

Lillin Cathrine Knudtzon

Tillitsverv og lønnet arbeid

Hvordan tillitsvalgte i frivillige organisasjoner kombinerer verv og lønnet arbeid

BYGGFORSK

Norges byggforskningsinstitutt

Lillin Cathrine Knudtzon

Tillitsverv og lønnet arbeid

Hvordan tillitsvalgte i frivillige organisasjoner kombinerer verv og lønnet arbeid

Prosjektrapport 218 – 1997

Prosjektrapport 218
Lillin Cathrine Knudtzon

Tillitsverv og lønnet arbeid

Hvordan tillitsvalgte i frivillige organisasjoner
kombinerer verv og lønnet arbeid

ISSN 0801-6461
ISBN 82-536-0576-5
250 eks. trykt av
S. E. Thoresen as
Resirkulert papir:
omslag Cyclus 200 g
innmat Fortuna 100 g

© Norges byggforskningsinstitutt 1997

Adr.: Forskningsveien 3B
Postboks 123 Blindern
0314 OSLO
Tlf.: 22 96 55 00
Faks: 22 69 94 38 og 22 96 55 42

Emneord:

Tillitsvalgte
Yrkesaktivitet
Frivillige organisasjoner
Motivasjon for å ta verv
Tidspress
Frisam
Landsrådet for norske barne- og
ungdomsorganisasjoner

1. Forord

I denne rapporten presenteres en undersøkelse med fokus på forholdet til lønnet arbeid blant tillitsvalgte i frivillige organisasjoner. Målet er å få et bilde av hvordan tillitsvalgte kombinerer verv og lønnet arbeid og hvilke rammebetingelser deres arbeidsgivere gir dem.

Undersøkelsen er initiert av FRISAM (Frivillighetens samarbeidsorgan), og disse står også for hoveddelen av finansieringen. LNU (Landsrådet for norske barne- og ungdomsorganisasjoner) har finansiert den delen av undersøkelsen som har vært rettet mot tillitsvalgte i deres organisasjoner. Siden det er to oppdragsgivere som er spesielt interessert i resultatene fra "sine" organisasjoner, vil rapporten preges av det. Både resultatene samlet og for FRISAM og LNU hver for seg vil presenteres.

FRISAM ba Norges byggforskningsinstitutt (NBI) gjennomføre undersøkelsen. Sosiolog Lillin Cathrine Knudtzon ved NBI har vært prosjektleder og skrevet rapporten. Kontaktpersoner i FRISAM og LNU har lest et første utkast til rapporten og gitt nyttige kommentarer. Berit Nordahl ved NBI har gitt verdifulle innspill til undersøkelsesopplegget og analysen. Steinar Østerby og Trude Lappegård ved NBI har bistått med henholdsvis dataveiledning og regresjonsutregning. Takk til alle.

Takk også til kontaktpersonene i alle organisasjonene som har fremskaffet adresser og til de av organisasjonene som selv har stått for utsendelsene av spørreskjemaene.

Thorbjørn Hansen
Forskningsjef

Lillin Cathrine Knudtzon
Prosjektleder

Innhold

1. Forord	3
2. Sammendrag	7
3. Innledning	9
3.1. Problemstilling	10
3.2. Bakgrunn for undersøkelsen	10
3.2.1. Forholdet mellom offentlig sektor og frivillige organisasjoner	10
3.2.2. Forskning på frivillige organisasjoner og tillitsverv	11
3.2.3. Forholdet lønnet - frivillig arbeid gjelder mange	12
3.2.4. Arbeidsgivernes holdninger	12
3.2.5. Dagens avtalefestede ordninger hvor frivillige gis fri fra lønnet arbeid	13
3.3. Begrepene "frivillige organisasjoner" og "frivillig arbeid"	13
3.4. Rapportens oppbygging	14
4. Metode	16
4.1. Utvalg	16
4.1.1. Valg av organisasjoner tilknyttet FRISAM	16
4.1.2. Utvalg av organisasjoner LNU	17
4.1.3. Utvalg i hver organisasjon	17
4.1.4. Svarprosent	17
4.1.5. Ikke-svar gruppen	19
4.2. Organisasjonsinndeling	19
5. De tillitsvalgte	21
5.1.1. Kjønn	21
5.1.2. Alder	22
5.1.3. Familiesituasjon	24
5.1.4. Utdanning	26
5.1.5. Kommunestørrelse	28
5.1.6. Oppsummering og konklusjon - et godt utvalg for videre analyse	29
6. Organisasjonsmessige rammebetingelser	30
6.1. Aktivitet i andre frivillige organisasjoner	30
6.2. Beskrivelse av vervet	32
6.2.1. Antall år i vervet	32
6.2.2. Nivå og type verv	33
6.3. Tid brukt til vervet og om det er tilstrekkelig	33
6.3.1. Tid til vervet og annet organisasjonsarbeid	33
6.3.2. Forskjeller på tidsbruk avhengig av nivå på vervet og type verv	35
6.3.3. Arbeidsforhold har begrenset betydning for antall timer brukt til vervet	37
6.3.4. Tar seg tid til å gjøre en tilfredsstillende jobb som tillitsvalgt	37
6.4. Belastninger ved vervet	38
6.4.1. Økonomiske belastninger ved vervet	38
6.4.2. Vervet i konflikt med tid til familien	39
6.4.3. Mangel på tid til familien i de ulike organisasjonene	40
6.4.4. Tid til familien i forhold til nivå på vervet	41
6.4.5. Tillitsvalgte i tidsklemme	41

6.5. Organisasjonenes tilrettelegging	42
6.5.1. De fleste tillitsvalgte er ganske fornøyd	43
6.5.2. Kompensasjon for tapt arbeidstid	44
6.6. Oppsummerende om organisasjonsmessige rammer	45
7. Tillitsvalgte og arbeid	47
7.1. Andel i lønnet arbeid	47
7.1.1. Andel som er i lønnet arbeid i hver organisasjon	48
7.1.2. Stor forskjell etter type organisasjon	48
7.2. Omfang av tilknytning til arbeidslivet	49
7.2.1. Antall timer i lønnet arbeid	49
7.2.2. Ansiennitet i arbeidslivet	49
7.2.3. Ansettelsesforhold	49
7.3. De tillitsvalgtes arbeidsplasser	50
7.3.1. Størrelse på arbeidsplassen	50
7.3.2. Privat eller offentlig sektor	51
7.3.3. Andel med fleksitid	52
7.4. Sårbarhet ved fravær	52
7.4.1. Belastninger for bedriften	53
7.4.2. Ekstrabelastninger for kolleger	54
7.4.3. Ekstrabelastninger for en selv	54
7.5. Goder på arbeidsplassen og arbeidsgiveres syn på vervet	54
7.5.1. Arbeidsgiveres syn på vervet	54
7.5.2. Goder fra arbeidsgiver til arbeid med vervet	55
7.5.3. Hvem som får fri	56
7.5.4. Hvem som får kopiere og ringe gratis	57
7.5.5. Hvor viktige ulike goder er	57
7.6. Holdninger til fri for å gjøre tillitsvalgtsarbeid	59
7.6.1. Holdninger blant tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet FRISAM og LNU	60
7.6.2. De som ville gjort en bedre jobb som tillitsvalgt med fri fra lønnet arbeid	61
7.6.3. Hvem som er avhengig av fri med lønn	62
7.6.4. Prinsipielt galt med lønnet fri til frivillig arbeid?	63
7.7. Oppsummerende om tillitsvalgte i lønnet arbeid	63
8. Hovedtrekk og implikasjoner for videre arbeid	66
8.1.1. Tid brukt til vervet	66
8.1.2. Forskjellene mellom FRISAM og LNU	67
8.1.3. Implikasjoner av resultatene	67
9. Litteratur	69
10. Tabeller	71
11. Vedlegg: Regresjon - tid brukt til vervet	73

2. Sammendrag

I denne rapporten belyses tillitsvalgte i frivillige organisasjoner sitt forhold til lønnet arbeid. Organisasjonenes betingelser for de tillitsvalgte danner en ramme rundt problemstillingen. Undersøkelsen er den største som er gjennomført med denne problemstillingen for øyet og består av 927 svar. Det er ikke tidligere fokusert på dette forholdet i Norge og i liten eller ingen grad i utlandet.

Undersøkelsen viser at de tillitsvalgte er aktive mennesker. Over halvparten er i alderen 35-55 år og har familieforpliktelser. Det er også vanlig for tillitsvalgte å verv i andre organisasjoner, og mange har flere verv i samme organisasjon. For et flertall innebærer dette et tidspress, og det gir dem mindre tid enn ønsket med familien.

Hver tillitsvalgt legger i gjennomsnitt ned et betydelig antall timers innsats i vervet - 15 timer i måneden. Det er imidlertid en markant forskjell mellom ulike nivå når det gjelder tidsbruk. Tillitsvalgte på sentralt eller regionalt nivå bruker mest tid på vervet. Blant denne gruppen er arbeidsbelastningen størst i omsorgsorganisasjonene. Hva slags type verv man innehar har også betydning for hvor mye tid som brukes. Ledere og nestledere bruker mer tid på vervet enn de som har andre typer verv.

72% av de tillitsvalgte er i lønnet arbeid. Ser vi på aldersgruppen 25-66 år, er det flere blant de tillitsvalgte enn generelt i Norge (Levekårsundersøkelsen 1995) som er i arbeid. Færrest er i lønnet arbeid blant tillitsvalgte i omsorgsorganisasjonene, mens de i aktivitetsorganisasjonene svært ofte er i jobb.

De tillitsvalgte har sikrere arbeidsforhold enn arbeidstokken ellers i Norge. Bare 10% har løsere ansettelsesforhold - midlertidig, tidsavgrenset eller vikariat, mens tilsvarende tall fra Levekårsundersøkelsen er 15%. Forskjellen antyder at folk med usikre ansettelsesforhold er mindre tilbøyelige til å påta seg tillitsverv enn de med sikre ansettelsesforhold. 51% av de tillitsvalgte arbeider i offentlig sektor, mens tallet fra Levekårsundersøkelsen er 36%.

Mange tillitsvalgte har en fleksibel arbeidssituasjon. 55% av de som er i lønnet arbeid i undersøkelsen har krysset av for at de har ordning med fleksitid på arbeidsplassen. Tallene i undersøkelsen gir grunnlag for å tro at høy utdanning gir bedre vilkår for arbeid som tillitsvalgt fordi folk med høy utdanning oftere enn andre har et fleksibelt lønnet arbeid.

De tillitsvalgte mener selv at arbeidsplassene deres i begrenset grad er sårbare for fravær. Det er også et fåtall av de tillitsvalgte som oppgir at det settes inn vikar for dem når de er borte fra jobb én dag. Imidlertid opplever over halvparten av de tillitsvalgte det som vanskelig å ta seg fri fordi det gir deres kolleger en ekstrabelastning.

Arbeidsgiverne er i stor grad positive til tillitsverv. Samlet sett mener 48% av alle tillitsvalgte i lønnet arbeid at deres arbeidsgivere er direkte positive til deres verv. De resterende forteller at arbeidsgiveren enten ikke kjenner til vervet eller er likegyldig til det. Kun én person oppgir sin arbeidsgiver til å være negativ til vervet.

Nesten halvparten av de tillitsvalgte har anledning til å bruke telefon på arbeidsplassen i forbindelse med vervet, og over en tredjedel får kopiere gratis. 30% får fri enten med eller uten lønn til å drive tillitsvervet. Det er like vanlig i den private som i den offentlige sektor å få fri til virksomheten som tillitsvalgt, men flertallet blant de offentlig ansatte får lønnet fri, mens fraværet for de ansatte i privat sektor oftere er ulønnet.

3. Innledning

Denne undersøkelsen er initiert av FRISAM - Frivillighetens samarbeidsorgan. FRISAM er et prosjekt som er opprettet blant annet som ledd i samarbeidet mellom offentlig sektor og frivillige organisasjoner.¹ Organet er et prøveprosjekt som varer over 4 år til ut 1998. Det er finansiert av staten gjennom Sosial- og helsedepartementet.

FRISAM består av FRISAM styre, FRISAM kontaktforum og FRISAM senter. Kontaktforumet består av alle medlemsorganisasjonene. Ved FRISAM senter foregår den daglige driften, og FRISAM styre har ansvaret for at senteret drives i tråd med forutsetningene. Styret utpekes av sosial- og helsedepartementet. Kontaktforumet og styret eksisterer side ved side, slik at det ene ikke kan pålegge det andre oppgaver.

Undersøkelsen er et ledd i FRISAMs arbeid for å styrke de frivillig organisasjonenes arbeidsforhold og de tillitsvalgtes muligheter til å skjøtte sine verv på en god måte. Et antatt aktuelt virkemiddel har vært en bedring av de tillitsvalgtes muligheter til å få fri fra lønnet arbeid for å drive tillitsvalgtsarbeid. Innføring av en lovbestemt *rett* til fri har vært sett som en mulig tilnærming til en slik bedring. En slik rett kan imidlertid medføre at arbeidsgivere blir mindre positivt innstilt til arbeidstakere med tillitsverv fordi det kan innebære mindre fleksible tilnærminger. I den grad arbeidsgivere idag gir andre typer fordeler til tillitsvalgte, frykter FRISAM at en *rett* til fri kan virke demotiverende for en slik positiv innstilling fra arbeidsgivers side.

FRISAM har derfor ønsket å få bedre kunnskap om hvordan forholdet mellom tillitsverv og lønnet arbeid fungerer i dag. Gjennom øket innsikt i forholdet kan FRISAM i større grad utarbeide en hensiktsmessig tilnærming til det.

Under arbeidet med konkretiseringen av undersøkelsen ble det klart at også Landsrådet for norske barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU) hadde interesse av å få forholdene belyst for sine medlemsorganisasjoner.

LNU er et samarbeidsorgan for 63 norske barne- og ungdomsorganisasjoner og fyller to roller. På den ene siden er LNU et interesseorgan for medlemsorganisasjonene. LNU skal hevde deres syn overfor styresmakter og viktige samfunnsaktører. Den andre rollen er å være et kompetansesenter på spørsmål som har med barn og unge å gjøre. LNU bruker kompetansen i arbeidet med å være premissleverandør for en helhetlig barne- og ungdomspolitik og til å yte service til medlemsorganisasjonene.

Kunnskap fra denne undersøkelsen vil kunne gi sentralleddene i LNU-organisasjonene bedre muligheter for tilrettelegging for sine tillitsvalgte.

¹ I vedtektene for FRISAM § 2 heter det: "FRISAM skal ha som hovedoppgave å mobilisere, stimulere, samordne og videreutvikle bredden i det frivillige sosiale, humanitære og nærmiljørettede arbeid i Norge og legge tilrette for bedre samspill i frivillig sektor, og mellom frivilligheten og det offentlige."

Norges byggforskningsinstitutt er bedt om å gjennomføre den empiriske kartleggingen og analysen. FRISAM og LNU har finansiert arbeidet. Kartleggingen bygger på svar på et spørreskjema sendt ut til 1400 tillitsvalgte i 14 organisasjoner.

3.1. Problemstilling

Hovedproblemstillingen i denne rapporten er å kartlegge *hvordan tillitsvalgte og ledere i frivillige organisasjoner idag kombinerer vervene sine med lønnet arbeid*. Det innebærer fokus på både hvem som allerede får fri til tillitsarbeid, hvilke andre goder som gis og hvor viktige disse godene er. Hvilke rammer organisasjonene selv legger og hvilke grupper tillitsvalgte som har spesielle behov, er også viktige delproblemstillinger. For å belyse problemkomplekset stiller vi blant annet følgende spørsmål:

- Hvem er de tillitsvalgte:
 - Hvilken alder, familiesituasjon og utdanning har de?
 - Hvilken tilknytning har de til andre frivillige organisasjoner?
- Hvilke belastninger medfører vervet:
 - Hvilke rammevilkår gir organisasjonen?
 - Hvor mye tid krever vervet, er det nok at de tillitsvalgte får gjort en god jobb, og i hvor stor utstrekning er vervet en belastning i forhold til tid til familien?
 - I hvilken grad medfører vervet økonomiske belastninger?
 - Har noen grupper tillitsvalgte større belastninger enn andre?
- Hvilke konsekvenser har arbeidssituasjonen:
 - Arbeider tillitsvalgte fulltid eller deltid, og bruker de som jobber deltid mer tid på vervet?
 - Gir forskjellige typer arbeidsplasser ulike vilkår for å kombinere tillitsverv med lønnet arbeid?
 - Hvor sårbare er arbeidsplassene for fravær fra de tillitsvalgte?
 - Hvordan er arbeidsgivernes holdninger til vervet, og hvilke goder får de tillitsvalgte fra sine arbeidsgivere idag?
- Hvilke holdninger har de tillitsvalgte:
 - Hvordan ser de tillitsvalgte selv på det å få fri fra lønnet arbeid for å gjøre vervsarbeid, og er det noen grupper som skiller seg ut på dette punktet?

3.2. Bakgrunn for undersøkelsen

Bakgrunnen for denne undersøkelsen ligger både i den plassen frivillige organisasjoner har i vårt samfunn idag, hva vi vet om organisasjonenes arbeids- og virkeforhold, og ikke minst hva det *ikke* har vært fokusert på tidligere i forbindelse med frivillige organisasjoner. Vi skal derfor innledningsvis gå litt nærmere inn på disse forholdene.

3.2.1. Forholdet mellom offentlig sektor og frivillige organisasjoner

Fra midten av 80-tallet har det vært en stigende interesse både blant politikere og forskere for å se på forholdet mellom den offentlige sektor og de frivillige organisasjonene. Særlig har nye og utvidete behov i forhold til omsorgstjenester gjort feltet viktig sett fra offentlige aktørers side. Den økede interessen har resultert i både nye forsøksordninger hvor det offentlige og

tredje sektor samarbeider (f.eks. frivillighetsentralene), og studier av frivillige organisasjoners rolle og aktivitet (bl.a. Lorentzen, 1993 og Selle og Øymyr, 1995).

Både stat og kommuner har utredet forholdet mellom frivillige organisasjoner og offentlig virksomhet (f.eks. NOU 1988:17 "Frivillige organisasjoner", Bystyremelding nr. 3 1994, Oslo kommune og helt nylig Stortingsmelding nr. 27 1996/97 "Om statens forhold til frivillige organisasjoner"). Interessen fra det offentlige og forskere kan imidlertid synes å ha ulikt utgangspunkt. Tilsynelatende er offentlige myndigheter i noen grad motivert ut fra et ønske om å få en avlastning for velferdsoppgaver de pr. idag strever med å håndtere på en tilstrekkelig god måte. En av grunnene for å oppnevne det offentlige utvalget som skulle arbeide med utredningen om frivillige organisasjoner, var et ønske om "en grenseoppgang av den framtidige ansvars- og oppgavefordelingen mellom frivillige organisasjoner og offentlige myndigheter" (NOU 1988:17, s. 13). Mandatet for dette utvalget inneholder også bl.a. formuleringer om å få vurdert "i hvilken grad enkelte virksomhetsområder og oppgavetyper (...) ligger bedre til rette for frivillig virksomhet gjennom organisasjonene." (NOU 1988:17, s. 13).

Organisasjonene er skeptiske til et samarbeid som kan komme til å bære preg av at det offentlige skyver sine oppgaver over på dem. De ønsker verken å få seg påtvunget oppgaver eller å bli sett på som kun et supplement. De mener deres rolle er å være noe egenartet og selvsbestemt. Et samarbeid mellom det offentlige og organisasjonene må derfor være preget av en balansegang hvor det offentlige ikke skyver egne oppgaver over på organisasjonene. Utformingen av dette samarbeidet er idag i stadig utvikling.

3.2.2. Forskning på frivillige organisasjoner og tillitsverv

Hvem som engasjerer seg i frivillig arbeid og deres motivasjon er to felter forskning har fokusert en del på. Statistisk Sentralbyrå (SSB) har gjennomført en kartlegging av sentrale trekk ved frivillige i forbindelse med Korvaldutvalgets utredning (Wikborg, 1988). Institutt for samfunnsforskning (ISF) har i 1990 gjennomført en større undersøkelse med fokus på det norske folks holdninger til ulike velferdsordninger (Medborgerundersøkelsen). Her var motivasjon for frivillig arbeid en del av tematikken. Innenfor engelskspråklig litteratur er det også gjort en del studier som særlig fokuserer på mengden innsats og motivasjon for frivillig arbeid.

Selv om det altså har vært mer interesse knyttet til frivillige og frivillige organisasjoner de siste årene, er det særlig to forhold det er gjort lite på både nasjonalt og internasjonalt. Det gjelder for det første den innsatsen som ligger i *tillitsverv og ledelse*, og for det andre forholdet mellom *næringsliv/arbeidsliv og frivillig innsats*. Det foreligger ingen norske systematiske studier som er direkte rettet mot *tillitsvalgte*s situasjon. Jan H. Heitmann har tematisert tillitsverv og styrearbeid i menigheter (Heitmann, 1988), men diskusjonene i boken bygger ikke på rapporterte systematiske studier av forholdene. (De tendensene han mener å se er likevel av interesse.) Heller ikke innen engelskspråklig litteratur er det gjort noe vesentlig på hvem de tillitsvalgte er eller deres motivasjon. Et unntak er en kvalitativ studie av motivasjon og effektivitet blant styremedlemmer ved amerikanske college (Taylor, Chait og Holland, 1994). Resultatene herfra er imidlertid på siden av de FRISAM ønsker belyst.

Tillitsvalgtes forhold til lønnet arbeid er et tema vi ikke har funnet eksplisitt belyst i noe litteratur. Frivillige generelt sitt forhold til lønnet arbeid er kun nevnt sporadisk i enkelte studier (f.eks. Lorentzen og Rogstad, 1994, og Daniels, 1988²). At mange kombinerer frivillig og lønnet arbeid kommer frem i bisetninger i analyser som fokuserer på andre sider ved frivillige organisasjoners virksomhet. Et eksempel er Pearce (1993) som fokuserer på forskjeller mellom ansatte og frivillige når det gjelder bl.a. ytelse, forhold til autoriteter, pålitelighet og motivasjon. I en analyse av motivasjon blant frivillige i Norges Røde Kors (Andersen, 1996) finner man visse forskjeller mellom folk med og uten lønnet arbeid når det gjelder tilbøyeligheten til å begrunne sin innsats med ulike motiver. Forskjellene er imidlertid ikke store.

3.2.3. Forholdet lønnet - frivillig arbeid gjelder mange

Problemstillingen om forholdet mellom frivillig innsats og lønnet arbeid, er aktuell for svært mange mennesker. Et raskt regnestykke viser oss det: Vi vet at 58% av befolkningen mellom 16 og 74 år er medlemmer av frivillige organisasjoner (Wikborg, 1988, s. 425). I henhold til Medborgerundersøkelsen er 74% av medlemmene i frivillige organisasjoner i arbeid (Andersen, 1996, s. 29). Det vil samlet si at *43% av Norges befolkning i alderen 16-74 år kombinerer medlemskap i frivillige organisasjoner med arbeidsliv.*

Hvor stor andel av medlemmene i frivillige organisasjoner som faktisk utfører frivillig *arbeid* er vanskelig å anslå, men vi vet at omkring hvert fjerde medlem har *tillitsverv* (Wikborg, 1988). Hvis vi antar at de tillitsvalgte er i lønnet arbeid i samme grad som medlemmene generelt, vil det si at ca. 10% av befolkningen mellom 16 og 74 står overfor problematikken lønnet arbeid og tillitsverv i frivillige organisasjoner. Multiplisert med befolkningen gir det et minimumsanslag på at *313 000 nordmenn står overfor problemstillingen å kombinere verv som tillitsvalgt og lønnet arbeid.*

Selv om det i liten grad har vært fokusert på dette forholdet i Norge og utlandet, har problemstillingen de siste årene blitt stadig mer aktuell. Dette bl.a. fordi organisasjonene opplever at det er vanskelig å rekruttere ledere og tillitsvalgte. Samtidig ser det ut til at mange arbeidsgivere er positive til de ansattes engasjement i frivillige organisasjoner.

3.2.4. Arbeidsgivernes holdninger

En undersøkelse gjennomført av NHO i tre norske kommuner³ i 1996 viser at et stort flertall av bedriftene der på en eller annen måte støtter frivillige organisasjoner økonomisk. Slik støtte gis i mange ulike former; fri til egne ansatte, sponsormidler, gaver o.l. Videre oppgir en stor andel av bedriftene at de direkte stimulerer ansatte til innsats i frivillige organisasjoner. For over halvparten av bedriftslederne blir det sett på som positivt i forhold til en ansettelse at arbeidssøkeren er aktiv i en frivillig organisasjon (Årvik, 1997).

² Situasjonen i USA er annerledes enn i Norge ved at det er svært vanlig at konene til velstående menn engasjerer seg i frivillige organisasjoner. Daniels studie viser at 48 av 70 intervjuede kvinnelige ledere i frivillige organisasjoner ikke noen gang har hatt lønnet arbeid. Kun 6 har arbeidet mesteparten av sitt voksne liv (Daniels, 1988).

³ Data fra 250 av 400 av NHOs medlemsbedrifter i Drammen, Stord og Haugesund.

En annen indikator på at arbeidsgivere ser positivt på engasjement i frivillige organisasjoner er at det den senere tid er blitt inngått avtaler mellom frivillige organisasjoner og bedrifter hvor ansatte får fri til å gjøre en innsats for organisasjonene. Et eksempel er samarbeidet mellom Kirkens Bymisjon og The Body Shop. I flere byer i Norge får ansatte i The Body Shop lønnet fri tre timer i måneden for å gjøre en innsats for Kirkens Bymisjon. FRISAM støtter et prosjekt som skal utvide denne type ordninger til å gjelde flere arbeidsgivere og frivillige organisasjoner.

3.2.5. Dagens avtalefestede ordninger hvor frivillige gis fri fra lønnet arbeid

Det finnes i dag enkelte avtaler som gir arbeidstakere visse rettigheter når det gjelder å ta fri til frivillig arbeid. Sentrale tillitsvalgte fra fagforeninger med tariffavtale har i hovedsak rett til tjenestefri for å utføre sin jobb. Videre har tillitsvalgte i fagforeningene etter hovedavtalen i staten rett til å delta på kurs, styremøter og lignende arrangementer i arbeidstiden uten å bli trukket i lønn. Tilsvarende tjenestefri med lønn gis av staten til tillitsvalgte i funksjonshemmedes organisasjoner.

I hjelpeforeninger som Norsk Folkehjelps Sanitet og Røde Kors hjelpekorps har man ved hjelpearbeid for nødstilte også rett til tjenestefri med lønn. I tillegg eksisterer det noen avtaler som gir tillitsvalgte rett til tjenestefri med lønn i inntil 6 dager for å delta på organisasjonsfaglige kurs og holde forelesninger.

Ved offentlige verv gis det også i noen grad fri. Etter hovedavtalen i staten kan det gis tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å ivareta offentlige verv. I kommunene *kan* det i henhold til avtalen mellom Norsk Kommuneforbund og Kommunenes Sentralforbund gis permisjon til slike verv, og arbeidstakerne kan etter søknad få beholde sin lønn. Kommuneloven hjemler dessuten fri for medlemmer av kommunale og fylkeskommunale folkevalgte organer i det omfang det er nødvendig.

3.3. Begrepene "frivillige organisasjoner" og "frivillig arbeid"

Før vi presenterer undersøkelsen og analysen nærmere kan det være på sin plass å gi en presisering av hva vi forstår med begrepene "frivillige organisasjoner" og "frivillig arbeid".

Et anerkjent trekk ved det som betegnes som frivillige organisasjoner er at de ikke skal være drevet ut fra ønsket om økonomisk fortjeneste. Det engelske begrepet "nonprofit organization" innbefatter i selve navnet at organisasjonen ikke skal være drevet av profittsyn. Begrepet er imidlertid verken uproblematisk eller lite diskutert. I engelskspråklig litteratur om frivillige organisasjoner er begrepsavklaring et gjentatt tema, og skillet mellom 'nonprofit' og 'voluntary' har tildels vært skarpt (se bl.a. Lohmann, 1992, s. 23-45). Det som betegnes 'voluntary' i engelskspråklig litteratur er nok nærmest det vi gjerne forstår som frivillige organisasjoner.

I NOU 1988:17 er arbeidet om de frivillige organisasjonene begrenset til å omfatte:

(...) de allmenntilgode og ikke-økonomiske (ikke-erhvervsmessige) organisasjoner, som ofte også kalles ideelle organisasjoner. Nærings-, yrkes- og arbeidslivsorganisasjoner,

herunder fagforeninger, faller utenfor utvalgets mandat. Det samme gjelder politiske partier og partitilknyttede organisasjoner samt forsknings- og vitenskapsorganisasjoner og elev/studentorganisasjoner. (NOU, 1988 s. 17)

Denne avgrensningen vil vi la gjelde for de organisasjonene som omfattes av vår undersøkelse.

Begrepet "frivillig arbeid" er heller ikke uproblematisk. Rent språklig skulle det vært motsatsen til "ufrivillig arbeid", men en slik betegnelse er meningsløs. Det motsatte av "frivillig arbeid" kan i noen grad bestemmes ut fra forholdet til lønn. Samtidig er det ikke slik at frivillig arbeid alltid er uten økonomiske godtgjørelser. Kompensasjon for tapt arbeidstid er en økonomisk "belønning" som i noen utstrekning brukes.

På tross av at frivillig arbeid ikke er en direkte motsats til lønnet arbeid, vil disse begrepene gis et slikt innhold i denne analysen. Lønnet arbeid forstås da som en gitt persons hovedinntektskilde. Det frivillige arbeidet og innsatsen som tillitsvalgt ses som et valgt gjøremål som ikke er motivert ut fra økonomiske behov.

3.4. Rapportens oppbygging

Rapportens hovedproblemstilling er å belyse forholdet mellom lønnet arbeid og virksomhet som tillitsvalgt eller eventuelt leder, i frivillige organisasjoner. Dette forholdet vil belyses hovedsakelig gjennom presentasjon av den empiriske undersøkelsen som er gjort med dette for øyet. Der det har vært mulig har annen empiri og teori rundt problemstillingen blitt trukket inn, men i det store og hele omhandler rapporten en analyse av undersøkelsen.

Ulike sider ved metode og utvalg presenteres først som en ramme for undersøkelsen. Begrensninger så vel som fordeler med undersøkelsen blir belyst.

Dernest blir de tillitsvalgte presentert - hvem er det som i størst grad påtar seg slike oppgaver? Ser vi mønster i kjønn, alder, familiesituasjon og utdanning? Og hvordan korresponderer det vi finner i vårt materiale med det vi vet fra andre undersøkelser? Kjennskap til disse bakgrunnsvariablene gir oss en bakgrunn å se de videre problemstillingene opp mot.

Hvordan organisasjonene tilrettelegger for tillitsvalgte og hvilke andre betingelser tillitsvalgte arbeider innenfor er også vesentlige rammebetingelser for utføring av verv og kombinasjonen av verv med lønnet arbeid. I den neste delen i rapporten belyses derfor disse forholdene nærmere. Særlig er en analyse av hvem som i størst grad opplever seg presset på tid utdypet, men også mønstre i hvilke grupper som nedlegger størst innsats i vervet og hvem som har økonomiske belastninger ved vervet, blir diskutert. Ut fra dette ser vi hvilke grupper tillitsvalgte som i størst grad trenger bedre forhold. Dette kan få betydning for FRISAMs videre arbeid med å bedre tillitsvalgtes muligheter for kombinerings av verv og lønnet arbeid ved å belyse hvem som bør prioriteres i den sammenheng. Eksempelvis har FRISAM i første rekke et mål om å gi tillitsvalgte på sentralt og regionalt nivå bedre forhold. Vi vil derfor se nærmere på om disse er mer belastet enn tillitsvalgte på lokalt nivå.

Etter betraktningene om rammer for tillitsvalgtes virksomhet og hvilke grupper som er særlig belastet, skal vi se på resultatene av spørsmålene om arbeidsforhold. For det første vil det bli en presentasjon av hvilke typer arbeidsforhold de tillitsvalgte jobber under og hvilke goder deres arbeidsgivere gir dem i forhold til tillitsvervet. Dernest skal vi se på deres holdninger til fri fra lønnet arbeid. Blant annet belyses om de selv ville gjøre en bedre jobb i vervet hvis de fikk fri fra lønnet arbeid og hvordan de ser på lønn i forbindelse med det å få fri. Vi ser spesielt etter om det er systematiske eller strukturelle forskjeller mellom ulike grupper når det gjelder slike forhold. Er det f.eks. en polaritet mellom ulike grupper når det gjelder holdninger til å få lønn til frivillig arbeid?

Gjennom hele analysen vil hovedfrekvensene presenteres både for materialet samlet og for hver av gruppene FRISAM-organisasjoner og LNU-organisasjoner. Når vi ser etter andre strukturelle skiller enn de som måtte gå langs denne dimensjonen ses imidlertid tallene for FRISAM og LNU samlet.

Til slutt vil det gis en kort gjennomgang av noen hovedtrekk og hva de innebærer i forhold til den problemstillingen FRISAM står overfor.

4. Metode

Ut fra prosjektets problemstillinger som i stor grad kan belyses ut fra kartleggingsspørsmål, er det valgt å foreta en kvantitativ tilnærming. En kvalitativ tilnærming til spørsmålene ville gitt en større dybdeforståelse av hvordan forholdene oppleves av de tillitsvalgte. Ut fra problemstillingen synes imidlertid en representativ oversiktskunnskap å være nyttig i størst grad siden det finnes liten systematisk kunnskap om dette fra før.

En kvantitativ tilnærming gjør materialet representativt innenfor visse rammer: Det gir grunnlag for generalisering av resultatene til de organisasjonene som er med. Innenfor sitt tema er undersøkelsen unik med sitt utvalg på neste 1400 tillitsvalgte og svar fra 957 personer. Materialet er omfattende og gir et godt grunnlag til å belyse de problemstillingene som prosjektet reiser.

Spørreskjemaet har nesten utelukkende fastlagte svaralternativer. Det gjør svarene mer entydige enn åpne svarkategorier, og det er mer hensiktsmessig med et så stort materiale. Åpne svar ville gitt mer dybdekunnskap, men ville vært svært krevende å behandle. Breddekunnskapen er dessuten det viktigste i denne undersøkelsen.

4.1. Utvalg

Utvelgelsen har skjedd gjennom flere etapper med klyngeutvelging. Det endelige utvalget innenfor hver klynge har vært enkelt tilfeldig, noe som vil si at alle i klyngen har lik sjanse for å bli trukket ut. Klyngeutvalg sikrer av visse prioriterte grupper er med i ønsket mengde, og enkel tilfeldig utvelging er viktig for dataenes generaliserbarhet.⁴

4.1.1. Valg av organisasjoner tilknyttet FRISAM

Hvilke organisasjoner tilknyttet FRISAM som skulle være med i undersøkelsen ble valgt ut i samarbeid mellom Norges byggforskningsinstitutt og FRISAM. Utgangspunktet var organisasjoner som er medlemmer av FRISAM kontaktforum. Videre ble det gjort en vurdering av hvilke organisasjoner som var uaktuelle ut fra forhold som organisasjonsform, virkeområde og alderssammensetning. Organisasjoner som falt fra var de som man antok i svært liten grad har yrkesaktive tillitsvalgte (Pensjonistforbundet), små organisasjoner med få tillitsvalgte, organisasjoner med flat struktur og organisasjoner der utvelging ville by på spesielle problemer.

Organisasjonene ble videre valgt ut fra et ønske om å få forskjellige typer representert. Både kristne, verdslige, hjelperettede og aktivitets- og interesseorganisasjoner er representert. De 10 utvalgte organisasjonene fra FRISAM kontaktforum er: Friluftslivets fellesorganisasjon representert ved Norges Jeger- og Fiskerforbund, IOGT i Norge, Kirkerådet, Metodistkirken,

⁴ Bruk av klyngeutvalg har i denne undersøkelsen sikret at tilstrekkelig mange på hvert organisasjonsnivå er trukket ut, slik at materialet statistisk sett har blitt pålitelig. Utvalgsmetoden medfører imidlertid at utregninger av signifikanssmål og konfidensintervaller blir vanskelig gjort.

Norges Handikapforbund, Norges Husmorforbund, Norges Idrettsforbund, Norges Røde Kors, Norges Velforbund og Norske kvinners Sanitetsforening.

4.1.2. Utvalg av organisasjoner LNU

Landsrådet for norske barne- og ungdomsorganisasjoner (LNU) foretok selv utvalget av barne- og ungdomsorganisasjoner. Utvalget ble foretatt ut fra ønsket om en spredning av forskjellige typer organisasjoner. I tillegg er det bevisst valgt ut organisasjoner som organiserer aktiviteter for barn, og som dermed har voksne ledere. Store deler av LNUs medlemsmasse er organisasjoner som er ungdomsstyrt. Disse er i begrenset grad relevante for undersøkelsen ettersom de tillitsvalgte i hovedsak er skoleelever/studenter, og de ble derfor sett som uaktuelle.

De fire utvalgte LNU-organisasjonene er: Norske 4 H, Norges KFUK-speidere, Den Norske Misjonsselskaps Barne- og Ungdomsorganisasjon og Norsk Musikkorps Forbund.

4.1.3. Utvalg i hver organisasjon

Hver organisasjon skulle gjøre et utvalg av tilsammen 100 tillitsvalgte på sentralt, regionalt og lokalt nivå. Så langt det var mulig skulle disse velges etter følgende nøkkel: 17 på sentralt/nasjonalt nivå, 30 på regionalt/fylkesnivå og 53 på lokalt nivå hvorav 15 fra hver av fylkene Oslo, Buskerud og Hordaland, og 8 fra Finnmark.

Valg av fylker er i tråd med utvalget i en kartlegging av organisasjonsvirksomhet i Norge fra 1940 til 1990 (Selle og Øymyr, 1995), men med tillegg av Oslo. Fylkene antas å utgjøre et slags mini-Norge slik at de ulike typene kommuner i Norge er inkludert. Kommuner med ulik størrelse, sentralitet, næringsstruktur, organisasjonskultur og nivå på religiøs aktivitet, blir representert.

I flere av organisasjonene var det vanskelig å fylle opp "kvotene" for hvert nivå. Flere hadde ikke så mange som 17 tillitsvalgte sentralt, og Velforbundet og Metodistkirken manglet regions-/fylkesnivået. Utvalget ble for de fleste tilpasset dette slik at det skulle sendes ut 100 forespørsler til tillitsvalgte i hver organisasjon. Gale adresser med påfølgende retur, og noen doble utsendelser gjorde antallet utsendelser mindre for flere av organisasjonene (se tabell for netto antall som ble sendt ut). En del av de som fikk henvendelsen var også uaktuelle i undersøkelsen. Det gjaldt bl.a. folk som ikke lenger har verv i organisasjonen, er ansatt i den aktuelle organisasjonen slik at tillitsvervet blir en del av det lønnete arbeidet, har fått henvendelsen ved en feil, har hatt vervet for kort tid til å svare, har et verv som ikke innebærer arbeid, er vara som aldri/sjeldent har møtt eller er med i en gruppe som er så liten at det ikke er aktivitet. Netto utvalget ble samlet 1319, og kun én organisasjon (Husmorforbundet) har et netto utvalg på 100 (se tabell 1).

4.1.4. Svarprosent

Svarprosenten for undersøkelsen både samlet og for organisasjonene tilknyttet FRISAM og LNU, ble på 73. Som vi ser av tabell 1 er det stor forskjell mellom organisasjonene mht. svarhyppighet. Den varierer mellom 57% for Det Norske Misjonsselskaps Barne- og

Ungdomsorganisasjon⁵ og 88% for KFUK-speiderne. For alle organisasjoner, med unntak av Misjonsselskapets Barne- og Ungdomsorganisasjon, er svarandelen over 60 prosent, og materialet må derfor antas å gi et representativt bilde av forholdene.

Tabell 1. Utvalgsstørrelser, antall svar og svarprosent for hver av organisasjonene og samlet

Organisasjon	Netto sendt ut	Uaktuelle 1)	Netto utvalg	Ønsker ikke 2)	Antall svar	Svar % 3)	Ikke jobb 4)	Ant. skjema
Jeger- og fisker	98	2	96	2	68	71	1	67
Sanitetsfor.	100	1	99	3	80	81	6	74
Velforbund	97	10	87	2	61	70	1	60
Handikapforb.	97	3	94	3	65	69	1	64
Røde Kors	101	4	97	1	65	67	2	63
IOGT	96	3	93	4	62	67	7	55
Kirkerådet	100	2	98	3	71	72	1	70
Metodistkirken	100	8	92	2	78	85	4	74
Husmorforb.	100	-	100	3	71	71	5	66
Idrettsforb.	88	3	85	-	60	71	-	60
Misjonsselskap	100	3	97	3	55	57	2	53
Musikkorps	93	4	89	-	61	69	-	61
KFUK-speider	100	5	95	-	84	88	-	84
Norske 4H	97	-	97	-	76	78	-	76
Sum	1367	47	1319	25	957	73	30	927

1) 'Uaktuelle' er folk uten verv, ansatt i organisasjonen, feilsendte skjema, folk med vervet for kort tid til å svare, verv som ikke innebærer arbeid, varaer som aldri/sjeldent har møtt og/eller folk i små/passive grupper som ikke gjør dem relevante for undersøkelsen i svarerens øyne.

2) 'Ønsker ikke' inkluderer folk som enten ikke har gitt noen grunn for å ikke svare, er motstandere av slike undersøkelser, er redde for manglende anonymitet, ikke har tid til å svare, tror feilaktig at de ikke er i målgruppen eller som skriver at fristen var gått ut da de fikk henvendelsen.

3) Svarprosenten er regnet ut med utgangspunkt i tallene i kolonnene 'antall svar' og 'netto utvalg'.

4) 'Ikke jobb' inkluderer også noen få med jobber som de selv mener er irrelevante for problemstillingen.

De som ikke har svart på skjemaet fordi de har arbeidsforhold som de mener gjør egne svar uaktuelle, er her regnet med blant de som svarer fordi de har gitt en form for tilbakemelding som sier noe om det vi er mest interessert i å kartlegge. Grupperingen omfatter bl. a.

⁵ Organisasjonen tror selv at den lave svarfrekvensen tildels skyldes at en del tillitsvalgte ikke er i lønnet arbeid, delvis at regionalkontorene som har vært kontaktledd ikke har kjent til undersøkelsen i særlig grad, og i tillegg at parringen for denne organisasjonen kom tett opp under jul.

pensjonister, uføre, bønder, selvstendig næringsdrivende og husmødre. En samlet oversikt over hvor stor andel av de tillitsvalgte i hver organisasjon, og på hvert nivå, som ikke er i jobb vil presenteres senere.

4.1.5. Ikke-svar gruppen

I denne undersøkelsen er andelen som ikke har svart relativt liten for de fleste organisasjonene. Resultatene forventes derfor å være representative. Vi skal likevel gjøre et par betraktninger om de som ikke har svart.

Det er vanskelig å vite noe om de som ikke har svart. I denne typen undersøkelser er det imidlertid vanlig at de som er særlig interessert i problemstillingen det fokuseres på svarer i større grad enn andre (Fowler, 1988). Vi kan derfor i utgangspunktet anta at de fleste av de som har sterke meninger om de forholdene det spørres etter har svart. Samtidig kan en del av disse falle utenfor fordi tid har blitt et problem. Problemstillingen er ekstra aktuell for dem som er sterkt presset mellom tid til frivillig arbeid, lønnet arbeid og familie. Disse kan ha vurdert at de ikke har tid til å svare på spørsmålene. Interesse for problemstillingen og tidsknapphet virker i hver sin retning for den samme gruppen. Vi har fått en del svar fra slike svært aktive personer, og regner derfor med at gruppen generelt er representert.

Det er ingen skjevhet i materialet mht. tillitsvalgnivå. Heller ikke mht. geografi ser det ut til å være skjevheter ut over de intenderte forskjellene (lokalt tillitsvalgte fra hovedsakelig Oslo (tildels inklusiv Akershus), Hordaland, Buskerud og Finnmark).

4.2. Organisasjonsinndeling

For å få en innsikt i mulige forskjeller mellom ulike grupper tillitsvalgte vil det i analysen gjøres krysskjøringer etter forskjellige uavhengige variabler. Hva slags organisasjon den tillitsvalgte tilhører vil være en særlig sentral bakgrunnsvariabel. Det vil være interessant å se om forskjellige typer personer rekrutteres som tillitsvalgte i ulike organisasjoner, om ulike organisasjonene legger forhold til rette for sine tillitsvalgte på ulik måte, om antall timer lagt ned i vervet varierer og om noen organisasjoner har større anseelse blant arbeidsgivere enn andre.

Å se på hver organisasjon for seg for å få innsikt i disse forholdene, ville imidlertid gjøre materialet sårbart for tilfeldige variasjoner siden utvalget i hver organisasjon er såpass lite. Organisasjonene må derfor deles inn i grupper.

Inndelinger i grupper gjøres gjerne med utgangspunkt i tanker om hva man vil belyse nærmere. F.eks. kan man ønske å få et bilde av hvilke interesser som står spesielt sterkt i noen regioner. Da vil man se etter oppslutningen om de forskjellige typene organisasjoner over et geografisk område.

I denne undersøkelsen er imidlertid inndelingen ønskelig for å se om det er strukturelle forskjeller mellom de forskjellige typene organisasjoner avhengig av hvilken *aktivitet* de innebærer. Er det f.eks. slik at de som er tilknyttet en organisasjon som driver med hjelpearbeid får mer fri til sitt verv enn de som er tilknyttet aktivitetsorganisering? Den

viktigste skillelinjen i denne analysen går altså i hovedsak etter hva vervet innebærer av type *virksomhet* for den tillitsvalgte.

Inndelingen vi gjør i denne undersøkelsen er søkt tilpasset de som tidligere er brukt i arbeider med fokus på organisasjonsstrukturene i Norge. To noe forskjellige eksempler finnes i NOU, 1988:17 og Selle og Øymyr, 1995. Begge disse inndelingene har 10 hovedkategorier. De er derfor for detaljerte til å egne seg i denne undersøkelsen. Vi har laget en egen tredelt inndeling ut fra organisasjonenes virksomhet som i stor grad følger linjene i de refererte inndelingene.

Gruppering etter virksomhet:

	Inkluderer:
1. Aktivitetsorganisering	Jeger- og fiskerforbundet, Norges Idrettsforbund, Norges Velforbund, Norges Musikkorpsforbund, KFUK-speiderne, 4H
2. Omsorgsspredning	Norges Husmorforbund, Norske kvinners Sanitetsforening, Røde kors, Norges Handikapforbund,
3. Ideologiutbredelse	Kirkerådet - menighetene, IOGT i Norge, Misjonsselskapets barne- og ungdomsorganisasjon, Metodistkirken

Gruppe 1s virksomhet er betegnet 'aktivitetsorganisering'. I disse organisasjonene er aktiviteter det samlende. Inndelingen omfatter gruppene 'idrettsorganisasjoner', 'kultur og fritid' og tildels 'barne- og ungdomslag' fra inndelingen i Selle og Øymyr, 1995.

Gruppe 2s virksomhet er kalt 'omsorgsspredning' og omfatter gruppen som ofte betegnes 'sosiale og humanitære organisasjoner' (f.eks. i Selle og Øymyr, 1995).

Gruppe 3s virksomhet betegnes 'ideologiutbredelse' fordi organisasjonens mål er knyttet til formidling av et syn på livsførsel. Alle de kristne organisasjonene, med unntak av KFUK-speiderne, er plassert her. Inndelingen omfatter gruppene 'avhold', 'misjon', og en type 'barne- og ungdomslag' fra inndelingen i Selle og Øymyr, 1995.

En egen gruppe for barne- og ungdomsorganisasjonene samlet presenteres i tallene for LNU.

5. De tillitsvalgte

Vi skal i dette kapitlet fokusere på hvem de tillitsvalgte er. Det er tidligere dokumentert at bakgrunnsvariabler som f.eks. kjønn, alder og utdanning har betydning for sannsynligheten for å være både medlem av og tillitsvalgt i frivillige organisasjoner (Wikborg 1988, Martinussen 1993, Smith, 1992). Det innebærer at tillitsvalgte skiller seg ut fra befolkningen generelt. En innsikt i hva forskjellene består i vil kunne gi et innblikk i hvem som har størst tilbøyelighet til påtar seg verv og hvilke spesielle ressurser de har. I neste omgang kan man spørre seg hva eventuelle skjevheter i bakgrunn mellom tillitsvalgte og andre betyr for organisasjonenes virksomhet. Likeledes vil en større innsikt i trekk ved de tillitsvalgtes bakgrunn gjøre at videre analyse kan ses i forhold til eventuelle skjevheter.

En annen grunn til å se nærmere på bakgrunnsvariablene er for å kunne sammenligne det utvalget vi her har med det vi vet fra andre undersøkelser om frivillige og/eller tillitsvalgte. Det vil vise oss om utvalget virker representativt i forhold til en større populasjon enn den vi i utgangspunktet har ambisjoner om å generalisere til (tillitsvalgte i de 14 aktuelle organisasjonene). I den forbindelse er særlig to undersøkelser aktuelle å holde dataene opp mot. Den ene er en undersøkelse foretatt av Statistisk sentralbyrå (SSB) i 1986, dokumentert i Wikborg, 1988. Utvalget etter frafall besto av ca. 3500 personer som var trukket tilfeldig. Materialet antas å avspeile Norges befolkning slik at f.eks. tallet for andelen som har verv er et "riktig" tall som vårt materiale kan holdes opp mot.

Den andre særlig aktuelle undersøkelsen er gjort ved Institutt for samfunnsforskning i 1990 med fokus på det norske folks holdninger til ulike velferdsordninger (Medborgerundersøkelsen). Undersøkelsen er ikke publisert i sin helhet, men en del data fra den er tatt med i publikasjoner som omhandler frivillig arbeid (Lorentzen og Rogstad, 1994 og Andersen, 1996).

Bakgrunnsvariablene som behandles i det følgende er kjønn, alder, familiesituasjon, utdanning og hjemstedskommunens størrelse.

5.1.1. Kjønn

Kjønn er en variabel som svært ofte trekkes inn i samfunnsvitenskapelige analyser. Kvinner og menn har tradisjonelt hatt en ulik hverdagssituasjon. I forhold til problemstillingen med tillitsverv og lønnet arbeid er det interessant å se om det er strukturelle forskjeller mellom kvinner og menns situasjon og syn på ulike spørsmål.

Kvinner er i flertall i undersøkelsen (58%). Til sammenligning vet vi fra tidligere at 60% av norske menn er medlemmer av frivillige organisasjoner mot 56% av norske kvinner, og at menn noe oftere påtar seg verv enn kvinner (Wikborg, 1988, s. 425-426). Vårt materialet har dermed en overvekt av kvinner både sammenlignet med medlemmer i frivillige organisasjoner generelt og med kjønnsfordelingen blant tillitsvalgte. I den grad kjønn har betydning for de problemstillingene som fokuseres på i undersøkelsen vil vi kunne få skjevheter i forhold til

tillitsvalgte generelt. I analysen skal vi derfor se spesielt etter forskjeller mellom menn og kvinner.

Overvekten av kvinner i materialet avspeiler at tre av organisasjonene har utelukkende kvinnelige tillitsvalgte (Husmorforbundet, Sanitetsforeningene og KFUK-speiderne). Resten av organisasjonene har tillitsvalgte av begge kjønn. De ulike organisasjonene har ellers svært ulik kjønnsprofil (se tabell 1). Organisasjonene med de største kjønnsforskjellene er merket med grått.

Tabell 2. Oversikt over kjønnsfordelingen blant tillitsvalgte i hver organisasjon tilknyttet FRISAM. Prosent.

	Handi	Hus	IOGT	JF	Kirk	Metkrk	NIF	NKS	RK	Vel	FRISAM
Menn	44	0	64	91	48	59	68	0	55	58	48
Kvinner	56	100	36	09	52	41	32	100	45	42	52
n	62	65	55	66	69	73	60	73	62	60	645

Tabell 3. Oversikt over kjønnsfordelingen blant tillitsvalgte i hver organisasjon tilknyttet LNU. Prosent.

	4H	KFUK	Misj	Musik	LNU
Menn	43	0	21	51	27
Kvinner	57	100	79	49	73
n	76	84	53	61	274

Blant FRISAM-organisasjonene er det særlig Jeger- og Fiskerforbundet som har en kjønnsmessig skjevhet (91% menn). Blant LNU-organisasjonene har Misjonsselskapets Barne- og Ungdomsorganisasjon en stor overvekt av kvinner (79%)⁶. Samlet sett har disse LNU-organisasjonene en stor overvekt av kvinner, mens det er en balanse mellom kjønnene for FRISAM-organisasjonene sett samlet.

Representanter fra 4H og Velforbundet opplyser at kjønnsfordelingen i materialet avspeiler den kjønnsfordelingen de selv har registrert⁷. Idrettsforbundet (NIF) har ikke oversikt over kjønnsfordelingen blant sine *tillitsvalgte*, men fordelingen i materialet stemmer bra med fordelingen blant NIFs *medlemmer*. I Norges Musikkorpsforbund hadde man ventet at det skulle være en liten overvekt av menn blant de tillitsvalgte, men samtidig har man sett at kvinner har fått en betydelig større andel av både verv og andre oppgaver de siste 6-7 årene.

5.1.2. Alder

Alder er også en variabel vi kan tenke oss kan ha betydning i forhold til frivillig arbeid og verv. Alder kan både påvirke sannsynligheten for å påta seg verv, og holdninger til ulike spørsmål i forbindelse med vervet kan tenkes å variere etter hvilken tid man er vokst opp i.

⁶ Organisasjonen opplyser at fordelingen blant tillitsvalgte generelt er noe mindre skjev enn dette, men at lederne for barnegruppene som de lokale utvalgene er gjort blant, i stor grad er kvinner.

⁷ For Velforbundet ble registreringer foretatt i 1992 og gjaldt styremedlemmer i 1991.

En studie bygget på en rekke internasjonale undersøkelser, konkluderer med at det i Vest-Europa og USA er en aldersmessig topp når det gjelder både aktivitet og tillitsverv i frivillige organisasjoner for de mellom 40 og 55 år. Folk i tyveårene er mindre aktive, og folk gir seg før de blir pensjonister (Pearce, 1993). I en annen internasjonal undersøkelse fastsetter man den mest aktive fasen for de som arbeider frivillig til å være mellom 35 og 44 år (Smith, 1992, s. 88)⁸. Undersøkelsene er altså ikke helt sammenfallende, men den ene tar utelukkende for seg de som utfører frivillige arbeid mens den andre også omtaler tillitsvalgte. Det er trolig et visst aldersmessig skille mellom de som *utfører* frivillig arbeid og de som er tillitsvalgte eller *driver* den frivillige innsatsen. Wikborgs undersøkelse bekrefter at medlemmene i frivillige organisasjoner i større grad påtar seg tillitsverv når de er i aldersgruppen 25-49 enn når de er både yngre og eldre (Wikborg, 1988).

Vårt materiale har aldersfordelinger som stemmer med det bildet internasjonale og nasjonale studier viser. Det er en relativt stor aldersmessig spredning (den yngste i undersøkelsen er 16 år og den eldste 90), men tyngdepunktet ligger på aldersgruppen 35 til 55 år som samlet utgjør 56%. Gjennomsnittsalderen er 47 år - 50 år blant tillitsvalgte i FRISAM og 38 år blant tillitsvalgte i LNU.

Tabell 4. Prosentvis aldersfordeling blant de tillitsvalgte i materialet og blant medlemmer i frivillige organisasjoner iht. ISFs Medborgerundersøkelse

	FRISAM	LNU	Samlet	Medborgerundersøkelsen ⁹
16-24	2	15	6	14
25-39	18	41	25	33
40-59	57	42	52	36
60+	24	2	17	17
Sum	100	100	100	100
Gjennomsnittsalder	50 år	38 år	47 år	-
n =	634	271	905	906

I tabell 4 ser vi at det er en ganske stor forskjell mellom FRISAM og LNU når det gjelder aldersprofil på deres tillitsvalgte/ledere. Det fremkommer både i gjennomsnittsalderen og i fordelingen på aldersgrupper. LNU har svært få tillitsvalgte over 60 år men en del under 25 år. For FRISAM er forholdet mellom disse yttergruppene omvendt - de har svært få tillitsvalgte under 25 år og en fjerdepart over 59 år. At de som driver eller er tillitsvalgte i barne- og ungdomsarbeid er jevnt over noe yngre enn tillitsvalgte/ledere i organisasjoner som ikke er spesielt rettet mot barn og ungdom, er ikke svært overraskende. For det første vil en del unge mennesker som selv har vært deltakere i ungdomsorganisasjoner til en viss grad ta over leder-/tillitsverv når de vokser ut av målgruppen for organisasjonens virksomhet. For det andre kan en del av arbeidet tenkes drevet av foreldrene til de barna/ungdommene som deltar i organisasjonens virksomhet. LNU har ut fra undersøkelsens problemstilling bevisst valgt ut organisasjoner som i stor grad har godt voksne ledere. Trolig får vi derfor en eldre aldersprofil i dette materialet enn det som er riktig for tillitsvalgte i alle LNU-organisasjonene sett samlet.

⁸ Bygger på tall fra Belgia, Canada, Frankrike, Danmark, Nederland og USA.

⁹ Tall presentert i Andersen, 1996, s. 25.

I tabell 4 har vi også satt opp en oversikt over tall fra ISFs Medborgerundersøkelse. Sammenligner vi de samlede tallene i vårt materiale med disse, ser vi at de under 40 år er underrepresentert. Det henger trolig noe sammen med den tidligere diskuterte tendensen til at man i yngre grupper er mindre tilbøyelige til å påta seg tillitsverv. Både de helt eldste (over 66 år) og de helt yngste (under 25 år) kan også være noe underrepresentert i vårt materialet fordi mange i disse aldersgruppene ikke er i lønnet arbeid slik at det trolig er større frafall i disse aldersgruppene enn i midtgruppene.

En tredje grunn til forskjellene mellom vårt materiale og medborgerundersøkelsen kan ligge i at vår utvalgsmetode ikke har gitt et utvalg som aldersmessig helt avspeiler den faktiske fordelingen blant tillitsvalgte generelt, men derimot en noe eldre gruppe. Det vil ha sammenheng med aldersprofilen i de organisasjonene som er valgt ut. Vi kan altså ha et utvalg av organisasjoner hvor de tillitsvalgte jevnt over har høyere gjennomsnittsalder enn det et tilfeldig utvalg blant alle organisasjoner ville gitt. I den grad vi i de kommende analysene ser store forskjeller mellom ulike aldersgrupper kan dette være noe å merke seg i forbindelse med hvordan resultatene skal brukes.

Ser vi på de enkelte organisasjonene er aldersprofilene i tråd med det generelle bildet innenfor hver av gruppene FRISAM og LNU. I FRISAM-organisasjonene er gjennomsnittsalderen rundt 50 og i LNU-organisasjonene mellom 36 og 40 (tabell 5).¹⁰ IOGT og NKS er de eneste som skiller seg ut i noe større grad med gjennomsnittsalder blant sine tillitsvalgte på henholdsvis 61 og 56 år.

Tabell 5. Gjennomsnittsalder for tillitsvalgte i hver organisasjon tilknyttet FRISAM

	Handi	Hus	IOGT	JF	Kirk	Metkrk	NIF	NKS	RK	Vel	FRISAM
Gj. snitt alder	50	48	61	47	48	49	50	56	48	49	50
n	62	65	52	66	69	74	59	68	62	57	634

Tabell 6. Gjennomsnittsalder for tillitsvalgte i hver organisasjon tilknyttet LNU

	4H	KFUK	Misj	Musik	LNU
Gj. snitt alder	36	40	36	40	38
n	76	83	51	61	271

5.1.3. Familiesituasjon

Familiesituasjon kan bety mye for hvor mye tid man har til fritidsaktiviteter og eventuelle verv. Det kan derfor i utgangspunktet være nærliggende å tro at de som tar på seg frivillig arbeid og tillitsverv har lite andre forpliktelser, som f.eks. omsorgsansvar, ut over lønnet arbeid. Aldersfordelingen ovenfor antyder at så ikke er tilfelle, og en nærmere analyse av vårt materiale bekrefter det. Den største gruppen i undersøkelsen er de som lever i parforhold med hjemmeboende barn (41%). Et flertall av disse (og 24% totalt) har forsørgeransvar for barn

¹⁰ Dette er sammenfallende med det som fremkommer i to danske undersøkelser av de som deltar i frivillig sosialt arbeid. De som arbeider med barn og andre fritidsorganisasjoner er gjennomsnittlig yngre enn de andre (Boolsen, 1988, s. 125 og Anker og Nielsen, 1995, s. 48-49).

under 12 år. 37% i undersøkelsen lever i parforhold uten hjemmeboende barn, mens 20% er enslige. 3% er enslige forsørgere (tabell 7).

Tabell 7. Familiesituasjon blant tillitsvalgte tilknyttet FRISAM og LNU i prosent.

	FRISAM	LNU	Samlet
Par med hjemmeboende barn	39	46	41
Par uten hjemmeboende barn	43	24	37
Enslig forsørger	2	3	3
Enslig	17	27	20
Sum	100	100	100
n	643	270	913

Forholdene er noe forskjellige mellom FRISAM og LNU. Det er flere par *uten* hjemmeboende barn blant tillitsvalgte i FRISAM enn blant tillitsvalgte i LNU. Blant tillitsvalgte i LNU er det flere enslige og par *med* hjemmeboende barn.¹¹ Dette er i tråd med tidligere antakelser om at det til en viss grad er foreldre til barn som deltar i barne- og ungdomsorganisasjoner som påtar seg verv i den forbindelse. At det er flere enslige blant LNUs tillitsvalgte/ledere kan henge sammen med antakelsen om at unge som selv har deltatt i barne- og ungdomsorganisasjoner går over til å være leder når de når en viss alder.

Andelen som har forsørgeransvar for små barn er liten for begge gruppene organisasjoner, men det er noe flere blant tillitsvalgte/ledere tilknyttet LNU enn blant de tilknyttet FRISAM. 23% blant tillitsvalgte i FRISAM-organisasjonene har forsørgeransvar for barn under 12 år og 28% blant tillitsvalgte i LNU-organisasjonene.

Det er vanskelig å sammenligne fordelingene i utvalget direkte med tall fra f.eks. levekårsundersøkelsen for å se på likheter og forskjeller. Til det er aldersfordelingen for ulik i de to utvalgene. Ser vi imidlertid på gruppen 25-49 år, finner vi at det er visse forskjeller. Den gruppen som man kan tenke seg at er mest presset på tid - enslige forsørgere - er underrepresentert blant de tillitsvalgte. 4% av de tillitsvalgte i undersøkelsen i alderen 25-49 er enslige forsørgere, mens 6% i samme alder er det i henhold til levekårsundersøkelsen for 1995. Ser vi på kjernegruppen i materialet - de mellom 25 og 67 år, er det liten forskjell mellom utvalget og befolkningen forøvrig.

Tabell 8. Familiesituasjon i alderen 25-66 blant tillitsvalgte og blant Norges befolkning i Levekårsundersøkelsen 1995. Prosent.

	Tillitsvalgte	Levekårsundersøkelsen
Par med hjemmeboende barn	47	45
Par uten hjemmeboende barn	34	33
Enslig forsørger	3	4
Enslig	16	18
Sum	100	100
n	772	2530

¹¹ At det er flere som har hjemmeboende barn blant de som er tillitsvalgte for organisasjoner som arbeider med barn og ungdom er ikke overraskende og i tråd med funn i Danmark (Boolsen, 1988, s. 124-125)

Eneforsørger er i tillegg til å være noe underrepresentert, også de som gjennomsnittlig bruker minst tid pr. måned på vervet.¹² Tillitsvalgte som lever i parforhold uten hjemmeboende barn bruker i gjennomsnitt 18 timer pr. måned på vervet, mens eneforsørgere i gjennomsnitt bruker 10 timer.

Oppsummeringsvis ser det altså ikke ut til at tillitsvalgte er folk som har lite familieforpliktelser. Det stemmer med funn i andre studier hvor man ser at tilbøyeligheten for å gjøre frivillig arbeid er større hvis man er gift enn hvis man er enslig (Smith, 1992, s. 88)¹³.

5.1.4. Utdanning

Et flertall i undersøkelsen har høyere utdanning (35% på høgskolenivå og 18% på universitetsnivå). Vi vet fra tidligere undersøkelser at folk med universitets-/høgskoleutdanning i større grad er *medlemmer* av frivillige organisasjoner enn folk med lavere utdanning (Wikborg, 1988, s. 436 og Smith, 1992). Engasjement og aktiv deltakelse i politikk og på arbeidsplassen øker også med utdanning (Martinussen, 1993).

Tabell 9. Høyeste utdanning. Prosent.

	FRISAM	LNU	Samlet
Grunn-/realskole	24	9	20
Videregående	27	30	28
Høgskole	32	42	35
Universitet	17	19	18
Sum	100	100	100
n =	642	273	915

Over 50% av de tillitsvalgte i materialet har altså utdanning på høyere nivå. Det er en viss forskjell mellom organisasjonene tilknyttet FRISAM og LNU, hvor flere i organisasjoner tilknyttet LNU har høyere utdanning (61%) enn i organisasjoner tilknyttet FRISAM (49%).

Tallene er mer meningsfulle når de sammenlignes med tall for befolkningen under ett. Vi har sett nærmere på Levekårsundersøkelsen fra 1995, og der har 23% utdanning på høgskole- eller universitetsnivå. Tallene er imidlertid ikke direkte sammenlignbare fordi alderssammensetningen er ulik. I levekårsundersøkelsen er grunnlaget et representativt utvalg av hele befolkningen over 16 år. I undersøkelsen om tillitsvalgtes arbeidsforhold har vi en yngre populasjon, og vi vet at yngre aldersgrupper i større grad har høyere utdanning enn eldre. Dette kan imøtekommes ved at vi ser på en gitt aldersgruppe i begge undersøkelsene, f.eks. de mellom 25 og 67 år (se tabell 10).

¹² Her er det imidlertid bare 40 observasjoner slik at tallet er noe usikkert.

¹³ I en amerikansk undersøkelse gjorde 59% av gifte frivillig arbeid, mens 44% av enslige gjorde det. Tilsvarende mønster ble rapportert fra Danmark og Canada (ibid).

Tabell 10. Prosentandel med ulikt nivå av utdanning i aldersgruppen 25-66 år for de tillitsvalgte og befolkningen generelt etter Levekårsundersøkelsen

	De tillitsvalgte	Levekårsundersøkelsen
Grunn-/realskole	18	20
Videregående	27	52
Høgskole/ Universitet	53	27
Sum	100	99
n =	774	2095

I vårt materiale har 53% i aldersgruppen 25-66 år utdannelse på høgskole/universitetsnivå. Tallet for tilsvarende aldersgruppe i Levekårsundersøkelsen er 27%. Det er altså en svært stor forskjell mellom utdanningsnivået i undersøkelsen og det generelle nivået i Norge.

En internasjonal studie konkluderer med at de med høy inntekt, høyt utdanningsnivå, høy yrkesmessig status, høy familiestatus og mer eiendom enn andre, er mer tilbøyelige til å være frivillige, være det for flere organisasjoner og ta på seg lederverv, enn de som har færre av disse bakgrunnsmessige fordelene (Pearce, 1993, s. 65). Pearce viser til undersøkelser fra land rundt om i verden og undersøkelser gjort i forskjellige tidsepoker for å underbygge dette. Disse bakgrunnsvariablene samvarierer, og i en multivariat regresjonsanalyse mener man å finne at utdanning er den mest avgjørende variabelen (ibid). Selv om vi ikke har kunnskap om disse andre bakgrunnsvariablene i vårt materiale, er det nærliggende å tenke seg at bildet er tilsvarende her. Vi kan dermed regne med at tillitsvalgte oftere enn andre er ressurssterke mennesker både mht. utdanning og andre forhold.

Skjevheten i forhold til utdanning er større for noen organisasjoner og grupper av organisasjoner enn andre.

Tabell 11. Prosentandelen med ulik utdanning blant tillitsvalgte etter organisasjonstype.

	Aktivitet	Omsorg	Ideologi
Grunn-/realskole	12	35	16
Videregående	31	31	19
Høgskole/universitet	58	34	65
Sum	100	100	100
n =	406	259	250

Vi ser at andelen med høgskole-/universitetsutdanning er lik landsgjennomsnittet for omsorgsorganisasjonene. De andre organisasjonene ligger imidlertid mye høyere. Særlig gjelder det ideologiorganisasjonene. Her er det 65% som har høyere utdanning. Hva kan denne forskjellen komme av?

Ut fra kunnskap om at særlig omsorgsorganisasjonene er dominert av kvinner, har vi foretatt en utregning for å se om det er kjønn heller enn organisasjonstype som er av betydning for sjansen for å ha høyere utdanning. Materialet gir ikke et entydig bilde, men uansett er det type organisasjon som er mest vesentlig når det gjelder forskjeller i utdanning. Både blant menn og blant kvinner er det innenfor ideologiorganisasjonene og aktivitetsorganisasjonene flest

tillitsvalgte med høy utdanning. I disse organisasjonsgruppene er det til og med slik at *kvinnene i større grad enn mennene* har høyere utdanning selv om forskjellene tildels er små (11 og 4 prosentpoeng). Innenfor omsorgsorganisasjonene er det en stor forskjell mellom kjønnene, men i den andre retningen. Mens 50% av mennene i omsorgsorganisasjonene har høyere utdanning har kun 29% av kvinnene det. 39% av kvinnene i omsorgsorganisasjonene har utdanning på grunn-/realskolenivå.

Det generelle mønsteret i undersøkelsen er dermed at tillitsvalgte generelt oftere har høyere utdanning enn andre - det gjelder begge kjønn og alle typer organisasjoner med unntak av kvinner som er tillitsvalgte i omsorgsorganisasjoner.

Et spørsmål organisasjonene bør ta stilling til i tilknytning til dette er hva det betyr for deres virksomhet at deres tillitsvalgte skiller seg så sterkt ut i forhold til resten av befolkningen når det gjelder utdanning. I sammenheng med denne undersøkelsen vil vi senere se nærmere på om høy utdanning innebærer en arbeidssituasjon som gir flere fordeler i forbindelse med muligheten til å kombinere tillitsverv og lønnet arbeid.

5.1.5. Kommunestørrelse

I undersøkelsen har vi spurt etter kommunestørrelse og laget en firedelt inndeling etter befolkningsstørrelse. Dette er ikke gjort for å kartlegge den representative fordelingen av tillitsvalgte etter størrelse på kommuner. Utvalget med utgangspunkt i Hordaland, Oslo, Buskerud og Finnmark på lokalt nivå har gjort selve fordelingen på bostedskommuner til en uaktuell problemstilling. Det har imidlertid vært viktig å forsikre seg om at alle størrelser på bostedskommuner er representert i tilstrekkelig antall slik at særlige kjennetegn eller problemstillinger knyttet til kommunestørrelse i materialet eventuelt ville komme frem.

Tabell 12. Kommunestørrelser. Prosent

	FRISAM	LNU	Samlet
Under 5000 innb.	17	19	17
5000 - 15000 innb.	22	28	24
15000 - 50000 innb.	30	25	29
over 50000 innb.	31	28	30
Sum	100	100	100
n =	643	272	915

Vi ser av tabell 12 at alle kommunestørrelser er representert i så stor grad at eventuelle forskjeller ut fra kommunestørrelse vil kunne fremtre.

I tråd med at Oslo og Hordaland var valgt ut som bostedsfylker for utvelging av lokale tillitsvalgte, bor mange i undersøkelsen i kommuner med mer enn 50.000 innbyggere (30%). 17% bor i kommuner med færre enn 5.000 innbyggere, mens 24% og 29% bor i kommuner med henholdsvis 5.000 til 15.000 innbyggere og 15.000 til 50.000 innbyggere. Det er liten forskjell mellom de to gruppene av organisasjoner på dette området.

5.1.6. Oppsummering og konklusjon - et godt utvalg for videre analyse

Oppsummeringsvis kan vi si at tillitsvalgte ofte er i en fase av livet som krever mye både på arbeids- og hjemmefronten. Mange i utvalget har hjemmeboende barn og barna er for en stor del under 12 år. Samtidig er et flertall av de tillitsvalgte i en alder som trolig gjør at det kreves mye av dem på arbeidsplassen. Dette forholdet skal vi se nærmere på. Bakgrunnsvariablene indikerer at de tillitsvalgte er travle mennesker som kan komme opp i konflikt mht. hvordan tiden deres skal strekke til. Hvis så er tilfelle vil de trenge god tilrettelegging fra organisasjonen og arbeidsliv.

Et flertall av de tillitsvalgte har høyere utdanning, og det er stor forskjell mellom andelen med høy utdanning blant tillitsvalgte sammenlignet med befolkningen forøvrig. I omsorgsorganisasjonene er ikke denne forskjellen like stor som i ideologi- og aktivitetsorganisasjonene.

Vi har sett at utvalget har en god fordeling på alle bakgrunnsvariablene. Det sikrer at ulike grupperinger er representert, og det muliggjør analyser splittet ned på bakgrunnsvariabler. Sammenligninger med andre undersøkelser har vist at materialet er i tråd med det man ellers vet om bakgrunnsvariabler for medlemmer og tillitsvalgte i frivillige organisasjoner. Den forskjellen som ses mellom ulike typer organisasjoner er også av ventet karakter.

6. Organisasjonsmessige rammebetingelser

Når vi skal se på hvordan tillitsvalgte kombinerer lønnet arbeid med verv, er det ikke bare forhold på arbeidsplassen som er av betydning. De rammebetingelsene som er knyttet til organisasjonsvirksomhet er også viktige. Vi tenker her på flere forhold. Hvordan organisasjonen man har verv i legger til rette for utføringen av vervet vil selvsagt være av stor betydning. Det gjelder både mht. organisasjonsmessig tilrettelegging og om vervet innebærer økonomiske belastninger. Videre vil hvordan den tillitsvalgte ellers har strukturert hverdagen sin få betydning. Tid er her en nøkkelfaktor som påvirkes av alle forpliktelser den enkelte har tatt på seg. Vi skal derfor se nærmere på hvordan de tillitsvalgte vurderer sitt tidsbruk og forhold til familie. Forpliktelser overfor andre frivillige organisasjoner er også en interessant rammebetingelse for utføring av tillitsverv som vi skal ta opp.

6.1. Aktivitet i andre frivillige organisasjoner

Vi har sett at mange tillitsvalgte har familieforpliktelser. Hvordan stiller det seg med andre sysler som opptar tid som ikke går til lønnet arbeid?

Man vet fra tidligere undersøkelser at de som engasjerer seg i noe også ofte er aktive i andre sammenhenger. Det faktum at det finnes mer enn to ganger så mange medlemsskap i frivillige organisasjoner som det finnes personer som er medlemmer, underbygger at det må være mange som er engasjert i flere sammenhenger. Frekvensene blant utvalget i denne undersøkelsen bekrefter dette til fulle. Hele 59% er aktive i andre organisasjoner, og 46% har verv andre steder (tabell 13). Dette er svært høye tall, og de er høyere enn tallene som gjelder for befolkningen generelt.¹⁴ De som allerede har ett tillitsverv er mer tilbøyelig enn de som ikke har til å påta seg ett verv til. Dette er altså svært aktive mennesker.

Tabell 13. Prosentandel blant de tillitsvalgte som er aktivt medlem av og har verv i andre frivillige organisasjoner

	FRISAM	LNU	Samlet
Aktivt medlem i andre frivillige organisasjoner	59	58	59
Verv i andre frivillige organisasjoner	47	44	46

Det er liten forskjell mellom tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet FRISAM og LNU når gruppene ses samlet. Noen enkeltorganisasjoner utmerker seg imidlertid. De tillitsvalgte i Kirkerådet/menighetene og IOGT er spesielt aktive (henholdsvis 71% og 67% har *verv* i andre organisasjoner), men også NIF, Jeger- og fiskerforbundet, 4H, Velforbundet og Misjonsselskapets Barne- og Ungdomsorganisasjon har mange medlemmer som er aktive som medlemmer og tillitsvalgte i andre organisasjoner.

¹⁴ 58% av befolkningen generelt er medlemmer av frivillige organisasjoner og hvert fjerde medlem har tillitsverv (Wikborg, 1988).

Ses de ulike organisasjonstypene samlet ser vi at det er vanligere blant de tillitsvalgte i ideologiorganisasjonene enn i omsorgsorganisasjonene å ha verv i andre frivillige organisasjoner.

Tabell 14. Prosentandel blant de tillitsvalgte innen hver organisasjonstype som er aktivt medlem i og som har verv i andre frivillige organisasjoner.

	Aktivitet	Omsorg	Ideologi
Medlem i andre org.	62	45	68
Verv i andre org.	49	32	57

Kjønn ser også ut til å ha betydning for sannsynligheten av å ha verv og være aktivt medlem i mer enn en frivillig organisasjon. Mens 54% av mennene har verv i andre frivillige organisasjoner, er det tilsvarende tallet for kvinner 40%. Den samme forskjellen finner vi når vi ser på andelen som er aktive medlemmer i andre frivillige organisasjoner - 67% av mennene er det, mot 53% av kvinnene i undersøkelsen.¹⁵

Vi vet at kvinner i større grad enn menn har verv i omsorgsorganisasjonene. Sammenhengen kan derfor være mer komplisert enn det vi har fått et bilde av. Ses organisasjon og kjønn i sammenheng ser vi at organisasjon har større betydning enn kjønn mht. sjansen for å ha verv og være medlem i andre frivillige organisasjoner.

Tabell 15. Trivariat sammenheng mellom kjønn, organisasjonstype og tillitsvalgtes prosentmessige sannsynlighet for å ha verv i andre frivillige organisasjoner

	Aktivitet	Omsorg	Ideologi
Menn	55	33	63
Kvinner	42	31	51

Tallet 55 under "Aktivitet" forstås slik: 55% av alle menn som er tillitsvalgt i aktivitetsorganisasjoner har verv i en annen frivillig organisasjon. Tilsvarende andel for kvinner er 42%.

Den gjennomsnittlige forskjellen mellom menn og kvinner når vi ser hver organisasjon for seg er på 9 prosentpoeng, mens den gjennomsnittlige forskjellen mellom tillitsvalgte tilknyttet omsorgsorganisasjoner og ideologiorganisasjoner er på hele 25 prosentpoeng. Organisasjonstilhørighet ser derfor ut til å være mer avgjørende for aktivitet enn kjønn. En grunn til at kjønn slår såpass sterkt ut i en bivariat analyse er at kvinner oftere er tilknyttet omsorgsorganisasjoner og at tillitsvalgte i disse sjeldnere tar på seg verv i andre frivillige organisasjoner.

Når dette er sagt skal det imidlertid minnes om at også de i "de minst aktive gruppene" er svært aktive sett utenfra.

¹⁵ Forskjellen etter kjønn sammen med at kvinner er noe overrepresentert i materialet, innebærer at det samlede tallet for hvor stor andel av de tillitsvalgte som har verv og er medlemmer i andre organisasjoner trolig er noe høyere enn 59% og 46%.

6.2. Beskrivelse av vervet

Bakgrunnsvariabler som forteller noe om vervet kan også belyse de spørsmålene vi er opptatt av i undersøkelsen. I første rekke er det interessant å få en forståelse av hvor lenge tillitsvalgte har hatt verv og om dette er påvirket av antall timer innsats og arbeidssituasjon. Videre vil det være nødvendig å se på fordelingen i materialet når det gjelder hvilket nivå vervene er på og hva slags type verv respondentene innehar. Senere i rapporten belyses i hvilken grad vervets nivå og type har betydning for hvor mye arbeidsinnsats som nedlegges i vervet og hvordan man stiller seg til ulike spørsmål i tilknytning til forholdet lønnet arbeid og tillitsverv.

6.2.1. Antall år i vervet

Å ha tillitsverv kan være givende men tar mye tid og krefter. Hvor lenge de tillitsvalgte innehar vervene kan gi et bilde av hvorvidt disse er "slitere" som holder på i år etter år eller om de tar i et tak over en "kortere" periode. Vi har spurt hvor lenge de tillitsvalgte har hatt det aktuelle vervet som de svarer ut fra.¹⁶

Tabell 16. Når de tillitsvalgte startet i det aktuelle vervet. Tall for FRISAM, LNU og samlet. Prosent

Startår	FRISAM	LNU	Samlet
1950 - 1980	8	8	8
1981 - 1985	4	5	5
1986 - 1990	15	12	14
1991 - 1993	23	19	22
1994 - 1995	28	35	30
1996	17	14	16
Uoppgitt	6	8	6
Sum	100	100	100
n =	653	274	927

46% har hatt vervet i mindre enn tre år. Det indikerer at det er vanlig å ikke ha et verv over svært lang tid. 13% i materialet er utpreget "slitere" som har hatt vervet i mer enn 10 år. Et flertall av de resterende 36 prosentene har hatt vervet i mellom 3 og 5 år (og 6% har ikke svart).

Vi ser en liten tendens til at de som ikke er i lønnet arbeid pr. idag har lengre fartstid i vervet enn de som er i jobb. Ved at de som pr. idag ikke jobber i stor grad er pensjonister er det meste av denne forskjellen forklart. Vi kan altså ikke si at de som er i lønnet arbeid har vervene i kortere tid enn de som ikke har lønnet arbeid.

Det er ingen andre vesentlige skiller mellom de tillitsvalgte ut fra hvor lenge de har hatt vervet når vi ser på andre variabler. Man kunne kanskje forvente at de som holder ut lenge gjør det fordi de har verv som ikke krever så mye av deres tid. Det viser seg imidlertid ingen forskjell i gjennomsnittlig tid brukt på vervet for de som har hatt vervet lenge sammenlignet med de som har hatt det kortere tid.

¹⁶ Det ble presisert at vi ikke var ute når man første gang fikk et verv eller hvor lenge man har hatt verv generelt, men hvor lenge man sammenhengende har hatt det aktuelle vervet som undersøkelsen henspiller på.

6.2.2. Nivå og type verv

Fordelingen av tillitsvalgte på ulike nivå følger i stor grad fordelingsnøkkelen for utvalget. 53% er tillitsvalgte på lokalt/kommunalt nivå, 24% på regionalt-/fylkesnivå, 13% på sentralt nivå og 10% har krysset av for at de er tillitsvalgte på to eller tre nivå. To av organisasjonene har ikke regionalt-/fylkesnivå, hvorav den ene har valgt desto flere fra sentralt nivå og den andre flere fra lokalt nivå. Fordelingen av typer tillitsverv blant svarene i hver organisasjon, følger utvalget slik at det ikke er noen betydelige skjevheter.

40% i utvalget er ledere (tabell 15). Særlig er det mange ledere blant de som er trukket ut på lokalt nivå. Tildels avspeiler det at utvalget på dette nivået i stor grad ble gjort blant ledere.

Tabell 17. Fordeling på type verv blant lokalt og sentralt/regionalt tillitsvalgte, og sett samlet for alle tillitsvalgte i organisasjonene tilknyttet FRISAM og LNU. Prosent

	Lokalt nivå	Sentralt/Regionalt nivå	Samlet
Leder	47	33	40
Aktivitetsleder	6	1	4
Nestleder	4	10	7
Sekretær/kasserer/revisor	15	5	10
Styremedlem	4	23	13
Flere verv	25	28	26
Sum	100	100	100
n	482	445	927

Den forholdet det er mest interessant å merke seg er at mange blant de tillitsvalgte har mer enn ett verv i den aktuelle organisasjonen. 25% av de tillitsvalgte på lokalt plan har flere verv på dette nivået, og 28% av de tillitsvalgte på sentralt/regionalt nivå har flere verv. Blant de sistnevnte har et flertall verv på forskjellige nivå, men det er også en del som har flere verv på enten regionalt eller sentralt nivå. Dette forsterker inntrykket av tillitsvalgte som aktive mennesker som tar på seg mange oppgaver.

6.3. Tid brukt til vervet og om det er tilstrekkelig

Når det skal fokuseres på forholdet mellom lønnet arbeid og arbeid med tillitsverv er tid en nøkkelfaktor. Hvor mye tid krever vervet, klarer man å legge ned så mye tid, føler man seg tilstrekkelig osv. Videre vil det være viktig å se om det er noen grupper som legger spesielt mye tid ned i vervet, og om disse i større grad opplever at de bruker *tilstrekkelig* med tid.

6.3.1. Tid til vervet og annet organisasjonsarbeid

Det er store variasjoner mellom hvor mye tid folk bruker til vervene sine. Mens noen oppgir at de ikke bruker noe tid i måneden i det hele tatt (0 timer), er det enkelte som oppgir 100 timer eller mer. 44 personer (5%) bruker mer enn 40 timer i måneden på vervet. I gjennomsnitt bruker de tillitsvalgte i denne undersøkelsen 15 timer i måneden på vervet og 12 timer til

annen aktivitet i organisasjonen. Det er størst spredning mellom folk mht. antall timer brukt i vervet.

De som ikke er i lønnet arbeid bruker gjennomsnittlig noe mer tid både på vervet og på annen aktivitet i organisasjonen (17 timer på vervet og 13 timer på annen aktivitet) enn de som har lønnet arbeid (15 timer på vervet og 11 timer på annen aktivitet). De uten lønnet arbeid har også større spredning mht. hvor mange timer de bruker på vervet og annen aktivitet sett i forhold til de som er i lønnet arbeid. Det er imidlertid liten forskjell mellom de som arbeider mye og lite når det gjelder hvor mye tid de bruker i vervet.¹⁷

Tabell 18. Gjennomsnittlig antall timer brukt til vervet i måneden avhengig av arbeidstid for FRISAM og LNU samlet.

Arbeidstid i uken	Timer til vervet i mnd.	n
Ikke i lønnet arbeid	17	219
Mindre enn 20 timer	13	47
20 til 34 timer	16	84
35 til 45 timer (full tid)	14	441
Mer enn 45 timer	17*	86
Samlet de i jobb	15	658

* Holdes en ekstremverdi utenfor - en som arbeider mer enn 45 timer i uken og oppga 150 timer i mnd. på vervet - blir det gjennomsnittlige tallet 15 timer.

Hvor mye tid som brukes på vervet varierer tilsynelatende lite med arbeidstid, men samvariasjon med andre variabler har betydning her. Når vi i en regresjonsanalyse ser på betydningen av arbeidstid når alle andre variabler holdes konstante, ser vi at de som arbeider full tid statistisk sett vil legge ned 7 timer mindre innsats i vervet i måneden enn andre.¹⁸

Andre variabler som arbeidstid trolig samvarierer med og som har større utslag i enklere analysemetoder enn regresjon, er organisasjon og tillitsvalgtnivå.

Tabell 19. Gjennomsnittlig tid brukt på vervet i hver organisasjon. FRISAM

	Handi	Hus	IOGT	JF	Kirk	Metkrk	NIF	NKS	RK	Vel	FRISAM
Timer i mnd.	31	9	13	10	16	11	18	18	28	9	16
n	55	62	52	65	70	70	60	63	59	58	614

Tabell 20. Gjennomsnittlig tid brukt på vervet i hver organisasjon. LNU

	4H	KFUK	Misj	Musik	LNU
Timer i mnd.	12	16	7	14	13
n	74	79	52	58	263

¹⁷ En tilsvarende tendens fant man i en undersøkelse om frivillig innsats generelt i Røde Kors (Andersen, 1996, s. 30).

¹⁸ For en presentasjon av regresjonsmodellen og resultatene for diverse sentrale variabler, se vedlegg.

Tillitsvalgte i FRISAM-organisasjonene sett samlet bruker noe mer tid på vervet enn tillitsvalgte i LNU-organisasjonene. Ser vi hver organisasjon for seg er det noen som utmerker seg. Tillitsvalgte i Norges handikapforbund og Norges Røde Kors bruker i gjennomsnitt mest tid på vervet med henholdsvis 31 og 28 timer i måneden. Ellers ligger gjennomsnittet mellom 10 og 20 timer for de fleste organisasjonene bortsett fra Husmorforbundet, Velforbundet og Misjonsselskapets Barne- og Ungdomsorganisasjon hvor gjennomsnittlig tid brukt på vervet ligger under 10 timer i måneden.

Ser vi på organisasjonene gruppert etter typer, er ikke forskjellene like store, men de er tilstede.

Tabell 21. Timer brukt på vervet etter type organisasjon

Organisasjonstype	Aktivitet	Omsorg	Ideologi	Alle
Timer i mnd.	13	21	12	15
n	394	239	244	877

Det er i omsorgsorganisasjonene at tillitsvalgte gjennomsnittlig bruker mest tid på vervet. I aktivitets- og ideologiorganisasjonene ligger timeantallet mye lavere.

Alder, kjønn og utdanning ser ikke ut til å ha noen vesentlig betydning for antall timer brukt i vervet. Derimot inntreffer det store forskjeller når vi ser på tillitsvalgnivå.

6.3.2. Forskjeller på tidsbruk avhengig av nivå på vervet og type verv

FRISAM har antatt at det i første rekke er viktig for tillitsvalgte på sentralt og regionalt nivå å få bedre muligheter for fri fra lønnet arbeid. Hvordan tidsbruk avhenger av nivå og type verv blir derfor spesielt sentralt her.

Tabell 22. Gjennomsnittlig tid brukt på vervet etter hvilket nivå man er tillitsvalgt på.

Nivå	Gjennomsnittlig tid pr. måned	n
Lokalt/kommunalt	10	461
Regionalt/fylkesvis	19	207
Sentralt/nasjonalt	25	112
Flere nivå	21	84
Alle	15	864

Mens tillitsvalgte på lokalt nivå i gjennomsnitt bruker 10 timer pr. måned på vervet, bruker tillitsvalgte på sentralt nivå 2,5 ganger så mange timer. Også tillitsvalgte på regionalt nivå bruker mye tid på vervet - opp mot 20 timer i måneden. Det er altså store forskjeller i hvilke belastninger verv på ulike nivå medfører. Man kunne tenkt seg at de tillitsvalgte på lokalt nivå bruker desto mer tid på annen aktivitet i organisasjonen, men så er ikke tilfelle. Også når det gjelder timer brukt på annen aktivitet i organisasjonen legger de med verv på høyere nivå ned mer tid - gjennomsnittlig 14 timer i måneden mot de lokalt tillitsvalgtes 9 timer.

I neste omgang må vi spørre oss om forskjellene mellom organisasjonstyper er knyttet til nivå.

Tabell 23. Gjennomsnittlig antall timer brukt i måneden på vervet blant tillitsvalgte avhengig av organisasjonstype og nivå på vervet.

	Aktivitet	Omsorg	Ideologi
Lokalt nivå	10 timer	10 timer	10 timer
Sentralt/regionalt nivå	17 timer	33 timer	14 timer

Vi ser at de forskjellene som tidligere har fremkommet mellom de ulike typene organisasjoner er avhengig av hvilket nivå vervet er på. På lokalt nivå er det ingen forskjell mellom organisasjonstypene. På sentralt/regionalt nivå er det imidlertid en stor forskjell. Tillitsvalgte på sentralt/regionalt nivå i omsorgsorganisasjoner bruker over dobbelt så mye tid på vervet som de sentralt/regionalt tillitsvalgte i de andre organisasjonene. Dette innebærer også at forskjellene mellom nivåene ikke er like stort for alle organisasjonene - det er ikke alle sentralt/regionalt tillitsvalgte som har like stort arbeidspress.

En annen faktor som man kan tenke seg at spiller inn mht. tid brukt til vervet er type verv. Ved å se på forskjellene etter type verv innenfor hvert nivå får vi også et mer nyansert bilde av hvem som har de største belastningene (tabell 24).

Tabell 24. Tidsbruk til vervet avhengig av type verv og nivå vervet er på.

Type verv	Lokalt nivå		Regionalt / sentralt nivå	
	Gj.snitt tid	n	Gj.snitt tid	n
Leder	12	213	27	139
Aktivitetsleder	10	28	(9)	4
Nestleder	7	20	20	41
Sekretær/kasserer/revisor	8	70	12	20
Styremedlem	6	16	16	97
Flere verv	10	114	18	115
Alle - sum	10	461	21	416

På lokalt nivå er forskjellene ikke særlig store, men lederne bruker mest tid på vervet - gjennomsnittlig 12 timer i måneden. De som har flere verv lokalt og lokale aktivitetsledere bruker gjennomsnittlig 10 timer pr. måned på vervet. De andre lokalt tillitsvalgte bruker noe mindre tid.

På regionalt og/eller sentralt nivå bruker lederne i gjennomsnitt 27 timer i måneden på vervet og er altså desidert mest belastet sammenlignet med andre. Nestlederne er de som bruker nest mest tid (20 timer), mens de andre bruker 9 - 15 timer mindre tid enn lederne (vi ser her bort fra aktivitetslederne fordi de er så få at tallet blir meget usikkert).

Ut fra denne oversikten virker det rimelig å si at det er ledere og nestledere på sentralt eller regionalt nivå som har størst tidsmessig belastninger ved vervet. I hvor stor grad disse er belastet avhenger igjen av type organisasjon.¹⁹ Det er likevel rimelig å si at *ledere og nestledere på høyere nivå er de tillitsvalgte som i størst grad trenger gode forhold fra*

¹⁹ Det er ingen vesentlig forskjell mellom organisasjonstypene når det gjelder fordelinger på ulike typer verv.

arbeidsgiver eventuelt i kombinasjon med kompensasjon fra organisasjonen for tapt arbeidstid.

6.3.3. Arbeidsforhold har begrenset betydning for antall timer brukt til vervet

Det er ellers få store systematiske forskjeller på hvem som bruker mye tid på vervet. Alder, kjønn og utdanning ser ikke ut til å ha noen vesentlig betydning. Heller ikke visse forhold som har med arbeidsplassen å gjøre - verken størrelsen på arbeidsplassen, om det er offentlig eller privat virksomhet eller om vedkommende er ansatt eller selvstendig, har systematisk betydning for hvor mye tid som legges ned i vervet.

Sider som er mer knyttet til typen arbeid ser imidlertid ut til å ha en viss betydning. Tillitsvalgte ved arbeidsplasser som ikke gir rom for fleksitid, hvor det kreves vikar hvis arbeidstakeren er borte og hvor det generelt blir problematisk ved arbeidstakerens fravær, legger i gjennomsnitt ned noe mindre tid i vervet enn andre. Disse tre forholdene samvarierer slik at den som ikke har fleksitid ofte også arbeider et sted hvor de er avhengig av vikar for vedkommende og hvor fravær innebærer problemer.

6.3.4. Tar seg tid til å gjøre en tilfredsstillende jobb som tillitsvalgt

Langt de fleste opplever at den tiden de bruker på vervet er nok til at de får gjort en tilfredsstillende jobb som tillitsvalgt. 6% sier at de alltid har tid til å gjøre en tilfredsstillende jobb, 65% vanligvis, mens kun 2% mener de sjeldent eller aldri får tid til å gjøre en god nok jobb.

Tabell 25. I hvilken grad de tillitsvalgte opplever at de har tid til å gjøre en tilfredsstillende jobb som tillitsvalgt/leder. Prosent.

	FRISAM	LNU	Samlet
Alltid	7	3	6
Vanligvis	65	65	65
Ofte ikke	26	31	27
Sjeldent/aldri	2	1	2
Sum	100	100	100
n =	646	271	917

Vi ser av tabellen at det er liten forskjell mellom tillitsvalgte i organisasjonene tilknyttet FRISAM og LNU.

Man skulle kanskje forvente at en forskjell mellom nivåene når det gjelder i hvilken grad tillitsvalgte opplever å ha tid til å gjøre en tilfredsstillende jobb i vervet. Slik er det imidlertid ikke. Tillitsvalgte på høyere nivå opplever i like stor grad som tillitsvalgte på lokalt nivå at de får brukt nok tid på vervet på tross av at de faktisk bruker mer tid. Man kan derfor konkludere med at verv på høyere nivå innebærer mest arbeid, men at de tillitsvalgte på dette nivået i like stor grad som tillitsvalgte/ledere på andre nivå tar seg tid til å skjøtte vervet på en tilfredsstillende måte.

6.4. Belastninger ved vervet

Et tillitsverv kan føre med seg ulike belastninger for den som påtar seg det. Særlig to former er nærliggende å tenke seg - økonomiske utlegg og lite tid til andre ting. Det er hovedsakelig disse to typene belastninger vi har fokusert på i undersøkelsen. Vi har spurt i hvilken grad vervene medfører økonomiske belastninger for de tillitsvalgte og om tid til vervet kommer i konflikt med tid til familien. Særlig når det gjelder tid til familien har vi sett nærmere på hvordan andre forhold påvirker de tillitsvalgtes vurderinger. Vi fokuserer på betydningen av alder, familiesituasjon, type organisasjon og nivå på vervet.

6.4.1. Økonomiske belastninger ved vervet

Av tabell 26 ser vi at de fleste tillitsvalgte har utgifter i forbindelse med vervet som de ikke får dekket.

Tabell 26. Prosentandel som har hatt ulik grad av udekkede kostnader i forbindelse med vervet. Tall for FRISAM, LNU og samlet.

	FRISAM	LNU	Samlet
Vesentlige udekkede kostnader	15	13	14
I liten grad udekkede kostnader	65	68	65
Ingen udekkede kostnader	21	19	21
Sum	100	100	100
n =	648	274	922

Fire av fem har hatt udekkede kostnader det siste året, men det er kun 14% som betegner kostnadene som vesentlige. Utgiftene kan f.eks. være bruk av privat telefon, utlegg til porto og bruk av egen bil. At det er så utbredt med økonomiske kostnader ved å ha et verv indikerer at folk med svært dårlig råd kan ha vanskelig for å påta seg verv/lederopp-gaver.

Når det gjelder om folk har krysset av på 'vesentlige' udekkede kostnader eller 'liten grad' har svaralternativene et klart subjektivt tilsnitt. Den kostnaden én person opplever som vesentlig kan en annen oppleve som bagatellmessig. Slik kan både personlighet blant de som krysser av og deres økonomiske situasjon virke inn på svarene. Et slikt subjektivt svar er imidlertid ikke mindre verd. Vi får svar på om de tillitsvalgte opplever at tillits- /ledervervet innebærer en økonomisk belastning for dem eller ikke. Det ser ut som så er tilfelle for noen, men ikke i særlig stor grad.

Som vi ser er det lite forskjell mellom organisasjoner tilknyttet FRISAM og LNU.

Går vi inn på enkeltorganisasjonene viser det seg en viss forskjell. I Røde Kors har over 90% av de tillitsvalgte hatt udekkede kostnader, mens under 70% har hatt det innenfor Handikapforbundet, Husmorforbundet, NKS og Musikkorpsforbundet. Forskjeller som er på over 15 prosentpoeng er store nok til å være signifikante slik at man kan slå fast at det finnes en forskjell mellom organisasjonene selv om størrelsesordenen ikke er eksakt.²⁰ Det er derfor særlig de fem organisasjonene nevnt ovenfor som skiller seg ut i noen retning.

²⁰ Når tallene splittes ned på organisasjonsnivå blir de såvidt usikre at bastante slutninger ikke kan trekkes.

Når organisasjonene ses på inndelt etter type aktivitet er det også en viss forskjell. De tillitsvalgte i aktivitetsorganisasjonene har i størst grad hatt udekkede kostnader (83%), mens tillitsvalgte i omsorgsorganisasjonene har hatt det i minst grad (73%).

Det er ingen vesentlige forskjeller mellom aldersgrupper når det gjelder tillitsvalgtes karakterisering av utgiftene. Man kunne kanskje forvente at unge og eldre som antas å ha dårligere råd enn middelaldrende i større grad ville si at de har hatt vesentlige kostnader det siste året. Imidlertid går forskjellene heller den andre veien - de under 25 og over 66 år svarer noe hyppigere enn de middelaldrende at de *ikke* har hatt udekkede utgifter i forbindelse med vervet (differanser på henholdsvis 4 og 9 prosentpoeng).

Nivå på tillitsvervet og antall timer brukt på vervet virker i motsatt retning når det gjelder om man har økonomiske kostnader eller ikke. Det er færre blant de tillitsvalgte på høyere nivå som har hatt udekkede kostnader enn på lokalt nivå. Samtidig øker sjansen for å ha udekkede kostnader med antall timer man legger ned i vervet. Det kan dermed se ut som organisasjonene har begrenset de økonomiske belastningene vervet medfører for den gruppen som generelt sett bruker mest tid (de på høyere nivå) samtidig som de som bruker mest tid på hvert nivå likevel får størst økonomisk belastning.

6.4.2. Vervet i konflikt med tid til familien

Hensynet til familien er et forhold som ofte dukker opp i argumentasjon for hvorfor det er vanskelig å påta seg verv, og som resulterer i at medlemmer vegrer seg for verv og andre oppgaver²¹. I undersøkelsen har likevel så mange som 24% forsørgeransvar for barn under 12 år. Man kan spørre seg om tid til vervet og familien kommer i konflikt. Svaret er ja. Flertallet i undersøkelsen opplever at vervet gir dem mindre tid enn ønsket sammen med familien (54%). Kun 9% mener imidlertid at dette skjer i "stor grad".

Blant de med forsørgeransvar for små barn er det 62% som mener vervet gir dem mindre tid enn ønsket med familien, og 13% mener det skjer i stor grad. Familiesituasjon ser derfor ut til å kunne være en vesentlig faktor når man skal analysere disse forholdene nærmere. Alder er en variabel vi vet har betydning for familiesituasjon og som det derfor også bør analyseres ut fra. Når dette gjøres ser alder ut til å være mer avgjørende enn familiesituasjon (tabell 27 og 28).

Tabell 27. Prosentandel som mener vervet gjør at de får mindre tid enn ønsket med familien etter alder

Alder	16 - 24 år	25 - 49 år	50 - 66 år	67+ år	Samlet
% for lite tid	23	59	59	24	54
n	53	467	308	70	922

²¹ Dette er en kjent erfaring for alle som har hatt rekrutteringsoppgaver. Rekrutteringsproblemer i forhold til verv i menighetene er drøftet i Heimann 1988, s. 44-49.

Tabell 28. Prosentandel som mener vervet gjør at de får mindre tid enn ønsket med familien etter familiesituasjon

Familiesituasjon	Enslig	Enslig forsørger	Par uten barn*	Par med barn*
% for lite tid	40	54	55	61
n	179	24	335	371

* gjelder hjemmeboende barn

Vi ser av tabellene at differansene er større mellom de ulike aldersgruppene enn mellom de forskjellige familietyper. Ved hjelp av en trivariat frekvensanalyse viser det seg at familiesituasjon har ganske liten betydning i de to midterste alderskategoriene. Blant de mellom 25 og 67 år er det lite forskjell i vurderingen av tid til familien mellom enslige og de som lever i parforhold (med eller uten hjemmeboende barn). For de helt unge og de eldre betyr imidlertid det å bo i et parforhold at de i større grad enn om de er enslige opplever at vervet gir dem mindre tid enn ønsket med familien.

En mulig variabel som kunne ha betydning for dette bildet er hvorvidt man er i jobb eller ikke. Naturlig nok er det en sammenheng mellom arbeidssituasjon og vurdering av tid brukt til familien (tabell 29). Vi har sett på aldersgruppen 25-66 år for å eliminere de som pga. alder ikke er i jobb.

Tabell 29. Prosentandel i alderen 25-66 år som mener vervet gjør at de får mindre tid enn ønsket med familien etter jobbsituasjon

Jobbsituasjon	I lønnet arbeid	Ikke i lønnet arbeid
% som mener vervet gir for lite tid med familien	61	49
n =	650	129

De som er i lønnet arbeid synes i større grad at vervet gir mindre tid enn ønsket med familien sammenlignet med de som ikke er i lønnet arbeid. Forskjellen er imidlertid på kun 12 prosentpoeng, og dette er mindre enn forskjellene ut fra alder.

Ved hjelp av en multivariat analyse ser vi at holdningen til tid til familien i hovedsak følger alder når variablene 'arbeid' og 'familiesituasjon' holdes konstante. Det ser ut som holdningen til familieliv i stor grad avhenger av alder, slik at de mellom 25 og 67 setter familieliv høyt selv om de bor alene og selv om de ikke er i jobb.

6.4.3. Mangel på tid til familien i de ulike organisasjonene

Selv om vi har slått fast at det er alder som har mest betydning for vurdering av tid til familien, og at både arbeidssituasjon og familiesituasjon også spiller inn, kan det være interessant å se etter mønster også knyttet til organisasjon (tabell 30 og 31).

Tabell 30. Prosentandel i hver organisasjon som opplever at vervet gir mindre tid enn ønsket med familien. FRISAM

	Handi	Hus	IOGT	JF	Kirk	Metkrk	NIF	NKS	RK	Vel	FRISAM
% for lite tid	56	47	42	57	77	53	63	46	68	42	55
n	64	66	55	67	69	72	59	74	62	60	648

Tabell 31. Prosentandel i hver organisasjon som opplever at vervet gir mindre tid enn ønsket med familien. LNU

	4H	KFUK	Misj	Musik	LNU
% for lite tid	45	43	30	44	52
n	76	84	53	61	274

I Kirkerådet, Røde Kors og Idrettsforbundet er det særlig mange som mener vervet gir dem knapp tid med familien. Særlig Misjonsselskapets Barne- og Ungdomsorganisasjon skiller seg ut ved at det er relativt få der som mener vervet gir mindre tid enn ønsket med familien. Forskjellene mellom organisasjonene utgjør imidlertid ikke et mønster når vi grupperer dem ut fra den virksomheten de driver (aktivitetstilrettelegging, omsorgs- eller ideologispredning).

6.4.4. Tid til familien i forhold til nivå på vervet

Andre variabler innvirker også på om man mener vervet fører til mindre tid enn ønsket med familien. De som har verv på sentralt og regionalt nivå oppgir i noe større grad at de får mindre tid enn ønsket med familien. Forskjellen er imidlertid større mellom de som har ett verv i organisasjonen og de som har flere. 79% av de som har verv på flere nivå opplyser at vervene medfører mindre tid enn ønsket med familien. Blant disse er det også en langt større andel som mener dette skjer i "stor grad" (18%). Hvorvidt disse er i lønnet arbeid eller ikke eller har verv i andre organisasjoner har ikke betydning statistisk sett.

Vi ser også en forskjell mellom de som har verv i andre organisasjoner og de som ikke har det. Noe flere av de som har verv i andre frivillige organisasjoner opplever problemer med tid til familien. Samlet sett kan man si at jo mer aktive liv man har med jobb, forsørgeransvar og flere verv, desto større er sannsynligheten for at man svarer at vervet medfører mindre tid enn ønsket med familien. Dette er ikke overraskende.

6.4.5. Tillitsvalgte i tidsklemme

Vi har sett at et flertall mener vervet gir dem mindre tid enn ønsket med familien og at forskjellige forhold virker inn på sannsynligheten for at det oppleves slik. Vi kan si at de tillitsvalgte er i en tidsklemme. Likevel tar de fleste seg tid til å gjøre en tilfredsstillende jobb i vervet - også de som ser at det går ut over tid med familien (tabell 32).

Tabell 32. Sammenheng mellom tid til familien og tid til vervet. Prosent

	Mindre tid enn ønsket med fam.	Nok tid med familien
Har tid til tilfredsstillende innsats	63	81
Ikke tid til tilfredsstillende innsats	37	19
Sum	100	100

N = 915

Vi ser her at så mange som 63% av de som mener at vervet gir mindre tid enn ønsket med familien likevel tar seg tid til å gjøre en tilfredsstillende innsats som tillitsvalgt. Det viser at de tillitsvalgte er pliktoppfyllende og setter egne behov til side for å oppfylle organisasjonens behov. I denne forbindelse kunne det vært interessant å vite hvorfor så mange likevel påtar seg verv og lederoppgaver. Er de som påtar seg vervene klar over hvilke belastninger det medfører?

Det er gjort flere studier på motivasjon for frivillig arbeid generelt. Mye er fra engelskspråklige land, men etterhvert finnes det også noen norske studier. I to rapporter fra Institutt for Samfunnsforskning (Lorentzen og Rogstad, 1994²², og Andersen, 1996²³) er det tatt utgangspunkt i et undersøkelsesdesign presentert i Clary og Snyder, 1991. Her inngikk seks dimensjoner for motivasjon: sosiale forventninger, verdibegrunnelser, arbeidsmarkedsbegrunnelser, læringsbegrunnelser, selvaktelsesbegrunnelser og selvbeskyttelsesbegrunnelser. En vanlig tendens nasjonalt og internasjonalt er at verdibegrunnelser kommer høyt når frivillige skal begrunne sitt engasjement (Lorentzen og Rogstad, 1994, s. 26).

Resultatene av slike studier er interessante, men de kan ikke uten videre antas å gjelde i forhold til vår problemstilling knyttet til *tillitsvalgte*. Det kan være betydelige forskjeller mellom det å gjøre frivillig arbeid som til en viss grad kan tilpasses lyst og kapasitet og det å utføre et tillitsverv som må skjøttes på en tilfredsstillende måte uavhengig av andre plikter på gitte tidspunkt. Har de tillitsvalgte som er i en tidsklemme sagt ja til vervet fordi de har lyst til mye og ikke klarer å begrense seg, eller føler de seg presset til å yte mer enn de egentlig har kapasitet til? Avspeiler det i så fall en motivasjon for vervet som i stor grad består av plikt? At så er tilfelle antydes for menighetenes del av Heitmann (1988, s. 25). Her ligger det klare utfordringer for organisasjonene.

6.5. Organisasjonenes tilrettelegging

En viktig faktor som påvirker hvor belastende et verv er og hvordan tillitsvalgte kan kombinere verv med lønnet arbeid er organisasjonenes tilrettelegging for arbeidet. Vi har sett at mange tillitsvalgte opplever en tidsklemme og at vervet går på bekostning av tid til familien. Gjenspeiler dette seg i at mange er misfornøyde med hvordan organisasjonene tilrettelegger?

²² Fokus på deltakere ved frivillighetssentralene.

²³ Fokus på frivillige i Norges Røde Kors.

6.5.1. De fleste tillitsvalgte er ganske fornøyd

Svaret på spørsmålet over ser ut til å være nei. De fleste er fornøyd med hvordan organisasjonene legger til rette for deres arbeid som tillitsvalgte/ledere. 32% er godt fornøyd, 58% er ganske fornøyd, mens kun 9% er lite fornøyd (tabell 33).

Tabell 33. Hvor fornøyde de tillitsvalgte er med organisasjonens tilrettelegging. Prosent

	FRISAM	LNU	Samlet
Godt fornøyd	32	34	32
Ganske fornøyd	59	57	58
Lite fornøyd	9	9	9
Sum	100	100	100
n =	642	272	914

Igjen ser vi liten forskjell mellom organisasjoner tilknyttet FRISAM og LNU. Vi ser imidlertid forskjeller etter om vervet innebærer for lite tid med familien og etter om de tillitsvalgte opplever å ha tid til å gjøre en tilfredsstillende jobb.

Tabell 34. Fornøydhet med organisasjonen etter hvor presset en er på tid ellers. Prosent

	Gir lite tid med fam.	Gir nok tid med fam.	Ikke tid til tilfredsstillende jobb	Tid til tilfredsstillende jobb
Godt fornøyd	25	41	22	37
Ganske fornøyd	62	54	61	58
Lite fornøyd	13	5	18	6
Sum	100	100	100	100
n =	496	416	259	649

Mens 41% av de som mener vervet ikke går ut over familien er godt fornøyd med organisasjonens tilrettelegging, er kun 25% av de som mener vervet gir for lite tid med familien godt fornøyd. Tilsvarende er det en forskjell på 15 prosentpoeng mellom de som oppgir at de har tid til å gjøre en tilfredsstillende jobb i vervet og de som ikke har tid når det gjelder vurdering av organisasjonens tilrettelegging. I dette må man kunne anta at det ligger en viss kritikk av organisasjonens tilrettelegging blant de som er mest presset på tid. Det kan også avspeile at de som opplever at organisasjonen tilrettelegger dårlig som en konsekvens får mindre tid enn ønsket til både verv og familie.

Bildet kan nyanseres videre ved å se på forholdene ved de forskjellige nivåene på vervet. Tillitsvalgte på sentralt nivå er i større grad godt fornøyd enn tillitsvalgte på regionalt og lokalt nivå. Tendensen gjelder uavhengig av i hvilken grad de tillitsvalgte har mindre tid med familien enn ønsket (tabell 35).

Tabell 35. Hvor fornøyde de tillitsvalgte er med organisasjonenes tilrettelegging avhengig av tillitsvalgnivå og vurdering av tid med familien. Prosent.

	Har mindre tid enn ønsket m familie			Har nok tid til familien		
	Lokalt	Regionalt	Sentralt	Lokalt	Regionalt	Sentralt
Godt fornøyd	20	27	44	40	43	49
Ganske fornøyd	66	58	49	54	55	47
Lite fornøyd	14	15	7	6	2	4
Sum	100	100	100	100	100	100
n =	224	129	68	247	91	49

Forskjellen mellom tillitsvalgte på ulike nivå er ikke så stor blant de som har nok tid med familien som blant de som har lite tid. Det betyr at blant dem som opplever å ha tid nok til familien har ikke nivå så mye å si, mens blant dem som er presset på tid er vurderingene av organisasjonens tilrettelegging mer farget av hvilket nivå de er tillitsvalgt på.

6.5.2. Kompensasjon for tapt arbeidstid

Det er få som får økonomisk kompensasjon for tapt arbeidstid. 6% får full kompensasjon, mens 11% får delvis. Disse utgjør tilsammen 143 personer. Det er noe flere som får kompensasjon blant tillitsvalgte i FRISAM-organisasjonene enn blant tillitsvalgte/ledere i organisasjonene tilknyttet LNU.

Tabell 36. Prosentandel av organisasjonene som gir kompensasjon for tapt arbeidstid

	FRISAM	LNU	Samlet
Full kompensasjon	6	4	6
Delvis kompensasjon	13	8	11
Ingen kompensasjon	81	88	83
Sum	100	100	100
n =	625	252	877

Splittes materialet ned på de enkelte organisasjonene blir forskjellene større (tabell 37 og 38).

Tabell 37. Prosentandel som får full eller delvis kompensasjon i hver organisasjon. FRISAM

	Handi	Hus	IOGT	JF	Kirk	Metkrk	NIF	NKS	RK	Vel	FRISAM
%	33	6	5	22	41	0	24	24	19	10	19
n	54	65	55	65	70	70	59	70	59	58	625

Tabell 38. Prosentandel som får full eller delvis kompensasjon i hver organisasjon. LNU

	4H	KFUK	Misj	Musik	LNU
%	18	4	3	23	12
n	73	79	40	60	252

Norges Handikapforbund og Kirkerådet er de som i størst grad gir kompensasjon for tapt arbeidstid. Også Jeger- og fiskerforbundet, Idrettsforbundet og Sanitetsforeningen gir i ganske stor grad økonomisk kompensasjon for tapt arbeidstid. Når materialet splittes ned på enkeltorganisasjonene blir det imidlertid mer sårbart fordi det er så få observasjoner i hver gruppe. Det er også vanskelig å få en oversikt over en mulig samlet tendens ut fra en så detaljert inndeling. Når organisasjonene er samlet i typer (aktivitet, omsorg, ideologi) blir bildet mer oversiktlig og pålitelig. Imidlertid forsvinner også forskjellene.

Det ser altså ikke ut til at den type virksomhet organisasjonen driver får betydning for om det gis kompensasjon for tapt arbeidstid eller ikke. Forklaringene må søkes andre steder. Organisasjonenes økonomi er trolig vesentlig, og denne ser ut til å være uavhengig av type virksomhet.

Når man ser bort fra forskjellene mellom enkeltorganisasjonene, er den største forskjellen i om det gis kompensasjon for tapt arbeidstid mellom de ulike nivåene.

Tabell 39. Kompensasjon avhengig av nivå på vervet. Prosent

	Lokalt nivå	Regionalt nivå	Sentralt nivå	Flere nivå
Full kompensasjon	1	11	12	6
Delvis kompensasjon	5	15	19	24
Ingen kompensasjon	93	74	69	70
Sum	100	100	100	100
n =	457	212	113	82

Svært få (6%) av de som er tillitsvalgte på lokalt nivå får noen form for kompensasjon for tapt arbeidstid, og kun 1% får full kompensasjon. Det er mer vanlig med kompensasjon på både regionalt og sentralt nivå, men det er likevel under en tredjedel som får slik kompensasjon også på disse nivåene.

Det varierer sterkt mellom hvor mange timer folk får kompensasjon for - fra en leder som blir kjøpt ut 2 dager i uken, til de som får dekket noen timer møter i året. På spørsmål om hvor mye tid i året det maksimalt gis kompensasjon for er de fleste usikre. Mange svarer at det varierer, og kun 16 oppgir eksakte tall for hvor mye kompensasjon det maksimalt gis i deres verv. For disse 16 er gjennomsnittsverdien 18 dager.

De som får kompensasjon for tapt arbeidstid bruker mer tid på vervet enn de som ikke får det. Det er i tråd med at de tillitsvalgte på sentralt og regionalt nivå i størst grad får slik kompensasjon.

6.6. Oppsummerende om organisasjonsmessige rammer

Vi har i dette kapitlet sett på ulike sider ved de tillitsvalgtes rammebetingelser knyttet til organisasjonslivet. Slike rammebetingelsene kan ha betydning for hvor enkelt det er for de tillitsvalgte å kombinere vervet med lønnet arbeid f.eks. ut fra hvor mye tid som blir igjen til familie og andre ting.

Som vi har sett er tillitsvalgte aktive personer som fyller fritiden sin med mange oppgaver. For det første er et flertall av dem medlemmer i, og svært mange har også verv i, andre frivillige organisasjoner. Over en fjerdedel har dessuten flere verv i den organisasjonen som denne undersøkelsen er knyttet til.

Gjennomsnittlig bruker hver tillitsvalgt 15 timer i måneden på vervet, men det er mange som bruker adskillig mer. (For en full oversikt over ulike sentrale variablers betydning for tid brukt i vervet når andre forhold holdes konstant, se regresjonsutregningen i vedlegg.) Særlig ser det ut til at det å ha verv på sentralt nivå krever mye tid, og at det å være leder er mer tidkrevende enn å ha andre typer verv. Mens tillitsvalgte på lokalt nivå bruker omtrent like mye tid på vervet uavhengig av hva slags virksomhet organisasjonen driver, er det stor forskjell mellom tidsbruken til de med verv på høyere nivå avhengig av type organisasjon. I omsorgsorganisasjonene bruker tillitsvalgte på sentralt/regionalt nivå dobbelt så mye tid på vervet som i ideologioorganisasjonene.

Vi kan ut fra dette slå fast at ledere og nestledere på høyere nivå er de som har størst arbeidsbelastning med vervet og som derfor har størst behov for eventuelle rettigheter overfor arbeidsgiver for å kombinere verv og lønnet arbeid.

Slik forholdene er i dag kan det virke som om tillitsvalgtes tidspress i første rekke går ut over familien heller enn deres lønnete arbeid. Et flertall opplever at vervene går ut over tid til familien. Både familiesituasjon, alder og om man er i jobb eller ikke har betydning, men alder ser ut til å være den mest avgjørende av disse variablene statistisk sett. Også aktivitetsnivå har betydning for vurdering av om vervet gir for lite tid med familien. De som har flere verv, enten i samme organisasjon eller i en annen frivillig organisasjon, er mer presset på tid.

Generelt er det få tillitsvalgte som får kompensasjon for tapt arbeidstid fra organisasjonen. De fleste er likevel fornøyd med organisasjonens tilrettelegging for deres aktivitet som tillitsvalgt. De mest pressete tidsmessig er de som samlet sett er minst fornøyd med organisasjonenes tilrettelegging, men alt i alt virker det som de tillitsvalgte legger den nødvendige tid ned i vervet og ikke krever mer fra organisasjonene enn det de pr. i dag får. Prisen for aktiviteten er at det blir mindre tid enn ønsket med familien.

Vi har gjennom undersøkelsen fått en beskrivelse av hvilke belastninger de som pr. i dag er tillitsvalgte opplever at vervet medfører. Det vi ikke får vite er i hvilken grad andre mulige kandidater til vervene har vurdert disse belastningene som så store at de har unnlatt å påta seg verv. Vi har derfor ikke fått en oversikt over i hvilken grad disse belastningene fører til lederkriser. Materialet indikerer likevel at tidspress er en naturlig følge av å påta seg verv, og det er derfor nærliggende å tro at et mindre tidspress kan gi bedre vilkår for de som i dag er tillitsvalgte og bedre muligheter for rekruttering av nye tillitsvalgte. Hvordan en reduksjon i tidspress kan gjennomføres er et spørsmål som må besvares i neste rekke. Tiltak fra både organisasjonene og arbeidsgivere kan gi bedringer. I neste kapittel som fokuserer på tillitsvalgtes forhold til lønnet arbeid, blir de tillitsvalgte blant annet spurt om de ville gjort en bedre innsats i vervet hvis de fikk fri fra jobb. Som vi skal se er det ikke alle tillitsvalgte som svarer ja på spørsmålet.

7. Tillitsvalgte og arbeid

Analysen har til nå gitt et bilde av de tillitsvalgte som aktive mennesker. Mange har problemer med å få tiden til å strekke til, og det går ofte på bekostning av familien. Vi har sett at tidspress i noen grad har sammenheng med om man er i lønnet arbeid eller ikke, men stort sett er forholdene rundt lønnet arbeid holdt utenfor så langt. Tillitsvalgtes forhold til lønnet arbeid er imidlertid et kjernefokus i denne undersøkelsen. Det vi ut fra materialet kan belyse er hvilke arbeidsforhold de tillitsvalgte som pr. idag er i lønnet arbeid jobber under. Interessante spørsmål er blant annet om tillitsvalgte har lønnet arbeid i mindre grad enn andre, om de oftere enn andre befinner seg på visse typer arbeidsplasser, og i hvilken grad arbeidsgiverne støtter deres virksomhet med vervet. At arbeidsgiverne støtter vervet innebærer blant annet at de stiller forskjellige goder til disposisjon. Adgang til bruk av telefon, kopimaskin og materiell i forbindelse med vervet er tre goder det er nærliggende å spørre om tillitsvalgte har tilgang til. Hvor mange som får fri fra lønnet arbeid for å drive vervsarbeid blir også belyst og hvilke holdninger de tillitsvalgte har til denne type fri. Vi har videre spurt om det er forskjell mellom ulike grupper når det gjelder tilgang på goder og holdninger. Får f.eks. offentlig ansatte flere goder enn privat ansatte? Og er eldre mer skeptiske til lønnet fri for å drive vervsarbeid enn yngre? Disse og andre spørsmål som gjelder hvilke grupper som skiller seg fra hverandre får vi svar på i det kommende kapitlet.

Det vi imidlertid i begrenset grad får innblikk i gjennom denne undersøkelsen er hvilke arbeidsforhold som gjør det spesielt vanskelig eller umulig å påta seg verv. Det ville krevd en tilsvarende undersøkelse til de som *ikke* har tillitsverv. Noe rundt dette vil imidlertid vise seg indirekte. I den grad noen arbeidsforhold er overrepresentert i forhold til det normale, kan det gi grunnlag for å tro at disse forholdene gjør det enklere å kombinere lønnet arbeid med tillitsverv.

7.1. Andel i lønnet arbeid

I undersøkelsen er det 689 personer (72%²⁴) som angir antall timer i uka de vanligvis er i lønnet arbeid. De dominerende gruppene blant de som ikke har lønnet arbeid er pensjonister, studenter, hjemmeværende og uføre.²⁵ Til sammenligning var 64% av Norges befolkning i lønnet arbeid i henhold til Levekårsundersøkelsen 1995. Forskjellen her kan delvis forklares med at populasjonen i undersøkelsen aldersmessig er annerledes sammensatt enn populasjonen i Levekårsundersøkelsen, slik at vårt materiale omfatter pensjonister i mindre grad. Ser vi på aldersgruppen 25-66 år er det fremdeles en forskjell mellom de to utvalgene, men den er ikke like stor. I henhold til Levekårsundersøkelsen arbeider 78% av de mellom 25 og 67 år minst 10 timer i uken. Blant de tillitsvalgte er 83% i samme aldersgruppe i lønnet arbeid i minst 10 timer i uken.

²⁴ Regnet ut på bakgrunn av totalt antall som har svart om de er i jobb eller ikke, inklusiv de som ikke har fylt ut skjemaet (N = 957).

²⁵ Det finnes ikke eksakte tall for fordelingen blant disse da dette ikke er spurt direkte etter i undersøkelsen.

I Institutt for samfunnsforskning (ISF) sin Medborgerundersøkelse fra 1990, er andelen av de frivillige som er i lønnet arbeid 74%. Vårt tall avviker ikke nevneverdig fra dette, og det indikerer at vårt utvalg er representativt på dette feltet ikke kun i forhold til de organisasjonene som er med i undersøkelsen, men også overfor tillitsvalgte generelt.

7.1.1. Andel som er i lønnet arbeid i hver organisasjon

Blant organisasjonene tilknyttet LNU er det samlet sett 18% som ikke er i lønnet arbeid, og i organisasjonene tilknyttet FRISAM er det 30%. Det varierer imidlertid mye mellom organisasjonene hvor mange som er i lønnet arbeid (tabell 40).

Tabell 40. Prosentandelen som er i lønnet arbeid i hver organisasjon

Organisasjon	Handi	Hus	IOGT	JF	Kirk	Metkirk	NIF
% i arbeid	43 %	63 %	50 %	88 %	90 %	71 %	88 %
Organisasjon	NKS	RK	Vel	4H	KFUK	Misj	Musik
% i arbeid	54 %	83 %	77 %	87 %	85 %	60 %	90 %

Det er de tillitsvalgte i Norges Handikapforbund, IOGT og Norske Kvinners Sanitetsforening som i minst grad er i lønnet arbeid. Kun rundt halvparten av de tillitsvalgte i disse organisasjonene har lønnet arbeid. Også blant tillitsvalgte i Misjonsselskapets Barne- og Ungdomsorganisasjon og Norges Husmorforbund er det mer enn en tredjedel som ikke har lønnet arbeid.

7.1.2. Stor forskjell etter type organisasjon

De forskjellene som vi så mellom enkeltorganisasjoner avspeiles når organisasjonene er gruppert etter hva slags virksomhet organisasjonen driver.

Organisasjonstype	Aktivitet	Omsorg	Ideologi
% i arbeid	85 %	57 %	69 %
n =	410	281	266

Det er i omsorgsorganisasjonene at færrest er i lønnet arbeid. De tillitsvalgte i organisasjonene som hovedsakelig driver organisering og tilrettelegging for aktiviteter er svært ofte i jobb. En del av denne forskjellen kan forklares ut fra kjønn. Menn er oftere i lønnet arbeid enn kvinner (83% mot 68%), og i omsorgsorganisasjonene dominerer kvinnene. Det er imidlertid stor forskjell mellom organisasjonene også når kjønn holdes konstant: 80% av kvinnene i aktivitetsorganisasjonene er i lønnet arbeid mot 55% av kvinnene i omsorgsorganisasjonene. Dette ser ut til å avspeile en forskjell i rekruttering. Omsorgsorganisasjonene appellerer trolig i særlig grad til hjemmeværende kvinner. Innenfor omsorgsorganisasjonene er det også flere som er uføretrygdete. Disse kan av ulike årsaker ikke delta i et ordinært arbeidsmarked, men blir en ressurs for de frivillige organisasjonene.

7.2. Omfang av tilknytning til arbeidslivet

Flere sider ved arbeidsforholdet kan tenkes å ha betydning for det å påta seg tillitsverv i frivillige organisasjoner og hvilke muligheter man har til å utføre vervet. Både lengden på arbeidsdagen, hvor lenge man har hatt en jobb og hva slags ansettelsesforhold man har danner rammebetingelser for en person som blir spurt om å ta på seg annet ansvar. Lengre og sikrere ansettelsesforhold vil trolig gi en større sikkerhet som gjør det enklere å be om både fri til vervsarbeid og andre goder i forhold til vervet.

7.2.1. Antall timer i lønnet arbeid

Blant de 689 som angir hvor mange timer de arbeider i uken, er gjennomsnittet 37 timer. To av tre arbeider full tid eller mellom 35 og 45 timer i uken (tabell 41).

Tabell 41. Prosentandel blant de tillitsvalgte som har ulik lengde på arbeidsuken

Arbeidstid i uken	%
1 - 19 timer	7
20 - 35 timer	14
35 - 45 timer	66
46 timer eller mer	13
Sum	100
n =	689

Samlet er det 79% som arbeider full tid eller mer, og 93% som jobber mer enn halv dag.

7.2.2. Ansiennitet i arbeidslivet

Halvparten av de tillitsvalgte i undersøkelsen startet i den jobben de nå har før 1986, og halvparten etter. Den største gruppen (26%) begynte i dagens jobb mellom 1993 og 1995. 8% begynte i jobben i 1996. Det store flertall har altså vært relativt lenge ved dagens arbeidsplass. Det antas å gjøre dem sikrere i forhold til å kunne tilpasse arbeidssituasjonen til det som måtte kreves av dem i tilknytning til tillitsvervet.

7.2.3. Ansettelsesforhold

De aller fleste blant de tillitsvalgte (87%) er ansatte. 10% arbeider som selvstendig næringsdrivende. Det gir dem et spesielt forhold til de spørsmålene som behandles her. En del av de selvstendig næringsdrivende har skrevet på kommentarer om at de selv styrer tiden sin til det ene og det andre og derfor har stor fleksibilitet. Andelen av de sysselsatte som er ansatte er 2 prosentpoeng mindre i denne undersøkelsen enn i Levekårsundersøkelsen '95. Det indikerer at vi har en noe større andel med folk i yrker som gir frihet til å styre egen dag. Forskjellen er imidlertid ikke stor.

Når det gjelder de ansatte er de aller fleste fast ansatt (85%). Også noen av de selvstendig næringsdrivende har angitt at de er fast ansatt, mens andre har krysset av i rubrikken "annet" (tabell 42).

Tabell 42. Prosentandel med ulike typer ansettelsesforhold blant de tillitsvalgte og ellers i befolkningen

	FRISAM	LNU	Samlet	Levekår 95
Fast ansatt	85	85	85	84
Midlertidig/tidsbegrenset	7	7	7	8
Vikar/ekstrahjelp	2	4	3	7
Annet	6	4	5	1
Sum	100	100	100	100
n =	466	216	682	2142

10% av de tillitsvalgte har løser ansettelsesforhold - midlertidig, tidsavgrenset eller vikariat. Det er 5 prosentpoeng færre i vårt materiale som har slike løse ansettelsesforhold sammenlignet med Levekårsundersøkelsen. Selv om forskjellen ikke er stor er den signifikant. Det betyr at de tillitsvalgte i større grad har sikre arbeidsforhold sammenlignet med befolkningen forøvrig. Dette kan avspeile at folk med usikre ansettelsesforhold er mindre tilbøyelige til å påta seg tillitsverv.

7.3. De tillitsvalgtes arbeidsplasser

Vi har villet se om de tillitsvalgte arbeider ved arbeidsplasser som skiller seg ut på noen måte. Er det f.eks. slik at flere tillitsvalgte arbeider i store bedrifter eller i offentlig sektor sammenlignet med befolkningen forøvrig? I neste omgang vil vi se om det er strukturelle forskjeller mellom de ulike typene virksomheter særlig mht. hvilke goder arbeidsgiverne gir de ansatte. Det kan indikere om det er lettere å kombinere verv med ansettelse i visse typer virksomheter.

7.3.1. Størrelse på arbeidsplassen

De fleste i undersøkelsen arbeider på arbeidsplasser med færre enn 50 ansatte, og 45% arbeider i hva som ofte betegnes "småbedrifter".²⁶

Tabell 43. Prosentandelen som arbeider i små, mellomstore og store bedrifter blant av de tillitsvalgte og ellers i befolkningen

Størrelse på virksomheten	FRISAM	LNU	Samlet	Levekår 95
Små bedrifter (1-19 personer)	45	46	45	44
Mellomstore bedrifter (20-99)	27	27	27	28
Store bedrifter (100 el. mer)	28	27	28	27
Sum	100	100	100	99
n =	465	218	683	2301

En femtedel arbeider i virksomheter med mer enn 100 ansatte. Bildet skiller seg ikke i vesentlig grad fra fordelingen for arbeidsstokken generelt i Norge slik den fremkommer i

²⁶ Bl.a. opererer NHO med en slik inndelinger av bedrifter.

Levekårsundersøkelsen. Det ser altså i første rekke ikke ut til at det er lettere å kombinere verv med lønnet arbeid knyttete til bestemte størrelser på arbeidsplassen.

7.3.2. Privat eller offentlig sektor

Et større skille ser vi derimot når det gjelder hvorvidt man jobber i offentlig sektor eller ikke. 51% av de tillitsvalgte arbeider i offentlig sektor, mens tallet fra Levekårsundersøkelsen er 36%.²⁷

Tabell 44. Prosentfordeling av arbeid etter forenklet inndeling av type virksomhet/eierskap.

Type virksomhet/eierskap	FRISAM	LNU	Samlet	Levekår 95
Privat	52	45	49	64
Offentlig	48	55	51	36
Sum	100	100	100	100
n =	466	222	688	2372

Tabell 45. Prosentfordeling av arbeid etter detaljert inndeling av type virksomhet/eierskap.

Type virksomhet/eierskap	FRISAM	LNU	Samlet	Levekår 95
Personlig eid	17	18	17	18
Aksjeselskap, organisasjon	35	27	32	46
Kommunal	27	33	29	19
Fylkeskommunal	9	7	8	6
Statlig	12	15	13	11
Sum	100	100	100	100
n =	466	222	688	2372

Forskjellen mellom tillitsvalgtes og andres tilbøyelighet til å være offentlig ansatt kan indikere at arbeid i det offentlige gir bedre rammevilkår for å påta seg tillitsverv enn ansettelser i privat sektor. Det kan imidlertid også avspeile at folk med interesse for frivillig arbeid oftere ønsker å arbeide innenfor det offentlige, eller at de yrkesgruppene som er ansatt i det offentlige er mer opptatt av frivillige organisasjoners virksomhet enn andre. I hvilken grad hver av disse forklaringene er sannsynlige vil i noen grad belyses ved å se om det er systematiske forskjeller i hvilke goder tillitsvalgte ansatt i det offentlige og det private får fra sine arbeidsgivere i tilknytning til vervet. Dette skal vi komme tilbake til under drøftelsen av de ulike godene. Vi har imidlertid tidligere sett at de som er offentlig ansatt ikke i gjennomsnitt bruker mer tid på vervene sine enn det ansatte i det private gjør.

Forskjellen mellom utvalget og den generelle fordelingen i Norge når det gjelder privat og offentlig ansettelse er større for tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet LNU enn for tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet FRISAM.

Det er ingen forskjeller mht. andel som er privat og offentlig ansatt mellom de ulike organisasjonstypene delt inn etter virksomhet (aktivitet, omsorg, ideologi).

²⁷ I Danmark har man sett en tilsvarende tendens hvor de som utfører frivillig arbeid i høyere grad er offentlig ansatte enn de som ikke utfører frivillig arbeid (Boolsen, 1988, s. 53 og Anker og Nielsen, 1995, s. 50)

7.3.3. Andel med fleksitid

55% av de som er i lønnet arbeid har krysset av for at de har ordning med fleksitid på arbeidsplassen (tabell 46). Vi har ikke undersøkelser som viser tilsvarende andel blant sysselsatte generelt i landet, men det er nærliggende å tro at andelen som kan benytte fleksitid er høyere blant de som velger å påta seg tillitsverv enn blant andre fordi det gir en øket fleksibilitet og mulighet for å tilpasse lønnet arbeid og verv.

Tabell 46. Prosentandel blant de tillitsvalgte som har fleksitid

	FRISAM	LNU	Samlet
% andel med fleksitid	57	51	55
n =	469	220	689

Vi ser her hvor mange som selv har definert sin ordning som fleksitid. 'Fleksitid' er et begrep som antas å ha en relativt konkret betydning, og det er ofte knyttet til visse typer arbeidsplasser. Det innebærer at man kan komme på jobb innenfor et visst tidsrom og avslutte for dagen innenfor et annet tidsrom forutsatt at man får jobben gjort og samlet er tilstede et gitt antall timer i måneden/året.

Noe som kan være av like stor interesse for undersøkelsen som hvor mange som har fleksitid, men som vi ikke har spurt etter, er om folk har *fleksibel arbeidstid*. I en del yrker kan det være ganske uproblematisk å bytte rundt på arbeidstiden for å få den tilpasset møter og annen virksomhet som et tillitsverv kan innebære (f.eks. ved å bytte vakter). Det er heller ikke spurt etter i hvilken grad vervet innebærer et behov for å ta seg fri fra jobb eller tilpasse arbeidstiden.

Når det gjelder hvem som har fleksitid finner vi en stor variasjon ut fra utdanning. Mens 72% av de som har utdanning på universitetsnivå har fleksitid, er det kun 36% av de som har utdanning på grunn-/realskolenivå som har det. Ved de andre utdanningsnivåene ligger andelen på noen og femti. Dette sett sammen med at folk med tillitsverv oftere enn andre har høy utdanning, styrker en antakelse om at tillitsvalgte har fleksitid i større grad enn andre.

Selv om vi har sett at det å ha fleksitid ikke innebærer gjennomsnittlig flere timers innsats i vervet (se 6.3.3.), betyr fleksitid en mer fleksibel arbeidssituasjon. Høy utdanning gir derfor indirekte bedre rammebetingelser for arbeid som tillitsvalgt.

7.4. Sårbarhet ved fravær

Mulighet for å ta seg fri fra jobb i forbindelse med tillitsverv henger sammen med mange faktorer. En ting er om arbeidsgiver er positiv til slikt fravær, med eller uten lønn. Et annet forhold er den belastningen man eventuelt påfører kolleger eller bedriften ved fravær. Begge deler kan gjøre det vanskelig å be om fri selv om man har en rett til det.

7.4.1. Belastninger for bedriften

Relativt få av de som i dag er tillitsvalgte har en jobb hvor de mener en dags fravær skaper store problemer (tabell 47). Samtidig er det kun en fjerdedel som mener at det er ganske uproblematisk for deres arbeidsplass om de er borte en dag. To av tre karakteriserer forholdene ved egen arbeidsplass ved en dags fravær som enten noe vanskelig eller varierende.

Tabell 47. Forholdene på de tillitsvalgtes arbeidsplass ved en fraværsdag. Prosent

Karakteristikk av forholdene:	FRISAM	LNU	Samlet
Blir store problemer ved en fraværsdag	8	10	9
Blir vanskeligheter ved en fraværsdag, men ikke verre enn at det går	20	29	23
Periodevis blir det problemer ved en fraværsdag, i andre perioder går det greit	46	42	44
Er ganske uproblematisk for arbeidsplassen ved en fraværsdag	26	20	24
Sum	100	100	100
n =	464	220	684

Det er flere blant de tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet LNU som har jobber som er sårbare for fravær enn blant tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet FRISAM. Likevel er det også blant dem få som arbeider steder hvor det blir *store* problemer ved deres fravær.

I tråd med at de fleste arbeidsplassene ikke er svært sårbare for fravær, er det et fåtall av de tillitsvalgte det settes inn vikar for hvis de er borte fra jobb én dag (tabell 48).

Tabell 48. Om det settes inn vikar ved den tillitsvalgtes fravær. Prosent

	FRISAM	LNU	Samlet
Alltid	13	18	15
Som oftest	10	11	11
Sjelden	10	12	11
Aldri	66	59	64
Sum	100	100	100
n =	462	220	682

15% settes det *alltid* inn vikar for, og 11% settes det *som oftest* inn vikar for. 64% har aldri vikar. Selv om flertallet av arbeidsplassene ikke trenger å sette inn vikar for den tillitsvalgte hvis vedkommende er borte, er det likevel mange som må ha vikar. For 25% av bedriftene vil lønnet fri til tillitsvalgte påføre bedriftene ekstra kostnader med vikar.

7.4.2. Ekstrabelastninger for kolleger

Selv om det ikke settes inn vikar, kan det gi kollegene ekstrabelastninger om man er borte fra jobb. Så mange som 59% av de spurte opplever det som vanskelig å ta seg fri fordi det gir deres kolleger en ekstrabelastning.

Her er andelen noe større blant tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet LNU enn i organisasjoner tilknyttet FRISAM. 54% av de tillitsvalgte i FRISAM-organisasjonene har arbeid hvor det blir ekstrabelastning for kollegene om de tar fri, mens 62% av de tillitsvalgte i LNU-organisasjonene har en slik arbeidssituasjon.

7.4.3. Ekstrabelastninger for en selv

Samtidig er det mange som også har en arbeidssituasjon hvor arbeidet hopper seg opp når de er borte. Dermed har de ikke ordentlig fri fra jobben selv om de har fri. Hele 67% beskriver sin arbeidssituasjon slik. På dette punktet er det ingen vesentlig forskjell mellom tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet FRISAM og LNU (FRISAM 68% og LNU 66%).

7.5. Goder på arbeidsplassen og arbeidsgiveres syn på vervet

En vesentlig side ved denne undersøkelsen er å få et innblikk i hvilke goder som per idag gis til tillitsvalgte fra deres arbeidsgivere. Hvis det viser seg at det blant arbeidsgivere er vanlig å støtte frivillig arbeid vil det kunne stimulere til en forsterking av denne tendensen hos andre arbeidsgivere. Den tidligere refererte undersøkelsen til NHO med fokus på arbeidsgiveres holdninger til frivillige organisasjoner (Aarvik, 1997) antyder at vi også i vår undersøkelse vil finne en stor andel arbeidsgivere som er positive og gir fordeler til arbeidstakere med tillitsverv.

7.5.1. Arbeidsgiveres syn på vervet

De fleste i lønnet arbeid i undersøkelsen (72%) har arbeidsgivere som kjenner til deres tillitsverv. 12% er usikre på om arbeidsgiveren kjenner til det eller ikke og 9% mener arbeidsgiveren ikke kjenner til vervet. 7% svarer ikke på spørsmålet. Hovedvekten av disse er selvstendig næringsdrivende som har ansett spørsmålet som irrelevant.

Når det gjelder om arbeidsgivere kjenner til vervet eller ikke, er det nærliggende å tenke seg at bedriftens størrelse og om den er offentlig eller privat kan ha betydning. Når vi ser etter disse forskjellene holdes de som ikke har svart på spørsmålet utenfor²⁸.

Ikke uventet kjenner flere arbeidsgivere i småbedriftene til vervet sammenlignet med arbeidsgiverne i mellomstore og store bedrifter - 85% av de som jobber i småbedrifter (under 20 ansatte) har arbeidsgivere som kjenner til vervet, mot 74% og 73% av de som jobber i mellomstore og store bedrifter.

Flere arbeidsgivere i private bedrifter kjenner til vervet enn i det offentlige (84% mot 72%). Ser vi på disse to uavhengige variablene sammen ser vi at det i det offentlige er lite forskjell

²⁸ Det er hovedsakelig forskjellene mellom ansatte som er interessant.

mellom små og store bedrifter, og at forskjellen mellom offentlig og privat er størst i småbedriftene. Det er altså arbeidsgiverne i små private bedrifter som i størst grad kjenner til ansattes tillitsverv. 92% av arbeidstakerne i private småbedrifter oppgir at deres arbeidsgivere kjenner til vervet.

75% av de som tar stilling til spørsmålet, og har en formening om det, mener arbeidsgiveren er positiv til vervet deres og 25% tror vedkommende er likegyldig. Det er kun én person som oppgir sin arbeidsgiver til å være direkte negativ til vervet. Forskjellene mellom små og store bedrifter og mellom private og offentlige er verken stor eller entydige på dette punktet.

Samlet mener 48% av alle som er i lønnet arbeid at deres arbeidsgivere er direkte positive til deres verv. De resterende har arbeidsgivere som enten ikke kjenner til vervet eller er likegyldige til det.

7.5.2. Goder fra arbeidsgiver til arbeid med vervet

Arbeidsgivere kan yte visse goder overfor de ansatte som kan få betydning for muligheten til å utføre vervet på en god måte. De typiske eksemplene er muligheten til å ta en telefon for organisasjonen i løpet av arbeidstiden eller kopiere opp styrepapirer (tabell 49).

Tabell 49. Prosentandel av de som har lønnet arbeid som har forskjellige goder fra arbeidsgiver.

Goder gitt av arbeidsgiver det siste året	FRISAM	LNU	Samlet
Anledning til begrenset bruk av telefonen gratis	45	40	43
Anledning til å kopiere gratis innenfor visse rammer	38	38	38
Fri fra lønnet arbeid	32	24	30
Fri med lønn	20	9	17
Fri uten lønn	13	18	15
Anledning til å låne utstyr/materiell fra arbeidsplassen	24	34	27
Anledning til å bruke møterom på arbeidsplassen	20	18	19
Muligheter til å bruke fleksitid utover det vanlige	18	16	17
n =	469	220	689

I tabellen er ulike goder fra arbeidsgiver²⁹ sortert etter hvor stor samlet prosentandel som har tilgang på dem. Det er tatt utgangspunkt i alle som har lønnet arbeid. Selvstendig næringsdrivende har i varierende grad krysset av selv om de ofte har anledning til å bevilge seg de godene de måtte trenge. Tallene kan derfor være noe lavere enn det som faktisk er realiteten.

De vanligste godene arbeidsgiverne gir er gratis bruk av telefonen og muligheten for å kopiere, begge deler innenfor visse rammer. Nesten halvparten av de tillitsvalgte har anledning til å ringe i tilknytning til vervet fra arbeidsplassen, og over en tredjedel får kopiere gratis. 30% får fri enten med eller uten lønn til å drive tillitsvervet. Her er det en viss forskjell mellom tillitsvalgte i FRISAM-organisasjonene og LNU-organisasjonene. Fri *uten* lønn er

²⁹ Det er spurt etter goder som arbeidsgiver har gitt i forhold til oppgaver som tillitsvalgt. Det antas at arbeidsgiver er innforstått med at godene benyttes. For spørsmålsstillingen se spørreskjema i vedlegg.

vanligere blant tillitsvalgte i LNU-organisasjoner, mens en langt større andel av de tillitsvalgte i FRISAM-organisasjonene har fri *med* lønn.

De andre godene som lån av utstyr, lån av møterom og utvidet bruk av fleksitid er ikke så vanlige. For de fleste godene ligger FRISAM over LNU, men tillitsvalgte tilknyttet LNU har i større grad anledning til å låne utstyr/materiell på arbeidsplassen enn tillitsvalgte tilknyttet FRISAM.

7.5.3. Hvem som får fri

Vi har sett at tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet FRISAM får fri fra lønnet arbeid i noe større grad enn tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet LNU. Er det andre variabler som kan belyse hvem som får fri fra arbeidsgiver? Type arbeidsplass, nivå på verv og kjønn er nærliggende faktorer å se nærmere på.

Vi har tidligere sett at de tillitsvalgte oftere er offentlig ansatt sammenlignet med den yrkesaktive befolkningen forøvrig. Får disse også fri i større grad? Svaret er nei, det er like stor andel av de tillitsvalgte som får fri blant ansatte i private foretak som i offentlige. Det er imidlertid en forskjell når det gjelder om de får lønn under fraværet eller ikke. Mens flertallet blant de offentlig ansatte som får fri også får lønn, er fraværet for de ansatte i privat sektor oftere ulønnet. Rent økonomisk er det derfor ofte en større belastning for privat ansatte å ta seg fri enn for offentlig ansatte.

En tilsvarende forskjell finner vi ved å se på bedrifter etter størrelse. Andelen som får fri til å drive tillitsvalgsarbeid er like stor blant ansatte ved små, mellomstore og store virksomheter. Et flertall av de ansatte som får fri ved småbedriftene har imidlertid ikke lønn, mens et flertall som får fri i mellomstore og store bedrifter får lønnet fri.³⁰

Type ansettelse (fast eller mer usikker) innvirker ikke på sannsynligheten for å få fri, verken med eller uten lønn. Om bedriften er avhengig av den tillitsvalgtes tilstedeværelse har imidlertid betydning. Mens 30% av de som karakteriserer sitt fravær som uproblematisk for bedriften får fri, er det kun 15% av de som arbeider i bedrifter hvor det blir store problemer hvis de er borte en dag som får fri.

Det er langt flere som får fri blant de som jobber for arbeidsgivere som er positive til vervet enn blant de hvor arbeidsgiver enten ikke vet om vervet eller er likegyldig i forhold til det (44% mot 16%). Både arbeidsgivers tilbøyelighet til å gi fri og kjennskap til vervet kan være påvirket av hvilket nivå vervet er på. Det er nærliggende å tenke seg at tillitsvalgte på nasjonalt nivå nyter mer respekt for vervet enn tillitsvalgte på lokalt nivå. Så ser også ut til å være tilfelle. 45% av de som er tillitsvalgte på sentralt og/eller regionalt nivå får fri, mens kun 15% av de lokalt tillitsvalgte får fri. Denne tendensen har i noen grad sammenheng med at en større andel av arbeidsgiverne er positive til de høyere vervene enn til de lokale, men både vervnivå og arbeidsgivers holdning har en selvstendig effekt.

³⁰ Vi har kontrollert for å se om sammenheng mellom bedriftsstørrelse og om offentlig eller privat virksomhet er en bakenforliggende forklaring her, men så ser ikke ut til å være tilfelle.

Det er tildels store forskjeller mellom de ulike organisasjonene når det gjelder å få fri fra lønnet arbeid. Mens 51% av de tillitsvalgte tilknyttet Kirkerådet får det, er andelen kun 9% for de tilknyttet Norges Velforbund. Når organisasjonene ses samlet etter type virksomhet er det fremdeles en forskjell, men den er liten. 35% i ideologiorganisasjonene, 30% i omsorgsorganisasjonene og 27% i aktivitetsorganisasjonene får fri.

Flere menn enn kvinner får fri til å drive tillitsarbeid (36% mot 25% av kvinnene). Det er like mange i alle aldersgruppene som får fri, men de unge får i større grad fri uten lønn, mens de eldre får fri med lønn. Det er ingen vesentlige forskjeller når det gjelder sjansen for å få fri med lønn ut fra utdanning.

7.5.4. Hvem som får kopiere og ringe gratis

Når det gjelder muligheten til å kopiere og telefonere gratis ser det ut til å være en sammenheng med type jobb. De som er på arbeidsplasser hvor det er problematisk om de er borte en dag har i liten grad mulighet for å kopiere gratis (17% mot 39% av de som har jobber hvor det er uproblematisk med fravær). Disse kan også bruke telefon i forbindelse med vervet i mindre grad enn andre (24% mot 43%).

Dette indikerer at det er en sammenheng mellom disse godene. Som tabell 50 viser er det i stor grad slik at du enten har anledning til både kopiering og telefonering eller så har du ingen av godene.

Tabell 50. Prosentandel som har tilgang til gratis kopiering og bruk av telefon

Forhold til godene	%
Kan både kopiere og telefonere	31
Kan kopiere - ikke telefonere	6
Kan telefonere - ikke kopiere	12
Kan verken kopiere eller telefonere	51

Noen jobber medfører altså flere goder fra arbeidsgiver mens andre ikke medfører noen. Hvem som har hvilke jobber følger visse variabler. 41% av mennene i lønnet arbeid har jobber hvor de har tilgang til begge godene, mot 23% av kvinnene. Mens 35% av de som har høyere utdanning både kan telefonere og kopiere på jobb, er tilsvarende andel for de med lavere utdanning 27%. (Disse forskjellene har ikke innbyrdes sammenheng, det er like mange kvinner som menn med høy utdanning blant de som er i lønnet arbeid).

Flere har begge godene av de som er ansatt i privat sektor enn av de offentlig ansatte (38% mot 26%).

7.5.5. Hvor viktige ulike goder er

Det neste spørsmålet er hvor viktig hver av disse og eventuelle andre goder er for mulighetene til å drive arbeid som tillitsvalgt (tabell 51).

Tabell 51. Hvor viktig ulike goder på arbeidsplassen er i forhold til den enkelte tillitsvalgte/leders mulighet for å gjøre sitt verv. Prosent.

	Viktig/ganske viktig	Ikke viktig	Ikke svart/ bruker ikke godet	Sum
Mulighet for kopiering av dokumenter	64	19	17	100
Bruk av telefon på arbeidstedet	63	21	16	100
Bruk av telefon i arbeidstiden	63	19	17	100
Anledning til å ta fri	59	13	28	100
Anledning til å bruke fleksitid	45	17	38	100
Gjøre organisasjonsarbeid i arbeidstiden	20	40	39	100
Få dekket porto til utsendelser	11	31	57	100

Denne oversikten skulle i utgangspunktet ikke bare vise en vurdering av hvor viktig disse forholdene er for arbeidet som tillitsvalgt, men samtidig hva som er *praksis* blant tillitsvalgte. Spørreskjemaet inneholdt rubrikken "har ikke/bruker ikke" hvor det var meningen at de som ikke gjør bruk av godet i sin virksomhet skulle sette kryss.

Spørsmålet har imidlertid ikke fungert etter intensjonene. Krysskjøringer viser at mange som ikke har fleksitid likevel skriver at fleksitid er viktig eller ganske viktig for dem i deres arbeid som tillitsvalgt (115 personer eller 17%). Det er nærliggende å tolke disses svarene som hypotetiske - det ville vært viktig for dem i deres virksomhet som tillitsvalgt hvis de fikk fleksitid. At en del har svart hypotetisk gjør det imidlertid vanskelig å tolke tallene.

Tabellen kan tolkes med utgangspunkt i at andelen som har svart "viktig" eller "ganske viktig" er et minimumsanslag for hvor mange som mener dette godet er viktig/ganske viktig i arbeidet som tillitsvalgt. Tallene kan sammenlignes innbyrdes fordi hver respondent har svart enhetlig på spørsmålsrekken. Det er da tre goder som vurderes som viktig av nesten to tredjedeler - muligheten for kopiering, bruk av telefonen og bruk av telefonen i arbeidstiden. Også muligheten til å ta fri vurderes som viktig eller ganske viktig av godt over halvparten.

Det er svært få som får dekket porto til utsendelser de gjør som tillitsvalgt og som mener dette er et viktig gode. Å gjøre organisasjonsarbeid i arbeidstiden ser heller ikke ut til å være noe som skjer ofte og som er nødvendig for de tillitsvalgte i særlig grad.

Som supplement til tabellen over, har vi gjort en utregning blant de som har tilkjennegitt at de har hvert av godene (tabell 52). På den måten får vi entydige tall om vurderinger gjort av de som faktisk har hvert av godene.

Tabell 52. Vurderinger av ulike goder gjort av de som har anledning til å benytte disse godene. Prosent.

	Viktig/ ganske viktig	Ikke viktig	Har ikke / bruker ikke	Sum	n =
Anledning til å ta fri	92	4	4	100	194
Bruk av telefon på arbeidsstedet	88	11	0	100	291
Bruk av telefon i arbeidstiden	87	11	1	100	290
Mulighet for kopiering av dokumenter	86	14	2	100	257
Anledning til å bruke fleksitid	74	15	12	100	339

Vi ser at alle disse godene vurderes som viktige eller ganske viktige i forhold til det arbeidet tillits-/ledervervet innebærer av et stort flertall. Tallene er ikke direkte sammenlignbare, men det er likevel interessant å se at bruk av fleksitid ikke er det godet som prosentvis flest anser som viktig. Det kan synes noe overraskende at 12% av de som har mulighet for fleksitid ikke bruker dette, men dette kan forklares med at arbeidet med vervet ikke innebærer behov for bruk av fleksitid. Å kunne ta fri er tydeligvis viktig for nesten alle som har muligheten til det.

7.6. Holdninger til fri for å gjøre tillitsvalgtsarbeid

Det er flere måter tillitsvalgte kan få bedre muligheter til å kombinere verv med lønnet arbeid. En variant er å få fri fra lønnet arbeid til å drive vervet. For en del arbeidstakere vil dette være uaktuelt fordi de har tid til å gjøre alt tillitsarbeid ved siden av jobb. For andre vil fri innebære mindre press på tid til familie og mindre stressbelastninger.

En rett til å ta fri fra lønnet arbeid til vervsarbeid er imidlertid ikke nødvendigvis et gode alle arbeidstakere vil ønske å benytte seg av selv om de kunne trenge tiden. Både egen økonomi (hvis fri er ulønnet), forhold til kolleger og forhold til arbeidsgiver kan gjøre det vanskelig å nyttegjøre seg en rettighet til fri. En rett til fri kan også slå tilbake ved at arbeidsgivere som per idag er positive til tillitsverv og yter goder overfor arbeidstakere blir negativt innstilt.

I relasjon til problematikken med *rett til fri fra lønnet arbeid* har vi satt opp noen påstander som de tillitsvalgtes skulle ta stilling til (tabell 53).

Tabell 53. Prosentvis oppslutning om forskjellige påstander om forholdet mellom lønnet arbeid og arbeid som tillitsvalgt/leder.

	Enig/ delvis enig	Uenig/ delvis uenig	Vet ikke/ uaktuelt	Sum
Å ha en rett til å ta fri fra jobb vil gjøre det lettere for meg å be om fri til slikt arbeid	74	10	17	100
Hvis jeg fikk/tok fri fra lønnet arbeid ville jeg gjøre en bedre innsats som tillitsvalgt	54	27	19	100
Jeg vil ta meg fri fra jobb for å gjøre tillitsarbeid hvis det er lønnet, men ikke hvis det er ulønnet	44	37	19	100
Det er prinsipielt galt å ha lønnet fri til frivillig arbeid	44	48	9	100

n = 689 - alle tillitsvalgte i lønnet arbeid

Tre av fire som er i lønnet arbeid mener en *rettighet* overfor arbeidsgiver til fri til oppgaver som tillitsvalgt vil gjøre det lettere for dem å be om slik fri. Svært få er uenig i dette. Folk vil føle at deres behov/ønske om fri er legitimt i en annen grad enn idag. Det betyr imidlertid ikke at de nødvendigvis vil be om slik fri.

Et flertall (54%) mener at fri fra lønnet arbeid ville gjøre deres innsats som frivillig tillitsvalgt bedre. Det er imidlertid en fjerdedel av de tillitsvalgte som *ikke* tror deres innsats ville bli bedre med fri. Disse har trolig ikke heller behov for det. Det er rimelig å anta at disse har lønnet arbeid som ikke kolliderer med tillitsvervet slik at de uansett vil gjøre alt tillitsvalgsarbeid utenfor arbeidstid. I tillegg er det 19% som ikke tar stilling til spørsmålet. Det er nærliggende å tro at det også for denne gruppen er det uaktuelt å ta fri. Disse kan bla. representere folk som opplever tidskonflikter, men som av forskjellige grunner uansett ikke vil ta seg fri fra jobb, og som derfor ikke vil svare på spørsmålet. Vi skal i en senere drøftelse komme nærmere inn på om det er strukturelle skiller mellom de som vil gjøre en bedre jobb med fri og de som ikke vil det.

Over 40% skiller mellom lønnet og ulønnet fri når det gjelder å ta seg fri. Et flertall av de som tar stilling til spørsmålet vil ta seg fri fra jobb hvis det er lønnet, men ikke hvis det er ulønnet. Også denne gruppen skal vi belyse nærmere i en senere drøftelse.

Et fjerde skille ser vi mellom de tillitsvalgte som mener det er prinsipielt galt å ha lønnet fri til frivillig arbeid (44%) og de som er uenige i dette. Her kunne det ligget en dramatisk polaritet i holdningene til spørsmålet, men når man ser det i sammenheng med andre spørsmål er ikke skillet særlig dramatisk. En tredjedel av de som mener det er prinsipielt galt å få lønnet fri til frivillig arbeid vil selv ta seg slik fri - de sier seg enige i at de vil ta fri hvis det er lønnet, men ikke hvis det er ulønnet.

7.6.1. Holdninger blant tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet FRISAM og LNU

Vi skal se om det er noen forskjeller mellom tillitsvalgte i barne- og ungdomsorganisasjonene (LNU) og tillitsvalgte i de andre organisasjonene (FRISAM).

Tabell 54. Prosentvis oppslutning om forskjellige påstander om forholdet mellom lønnet arbeid og arbeid som tillitsvalgt/leder. Tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet FRISAM.

	Enig/ delvis enig	Uenig/ delvis uenig	Vet ikke/ uaktuelt	Sum
Å ha en rett til å ta fri fra jobb vil gjøre det lettere for meg å be om fri til slikt arbeid	71	10	19	100
Hvis jeg fikk/tok fri fra lønnet arbeid ville jeg gjøre en bedre innsats som tillitsvalgt	54	25	21	100
Jeg vil ta meg fri fra jobb for å gjøre tillitsarbeid hvis det er lønnet, men ikke hvis det er ulønnet	43	36	21	100
Det er prinsipielt galt å ha lønnet fri til frivillig arbeid	46	46	8	100

n = 469 - alle tillitsvalgte tilknyttet FRISAM som har lønnet arbeid

Tabell 55. Prosentvis oppslutning om forskjellige påstander om forholdet mellom lønnet arbeid og arbeid som tillitsvalgt/leder. Tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet LNU.

	Enig/ delvis enig	Uenig/ delvis uenig	Vet ikke/ uaktuelt	Sum
Å ha en rett til å ta fri fra jobb vil gjøre det lettere for meg å be om fri til slikt arbeid	80	8	12	100
Hvis jeg fikk/tok fri fra lønnet arbeid ville jeg gjøre en bedre innsats som tillitsvalgt	52	33	15	100
Jeg vil ta meg fri fra jobb for å gjøre tillitsarbeid hvis det er lønnet, men ikke hvis det er ulønnet	45	40	15	100
Det er prinsipielt galt å ha lønnet fri til frivillig arbeid	40	50	10	100

n = 220 - alle tillitsvalgte tilknyttet LNU som har lønnet arbeid

Som ved de fleste andre variablene er det ikke store skiller mellom tillitsvalgte i organisasjoner som er medlem av FRISAM og de som er medlem av LNU. De tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet LNU ser ut til å oppleve en rett til fri som et gode i større grad enn tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet FRISAM. Det er også noe færre i barne- og ungdomsorganisasjonene som mener det er prinsipielt galt med lønnet fri til frivillig arbeid.

7.6.2. De som ville gjort en bedre jobb som tillitsvalgt med fri fra lønnet arbeid

Vi har sett at 369 personer eller 54% av de som har lønnet arbeid, mener de ville gjort en bedre innsats som tillitsvalgt hvis de tok seg fri. Fordi disse er FRISAMs hovedmålgruppe i forhold til denne undersøkelsen skal vi se nærmere på hvem disse er og hvordan de ser på visse nøkkelforhold. De som *ikke* tror de vil gjøre en bedre innsats med fri fra lønnet arbeid eller som anser spørsmålet som uaktuelt, er en mindre interessant gruppe i denne sammenhengen.

Av de 369 personene har 138 selv fått fri fra lønnet arbeid siste år. Det kan være nærliggende å tro at de sistnevnte enten beskriver at den mengden fri de får gjør at de kan gjøre en bedre innsats som tillitsvalgt, eller at de ville gjøre en enda bedre jobb som tillitsvalgt hvis de fikk

enda mer fri fra lønnet arbeid. Hvilke av disse tolkningene man gjør er uvesentlige. Uansett er de som mener at de vil gjøre en bedre jobb som tillitsvalgt hvis de får fri den mest aktuelle gruppen i vårt materiale i forhold til FRISAMs ønske om å styrke tillitsvalgtes muligheter til å få fri. Det gjelder uavhengig av om de faktisk får fri pr. idag eller ikke.

Selv om forskjellene ikke er store er det flere blant menn enn blant kvinner som mener de ville gjort en bedre innsats som tillitsvalgt med fri fra lønnet arbeid (60% mot 53%). Ser vi på forskjellen mellom menn og kvinner når arbeidstid holdes konstant (full stilling) er det fremdeles en forskjell (62% mot 57%).

De som jobber mindre enn ½ tid oppgir i mindre grad enn de som jobber mer enn ½ tid at fri fra lønnet arbeid vil medføre at de gjør en bedre innsats som tillitsvalgt. De som jobber under ½ tid har derfor trolig mindre behov for fri. Det er imidlertid ingen ensrettet forskjell mellom de som jobber mye og lite så lenge de jobber mer enn ½ tid.

De som har fleksitid sier i mindre grad enn de som ikke har det at de ville gjort en bedre jobb hvis de fikk fri (61% mot 52%). Det indikerer at de som har fleksitid har en fleksibilitet ved dette som gjør at fri ikke blir så viktig for dem. For de som ikke har fleksitid er det å ta fri den eneste muligheten til å få fleksibel arbeidstid, mens de som har fleksitid kan benytte dette godet.

De som 'sjeldent' eller 'ofte ikke' har tid til å gjøre en tilfredsstillende jobb som tillitsvalgt, sier i større grad at de vil gjøre en bedre jobb hvis de fikk/tok fri fra lønnet arbeid enn de som 'alltid' eller 'vanligvis' har tid til å gjøre en god jobb som tillitsvalgt (71% mot 49%). Dette bekrefter igjen bildet av at en del tillitsvalgte er presset for tid og at problemstillingen med fri fra lønnet arbeid er mest aktuell for dem. Det samme ser vi når vi ser på en variabel som 'mindre tid enn ønsket med familien'. Hele 83% av de som i stor grad opplever konflikt mellom tid til vervet og tid til familien bekrefter at de ville gjort en bedre jobb hvis de fikk fri.

Hvilket nivå vervet er på og antallet timer arbeidsinnsats som legges i vervet, er to variabler som vi vet henger sammen og som begge trolig påvirker om man vil gjøre en bedre innsats med fri fra jobb eller ikke. Ved en trivariat analyse ser vi at det i størst grad er blant tillitsvalgte på lokalt nivå at antallet timer i vervet påvirker tilbøyeligheten til å være enig i påstanden om at fri vil gjøre eget tillitsvalgsarbeid bedre. Samtidig ser vi at effekten av nivå minker med øket innsats i vervet. Det er altså et visst samspill mellom variablene, men både mange timers innsats og det å være tillitsvalgt på et høyere nivå øker sjansen for at en tillitsvalgt vil mene at fri fra lønnet arbeid vil bedre deres innsats i vervet.

Samlet ser vi at det er de som er mest presset på tid, har mange timer innsats i vervet og jobber mer enn halv tid, som i størst grad ønsker seg og /eller trenger fri til arbeidet som tillitsvalgt.

7.6.3. Hvem som er avhengig av fri med lønn

I materialet har vi ikke opplysninger om de tillitsvalgtes inntekt. Det er imidlertid rimelig å anta at de som kun vil ta seg fri hvis det er lønnet samlet sett har dårligere inntektsforhold enn de som ikke legger vekt på om det er lønnet eller ikke.

Vi har tidligere vært inne på at det trolig er grupper av jobber som gir mange fordeler og andre jobber som ikke gir noen. Når det gjelder hvem som sier seg enige i at de vil ta fri hvis det var lønnet men ikke hvis det var ulønnet, ser vi samme mønster. Det er flere blant de som ikke har fleksitid som vurderer lønn som viktig enn blant de som har fleksitid (51% mot 41%), og det er flere som vektlegger lønn blant de som må ha vikar ved fravær enn blant de som ikke har det (55% av de som alltid har vikar ved fravær mot 44% av de som aldri har vikar). Kun 27% av de som sier de vil ta fri fra jobb for å gjøre tillitsarbeid hvis det er lønnet men ikke hvis det er ulønnet, får både telefonere og kopiere på arbeidsplassen. Blant de som ikke skiller mellom lønnet og ulønnet fri er det 42% som har begge godene.

Samlet gir dette et mønster av at de som har de dårligste lønnsforholdene har færre fordeler fra arbeidsgiver enn de som har bedre lønnsforhold.

7.6.4. Prinsipielt galt med lønnet fri til frivillig arbeid?

Som vi var inne på ser det ikke ut til å være noen sterk polarisering mellom de som mener det er prinsipielt galt med lønn for fri til frivillig arbeid og de som ikke mener det. Vi har likevel sett etter om det er noen mønster i hvem som mener lønnet fri er prinsipielt galt.

I første rekke er det interessant å merke seg de som det er minst aktuelt for å ta fri i større grad mener fri bør være ulønnet. De som trenger fri - de som ville gjort en bedre innsats som tillitsvalgt hvis de tok fri - er i større grad enn andre uenige i påstanden (60% mot 39%). Det kan altså se ut som folk setter en høyere standard når problemstillingen ikke angår dem selv.

Utdanning ser ut til å ha betydning for holdningene. Kun 39% av de som har høyere utdanning (høgskole/universitet) mener det er prinsipielt galt med lønnet fri, mens 51% av de med lavere utdanning mener det.

En stor forskjellen følger også nivå på vervet. Mens 53% av de lokalt tillitsvalgte som er i lønnet arbeid mener det er prinsipielt galt å få lønnet fri til tillitsarbeid, er det kun 34% av de med verv på høyere nivå som mener det.

Det er også en liten forskjell mellom menn og kvinner (48% av mennene og 40% av kvinnene mener det er prinsipielt galt med lønnet fri) og mellom yngre og eldre (39% av de under 40 år mot 46% av de over 40 år mener det er prinsipielt galt med lønnet fri).

7.7. Oppsummerende om tillitsvalgte i lønnet arbeid

Tillitsvalgte er i lønnet arbeid i noe større grad enn befolkningen forøvrig. Med unntak for omsorgsorganisasjonene er de tillitsvalgte ikke hjemmевærende som bruker et tidsoverskudd til organisasjonsarbeid slik f.eks. mange kvinner i USA gjør. I omsorgsorganisasjonene ser dette i større grad ut til å være tilfelle. Innenfor denne gruppen organisasjoner er dessuten en del av de tillitsvalgte uføretrygdete. Disse ikke kan delta i et vanlig arbeidsmarked, men som kan gjøre en svært nyttig innsats innenfor den frivillige sektor.

De fleste tillitsvalgte arbeider heltid - kun 21% arbeider deltid. Tillitsvalgte har også sikre arbeidsforhold - de har vært i sine jobber lenge, og de har fast tilknytning til arbeidslivet i

større grad enn resten av den yrkesaktive befolkningen i landet. Tillitsvalgte skiller seg ikke fra befolkningen forøvrig når det gjelder størrelsen på arbeidsplassen, men de er oftere ansatt i det offentlige.

En tillitsvalgtes eventuelle fravær for å drive vervsarbeid kan være av ulik type belastning for arbeidsplassen og den tillitsvalgte. Selv om relativt få av de tillitsvalgte arbeider steder hvor en fraværsdag vil gi store problemer, er det også kun en fjerdedel som karakteriserer sitt fravær en dag som ganske uproblematisk. I overkant av en fjerdedel av arbeidsplassene setter inn vikar for den tillitsvalgte ved fravær. Dette viser at en rett til fri for tillitsvalgte vil kunne påføre mange av arbeidsplassene problemer eller ekstra belastninger. I tillegg kommer de belastningene fravær påfører kolleger og den tillitsvalgte selv i form av opphopning i arbeidsoppgaver. Et stort flertall av de tillitsvalgte har arbeidsplasser med en eller begge av disse belastningene. Disse belastningene vil trolig virke reduserende på tillitsvalgtes eget ønske om å be om fri til vervsarbeid.

Vi har sett at ingen arbeidsgivere er negative til at arbeidstakere har tillitsverv. En del arbeidsgivere er likegyldige og en del vet ikke om de tillitsvalgtes verv, men nesten halvparten av alle de tillitsvalgte opplyser at deres arbeidsgivere er uttalt positive til deres verv. Svært mange arbeidsgivere yter også goder i forbindelse med vervet. Telefoner, kopimaskiner og materiell stilles til disposisjon for rundt halvparten.

Så mange som 30% av de tillitsvalgte får fri for å drive vervsarbeid. Ansatte i det offentlige og det private får fri i like stor grad, men de offentlig ansatte får oftere fri med lønn. Tilsvarende er det en forskjell mellom ansatte i små og store bedrifter - ansatte i småbedrifter får sjeldnere lønnet fri enn ansatte i store og mellomstore bedrifter. Tillitsvalgte med arbeidsgivere som er positive til vervet har i større grad fri fra arbeidet til å drive tillitsvalgsarbeid enn andre.

De fleste godene vurderes som viktige eller ganske viktige av et overveiende flertall av de som har tilgang til dem. Blant de som ikke har tilgang til godene er det trolig mange som heller ikke har bruk for dem. Mange tillitsvalgte har trolig vervsoppgaver som kan skjøttes utenom arbeidstid eller som ikke krever bruk av telefon eller kopimaskin. Oppgaver i forbindelse med vervet for den enkelte i et styre tilpasses trolig hva som er greiest for vedkommende å utføre.

At ikke alle tillitsvalgte har behov for de forskjellige godene bekreftes ved at kun 54% mener de ville gjort en bedre innsats som tillitsvalgt hvis de fikk fri fra lønnet arbeid. Likevel er det så mange som 74% som ville oppleve at en rett til fri fra jobb ville gjøre det lettere for dem å be om det. For 44% av de tillitsvalgte er det av avgjørende betydning for om de ville ta fri om de fikk lønn eller ikke. Det indikerer at økonomi er en begrensende faktor for de tillitsvalgte i tillegg til det tidspresset vi har omtalt tidligere.

Det er de som er mest presset på tid som i størst grad krysser av for at de ville gjort en bedre innsats i vervet med fri fra lønnet arbeid. Bedre muligheter for fri vil derfor trolig i størst grad hjelpe den gruppen som er mest presset på tid.

Det ser ut til å eksistere to grupper arbeidsplasser - på den ene siden en som innebærer mange fordeler og gode muligheter for tillitsvalgte for å kombinere verv og lønnet arbeid, og på den

andre siden arbeidsplasser som ikke innebærer goder og som vanskeligere lar seg kombinere med krevende verv. Tillitsvalgte i disse gruppene skiller seg fra hverandre når det gjelder vurdering av fri med og uten lønn. Mens de som har mange goder på arbeidsplassen i liten grad vektlegger lønn, er det å få lønn ved fri avgjørende for en stor andel i gruppen som har få eller ingen goder på arbeidsplassen. Selv om vi ikke har opplysninger om lønn i undersøkelsen, indikerer dette at arbeidsplasser som innebærer mange goder også er godt lønnet, mens arbeidsplasser som innebærer få fordeler for den tillitsvalgte er dårligere lønnet.

Når det gjelder om man mener det er prinsipielt galt med lønnet fri til frivillig arbeid, ser vi at de som ikke selv ser det som aktuelt å ta fri i større grad enn andre mener det er galt med lønn ved slik fri.

8. Hovedtrekk og implikasjoner for videre arbeid

FRISAM har med denne undersøkelsen ønsket å få et klarere bilde av hvilken situasjon tillitsvalgte står overfor generelt, hva slags arbeidsforhold de har innenfor det lønnede arbeidsmarkedet, og hvordan man kan styrke tillitsvalgtes muligheter til å kombinere vervsarbeid med lønnet arbeid. Vi skal til slutt gi en kort oppsummering av noen av de viktigste funnene og hva de innebærer i forhold til den problemstillingen FRISAM er opptatt av.

Det mest dominerende trekket ved tillitsvalgtes situasjon i dag er at de er aktive mennesker i en alder som innebærer mange gjøremål og forpliktelser. Folk som har familieforpliktelser, er aldersmessig i en klatreposisjon i forhold til yrkeskarriere og har mange fritidsinteresser, er overrepresentert blant de tillitsvalgte sammenlignet med befolkningen forøvrig. Dette innebærer naturlig nok at mange opplever tidspress. Et flertall mener vervet går ut over tid til familien, og over halvparten av de som er i lønnet arbeid mener de ville gjort en bedre innsats i vervet hvis de fikk fri fra jobb.

Den sentrale problemstillingen er hvordan lønnet arbeid kombineres med tillitsverv. Vi har anslått at problemstillingen gjelder en stor del av befolkningen - trolig over 300 000 mennesker i Norge! En del av disse holder trolig vervsarbeid og lønnet arbeid helt adskilt ved de gjør alle organisasjonsaktiviteter på fritiden. For mange er imidlertid goder på arbeidsplassen viktig for at de skal kunne gjøre en god jobb som tillitsvalgt. Viktige goder er fleksibel arbeidstid, muligheter for å få fri til vervsarbeid eller møter, anledning til bruk av telefon og kopimaskin og lån av utstyr/materiell. Vår undersøkelse viser at det er mange som har disse godene. Over halvparten av de tillitsvalgte som er i lønnet arbeid har fleksitid. Opp i mot halvparten kan telefonere gratis fra jobb, en nesten like stor andel kan kopiere, og nesten hver tredje får fri fra jobb for å drive vervsarbeid. Godene ser imidlertid ut til å være ujevnt fordelt slik at noen har mange goder mens andre har ingen.

De tillitsvalgte er i større grad enn resten av befolkningen ansatt i det offentlige, og undersøkelsen gir et visst grunnlag for å tro at det offentlige gir bedre vilkår for tillitsvalgte enn det private når det gjelder ulike goder. Privat og offentlig ansatte får fri til vervsarbeid i like stor grad, men de offentlig ansatte får oftere lønn under fraværet enn hva private ansatte får. Offentlig ansatte har dessuten oftere anledning til gratis bruk av både telefon og kopimaskin enn det privat ansatte har.

8.1.1. Tid brukt til vervet

(Flere av tendensene som er diskutert over vises også i tallene for hvem som legger ned mest tid i vervene.)³¹ De som mener at vervet går ut over familien bruker mer tid til vervet enn de som ikke opplever det slik. Det indikerer at lite tid med familien er et resultat av stor innsats i forhold til vervet. Å arbeide heltid virker reduserende på tid brukt til vervet. *Hvis alle andre forhold holdes konstant*, vil en som arbeider heltid bruke 7 timer mindre i måneden på vervet

³¹ For en oversikt over ulike sentrale variabelers betydning for tid brukt i vervet når andre forhold holdes konstant, se regresjonsutregningen i vedlegg.

enn en som ikke er i lønnet arbeid. Denne tendensen vises imidlertid ikke i gjennomsnittstallene for de som er i lønnet arbeid i undersøkelsen. Disse bruker i snitt bare to timer mindre på vervet enn de som ikke er i lønnet arbeid. Forskjellen på disse differansene kommer av at tid brukt på vervet avhenger av flere andre variabler enn yrkesmessig status.

Det er videre slik at tillitsvalgte på sentralt nivå bruker mest tid på vervet, og tillitsvalgte på regionalt nivå bruker mer tid enn tillitsvalgte på lokalt nivå. Medlemskap i andre frivillige organisasjoner virker negativt på tid til vervet i den organisasjonen som denne undersøkelsen er knyttet til. Det er m.a.o. slik at de tillitsvalgte som er medlem i andre frivillige organisasjoner bruker mindre tid på vervet.

8.1.2. Forskjellene mellom FRISAM og LNU

Forskjellene mellom tillitsvalgte i FRISAM-organisasjonene og LNU-organisasjonene er ikke særlig store på de aller fleste spørsmålene i undersøkelsen. De tillitsvalgte i LNU-organisasjonene er samlet sett noe yngre enn tillitsvalgte i FRISAM-organisasjonene og har en noe annerledes fordeling når det gjelder familiesituasjon. De bruker også noe mindre tid på vervet.

Heller ikke når vi ser på hver av variablene som beskriver de tillitsvalgtes arbeidsforhold er forskjellen mellom LNU- og FRISAM-organisasjonene store. Ser vi dem samlet får vi likevel et inntrykk av at tillitsvalgte i FRISAM-organisasjonene har bedre rammevilkår enn tillitsvalgte i LNU-organisasjonene. Blant de sistnevnte er det færre med fleksitid, flere som har arbeidsplasser som er sårbare ved fravær, flere som det settes inn vikar for, flere som opplever eget fravær som en belastning for kolleger, og færre som får diverse goder fra arbeidsgiver. I tråd med dette er det flere i LNU-organisasjonene enn FRISAM-organisasjonene som opplever at en rett til fri fra jobb ville gjøre det enklere å be om fri og færre som mener det er prinsipielt galt med lønnet fri til frivillig arbeid.

8.1.3. Implikasjoner av resultatene

Undersøkelsen har vist oss at mange tillitsvalgte ser ut til å kombinere verv og lønnet arbeid på en god måte. Mange får støtte fra arbeidsgiver som gjør utføring av vervet enklere. Det er imidlertid også mange som har et stort tidspress, og goder fra arbeidsgivere er ulikt fordelt avhengig av arbeidsplass. Flere tillitsvalgte kan trenge bedre rammevilkår fra arbeidsgiver. Slike rammer kan imidlertid trolig best tilpasses i en dialogsituasjon. Å innføre en rett til fri for tillitsvalgte vil gjøre det lettere for tillitsvalgte å be om fri, men vil kunne innebære problemer både overfor arbeidsplassen og kolleger. Det ligger et stort potensiale i å oppfordre arbeidsplassene i landet til å bidra overfor det frivillige organisasjonsliv. Dette bør imidlertid skje på en måte som er tilrettelagt i forhold til den virksomheten og de ressursene arbeidsplassene har. En fokusering på hvordan dette er mulig og informasjon om hva andre arbeidsplasser bidrar med vil kunne stimulere til en fortsatt positiv utvikling av forholdet mellom arbeidsliv og organisasjonsliv.

I et videre arbeid for å styrke de tillitsvalgtes situasjon vil det være viktig å fokusere nærmere på det tidspresset de står overfor. Både organisasjonene og arbeidsgiverne kan trolig bedre denne situasjonen. Det skal også nevnes at denne undersøkelsen har fokusert på de som er i en slik situasjon at de har klart å kombinere verv og andre forpliktelser. For å få et enda klarere

bilde av hva som gjør det vanskelig for medlemmer i frivillige organisasjoner å påta seg verv og lederoppgaver, vil det i neste omgang være informativt å fokusere på kandidater som har takket nei til forespørsler om verv.

9. Litteratur

- Andersen, Rolf (1996): *Motiver for frivillig innsats i Norges Røde Kors*. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 1996:2. Oslo
- Boolsen, Merete Watt (1988): *Frivillige i sosialt arbeid - hvem, hvad og hvorfor*. Socialforskningsinstituttet. Rapport 88:2. København.
- Daniels, Arlene Kaplan (1988): *Invisible Careers. Women Civic Leaders from the Volunteer World*. University of Chicago Press. Chicago
- Fowler, Floyd J. (1988): *Survey Research Methods*. Revised edition. Sage, London
- Heitmann, Jan H. (1988): *Tillitsverv og styrearbeid. Lederskap og ansvar i menighet og organisasjon*. Tano. Oslo.
- Levekårsundersøkelsen 1995, SSB. Oslo
- Lohmann, Roger A (1992): *The Commons. New perspectives on Nonprofit Organizations and Voluntary Action*. Jossey-Bass Publishers, San Fransisco
- Lorentzen, Håkon og Jon Rogstad (1994): *Hvorfor frivillig? Begrunnelser for frivillig sosialt arbeid*. Institutt for samfunnsforskning. Rapport 1994:11. Oslo
- Martinussen, Willy (1993): *Velferdsfellesskap. Medvirkning og solidaritet i nærmiljø, yrkesliv og politikk*. Allforsk AVH, Trondheim.
- Pearce, Lone L. (1993): *Volunteers. The organizational behavior of unpaid workers*. Routledge. London.
- Selle, Per (red.) (1991): *Organisasjonssamfunnet i ei brytningstid. Utfordringer i 90-åra*. Alma Mater. Bergen.
- Selle, Per og Bjarte Øymyr (1995): *Frivillige organisasjoner og demokrati*. Samlaget. Oslo.
- Smith, Justin Davis (1992): What we know about volunteering: Information from the surveys. I Hedley, Rodney og Justin Davis Smith (red.) *Volunteering & Society. Principles and Practice*. Bedford Square Press. London.
- Taylor, Barbara E., Richard P. Chait og Thomas P. Holland (1994): "Trustee Motivation and Board Effectiveness" i Sharon M. Oster (ed.): *Management of Non-profit Organizations*. Dartmouth, Brookfield, USA.
- Wikborg, Mette I. (1988): "Undersøkelse om deltakelse i frivillige organisasjoner". I *Frivillige organisasjoner*. NOU 1988: 17. Oslo.

Årvik, Inger (1997): Muntlig presentasjon av resultater fra undersøkelse til 250 bedrifter i Stord, Drammen og Haugesund kommune. NHO

10. Tabeller

Tabell 1. Utvalgsstørrelser, antall svar og svarprosent for hver av organisasjonene og samlet	18
Tabell 2. Oversikt over kjønnsfordelingen blant tillitsvalgte i hver organisasjon tilknyttet FRISAM. Prosent.....	22
Tabell 3. Oversikt over kjønnsfordelingen blant tillitsvalgte i hver organisasjon tilknyttet LNU. Prosent.	22
Tabell 4. Prosentvis aldersfordeling blant de tillitsvalgte i materialet og blant medlemmer i frivillige organisasjoner iht. ISFs Medborgerundersøkelse	23
Tabell 5. Gjennomsnittsalder for tillitsvalgte i hver organisasjon tilknyttet FRISAM.....	24
Tabell 6. Gjennomsnittsalder for tillitsvalgte i hver organisasjon tilknyttet LNU	24
Tabell 7. Familiesituasjon blant tillitsvalgte tilknyttet FRISAM og LNU i prosent.	25
Tabell 8. Familiesituasjon i alderen 25-66 blant tillitsvalgte og blant Norges befolkning i Levekårsundersøkelsen 1995. Prosent.	25
Tabell 9. Høyeste utdanning. Prosent.	26
Tabell 10. Prosentandel med ulikt nivå av utdanning i aldersgruppen 25-66 år for de tillitsvalgte og befolkningen generelt etter Levekårsundersøkelsen	27
Tabell 11. Prosentandelen med ulik utdanning blant tillitsvalgte etter organisasjonstype.	27
Tabell 12. Kommunestørrelser. Prosent.....	28
Tabell 13. Prosentandel blant de tillitsvalgte som er aktivt medlem av og har verv i andre frivillige organisasjoner	30
Tabell 14. Prosentandel blant de tillitsvalgte innen hver organisasjonstype som er aktivt medlem i og som har verv i andre frivillige organisasjoner.	31
Tabell 15. Trivariat sammenheng mellom kjønn, organisasjonstype og tillitsvalgtes prosentmessige sannsynlighet for å ha verv i andre frivillige organisasjoner	31
Tabell 16. Når de tillitsvalgte startet i det aktuelle vervet. Tall for FRISAM, LNU og samlet. Prosent.....	32
Tabell 17. Fordeling på type verv blant lokalt og sentralt/regionalt tillitsvalgte, og sett samlet for alle tillitsvalgte i organisasjonene tilknyttet FRISAM og LNU. Prosent.....	33
Tabell 18. Gjennomsnittlig antall timer brukt til vervet i måneden avhengig av arbeidstid for FRISAM og LNU samlet.	34
Tabell 19. Gjennomsnittlig tid brukt på vervet i hver organisasjon. FRISAM.....	34
Tabell 20. Gjennomsnittlig tid brukt på vervet i hver organisasjon. LNU	34
Tabell 21. Timer brukt på vervet etter type organisasjon	35
Tabell 22. Gjennomsnittlig tid brukt på vervet etter hvilket nivå man er tillitsvalgt på.	35
Tabell 23. Gjennomsnittlig antall timer brukt i måneden på vervet blant tillitsvalgte avhengig av organisasjonstype og nivå på vervet.....	36
Tabell 24. Tidsbruk til vervet avhengig av type verv og nivå vervet er på.....	36
Tabell 25. I hvilken grad de tillitsvalgte opplever at de har tid til å gjøre en tilfredsstillende jobb som tillitsvalgt/leder. Prosent.	37
Tabell 26. Prosentandel som har hatt ulik grad av udekkede kostnader i forbindelse med vervet. Tall for FRISAM, LNU og samlet.	38
Tabell 27. Prosentandel som mener vervet gjør at de får mindre tid enn ønsket med familien etter alder.....	39
Tabell 28. Prosentandel som mener vervet gjør at de får mindre tid enn ønsket med familien etter familiesituasjon.....	40
Tabell 29. Prosentandel i alderen 25-66 år som mener vervet gjør at de får mindre tid enn ønsket med familien etter jobbsituasjon	40

Tabell 30. Prosentandel i hver organisasjon som opplever at vervet gir mindre tid enn ønsket med familien. FRISAM	41
Tabell 31. Prosentandel i hver organisasjon som opplever at vervet gir mindre tid enn ønsket med familien. LNU	41
Tabell 32. Sammenheng mellom tid til familien og tid til vervet. Prosent	42
Tabell 33. Hvor fornøyde de tillitsvalgte er med organisasjonens tilrettelegging. Prosent	43
Tabell 34. Fornøydhet med organisasjonen etter hvor presset en er på tid ellers. Prosent	43
Tabell 35. Hvor fornøyde de tillitsvalgte er med organisasjonenes tilrettelegging avhengig av tillitsvalgnivå og vurdering av tid med familien. Prosent	44
Tabell 36. Prosentandel av organisasjonene som gir kompensasjon for tapt arbeidstid	44
Tabell 37. Prosentandel som får full eller delvis kompensasjon i hver organisasjon. FRISAM	44
Tabell 38. Prosentandel som får full eller delvis kompensasjon i hver organisasjon. LNU	44
Tabell 39. Kompensasjon avhengig av nivå på vervet. Prosent	45
Tabell 40. Prosentandelen som er i lønnet arbeid i hver organisasjon	48
Tabell 41. Prosentandel blant de tillitsvalgte som har ulik lengde på arbeidsuken	49
Tabell 42. Prosentandel med ulike typer ansettelsesforhold blant de tillitsvalgte og ellers i befolkningen	50
Tabell 43. Prosentandelen som arbeider i små, mellomstore og store bedrifter blant av de tillitsvalgte og ellers i befolkningen	50
Tabell 44. Prosentfordeling av arbeid etter forenklet inndeling av type virksomhet/eierskap. 51	
Tabell 45. Prosentfordeling av arbeid etter detaljert inndeling av type virksomhet/eierskap...51	
Tabell 46. Prosentandel blant de tillitsvalgte som har fleksitid	52
Tabell 47. Forholdene på de tillitsvalgtes arbeidsplass ved en fraværsdag. Prosent	53
Tabell 48. Om det settes inn vikar ved den tillitsvalgtes fravær. Prosent	53
Tabell 49. Prosentandel av de som har lønnet arbeid som har forskjellige goder fra arbeidsgiver	55
Tabell 50. Prosentandel som har tilgang til gratis kopiering og bruk av telefon	57
Tabell 51. Hvor viktig ulike goder på arbeidsplassen er i forhold til den enkelte tillitsvalgtes/leders mulighet for å gjøre sitt verv. Prosent.	58
Tabell 52. Vurderinger av ulike goder gjort av de som har anledning til å benytte disse godene. Prosent.	59
Tabell 53. Prosentvis oppslutning om forskjellige påstander om forholdet mellom lønnet arbeid og arbeid som tillitsvalgt/leder	60
Tabell 54. Prosentvis oppslutning om forskjellige påstander om forholdet mellom lønnet arbeid og arbeid som tillitsvalgt/leder. Tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet FRISAM.61	
Tabell 55. Prosentvis oppslutning om forskjellige påstander om forholdet mellom lønnet arbeid og arbeid som tillitsvalgt/leder. Tillitsvalgte i organisasjoner tilknyttet LNU.	61

11. Vedlegg: Regresjon - tid brukt til vervet

Model: MODEL1
Dependent Variable: V004

4. Timer brukt pr. måned i vervet

Analysis of Variance

Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Prob>F
Model	12	66757.95297	5563.16275	20.753	0.0001
Error	864	231609.74373	268.06683		
C Total	876	298367.69669			

Root MSE	16.37275	R-square	0.2237
Dep Mean	15.12771	Adj R-sq	0.2130
C.V.	108.23019		

Parameter Estimates

Kolonne	1	2	3	4	5
Variable	DF	Parameter Estimate	Standard Error	T for H0: Parameter=0	Prob > T
INTERCEP	1	8.313189	1.91518847	4.341	0.0001
NIV2*	1	6.218648	1.41050080	4.409	0.0001
NIV3*	1	15.381812	1.81612655	8.470	0.0001
NIV4*	1	4.826834	2.03101127	2.377	0.0177
TYPE	1	6.137216	1.20304537	5.101	0.0001
FAM	1	9.173036	1.20751655	7.597	0.0001
TILFRE	1	0.887295	1.25034814	0.710	0.4781
KOMP	1	4.714455	1.57555308	2.992	0.0028
MEDL	1	-5.474349	1.12389468	-4.871	0.0001
DELTID	1	-3.648273	2.00153812	-1.823	0.0687
HELTID	1	-7.165877	1.63766535	-4.376	0.0001
SARBAR	1	-2.646297	1.38196050	-1.915	0.0558
GODER	1	2.639677	1.31193014	2.012	0.0445

* Referansegruppe = Niv1

Niv1 = Tillitsvalgt på lokalt/kommunalt nivå
 Niv2 = Tillitsvalgt på regionalt/fylkes nivå
 Niv3 = Tillitsvalgt på sentralt/nasjonalt nivå
 Niv4 = Tillitsvalgt på flere nivå
 Type 1 = Leder i styre/råd, aktivitetsleder og nestleder
 Fam 1 = Vervet gir mindre tid enn ønsket med familien
 Tilfre 1 = Alltid eller vanligvis tid til å gjøre en tilfredstillende jobb i vervet
 Komp 1 = Får kompensasjon fra organisasjonen for tapt arbeidstid
 Medl 1 = Er medlem i annen frivillig organisasjon
 Deltid 1 = Arbeider, men mindre enn 35 timer i uken
 Heltid 1 = Arbeider 35 timer eller mer i uken
 Sarbar 1 = Det blir problemer for arbeidsplassen om man er borte en dag
 Goder 1 = Den tillitsvalgte har en eller flere av følgende goder fra arbeidsplassen:
 anledning til gratis kopiering, bruk av telefon, fleksitid ut over det vanlige,
 bruk av møterom, låning av utstyr/materiell

Tabellen leses slik:

Kolonnen 5 viser signifikansnivået slik at alle resultater som får en verdi på 0,05 eller mindre er signifikante med 95% sannsynlighet. Det er få av variablene i modellen som ikke er signifikante på dette nivået, og kun variablen som betegner om man mener det antallet timer man har lagt ned i vervet er tilfredsstillende eller ikke som er så lite signifikant at verdien på estimatet er utolkbar.

Parameter estimatet (kolonne 2) viser differansen i antall timer brukt til vervet avhengig av om variablen har verdien 1 eller verdien 0. Hva verdien 1 indikerer for hver av variablene er redegjort for ovenfor, og verdien 0 er den negative motpart. "Medl 0" vil således bety at man *ikke* er medlem av en annen frivillig organisasjon.

Vi kan altså lese ut fra tabellen at tillitsvalgte som er medlem av en annen frivillig organisasjon vil bruke 5,5 timer mindre på vervet enn de som ikke er medlemmer *når alle andre variabler holdes konstante*. Tillitsvalgte på sentralt/nasjonalt nivå vil bruke 15 timer mer på vervet i måneden enn tillitsvalgte på andre nivå når alle andre variabler holdes konstante. Tilsvarende bruker tillitsvalgte som er i lønnet arbeid på heltid 7 timer mindre på vervet i måneden hvis alt annet holdes konstant.


