. Studenter har ofte flyttet, og har ingen kontakt med eldre mennesker, og derfor vil det være en attraktiv aktivitet for dem.

Den ene informanten hadde vært innlagt på sykehus selv og opplevd gleden når Røde Kors-frivillige kom og solgte sjokolade og slikt i tillegg til å spre godt humør. Det gjorde hverdagen litt annerledes. Da hun ble frisk, ville hun selv være med å gjøre denne viktige jobben til glede for andre:

Det var jo sånn med meg, jeg hadde vært syk i mange år, var uføretrygdet siden 1975, og da jeg ble bedre i 1998, da begynte jeg å kjede meg. Alle venninnene mine jobbet jo, og jeg kunne ikke bare springe til byen. Så da fant jeg ut at jeg ville aktivisere meg og gi noe tilbake til andre. Jeg hadde jo vært mye på sykehuset og hadde sett hvor kjekt det var når de kom, mens andre får sykehuset langt oppi halsen hvis de har vært der, og ville ikke begynne med trallen.. Men for meg var det ikke sånn. Jeg hadde fått god hjelp, det ble en annen hverdag når de kom.

Besøksvennene har altså mange av de samme motivene som frivillige generelt, men på grunn av livssituasjon er de ikke opptatt av å forbedre CV-en.

De frivillige i Hjelpkorpsset nevnte først og fremst det å komme seg ut og det å gå på tur i fjellet sammen med likesinnede som ett av sine viktigste motiv. Nå er det jo mange andre ting en kan gjøre for å ”komme seg ut”, så det å være frivillig virker som en slags fritidsaktivitet samtidig som det gir en lettelse av den sosiale samvittigheten ”på kjøpet”. Ønsket om å hjelpe andre og å føle seg nyttige så ut til å ligge i bunn også blant Hjelpkorpssets frivillige.

I tillegg til disse ”generelle” motivene, var de også interessert i spenning og action. Informantene framhevet imidlertid at dette ikke var et stort poeng for *dem*, men for ”de andre” frivillige:

Det er jo kurser, og turer, og scooter, ambulanse... Det er jo mange som har litt blålys i pannen når de begynner, og synes det er stort.

Ikke alle, men mange av de Hjelpkorpsset tiltrekker seg, er interessert i førstehjelp og i litt action. Redning i fjellet, ulykker, søk...

Leksehjelpere var også i stor grad interessert i alle de nevnte generelle motivene, men de var også opptatt av å bruke kompetansen sin til noe. Som nevnt er denne gruppen høyt utdannet. De sitter inne med mye kunnskap de ønsker å dele med andre. De likte å formidle, og hadde ønske om å være med å bidra til at flere unge tar høyere utdanning, slik de selv hadde gjort.

Kort oppsummert kan en altså si at de frivillige har flere ulike motiver, og motivene varierer alt etter hvilken livssituasjon en er i. Det å hjelpe andre, føle seg nyttige, bidra med noe og å treffe andre var noe alle informantene hadde til felles. Besøkstjenestens frivillige var stort sett selv pensjonister og ville komme seg ut, gjøre noe selv om de var ferdige med yrkeslivet.

Noen hadde kanskje opplevd å være ensom og å trenge hjelp selv, eller at de kunne se seg selv komme i en slik situasjon.

Frivillige innenfor Hjelpekorpsset var i tillegg opptatt av å gå turer i fjellet, være ute, og likte ”spenningen” ved arbeidet. De var interessert i helse og det å lære om førstehjelp, å redde liv.

Frivillige innenfor Leksehjelpen hadde selv høy utdanning og så verdien av dette, noe de ville videreføre til dagens ungdommer. De ønsket også å prøve ut hvordan de likte å formidle.

Jeg vil i tråd med Ulla Habermann konkludere med at hver frivillig har flere motiver, og en egen kombinasjon av disse motivene, men at det finnes en felles kjerne – kalt engasjement (Habermann 2001:201). Lederen i Stavanger Røde Kors synes også å mene at de frivillige har flere motiver:

De får tilfredsstilt noe i seg selv ved å hjelpe andre. De får være med i en organisasjon som er verdensomspennende og som gjør enormt mye godt arbeid. Og de får en sosial setting i byen. Mange får bruke evnene sine, kompetansen sin.

Jeg har nå sett på ulike motiver for å gå inn i frivillig arbeid. Men hvor lenge kan man være frivillig fordi en i første omgang hadde et motiv om å ”gi noe tilbake til samfunnet”, for å ”treffe flere mennesker” eller for å ”føle seg nyttig”?

Materielle, sosiale og formålsrasjonelle belønninger

En organisasjon må tilfredsstille ulike aspekter ved deltakernes motiver, de frivillige må føle at de får noe tilbake, at de blir satt pris på. De må ha en grunn til å fortsette. Et virkemiddel for å snu tendenser om synkende medlemsopplutning er å styrke organisasjonens insentiver slik at disse passer bedre overens med deltakernes motiver.

Peter Clark og James Wilson formulerte i 1961 en såkalt ”insentivteori”. Teorien går ut på at organisasjoner må tilfredsstille ulike aspekter ved deltakernes motiver, og at dette skjer ved hjelp av insentivvirkemidler. Insentiver omfatter i første rekke ulike typer belønningsmekanismer som skal oppfordre mennesker til å utføre eller avstå fra bestemte handlinger. De skilte idealtypisk mellom tre former for insentiver:

- *Materielle insentiver*, som for eksempel penger, tjenester og frynsegoder,
- *Solidaritetsinsentiver*, som for eksempel vennskap, tilhørighet, prestisje og fellesskap, og

- *Formålsinsentiver*, en indre positiv følelse som settes i sammenheng med organisasjonens uttalte målsetninger.

Ut fra hvilke insentiver en organisasjon hadde, satte de også organisasjonene i bås: De skilte mellom nytte-, solidariske- og formålsrettede organisasjoner.

Clark og Wilson presiserer at dette kun er idealtypiske kategorier. I organisasjoner vil det finnes flere typer insentiver for deltakelse (Clark & Wilson 1961:156). Grunnlaget for deltakelse må altså forklares ved hjelp av organisasjonens insentivstruktur: Hvordan belønnes den frivillige?

Kate Bowgett, Kathryn Dickie og Mark Restall foreslår i sin guide til de som jobber med frivillige at en i stedet for å gi enkelte frivillige honorarer eller individuelle gaver, bør sørge for at alle frivillige får det samme. Dette kan være at de får betalt for maten de spiser under oppdrag og transportutgifter. Penger bør ellers brukes til å gjøre de frivilliges roller mer verdsatt ved for eksempel å tilby ulike kurser eller sosiale aktiviteter (Bowgett m.fl. 2002:48-49). På samme vis er de materielle insentivene i Stavanger Røde Kors beskjedne for den enkelte frivillige. De får eventuell mat og deltakerbevis på kurs og dekket reiseutgifter de har i forbindelse med det frivillige engasjementet en utfører i regi av Røde Kors. De frivillige i Stavanger Røde Kors ser heller ikke ut til å etterspørre materielle insentiver. Tvert i mot, de synes til og med at det er greit å *bruke* penger på det frivillige engasjementet:

Det er jo mange som sier... Vi tar fri fra jobb for å være med på leteaksjoner uten lønn, får ikke betalt for å være vakt på stadion og sånt, "er dere helt teite?", men ... Det er jo folk som trener guttene sine i fotball kanskje tre og fire ganger i uka, de ofrer mer enn oss. De krever jo aldri penger de heller, så jeg sammenligner det litt med det å være håndballtrener, fotballtrener, speiderleder... De ofrer mye de også. Men det er jo en hobby. Folk sier "Å, får dere ikke klær?", men det er jo ingen som får fotballsko heller, så jeg synes det er litt rart at de ikke sammenligner oss med andre fritidsinteresser... For det er jo det det er.

Også frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors framhevet at de frivillige til og med bruker penger på å være frivillig. Hun nevner blant annet at de i Hjelpekorpsset "...bruker av sin fritid til å hjelpe andre, de får ikke betalt for å være oppe på fjellet og redde folk, og må til og med betale maten selv."

Videre framhevet hun at det koster å ha ansatte som kan organisere og administrere tiltak, sette i gang nye aktiviteter, markedsføre og rekruttere nye frivillige:

... det koster Røde Kors en del penger for hver frivillige som kommer, vi regner 1000 kroner per frivillig. Kursing, oppfølging, tilrettelegging, materiale, markedsføring som vi har gjort i forkant av at den frivillige kommer. Så vi prøver å legge tilrette for å finne oppgaver som gjør at den frivillige trives, få en oppfølging som gjør at de føler seg ivaretatt, og et miljø, et faglig og sosialt miljø rundt den oppgaven de gjør.

Til tross for disse utgiftene er det selvsagt mye billigere å basere tiltakene på frivillig arbeidsinnsats enn å ansette folk til å fylle alle de rollene den frivillige har i dag.

Som frivillighetskoordinatoren nevnte i sitatet over, er organisasjonen opptatt av å få de frivillige til å føle seg ivaretatt. De er opptatt av å skape et miljø. Vi har sett at flere av informantene i denne studien listet opp ”det sosiale” som motiv for å være frivillig. Det at de blir kjent med andre er en belønningsmekanisme som mange av informantene var opptatt av. Stavanger Røde Kors gjør sitt for å bidra til dette. Alle frivillige får tilbud om å være med på diverse kurs samt rene sosiale samlinger uten faglig påfyll.

Det ser imidlertid ut som om den siste av Clark og Wilsons insentiver har størst betydning for frivillige innenfor Røde Kors. Det å gjøre noe bra for en organisasjon som har et mål. Det å kunne gjøre noe positivt til glede og hjelp for andre mennesker, og samtidig også føle godt om seg selv er noe av det vi har sett er hovedmotivene for informantene i denne studien.

I tråd med Clark og Wilsons begreper ser vi dermed at Røde Kors kan karakteriseres som en formålsrettet organisasjon, det vil si at de først og fremst belønner sine medlemmer gjennom formålsinsentiver som følelsen av å være til nytte for samfunnet og til glede for andre mennesker.

På et oppsummerende vis ønsker jeg i det siste kapitlet å reflektere over funnene i denne studien. Basert på den kunnskapen vi nå har tilegnet oss, vil vi deretter løfte blikket for å se på hvilke muligheter og utfordringer frivillige organisasjoner står ovenfor i dag, for til slutt å reflektere over det uutnyttede potensiale som ligger i det frivillige arbeidet generelt.

Kapittel 6: Mennesker trenger mennesker

Fokuset i denne oppgaven har som vi har sett ligget på frivillighet som fenomen, og på de frivillige som av fri vilje yter gratis innsats for å hjelpe andre mennesker. Dette er noe helt

annet enn den beskrivelsen av samfunnet vi så ofte hører i mediene og som vi i innledningen så at blant annet Bauman og Putnam stod inne for. Jeg har hatt fokus på en gruppe i samfunnet som gløder for noe, som engasjerer seg for noe tilsynelatende uten å få noe tilbake.

Den frivillige sektoren har mange viktige funksjoner i dagens samfunn. Den har startet grupper for de svake, driver et omfattende omsorgsarbeid, utvider og forbedrer velferdsytelser det er behov for, er tjenesteytere og eksponenter for demokrati, altruisme og humanitært sinnelag. Den frivillige sektoren er helt avhengig av at noen vil være med, at noen vil engasjere seg uten å få tilbakebetalt i form av penger. Selv om en kanskje alltid ønsker flere frivillige, ser det ut til at den frivillige sektoren i aller høyeste grad fremdeles er oppe og går.

På et mer spesifikt plan ønsket jeg å se om det bildet som dannet seg av empirien fra Stavanger Røde Kors stemte overens med det vi vet fra tidligere studier når det gjelder frivilliges fellestrekk og motiver, på landsbasis og i andre organisasjoner.

I Stavanger Røde Kors har en de seneste årene fått muligheten til å starte opp den ene nye aktiviteten etter den andre, og mennesker som ønsker å være med å bidra har strømmet til. Noen vil kanskje hevde at frivillig arbeid opptrer som en konkurrent til lønnsbetalt arbeid. Men resultatene av denne studien viser at de frivillige er ute etter noe annet enn lønnsarbeid. Flere av informantene brukt i denne studien sa at de ikke ville hatt det frivillige engasjementet som jobb, at det er noe helt annet som ligger bak. Om vi hadde ansatt mennesker til å være besøksvenner, til å være med på leteaksjoner eller til å være leksehjelpere, så hadde vi nok ikke fått de samme menneskene til å utføre disse gjøremålene. De frivillige framhevet at det å gjøre denne innsatsen gratis nettopp var noe av poenget, eller motivet for det de drev med.

Hvem er det som tiltrekkes av frivillig arbeid? Som vi har sett, tyder både tidligere forskning og dette prosjektet på at de frivillige i dag er ressurssterke personer. De føler selv at de har overskudd av tid og penger. De føler at de ikke mangler noe, at de nesten har det *for* godt. De vil derfor gi noe tilbake til samfunnet samtidig som de selv ønsker å få noe ut av engasjementet. Mens en tidligere meldte seg inn i en organisasjon som ung, og ble der hele livet, er den frivillige i dag mer fleksibel. Den frivillige går etter hvilken aktivitet han kan være med på, og er ikke like opptatt av hvilken organisasjon aktiviteten er i regi av. Selv om det ser ut til at frivillighet etter hvert blir en livsstil, er de mobile og kan lett skifte aktivitet eller organisasjon om de blir lei av det de holder på med, eller om noe mer spennende skulle dukke opp. De liker å komme seg ut, og å komme i kontakt med nye mennesker. De oppsøker gjerne ansvar. De er gjerne vokst opp med et positivt inntrykk av Røde Kors, noe som har gjort det lett for dem å bli med som frivillig i nettopp denne organisasjonen.

Tidligere så en at det først og fremst var kvinner som var frivillige innenfor Røde Kors. De var hjemmeværende og ønsket å komme seg ut av hjemmet for å treffe andre. I dag har organisasjonen fremdeles flere frivillige kvinner enn menn, men dette ser ut til å jevnes mer og mer ut. Forskjellen var heller ikke like betydelig innenfor Stavanger Røde Kors som innenfor Norges Røde Kors, kanskje fordi Stavanger Røde Kors i senere tid aktivt har markedsført seg mot menn.

Mens det tidligere var voksne hjemmeværende damer som utgjorde hovedtyngden blant de frivillige, ser en at gjennomsnittsalderen de siste årene har falt. Vi finner også personer i flere ulike livssituasjoner enn vi gjorde tidligere, selv om vi nok kan se at de yngre rekrutteres til de nye aktivitetene som for eksempel leksehjelp.

Selv om tidligere forskning har vist at småbarnsforeldre absolutt engasjerer seg i frivillig arbeid, ser de ut til å mangle helt i Røde Kors-sammenheng. Denne forskjellen regner jeg med har med type frivillighet å gjøre. Småbarnsforeldre blir mer engasjert i typer frivillighet som har (egne) barn som målgruppe. Foreldrene stiller som klassekontakter, fotballtrenere eller speiderledere. Det å drive med frivillig humanitært arbeid ser ikke ut til å være prioritert i denne fasen i livet. I Stavanger Røde Kors er de frivillige stort sett studenter, unge yrkesaktive eller pensjonister.

Selv om vi finner mange fellestrekk blant de frivillige i dag, var det betydelige forskjeller innenfor de ulike aktivitetene med hensyn til alder, kjønn og utdanning. Mens besøksvennene stort sett var godt voksne damer, gjerne rundt pensjonsalderen, så man at de frivillige innenfor Hjelpekorpsset var unge menn og kvinner. Innenfor Leksehjelpen finner man både menn og kvinner, studenter, unge yrkesaktive og pensjonister. Lederen i Stavanger Røde Kors så også denne forskjellen:

Besøktjenesten består fortrinnsvis av eldre menn og kvinner som har funnet det utrolig meningsfylt å være noe for et annet medmenneske som tett kontakt. Hvor de kan gjøre tilværelsen litt lettere for disse som ber om besøk. Ensomme, hjemmeboende eller på sykehjem... Så jeg skulle ønske at vi kunne senke aldersgruppen på denne gruppen også. At flere yngre rekruttertes til besøktjenesten. Det er mange som er jevnaldrene med de de besøker.

Hjelpekorpsset er attraktivt for de litt yngre, eller de fra 17-18år og opp til 40, for det er noe med at de ønsker friluft, førstehjelp, beredskap og action...

Leksehjelpen...Det er å treffe ungdom i skolesituasjon. Det er jo et veldig fokusert område, politisk og.. I det hele tatt i samfunnet. Folk har meninger om det. Det å engasjere seg i ungdom slik at de får en god start før de skal videre med studier, så der rekrutterer vi helt andre. Folk som selv har god utdanning som kan tenke seg å dele sin kompetanse med disse som trenger litt ekstra hjelp for å bli trygge og gode, så jeg ser det er forskjell.

De frivillige har alle i bunnen et ønske om å hjelpe andre. Ved å hjelpe andre får de også tilfredsstilt en følelse av å være til nytte. De letter den dårlige sosiale samvittigheten og får bedre selvfølelse. Selv om de således har idealistiske, altruistiske motiver om å hjelpe andre, er de også opptatt av de gevinstene de får ved å være frivillig. Mange av informantene i denne studien nevnte at det sosiale aspektet var viktig for dem. De ønsket å treffe nye mennesker både for å bli kjent med dem for å utvide sitt eget sosiale nettverk, men også for å utvide horisonten, å få nye impulser. De ønsket altså både å treffe likesinnede, samtidig som de synes det var spennende å komme i kontakt med mennesker som er annerledes enn dem selv. Noen var også opptatt av hva de kunne lære rent faglig som frivillig. Dette gjaldt spesielt de frivillige innenfor Hjelpekorpsset og Leksehjelpen. Videre så de på aktiviteten som en fritidsaktivitet mer enn noe annet. Mens noen spiller håndball eller sjakk, er de frivillige besøksvenner, hjelpekorpsere eller leksehjelpere. Blant studentene var det kanskje også viktig å bli mer attraktiv på jobbmarkedet etter hvert, slik at noen kan motiveres av at de får etter endt engasjement. Dette var imidlertid et sensitivt tema som heller ikke virket som et hovedmotiv.

Vi så også at det fantes (små) forskjeller i forhold til motiv innenfor de tre aktivitetene jeg hentet informantene fra. Mens besøksvennene hadde det største omsorgsbehovet, var hjelpekorpsere også opptatt av spenning og action. Leksehjelperne ville i tillegg bruke kompetansen sin til noe. De likte å formidle og å være i kontakt med ungdom og håpet at de kunne motivere ungdommene til å ta høyere utdanning slik de selv hadde gjort.

Som vi har sett i denne studien er det frivillige engasjementet også til stor hjelp for de frivillige selv. Ved flere anledninger har jeg nevnt at de frivillige gjør en innsats *tilsynelatende* uten å få noe tilbake. Det ser imidlertid ut til at den frivillige også får noe tilbake, om så ikke i form av penger så i form av følelsen av å være til nytte og gleden ved å være til hjelp for noen. I tillegg møter det frivillige engasjementet sosiale behov, en lærer mye og en kan bli mer attraktiv på jobbmarkedet. Frivillighet handler altså ikke bare om å "hjelpe de som trenger det", innsatsen hjelper like mye den som hjelper. Røde Kors sitt motto er også

”Mennesker trenger mennesker”, noe som er talende for frivillighet generelt. Følgende sitat fra frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors synes jeg oppsummerer mye av det denne studien har dreid seg om:

Det slår meg bare at det er så utrolig mange mennesker som vil gjøre noe for andre mennesker. Vi bruker slagordet ”Mennesker trenger mennesker”, og det gjelder begge veier. Det gjelder de som gir hjelpen og de som mottar.

Frivillighet i endring

Som vi har sett, er den frivillige sektoren i endring. Mens de første frivillige organisasjonene startet som lokalt organiserte filantropiske hjelpeforeninger, ser en i dag at organisasjonene mer kan sies å være tilretteleggere for ulike tilbud, en service. I starten hadde de frivillige organisasjonene målsettinger knyttet til helse- og sosialsektoren, mens en i dag ser at organisasjonene har fått flere og flere oppgaver. Det handler ikke lenger om å mobilisere massene til innsats, men om å markedsføre og forhandle i forhold til det offentlige. Det offentlige kommer også sterkere og sterkere inn som rammegivere økonomisk. Enhver frivillig organisasjon bør være klar over at den frivillige sektoren er i endring slik at de kan tilpasse organisasjonen etter de kravene den frivillige sektoren og de frivillige setter. De bør følge med i tiden og se etter nye løsninger som passer til dagens frivillige sektor.

Det ser ut til at de frivillige helst stiller opp for fellesskapet der det er en klar sammenheng med egeninteressen, og der oppdraget er begrenset i omfang og tid. Frivillige oppfører seg mer som konsumenter, og de velger å bidra på begrensede områder (Østeraas 2002:38).

Organisasjoner bør hele tiden vurdere om prosjektene skal drives av frivillige, av ansatte eller av en kombinasjon av disse. De bør også vurdere valgene som tas etter hvilke konsekvenser de muligens vil gi. Vil profesjonalisering skape en avstand mellom medlemsskiktet og den sentrale ledelsen?

I Stavanger Røde Kors vil de også i framtiden basere seg på frivillige. Men organisasjonen er opptatt av å ha noen ansatte som kan tilrettelegge for det frivillige arbeidet. De frivillige trenger noen de kan be om hjelp fra. De ansatte fungerer som lim i organisasjonen, for at den skal henge sammen over tid og mellom aktivitetsområder. Med ansatte får organisasjonen større mulighet til å følge opp de frivillige, noe som igjen er helt sentralt for å beholde dem. De ansatte har også ansvar for å sette i gang aktiviteter og for å organisere disse på en god måte slik at også frivillige etter hvert kan følge opp frivillige. Stavanger Røde Kors har nå to

fulle stillinger, noe som er årsaken til at de har klart å starte opp så mange nye aktiviteter som de har de siste årene.

Som allerede nevnt ser en også en annen type frivillig i dag i forhold til for noen generasjoner siden. Mens en tidligere valgte organisasjon ut fra lojalitet og tilhørighet, var medlem i denne organisasjonen i en årrekke og valgte aktivitet etter organisasjonens behov, er dagens situasjon en annen. Dagens frivillige er løsere knyttet til organisasjonen. De velger aktivitet framfor organisasjon, er engasjert over kortere perioder og er ikke lojale. Det hersker en større individualisme, de ønsker å få noe tilbake for sitt engasjement og velger sitt frivillige engasjement etter egen interesse. Det at det frivillige arbeidet er fleksibelt, var noe av det informantene i denne studien trakk fram som positivt.

Ingenting kan erstatte ildsjelene, og de kan ikke skapes. De må imidlertid slippes fram (Østeraas 2002:45). Det handler om å tilpasse den frivillige virksomheten til dagens situasjon. En må gjøre det mulig for folk å ta på seg tillitsverv.

Organisasjonene bør følge med på ny forskning og nye svingninger i samfunnet, ta dette opp og finne løsninger som passer. Når en vet at dagens frivillige velger aktivitet foran organisasjon, at de lett kan skifte organisasjon dersom de finner en aktivitet de liker bedre et annet sted, kan dette også gi svar på om organisasjonen har spennende nok aktiviteter til å trekke til seg flere frivillige. Ønsker organisasjonen flere frivillige, bør det altså settes i gang ulike typer aktiviteter.

Stavanger Røde Kors ser ut til å ha møtt ”den nye frivillige” blant annet ved å ha startet opp nye aktiviteter: ”I Stavanger har vi jo nå fått opp aktiviteten sånn at vi kan møte så mange ulike aldersgrupper og ulike interesser og.. Det tror jeg vi tjener på” (Lederen i Stavanger Røde Kors).

Det å være frivillig gir ikke andre plikter enn å love å komme når en har sagt en skal komme. Dette kan være et skjørt system. Den frivillige kan ofte nedprioritere det frivillige arbeidet dersom noe dukker opp eller om en går lei. For å vedlikeholde et innslag av forpliktelse fra de frivillie sin side, kan en forsøke å gi en form for belønning som for eksempel stiumleringstiltak i form av kurs eller sosiale tilstelninger (Lorentzen, Andersen og Brekke 1995:178).

For å beholde de frivillige, foreslår også Clark og Wilson å belønne dem. Som vi har sett, ser det ut til at de frivillige innenfor Stavanger Røde Kors først og fremst er opptatt av formålsinsentivene, dernest solidaritetsinsentivene. De materielle insentivene ser ut til å ha liten betydning. Virkeligheten fortøner seg imidlertid ikke fullt så svart-hvitt. De frivillige kan for eksempel få følelsen av at de blir satt pris på ved at Stavanger Røde Kors spanderer kurs

og diverse sosiale arrangementer på dem, eller ved at de får betalt for utgiftene sine. Ved å stimulere de materielle og solidariske insentivene, stimulerer en samtidig den viktigste insentiven; nemlig formålsinsentiven.

Frivillighetskoordinatoren i Stavanger Røde Kors synes imidlertid ikke det er et problem at dagens frivillige ikke er like lojale som tidligere, og at de når som helst kan slutte:

Det slår meg egentlig ikke som en trussel, for da kommer det noen nye. Og vi har ikke mange som slutter. Vi følger skoleåret, og det er jo omlegginger på slutten av et skoleår med folk som flytter og bytter jobb og... Men så kommer det nye, som har flyttet hit og vil begynne på noe fra høsten av. Det er veldig pågang av nye frivillige både rundt jul, med folk som kanskje har brukt litt mye penger og vil være snille, og i august. Da gjelder det å fange de godt opp. At de blir godt mottatt, at de får rask tilbakemelding, at de får informasjon om hva som finnes, at de får et møte... Nå har vi informasjonsmøter slik at vi kan ta imot flere samtidig. I høst hadde vi planlagt tre, men måtte arrangere fire fordi det var så mange som hadde meldt seg.

”Den nye frivillige” ser altså ut til å i alle fall binde seg til det frivillige arbeidet for et halvår av gangen. Og selv om Stavanger Røde Kors alltid trenger flere frivillige, føles det ikke som noen trussel for organisasjonen at de frivillige når som helst kan slutte. Er det noen som slutter, er det også noen som begynner. Frivillighetskoordinatoren mente også at det å satse på at de får nok frivillige hele tiden er noe av spenningen ved det å jobbe med frivillige. Og er det ikke nok frivillige, må de bare avlyse eller jobbe for å få flere frivillige. De ansatte er opptatt av hvordan en organiserer arbeidet. Organiseres aktivitetene på en slik måte at de ikke er avhengige av de ansatte, da kan aktivitetene bare vokse og vokse.

De frivillige organisasjonene har som nevnt nærmest gått fra å være ideelle hjelpeorganisasjoner som samlet massene til innsats, til å bli markedsførere for tilbud, som en service. De ulike organisasjonene konkurrerer om de frivillige på en annen måte enn tidligere. I dag må en markedsføre de ulike aktivitetene for å lokke til seg frivillige til en type aktivitet.

Organisasjonene er også avhengig av et godt rykte. Er inntrykket av organisasjonen at den eksempelvis bruker for mye penger til ansatte, kan dette være nok til at den frivillige heller ønsker å bidra i en annen organisasjon. Om organisasjonen klarer å organisere seg på en slik måte at også frivillige kan stå for noe av oppfølgingen av andre frivillige, da har de kommet langt på vei.

Som vi har sett hadde informantene et godt inntrykk av Røde Kors, og det så ut til å være av en viss betydning at de representerte Røde Kors framfor en annen organisasjon. Dermed blir det viktig for de frivillige organisasjonene å skape eller å opprettholde et godt rykte. Dette tar tid. For Røde Kors er det ønskelig at flere vokser opp med at ”Røde Kors er bra”, som en av mine informanter sa det. Det vil da ligge i ens habitus at en er positivt innstilt til organisasjonen, noe som også kan føre til at en ønsker å gjøre en frivillig innsats for den. Lederen i Stavanger Røde Kors var klar over organisasjonens gode rykte, og hun var opptatt av å beholde det:

Røde Kors har en veldig høy tillit i befolkningen. Det er gjort en undersøkelse på det som viser at noe over 90% av Norges befolkning har tillit til organisasjonen, og det må vi jo ta vare på.

Frivillighetens potensiale

Denne studien har forhåpentlig vist hvilke muligheter som ligger i det frivillige arbeidet. Østeraas (2002) sier at mens engelskmenn har puber, har nordmenn frivillige organisasjoner (Østeraas 2002:11). Og som vi så i innledningskapitlet, viser statistikk at frivilligheten står sterkere i Norge enn den gjør i for eksempel Storbritannia. Da jeg bodde i Storbritannia fikk jeg imidlertid inntrykk av at frivilligheten stod svært sterkt. Informasjon om hva en kunne gjøre som frivillig og hvor en kunne henvende seg var lett tilgjengelig, og de var åpne for å ta imot frivillige i flere typer organisasjoner enn her hjemme. Vi forbinder kanskje frivilligheten i Norge med det humanitære arbeidet, men frivillighet er virkelig en unyttet ressurs vi kan ta i bruk også i andre organisasjoner.

I Storbritannia kan den frivillige kan velge og vrake i aktiviteter innenfor alt fra sport, kultur, humanitært arbeid, dyr eller barn. De har også en nasjonal samleside på internett, volunteering.org.uk, som viser hvor en kan gjøre en frivillig innsats. Her hjemme finnes det ingen liknende nettside. En person som ønsker å engasjere seg i frivillig arbeid i Norge må først ha hørt om en organisasjon hvor det er mulig å gjøre frivillig arbeid for så å gå inn på organisasjonens egen nettside.

En samleside for norske frivillige organisasjoner ville ha gitt en bedre oversikt for potensielle frivillige, og det er også i tråd med dagens utvikling der den ”nye” frivillige ønsker å velge og vrake blant aktiviteter han interesserer seg for, heller enn først å velge organisasjon for så å se hva organisasjonen trenger. Det kan imidlertid tenkes at Røde Kors

tjener på at vi ikke har en slik samleside i Norge, da mennesker kanskje først og fremst tenker på denne organisasjonen om de har lyst til å bidra med noe.

Selv om en samleside på internett hadde gjort det mer oversiktlig for potensielle frivillige å få tak i informasjon om hva en kan gjøre, og hvor, er det viktig at også organisasjonene tilpasses dagens situasjon.

Som vi har sett betyr det å være frivillig mye mer for folk enn å bare møte opp og utføre visse oppgaver. Det kan gi den frivillige en sosial funksjon, med vennskap og samtaler. Det hjelper dem til å føle seg nyttige og kan være en viktig kilde til en bedre selvfølelse. De frivillige ønsker å hjelpe, men samtidig ønsker de å få noe tilbake. Organisasjoner som håndterer frivillige bør være klar over disse motivene og se på hvordan de kan møte behovene hos de frivillige. De bør også være klar over at motiver kan endres over tid, og en bør være fleksibel nok til å utvikle nye roller som vil sikre at den frivillige føler seg nyttig (Bowgett m.fl. 2002:39-45).

De frivillige organisasjonene må slippe den frivillige fram. Han må få gjøre det han har lyst til å gjøre, få lov til å velge hvor mye han skal bidra med og i hvor stor grad han skal involveres. Mens noen er ute etter et 2timers engasjement annen hver uke, har noen lyst til å være med å bestemme. Å organisere og å føle eierskap til aktiviteten. Utfordringen til de frivillige organisasjonene blir da å være så fleksible at de kan la de frivillige selv velge.

Vi må ta hensyn til at vi lever på en annen måte enn de gjorde i det stabile bygdesamfunnet der alle hadde tilnærmet samme arbeidsrytme og der de fleste innså at det var nødvendig at folk hjalp hverandre uten å regne om til arbeidstimer og timelønn. En må legge opp til at folk synes at arbeidet som skal utføres er overkommelig og at det sosiale aspektet får rikelig med plass (Østeraas 2002:131).

Jeg ser at det ligger et uutnyttet potensiale i norske organisasjoner i dag. Organisasjoner som ikke har tenkt at de kan rekruttere frivillige, har mye å tjene om de snur den tankegangen. Spesielt nå når den frivillige ser ut til å være mer styrt av egeninteresse enn av tilhørighet og identitet i forhold til en organisasjon, bør det være ideelt å gi rom for frivillige arbeidskrefter. For å kunne starte en virksomhet basert på frivilliges innsats, er det imidlertid viktig med en nøye gjennomtenkt plan for hvordan dette skal foregå. Organisasjonen må tenke gjennom hvilke roller de frivillige kan spille, og også hvilke motiver de kan ha for å involvere seg i organisasjonen.

Mens frivillighet i stor grad handler om spontanitet og fleksibilitet, er det fremdeles viktig å ha prosedyrer og regler for å håndtere situasjoner som kan dukke opp. Å utvikle en policy for frivillige før en rekrutterer dem, kan være en god ide. Det gjør at de ansatte ser fordelene og

utfordringene som kommer med det å jobbe med frivillige. Det klargjør rollene i organisasjonen og hjelper organisasjonen til å legge et godt grunnlag for å ta imot frivillige (Bowgett m.fl. 2002:8). Studier har vist at de frivillige mer sannsynlig utgjør et mangfold i forhold til de ansatte, og at de mest sannsynlig er hentet fra lokalmiljøet (Bowgett m.fl. 2002:41).

De frivillige må komme inn som en del av organisasjonens budsjett. Det koster å legge til rette for frivillige. Ansatte som skal håndtere frivillige trenger kanskje kursing, og det å administrere frivillige tar tid. Videre trengs det penger til ”frynsegoder” som kan holde på de frivillige, samt markedsføring for i det hele tatt å vise at det er mulig å involvere seg frivillig innad i organisasjonen (Bowgett m.fl. 2002:7).

Oppfølging er viktig. Å intervjuer frivillige før de begynner engasjementet, kan være en god ide. Det er en gyllen mulighet for begge sider til å avklare forventninger og muligheter. Her kan en også avklare hvilke roller den frivillige er interessert i, og organisasjonen bør være åpen for å involvere frivillige i alle ledd i organisasjonen. Frivillige bør også kunne få være med på ansattemøter, være med på å bestemme, og få lov til å komme med forslag. På denne måten føler de frivillige seg mer knyttet til organisasjonen, noe som gjør dem mer interessert i å fortsette å legge ned arbeid i organisasjonen. Forskning viser at den frivillige i løpet av de første ukene av sitt engasjement bestemmer seg for om han liker organisasjonen og om han ønsker å fortsette, så å gi rask tilbakemelding og oppfølging ser ut til å være essensielt (Bowgett m.fl. 2002: 8-41).

En organisasjon som håndterer frivillige har altså mye å tenke på, og bør hele tiden utvikle seg i takt med dagens trender. En bør ta vare på den enkelte frivillige og se om en kan skreddersy den frivilliges rolle i stor nok grad til at den frivillige fortsetter.

Det frivillige driver samfunnet framover og er med på å skape gode lokalsamfunn. De frivillige organisasjonene løser oppgaver i fellesskap og opprettholder dugnadsånden. De skaper sosiale arenaer og tar vare på demokratiske verdier. Frivilligheten bidrar til tilhørighet og identitetsfølelse overfor lokalsamfunnet, samhold mellom mennesker, glede, engasjement og framtidstro. Det ser ut til at frivilligheten vokser fram på de områdene som innbyggerne synes er viktige (Østeraas 2002:29-30).

Den frivillige sektoren er kanaler for engasjement, innflytelse og samfunnsdeltakelse. Deltakelse i frivillig organisasjonsliv gir mening og fellesskap, læring og demokratisk kompetanse. Slik bidrar frivillige organisasjoner til gode oppvekstvilkår, fellesskap og livskvalitet (St.meld.nr.39,s.19).

Ikke bare er frivillighet til gode for samfunnet, for lokalmiljøet. Som en har sett er det også til gode for menneskene. Både for de som hjelper og for dem som trenger hjelp. Å være frivillig handler om å gjøre en innsats som gir mer i hjertet enn i lomma. Materiell trygghet er viktig, men ikke nok for å gi gode meningsfylte liv. Ifølge Kristen Ulstein (1998) er det påvist en rekke positive sammenhenger mellom aktiv fritid og mental helse. Medlemskap og aktiv deltakelse i organisasjoner gir en bedring i sosiale ferdigheter, det gir en følelse av personlig kontroll og mestring, og styrker selvfølelsen (Ulstein 1998:77).

Den frivillige organisasjonens ansatte kan også dra nytte av frivilliges friske ideer, pågangsmot og interesse for organisasjonen. Det skapes en følelse av at organisasjonen er attraktiv. Det å bringe inn frivillige i organisasjoner ser ut til å ha en god spiraleffekt. Men beslutningen om å ta imot frivillige bør ikke gjøres lett. Det trengs støtte fra alle ledd i organisasjonen. Det må være gjennomtenkt. Det å la frivillige spille en rolle i organisasjonen vil ha en innvirkning på organisasjonen. Organisasjonen må være fleksibel, være klar over ulikheter og respondere til ulike utfall og erfaringer. Jo mer fleksibel organisasjonen kan være, jo flere mennesker vil være frivillige for den (Bowgett m.fl. 2002:6-26).

Jeg vil i tråd med den kunnskapen vi har tilegnet oss gjennom denne studien oppfordre organisasjoner til å utnytte den arbeidskraften og den muligheten som ligger i det frivillige arbeidet. Som vi har sett, kan vi få til mye positivt i samfunnet ved å legge tilrette for frivillig aktivitet, både ved at aktivitetene i det hele tatt blir mulige å gjennomføre i forhold til økonomi, men også ved at vi blir med på å skape en kultur som fremmer det å hjelpe andre uten å forvente å få noe tilbake i materiell forstand. Vi vil da etter hvert skape et positivt samfunn som vil kunne motsi det vi så ofte hører i mediene om glasurgenerasjonen, om egoisme og en generasjon som ikke er villig til å yte en innsats for andre. Vi vil være med på å skape en ny kultur. En kultur som verdsetter det å bidra til fellesskapet, uten å benytte seg av ”gratispassasjerdilemmaet”. En kultur som er åpen for mangfold, og som støtter lokalsamfunnet.

Litteratur

Aase, Tor Halfdan og Erik Fossåskaret 2007: *Skapte virkeligheter. Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Universitetsforlaget.

Andersen, Rolf Kristian 1996: *Motiver for frivillig innsats i Norges Røde Kors*. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Angell, Svein Ivar, Knut Grove og Per Selle 2006: *Folkerørslene og frivillige organisasjoner*. Kap.7 i Bind 2 i Knut Helle m.fl. Vestlandets Historie. Vigmostad & Bjørke AS, Bergen.

Anker, Jørgen og Inger Koch Nielsen 1995: *Det frivillige arbejde*. Socialforskningsinstituttet, København.

Bauman, Zygmunt 2000: *Savnet fellesskap*. Cappelen akademisk forlag.

Blaikie, Norman 2000: *Designing Social Research*. Marston Book Services Limited, Oxford.

Boolsen, Mette Watt 1988: *Frivillige i socialt arbejde: hvem, hvad og hvorfor*. Socialforskningsinstituttet, København.

Bourdieu, Pierre 2006: "Maktfeltet og dets forvandlinger". *Agora. Journal for metafysisk spekulasjon*. Nr 1-2: 5-26.

Bowgett, Kate, Kathryn Dickie and Mark Restall 2002: *The Good Practice Guide. For everyone that works with volunteers*. Volunteering England.

Briggs, Charles L. 1986: Introduction (s.1-30) I: *Learning how to ask*. Cambridge University Press.

Clark, Peter og James Wilson 1961: *Incentive Systems: A Theory of Organizations*. *Administrative Quarterly*, 6: 129-166.

Coleman, James Samuel 1990: *The Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.

Elster, Jon 1995: *The Cement of Society – A Study of Social Order*. Cambridge: Cambridge University Press.

Eriksen, Thomas Hylland 1993: *Typisk norsk – essays om kulturen i Norge*. Huitfeldt forlag, Oslo.

Esmark, Kim 2006: "Kap.3: Bourdieus uddannelsessociologi" i Prieur, A. & Sestoft, C. (red.) *Pierre Bourdieu: en introduktion*. (s.71-113) Hans Reitzels Forlag.

Fontana, Andrea og James H. Frey 2000: The interview. From structured questions to negotiated text. I: Denzin, Norman K. og Yvonna S. Lincoln (red.): *Handbook of qualitative research*. Second Edition. Sage Publications, Inc.

Fridberg, Torben, Inger Kock-Nielsen og Lars Skov Henriksen 2006: Frivillig arbejde. I: Boje, Thomas P, Torben Fridberg og Bjarne Ibsen (red.): *Den frivillige sektor i Danmark – omfang og betydning*. BookPartnerMedia A/S, København.

Gautun, Heidi, Jon Andreas Drøpping og Tone Fløtten 2005: *Når nøden er størst. En analyse av frivillige organisasjoners hjelp og tilbud til fattige*. Fafo-rapport 476.

Geertz, Clifford 1973: Thick Description: Toward an Interpretive Theory of Culture. s.3-30. I: *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. Basic Books, New York.

Grassman, Eva Jeppsson 1997: *För andra och för mig. Det frivilliga arbetets innebörder*. Sköndalsinstitutets skriftserie nr.8, Stockholm.

Habermann, Ulla 2001: *En postmoderne helgen? – om motiver til frivillighet*. Socialhögskolan, Lunds Universitet.

Hallenstvedt, Abraham og Jorolv Moren 1983: *Norske organisasjoner*. Tanum, Oslo.

Hansen, Gunnar Vold 2005: *Frivillige hjelpere i eldreomsorgen*. Høgskolen i Østfold. Oppdragsrapport 2005:1.

Hellevik, Ottar 1993: *Forskningsmetoder i sosiologi og statsvitenskap*. 5.utgave. Oslo.

Hydén, Margareta 2000: Forskningsintervjuen som relationell praktikk (kapittel 4). I: Haavind, Hanne (red.): *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*. Gyldendal Akademisk Forlag.

Kuhnle, Stein og Per Selle 1990: Autonomi eller underordning: Frivillige organisasjoner og det offentlige. I: Kuhnle, Stein og Per Selle (red.): *Frivillig organisert velferd – alternativ til offentlig?* Alma Mater Forlag, Bergen.

Kramer, Ralph M 1981: *Voluntary Organizations and the Welfare State*. University of California Press, London.

Kvale, Steinar 2001: *Det kvalitative forskningsintervju*. Ad notam Gyldendal, Oslo.

Langdridge, Darren 2006: *Psykologisk forskningsmetode. En innføring i kvalitative og kvantitative tilnærminger*. Tapir akademisk forlag, Trondheim.

Lorentzen, Håkon 1994: *Frivillighetens integrasjon. Staten og de frivillige velferdsproducentene*. Universitetsforlaget, Oslo.

Lorentzen, Håkon 1995: Frivillighet i velferdsstaten. Kap.3. I: Kurt Klaudi Klausen og Per Selle (red.): *Frivillig organisering i Norden*. TANO og Jurist- og Økonomiforbundets Forlag.

Lorentzen, Håkon 1996: *Hva er sivile sammenslutninger godt for?* Apo forlag, Oslo.

Lorentzen, Håkon 2004: *Fellesskapets fundament. Sivilsamfunnet og individualismen*. Pax Forlag A/S, Oslo.

Lorentzen, Håkon og Jon Rogstad 1994: *Hvorfor frivillig? Begrunnelser for frivillig sosialt arbeid*. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Lorentzen, Håkon, Per Selle og Dag Wollebæk 2000: *Frivillig innsats, sosial integrasjon, demokrati og økonomi*. Fagbokforlaget, Bergen.

Macadam, Elisabeth 1934: *Voluntary Social Services since 1918*. Kegan Paul, Trench, Trubner & co, London.

Monroe, Kristen Renwick 1994: *A Fat Lady in a Corset: Altruism and Social Theory*. American Journal of Political Science, 38: 861-893.

Myers, David G. 2004: *Exploring Social Psychology*. McGraw-Hill, New York.

Olson, Mancur 1971: *The Logic of Collective Action – Public Goods and the Theory of Groups*. Cambridge, Massachusetts. London: Harvard University Press.

Phillips, Michael 1982: *Motivation and expectation in successful volunteerism*. Journal of voluntary action research 1982:11, 2-3, 118-125.

Pollard, Michael 1992: *Organisasjonene som hjelper verden. Røde Kors og Røde Halvmåne*. Libretto Forlag.

Putnam, Robert 2000: *Bowling Alone: the collapse and revival of American community*. Simon & Schuster, New York.

Rubin, Lars 2000: *Engagement i Luthershjälpen. Studier av motiv och drivkrafter hos frivilligt active*. Lunds Universitets Kyrkohistoriska Arkiv, Lund.

Selle, Per og Bjarne Øymyr 1995: *Frivillig organisering og demokrati. Det frivillige organisasjonssamfunnet endrar seg. 1940-1990*. Det Norske Samlaget, Oslo.

Selle, Per 1996: *Frivillig organisering i sivilsamfunnet*. I: Eriksen, E.O. (red.): *Det Sivile Samfunn og moderniseringens dialektikk*. Rapport LOS-senteret 9:1996.

Selle, Per 1996b: *Frivillige organisasjoner i nye omgjevnader*. Alma Mater forlag, Bergen.

Smith, David Horton 1981: *Altruism, volunteers and volunteerism*. Journal of voluntary action research, 1981:10, 1, 21-36.

Trost, Jan 2005: *Kvalitative intervjuer*. Studentlitteratur, Lund.

Try, Hans 1983: *Assosiasjonane og det store hamskiftet*. I: Dugnad 8.

Try, Hans 1985: *Assosiasjonsånd og foreningsvekst i Norge. Forskningsoversyn og perspektiv*. Alvheim og Eide, Øvre Ervik.

Tvedt, Terje 1995: *Den norske samaritan. Ritualer, selvbilder og utviklingshjelp*. Gyldendal norsk forlag, Oslo.

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

Wadel, Cato 1984: *Det skjulte arbeid. En argumentasjon for et utvidet arbeidsbegrep*. Universitetsforlaget, Oslo – Stavanger – Bergen – Tromsø.

Wadel, Cato 1991: *Feltarbeid i egen kultur*. Seek, Flekkefjord.

Waquant, Loïc J.D. (1993) "From Ruling Class to Field of Power. An Interview with Pierre Bourdieu on "La noblesse d'Etat"" i *Theory, Culture and Society* 10 (s19-44). Sage Publications Ltd.

Østeraas, Bjørn Tore 2002: *Levende lokalsamfunn*. Gyldendal akademisk forlag.

Nettsider:

Nrk.no: http://www.nrk.no/underholdning/store_norske/5330082.html

Røde Kors' hjemmeside

1: <http://stilling.recruiter.no/lists/vacPos.aspx?jobID=62711&clientID=1820&groupID=0&lang=NO>

2: <http://www.rodekors.no/Innholdsoversikt/>

3: http://www.rodekors.no/Vart_arbeid/Omsorg_og_toleranse/Besoksvenn/

4: http://www.rodekors.no/Vart_arbeid/Hjelpekorpsset/

5: http://www.rodekors.no/Vart_arbeid/barn_og_unge/Leksehjelp/

6: http://www.rodekors.no/Vart_arbeid/barn_og_unge/Rode_Kors_telefonen_for_barn_og_ungdom/

7: http://www.rodekors.no/Vart_arbeid/Flerkultur/Flyktningeguide/

8: http://www.rodekors.no/Vart_arbeid/Omsorg_og_toleranse/Rode_Kors_nettside/

Stavanger Røde Kors' hjemmeside

1: http://www.rodekors.no/Distrikt_hjemmesider/Rogaland/LF/Stavanger/aktivitet_bb/

2: http://www.rodekors.no/Distrikt_hjemmesider/Rogaland/LF/Stavanger/aktivitet_med_RK_Navigasjonsside/

Wikipedias hjemmeside

1: http://no.wikipedia.org/wiki/Allmenningens_tragedie

2: http://no.wikipedia.org/wiki/R%C3%B8de_kors#Historie

Annet:

Agora. Journal for metafysisk spekulasjon, nr.1-2, 2006: Pierre Bourdieu.

NOU 1988:17: *Frivillige organisasjoner*. Forvaltningstjenestene Statens Trykningskontor, Oslo.

NOU 2006:13: *Fritid med mening. Statlig støttepolitikk for frivillige barne – og ungdomsorganisasjoner*. Lobo Media AS.

Røde Kors Magasinet nr.2, 2007: Tema: Frivillighet.

St.meld.nr. 39 2006-2007: *Frivillighet for alle*. Det kongelige kultur- og kirkedepartementet.

Intervjuguide rettet mot frivillige

Frivilliges demografi, fellestrekk:

- Fortell litt om deg selv, din bakgrunn (kjønn, alder, utdanning (hva, hvor mye), sivil status, har du barn, familiebakgrunn, bosted, vokst opp, jobb (hvilken stilling), fritidsaktiviteter...)
- Hvor lenge har du arbeidet frivillig? Når begynte du?
- Hva har du gjort av frivillig arbeid?
- Hvordan er kjønnsfordelingen, og hvorfor tror du det er slik?
- Hadde du noen tanker om hvem de andre frivillige i organisasjonen var, før du begynte? Noen stereotyper som har blitt bekreftet/avkreftet?
- Hvilke forventninger hadde du da du gikk inn i organisasjonen? Er de innfridd? Hvordan/hvordan ikke?

Frivilliges motiv:

- Hvorfor driver du med frivillig arbeid? Hvis flere grunner – klarer du å rangere?
- Kan du tenke deg til årsaker for at andre frivillige er med?
- Hadde du andre motiv da du begynte, enn du har nå? (Har du funnet noe positivt/negativt nå som du ikke hadde tenkt gjennom før du begynte?)
- Har du blitt kjent med noen andre frivillige? Er det tilrettelagt for at dere imellom skal bli kjent? Er dette noe du i så fall ville ha deltatt på/hadde du vært interessert i å bli kjent med de andre?
- Hva får du ut av å arbeide gratis? Har du noen tanker om det ville vært annerledes om du hadde fått en godtgjørelse? Ville det ha økt interessen og engasjementet? Eller ville noe av det attraktive med å være frivillig da ha gått tapt?

Frivillige i forhold til Stavanger Røde Kors:

- Hvorfor valgte du Røde Kors – det finnes jo andre frivillige organisasjoner?
- Hva var avgjørende for valget?
- Hvor lenge ser du for deg å drive med dette? Hva skal til for å få deg til å fortsette lenger?
- Hvis ikke Røde Kors hadde hatt den aktiviteten du driver med, ville du da ha valgt en annen aktivitet innen Røde Kors, eller ville du ha sett deg om etter andre organisasjoner?
- Hva er det som er spennende med den aktiviteten du driver med?
- Visste du noe om organisasjonen før du ble med?
- Har du vært frivillig ved en annen anledning tidligere, i en annen organisasjon/forening? Hva?
- Føler du en tilhørighet til organisasjonen?

Intervjuguide rettet mot leder/ frivillighetskoordinator

Frivilliges demografi, fellestrekk:

- Hvor mange frivillige har dere? Har dette vært et stabilt tall? Hva med medlemstall? Må frivillige være medlemmer? (jf Røde Kors magasinet – flere frivillige, færre betalende medlemmer).
- Hvem er frivillige hos dere? (kjønn, alder, utdanning (hvilken?), sivil status, har de barn, jobb (hvilken stilling), fritidsaktiviteter, bakgrunn, bosted ++) (evt Hvem er ”den typiske” frivillige hos dere?)
- Har dette forandret seg over tid (jf Røde Kors magasinet nr.2 2007– ”før var den frivillige en godt voksen dame som strikket eller gikk på besøk til enda eldre damer”)? Finnes det noen falske stereotypier for hvem som er frivillige i Røde Kors?
- Hvordan er kjønns- og aldersfordelingen, og hvorfor tror du det er slik?
- Hvordan rekrutterer dere? Tror dere at dere har noe av ”skylden” for at dere har akkurat denne gruppen med frivillige? Hvem ser dere for dere når dere rekrutterer, og hvorfor?
- Hva krever dere av de frivillige? Hvordan klarer dere å ”holde hjulene i sving” i forhold til nok frivillige? Det er ikke et problem at de slutter raskt og plutselig?

Frivilliges motiv:

- Har du noen tanker om hvorfor dere får folk til å gjøre en jobb helt gratis?
- Hvilke frivillige ønsker dere dere? (hvilke motiv skal de ha?) Er dere opptatt av å tiltrekke frivillige som er bevisste over organisasjonens verdier og mål? På hvilken måte?
- Hva tror du de frivillige får ut av det?

Frivillige i forhold til Stavanger Røde Kors:

- Hvorfor tror du de velger deres organisasjon framfor andre?
- Hva tror du skal til for å få flere frivillige i deres organisasjon?
- Er det noen aktiviteter det er lettere å få støtte til enn andre? Hvilke?
- Har dere nok frivillige? Finnes det et tak? Dette må jo administreres også? Er det lett/vanskelig å få tak i frivillige i Stavanger i dag?
- Hvordan tas frivillige imot, og hvordan ivaretas de?
- Hvilke aktiviteter har Stavanger Røde Kors hatt tidligere? Når begynte de ”nye aktivitetene” å komme... Har dette hatt en betydning for antall/type frivillige?
- Regner dere med at frivillighet får samme bærende posisjon framover? Eller ønsker Røde Kors en profesjonalisering med økonomi til å holde seg med spesialkvalifiserte ansatte medarbeidere?

Informasjonsskriv vedrørende intervju om frivillighetsarbeid i Røde Kors

Først og fremst vil jeg takke for din interesse for denne masteroppgaven!

Prosjektets formål: Til grunn for undersøkelsen ligger en økende interesse for den samfunnsmessige betydningen av frivillig innsats både i Norge og internasjonalt. Jeg er her ute etter å danne meg et bilde av hvem som er frivillige i Stavanger Røde Kors, både i Leksehjelpen, Hjelpekorpsset og i Besøktjenesten. Jeg vil se på likheter og forskjeller i forhold til de frivillige i de ulike aktivitetene.

Innsamling av data: Ved å intervju frivillige innenfor Leksehjelpen, Besøktjenesten og Hjelpekorpsset i Stavanger Røde Kors ønsker jeg å få svar på mine spørsmål: Finnes det noen fellesnevnerer for hvem som er frivillige? Hvorfor velger de å bruke fritiden sin på frivillig arbeid? Hva får en frivillig igjen for det? Finnes det ulike typer mennesker i de ulike aktivitetene?

Intervjuene blir tatt opp på bånd, og den frivillige kan trekke seg når som helst uten begrunnelse. Prosjektet er meldt inn til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD), personvernombudet for forskning. Datamaterialet vil anonymiseres slik at enkeltpersoner ikke vil kunne gjenkjennes i masteroppgaven. Lydopptak og navneliste slettes/makuleres ved prosjektslutt 01.05.2008. Kun intervjuer/veileder har tilgang til datamaterialet.

Veileder for prosjektet er Erik Fossåskaret, førsteamanuensis på Institutt for medie-, kultur- og samfunnsfag ved Universitetet i Stavanger, telefon 51 83 16 42. Email: erik.fossaaskaret@uis.no.

Med vennlig hilsen

Marianne Meling

meling.marianne@gmail.com

Tlf.977 79 467

