



Frivilligt arbejde – i et velfærdsperspektiv

En eksplorativ analyse af betydningen af ansættelse på sektorniveau for deltagelse i og holdninger til frivilligt arbejde på velfærdsområdet

Speciale

Politik & Administration,
Aalborg Universitet

Anders Nybo, August 2013

Abstract

This dissertation takes an explorative approach as it examines the theoretically based expectation that public and private sector employment influences people's actions, specifically pertaining to voluntary work. American research suggests that socialization towards prosocial values is tied to public sector employment, which has been operationalized under the term Public Service Motivation. This relation is the foundation of this dissertation in which employment in the public sector is the primary independent variable. The primary dependent variable is voluntary welfare-based work – including the social sector, the healthcare sector and the educational sector. This perspective compliments the prevailing structural explanation of the paradox that the growth of a significant public sector seemingly has not stunted the level of voluntary involvement in Denmark.

Research question:

”What is the significance of employment in the government sector and socialization to prosocial motives for participation in and attitudes towards volunteering?”

Methodologically, this study utilizes triangulation in order to analyze the influence that employment and prosocial values have on actions related to voluntary work. In the first part of the analysis, cross sectional data from the Danish voluntariness study 2012 is discussed. Specifically, data is analyzed using descriptive statistics and logistic regression. The descriptive analysis indicates that sector-based employment, if at all, only slightly influences whether Danish volunteers are active in welfare-based voluntariness rather than activity-based voluntariness or voluntariness in the area of politics and local community. This is further supported by the logistic regression. This statistical analysis reveals only marginal variation between employees in the public and in the private sector, but public sector employees are generally active in more areas while private sector employees working voluntarily in the field of welfare generally are more loyal as they contemplate quitting voluntary work to a lesser degree.

The second part of the analysis examines six qualitative interviews with volunteers who are also otherwise employed. The six volunteers have been selected by means of a Snow Ball design, and a common trait of all six is that they are active in welfare-based voluntariness. The qualitative analysis suggests that prosocial values such as *compassion* and *commitment* carry some significance for volunteers who identify themselves with a certain organization or a basic set of values while

self-sacrifice carries less significance. Based on the qualitative analysis, four *ideal types* are proposed that connects prosocial motives, identification as well as actions and opinions of the volunteer. The four ideal types are: *The conscientious*, *the idealistic*, *the pragmatic idealist* and *the selective*. Finally, the public sector's adaptation of management principles from the private sector is emphasized as the primary explanation of the counterintuitive find that public sector employees seemingly are no more voluntarily involved in the welfare sector than private sector employees.

Indhold

Indledning	11
Problemfelt.....	12
Problemstilling.....	14
Kontekstbeskrivelse	14
Hvad kendetegner relationen mellem (velfærds)stat og civilsamfund i Danmark?	14
Kompositionen af den frivillige sektor i Danmark	17
Begrebsafklaring	18
Frivilligt arbejde.....	18
Motivation.....	20
Teori	21
Motivation og værdier.....	21
Public Service Motivation – et amerikansk perspektiv.....	22
Public Service Motivation – et amerikansk perspektiv med universel relevans.....	24
Opsamling og definition.....	27
Forventede sammenhænge mellem ansættelse, PSM og frivilligt arbejde	27
Metode og design	30
Metodologiske overvejelser	30
Metodetriangulering.....	32
Design	33
Metode	34
Fra teoretiske forventninger til konkrete interviewspørgsmål	35
Afgrænsning.....	36
Operationalisering.....	38
De uafhængige variable: Ansættelse og Public Service Motivation.....	38
Analyse.....	40

Analysedel 1 - Statistisk analyse.....	40
Analysedel 1.1 – Deskriptive resultater	42
Analysedel 1.2 – Logistisk regression	57
Analysedel 1.3 – Opsamling	64
Analysedel 2 – Interviewanalyse	65
Analysedel 2.1 – Identifikation på individ- og organisationsniveau	68
Analysedel 2.2 – Identifikation på samfundsniveau	76
Analysedel 2.3 – Sammenhæng mellem ansættelse og frivillighed.....	80
Analysedel 2.4 – Opsamling og diskussion	88
Konklusion	92
Perspektivering.....	95
Litteratur.....	96
Bilag	101

Indledning

Frivilligt arbejde betyder noget. Ikke blot for samfundet, men også for den enkelte, der yder en ekstra indsats i den frivillige sektor. Det frivillige arbejde kan bl.a. virke kompetenceforbedrende, demokratiserende og tilmed befordrende for sociale relationer og værdier. Den frivillige kan tilegne sig evner og erfaringer og dermed ressourcer, der rækker ud over det frivillige og ind i det professionelle liv. Samtidig kan den frivillige deltage i demokratiske processer i eksempelvis bestyrelsesarbejde eller i politiske og ideologiske interesseorganisationer, der oplyser og danner individet til medborgerskab. Endeligt kan den frivillige opleve produktivt arbejde, der ikke udføres med henblik på at skabe *sorte tal* på bundlinjen, men udelukkende med et socialt sigte. Civilsamfundet er af disse årsager interessant i forskningssammenhæng og har særligt været det i Danmark siden begyndelsen af 00'erne. Parallelt med udviklingen af interessen for feltet opstod der en debat i offentligheden om sektorens funktion og betydning i relation til de velfærdsstatslige funktioner. Det motiverende for dette speciale er, at debatten har været udpræget normativ omkring forventningerne til den frivillige sektors velfærdspotentialer og kun i mindre grad været optaget af, hvordan de frivilliges holdninger og motiver matcher sådanne forventninger. En central påstand er derfor, at de frivillige nok er influeret af (politiske) strukturer og regler, der tilsammen udgør rammerne om den frivillige sektor, men at realiseringen af velfærdspotentialer *de facto* afhænger af, hvad der motiverer danskerne til at yde en indsats i de frivillige organisationer. Med andre ord er det en betingelse, hvis de frivillige organisationer i stigende grad skal supplere eller overtage velfærdsstatslige opgaver, at de frivillige er motiveret af muligheden for at bidrage til kollektivet. Og i hvor høj grad er det tilfældet? I dette speciale indtages en eksplorativ tilgang med henblik på at undersøge en teoretisk funderet forventning om, at ansættelse på sektorniveau påvirker menneskers handlinger og specifikt handlinger, der vedrører frivilligt, velfærdsorienteret arbejde. I amerikansk forskning er socialisering til prosociale værdier blevet forbundet med ansættelse i den offentlige sektor, og denne forbindelse udgør den bærende idé under specialet, hvor den primære forklarende variabel er ansættelse på sektorniveau. Denne idé er komplimenterende til de herskende strukturelle forklaringer på det paradoks, at fremvæksten af en markant offentlig sektor tilsyneladende (endnu) ikke har hæmmet det frivillige engagement i Danmark.

Problemfelt

Specialets problemstilling indgår i feltet af Third Sector og Public Administration-litteratur. Mere specifikt er hensigten at bidrage til den del af litteraturen, der omhandler individers motivation til deltages i frivilligt arbejde. Litteraturen er mangfoldig ift. forklaringer på generelle og individuelle motiver til frivilligt arbejde - lige fra rationalistiske forklaringer med inspiration fra økonomien (Vaillancourt 1994, Govekar og Govekar 2002) til altruistiske forklaringer med inspiration fra socialpsykologien (Bekkers 2004). Inden for de seneste 10-15 år er fokus skiftet fra generelle forklaringer på deltagelse i frivilligt arbejde til forklaringer, der betragter den frivillige arbejdsstyrke som mere kompleks og segmenteret. Det er særligt gældende for den amerikanske forskning, at relationen mellem samfundssind og frivilligt arbejde har været fokus i nyere undersøgelser. I dette forskningsfelt benyttes begrebet *Public Service Motivation* (PSM) til at beskrive en prædisponering af værdier, der medvirker til at forklare, hvorfor nogle er mere tilbøjelige end andre til at arbejde i prosociale funktioner - lønnet såvel som ulønnet. Begrebet PSM benyttes i den amerikanske kontekst til at forklare adfærd og handlinger hos den særlige gruppe af borgere, der er ansat i den offentlige sektor.

Det centrale argument i PSM-perspektivet er, at menneskers handlinger motiveres af, at personlige værdier *matcher* de værdier, der findes i en given organisation eller jobfunktion. Videre argumenteres det, at prosociale værdier typisk findes i offentlige organisationer, hvorfor mennesker med en høj grad af PSM søger ansættelse i denne sektor (Perry & Wise 1990, Lewis & Frank 2002 og Perry & Hondeghem 2008a). Det er kun i begrænset omfang undersøgt, hvilken betydning PSM har for individers valg af frivilligt arbejde. Og den viden, der trods alt findes, er født af den amerikanske forskning (Bl.a. Perry & Wise 1990, Coursey & Pandey 2008, Perry et al 2011, Lee 2012 og Ertas 2012), mens antallet af europæiske undersøgelser er begrænset. Dette kan undre, da de offentligt ansattes andel af befolkningerne i særligt de skandinaviske lande er markant større, end det er gældende i f.eks. USA. Når PSM-begrebet ikke på samme vis har vundet indpas i den europæiske samfundsvidenskab, kan det hænge sammen med, at statens rolle traditionelt har haft en markant anderledes rolle i USA end i de skandinaviske velfærdsstater.

Det relevante for nu er den betragtning, at gruppen af offentligt ansatte i udpræget grad udviser PSM, og at denne motivation ligeledes kan være afgørende for beslutningen om at deltage i frivilligt arbejde (Lee 2012 og Ertas 2012). I Danmark er der argumenteret for, at PSM har en betydning for jobvalg (Kjeldsen 2012a). Men hvad betyder PSM for det ulønnede jobvalg? Et sted at søge svaret

er hos de frivillige, der i fritiden deltager aktivt i organisationer med et velfærdssigte. Svaret vil foruden *individuel motivation* og *identifikation* også afhænge af kontekstuelle forhold herunder *kompositionen* af den frivillige sektor og *traditionen* for frivillig deltagelse. Derfor vil denne undersøgelse også trække på erfaringer fra eksisterende forskning vedr. frivillighed i Danmark, der særligt med Frivillighedsundersøgelsen i 2004 har bidraget med stor indsigt i området (Boje, Fridberg & Ibsen 2006, Boje & Ibsen 2006 og Koch-Nielsen et al. 2005). En relevant erfaring herfra er, at der bør trækkes på forskellige perspektiver, når undersøgelsesgenstanden er individuelle motiver til, hvorfor folk engagerer sig i frivilligt arbejde (Henriksen & Rosdahl i Ibsen et al. 2008: Kap.2). Henriksen og Rosdahl skriver således:

”Fx kan man forestille sig meget forskellige bevæggrunde for et frivilligt engagement i henholdsvis en fagforening og en sportsforening, ligesom man kan forestille sig, at de personlige og sociale ressourcer, der muliggør frivilligt engagement i disse sammenhænge, er forskellige” (Ibid.).

Hensigten med at benytte PSM-perspektivet til at undersøge danske frivilliges motiver er at kunne bidrage til den aktuelle debat om forholdet mellem civilsamfund og velfærdstat. Den offentlige diskurs har været præget af ideologiske positioner og kun i begrænset omfang reale policy-forslag med henblik på en aktiv inddragelse af civilsamfundets aktører. Tilhængerne af den aktive inddragelse har argumenteret for afbureaukratisering og en systematisk brug af frivillige i den kommunale og regionale velfærdsproduktion¹, mens tilhængerne af mindre inddragelse ligeledes har argumenteret for et øget brug af frivillige, men kun i forbindelse med opgaver, der betragtes som komplementære til den offentlige velfærdsproduktion². De to herskende positioner repræsenterer begge den holdning, at frivillige kommer til at få større betydning for fremtidens velfærdssamfund, end det er tilfældet i dag. En central forudsætning for realiseringen af denne holdning er, at danskerne er villige til at yde en frivillig indsats - og videre - at danskerne er villige til at yde en frivillig indsats inden for områder og med funktioner, der har et (pro)socialt velfærdssigte. I sagens natur gælder det for den frivillige sektor, såvel som andre policy-områder, at der er en betydelig afhængighed af politisk legitimitet. Forskellen er, at sektoren foruden politisk legitimitet i høj grad også er afhængig af individuel motivation og engagement. Det er derfor en væsentlig pointe, at fremtidige politiske beslutninger bør baseres på viden om den frivillige arbejdsstyrkes motivation. Det vil f.eks. være relevant at stille spørgsmålene: Kan og vil de frivillige organisationer adoptere principper fra den offentlige og private sektor? Og i så fald,

¹ F.eks. VK-regeringens Civilsamfundsstrategi (2010)

² F.eks. Fagbevægelsen i diverse aviskommentarer eller S-SF-R: Et Danmark, der står sammen (2011)

hvordan vil en sådan strukturel og institutionel ændring påvirke de frivilliges motiver og engagement?

Problemstilling

Hvilken betydning har ansættelse på sektorniveau og socialisering til prosociale motiver for deltagelse i og holdninger til frivilligt arbejde?

Tilgangen til denne problemstilling er abduktiv eksplorativ. Den første del af undersøgelsen behandler teoretiske forhåndsforventninger gennem deskriptiv statistik af surveydata, mens tilgangen i den anden del i højere grad er induktiv i analysen af seks kvalitative interview.

Kontekstbeskrivelse

Formålet med det følgende afsnit er at redegøre for, hvordan traditioner og strukturer har indvirkning på de frivilliges engagement i Danmark. Dette gøres ud fra den antagelse, at menneskers handlinger ikke udelukkende er styret af individuelle motiver og interesser, men i høj grad også af hvilke muligheder og begrænsninger omgivelserne stiller dem overfor. Det skal konkret forstås sådan, at betydningen af PSM for de enkelte frivillige ikke kan isoleres uden også at tage med i betragtning, at individer ikke er upåvirkelige, men et produkt af deres omgivelser. Det betyder konkret, at det frivillige arbejde i dagens Danmark er påvirket af en traditionel stærk foreningskultur, organisering i faglige og professionelle fællesskaber samt en markant universel velfærdsstat.

Hvad kendetegner relationen mellem (velfærds)stat og civilsamfund i Danmark?

Det er kendetegnende for den senere tids udvikling i relationen mellem det offentlige Danmark og civilsamfundets aktører, at uafhængige udviklingstræk (særligt væksten i den offentlige sektor og senest den aktuelle økonomiske krise) har affødt spørgsmål *à la*: Er den danske velfærdsstat i sin nuværende form langtidsholdbar? Svaret er for nogle, ja, hvis de frivillige organisationer i højere grad inddrages som supplement til eller ligefrem i stedet for den offentlige velfærdsproduktion. Sørensen og Torfing (2011) har forsøgt at vise, hvordan samarbejde mellem flere aktører i den offentlige servicelevering kan medvirke til *public innovation* og dermed til en del af løsningen på velfærdsstatens udfordringer. Der tales således realpolitisk om, hvordan den frivillige sektor kan inddrages gennem konkrete politiske beslutninger samt i akademiske kredse om, hvilken betydning netværk af involverede aktører har for den samlede servicesektor. I sig selv er det en aktuel og

relevant diskussion³ om udviklingen i relationen mellem det offentlige og den frivillige sektor, men for denne undersøgelse er det relevant at bemærke, at politisk regulering af de frivillige organisationer kan medvirke til at strukturere den enkelte frivilliges ressourcer og idealer (Goss 2010), og at den frivillige sektor allerede i dag spiller en væsentlig rolle for den offentlige servicelevering.

Overordnet er særligt to tendenser værd at nævne som karakteristiske for udviklingen i relationen mellem stat og civilsamfund i Danmark. Den første tendens er, at staten har overtaget funktioner, der tidligere tilhørte familien og andre sociale fællesskaber. Dette sociologiske udviklingsperspektiv er baseret på generelle modernitetsanalyser og er derfor ikke udelukkende gældende for Danmark, men er ofte baseret på ideen om globaliseringens konsekvenser. Den generelle udvikling har i Danmark, som i andre vestlige lande, været karakteriseret ved en udvikling fra det traditionelle til det (sen)moderne samfund. Denne udvikling dækker over flere forhold og udviklingstendenser, hvor de væsentligste opridses i det følgende.

Et ofte benyttet begreb i forbindelse med udviklingen fra det traditionelle til det (sen)moderne er *individualisering*. Individualiseringsprocessen kan ifølge Beck (Beck 1997) karakteriseres som en frisættelse fra industrisamfundet, hvilket har stigende institutionel afhængighed som en afledt effekt (Ibid.). Dermed er det forventeligt, at individuelle motiver og begrundelser for handlinger i stigende omfang er drevet af individets refleksive proces, hvorfor handlinger såsom frivilligt arbejde til stadighed vil blive revurderet og sat i forhold til andres handlinger og - mere abstrakt - en relativ sandhedsforståelse. I denne sandhedsforståelse indgår f.eks. det forhold, at frivillige taler om og begrunder deres motivation (Wilson 2000), og netop den bevidste refleksion over individuelle motiver er omdrejningspunktet for dette speciale.

Det andet udviklingstræk er i højere grad specifikt for Danmark og i nogen grad de øvrige skandinaviske lande og skal fungere som et argument for, at historiske strukturer og traditioner påvirker det frivillige arbejde i dag. Argumentet bygger på, at motiver til prosocial handling også er et spørgsmål om socialisering og læring (Wilson 2000), hvorfor deltagelse i frivilligt arbejde afhænger af dels opvækst igennem den primære socialisering og dels traditioner i det omgivende samfund.

I Danmark er der tradition for at forene og organisere sig, hvilket er en realisering af de moderne demokratiske idealer og principper (Greve 2011). Dermed udgør den aktive forening og forsamling i civilsamfundet en væsentlig funktion i danskernes medborgerskabslige læring ”til de demokratiske

³ Ofte italesat som Big Society-diskussionen

principper, procedurer og spilleregler” (Ibid:111). Denne udvikling er desuden afledt af en stærk klassebevidsthed (f.eks. andelsbevægelsen og fagbevægelsen), men også højskolebevægelsen og andre interessefællesskaber har indvirket på denne udvikling af civilsamfundet. I relation til frivillighed er det relevant, da det frivillige engagement i mange tilfælde hænger sammen med et foreningsmedlemskab og et aktivt medborgerskab. For den enkelte dansker betyder det, at mange opdrages til deltagelse, hvorfor forældres værdimæssige og kulturelle indflydelse kan påvirke deres børns motivation til at lave frivilligt arbejde. Det betyder videre, at frivillighed i Danmark ikke er væsensforskelligt fra interessevaretagelse af enten individuelle eller kollektive præferencer. F.eks. er borgerinddragelse i skolebestyrelser, boligforeninger el.lign. særligt dansk. Traditioner har herved en direkte indvirkning på den enkelte borger, men spørgsmålet er, hvilken betydning denne tradition har for relationen mellem borgere, foreninger og staten? Et klassisk svar findes i politologien og nærmere bestemt *regimeteorien*. I regimeteorien er udviklingen af velfærdsstater blevet analyseret som konsekvens af sådanne udviklingstræk. Med udgangspunkt i det perspektiv kan der argumenteres for, at forholdet er karakteriseret ved *crowding-in*, da fremvæksten af den universelle velfærdsstat tilsyneladende ikke har begrænset lysten til at deltage i frivilligt arbejde (Wilson og Musick 2008). Der er da heller ikke nødvendigvis en konflikt mellem den traditionelt stærke organisering i civilsamfundet og en omfattende stat. Esping-Andersen ser ligefrem den universelle eller socialdemokratiske velfærdsstat som et produkt af en markant fagbevægelse (Esping-Andersen 1990) Dette kan delvist indikere, at den stærkeste tradition for frivillighed findes inden for kultur og fritidsområdet samt politik- og (lokal)samfund. På velfærdsområdet kan det derimod forklare en *crowding-out-effekt*, da funktioner, der tidligere var placeret i den private sfære - familien, landsbyen osv. - i høj grad er blevet flyttet til offentlige organisationer. Et andet centralt element ved regimeteorien er, at velfærdsstaten i høj grad er født ideologisk af socialdemokratismen i samarbejde med LO-fagbevægelsen, hvorfor majoriteten hos de offentligt ansatte traditionelt har befundet sig på den ”røde” fløj i dansk politik. Lidt firkantet befinder de borgerlige-liberale vælgere sig udpræget i den private sektor af arbejdsmarkedet.

Blandt andre har Ove K. Pedersen (2011) peget på, at succeskriterier for samfundets velstand og borgernes velfærd i nyere tid forbindes med *registrerbare målepunkter*. I den forstand er værdibegreber som omsorg, velvære og solidaritet i en vis forstand blevet fortrængt på bekostning af begreber som borgertilfredshed, succesrater mm. Det hænger, iflg. Pedersen (2011), sammen med, at velfærdsstaten i et institutionelt, historisk perspektiv har bevæget sig fra at være betragtet

som statsliggørelse af det civile samfund til en "(...) omkostningsbyrde for den private sektor" (Ibid.). Det er dog ikke kun på statsniveau, at succes er og bliver forbundet med registrerbare enheder. Også på kommunalt- og regionalt niveau har registrering og benchmarking fået mere plads i den moderne forvaltning af den offentlige servicelevering. Leon Lerborg (2011) peger på en udvikling, hvor den offentlige forvaltning som en konsekvens af velfærdsstatens modernisering har været influeret af New Public Management som det herskende styringsparadigme. Tanken bag denne udvikling er, at borgernes oplevelse af forholdet mellem niveauet i servicelevering og forståelsen af - hvad man med et bredt begreb kan kalde - medborgerlige pligter er afgørende for at sikre legitimiteten i en uskreven, social "velfærdskontrakt" mellem borgere og politikere. Derfor forudsættes det, at kvaliteten af serviceleveringen er synlig for borgerne (Greve 2011), ligesom det antages, at det offentlige i bestræbelsen herpå har gennemgået en forøget markedsgørelse.

Kompositionen af den frivillige sektor i Danmark

Det er særligt relevant at beskrive karakteristiske elementer ved den frivillige sektor i Danmark og herunder danskernes frivillige engagement, fordi det teoretiske perspektiv er kontekstafhængigt.

Frivillighedsundersøgelsen viser, at de danske frivillige kan karakteriseres afhængigt af frivillighedsområde. F.eks. er den typiske frivillige på social- og sundhedsområdet en kvinde med ingen eller kort uddannelse, der enten har forladt arbejdsmarkedet eller er tæt på pensionsalderen (Boje, Fridberg og Ibsen 2008), og "(...) hendes drivkraft i forhold til at udføre frivilligt arbejde er typisk et politisk og/eller socialt engagement i forhold til de svage grupper i samfundet" (Ibid.). Disse karakteristika vil indgå som baggrund for inddragelsen af kontrolvariable i den kvantitative analyse. Det er videre kendetegnende for frivilligheden i Danmark, at indikatorer på socioøkonomisk status påvirker, hvilke arbejdsopgaver de frivillige påtager sig. Koch-Nielsen et al. har i den forbindelse bemærket, at det "*tilsyneladende (er) de højt uddannede, der i bestyrelses- og rådsarbejdet træffer beslutningerne og former organisationen, mens dem uden uddannelse udfører det praktiske forefaldende arbejde. Det frivillige arbejde genspejler således – i hvert fald til en vis grad – arbejdslivets statushierarkier til trods for, at det civile samfund ofte forstås i modsætning til stat og marked og deres logikker.*" (Koch-Nielsen et al. 2005:72).

Når det angår ansættelse, ved vi fra Frivillighedsundersøgelsen i 2004, at tilknytning til arbejdsmarkedet generelt har en positiv effekt på aktivt frivilligt arbejde (Ibid.). Foruden den forklarede variation er det yderligere blevet undersøgt, hvilken betydning ansættelse på sektorniveau har for den gennemsnitlige deltagelse i frivillige aktiviteter: "*Man kunne forestille sig,*

at en ansættelse i den offentlige sektor især på undervisnings- og social- og sundhedsområdet ville fremme chancen for at blive engageret i og komme i berøring med frivilligt arbejde. En amerikansk undersøgelse finder da også, at offentligt ansatte er mere aktive end privat ansatte (Wilson, 2000), men i vores undersøgelse er der stort set ingen forskel mellem privat og offentligt ansatte” (Koch-Nielsen et al. 2005). Dette fund er centralt for relevansen af specialets analyse, da formålet er at undersøge betydningen af prosociale værdier på individniveau, som netop adskiller den private fra den offentlige sektor.

Begrebsafklaring

I det følgende defineres begreberne *frivilligt arbejde* og *motivation*.

Frivilligt arbejde

Afgørende for valget af definition er særligt to forhold. På den ene side sætter den tilgængelige kvantitative empiri rammerne for en kvantitativ eller registrerbar definition af frivilligt arbejde, og på den anden side skal definitionen kunne rumme undersøgelsens teoretiske forventninger. John Wilson har bemærket, at frivillighed kan ses som del af et sæt af adfærdsmønstre, der alle har det tilfælles, at der er tale om aktiviteter med henblik på at støtte en person, en gruppe eller en sag (Wilson 2000). Med Wilsons ord indebærer frivillighed et større engagement end ved spontan hjælp og mindre end ved pleje af venner eller familiemedlemmer (ibid.). Derved dækker begrebet *frivilligt arbejde* ikke over uforpligtende eller midlertidig hjælp af mere uformel karakter f.eks. nabohejs, ligesom frivilligt arbejde heller ikke dækker over det arbejde, der kan betragtes som nødvendigt f.eks. husholdningsarbejde. Dermed betragtes frivilligt arbejde som formaliserede og organiserede aktiviteter. Endeligt adskiller frivilligt arbejde sig fra ordinært arbejde ved ikke at være underlagt en markedsgørelse, hvilket betyder, at de frivillige aktiviteter ganske vist har et produktivt sigte - dvs. tilfører en værdi for andre personer eller en sag -, men uden at de udføres efter kontraktuel forpligtelse. Frivilligt arbejde kan derfor karakteriseres som ulønnet og uformelt forpligtende, men uden kontraktuel eller familiær forpligtelse.

”Volunteer work, unlike the labor market and the informal sector, is uncommodified; unlike household labor, it is freely undertaken. Thus, volunteering is identified as a type of work” (Wilson og Musick 1997)

Frivilligt arbejde skal videre forstås som et todimensionelt begreb. Det betyder, at frivilligt arbejde

horisontalt vedrører, hvilket område der arbejdes frivilligt inden for, mens den *vertikale* frivillighed vedrører den frivilliges funktion.

En ulempe ved den funktionalistiske forståelse af frivillighedsbegrebet er, at der ikke er en ønskværdig opmærksomhed på, hvilken betydning begrebet har i relation til samtiden. I den forbindelse har Hustinx et al. (2010) pointeret, at frivillighed er en social konstruktion, hvorfor definitionen afhænger af offentlighedens perceptioner. I forskningssammenhæng har det naturligvis nogle konsekvenser, at frivillighed kan betragtes som et kulturfænomen. Derfor skal der træffes nogle eksplicitte valg om afgrænsning af empiri. Disse valg afhænger derfor både af *tid og sted* og spørgsmål som: er frivilligt arbejde det samme i dag som tidligere, og er det det samme i Danmark som i Tyskland eller USA? Et svar er, at forståelsen af frivillighed og den frivillige sektor afhænger af forholdet mellem stat og civilsamfund. Det frivillige arbejde vil i det tilfælde blive defineret af, hvilke funktioner der legitimt varetages af henholdsvis statslige eller civile aktører. Et eksempel herpå er, at der i USA udføres frivilligt arbejde på sundhedsklinikker af både læger og sygeplejersker. Det er i øjeblikket utænkeligt, at denne type arbejde ville blive betragtet som et job for frivillige i Danmark. Opfattelsen af frivilligt arbejde kan også forandres over tid. F.eks. har frivilligt arbejde i Danmark tidligere været tæt forbundet med social velgørenhed, og betegnelsen *hattedame* blev brugt om de kvinder, der gik aktivt ind i det sociale arbejde. I dag er forståelsen af frivilligt arbejde langt bredere og vedrører en bredere vifte af samfundsmæssige funktioner.

Konkret for denne undersøgelse betyder et udviklingsperspektiv på frivillighedsbegrebet, at den primære teori - PSM - skal oversættes til *dansk* pga. dets amerikanske oprindelse.

Den operationelle definition på frivilligt arbejde findes i Frivillighedsundersøgelsen (2004 og 2012):

"Frivilligt ulønnet arbejde kan udføres på mange områder. Ofte er det for frivillige foreninger og organisationer, men det kan også finde sted for en offentlig og privat virksomhed. Ulønnet frivilligt arbejde kan bestå i mange forskellige ting: Man kan træne et fodboldhold, man kan også være museumsvagt, samle penge ind, sidde i bestyrelsen i grundejerforeningen, i skolebestyrelsen, være frivillig på et værested og meget andet. Frivilligt arbejde må ikke forveksles med den hjælp, du giver til familie og nære venner."

Med denne definition skelnes der mellem formelt, organiseret arbejde og informel hjælp eller omsorg/nødvendighed.

Motivation

Et andet central begreb i undersøgelsen er *motivation*. At være motiveret antyder, at man er drevet til handling. Derfor er det vigtigt, at forståelsen af de bagvedliggende motiver ikke dekobles fra selve handlingen. I undersøgelsen trækkes der groft sagt på to forskellige forståelser af motivationsbegrebet; en sociologisk og en psykologisk. I den psykologiske forståelse repræsenterer motiver individets bevidste ønske om at udfylde en (psykologisk)funktion gennem handling, mens den sociologiske forståelse anskuer motiver som konstruktioner, der retfærdiggør og begrundet handlinger (Allison et al. 2002). Iflg. Allison et al. (2002) kan disse forståelser beskrives som henholdsvis *functionalistisk* og *symbolsk*. Wilson og Musick (2008) argumenterer også for, at de to forståelser af motivbegrebet ikke nødvendigvis er modstridende. For denne undersøgelse benyttes begrebet *motivation* i den sociologiske forståelse. Argumentet herfor er, at sammenhængen mellem motiv og handling ikke primært anses som værende et udtryk for psykologiske behov, men derimod som udtryk for bevidsthed om handlingens udkommende og funktion. I henhold til undersøgelsens teoretiske perspektiv anskues individuelle valg derfor som et udtryk for bevidstgørelsen af både personlige og prosociale motiver.

Heroverfor forudsiger den psykologiske forståelse, at “(...) *important psychological events, such as embarking on a course of volunteer activities and then maintaining those activities over extended periods of time, depend on matching the motivational concerns of individuals with situations that can satisfy those concerns*” (Clary & Snyder 1999). Iflg. Wilson og Musick (2008) betyder det, at mennesker f.eks. indgår i frivilligt arbejde, når vi forventer, at det vil udfylde et psykologisk behov. I tråd med Wilson og Musick (2008) argumenteres der for, at der ikke kan tales om enten-eller i forståelsen af motiver. Wilson bemærker, at det sociologiske fokus på individuelle ressourcer og placeringer i sociale strukturer kan forklare, *hvordan* nogle arbejder frivilligt, mens motivperspektivet kan forklare, *hvorfor* nogle arbejder frivilligt (Ibid.). I den forstand udgør personlige ressourcer en nødvendig forudsætning for at kunne arbejde frivilligt - f.eks. et godt helbred eller en solid indkomst -, men ikke en fuldstændig forudsætning.

Det antages, at mennesker handler med tanke for omgivelsernes forventninger, normer og strukturelle påvirkninger. Derfor er forventningen på baggrund af den sociologiske forståelse i kombination med den psykologiske, at nogle mennesker er prædisponerede ved at have prosociale behov som en konsekvens af socialisering, men at handling ud fra disse behov i mange tilfælde afhænger af en anledning (en opfordring, en social begivenhed, mediemæssig bevågenhed osv.) og i

kombination med mere nytteorienterede interesser. Motivation til frivillighed er hermed en blanding af personlige begrundelser, der samlet set danner et beslutningsgrundlag:

Motivations are also always simultaneously rationalizations: they impart volunteers work with a purpose, confirm a desired identity, and reinforce commitment (Dekker 2003:4)

Motivationen er det bagvedstående beslutningsgrundlag, som retfærdiggør eller begrundet det frivillige arbejde, mens ressourcer gør engagementet muligt og en anledning skaber opmærksomhed om muligheden.

Teori

Hensigten med det følgende afsnit er at argumentere for den teoretiske forventning om sammenhængen mellem ansættelse, motivation og frivillighed. Det teoretiske argument er, at socialisering til prosociale værdier og identitetsdannelse har betydning for, hvordan den enkelte handler både ift. frivillighed og arbejde. Dette argument føres ud fra to forhold: 1) valget af frivillighed er et resultat af værdimæssig socialisering samt funktionelle interesser, og 2) de frivillige inden for velfærdsområdet er særligt påvirket af prosociale værdier og sociale relationer. Der er i forlængelse heraf en teoretisk forventning om, at mennesker træffer bevidste valg om at deltage i frivilligt arbejde, fordi det enten supplerer eller matcher individuelle værdier. Efterfølgende redegøres kort for funktionalistisk motivteori for at understrege, at valget af frivilligt arbejde og sektoriel ansættelse primært skal betragtes som en konsekvens af et værdimæssigt og/eller funktionelt supplement og samtidig problematisere, at PSM betragtes som et enhedsbegreb. På baggrund af den funktionalistiske motivteori er argumentet, at prosociale værdier kan udspringe af andre overbevisninger end *public service* som f.eks. religiøse og politiske ideer.

Motivation og værdier

I tidligere afsnit er der redegjort for relevante forhold med indvirkning på danskernes handlinger vedr. frivillighed. Dette er væsentligt for specialets problemstilling idet forklaringer på, hvorfor mennesker deltager i frivilligt arbejde, afhænger af, *hvem* vi er, men også med, *hvor* vi er (Dekker & Halman 2003). Denne sidste forklaringsmodel står centralt i den sociologiske motivationsteori og er dermed denne opgaves perspektiv, hvorfor der i det følgende redegøres for, hvilken betydning prosociale værdier forventes at have for frivillighed.

Koch-Nielsen et al. (2005) skelner mellem, om det frivillige område er samfundsorienteret eller selvororienteret.⁴ Hvorvidt det frivillige arbejde er rettet indad mod *jeget* eller udad mod samfundet vil selvsagt ikke påvirke, *om* vi arbejder frivilligt eller ej, men *hvorfor*; dvs. hvordan arbejdet motiveres og begrundes. Dekker et al. (2003) peger på, at der skelnes mellem forskellige motiver, da begrundelsen for at påbegynde sjældent er den samme som for at fortsætte eller forlade en frivillig funktion. Angående motivationen for at begynde er det forholdsvist afgørende for danskerne at blive opfordret (Koch-Nielsen et al. 2005). I det tilfælde er betydningen af ansættelse begrænset - f.eks. i form af opfordringer fra en kollega eller som et led i virksomhedens personalepolitik. Værdier og specifikt værdier med bevidsthed om samfundets funktioner forventes derimod at spille ind, når det drejer sig om, hvorvidt de danske frivillige er trofaste i deres engagement. På organisationsniveau kan det f.eks. være tillid til, om det frivillige arbejde reelt gør en forskel, mens det på samfunds niveau f.eks. kan være tillid til, om det offentlige kan løse kollektive udfordringer såsom fattigdom, ældreomsorg og uddannelse. Den værdimæssige begrundelse er herved defineret som prosocialt, hvorfor den værdirelaterede frivillighed primært forbindes med velfærdsaktiviteter. Eksempler på prosociale værdier er altruisme, solidaritet, velgørenhed, lighed og retfærdighed (Dekker & Helman 2003), men også tillid, religion og politisk bevidsthed (Koch-Nielsen et al. 2005). I den forbindelse benyttes PSM-perspektivet som teoriramme, da det sikrer en teoretisk konsistens mellem motivation for frivillighed og ansættelse.

Public Service Motivation – et amerikansk perspektiv

Begrebet PSM er opstået af en undren over og en bestræbelse på at forklare, hvorfor nogle mennesker tilsyneladende bevidst agerer ”irrationelt”, dvs. imod egne og til fordel for offentlighedens interesser (Perry & Hondeghem 2008a). Det lidt forsimplede svar på denne undren blev erkendelsen af, at der findes en kulturbestemt offentlig etik, som er afgørende for individers adfærd og handlinger (Perry & Wise 1990). ”Svaret” var derfor også en direkte kritik af rational choice- og public choice-paradigmet, hvor nyttemaksimering blev antaget som den primære motiverende faktor for menneskelig adfærd (Ibid.). En central antagelse i den oprindelige forståelse af PSM-begrebet er i forlængelse heraf, at mennesker motiveres af en prosocial etik til selvopofrende eller altruistiske adfærd, og at denne motivation er afhængig af samfundets kultur og normer.

⁴ Se evt. Henriksen og Rosdahl (2008)

PSM-begrebet er født af den amerikanske *Public Administration*-forskning i bestræbelserne på at måle og registrere betydningen af en sådan etik. Den tidligste forståelse af begrebet er funderet i forklaringer på adfærd i regi af offentligsektor-organisationer; eksempelvis hvorfor nogle er mere tilbøjelige end andre til at søge arbejde i offentligsektor-organisationer, og hvilken betydning det har at være ansat i en offentligsektor-organisation (Perry & Wise 1990). Forklaringerne er baseret på henholdsvis et adfærdsmæssigt og et socialiserende element i PSM-begrebet, men fælles for de to forklaringstyper er antagelsen om, at bagvedliggende værdier påvirker individuelle handlinger rettet mod eller udført i det offentlige domæne (Perry & Hondeghem 2008a). Det er derfor ofte ekspliciteret i den mere moderne forståelse, at der er tale om et *public service* og ikke et *public sector*-begreb (Perry og Wise 1990). Med det offentlige domæne henvises der herved ikke til organisationer i den offentlige sektor. Forståelsen er bredere og gælder generelt for kollektive eller samfundsmæssige funktioner.

I Perry og Hondeghems formulering af PSM som et teoretisk perspektiv argumenterer de for en forening af to grene af adfærdsforskning; den altruistiske tradition med fokus på prosociale værdier og den institutionelle tradition med fokus på organisatorisk påvirkning (Perry & Hondeghem 2008a). På det institutionelle niveau betragtes selvet som indlejret i forskellige logikker. Med institutioner menes i denne sammenhæng sociale strukturer af værdisæt og formelle såvel som uformelle regler (Ibid.). Begrebet *selvet* benyttes til at beskrive, at dannelsen af motivation er indlejret i en institutionel forklaringsramme. Her trækker Perry og Hondeghem på Marsh og Olsons begreb *logic of appropriateness*, da der heri ligger en antagelse om, at institutioner ikke blot påvirker individuelle præferencer, men også adfærd. Denne påvirkning kan resultere i en standardisering af, hvordan mennesker opfører sig i grupper, der deler en fælles sfære af værdier og forestillinger. *Selvet* (forstået som et element i en persons identitet) er deri det fortolkende mellemlid mellem den sociale struktur og individets opførsel, kendetegnet ved stræben efter at følge en *institutionel logik*. F.eks. adskiller de sociale strukturer sig hos stærkt religiøse samfund fra sekulariserede, hvilket konkret kan få betydning for, hvordan mennesker definerer og forholder sig til fattigdom, personligt ansvar, retfærdighed osv.

Iflg. Perry og Hondeghem (2008a) skelnes mellem privat og offentligt på dimensionerne: adgang, interesse og aktører. Til trods for forskelligheder imellem dimensionerne for det offentlige og det private, deler de visse underliggende elementer angående *normer* og *fællesskab*. Den offentlige, institutionelle logik er iflg. Perry og Hondeghem defineret ved, 1) at adfærd er underlagt forskellige normer og regler, og 2) ved at adfærd ikke blot er reguleret af, hvad der er til gavn for den enkelte,

men også af, hvad der er til gavn for fælleskabet og samfundet. Denne logik overføres fra det institutionelle niveau til individet gennem socialisering. Med socialisering henvises til Berger og Luckmans begreb om *en signifikant anden*, hvor pointen er, at individets identitet delvist er et produkt af et socialt medlemskab (Ibid.). I forlængelse heraf argumenteres for, at mennesker definerer sig gennem social identifikation, hvilket betyder, at man er tilbøjelig til at internalisere værdier, normer og holdninger fra organisationer, man identificerer sig med. Denne institutionalisering er særlig stærk i organisationer, der har en fælles forståelse af værdier og normer (Ibid.).

Identitet benyttes i perspektivet som et teoretisk begreb, i modsætning til *selvet*, der betragtes som et empirisk begreb, til at understrege det forhold, at mennesker enten kan handle ud fra en logik om passendehed eller konsekvens. Det betyder, at identiteten i højere grad er udtryk for dynamiske, sociale strukturer end selvet, der anses som relativt konstant. *En identitet* defineres som "*a typified self at a stage in the life course situated in a context of organized social relationships*" (Ibid.: 65). Med denne definition in mente fastslår Perry og Hondegem, at identitet er et kernebegreb om sammenhængen mellem institutioner og individuelle handlinger. Hvad, der konkret danner et individs identitet og dermed motiverer en bestemt handling, er herved et empirisk spørgsmål.

Den teoretiske antagelse bag er, at mennesker identificerer sig med andre aktører såsom andre mennesker, men også organisationer og, at menneskers handlinger i varierende grad er baseret på etik og et prosocialt værdigrundlag. Mere abstrakt kan man tale om *etisk beslutningstagning* (Jones 1991). I den forbindelse er det en væsentlig pointe, at etiske beslutninger og handlinger per definition skal påvirke andre mennesker (ibid.). En konsekvens heraf er, at mennesker antageligt søger mod organisationer, der matcher værdi- og identitetsmæssigt.

Public Service Motivation – et amerikansk perspektiv med universel relevans

I relation til at benytte PSM som den teoretiske ramme om motivation til frivillighed er det væsentligt at bemærke, at der trækkes på to af tre overordnede tilgange (Perry & Hondegem 2008a). Penner et al. (2005) skelner i diskussionen om betydningen af prosociale værdier mellem adfærd og handling. I den henseende er pointen, at handling er bevidst, mens adfærd er mere impulsivt og dermed i højere grad ubevidst. Et individs PSM kan således både have konsekvenser for adfærd og handling; et eksempel på den første forståelse er "jobpræstation" mens et eksempel på den anden forståelse er "jobvalg". I dette speciale er fokus derfor på handlinger (valg af frivillighed) og i mindre grad adfærd. De tre tilgange i PSM-litteraturen er implicit baseret på den ene eller den

anden forståelse: Tilgangen *institutional grounded behavior*⁵ er centreret omkring effekterne på individers adfærd - f.eks. produktivitet på arbejdspladsen, sygefravær osv. (Perry & Hondeghem 2008a). I denne tilgang er værdier udpræget forbundet til en organisatorisk identitet (Vandenabeele 2007), og identiteten er primært en konsekvens af et match mellem individets og organisationens værdigrundlag. Den institutionelle tilgang er baseret på teorier om den kulturelle afsmitning i organisatoriske rammer; se f.eks. Schein og Van Maanen (1977). Den anden tilgang fremhæver den altruistiske dimension i PSM-perspektivet (Perry & Hondeghem 2008a). Altruismetilgangen tilbyder ligeledes en teoretisk forklaring på menneskelige handlinger, men med en understregning af, at nogle handlinger er udpræget sociale eller ligefrem selvopofrende. Den tredje tilgang kan betegnes som *prosocial behavior-tilgangen* og kombinerer de to andre ved at være fokuseret på altruistisk adfærd i organisatoriske rammer (Ibid.). Et argument for brugen af PSM i dette speciale er, at problemstillingen netop vedrører *beslutningen* om at lave frivilligt arbejde, og ikke hvilken betydning frivilligt arbejde har for den enkelte frivilliges adfærd. Tilsvarende forståelser findes hos Ertas (2012) og Lee (2012).

Inden for de seneste år er forskere af offentlig administration begyndt at benytte PSM som forklaring på individuelle valg vedr. frivillig deltagelse (Perry et al 2011, Lee 2012 og Ertas 2012). I artiklen: Does Public Service Motivation Matter in Volunteering Domain Choices? evalueres funktionalistisk teori som forklaring på PSM (Perry et al 2011). Perry et al (2011) finder forskelle i subdimensioner af PSM-begrebet på tværs af forskellige områder af frivilligt arbejde. Med relativ stor sikkerhed finder de videre, at PSM forklarer varians hos de, der arbejder i religiøse, frivillige organisationer. Det er særligt subdimensionen *compassion*, der forklarer deltagelse i religiøse organisationer. Både Young-joo Lee (2012) og Nevbahar Ertas (2012) undersøger sammenhænge mellem ansættelse og deltagelse i frivilligt arbejde. Lee undersøger kompositionen af frivillig deltagelse - efter område -, mens Ertas undersøger kvantiteten - hvor ofte. Begge med udgangspunkt i PSM-teori. Blandt ansatte i den offentlige- og nonprofit-sektor sammenligner Lee (2012) deltagelsen i fire kategorier af frivillige organisationer. Et centralt fund i den undersøgelse er, at offentligt ansatte i højere grad end ansatte i nonprofit-sektoren arbejder frivilligt i organisationer indenfor uddannelse. Resultaterne er relevante som empirisk bidrag, da det påvises, at forskelle i ansættelse på sektorniveau betyder noget for omfanget af frivillig deltagelse. Med andre ord, så deltager statsansatte i flere frivillige organisationer end privatansatte. Ertas (2012) påpeger videre, at det især er et udtryk for, at offentligt ansatte er relativt mere aktive i frivillige organisationer med

⁵ Institutionsbegrebet er her forstået som fysiske institutioner

et politisk eller uddannelsesmæssigt sigte. Det er herved ikke givet, at en tilsvarende sammenhæng gør sig gældende i Danmark, idet kompositionen af de frivillige sektorer ikke er tilsvarende. Der er to specifikke forhold, som er afgørende for generalisering af resultaterne fra den amerikanske forskning. For det første er den frivillige sektor ikke en konstant størrelse, men derimod foranderlig over tid, og desuden kan et stabilt niveau i det frivillige engagement dække over forandringer i borgernes ressourcer og værdier (Henriksen og Frederiksen 2012). For det andet er undersøgelserne foretaget blandt amerikanere, der som bekendt har et andet syn på statens rolle i ”det gode samfund” end borgere i Skandinavien. En påstand i dette speciale er, at der er en tendentiell overvægt af altruistiske forklaringer i den amerikanske forskning af frivillighed. Det kan derfor være en risiko, at den funktionalistiske motiv-vinkel og PSM som den primære forklaring er underlagt et ”amerikansk bias”. Med dette udtryk henvises til en distinktion mellem udprægede altruistiske og egoistiske motivforklaringer (Yeung 2004), og tendensen til at overvurdere betydningen af det ene frem for det andet. Påstanden i den forbindelse er, at den amerikanske litteratur hælder til altruistiske forklaringer, og dermed bliver for snævre ift. at forklare valg vedrørende frivillighed (Smith 1994), samt at frivillighed i USA typisk forbindes med velgørenhed overfor samfundets svageste (Dekker & Halman 2003). Jeg vil argumentere for, at det amerikanske bias imødekommes ved at supplere perspektivet med en mere strukturbegrundet forklaring, der uddyber eller understreger den antagelse, at menneskelige handlinger ikke alene betinges af individuelle værdier og interesser, men i høj grad også af muligheder og påvirkninger. Eller som Wilson og Musick pointerer, er det en central antagelse om frivilligt arbejde, at det i større eller mindre grad involverer kollektiv handling: *“Clearly, your decision to volunteer is affected as much by what other people are thinking and doing as by what you are thinking and doing”* (Wilson & Musick 1997).

Et empirisk argument for, at disse tidligere erfaringer og PSM som teoretisk perspektiv alligevel har sin berettigelse i en dansk kontekst, er, at selvom PSM er forankret i institutionelle og strukturelle forhold, er det udtryk for en betydning af prosociale værdier på tværs af samfundstyper. Empirisk er der også en vis evidens for sammenhæng mellem ansættelse og sandsynligheden for at deltage i frivilligt arbejde (Rotolo & Wilson 2006). Det er antageligt tilfældet, fordi prosociale værdier fylder mere i nogle organisationer end andre. Det organisatoriske *match* mellem prosociale værdier og ansættelse i offentlige organisationer er således påvist i tidligere undersøgelser (Vandenabeele 2008 og Stejn 2008).

Opsamling og definition

I den nyere del af litteraturen har bl.a. Nevbahar Ertas (2012) bemærket, at PSM-værdier også ansporer adfærd og valg uden for arbejdslivet - herunder det civile engagement og frivillige arbejde. Dermed refererer PSM ikke udelukkende til motivation hos offentligt ansatte, men er blot funderet i regi af det offentlige domæne (Perry & Hondeghem 2008a, Perry et al. 2010). Af denne årsag er begrebet defineret bredere end under den klassiske tilgang til PSM og med fokus på motivations- og handlingsaspektet:

"PSM defineres som: den motiverende kraft, der ansporer individer til at udføre meningsfyldte offentlige, samfundsmæssige og sociale aktiviteter" (Egen oversættelse: Brewer og Selden 1998)

Uden en større diskussion af denne definition og eventuelt alternative forståelser skal to forhold bemærkes⁶: 1) Med *meningsfyldt* henvises der til handlinger med en værdi for samfundet. 2) I modsætning til Perry og Hondeghem (2008a) er vægten i begrebet ikke på det altruistiske eller selvopofrende element hos individet. Fokus er derimod på de bagvedliggende prosociale værdier og selve den meningsfyldte handling. Fordelen ved denne definition er ydermere, at den bagvedliggende kausalitet understreges – nemlig at en høj besiddelse af PSM forudsiger, at individer handler i offentlighedens interesse, selv i tilfælde, hvor det modstrider egne interesser (Brewer & Selden 1998).

Forventede sammenhænge mellem ansættelse, PSM og frivilligt arbejde

Med udgangspunkt i det teoretiske argument er der opstillet en forventet sammenhæng mellem offentligt- og privatansattes valg vedr. frivilligt arbejde. Hensigten er ikke, at denne sammenhæng skal operationaliseres i falsificerbare hypoteser, men alene fungere som rettesnor for den empiriske analyse.

Mens frivilligt arbejde er karakteriseret ved en umiddelbar og positiv effekt for andre mennesker, er ordinært arbejde ikke i samme omfang forbundet med et eksplicit socialt *outcome*. Der kan være en indirekte sammenhæng, hvis private virksomheder påtager sig et socialt ansvar - f.eks. benyttes begrebet Corporate Social Responsibility (CSR) til at beskrive, når private virksomheder iværksætter initiativer rettet mod det omgivende samfund. I sidste ende vil private virksomheder

⁶ For en redegørelse af definitionsudviklingen se evt. Perry et al. 2010

dog agere ud fra, hvad der er økonomisk rentabelt, da økonomisk overskud er lig overlevelse under normale markedsforhold. Derfor er det forventeligt, at mennesker træffer etisk begrundede fravalg end egentlige tilvalg, når det vedrører arbejde i den private sektor; dvs. fravalg af virksomheder, hvor den enkeltes opfattelse af virksomhedens moralske værdigrundlag er i direkte modstrid med egne værdier og holdninger. Omvendt er det en antagelse, at offentlige organisationers *raison d'être* legitimeres af offentligheden og dermed moralsk. I PSM-perspektivet er der yderligere en antagelse om den modsatte effekt; dvs. at socialisering i organisationer påvirker individets valg på andre områder end arbejdsmarkedet (Perry & Hondeghem 2008a og Perry & Hondeghem 2013).

Når sammenhængen mellem ansættelse og frivillighed skal diskuteres er det ikke uvæsentligt at vurdere betydningen af forskellige individuelle udfordringer ifm. ansættelse. For som Perry og Hondeghem bemærker - måske lidt banalt - er der også mennesker med en høj grad af PSM ansat i den private sektor (Perry & Hondeghem 2008b). Udgangspunktet er derfor, at emnet ikke er genstand for lange og abstrakte diskussioner, men snarere et spørgsmål om empiri. *Udfordringer* betyder på den ene side, at ordinær ansættelse afhænger af andres beslutninger. F.eks. er beskæftigelse på sektorniveau ikke udelukkende bestemt af graden af PSM på individniveau. Det ses bl.a. ved, at det ikke er alle med en høj grad af PSM, der arbejder i den offentlige sektor, fordi ansættelse også afhænger af en lang række andre forhold - er der arbejde? (Kjeldsen 2012a). På den anden side udgør ansættelse en selvstændig udfordring for, i hvilket omfang der kan arbejdes frivilligt. Koch-Nielsen et al. (2005) har i forbindelse med Frivillighedsundersøgelsen konstateret, at beskæftigelse er en udfordring ift. at finde tid i hverdagen til frivilligt arbejde. Derfor er fleksibilitet i det ordinære arbejde en afgørende faktor for valget af frivillighed. Der ses således en entydig sammenhæng mellem antallet af ugentlige arbejdstimer, og hvorvidt den enkelte vurderer at have tid til frivilligt arbejde (Ibid.). Ansættelse og dermed tidsfaktoren kan altså ses som en begrundelse for ikke at arbejde frivilligt.

Det kan være vanskeligt at påvise sammenhænge mellem valg af frivillighed, ansættelse og socialisering af prosociale værdier, da værdier og principper ofte varierer over livets forskellige faser (Kjeldsen 2012b). I forlængelse af ovenstående og den eksisterende litteratur på feltet er det en forventning, at mennesker med ansættelse i den private sektor *ikke* bliver socialiseret til prosociale værdier og dermed undlader at arbejde frivilligt på områder med et prosocialt sigte, men derimod prioriterer et egennyttigt supplement. En anden forventning er, at mennesker med ansættelse i den offentlige sektor eller en prosocial funktion *vil* blive socialiseret til prosociale værdier og dermed vælge at arbejde frivilligt med et socialt sigte.

Hvis den anden sammenhæng holder vand og overføres til en velfærdsstatstænkning, bliver den måske provokerende motivation for undersøgelsen, at en relativt stor offentlig sektor ikke virker begrænsende for den frivillige deltagelse, men derimod har en positiv effekt ved at reproducere prosociale værdier, da prosociale værdier antages som afgørende for de motiver, der styrker borgernes deltagelse i frivilligt arbejde på velfærdsområdet. I modsætning hertil står *crowding out*-tesen, der antager en negativ sammenhæng mellem en stor offentlig sektor og det frivillige engagement (Wilson & Musick 2008). Ét af argumenterne i den tese er, at hvis samfundsmæssige funktioner varetages (tilfredsstillende) i regi af den offentlige sektor, vil motivationen være mindre til at varetage tilsvarende funktioner i private foreninger og organisationer. På mikroniveau er argumentet, at offentligt ansatte vil tendere til den holdning, at samfundets kernefunktioner bør varetages af lønnede og professionelle og derfor ikke kan erstattes af frivillige ”amatører”.

I klassiske hypotesetestende undersøgelser tilstræbes det at holde alle tænkelige påvirkninger konstante. Om end perspektivet i dette speciale er udpræget eksplorativt er det væsentligt at nævne de faktorer, der potentielt kan påvirke individers motivation ift. frivillighed og ansættelse på sektorniveau. Derfor præsenteres den funktionalistiske motivteori (Wilson & Musick 2008). Heri kan PSM forstås som et blandt flere værdiorienterede motiver bag valget af frivilligt arbejde. Det er særligt relevant idet frivillighed betragtes som et flerdimensionalt fænomen. I henhold til det funktionalistiske perspektiv kan der argumenteres for, at PSM er udtryk for interesse i og et ønske om at engagere sig i sager med betydning for det omgivende samfund. Dette ønske kan begrebsliggøres som *altruisme*. Og netop altruistiske værdier er ikke nødvendigvis en effekt af PSM, men kan f.eks. være effekten af religiøsitet eller politiske holdninger. Derfor er det ikke uproblematisk at antage, at kvantitative spørgsmål om motiver til frivillighed udtrykker en latent PSM-variabel for både *medfølelse*, *engagement*, *selvopofrelse* og *politisk interesse*. Med andre ord betragtes PSM som et perspektiv, hvor de enkelte dimensioner kan betragtes som mere eller mindre betydende for individet.

Metode og design

Metodologiske overvejelser

I det følgende redegøres for relevante metodologiske overvejelser og antagelser. Med metodologi forstås sammenhængen mellem forskningsspørgsmål og det, der reelt undersøges. For at afgrænse diskussionen er to spørgsmål styrende: 1) Hvad styrer bevægelsen fra undersøgelsesspørgsmål til teori? - Den eksplorative tilgang, hvor hensigten er at åbne undersøgelsesfeltet -, og 2) hvordan forholder metoderne sig til teorien og hinanden? - metodetriangulering som projektdesign. Endemålet med det følgende er at argumentere for brugen af sekventiel metodetriangulering. Argumentet herfor er, at de mønstre, der indikeres i det kvantitative, netop kun er handlingsmæssige *mønstre*, og dermed er det vanskeligt at dokumentere, om de skyldes statistisk tilfældighed. Deskriptive mønstre og indikationer af sammenhænge mellem forskellige grupper af individer, kan være yderst relevante, men når de primært er bundet op på teoretiske forventninger, kan konklusionen virke som fjern fra virkeligheden; eller det som Marsh (1982) kalder den subjektive dimension. Derfor har den kvalitative metodologi en styrke, når den overordnede tilgang er eksplorativ. Anden del af argumentet går på, at der bør gøres op med skellet mellem ”kvant og kval”, fordi dette skel er baseret på metateoretiske antagelser, der i moderne samfundsforskning skal fungere på tværs af discipliner og forskningstraditioner/paradigmer.

Et succeskriterium for undersøgelsen er at kunne bidrage med gyldig viden om eksisterende forklaringer på deltagelse i frivilligt arbejde. Undersøgelsesgenstanden er *motivation til frivillighed*. En genstand, der ofte er analyseret empirisk med kvantitative metoder. Valget af metoder til skabelse af viden er baseret på en række antagelser om virkeligheden og genstandens karakter. Det relevante for undersøgelsesgenstanden i dette speciale er, at motivation betragtes som et dynamisk begreb, der primært afhænger af organisatoriske og strukturelle påvirkninger. Derfor er det afgørende for konklusionens validitet, at undersøgelsesspørgsmålet operationaliseres med bevidsthed om kontekstens betydning. Metodisk er survey-designet tilfredsstillende, fordi det tillader kontrol for en række uafhængige variable i et tværsnit af en bestemt tidsperiode. Alene er der ikke meget nyt at bidrage med til feltet, hvor den eksisterende viden om indikatorer for frivilligt arbejde er empirisk velbeskrevet. Det primære bidrag skal derfor findes i kombinationen af metoder. Dermed indgår dette speciale sig i en række af undersøgelser, hvor teorier og metoder kombineres ud fra devisen, at frivilligt arbejde bør undersøges som bestående af forskellige kategorier og områder (Hustinx et al. 2010).

Wright anbefaler at udnytte udviklingen i de analytiske værktøjer til at undersøge den adfærdsmæssige betydning af PSM, idet PSM-begrebet er flerdimensionelt og komplekst (Wright i Perry & Hondegheem 2009). Gevinsten findes iflg. Wright i at kunne kontrollere for variable med potentiel betydning for relationen mellem PSM, ansættelse og frivillighed. Det betyder ikke, at der på baggrund af undersøgelsens resultat kan drages en uomtvistelig kausal slutning, men det er heller ikke hensigten. Designmæssigt betyder det, at selv idealet med et kontrolleret eksperiment ikke tilfredsstillende kan bidrage med viden om undersøgelsesgenstanden, fordi PSM i høj grad er et kontekstuel begreb. Videre betyder det, at analyseresultatet skal ses i sammenhæng med den allerede eksisterende viden og erfaringer fra tidligere undersøgelser.

Et springende punkt ift., om de kvantitative svar er valide, er om evt. upålidelighed er tilfældigt eller, om bestemte grupper er mere (u)pålidelige end andre. Det kan være vanskeligt at svare på, man kan blot konstatere, at kompleksiteten i motivbegrebet fordrer en vis forsigtighed i sammenligningen mellem grupper af individer. Når det konkret angår PSM som det primære forklarende perspektiv, er det relevant at diskutere, om de motiv-spørgsmål, der indgår i surveyen fra Frivillighedsundersøgelsen, reelt indfanger dimensionerne i PSM-begrebet? Derfor vil operationaliseringsafsnittet tage udgangspunkt i, hvordan dimensionerne i PSM-begrebet forstås og benyttes i relation til denne undersøgelse.

I forhold til den kvalitative del af analysen er forventningen, at de frivillige er meget bevidste om deres motiver, da motiver medvirker til at begrunde handling og i sidste ende give handling mening. Det skal have sig i mente, at ekspliciterede holdninger og motiver ikke kun begrunder handlinger, men også udtrykker den frivilliges identitet og selvforståelse. Derfor er det en metateoretisk forventning, at der vil optræde forskelligheder og varierende forståelser ved de kvalitative interview. Dette ligger i forlængelse af den interaktionistiske og konstruktivistiske tradition i sociologien, hvor *"Identitet ses som noget individet konstruerer igennem udtrykte holdninger og meninger i social interaktion i bestemte kontekster eller situationer"* (Bloksgaard & Andersen 2012: 28). Men det er hermed ikke sagt, at der ikke kan være en bias, hvor motiver og holdninger til frivilligt arbejde sættes i et udpræget positivt lys igennem efterrationaliseringer. Pointen er her, at det netop er hensigten, at få de frivilliges egne opfattelser frem i lyset. Den kritiske distance til respondenternes svar er derfor et spørgsmål om konstruktionen af interviewguiden og tolkningen af den indsamlede empiri.

Metodetriangulering

I analysen trækkes der metodologisk på både kvantitative og kvalitative værktøjer. Den primære begrundelse for dette valg er, at det kvantitative kan indikere en (teoretisk) sammenhæng mellem ansættelse, PSM og motivation til frivillighed, mens det kvalitative styrke er at kunne uddybe det motiverende som udtryk for individuel refleksion og forståelse. I den samfundsvidenskabelige metodelitteratur foreligger der adskillige diskussioner for og imod brugen af henholdsvis kvalitative og kvantitative metoder (Bryman 2007). Metodetriangulering er da også blevet kritiseret for at gøre mere skade end gavn (Smith & Heshusius 1986). Særligt i de tilfælde, hvor forskeren undlader at reflektere metodologisk omkring sammenhængen mellem forskellige - inkompatible - ontologiske og epistemologiske antagelser (Blaiki 1991). Det er derfor væsentligt at holde sig for øje, at metodetriangulering anvendes i denne undersøgelse ud fra antagelsen om, at PSM-perspektivet benyttes konsistent uafhængigt af datakilden. Blaiki formulerede dette i 1991:

“It is legitimate, and it may be useful, to use multiple methods within a particular methodological perspective (e.g., in the development of attitude scales), or different data sources, provided they are used consistently within one perspective (Bednarz, 1985: 304), but it is not legitimate, and it creates considerable confusion, to use methods drawn from different methodological perspectives. However, this leaves open the possibility of using different methods sequentially, such that each in turn provides a basis for the development of subsequent stages of the research process” (Blaiki 1991).

Argumentet for at benytte sekventiel metodetriangulering i undersøgelsen er, at brugen af data varierer i de forskellige faser af projektforsløbet - abduktion. I den første analysedel er hensigten at dokumentere og beskrive perspektivets empiriske relevans; dvs. en udpræget deduktiv fase, hvor tværnsnitsdata benyttes til at indikere et mønster og mulige sammenhænge. I den anden analyse del indsamles empiri med henblik på at belyse ”den blinde vinkel” i PSM-perspektivet. Dette gøres ud fra, at PSM-perspektivets forklaringskraft, som det er tilfældet med teori generelt, afhænger af den begrebslige konsistens og plausibiliteten i perspektivets centrale antagelser og argumenter. Analysedel 2 vil i mindre grad være baseret på teoretisk forventninger og derfor indtages en udpræget induktiv tilgang, hvor temaerne *ansættelse, frivillighed og prosociale værdier* undersøges på individniveau igennem kvalitative interview. Men er dette argument gangbart, eller er der blot tale om, at der metodisk skydes med spredehagl i håb om at indfange en flig af et ellers komplekst fænomen? Problemerne opstår i de tilfælde, hvor opgøret med kvant/kval-skellet resulterer i, at

forskeren hævder pålidelige og valide konklusioner i objektivistiske termer på baggrund af relativistiske kvalitative metoder og *vice versa*. Derfor er det essentielt at pointere, at analysedel 1 udelukkende er deskriptiv. Og det til trods for, at forskere ofte har benyttet tilsvarende statistiske modeller til at falsificere kausalsammenhænge eller årsags/virknings-forhold. Dette er ikke hensigten, men udelukkende at bidrage empirisk til specialets gennemgående argument – at ansættelse og frivillighed påvirkes gensidigt for danskerne, og at denne påvirkning ikke blot skyldes praktiske og strukturelle forhold men også værdier og holdninger. Afsluttende er det et argument i sig selv, at metodetriangulering benyttes til at nuancere og kombinere to felter (Third Sector og Public Administration), der udpræget er blevet belyst kvantitativt.

Design

Specialets tilgang er eksplorativ abduktiv. Det begrundes i, at de første analyseresultater har til formål at indikere en plausibel sammenhæng mellem ansættelse og frivilligt arbejde, mens tilgang til den anden analysedel er udpræget induktiv i bestræbelsen på at komme i dybden med, hvilken betydning prosociale værdier reelt tillægges som begrundelse for frivilligt arbejde. I den første del af analysen vil der blive trukket på kvantitativt tværsnitsdata fra Frivillighedsundersøgelsen (2012) til at beskrive relationen mellem PSM, ansættelse og frivillighed, mens den anden del af analysen består af resultater fra semistrukturerede interview med seks informanter.

Til indsamling af empiri benyttes interview med frivillige hos Dansk Røde Kors, Red barnet og Folkekirkens Nødhjælp. Udgangspunktet for samplingen af respondenter til de kvalitative interview er deres ordinære arbejde på sektorniveau, mens det konstante er deltagelsen i frivillige organisationer med velfærdsorientering og en eventuel deltagelse i andre typer frivillighed. I den kvalitative undersøgelsesdel samples informanterne ud fra to hensyn. For det første er de alle aktivt frivillige, og for det andet er de i arbejde. Der sigtes på, at interviewe informanter med forskellige beskæftigelsesmæssige baggrunde. Der vil derfor være repræsentanter fra den private og den offentlige sektor. Herforuden er det fælles for informanterne, at de arbejder frivilligt inden for området af velfærdsorienterede aktiviteter og organisationer. Den første sampling var derfor relativt strategisk med henblik på de nævnte hensyn. Røde Kors Aalborg har været behjælpelige med at formidle kontakten til frivillige i beskæftigelse. Herefter har de frivilliges personlige netværk været afgørende for den videre sampling – en såkaldt Snowball-sampling.

I den kvantitative analysedel benyttes data fra Frivillighedsundersøgelsens survey (2012). Denne er udtrukket *tilfældigt* og betragtes dermed som repræsentativ for befolkningen, men har endnu ikke

gennemgået en bortfaldsanalyse. Det forventes ikke at påvirke resultatet, da eventuelle *missing-svar* antages at være et udfald af tilfældighed.

Metode

Indledende i den kvantitative del af analysen konstrueres et indeks for PSM vha. konfirmativ faktoranalyse. Indekset er baseret på et spørgsmålsbatteri om motiver til frivillighed. Den kvantitative analyse vil herefter bestå af et deskriptivt afsnit med henblik på at vurdere de offentligt ansattes PSM og den afledte effekt for beslutningen om at deltage i frivilligt arbejde, en logistisk regressionsanalyse med henblik på at vurdere sammenhængen mellem PSM, ansættelse og frivillighed.

Hensigten med at benytte faktoranalyse er at indfange en latent PSM-indikator. Idet PSM defineres som en prædisponering af prosociale værdier, er det i sagens natur vanskeligt at kvantificere. Eller med andre ord: det er praktisk umuligt at stille ét spørgsmål, der samlet indfanger den enkeltes påvirkning af PSM.

Analytisk benyttes multivariat logistisk regression med henblik på at vurdere effekten af PSM-indekset, når der kontrolleres for andre faktorer. Faktorer der teoretisk kan forklare noget af effekten fra PSM (demografi: køn, alder, uddannelse, ægteskabelig status mm.). Konkret betyder det, at estimaterne i *outputtet* viser nettoeffekten, når de øvrige variable holdes konstante. Den tekniske udredning og argumentation for denne estimationsmodel fremgår af afsnittet Analysedel 1.2.

Ift. ansættelse og PSM er der to relevante betragtninger. For det første undersøges udelukkende frivillige, der har et ordinært arbejde. Der er dog, hverken teoretiske eller empiriske forventninger om, at relation mellem PSM og frivillighed ikke skulle gælde for de, der ikke er i arbejde. Om noget er vurderingen af relationen konservativ, idet den socialiserende effekt ved ansættelse i offentlige organisationer beskrives som signifikant i den eksisterende litteratur (Perry 1997). For gruppen af beskæftigede undersøges deres frivillige engagement på tre forhold: valg af område, tid brugt på frivillighed og trofasthed. Den anden betragtning omhandler, hvilken betydning ansættelse har for, hvordan relationen mellem det offentlige og de frivillige organisationer opfattes. I Frivillighedsundersøgelsens survey er der spurgt ind til en række påstande om forholdet mellem offentlige og private organisationer. Argumentet er, at holdninger til dette forhold kombineret med sammenhængen mellem ansættelse og PSM indikerer, om offentligt ansatte generelt er mere påvirkede af prosociale PSM-værdier end privatansatte. Dette argument er væsentligt, idet PSM-

indekset udelukkende er baseret på motivspørgsmål stillet til de, der allerede arbejder frivilligt. Det er derfor ikke muligt at undersøge den direkte sammenhæng mellem PSM og sandsynligheden for at arbejde frivilligt.

Der er således en naturlig opdeling mellem *aktivitet* og *holdning* til frivillighed, som vil være styrende for den deskriptive analysedel.

Udfordringen ifm. den kvalitative metode er, at foreløbige resultater og teoretiske forventninger ikke blot underbygges naivt gennem ledende spørgsmål eller selektions-bias i udvælgelsen af informanter. Omkring ”sampling” er det vigtigt at nævne, at der er forskellige forståelser alt afhængigt af, om forskeren befinder sig i det kvantitative eller kvalitative univers. Unbiased sampling i kvantitativ forstand er primært forbundet med et repræsentativt, *tilfældigt* udsnit af en større population, mens det kvalitative sample i højere grad kan være *strategisk* i forventning om at finde størst mulig spredning i interviewpersonernes holdninger og perceptioner. Vurderingen af selektionsbias er derfor en vurdering af forskerens eksplicitte refleksion og argumentation for udvælgelsen af interviewpersoner. I dette speciale argumenteres for, at styrken ved det metodetrianglerende projektdesign ligger i, at det kvalitative tager over, hvor det kvantitative kommer til kort, og at det særligt er i den dybere forståelse af relationerne mellem værdier, ansættelse og frivillighed. Interviewpersonerne bliver derfor valgt ud fra de to konstante – alle arbejder frivilligt og alle er i arbejde – med henblik på at forstå individuelle motiver og de bagvedliggende værdier. Det gode spørgsmål er derfor, hvordan de udvalgte interviewpersoners forståelse af deres egen situation bedst muligt afdækkes i en interviewsituation? Da interviewene er struktureret tematisk, bliver spørgsmålene primært formuleret som *hvordan og hvorfor-spørgsmål* og med mulighed for opfølgende spørgsmål, så respondenternes svar også vil kunne påvirke retningen af interviewet.

Fra teoretiske forventninger til konkrete interviewspørgsmål

Interviewguiden er resultatet af en operationaliseringsproces som indledes med forholdsvis *abstrakte spørgsmål*, som: Hvad er interessant og relevant at undersøge med de uddybende interview? Hvorfor er det relevant at benytte interviews? Og, hvordan konkretiseres PSM-perspektivet? Svarene på de første spørgsmål findes i den eksplorative tilgang til problemstillingen, mens det sidste spørgsmål behandles i operationaliseringsafsnittet, hvor udgangspunktet er Yeungs tanke om motiver i tværgående dimensioner (Yeung 2004).

Formålet med processen er at præcisere mere *analytiske og åbne arbejdsspørgsmål*, der kan belyses gennem konkrete *interviewspørgsmål/temaer*. De første spørgsmål, der bliver stillet og diskuteret i det følgende er: Hvordan kan interviewpersonen karakteriseres som værende drevet af PSM - i arbejde såvel frivillighed? Hvordan kommer bevidsthed omkring valget af frivillighed til udtryk i interviewpersonens udtalelser? Er der et værdimæssigt match mellem interviewpersonen og dennes valg af frivillige aktiviteter? Og, er der andre påvirkninger, som er udslagsgivende for valget af frivillighed - konkrete anledninger, politiske eller religiøse værdier, *spill over* fra familie og bekendte osv.?

Undersøgelsens overordnede formål er beskrevet tidligere, mens det specifikke formål med at interviewe de frivillige er vigtigt at have i baghovedet i formuleringen af interviewguiden. Det skal ikke forstås sådan, at formålet låser spørgsmålene, men tværtimod er rettesnoren for en løbende revurdering af spørgsmålenes kvalitet. Formålet er at forstå, hvilke motiver og værdier der driver de frivillige, samt hvordan de selv opfatter værdien i frivilligt arbejde. Med værdi menes der både prosociale værdier i henhold til PSM-perspektivet, den personlige værdi (eller nytte) og den samfundsmæssige værdi. Årsagen til denne begrebsforvirring er, at det kan være en motiverende værdi at ville yde et bidrag til samfundet og dermed tilføre kollektivet værdi. Spørgsmålene til interviewpersonerne skal derfor formuleres, så de har muligheden for at reflektere over deres egen situation; dvs. hvad der driver det frivillige engagement. Qua det teoretiske perspektiv og den eksisterende viden er der forudgående forventninger om, i hvilken retning interviewpersonerne svarer, men det, der for alvor er interessant, er, at selve interviewsituationen sætter den frivillige i en situation, hvor denne tilskyndes til at reflektere dybere over motivationen, holdninger, opfattelser osv. Kvale (2006) beskriver det som et overordnet formål med eksplorative interviewundersøgelser at opdage nye dimensioner af et fænomen. Derfor vil interviewene tage udgangspunkt i temaer, som dækker over en række teoretiske forventninger og empiriske antagelser.

Afgrænsning

Af definitionen på frivilligt arbejde afgrænses der fra at undersøge ansatte i non profit-organisationer, der ganske vist udfører en funktion med værdi for samfundet, men gør det som følge af en kontraktuel forpligtelse. Det fremgår videre, at begrebet frivilligt arbejde både dækker over formaliseret, organiseret arbejde og informel, uorganiseret hjælp/omsorg. I denne undersøgelse er fokus udelukkende på det formelle, frivillige arbejde. Argumentet herfor er udpræget empirisk, idet den eksisterende PSM-litteratur overvejende er baseret på hypoteser om netop formelt, frivilligt

arbejde. Som en konsekvens af dette argument afgrænses der ligeledes fra tidsbegrænset, frivilligt arbejde som hjælp ved sportsarrangementer, festivaller eller pengeindsamlinger mm.

Under Frivillighedsundersøgelsen har der været udført surveys i to bølger (2004 og 2012), hvor en del af respondenterne er paneldeltagere. Der afgrænses til de respondenter, der har svaret på 2012 undersøgelsen. Derved ender n på 2809 personer. Den samlede stikprøve er n=2809. I denne stikprøve afgrænses til alle, der er i beskæftigelse på deltid eller fuldtid i en privat eller offentlig organisation (n=1368). Gruppen af de, der ikke er i beskæftigelse, inddrages som kontrolgruppe om end den teoretisk interessante skelnen er mellem offentlig og privat ansat (n=1240). Idet den logistiske analyse benyttes til at beskrive relationen mellem ansættelse på sektorniveau og motiver til frivillighed, afgrænses der videre til aktive frivillige i selvberettede aktiviteter og frivillige, der har været aktive det seneste år. Endeligt afgrænses der fra frivillige, der udelukkende har været aktive på internettet. Dermed er det samlede antal valide respondenter n=1059, Jf. tabel 1. Fordi det i sagens natur kun er aktive frivillige, der kan besvare motivspørgsmål om frivilligt arbejde, er det reelt ikke muligt at analysere på, hvilken betydning individuelle værdier har for fravalget af frivilligt arbejde. Det ville kræve en anden konstruktion af surveyen med inklusion af et batteri af generelt formulerede værdispørgsmål (Perry & Wise 1990).

Metodisk afgrænses der fra at benytte eksplorativ faktoranalyse, da der er en teoretisk formodning om sammenhængen mellem indikatorer og den latente variabel. Videre afgrænses der fra at benytte en såkaldt multipel, multinominal logistisk regression til at estimere effekten af PSM på frivillighed. Dette gøres med den begrundelse, at den substantielle forskel vil være minimal ift. en binær model, da hensigten ikke er at undersøge kausalsammenhænge, men blot at indikere et mønster eller betydningen af PSM.

Tabel 1 – Krydstabel for fordelingen mellem ordinær ansættelse og frivillighed det seneste år, i pct. 2012.

	I beskæftigelse	Ikke i beskæftigelse	I alt
Arbejder frivilligt	23	15	38 (n=1059)
Arbejder ikke frivilligt	33	29	62 (n=1746)
I alt	44	56	100 (n=2805)

n=2808

Det ses af tabel 1, at 44 pct. af respondenterne er i arbejde, mens 56 pct. enten er arbejdsløse, under uddannelse eller har forladt arbejdsmarkedet. Det ses videre, at 38 pct. af respondenterne har arbejdet frivilligt inden for det seneste år, mens 62 pct. ikke har arbejdet frivilligt. Af det samlede

udsnit har 23 pct. arbejdet frivilligt det seneste år, mens de også har været ansat på enten deltid eller fuldtid på det ordinære arbejdsmarked.

Operationalisering

Formålet med et operationaliseringsafsnit er at konstruere et analyseapparat, der validt indfanger dimensionerne i det teoretiske perspektiv.

De uafhængige variable: Ansættelse og Public Service Motivation

I den statistiske analyse benyttes en beskæftigelsesvariabel på sektorniveau, hvor respondenterne er spurgt til, hvilken organisation de er ansat i. Derudover er de spurgt til antallet af ugentlige arbejdstimer, samt hvorvidt arbejdstiden kan beskrives som fleksibel eller fast. Den sidste inddeling – fleksibel kontra fast arbejdstid – benyttes i den beskrivende analyse med trivariate tabeller for sammenhængen mellem ansættelse og tiden brugt på frivilligt arbejde; dvs. selvopofrelsesdimensionen.

Baggrunden for operationaliseringen er, at der teoretisk er argumenteret for en sammenhæng mellem institutioner og individuel handling. Sammenhængen beskrives ved begreberne *værdier* og *identitet*, hvorfor det videre formål med operationaliseringen er at konkretisere de PSM-relaterede dimensioner, der udgør et latent beslutningsgrundlag - motivationen. Perry (1996, 1997 og 2010) arbejder med følgende fire subdimensioner af PSM: 1) attraction to public policy making, 2) commitment to civic duty and the public interest, 3) compassion og 4) self-sacrifice⁷. Igennem statistiske test er der fundet korrelation mellem kategorierne 2 til 4 og PSM (Perry 1997 og Perry et al. 2008).

Frivillighedsundersøgelsens survey er i sagens natur ikke konstrueret med udgangspunkt i dette konkrete perspektiv, og samtidig er den eksisterende viden om korrelation mellem graden af PSM og frivillighed begrænset i dansk kontekst. I spørgeskemaet fra Frivillighedsundersøgelsen survey indgår en række spørgsmål om grunden til at arbejde frivilligt, hvoraf fem benyttes til at indfange PSM med dannelsen af en latent variabel med faktoranalyse; jf. bilag for den tekniske beskrivelse.

De forskellige dimensioner i PSM – hvad måler indekset?

⁷ Egen oversættelse: 1) interesse for den politiske proces, 2) engagement i medborgerlige pligter, 3) medfølelse og 4) selvopofrelse

I henhold til projektdesignet er det teoretisk begrundet, at det primært er dimensionerne medfølelse og medborgerligt engagement, der opfanges af de kvantitative motiv-spørgsmål, mens dimensionen selvopofrelse vil blive beskrevet ud fra den tid, der bruges på frivilligt arbejde. Desuden inddrages selvopofrelse i den kvalitative interviewguide, som åbne spørgsmål om omkostningerne ved frivilligt arbejde. Forventningen er, at frivillige i højere grad vil prioritere tid på det frivillige, hvorfor de bruger længere tid, eller at frivillige med høj PSM kun i mindre omfang overvejer at stoppe.

Dimensionen om interesse for den politiske proces opfattes som interesse i politik, hvor dimensionen strækker sig fra det lokale til det nationale og måske ligefrem det globale. Kvantitativt tager denne dimension form af spørgsmålet om, hvor vigtigt politik er for den enkelte, mens det i den kvalitative del indgår som spørgsmål om betydningen af politik lokalt og nationalt. I den forstand nuanceres betydningen af interesse for politik, mens den samme tolkning er vanskeligere i det kvantitative, idet der udelukkende er spurgt ind til politik generelt.

Selvopofrelse opfattes ikke, som i den amerikanske forståelse, hvor selvopofrelse primært er et spørgsmål om økonomi. I den forstand er selvopofrelse som idé også at finde i andre samfundsvidenskabelige terminologier. I økonomien opererer man f.eks. med begrebet *offeromkostninger*; dvs. omkostningerne ved at en handling udelukker en anden. Den frivilliges selvopofrelse vil i den forstand betyde et økonomisk tab, da tiden brugt på frivilligt arbejde ikke kan bruges på lønnet arbejde. Derfor vil den frivillige under alle omstændigheder være selvopofrende, da frivilligt arbejde per definition er ulønnet. Selvopofrelse vil derfor først og fremmest blive defineret som en bevidst prioritering af tid til fordel for frivilligt arbejde.

Endeligt benyttes ”tid brugt på frivilligt arbejde” og ”forventning om at stoppe med frivilligt arbejde” som indikatorer på *selvopofrelse* i den beskrivende del.

Analyse

Analysedel 1 - Statistisk analyse

Med udgangspunkt i Henriksen og Rosdahl (2008) er kategoriseringen af frivilligt arbejde inddelt efter område. Kategorierne er: Velfærdsområdet, Aktivitetsområdet og området for Politik- og (lokal)samfund (Henriksen & Rosdahl 2008).

Figur 1 – Inddeling af frivillige aktiviteter efter områder

Velfærdsorienteret frivillighed	Aktivitetsorienteret frivillighed	Politik- og (lokal)samfund
Socialområdet	Idrætsområdet	Bolig og (lokal)samfund
Sundhedsområdet	Kulturområdet	Fagligt arbejde og erhvervsorganisationer
Uddannelsesområdet	Fritid i øvrigt	Rådgivning og Juridisk bistand
		Politik og partiforeninger
		Internationale aktiviteter
		Miljø

Denne inddeling afhænger af funktionen med det frivillige arbejde.⁸ Området Religion og Kirke adskiller sig substantielt fra de øvrige områder ved ikke at have ét entydigt formål. På den ene side kan frivilligt arbejde på dette område være orienteret mod lokalsamfundet ved deltagelse i f.eks. menighedsråd, mens det på den anden side kan være orienteret mod et religiøst budskab eller en idé, som kan sammenlignes med f.eks. politisk interessevaretagelse. Religion og Kirke indgår ikke i kategoriseringen, da religiøse værdier kan korrelere med PSM og dermed skævvride analysen. Dermed forventes en konservativ estimering af sammenhængen mellem motivindekset og frivilligt arbejde på velfærdsområdet.

Som det er tilfældet med Religion og Kirke inkluderer Koch-Nielsen et al. (2005) Miljøområdet i kategorien af Andre. I denne undersøgelse indgår Miljøområdet i Politik og (Lokal)samfund, da sådanne aktiviteter primært antages at være interessebaserede og/eller politiske. Der argumenteres yderligere for, at området af Internationale aktiviteter bør indgå i kategorien Politik og (lokal)samfund, om end frivilligt arbejde i f.eks. en international nødhjælpsorganisation som Røde Kors kan være socialt arbejde, der er rettet mod udsatte grupper i Danmark og dermed

⁸ For en teori- og empirifunderet begrundelse for denne inddeling se evt. Henriksen og Rosdahl (2008).

velfærds-kategorien. Argumentet er, at sådan som frivilligt arbejde er opgjort i Frivillighedsundersøgelsen - selvrapporteret frivillighed - vil den type arbejde blive registreret som arbejde på socialområdet⁹. Endeligt påpeger Koch-Nielsen et al. (2005), at Rådgivning og Juridisk bistand kan have en social dimension og dermed være vanskelig at placere. Når frivilligt arbejde på dette område alligevel ender i kategorien Politik og (lokal)samfund skyldes det, at der også sigtes mod fremme af rettigheder eller bestemte interesser.

I den statistiske analyse benyttes en binær inddeling af den afhængige variabel for frivilligt arbejde. Det betyder, at variablerne for frivilligt arbejde er kodet, så respondenter har været aktiv på et eller flere af de pågældende områder inden for det seneste år. Fordelen er herved muligheden for at estimere sammenhængen mellem sektoriel ansættelse, PSM-indikatorer og sandsynligheden for at arbejde frivilligt på et givent område. De estimater, der fremkommer af denne analyse, kan benyttes som mål for, hvorfor den enkelte arbejder frivilligt på ét område frem for et andet. En alternativ mulighed er at måle frivilligt arbejde udtrykt ved en kontinuert tidsvariabel. Det vil tillade at estimere sammenhængen for tiden, der bruges på frivilligt arbejde. Problemet med den mulighed er, 1) at viden om de frivillige bliver tabt, og 2) at det er vanskeligt at sammenligne estimerede sandsynligheder på tværs af frivilligområder. Hvad angår risikoen for at miste information om gruppen af ikke-frivillige, er en løsning at estimere sammenhængen med en såkaldt tobit-model (Musick et al. 2000). Hvad angår det andet problem, er det muligt at benytte multinominal logistisk regression. Argumentet for ikke at benytte denne estimationsmodel er, at mange frivillige er aktive på forskellige områder, og den information ville blive afgrænset til f.eks. det område, hvor den frivillige bruger flest arbejdstimer. Et yderligere problem kan opstå i det tilfælde, hvor enkelte respondenter svarer bekræftende på, at de arbejder frivilligt, men ikke angiver, i hvor mange timer de arbejder frivilligt. Denne gruppe kunne afgrænses bort med den antagelse, at der ikke gælder specifikke karakteristika for denne gruppe, og at bortfaldet er udtryk for tilfældighed. Såfremt tidsvariablen blev brugt som den primære afhængige, ville det være relevant med en såkaldt *missing*-analyse. Derfor er det også et spørgsmål om prioritering af forfatterens tid og ressourcer, når den afhængige variabel kodes ud fra respondenternes svar på, om de har udført frivilligt arbejde det seneste år.

Som en konsekvens af den eksplorative tilgang er den præsenterede statistiske analyse et resultat af en proces. Denne proces er baseret på refleksioner som: hvordan kategoriseres PSM-indekset? Hvad

⁹ Det samme antages for området 'Religion og Kirke'.

tillader antallet af respondenter ift. statistisk inferens? Og, optræder der multikollinearitet imellem de uafhængige variable?

Arbejdsspørgsmål:

- Hvad karakteriserer frivillige inden for de tidligere nævnte områder ift. tilknytning til arbejdsmarkedet og dets sektorer? Både angående praktisk deltagelse og holdninger til relationen mellem staten og den frivillige sektor.
- Hvad betyder de frivilliges tilhørsforhold til arbejdsmarkedet og dets sektorer for valget af frivilligt arbejde, når der kontrolleres for, at eventuelle sammenhænge kan skyldes påvirkninger fra andre motivindikatorer eller forhold som køn, alder og uddannelse?

Til at besvare disse arbejdsspørgsmål er den statistiske analysedel struktureret i to afsnit. I afsnit 1.1 præsenteres en række beskrivende tabeller, der samlet har til formål at skabe et billede af sammenhænge mellem sektoriel tilknytning til arbejdsmarkedet og frivillighed på velfærdsområdet. I afsnit 1.2 præsenteres resultatet af den logistiske regression med henblik på at understøtte den eventuelle sammenhæng statistisk. Endeligt opsamles resultaterne i afsnit 1.3.

Analysedel 1.1 – Deskriptive resultater

I analysedel 1.1 er den teoretiske forhåndsforventning, at frivillige, der arbejder i den offentlige sektor, vil være mere tilbøjelige til at vælge det velfærdsorienterede område, og samtidig prioritere det frivillige hverv højere end deres frivillige kollegaer med arbejde i den private sektor.

Hvilken betydning har ansættelse for de frivilliges engagement?

De følgende tabeller har til formål at beskrive, i hvilket omfang der optræder variationer i de frivilliges engagement afhængigt af ansættelse - hvor og hvordan deltager de? I nedenstående tabel præsenteres de respondenter, der indgår i analysen.

Tabel 2 - Sektoriel tilknytning til arbejdsmarkedet krydset med frivillighed det seneste år, i pct. 2012.

	Ikke frivillig	Frivillig	I alt
Privatansat	61	39	100 (n=771)
Offentlig ansat	61	39	100 (n=596)
Ikke i arbejde	66	34	100 (n=1240)
Gennemsnit	63	37	100 (n=2607)

$n=2809$ ¹⁰

Umiddelbart er der ikke betydelig forskel på, i hvilket omfang offentligt- og privatansatte arbejder frivilligt. Således har 39 pct. af de ansatte i den private og offentlige sektor angivet en eller flere frivillige aktiviteter inden for det seneste år¹¹. Dermed ikke sagt, at det ikke kan dække over variationer i andre forhold vedrørende det frivillige engagement. F.eks. kan der optræde variationer efter *område*, da det teoretisk forventes, at offentligt ansatte generelt vil være mere tilbøjelige til at vælge aktiviteter og organisationer, hvor identifikationen med et prosocialt værdigrundlag antageligt er større. Af den årsag forventes de offentligt ansatte at være mere engagerede i frivilligt arbejde orienteret imod *velfærd*. Ligesom der kan optræde forskelle i motivationen bag deltagelsen. I gruppen af de, der ikke er i arbejde, har 34 pct. været engageret i frivillighed inden for det seneste år.

Angående frivillighed på forskellige områder ses det af tabel 3, at der er betydelig forskel på socialområdet som det eneste inden for de velfærdsorienterede aktiviteter. De forholdsvis få respondenter skaber større usikkerhed om forskellene og dermed signifikansen. På de to øvrige velfærdsområder – uddannelse og sundhed – er der ligeledes en større andel af offentligt ansatte end privat ansatte. Tabellen viser bl.a., at 6 pct. af de offentligt ansatte har arbejdet frivilligt på uddannelsesområdet det seneste år, det samme har 5 pct. af de privatansatte og 3 pct. af de, der ikke er i arbejde. Det ses videre, at 3 pct. af de offentlige, 2 pct. af de private og 5 pct. af de, der ikke er i arbejde, arbejder frivilligt på socialområdet.

¹⁰ De omtrent 200 missing er selvstændige og ansatte i non-profit organisationer

¹¹ Der er et overlap på omkring 25 procentpoint, hvilket betyder, at en fjerdedel er repræsenterede på mere end et område.

Tabel 3 – Sektoriel tilknytning til arbejdsmarkedet krydset med frivillighed det seneste år på samtlige områder, i pct. 2012.
Multiple

	Offentlig	Privat	Ikke i arbejde	I alt
Kulturområdet	5	3	6	5 (n=132)
Idrætsområdet	13	13	8	10 (n=270)
Fritidsområdet	5	4	2	3 (n=79)
Uddannelsesområdet	6	5	3	4 (n=104)
Sundhedsområdet	5	4	3	4 (n=101)
Socialområdet	3	2	5	4 (n=91)
Miljøområdet	(1)	1	1	1 (n=17)
Bolig- og (lokal)samfundsområdet	7	6	4	5 (n=128)
Fagligt arbejde, erhvervs- og brancheorganisationer	2	2	1	1 (n=35)
Rådgivning og juridisk bistand	1	1	0	(1) (n=15)
Politik og partiforeninger	1	(1)	1	1 (n=18)
Internationale foreninger	1	1	2	2 (n=41)
Religion og kirke	2	2	3	2 (n=60)

n=2610

I de efterfølgende tabeller indgår udelukkende respondenter, der arbejder frivilligt.

Tabel 4 - Sektoriel tilknytning til arbejdsmarkedet krydset med frivillighed det seneste år på tre områder, i pct. 2012. *Multiple*

	Velfærd	Aktivitet	Politik og (lokal)samfund	I alt
Privat	10	18	10	38
Offentlig	12	21	11	44
Ikke i arbejde	10	14	7	31
Gennemsnit	10 (n=272)	17 (n=442)	9 (n=227)	38 (n=941)

n=941

Tabel 4 er konstrueret som en multipelresponstabel, hvilket betyder, at respondenterne kan optræde i flere kategorier. Tabellen viser, at en større andel af de offentligt ansatte end af de privatansatte arbejder frivilligt med velfærdsorienterede aktiviteter; henholdsvis 12 og 10 pct. Det ses videre, at der er en forskel omend marginal på området politik og (lokal)samfund, idet 11 pct. af de offentligt ansatte arbejder frivilligt på området, mens det samme gælder for 10 pct. af de privatansatte. På området med aktivitetsorienterede aktiviteter er 21 pct. af de offentligt ansatte frivillige og 18 pct. af de private. Det ses også af tabellen, at 10 pct. af de, der ikke er i arbejde, er frivillige på velfærdsområdet, 14 pct. på aktivitetsområdet og 7 pct. på området for politik og (lokal)samfund. Endeligt ses det, at de offentligt ansatte generelt er engagerede på flere områder end de privatansatte og de, der ikke er i arbejde. Det indikerer umiddelbart, at de offentligt ansatte er mere engagerede end de øvrige. Dette resultat fremkommer, fordi den multiple tabel tillader overlap mellem områderne af frivilligt arbejde, hvilket ikke er tilfældet i det senere regresionsanalyse.

Tabel 5 – Sektoriel tilknytning til arbejdsmarkedet krydset med frivillighed det seneste år på områderne Velfærd, Aktivitet og Politik og (lokal)samfund med arbejdstid som kontrol, i pct. 2012. *Multiple*

		Velfærd	Aktivitet	Politik og (lokal)samfund
Fast arbejdstid	Privat	10	17	7
	Offentlig	12	21	10
	Gennemsnit	11	19	8
Fleksibel arbejdstid	Privat	9	21	15
	Offentlig	15	24	15
	Gennemsnit	11	22	15

n=1339

Konkret viser tabel 5, at 11 pct. af dem med en fast arbejdstid arbejder frivilligt på velfærdsområdet, hvilket også gælder for 11 pct. af dem med en fleksibel arbejdstid. I gruppen af offentligt ansatte er 12 pct. af dem med en fast arbejdstid frivillige inden for velfærdsområdet imod 15 pct. af dem, der betegner deres arbejdstid som fleksibel. For de privatansatte gælder det, at 10 pct. med en fast arbejdstid og 9 pct. med en fleksibel arbejdstid arbejder frivilligt på velfærdsområdet. Derved synes arbejdstiden kun at have marginal betydning på velfærdsområdet for de private. Om end det tilsyneladende er af størst betydning for de offentligt ansatte, at deres ordinære arbejde er fleksibelt for det frivillige engagement på velfærdsområdet, er det overordnede billede, at der kun er marginal forskel mellem fast og fleksibel arbejdstid. En forklaring kan være, at netop velfærdsområdet er mindre følsomt for *praktiske forhindringer*, fordi en stor andel af de frivillige befinder sig uden for arbejdsmarkedet, eller fordi de frivillige er villige til at ofre mere, når aktivitetens sigte er prosocialt.

Af disse årsager er det interessant at undersøge, om der er variationer i tiden, der bruges på frivilligt arbejde. Den teoretiske forventning er, at ansatte i den offentlige sektor vil *ofre* mere tid på frivillighed, fordi motivationen bag det frivillige arbejde er begrundet i andres nytte og behov. Omvendt vil ansatte i den private sektor i højere grad være motiveret af en egennyttig kalkule, der begrænser den aktive indsats til det absolut nødvendige. Et forstærkende element er, at det frivillige arbejde ikke er forpligtende, som det er gældende for ordinært arbejde, hvilket betyder, at de frivillige ikke er bundet - af andet end moral. Derfor vil de frivilliges engagement efterfølgende blive undersøgt i form af holdninger til netop moral og frivilligt arbejde.

Med henblik på at vurdere, om det frivillige engagement er præget af selvopofrelse eller egennytte, er tabel 6 konstrueret ud fra deltagelse i frivilligt arbejde, der er udført af respondenterne den seneste måned.

Tabel 6 – Gennemsnitlig tid brugt på frivilligt arbejde den seneste måned, i timer 2012.¹²

	Velfærd	Aktivitet	Politik og (lokal)samfund
Privat	6 (0,94929)	12,4 (1,2192)	8,7 (2,02435)
Offentlig	5,9 (1,08212)	13,2 (1,35151)	8,9 (2,89208)
Ikke i arbejde	16,7 (2,66546)	17,3 (1,84233)	15,1 (2,38525)
Gennemsnit for alle frivillige	10,8 (1,30628)	14,3 (0,84616)	11,4 (1,31051)

Standardfejl i parentes

n=631

Tabel 6 viser, at der kun er marginal forskel på den tid, der bruges på frivilligt arbejde på tværs af sektorer. Det ses af tabellen, at de privatansatte i gennemsnit bruger 6 timer på velfærdsorienteret frivilligt arbejde, mens de offentligt ansatte bruger 5,9 timer. Det betyder reelt, at forskellen kan skyldes statistisk tilfældighed. Dette er overraskende, da den teoretiske forventning er, at offentligt ansatte generelt vil være mere selvopofrende og dermed villige til at yde en ekstra indsats. Den samme tolkning gælder for de øvrige områder, om end forskellen umiddelbart er størst for den aktivitetsorienterede frivillighed. De, der ikke er i arbejde og som arbejder frivilligt på velfærdsområdet, har i gennemsnit brugt 16,7 arbejdstimer den seneste måned. Derfor er forskellen mellem beskæftiget og ikke-beskæftiget markant på netop dette område. Fra den første Frivillighedsundersøgelse ved vi, at frivillige, der ikke er i arbejde, generelt arbejder frivilligt i flere timer (Koch-Nielsen et al. 2005). Det fremgår da også af tabel 6, at de, der er i arbejde, ligger under den gennemsnitlige arbejdstid på samtlige områder.

Et andet mål for *selvopofrelse* er, om de frivillige overvejer at stoppe med hvervet. Nedenstående tabel indikerer, hvorvidt der er forskel blandt de frivillige på velfærdsområdet og de øvrige frivillige.

¹² Den gennemsnitlige tid for den seneste måned er valgt som deskriptivt mål for, hvor engagerede de undersøgte grupper er på de forskellige områder. Dette mål er naturligvis følsomt for store udsving, dvs. særligt høje timetal. Derfor er tidsangivelser på over 200 timer kodet som *missing*, da jeg betragter alt derover som ekstreme outliers. Desuden er tabellen konstrueret ud fra, hvor meget tid respondenterne har brugt den *seneste måned* frem for det *seneste år*. Dette gøres, fordi der herved er større troværdighed om respondenternes svar.

Tabel 7 – Overvejer du af og til at stoppe med det frivillige arbejde? Krydset med sektoriel tilknytning til arbejdsmarkedet med frivillighed som kontrol, i pct. 2012.

		Ja - har besluttet at stoppe	Ja - overvejer af og til at stoppe	Nej - regner med at fortsætte uændret	Nej - regner med at øge det frivillige arbejde	I alt
Øvrige frivillige	Offentlig	10	18	64	8	100
	Privat	10	20	62	8	100
	Ikke i arbejde	12	12	67	9	100
	<i>Gennemsnit</i>	<i>11</i>	<i>16</i>	<i>64</i>	<i>9</i>	<i>100</i>
Frivillig på velfærdsområdet	Offentlig	4	27	63	6	100
	Privat	4	9	79	8	100
	Ikke i arbejde	3	15	78	3	100
	<i>Gennemsnit</i>	<i>4</i>	<i>17</i>	<i>74</i>	<i>5</i>	<i>100</i>

n=1153

Ses der specifikt på sektorvariationer fremgår det af tabellen, at 31 pct. af de frivillige på velfærdsområdet, der arbejder i den offentlige sektor, enten har besluttet eller overvejer at stoppe som frivillige, mens det gælder for 13 pct. af de privatansatte. Dette må betegnes som en markant forskel, da den teoretiske forventning er, at offentligt ansatte er mere engagerede og derfor mere trofaste end de, der er ansat i den private sektor, fordi motivationen for det frivillige arbejde er forskellig. Igen er tendensen, at de offentligt ansatte ikke er mere selvopofrende end deres kollegaer i den private sektor. Det ses videre af tabel 7, at 21 pct. af de frivillige på velfærdsområdet enten har besluttet eller overvejer at stoppe med det frivillige arbejde. Det samme svarede 27 pct. af de øvrige frivillige. Omvendt svarede 9 pct. af de øvrige frivillige, at de regner med at øge det frivillige arbejde, og det samme svarede 5 pct. af de frivillige på velfærdsområdet.

Tabel 8 – Antal områder, der er arbejdet frivilligt på det seneste år krydset med sektoriel tilknytning til arbejdsmarkedet, 2012.

		Et område	To områder	Tre områder	Fire områder	Fem områder	I alt
Privat	Antal	191	43	8	2	1	245
	Pct.	78	18	3	1	0	100
Offentlig	Antal	144	42	14	4	0	204
	Pct.	71	21	7	2	0	101
Ikke i arbejde	Antal	272	41	17	3	1	334
	Pct.	81	12	5	1	0	99
Gennemsnit	Antal	607	126	39	9	2	783
	Pct.	78	16	5	1	0	100

n=1339

Tabel 8 viser, at 78 pct. af de privatansatte og 71 pct. af de offentligt ansatte, der arbejder frivilligt, er frivillige på ét område. Det ses også, at 9 pct. af de offentlige er frivillige på tre eller flere områder, mens det samme gælder for 4 pct. af de private. Dermed er en større andel af de offentlige frivillige på flere områder end de private. Det forhold skal tages med i betragtningen af den gennemsnitlige tid, og det kan delvist forklare, hvorfor en større andel af de offentligt ansatte overvejer at stoppe med frivilligt arbejde.

Tolkningen af tabellerne 6-8 er, at frivillige med ansættelse i den offentlige sektor ikke bruger signifikant mere tid, men oftere vil være engageret i flere aktiviteter. Der er herved en svag indikation på, at offentligt ansatte er mere villige til at prioritere det frivillige arbejde end privatansatte. Men idet en relativt større andel af de offentligt ansatte overvejer at stoppe eller har besluttet at stoppe som frivillige, er det ikke entydigt, at tilknytning til den offentlige sektor medvirker til en socialisering, der udmønter sig i mere selvopofrende og engagerede frivillige.

Men ét er timer brugt på frivillighed og antallet af frivillige aktiviteter, noget andet er, hvad der ligger bag i form af motivation og holdninger. Derfor er temaet for den følgende analyse netop de frivilliges motiver og holdninger.

Hvilken betydning har ansættelse for motiverne bag de frivilliges engagement?

De næste tabeller har til formål at beskrive, i hvilket omfang der optræder variationer i de frivilliges motiver med fokus på betydningen af ansættelse. I henhold til det teoretiske perspektiv står værdibegrebet centralt i relationen mellem sektoriel tilknytning og frivilligt arbejde, der er

orienteret mod velfærd. Derfor er det særligt interessant, om frivillige på dette område i højere grad kan forbindes med prosociale værdier og motiver. Indikatorerne herpå er det konstruerede PSM-indeks, holdninger til moral og interesse for politik. Tabellerne 9 – 12 omhandler betydningen af dimensionerne *medfølelse og engagement*, mens tabel 13 omhandler *interesse for politik*.

Tabel 9 – Frivillighed det seneste år på områderne Velfærd, Aktivitet og Politik og (lokal)samfund krydset med placering på PSM-indeks, i pct. 2012. Multipel

	Velfærd	Aktivitet	Politik og (Lokal)samfund	I alt
Lav PSM-indeks	30	54	27	111
Høj PSM-indeks	36	53	30	119
Gennemsnit	33 (n=285)	54 (n=462)	29 (n=248)	115 (n=995)

n=1220

Ovenstående tabel 9 viser, hvordan respondenterne, der arbejder frivilligt på forskellige områder, er placeret ift. den *gennemsnitlige* PSM-værdi.¹³ Tabellen viser konkret, at 36 pct. af de, der ligger over den gennemsnitlige værdi på PSM-indekset, arbejder frivilligt inden for området med velfærdsorienteret frivillighed. Til sammenligning gælder det for 30 pct. i gruppen, der ligger under gennemsnittet. På området politik og (lokal)samfund gælder det for henholdsvis 30 og 27 pct. Der er herved variation i betydningen af PSM på områderne for velfærd og politik og (lokal)samfund, mens det tilsyneladende ikke gælder for den aktivitetsorienterede frivillighed.

Tabel 10 - Gennemsnitlig tid brugt på frivilligt arbejde den seneste måned, i timer 2012.

	Velfærd	Aktivitet	Politik og (lokal)samfund
Lav PSM-indeks	8 (1,14877)	13,4 (1,10328)	10,6 (2,16536)
Høj PSM-indeks	11,1 (2,09668)	15,3 (1,31400)	12,5 (1,78761)
Gennemsnit for alle frivillige	10,8 (1,30628)	14,3 (0,84616)	11,4 (1,31051)

Standardfejl i parentes

n=862

Da PSM-indekset er baseret på samtlige frivillige, er det en empirisk forventning, at de med en relativ høj scorer på PSM-indekset vil arbejde mere frivilligt end de beskæftigede generelt. Dette ses også ved at sammenligne tabel 10 med den tidligere beskrevne tabel 6. Det viser sig, at de, der ligger højt på PSM-indekset, i gennemsnit har brugt 11,1 time på velfærdsorienteret frivillighed den seneste måned, mens de frivillige, der ligger lavt på indekset, har brugt 8 timer. I sammenligning

¹³ Indekset går fra 1-7 og gennemsnitsværdien er 4,6

med de øvrige områder, findes den største variation – både relativt og absolut - på velfærdsområdet, hvilket er i overensstemmelse med specialets teoretiske argument om, at det i særdeleshed er den velfærdsorienterede frivillighed, der motiveres af prosociale værdier.

Den følgende tabel er resultatet af, at det er relevant også at stille spørgsmålet: betyder PSM noget, hvis ansættelse holdes konstant?

Tabel 11 – Frivillighed det seneste år på områderne Velfærd, Aktivitet og Politik og (lokal)samfund krydset med placering på PSM-indeks med sektoriel tilknytning som kontrol, i pct. 2012. Multipel

		Velfærd	Aktivitet	Politik og (lokal)samfund	I alt
Privat	Lav PSM	19	36	19	74
	Høj PSM	24	39	22	85
Offentlig	Lav PSM	22	42	20	84
	Høj PSM	30	47	23	100
Ikke i arbejde	Lav PSM	23	33	14	70
	Høj PSM	25	35	21	81
Gennemsnit	Lav PSM	21	36	18	75
	Høj PSM	26	39	22	86

n=1114

Det ses af tabel 11, at 19 pct. blandt de privatansatte med en lav score på PSM-indekset er frivillige inden for velfærdsområdet, mens det samme gælder for 24 pct. af de privatansatte med en høj score. Et tilsvarende billede tegner sig for de offentligt ansatte, hvor 22 pct. af dem med en lav PSM-score arbejder frivilligt med velfærd imod 30 pct. af gruppen med en høj PSM-score. Dermed kan tabellen fortolkes sådan, at medfølelse og engagement er særligt vigtigt på velfærdsområdet, og at denne betydning går på tværs af sektorer. Den samme betydning ses ikke på områderne aktivitet eller politik og (lokal)samfund. Endeligt ses det, at der ikke er signifikant forskel blandt de, der ikke er i arbejde, på velfærdsområdet. Den mest markante forskel ses på området for politik og (lokal)samfund, hvor 14 pct. med lav PSM arbejder frivilligt imod 21 pct. med en høj PSM.

Den næste tabel viser de frivilliges interesse for politik. Det ses af tabel 12, at politisk interesse har markant betydning for frivillighed på området politik og (lokal)samfund, mens det har relativt mindre betydning på områderne for velfærd og aktivitet. 34 pct. af de, der mener, at politik er vigtigt eller meget vigtigt, arbejder frivilligt på dette område, mens det kun gælder for 21 pct. af de, der mener, at politik er lidt eller slet ikke vigtigt. På velfærdsområdet gælder det for 32 pct. af de, der mener, politik er vigtigt eller meget vigtigt og for 30 pct. af de, der mener, politik ikke er vigtigt. Interessant er det også, at en større andel af offentligt ansatte med politisk interesse (37 pct.) arbejder frivilligt inden for velfærdsområdet, mens det samme gælder for 26 pct. af de privatansatte. Dermed er politisk interesse umiddelbart af større betydning for de offentligt ansatte i deres valg af frivilligt arbejde end for de privatansatte.

Tabel 12 – Frivillighed det seneste år på områderne Velfærd, Aktivitet og Politik og (lokal)samfund krydset med interesse for politik med sektoriel tilknytning som kontrol, i pct. 2012. *Multipel*

		Velfærd	Aktivitet	Politik og (lokal)samfund	I alt
Privat	Lidt eller ikke vigtigt	30	53	22	104
	Vigtigt eller meget vigtigt	26	43	37	106
Offentlig	Lidt eller ikke vigtigt	31	61	26	119
	Vigtigt eller meget vigtigt	37	53	37	127
Ikke i arbejde	Lidt eller ikke vigtigt	30	50	18	98
	Vigtigt eller meget vigtigt	34	41	31	106
Gennemsnit	<i>Lidt eller ikke vigtigt</i>	<i>30</i>	<i>54</i>	<i>21</i>	<i>105</i>
	<i>Vigtigt eller meget vigtigt</i>	<i>32</i>	<i>45</i>	<i>34</i>	<i>111</i>

n=873

I Frivillighedsundersøgelsens survey bedes respondenterne forholde sig til en række påstande om forholdet mellem det offentlige og de frivillige organisationer. Disse påstande kan bruges til at pege på, hvordan ansættelse påvirker synet på det frivillige arbejde. I gennemgangen af disse svar skelnes - foruden mellem ansættelse på sektorniveau – mellem, om respondenterne arbejder frivilligt eller ej. De holdninger, der præsenteres, forventes teoretisk at være påvirket af, om respondenterne primært identificerer sig med prosociale værdier igennem ansættelse i den offentlige sektor. De udvalgte resultater ses i tabellerne 13 – 15.

Tabel 13 viser, at blandt de, der arbejder frivilligt, er 43 pct. af de offentligt ansatte og 42 pct. af de privatansatte helt enige eller enige i udsagnet: alle har en moralsk forpligtelse til at arbejde frivilligt på et tidspunkt i sit liv. Dermed er der kun marginal variation i de frivilliges holdning. Det ses videre, at for de ikke-frivillige er det henholdsvis 35 pct. af de private og 41 pct. af de offentlige, der erklærer sig enige i udsagnet. Endeligt ses det, at de privatansatte, der arbejder frivilligt med velfærd, adskiller sig markant fra de øvrige grupper i holdningen til frivilligt arbejde som en moralsk forpligtelse, idet 57 pct. erklærer sig helt enige eller enige i udsagnet. Dette understøtter den tolkning, at privatansatte på velfærdsområdet i højere grad er drevet af ideologiske motiver, hvorfor det frivillige arbejde på netop dette område kan betragtes som støtte, der er rettet mod en specifik svag gruppe og kun i mindre grad som en mulighed for at styrke det kollektive eller samfundet. Det kan delvist forklare, hvorfor de offentligt ansatte – modsat den teoretiske forventning – ikke er mere tilbøjelige til at vælge velfærdsområdet end de privat ansatte. En anden måde at fremstille denne forskel på er, at det frivillige arbejde på velfærdsområdet kan motiveres af, om det er en *rigtig og god handling* eller af, om det har en synlig gevinst for fællesskabet; dvs. om motivationen bunder i, hvad der kan betegnes som *pligt*moral, eller om moral skal forstås i en bredere betydning, der kan betegnes som en *nødvendigheds*moral. Det kan ikke undersøges videre af det statistiske data, men vil være et tema i den kvalitative analyse.

Tabel 13 – Alle har en moralsk forpligtelse til at arbejde frivilligt på et tidspunkt i sit liv. Hvor enig eller uenig er du i det? Krydset med sektoriel tilknytning med frivillighed som kontrol, i pct. 2012.

		Helt enig eller enig	Hverken enig eller uenig	Helt eller delvist uenig	I alt
Frivillig	Privat	42	7	51	100
	Offentlig	43	8	50	100
	Ikke i arbejde	42	11	47	100
Ikke frivillig	Privat	35	9	55	100
	Offentlig	41	11	48	100
	Ikke i arbejde	36	13	51	100
Velfærds-orienteret	Privat	57	8	35	100
	Offentlig	40	7	53	100
	Ikke i arbejde	44	9	47	100

n=2580

En relativ entydig og signifikant sammenhæng findes mellem holdningen til udsagnet om moralsk forpligtelse til frivilligt arbejde og placering på PSM-indekset. Sammenhængen er sådan, at jo højere respondenterne ligger på PSM-indekset desto mere enige er de i påstanden; jf. bilag s.8. Det understøtter umiddelbart, at PSM er et begreb med en moralsk dimension, hvor prosociale handlinger struktureres af normer i det omgivende samfund. I tråd med tidligere danske og udenlandske undersøgelser, der beskæftiger sig med PSM og betydning for professionel adfærd, antages det, at den organisatoriske socialisering ude på arbejdspladserne har betydning for individets påvirkning af prosociale værdier og dermed handlinger (Andersen & Serritzlew 2012 og Andersen & Pedersen 2013). Pga. denne gensidige påvirkning mellem individets værdier og handlinger er det interessant, når empirien i dette speciale ikke viser en entydig sammenhæng mellem det at være ansat i den offentlige sektor og valget af frivillighed. En forklaring på dette kan være, at det i den danske kontekst i højere grad afhænger af *strukturer*. Det frivillige arbejde er derfor også en konsekvens af, hvilke holdninger til det frivillige arbejde og den frivillige sektor, der opleves som *de rigtige*. F.eks. vil en sygeplejerske formentligt ikke arbejde frivilligt som besøgsven, hvis holdningen er, at det er en opgave for staten og dermed en stilling, der bør besættes med løn. Det primære argument for denne forklaring er, at visse strukturer er af stor betydning for sammenhængen mellem staten og den frivillige sektor i Danmark. De væsentligste forhold er heterogeniteten i den offentlige sektor samt den store indflydelse hos de faglige organisationer.

Med udgangspunkt i PSM-perspektivet kan den frivillige sektor opfattes på lige fod med den offentlige ved at have til formål at varetage funktioner, der er rettet mod fællesskabet og i særdeleshed inden for velfærdsområdet. Derfor er det forventningen, at offentligt ansatte, der arbejder frivilligt på dette område, vil have tendens til at betragte relationen mellem disse sektorer forskelligt fra de af deres kollegaer, der ikke arbejder frivilligt på det område. I den forstand bør der omvendt være større variation imellem de privatansattes syn på relationen, idet der i denne sektor ikke umiddelbart er en tilsvarende værdimæssig prægning eller holdning til den offentlige sektors rolle. Et relevant forhold er, at leveringen af velfærdsydelser i Danmark ikke udelukkende varetages af offentlige organisationer, men i høj grad i netværk af forskellige aktører og ofte i offentligt/privat-samarbejde (Ejersbo & Greve 2008). Derfor kan det forventes, at frivillige inden for velfærdsområdet ikke varierer markant på tværs af sektorer i deres syn på relationen.

I praksis ses det af nedenstående tabel, at de frivillige generelt er uenig i udsagnet: Hvis det offentlige opfyldte alle sine forpligtelser, ville der ikke være brug for en frivillig indsats. Blandt de,

der ikke arbejder frivilligt, gælder det, at 21 procent af de offentligt ansatte og 16 pct. af de privatansatte er helt enige eller enige i udsagnet, hvilket er en markant større andel end blandt de frivillige, der ligger imellem 8-9 pct. Det er ikke så overraskende, at de frivillige mener, der er behov for en frivillig indsats uafhængigt af den offentlige sektors evne til at varetage samfundets kernefunktioner, mere overraskende er det, at der optræder en relativt markant variation i de offentligt ansattes svar. Forklaringen skal formentligt findes i, at det frivillige arbejde har en socialiserende betydning i sig selv, samt i holdningerne til, hvorvidt den offentlige sektor reelt opfylder sine forpligtelser.

Tabel 14 – Hvis det offentlige opfyldte alle sine forpligtelser, ville der ikke være brug for en frivillig indsats. Hvor enig eller uenig er du i det? Krydset med sektoriel tilknytning med frivillighed som kontrol, i pct. 2012.

		Enig eller helt enig	Hverken enig eller uenig	Helt eller delvist uenig	I alt
Frivillig	Privat	9	4	87	100
	Offentlig	8	4	89	100
	Ikke i arbejde	16	8	76	100
Ikke frivillig	Privat	16	10	74	100
	Offentlig	21	8	71	100
	Ikke i arbejde	24	13	63	100
Velfærds-orienteret	Privat	8	3	90	100
	Offentlig	8	3	89	100
	Ikke i arbejde	19	5	77	100

n=2568

Den næste tabel viser respondenternes svar på udsagnet: Frivilligt arbejde kan lige så godt foregå inden for det offentliges rammer som i frivillige foreninger og organisationer. Det ses, at 29 pct. af de frivillige, der arbejder i den offentlige og den private sektor, er helt enige eller enige i udsagnet, mens det gælder for 39 pct. af de, der ikke er i arbejde. Blandt de ikke-frivillige svarede henholdsvis 45 pct. af de private og 40 pct. af de, der er ansat i den offentlige sektor, at de er enige eller helt enige i udsagnet. Dermed har sektoriel tilknytning umiddelbart ingen betydning for holdningen til, om frivilligt arbejde kan foregå inden for det offentliges rammer.

Tabel 15 - Frivilligt arbejde kan lige så godt foregå inden for det offentlige rammer som i frivillige foreninger og organisationer. Hvor enig eller uenig er du i det? Krydset med sektoriel tilknytning med frivillighed som kontrol, i pct. 2012.

		Helt enig eller enig	Hverken enig eller uenig	Helt eller delvist uenig	I alt
Frivillig	Privat	29	8	64	100
	Offentlig	29	7	64	100
	Ikke i arbejde	39	13	48	100
Ikke frivillig	Privat	40	13	47	100
	Offentlig	45	12	43	100
	Ikke i arbejde	45	17	38	100
Velfærds-orienteret	Privat	37	10	53	100
	Offentlig	33	8	59	100
	Ikke i arbejde	48	10	42	100

n=2549

Det forhold, at de frivillige inden for velfærdsområdet er mere enige i udsagnet end de frivillige generelt, kan fortolkes som en erkendelse af, at en stor del af den nuværende velfærdsorienterede frivillighed allerede foregår inden for det offentlige rammer, mens det samme ikke er tilfældet for frivillighed orienteret mod interessevaretagelse eller fritid og aktivitet. F.eks. besøgsvenner på sygehuse og plejehjem eller lektie-caféer. En anden tolkning er, at der findes tilsvarende værdigrundlag for det velfærdsorienterede arbejde, hvad end det foregår i frivillige foreninger eller i det offentlige, hvorfor skellet i mellem de to typer organisationer udviskes. Eksempelvis kan lektie-caféen både ligge efter den normale skoletid, når skolen er lukket - f.eks. i religiøse foreninger -, eller den kan være en integreret del af skoledagen - f.eks. i fritidsklubber eller lignende. Omvendt vil adskillige frivillige aktiviteter være mindre oplagte at inkludere i rammerne under den offentlige sektor, fordi det primært ville omhandle praktik og kun i mindre grad værdier. F.eks. er den aktivitetsorienterede frivillighed ofte afhængig af det offentlige - drift af haller og sportsanlæg eller økonomisk støtte mm. - men ikke forbundet derudover. Frivillige på dette område, vil derfor ikke på samme måde identificere sig med det offentlige, men i højere grad den frivillige forening.

Analysedel 1.2 – Logistisk regression

Hensigten med regressionsanalysen er at vurdere betydningen af ansættelse på sektorniveau for frivillighed efter kontrol for andre relevante faktorer. Logistisk regression benyttes analytisk til at konstruere en model med henblik på at estimere sammenhængen mellem ansættelse, PSM og frivillighed. Argumentet herfor er, at den afhængige variabel er kategorisk og binær (Meyers et al. 2013). De uafhængige variable kan i logistisk regression være både kvantitative og dikotome (Ibid.). I tilfældet, hvor den afhængige variabel kan antage værdierne 0 og 1, er der tale om binær logistisk regression. Alternativt kan der kodes en kategorisk afhængig variabel med flere kategorier end to; dvs. deltagelse i forskellige typer af frivillige organisationer, hvor sammenhænge estimeres med multinomial regression. Den substantielle forskel på binære- og multinominelle regressionsmodeller er meget begrænset, da modeller med multinomial logistisk regression producerer et binært outcome for samtlige svarkategorier ift. en given referencekategori (Ibid.). Den centrale forskel er, at multinomial logistisk regression udelukker respondenter fra at indgå i samtlige modeller, og dermed bliver vurderingen mere reel. Problemet med denne estimationsmodel er, at analysen er, at de frivillige, der arbejder på flere områder skal sorteres – evt. efter området, hvor de bruger flest timer – eller helt bortfalder.

Et alternativ kunne være at konstruere en lineær regressionsmodel med en formodet lineær sammenhæng mellem to kategorier; dvs. ikke-frivillig og frivillig. Det overordnede problem ved lineær regression i tilfældet med en binær, afhængig variabel er, at der overskrides en række antagelser om linearitet og normalfordeling af residualer. Dog er logistisk regression ikke et *quick fix* på disse problemer (Mood 2010). Der er en række antagelser bag logistisk regression, som bør holdes for øje i vurderingen af, om estimaterne er biased eller ej. Disse antagelser er:

- Fravær af perfekt multikollinearitet
- Alle relevante prediktor-variable skal inkluderes, mens alle irrelevante skal ekskluderes
- Uafhængighed i fejl – hver observation er uafhængig af de andre observationer
- Den uafhængige variabel skal være lineær relateret til log odds
- Den afhængige variabel skal være binær

Meyers et al. (2013) beskriver formålet med binær logistisk regression på følgende måde:

”The ultimate objective of logistic regression is to predict a case’s group membership on the dependent variable by calculating the probability that a case will belong to the category coded as 1 (e.g., desired outcome)” (Meyers et al. 2013:526)

Dermed er formålet at vurdere sandsynligheden for at arbejde frivilligt i en given organisationstype ift. ikke at arbejde frivilligt i denne type organisation. Sandsynligheden P for at *trække* en tilfældig person med kodningen 1 i en sådan fordeling er lig gennemsnittet. Ved brug af logistisk regression estimeres et *logit* for at en given begivenhed kan opstå fra et sæt af uafhængige variable eller *prediktorer* (succes). Oddset for at høre til i gruppe 1 er sandsynligheden for at høre til i gruppen divideret med sandsynligheden for ikke at høre til i gruppen.

I regressionsanalysen kontrolleres for en række variable. Disse kontrolvariable inddrages, fordi de empirisk forventes at kunne påvirke betydningen af ansættelse og PSM¹⁴.

Figur 2 – Variable til logistisk regression

Den afhængige variabel:	
Frivillig efter område det seneste år	1) Velfærdsorienteret: 1=Frivillig på området og 0=frivillig på andre områder. 2) Aktivitetsorienteret: 1=Frivillig på aktivitetsområdet og 0=frivillig på andre områder. 3) Politik og (lokal)samfund: 1=Frivillig på området og 0=frivillig på andre områder.
De primære, uafhængige variable:	
Motivindeks (gennemsnit)	Dummy – Over gennemsnit som ref.
Ansættelse (Sektor)	Privat ansættelse som ref.
Kontrolvariable:	
Køn	Dummy - Mand som ref.
Alder	Kontinuert
Uddannelse afsluttet uddannelse	Dummy - LVU som ref.
Har børn	Dummy – ”Har børn” som ref.

¹⁴ Se evt. Ertas 2012

Helbred	Dummy – Godt eller meget godt helbred som ref.
Politisk orientering	Dummy - Højreorienteret som ref.

Ift. evaluering af modellen er det relevant, at der ikke fjernes insignifikante variable med *main effects*, fordi der er tale om kontrolvariable. Det er derfor tilstræbt at finde det bedst mulige *model fit* med de teoretisk begrundede kontrolvariable, der potentielt kan maskere effekten fra de primære afhængige variabel. Med andre ord er det interessant at analysere, hvorvidt PSM-variablen korrelerer kraftigt med andre baggrundsvariable, der kan fremprovokere en spuriøs sammenhæng. I databehandlingen opleves der multikorrelation mellem religion - målt som vigtigheden af religion - og PSM-indekset, hvorfor religion som uafhængig variabel er frasorteret. Dette understøttes af den automatiske modelsøgning med SPSS' Likelihood Ratio Test, der benyttes af hensyn til det relativt lave antal cases (Tufte 2000).

I regressionsmodellen ses udelukkende på *main effects*, hvilket betyder, at der ikke er inkluderet interaktioner, hvorfor effektestimater er uafhængige af værdierne på de øvrige variable. Derfor er det umiddelbart mere intuitivt at fortolke på de forventede sandsynligheder, hvor effekten varierer med værdierne på andre variable. Dette gøres afsluttende i afsnittet.

Den logistiske regression viser estimater for at være frivillig i den givne type frem for en anden (succes). Hvad angår referencekategorierne på de uafhængige variable er to overvejelser interessante. For det første anbefales det at benytte den kategori, der er teoretisk interessant som reference (Tufte 2000), og for det andet skal der være et tilstrækkeligt antal cases i kategorien. Tufte (2000) anbefaler 10 cases for hver variabel og konstanten af hensyn til modellens signifikans, samt at logistisk regression ikke bør benyttes ved mindre end 100 observationer, og at 500 observationer er at foretrække.

Tabel 16 - Logistisk regression: Frivillig på forskellige områder. Estimer angivet som Odds ratio.

	Velfærd	Aktivitet	Politik og (lokal)samfund
Kvinde	2,008***	0,566***	0,876
Mand	---	---	---
Under 29 år	0,499**	0,783	0,703
30 til 49 år	0,607*	1,158	0,972
50 til 66 år	0,392***	1,077	1,243
Over 66 år	---	---	---
Offentlig ansat	0,959	1,528**	1,089
Ikke i arbejde	0,968	1,162	0,963
privat	---	---	---
Ingen uddannelse	0,774	0,852	0,478**
Faglig uddannelse	0,823	0,935	0,547**
KVU	0,662	1,241	0,57*
MVU	0,946	1	0,612**
LVU	---	---	---
Har ikke børn	1,473*	1,043	0,815
Har børn	---	---	---
Godt helbred	0,841	1,616	1,019
Rimeligt helbred	0,741	1,478	1,188
Dårligt helbred	---	---	---
Venstreorienteret	1,119	0,903	1
Midter-orienteret	1,158	1,043	0,801
Højreorienteret	---	---	---
Høj PSM	1,344*	1,116	1,378**
Lav PSM	---	---	---
Intercept B	-1,077***	-0,923**	-0,88*

n=1063

*** $p < 0,01$. ** $p < 0,05$. * $p < 0,1$.

*R*² Nagelkerke er henholdsvis 0,072 – 0,043 og 0,035.

Pearson Chi square *p*-værdi er henholdsvis 552,259 - 574,391 og 559,998.

Med resultatet fra analysedel 1.1 in mente er den umiddelbare tolkning af den logistiske regression, at sammenhængen mellem sektoriel tilknytning og beslutningen om at arbejde frivilligt på velfærdsområdet er marginal og forsvindende efter kontrol for bl.a. køn, alder og uddannelse. Mht. frivilligt arbejde, der er orienteret mod politik og (lokal)samfund, ses det ligeledes, at sammenhængen ikke er signifikant efter kontrol. Endeligt bemærkes det, at sammenhængen mellem ansættelse i den offentlige sektor og frivilligt arbejde på aktivitetsområdet er signifikant, når der

kontrolleres for andre faktorer. *Oddset* for at arbejde frivilligt på aktivitetsområdet frem for et andet område er 1.5 gange så stort for offentligt ansatte som for privatansatte. Selv om den estimerede sammenhæng er signifikant, skal det tages med et gran salt, da regressionskoefficienter i logistisk regression forøges alene ved inddragelse af flere uafhængige variable, også selvom der ikke nødvendigvis er korrelation imellem dem (Mood 2010).

Det ses videre, at frivillige, der scorer over den gennemsnitlige værdi på PSM-indekset er tilbøjelige til at vælge velfærdsområdet og området for politik og (lokal)samfund. Derfor er det plausibelt, at der er en signifikant sammenhæng mellem prosociale værdier og valget af område for frivillighed, men at sammenhængen ikke er sektorafhængig. Det ses, at de frivillige, der scorer over den gennemsnitlige værdi på det konstruerede PSM-indeks, er tilbøjelige til at vælge velfærdsområdet frem for et andet. Det er signifikant, at dem over gennemsnittet har 1,344 gange så høje odds, som dem, der ligger under gennemsnittet.

Det gælder også for velfærdsområdet, at kvinder er mere tilbøjelige til at vælge området frem for mænd. Derfor er det i sig selv en pointe, at den offentlige sektor i Danmark traditionelt er domineret af kvinder, uden at det tilsyneladende slår igennem på de offentligt ansattes valg af frivillighed. Det er ligeledes ikke uvæsentligt, at *køn* er en veldokumenteret indikator for PSM (Perry 1997), idet kvinder generelt er mere public service-motiverede end mænd. Det fremgår videre, at aldersgruppen over 66 år er overrepræsenterede på velfærdsområdet ift. de øvrige.

Da der udelukkende analyseres på gruppen af frivillige, kan det være vanskeligt at fortolke på betydningen af uddannelse og beskæftigelse ud fra den eksisterende empiri. De traditionelle ressourceteorier (jf. Janoski & Wilson 1995 og Wilson & Musick 1997) forklarer typisk, hvorfor nogle er mere tilbøjelige end andre til at engagere sig i frivilligt arbejde. Henriksen og Rosdahl (2008) foreslår, at frivillige med høj status har viden og kompetencer, der gør dem interessante for de dele af den frivillige sektor, "*(...) hvor der er økonomiske, politiske eller professionsmæssige interesser på spil.*". Det er derfor forklarligt, når effekten fra ansættelse mindskes efter kontrol for bl.a. uddannelse.

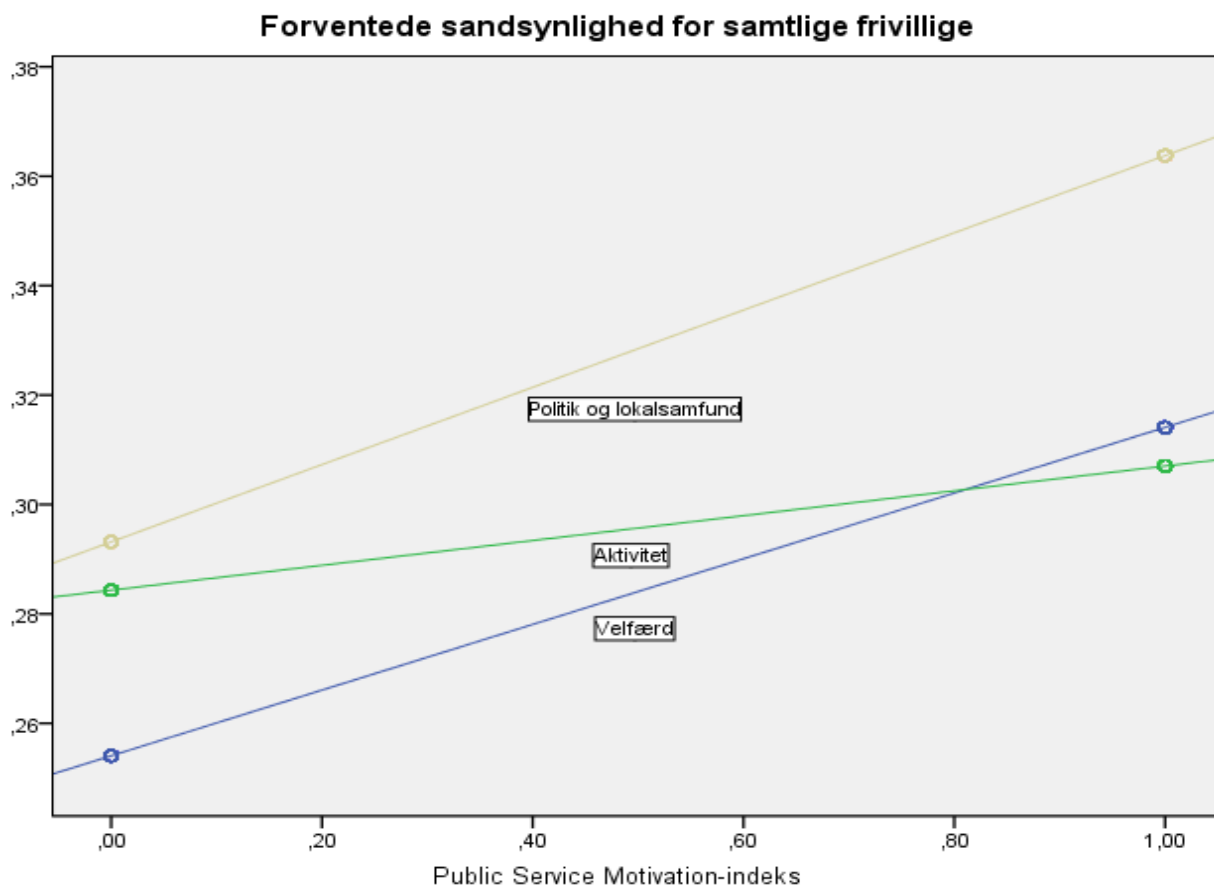
Generelt indikerer resultaterne fra regressionsanalysen, at gruppen af højtuddannede (LVU) er mere tilbøjelige til at vælge frivilligt arbejde på området for velfærd og i særlig grad på området for politik og (lokal)samfund, hvor *uddannelseseffekten* er signifikant. Det kan formentligt forklares af karakteren af det frivillige arbejde på området, idet rådgivning og professionel interessevaretagelse i

høj grad vil appellere til højtuddannede. De frivillige på aktivitetsområdet er mere ens, når det vedrører uddannelse.

Selvrapporteret helbred betragtes som et pålideligt mål for respondenternes reelle helbred, men idet der er meget få med et decideret dårligt helbred, skal fortolkningen af dennes betydning tages med forbehold. Der er tilsyneladende ingen signifikant effekt af et godt helbred på nogen af områderne, om end et godt helbred tilsyneladende har en sammenhæng med det aktivitetsorienterede område.

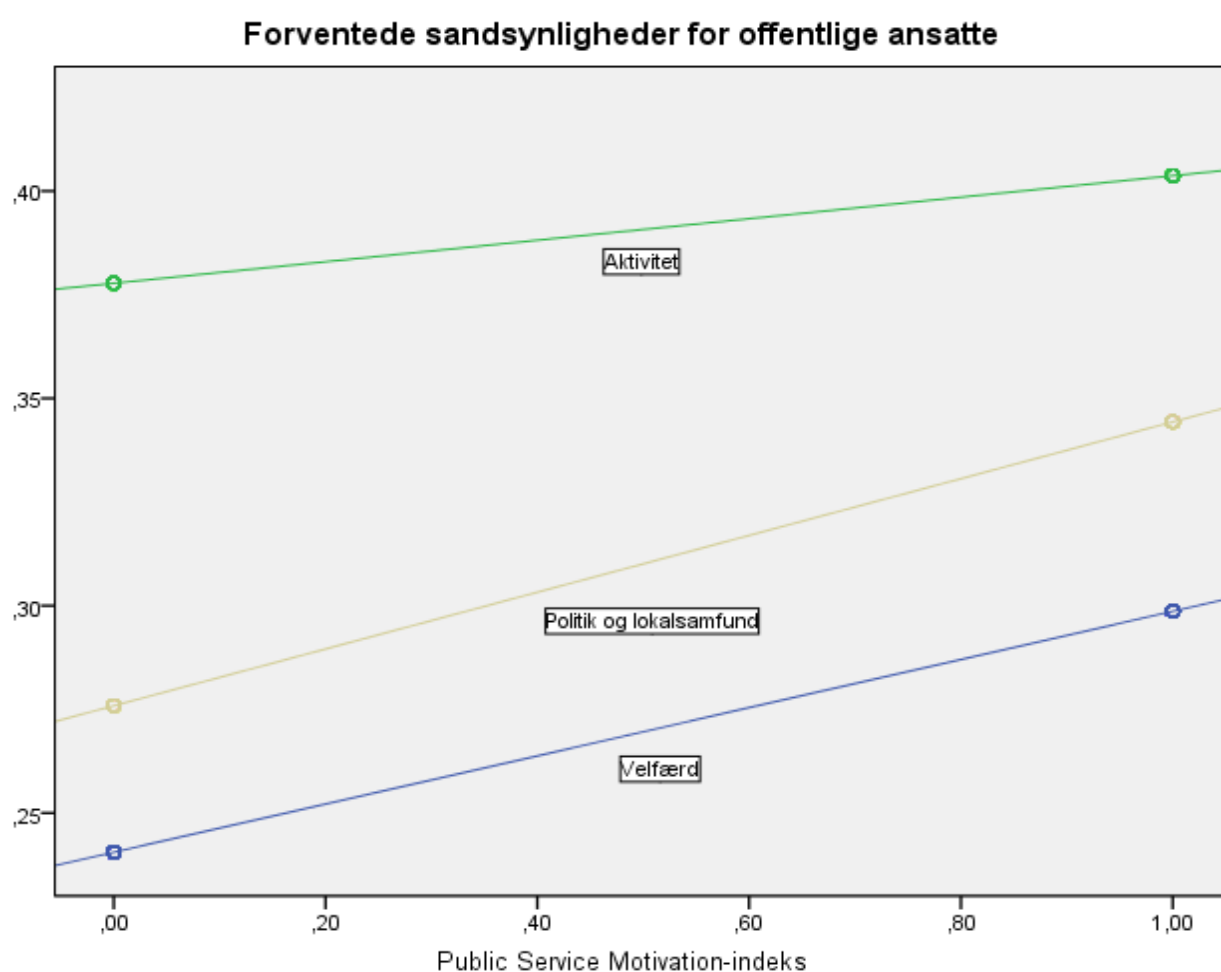
I det følgende præsenteres to figurer, der henholdsvis illustrerer de forventede sandsynligheder for samtlige frivillige og for de frivillige, der arbejder i den offentlige sektor. Sandsynlighederne udregnes på baggrund af, om respondenterne ligger lavt eller højt på PSM-indekset og for områderne velfærd, aktivitet og politik- og (lokal)samfund.

Figur 3 – Effekten fra PSM på sandsynlighed for valget af frivilligt område for alle frivillige, 2012.



Figur 3 viser bl.a., at den forventede sandsynlighed for, at en tilfældigt udtrukken observation, der ligger under gennemsnittet på PSM-indekset, arbejder frivilligt på velfærdsområdet er 25 pct., når der kontrolleres for betydningen af de uafhængige variable. Tilsvarende er sandsynligheden næsten 32 pct. for en observation i gruppen med høj PSM. Det fremgår også af figuren, at sandsynligheden er størst for, at en tilfældig observation i gruppen med høj PSM arbejder frivilligt på området politik og (lokal)samfund.

Figur 4 – Effekten fra PSM på sandsynlighed for valget af frivilligt område for frivillige, der arbejder i den offentlige sektor, 2012.



I figur 4 er de forventede sandsynligheder udelukkende udregnet for offentligt ansatte. Det ses, at bevægelsen fra lav til høj PSM påvirker sandsynligheden for at arbejde frivilligt på aktivitetsområdet mindst. Konkret viser figuren, at den forventede sandsynlighed er 30 pct. for, at en tilfældigt udtrukken observation blandt de offentligt ansatte, der ligger i den høje ende af PSM-indekset, arbejder frivilligt på velfærdsområdet. Sammenlignes det med figur 2 er tolkningen igen,

at en høj grad af PSM har større betydning for valget af frivillighed end tilknytning til den offentlige sektor.

Analysedel 1.3 – Opsamling

Analysen viser, at en marginal større andel af de offentligt ansatte end af de privatansatte arbejder frivilligt med velfærdsorienterede aktiviteter; henholdsvis 12 og 10 pct. Og videre, at en større andel af de frivillige, der er ansat i den offentlige sektor, arbejder frivilligt på velfærdsområdet end deres kollegaer i den private sektor. Igen er forskellen marginal. I gennemsnit bruger både de privatansatte og offentligt ansatte omkring seks timer på velfærdsorienteret frivillighed om måneden. Disse fund er overraskende, da den teoretiske forventning er, at offentligt ansatte generelt vil være mere *medfølelse*, *engagerede* og *selvopofrende* og dermed villige til at yde en ekstra frivillig indsats.

Om end der ikke umiddelbart er overensstemmelse mellem de teoretiske forventninger og den empiriske deskription, er der én indikation på, at offentligt ansatte adskiller sig fra de privatansatte angående frivillighed. Det er således en underliggende tendens, at de frivillige, der arbejder i den offentlige sektor, generelt arbejder frivilligt på flere forskellige områder.

Ses der specifikt på sektorvariationer, fremgår det, at 31 pct. af de frivillige på velfærdsområdet, der arbejder i den offentlige sektor, overvejer eller har besluttet at stoppe som frivillige, mens det kun gælder for 13 pct. af de privatansatte. En relevant holdningsforskel i den forbindelse er, at de privatansatte, der arbejder frivilligt på området velfærd, adskiller sig markant fra de offentligt ansatte i holdningen til, om alle har en moralsk forpligtelse til at arbejde frivilligt på et tidspunkt i livet, idet 57 pct. erklærer sig helt enige eller enige i udsagnet, imod 40 pct. af de offentlige.

Den logistiske regressionsanalyse viser, efter kontrol for en række uafhængige variable, at de frivillige, der er beskæftiget i den offentlige sektor, ikke afviger markant fra deres kollegaer i den private sektor, når det angår frivilligt arbejde på velfærdsområdet. Der findes signifikante forskelle mellem velfærdsområdet og de øvrige ift. de frivilliges køn, alder og PSM-score, og dermed indikeres en betydning af *medfølelse* og *engagement* som underliggende værdier for valget af frivillighed.

Analysedel 2 – Interviewanalyse

I anden analysedel benyttes interview med informanter, der alle arbejder frivilligt, til at undersøge, i hvilket omfang værdier betyder noget for sammenhængen mellem ansættelse og frivillighed i Danmark. Kvale (2006) påpeger, at det eksplorative interview - i modsætning til det hypotesetestende - er åbent og struktureret efter temaer eller relativt få spørgsmål (typisk *hvorfor-spørgsmål*). Kvale understreger videre, at interviewerens rolle er at forfølge den interviewedes svar og søge nye vinkler som interviewet forløber (Ibid.).

Den analytiske behandling af interviewene sker med henblik på at spore bagvedliggende dimensioner i de frivilliges begrundelser og refleksioner, hvor PSM-perspektivet fungerer som den overordnede forståelsesramme. Inspirationen til at betragte motiver til frivilligt arbejde som dimensioner findes hos Yeung (2004). Yeung opererer med en oktagonmodel, der samlet indfanger de frivilliges beskrivelser af deres motivation på følgende fire dimensioner: handling-tanke, modtage-give, afstand-nærhed og kontinuitet-nyhed. De fire dimensioner beskriver ikke en konstant tilstand hos den enkelte ift., hvad der motiverer til det frivillige arbejde. Det er derfor i overensstemmelse med PSM-perspektivet, hvor de prosociale værdier nok er solide, men ikke uforanderlige over tid. Ligesom Yeung fastslår, at motiver til frivilligt arbejde varierer med alderen, så er de prosociale værdier, der potentielt påvirker valget af arbejde og frivillighed også forbundet med personlige behov og strukturelle påvirkninger. Personlige behov ændrer sig ligesom strukturelle påvirkninger i løbet af livet, hvorfor motivation også er en foranderlig størrelse. Et menneske kan derfor godt være drevet primært af prosociale værdier, men efterhånden som man får større indsigt i og viden om samfundets funktioner, udfordringer osv. vil det refleksive menneske revurdere sine handlinger.

Brugen af oktagonmodellen i denne undersøgelse skal ikke betragtes sådan, at de frivillige kan placeres imellem de dimensioner, Yeung fremhæver. Hensigten med modellen er derimod at begrebsliggøre respondenternes refleksioner over deres egen situation på en nogenlunde struktureret facon. Ud fra den antagelse, at oktagonmodellen vil indfange en mangfoldighed af frivilliges motivbeskrivelser, kan oktagonmodellens ”dimensionstækning” benyttes til at karakterisere de frivillige og derved fremhæve relevante perspektiver af fænomenet (Yeung 2004). De fire subdimensioner i PSM-perspektivet – Selvopofrelse, Engagement i medborgerlige pligter, Medfølelse og interesse for politik – vil i interviewguiden blive operationaliseret i konkrete

spørgsmål og temaer mhp at få de frivillige til at reflektere over deres engagement. Med andre ord, vil PSM-dimensionerne blive operationaliseret, som de frivilliges her-og-nu oplevelse.

Dimensionen *selvopofrelse* omhandler de frivilliges tab i form af tid og økonomi. *Engagement i modborgerlige pligter* omhandler de frivilliges deltagelse i løsningen af samfundsmæssige funktioner og problemstillinger samt refleksioner over relationen mellem civilsamfundet og staten. Dimensionen *medfølelse* omhandler de frivilliges forhold til lighed i samfundet samt refleksioner over, hvordan den frivillige sektor kan bidrage til fremtidens velfærd. Endeligt vurderes informanternes *interesse for politik* lokalt og nationalt. Foruden spørgsmål formuleret konkret med tanke på PSM-dimensionerne bliver de frivillige bedt om at forholde sig til, hvilke værdier der karakteriserer deres ordinære ansættelse.

Den overordnede opfattelse af informanterne er, at de er udadvendte personer, som typisk er engageret i flere aktiviteter. Dette er helt i overensstemmelse med Yeung (2004), men det betyder også, at det ikke direkte er muligt at isolere sammenhængen mellem ansættelse og frivillighed på tværs af områder. Derfor er hensigten med denne analysedel tvedelt. På den ene side vurderes informanternes generelle syn på værdien af prosocial deltagelse og engagement - deltagelse i (lokal)samfundet, interesse for politik og holdning til statens rolle. På den anden side analyseres informanternes motivation til frivilligt arbejde, hvor det primære fokus er på frivillighed i velfærdsorienterede organisationer. Informanterne er yderligere blevet bedt om at forholde sig til religion og andre baggrundsspørgsmål, der potentielt påvirker deres syn på frivilligt arbejde. Tilgangen til den empiriske gennemgang er såkaldt meningskondensering (Kvale 2006). Med denne tilgang er hensigten at undersøge, hvilke perspektiver der fremgår af de transskriberede interview:

”Meningskondensering medfører, at de interviewedes udtrykte meninger trækkes sammen til kortere formuleringer. Lange udsagn sammenfattes til kortere udsagn, hvor hovedbetydningen af det, der er sagt, omformuleres i få ord. Meningskondensering medfører således, at lange interviewtekster reduceres til kortere, mere koncise formuleringer” (Kvale 2006:187-188).

Ved at sammenligne sådanne formuleringer om betydningen af prosociale værdier tilstræbes at identificere bagvedliggende perspektiver og dimensioner og videre at eksemplificere disse med interviewcitater.

Informanterne

Informanterne præsenteres kort i det nedenstående afsnit, men af pladshensyn beskrives relevante baggrundsoplysninger direkte i vurderingen af, hvad prosociale værdier betyder i relationen mellem arbejde og frivillighed; jf. bilag for interviewguide og interviewnoter.

Frivillig 1: Er en *kvinde*, der arbejder frivilligt i Røde Kors Informationsbutik og tidligere har arbejdet i Røde Kors som besøgsven. Hun er kommunalt ansat som handikaphjælper på fuldtid og har tidligere været privatansat i rejsebranchen. Frivillig 1 er ikke politisk interesseret og vil ikke betegne sig selv som religiøs.

Frivillig 2: Er en *kvinde*, der arbejder frivilligt i Red Barnet og i en lokal kultur- og gymnastikforening. Hun er ansat på fuldtid som bogholder i en privat virksomhed. Frivillig 2 er ikke politisk interesseret, mens religion har en betydning.

Frivillig 3: Er en *mand*, der arbejder frivilligt i Røde Kors, hvor han tidligere har arbejdet som praktikant og i projektansættelse. Herforuden har Frivillig 3 arbejdet frivilligt i Jydsk Boldspil-Union (JBU) og i en biograf. Han er offentligt ansat bostøtte-medarbejder hos socialpsykiatrien i Hjørring Kommune. Frivillig 3 har en stor politisk interesse, og betegner ikke sig selv som religiøs.

Frivillig 4: Er en *kvinde*, der arbejder frivilligt i Folkekirkens Nødhjælp og ved karnevallet i Aalborg. Hun er ansat på Aalborg Universitet som International Recruitment Officer. Frivillig 4 er politisk interesseret, mens den kristne baggrund hos Folkekirkens Nødhjælp kun har mindre betydning.

Frivillig 5: Er en *mand*, der arbejder frivilligt i Ungdommens Røde Kors. Han er ansat som underviser i Psykiatrifonden. Frivillig 5 er politisk interesseret og religion har ingen betydning.

Frivillig 6: Er en *kvinde*, der arbejder frivilligt i Røde Kors med besøg på folkeskoler og med anden oplysning, hvor hun også har haft 15 kontraktuelle udsendelser. Frivillig 6 er ansat på deltid som sygeplejerske på Aalborg Sygehus. Hun er i nogen grad politisk interesseret, men beskriver ikke sig selv som religiøs.

I det følgende analyseres interviewene med de seks informanter med henblik på at undersøge: 1) Hvad kan forklare divergensen mellem de teoretiske forventninger og de empiriske fund fra analysedel 1, og 2) hvad betyder ansættelse og prosociale værdier for beslutningen om at arbejde frivilligt på velfærdsområdet?

Analysedel 2.1 – Identifikation på individ- og organisationsniveau

På dimensionen give-modtage er informanterne generelt enige om, at lysten til at engagere sig skal stå mål med de omkostninger, der er forbundet hermed. Omsorg for svage og udsatte grupper er gennemgående som det bidrag, der typisk peges på blandt informanterne. Variationen imellem informanterne vedrører i den forbindelse, hvilke grupper der opfattes som svage. De frivillige varierer dermed holdningsmæssigt i synet på, om de grupper, der har størst behov for støtte, findes lokalt, nationalt eller internationalt. En mulig forklaring er, at holdningen til begreber som omsorg og medfølelse fremkommer af den enkeltes syn på statens rolle samt den offentlige, private og frivillige sektor. F.eks. peger Frivillig 6 på, at de omsorgsfunktioner, der varetages af frivillige ligger i forlængelse af den offentlige servicelevering, og sandsynligvis ikke ville blive udført, hvis det ikke var for de frivillige initiativer. Et andet eksempel er Frivillig 5, der peger på, at visse områder af den frivillige sektor ikke bør overtage markedstænkningen og professionalismen fra det ordinære arbejdsmarked. Omsorg og medfølelse som en velfærdsservice er dermed udtryk for en anden *rationalitet* end den gængse velfærdsproduktion og privatsektorens produktion af varer og ydelser. Det er således et typisk svar hos informanterne, at de ønsker at gøre noget godt for de, der har brug for hjælp, men også at det *gode* ikke skal forstås som de typiske velfærdsgoder, der forbindes med den universelle velfærdsmodel. Af denne årsag er det i praksis vanskeligt at skelne mellem medfølelse som en motivation og medfølelse som et formål, når de frivillige italesætter deres engagement.

For de, der anser de svageste grupper, som værende eksempelvis fattige i ulande, er omsorgen og medfølelsen udelukkende motivationen, mens de, der primært har blik for svage grupper i Danmark eksempelvis udsatte unge, er medfølelse og omsorg et formål med den frivillige indsats. På Yeungs distinktion mellem afstand og nærhed vil betydningen af *medfølelse* således afhænge af, om modtageren af det frivillige arbejde er i direkte kontakt med den frivillige eller indirekte f.eks. igennem en humanitær organisation. I den første gruppe findes Frivillig 1 og 4, mens Frivillig 2, 3 og 5 findes i den anden gruppe. De to i den første gruppe er ansat i den offentlige sektor, mens de tre øvrige er ansat henholdsvis i den private sektor, den offentlige sektor og i en NGO. For frivillig 6 er medfølelse ikke motivation bag det frivillige arbejde, men det er også kun i ringe grad hensigten at yde omsorg for andre gennem det frivillige. Frivillig 6 er tilsyneladende drevet af medfølelse i sit professionelle liv, hvad enten det er igennem Røde Kors eller på Aalborg Sygehus, derfor er det interessant, at Frivillig 6 fremhæver sin egen nytte i forbindelse med den frivillige deltagelse. F.eks. nævner Frivillig 6:

Tekstboks: 1

Frivillig 6: Man kan sige, at det frivillige arbejde, jeg laver her, kan jeg jo ikke direkte måle, om har betydning for andre. Det var noget andet, hvis jeg var besøgsven, eller hvis jeg var sygehusfrivillig eller sådan noget, fordi... igen er det nok mest egoistisk, at jeg får noget ud af, at jeg kan gå ud og være gæstelærer i en skoleklasse. Men jeg kan jo ikke...

Anders: Hvad oplever du af reaktioner, når du...?

Frivillig 6: Altså, de er jo voldsomt engagerede. Og de fortæller jo..., og jeg synes, det er herligt at komme ud til tredje- og fjerdeklasser, for de stiller jo alle mulige spørgsmål. Og jeg er dybt overrasket over, at der faktisk er nogle af dem, der kommer hen og siger "tak, det var en god dag, og nu har vi lært noget"; det giver mig da noget. Men jeg kan jo ikke sige, at de har lært mere, fordi jeg har været der som gæstelærer, for ellers var der en anden, der havde været der. Jeg kan jo ikke sådan måle det med, at jeg gør en forskel på nogen, i den del af det Røde Kors-arbejde jeg laver. Det er der andre, der kan, som er mere direkte i klientkontakt. Men 'nej', det er ikke det, der tæller for mig."

Dette viser et paradoks i relation til de kvantitative resultater. Fordi en case som Frivillig 6 formentligt ville score lavt på det konstruerede PSM-indeks, er det ikke ensbetydende med, at medfølelse og engagement ikke har signifikant betydning for hendes professionelle valg. Et eksempel på en frivillig, hvor indsatsen i højere grad er motiveret af medfølelse, er Frivillig 1:

Tekstboks: 2

Anders: Hvad med første gang, du var frivillig i Røde Kors, var der da en konkret anledning til, at du begyndte?

Frivillig 1: Nej, det var igen det med, at jeg syntes, at jeg gerne ville være noget for nogle andre, som manglede nogen i hverdagen. Man kunne gøre en forskel på en måde.

Anders: Så det var ikke fordi, du blev opfordret, eller du tog selv initiativet?

Frivillig 1: Jeg så bare, at de havde noget informationsmøder, om at blive besøgsven på det tidspunkt, og så valgte jeg at tage ud til et af dem og snakke med dem. Jeg fik så "koblet" en dame på, som jeg skulle besøge.

Frivillig 1 forlod efter flere års ansættelse rejsebranchen grundet en personlig begivenhed for at påbegynde en uddannelse og sidenhen arbejde i det offentlige som handikaphjælper. Ligesom Frivillig 1 i denne periode begyndte som frivillig hos Røde Kors. Dermed udgør kombinationen af

en konkret begivenhed og ønsket om selvrealisering sammenhængen mellem hendes valg om deltagelse i frivilligt arbejde og valget om professionel forandring. Frivillig 1 er et godt eksempel på, at motiver som medfølelse og engagement ikke udelukkende afgør den frivillige deltagelse, men at enkeltstående begivenheder eller anledninger har en stor betydning. Det er bl.a. også en faktor, at de mange forskellige funktioner, de frivillige organisationer søger ”arbejdskraft” til, tillader en vis fleksibilitet i valget. Dette fremgår af følgende citat:

Tekstboks: 3

***Frivillig 1:** Jeg gør det egentligt, fordi jeg har så meget tid i overskud, at jeg egentligt gerne vil give noget til nogen, som har brug for hjælp på en eller anden måde. Og så passer det fint der med sådan en butik, hvor man kan sige "jeg kommer i de her timer". Altså, selvfølgelig møder du nogle søde og rare mennesker og selvfølgelig kommer nogle tættere på end andre, det kan jo ikke undgås, når man er sammen med mennesker, og det er også helt fint.*

Det fremgår af citatet, at det er vigtigt for Frivillig 1, at hendes frivillige indsats har en betydning for andre mennesker, der har brug for hjælp, men hvem denne gruppe er, bliver ikke uddybet.

Hos Frivillig 5 findes et eksempel på en frivillig, hvor indsatsen er motiveret af at udtrykke medfølelse og omsorg over for specifikke andre. Frivillig 5 er den informant, der tydeligst ”slår ud” på give-dimensionen. I forbindelse med arbejdet hos Ungdommens Røde Kors er Frivillig 5 beskæftiget med en årligt tilbagevendende ferielejre for udsatte unge. Planlægningen af ferielejren kræver en indsats med løsning af økonomiske og logistiske opgaver. Planlægningsfasen begynder i januar og strækker sig frem til sommerens ferielejre, hvor arbejdet primært ligger i weekenderne op til lejren. Selve ferielejren er det tidspunkt, hvor det hårde arbejde forløses og betaler sig tilbage. Det frivillige engagement hos Frivillig 5 fremgår af nedenstående interviewudsnit:

Anders: Dit engagement vil du beskrive det som... hvad kan man sige, er det kollektivet, er det samfundet, eller er det rettet mod de unge specifikt, eller hvordan ser du sådan dit engagement? Hvad er vigtigst for dig? Er det, at man kan gøre noget der, hvor samfundet ikke formår at støtte?

Frivillig 5: Altså, jeg synes jo meget, at det er den unge. Den store tilfredsstillelse for mig, det kommer, når den unge kommer med tårer i øjnene og siger farvel til en og tak for en god lejr, så ved man, at det er... eller når man hører et halvt år efter, at de har snakket om det eller et eller andet. De der ting, det betyder noget. Det hvor man går ind i den enkeltes historie og virkelig påvirker dem, selvom det måske bare er et lille lysglimt, så er det der stadigvæk for det her enkelte lille barn. Det er selvfølgelig meget tilfredsstillende at vide, at vi gør noget for samfundet og vi bidrager med noget til det store billede også, men der hvor det virkeligt er...

Anders: Ja, for du taler også om en sag. Og der er mange, der måske vil beskrive sig selv som en del af en større sag. Og sådan ser du det også lidt, som jeg hører det?

Frivillig 5: Ja, der er en større sag, men lige så snart du er på lejren, så har den jo ansigter. Så bliver det det enkelte barn, så er det dem, du gør noget for nu og her. Når du fortæller til andre, at du laver frivilligt arbejde, så går det meget hurtigt "i sagen" for de socialt udsatte børn og unge, men det som virkeligt...

Anders: Det der driver dig, det er...?

Frivillig 5: Den følelse man får, når man er der, det er så tilfredsstillende. Meget egoistisk egentligt, men det er rart for mig. Og jeg identificerer mig jo også med sagen altså værdierne i det, og Ungdommens Røde Kors er jo også en organisation, hvor deres principper og sådan er noget, jeg kan stå inde for som person; der er jo ikke et mis-match imellem.

Foruden det forhold, at Frivillig 5 i høj grad søger at bidrage med omsorg og medfølelse, viser tekstboks 4, at der også reflekteres over det frivillige engagement på et højere abstraktionsniveau. Det principielle og værdimæssige får reel betydning for Frivillig 5, når han fortæller om det frivillige arbejde til andre. I tråd med den funktionalistiske forståelse af frivillighed understreger denne pointe, at beslutningen om at arbejde frivilligt kan begrundes med mere generelle principper, holdninger, værdier osv. Motivationen er i den forstand en oplevelse af overensstemmelse mellem tanke, handling og værdier; eller det som Frivillig 5 kalder *tilfredsstillelse*. Det er i forlængelse deraf tydeligt, at Frivillig 5 tillægger prosociale værdier relativ stor betydning og bruger det eksplicit i sine beslutninger vedrørende frivillighed.

I den samme kategori af informanter, der arbejder frivilligt med omsorgsfunktioner direkte rettet imod en specifik gruppe er Frivillig 2. Det er tydeligt, at Frivillig 2's indsats motiveres af et stort engagement ift. lokalsamfundet. Det ses særligt af hendes aktiviteter inden for en kulturforening med amatørteater, koncerter og biograf. Det fremgår, at for Frivillig 2 har frivilligheden kulturelle perspektiver, der bidrager til kollektivet og lokalsamfundet, og videre at det er af stor betydning som motivation. Hendes indsats med det velfærdsorienterede arbejde hos Red Barnet er i mindre omfang motiveret af tilsvarende konkrete argumenter og begrundelser. I Red Barnet er hun involveret i såkaldte oplevelsesgrupper, der har til formål at arrangere ture for børn. Hendes indsats hos Red Barnet beskriver hun på følgende vis:

Tekstboks: 5

Anders: *Hvad med det her i Red Barnet, jeg synes det adskiller sig lidt ift. de andre aktiviteter, hvordan kom du i gang med det?*

Frivillig 2: *Det startede med, at jeg var arbejdsløs, og så ser jeg, at de søger en kasserer, og der tænkte jeg, at "det er jo mit job". Altså det er jo det, jeg også sidder og laver i dagligdagen, så det ville jeg i og for sig gerne, og kontaktede foreningen. Men der havde de flere, som faktisk gerne ville have den position der, men de fortalte så godt om det, så jeg tænkte "jamen, lad mig bare prøve at komme med som praktisk-gris, og se hvad det går ud på". Jeg ville ikke være i bestyrelsen, men jeg ville gerne hjælpe til med nogle praktiske ting og sager. Og så fik jeg job, som er den anden side af sagen, men det havde jeg da også regnet med, men det var hovedsagligt, fordi jeg gik arbejdsløs, så tænkte jeg "der skal ske et eller andet".*

Anders: *Ja, og så matchede det meget godt med det du allerede lavede.*

Frivillig 2: *Ja, lige præcist.*

Anders: *Godt. Ja, har du overvejet at stoppe? Du talte om det i Red Barnet...*

Frivillig 2: *Ja, jeg har overvejet at stoppe der, for jeg kan mærke, at jeg brænder ikke helt så meget for det, og vil gerne måske lave lidt mereovre i den anden forening, som jeg brænder mere for.*

En fortolkning af udsagnet fra Frivillig 2 er, at hendes sociale indsats hos Red Barnet i højere grad er motiveret af egennytte end medfølelse. Frivillig 2 responderede på en annonce fra Red Barnet som var det en jobannonce, og hun identificerede sig primært med funktionen og sekundært med organisationen. Det fremgår desuden af interviewet, at de sociale relationer til de andre frivillige har stor betydning for Frivillig 2. Derfor synes det mere et tilfælde end et reelt valg, at hendes frivillige

og omsorgsfulde bidrag foregår netop på socialområdet. Det fremgår også af det næste interviewudsnit, at beslutningen om at arbejde frivilligt på socialområdet kun i mindre grad er baseret på prosoziale motiver:

Tekstboks: 6

Anders: Der er nogle, der taler om, at når man arbejder frivilligt, så er det vigtigt at være en del af en større sag. Ser du dig selv, som en del af en sag?

Frivillig 2: En sag? Hvad mener du med en sag?

Anders: Det kan være nogle værdier, eller noget med samfundet man kæmper for, hvor det ikke er ens egen rolle, der er vigtig, som det er det, man arbejder for.

Frivillig 2: Ja, det kan jeg godt se lidt i sammenhængen her både i forbindelse med BAS og Red Barnet. I BAS synes jeg, det er rigtig vigtigt, at vi holder gang i kulturlivet i Brønderslev, hvor der ikke sker ret meget. Så derfor synes jeg, det er ret vigtigt, at det bliver opretholdt. Det er der jo selvfølgelig også ved det andet, hvis der er nogle børn, som ikke får lov til at opleve så mange ting. Så på den måde synes jeg også, at det er en del af en sag.

Anders: Ja, og hvad betyder det for dig?

Frivillig 2: Det betyder da meget, når man tænker over det, at det ikke er noget ligegyldigt.

En anden fortolkning er, at det store engagement hos Frivillig 2 står i kontrast til hendes professionelle interesser, hvorfor motivationen til at arbejde frivilligt hos Red Barnet primært er et ønske om at være ”beskæftiget” i en periode uden ansættelse. Men som det fremgår af følgende tekstboks 5, er det tilsyneladende ikke tilfældet, fordi Frivillig 2 ikke ønsker at stoppe i Red Barnet til fordel for hendes nye arbejde, men derimod til fordel for hendes øvrige frivillige arbejde. Frivillig 2 er således yderst engageret, og hendes frivillige deltagelse er kun i mindre omfang motiveret af medfølelse. Dette ses også af, at interessen for politik fylder meget lidt for Frivillig 2, mens det lokale, herunder de kulturelt-orienterede aktiviteter i BAS, og personlige, herunder de fritidsorienterede aktiviteter i gymnastikforeningen, tillægges markant større betydning. Hermed er en delkonklusion, at frivilligt arbejde, der øger andres velfærd, ikke nødvendigvis er drevet af medfølelse og bevidstheden om værdien af prosoziale handlinger, som det er tilfældet for Frivillig 5. I tråd med PSM-perspektivet oplevede Frivillig 2 tilsyneladende en socialisering, efter hun påbegyndte arbejdet hos Red Barnet, men denne har kun ringe betydning ift. hendes oprindelige motivation.

Frivillig 2 er ikke den eneste af informanterne, der peger på, at et frivilligt arbejde kan have individuel værdi for mulighederne på det ordinære arbejdsmarked. Således påpeger Frivillig 3, at frivilligt arbejde kan gavne i forbindelse med ledighed. Fælles for de to er, at det frivillige ikke bliver betragtet som en mulighed for at fremme ens karriere, men derimod som en mulighed for at holde sig beskæftiget. Ligesom Frivillig 2 er Frivillig 3 aktiv på flere områder, og hans aktivitet i Røde Kors er kun et af mange. Han beskriver sig selv som værende drevet af *interessen for sårbare*. En interesse han fik som studerende på sociologiuddannelsen på Aalborg Universitet. I sit professionelle liv arbejdede Frivillig 3 for socialpsykiatrien i Hjørring Kommune, da interviewet blev foretaget, mens han tidligere har været ansat med projektarbejde hos Røde Kors.

I forlængelse af Frivillig 3's store opmærksomhed på samfundets svageste i sit frivillige såvel som professionelle liv er det fristende at antage, at interessen dækker over en altruistisk motivation, der nærmer sig et religiøst "kald" og en stor medfølelse. Denne antagelse ville formentligt være plausibel, hvis ikke Frivillig 3 var engageret i frivillighed på mere end et område. Han beskriver selv betydningen af denne interesse i følgende udsnit:

Tekstboks: 7

Frivillig 3: (...)Altså, jeg får en tilfredsstillelse ud af det, og den er selvfølgelig forskellig ift, hvad man har lavet rundt omkring. Jeg plejer at sige, at min frivillige arbejdsplads er min legeplads, hvor jeg kan få lov at lave præcist det, jeg har lyst til, og ikke det andre folk synes, jeg skal. Og der kan man jo også sige... nu skal jeg f.eks. op til biografen her i næste uge og sammensætte et program til filmklubben, og altså det er spændende, og det er sjovt at finde nye film, som måske er lidt smallere og kan komme frem og blive en succes. Det er jo ikke det samme som at lave en aktivitet, som er rettet mod de sårbare i samfundet, men tilfredsstillelsen er der alligevel, fordi at enten så synes man, at det har været spændende - og det er dejligt at komme hjem, hvis man har haft en spændende dag - eller også synes man, det er nødvendigt - og hvis man synes noget er nødvendigt, så er man også glad, når det bliver gjort, og så er det også dejligt, når man kommer hjem og kan sætte sig med sin kop kaffe og sige "det var satme godt, vi fik det stablet op".

Anders: Kan man sige, at det kan lige så godt være funktionen, eller det der kommer ud af det, som betyder noget for dig, som det kan være for en større sag?

Frivillig 5: Ja, altså for mig er der ikke den helt store forskel på, om det er funktionen, eller det er den større sag. Det er der ikke. Det er jo også den der, at så skal man ind i en altruistisk tankegang, og der er jeg nok ikke helt. Altså, jeg har ikke den der selvopofrelse over for det frivillige arbejde, som nogen de har.

Et oplagt spørgsmål i forlængelse heraf er, om det er egennyttigt at udføre et frivilligt arbejde, man finder nødvendigt som f.eks. at gøre en god gerning for udsatte grupper? En central antagelse i PSM-perspektivet er, at motivationen fører til handlinger, der ikke direkte er til gavn for den, der udfører handlingen, men indirekte, fordi handlingen skaber en værdi for det omgivende samfund. Der er ingen tvivl om, at motivationen hos Frivillig 3 i høj grad er forbundet med medfølelse, interesse for samfundet og et stort engagement, men han er samtidig meget bevidst om, at det frivillige arbejde skal være af lyst og ikke af pligt, og generelt har de andre informanter tilsvarende holdninger. Dette er en kuriositet, da dimensionen *selvopofrelse* teoretisk og empirisk er nært forbundet til *medfølelse* og *engagement*. Derfor er det oplagt at problematisere, om dimensionen *selvopofrelse* kan tilskrives den samme betydning for beslutningen om at arbejde frivilligt som for beslutningen om arbejde på det ordinære arbejde. Et argument findes i, at informanterne er meget bevidste om gevinsterne ved et frivilligt arbejde; gevinster der også har en værdi på det ordinære arbejdsmarked. F.eks. siger Frivillig 5, at frivilligt arbejde i en større organisation har en *markedsføringsværdi*, der kan benyttes i jobsøgningen. Frivillig 4 peger på, at frivilligt arbejde er et professionelt valg i det tilfælde, hvor man bevidst stræber efter ansættelse i ”den frivillige sektor”, mens Frivillig 3 nævner, at et netværk af frivillige kan give viden om eventuelle jobmuligheder, og at udtalelser fra et frivilligt arbejde kan benyttes aktivt i jobsøgning. Med bevidstheden om sådanne gevinster, samt mere overordnede forhold, som den tryghed det generelle velstandsniveau og velfærdsstaten betyder for borgerne i Danmark, er *selvopofrelse* ikke af stor betydning for frivillige med tilknytning til arbejdsmarkedet. Det fremgår også af de seks interview, at der ikke er nogen betydelig variation i informanternes *selvopofrelse* på tværs af sektoriel ansættelse. Den mere abstrakte antagelse om sammenhængen mellem motivation og handling kan også problematiseres ud fra empirien. Empirien peger således i retning af, at de frivillige i lige så høj grad *motiveres af deres handlinger, som de handler, fordi de er motiverede*. Derfor er sammenhængen udpræget dualistisk i den forstand, at oplevelsen af det frivillige arbejde har en gensidig påvirkning på motivationen, hvorfor selve handlingen bliver en del af motivationen.

Analysedel 2.2 – Identifikation på samfundsniveau

Den overordnede opfattelse af informanternes motivation er, at selvopofrelse kun har marginal betydning, mens medfølelse og omsorg for samfundets svageste har større betydning. Den største betydning tillægges informanternes engagement og generelt store refleksion over samfundsmæssige problematikker – lokalt, nationalt og internationalt. Derfor er det oplagt at spørge, om det frivillige arbejde betragtes som et tilvalg af fællesskabet og kollektive værdier?

Blandt andre påpeger Frivillig 1, at frivilligt arbejde er en mulighed for at gøre noget for mennesker, der savner sociale relationer. Dette er et centralt element i den velfærdsorienterede frivillighed, og idet informanterne er selekterede, er det forventeligt, at de alle vil have tendens til at begrunde deres indsats med prosociale motiver. Den eneste undtagelse er Frivillig 2, der er privatansat og i mindre grad tillægger medfølelse betydning som motivation. Det interessante ved hendes forhold til frivillighed er, at omdrejningspunktet er lokalsamfundet, og at hendes egne interesser er nært forbundet med et stærkt lokalsamfund. Derfor bliver et frivilligt bidrag til lokalsamfundet en egennyttig handling. Frivillig 6 er tilsvarende opmærksom på betydningen af et stærkt lokalsamfund, og hendes holdning er umiddelbart, at de funktioner, der varetages af frivillige ligger i forlængelse af den offentlige servicelevering og ikke ville blive gjort, hvis det ikke var for de frivillige initiativer. Hun mener videre, at det er forsvarligt at overlade en række omsorgsopgaver til de frivillige kræfter, netop fordi vi har en tradition for, at mange støttefunktioner kan varetages i privatsfæren (familien eller lokalsamfundet). Paradoksalt er det derfor, at Frivillig 6 udelukkende begrunder sin egen deltagelse i frivillighed med egennyttige motiver – interessen for det humanitære arbejde i udlandet:

Anders: Hvordan det begyndte hos Røde Kors, det har vi været inde over?

Frivillig 6: Ja, det begyndte klart med, at jeg havde et job ude i verden. Og jeg tror de første år der var det primært Røde Kors' hovedkontor i København, der havde jeg egentligt ikke interesseret mig for, at der var en afdeling i Aalborg.

Anders: Okay. Så kan man sige, at det lokale og det nationale det er først senere, at det har sådan interesseret dig?

Frivillig 6: Det kommer jo sådan lidt, selvfølgelig også fordi man får at vide på hovedkontoret i København, at når man er ansat her, så har man også et ansvar overfor sin lokalafdeling; og fair nok, sådan skal det være. Så det var en af de ting "så må jeg hellere begynde at gå ned til deres generalforsamling og høre, hvad Aalborg afdelingen overhovedet er for en størrelse, og hvad de laver". Og jeg må sige, at i mange år så gjorde jeg det og hørte på deres snak om samaritter og genbrugsbutik og tænkte "det kan sgu ikke interessere mig", men da de så begyndte også at være interesserede i internationale ting og sager, hvor de bl.a. har fået nogle venskabsprogrammer - lige nu har vi et i Georgien - så tænkte jeg "fint, så skal jeg være med. Så har jeg et spillerum her".(...) Og op igennem 90'erne der havde jeg det sådan, at selvfølgelig kendte jeg Røde Kors Aalborg. Jeg gik hernede og jeg gik til deres generalforsamling, fordi jeg skulle vide, hvad der foregik, og jeg har i alle de år også været ude og snakke med skoleelever og holdt foredrag for forskellige foreninger og sådan noget, men om Røde Kors' arbejde ude i verden. Så det er egentligt sådan først i begyndelsen af 90'erne, jeg blev lidt mere involveret i det hernede, fordi jeg tænkte "jamen, man skal også yde noget på hjemmebanen, når man har en ansættelse i organisationen". Og selvfølgelig har det også undervejs vældigt meget været min private psykoterapi, fordi når jeg kommer hjem fra et job i udlandet, så spørger familie og kollegaer "hvordan gik det?", og så går der fem minutter, og så er de ude i at snakke om noget andet. Så jeg erkender også klart, at det har også været en del af min psykologiske efterbehandling at komme ud og holde foredrag, om det vi laver. Og sådan har jeg brugt det.

Frivillig 6 er umiddelbart drevet af sin egen interesse for internationalt arbejde, men det er ikke ensbetydende med en dekobling fra de nære fællesskaber, fordi hendes rolle i og identifikation med Røde Kors forbinder de prosociale holdninger til interessen for det internationale.

De to herre i blandt informanterne er enige om, at det kollektiv, der har reel værdi, ikke findes i det fysiske lokalsamfund eller privatsfæren, men derimod i et mere abstrakt samfundsbegreb. Kollektivet er derfor snare et spørgsmål om et værdifællesskab end et socialt fællesskab. F.eks. påpeger Frivillig 3, at lokalsamfundet ikke har den samme betydning som tidligere, og en række funktioner er overtaget af staten og NGO'er, hvorfor lysten til at engagere sig lokalt er mindre, mens Frivillig 5 mener, at det frivillige arbejde ikke er bundet til civilsamfundet, men i lige så høj

grad kan foregå i regi af den offentlige sektor, så længe den frivillige har følelsen af at bidrage og oplever positive reaktioner – Frivillig 1 er langt hen ad vejen i samme kategori som Frivillig 3 og 5. Frivillig 4 er derimod, som nævnt tidligere, meget internationalt orienteret, og hendes relation til lokalsamfundet er udelukkende forbundet med sociale relationer og fritid. Af den grund er hendes frivillige deltagelse primært motiveret af humanitære udfordringer og det meningsfulde fællesskab findes derfor i verdenssamfundet:

Tekstboks: 9

Frivillig 4: (...)jeg har svært ved at forestille mig, at jeg kommer til at arbejde for en organisation, som hjælper i Danmark. Det er rigtigt rigtigt vigtigt for mig, at det er internationalt. Og det er ud fra en tese om, at - og det er ikke for at negligere folks problemer i Danmark - men de problemer, der er uden for Danmark, de er bare så meget større, og der er ikke nogen, der på samme måde har det netværk eller den opbakning, som man kan få i Danmark, fordi vi har et godt socialt net. Jeg ved godt, at det er en længere politisk diskussion, men hvis det er meget overordnet, så vil jeg hellere være født i Danmark end i Uganda, fordi mine chancer for at få et godt liv - alt andet lige - er bedre i Danmark. Og selvom jeg er dansker, og er glad for det, så er jeg også verdensborger, og jeg føler faktisk et ansvar for folk, der bor i Uganda eller Brasilien, eller hvor det nu må være, at nogen har brug for hjælp.

(...)

Anders: Godt. Nu beskrev du dig selv som "verdensborger", hvad med det lokale, hvad betyder det for dig?

Frivillig 4: Jamen, det betyder også ret meget, for jeg synes faktisk, at de to ting hænger rigtigt godt sammen. Men det er ikke sådan, at du vil se mig kæmpe for en - altså, det tror jeg simpelthen ikke, jeg kan - et eller andet "sørge for, at den vej ikke er trafikeret" eller et eller andet, hvor man normalt kan få folk helt op og køre over et eller andet meget lokalt.

Der optræder herved variation i informanternes syn på kollektiver og fællesskaber, hvorfor betydningen af særligt *medfølelse* og *engagement* skal vurderes i det perspektiv. Derfor er den overordnede tolkning af interviewene, at dimensionerne særligt har betydning for de informanter, der fremhæver værdien i værdimæssige fællesskaber, og hvor identifikationen er med principper og holdninger fremfor organisationer eller sociale/fysiske fællesskaber. En antagelse i PSM-perspektivet er, at det netop er identifikationen med organisatoriske værdier, der medvirker til, at nogle søger ansættelse i den offentlige sektor og ikke den private. Derfor er det overraskende, at tilknytningen til en specifik, frivillig organisation tilsyneladende ikke har større betydning, end informanterne giver udtryk for. Forklaringen skal formentlig findes i, at et værdimæssigt og holdningsmæssigt *match* ikke direkte fører til et tilvalg af en bestemt organisation, men snarere at et

mis-match kan føre til et fravalg. Deduceres denne delkonklusion, betyder det, at frivillige, der identificerer sig med værdimæssige fællesskaber, vil tendere til at tillægge medfølelse størst betydning og bevidst fravælge organisationer, der ikke leverer oplevelsen af et tilfredsstillende *match* – denne kategori indeholder Frivillig 3 og 5, men også Frivillig 1. Ligesom det betyder, at frivillige, der identificerer sig med en bestemt organisation eller forening, vil tendere til at tillægge engagementet størst betydning og bevidst fravælge en organisation, der ikke leverer et tilfredsstillende *match* – denne kategori indeholder Frivillig 6, men også Frivillig 2 og 4. Den delkonklusion er naturligvis opstillet i ”sort-hvid”, mens de frivillige i realiteten er motiverede af yderligere faktorer og samtidig vil kunne overlappe mellem dimensionerne *medfølelse* og *engagement*, hvorfor modellen på ingen måde kan forudsige frivilliges handlinger i det virkelige liv. Det, delkonklusionen understreger, er, at bevægelse på tværs af områder og organisationer er en del af processen for de frivillige. Således er sammenhængen mellem motivation og handling også påvirket af en ”trial and error-mekanisme”, hvor valg vedrørende frivillighed også omhandler fravalg.

Overfor *medfølelse* og *engagement* kan dimensionen *selvopofrelse* betragtes som en meta-dimension. Det skal forstås sådan, at informanterne kun varierer meget lidt på denne dimension, og at det derfor ville være urimeligt at tillægge den en signifikant betydning for de frivilliges generelle motivation. Hvis undersøgelsen indeholdt en kontrolgruppe af ikke-frivillig, ville dimensionen formentligt blive mere relevant. Dimensionen *politisk interesse* er vanskeligere at vurdere betydningen af, da informanterne generelt er meget interesserede i og reflekterer om politik og samfund. I henhold til det funktionalistiske perspektiv kan det opfattes sådan, at de frivillige er meget bevidste om samfundsmæssige udfordringer og at tage en aktiv del i løsningen af dem. Det, at der alligevel optræder en variation på tværs af inddelingen af informanterne efter deres primære identifikation - politik og samfund fylder mindst for Frivillig 1 og 2 -, kan forklares ved, at netop disse to enten har eller overvejer at stoppe med frivillighed på velfærdsområdet. Fælles for de to er også, at de begge understreger deres egen funktion og kun i mindre grad begrundes deres frivillige engagement med kollektivistiske og prosociale værdier.

Er det frivillige arbejde i det lys et – politisk – tilvalg af bestemte, kollektive værdier? På den ene side vil de fleste frivillige på velfærdsområdet formentligt ikke tilkendegive, at deres frivillige arbejde er grundet i en bestemt politisk orientering, men på den anden side er frivilligt arbejde på netop velfærdsområdet utvivlsomt også en stillingtagen til statens rolle i samfundet. Pointen er her,

at denne stillingstagen ikke nødvendigvis bunder i en kollektivistisk orientering, men i lige så høj grad kan begrundes med mere individualistiske og liberale værdier. Det er ingen hemmelighed, at denne distinktion også optræder teoretisk i relationen mellem den ”røde” offentlige sektor og den ”blå” private sektor, mens den i praksis er blevet mindre tydelig i det 21. århundrede. Af disse to årsager er det forståeligt, at der ikke optræder større variation mellem private og offentligt ansatte, end det reelt er tilfældet; jf. analysedel 1.

Analysedel 2.3 – Sammenhæng mellem ansættelse og frivillighed

I de foregående afsnit er betydningen af PSM-motiverne diskuteret ud fra de kvalitative interview. Det følgende analyseafsnit vil eksplicit omhandle sammenhængen mellem frivillighed og arbejde. Tilgangen til denne del er i mindre grad styret af teoretiske forhåndsforventninger. To arbejdsspørgsmål benyttes til at kaste lys over temaet:

- Hvad siger informanterne selv, når de bliver spurgt direkte til deres syn på relationen mellem ansættelse og frivillighed?
- Hvad karakteriserer informanternes refleksioner over denne relation?

Som det fremgik af Tekstboks 4 identificerer Frivillig 5 sig værdimæssigt med arbejdet i Ungdommens Røde Kors, og som ansat i en NGO er det en teoretisk forventning, at værdier fra arbejdet i den frivillige sektor har betydning for hans valg af frivillighed. Det fremgår også af følgende interviewudsnit, at det er tilfældet:

Anders: Hvad med ift. dit professionelle arbejde, er der nogle værdier, der går igen der, som du ser det?

Frivillig 5: Ja, jeg er jo ansat af en NGO, så det er meget det her med, at man skal ud og gøre en forskel. Der er så samtidig med en forstyrrelse ift. det, fordi der er så meget af en virksomhedstænkning, som ikke er så udpræget i det frivillige arbejde, men hvor man tænker i Psykiatrifonden, at der er noget med synlighed, fordi man skal ud og have penge ind til næste år, og vi skal sørge for, at vi bliver krediteret for de ting vi laver. Og det er ikke særligt meget i fokus i Ungdommens Røde Kors, altså vi har en T-shirt på og sætter måske et Ungdommens Røde Kors-flag op, og så er det det. Altså det kunne være i...

Anders: Det kunne man gøre mere ud af?

Frivillig 5: Det kunne man. Man kunne sagtens gøre meget mere ud af det, men jeg synes egentligt ikke det er så vigtigt, at vi dyrker, at det er Røde kors. Altså det er fint nok, at der er den her værdimæssige baggrund og alle de her ting og en organisation bagved det, som går rigtig meget op i det, men ude på lejrene så fylder det ikke særligt meget, at det er Ungdommens Røde Kors, og det synes jeg er ganske udemærket.

Anders: Så du har ikke behov for at sende de signaler også til omverdenen om... hvad kan man sige.. symbolværdien betyder ikke så meget i Røde Kors' tilstedeværelse?

Frivillig 5: Altså, det gør det jo, når man fortæller om det til andre og sådan noget, så er det jo et godt "brand"; det er jo noget, som folk ved, hvad er. Men når jeg fortæller om det, så snakker jeg om, hvad det er, jeg laver... altså det her med børnene. Og det kunne jeg også gøre inden for en anden organisation, som havde... der er jo mange, som har nogle af de samme værdier, men nu er det Røde Kors, nu er det Ungdommens Røde Kors, og det tiltaler mig egentlig. Men det er da rigtigt, det der med de forskellige motiver, altså man har da lidt af det hele, for det er jo selvfølgelig rart også, at det står på CV'et; det er jo skide stærkt.

Frivillig 5 påpeger videre, at de institutionelle rammer, der omgiver mange arbejdspladser – offentlige såvel som private – ikke er de samme for det frivillige arbejde. Derfor, mener Frivillig 5, bør den frivillige indsats ikke forbindes med begrebet professionalismisme, som det er tilfældet på det ordinære arbejdsmarked. Der er således en værdimæssig sammenhæng, men på det strukturelle niveau¹⁵ er Frivillig 5 bevidst om, at de frivillige ikke bør ledes og kontrolleres efter - og i sidste ende motiveres af - de markedsprincipper, der i dag har fundet vej fra den private til den offentlige sektor i form af New Public Management (NPM), netop fordi det omgivende samfunds forventninger og krav til den frivillige sektor er af en anden karakter. Forventninger, der er blevet

¹⁵ I bredest forstand dækker begrebet over organisationsledelse og -struktur mm.

søgt indfriet med en teoretisk grundantagelse om ledelse gennem (økonomiske) incitamenter. Det forhold, at ansatte i både den offentlige og private sektor er underlagt nogenlunde ens incitament-strukturer, der ikke harmonerer med forventningerne til den velfærdsorienterede frivillighed, kan delvist forklare, hvorfor ansættelse på sektorniveau ikke har signifikant betydning for valget mellem frivillighed på velfærdsområdet; jf. analysedel 1.

På lige fod med Frivillig 5 ser Frivillig 1 en værdimæssig sammenhæng mellem det frivillige engagement og den ordinære ansættelse, hvor det særligt er medfølelsen og den bevidste omsorg for andre, der går igen:

Tekstboks: 11

Anders: Nu siger du det her med, at det betyder noget for dig at "give noget" med din fritid, at den bliver brugt på andre mennesker og på noget socialt. Er det sådan noget, der også betyder noget i andre dele af dit liv, at det er vigtigt ikke kun for dig selv, men også andre, at man kan gøre noget for samfundet?

Frivillig 1: Altså, du tænker på, hvad jeg selv gør?

Anders: Ja.

Frivillig 1: Ja, nu kan man jo sige, at i og med jeg er handikaphjælper, det siger måske også lidt om, hvad type menneske jeg er som sådan. Jeg vil gerne være noget for andre, vil gerne hjælpe andre mennesker. Så jo, det har jo selvfølgelig noget betydning nu.

Frivillig 3 mener, at der ikke umiddelbart er fælles værdier mellem det frivillige og det ordinære arbejde, men at det er vanskeligt at skelne mellem det professionelle *jeg* og det frivillige *jeg*, fordi personlighed og væremåde ikke varierer fra det ordinære til det frivillige arbejde. Derfor er der kun til dels et gennemgående værdisæt, og som eksempel nævnes *medmenneskelighed*.

Det fremgår videre af interviewet med Frivillig 3, at værdier kan have betydning på forskellige abstraktionsniveauer. Det betyder konkret, at der skelnes mellem virksomhedens organisatoriske værdier, der vedrører prosocial handling overfor omgivelserne, men det kan også være de værdier, den enkelte forbinder med arbejdets formål og funktion. Derfor er det, som det er tilfældet med det frivillige engagement, afgørende for betydningen af motivationen, hvad individet identificerer sig med - Identificerer den ansatte sig med dem, der arbejdes for og/eller dem arbejdet er rettet imod? Det indikerer, at det ikke er altafgørende, om organisationens sigte er prosocialt, hvis den specifikke arbejdsopgave ikke opleves som sådan. Det er ligeledes gennemgående, at betydningen af fælles

værdier mellem en organisation og individet afhænger af, om der er et *funktionelt interessefællesskab*, hvilket for Frivillig 3 betyder, at det ordinære arbejde i høj grad er motiveret af den samme interesse som efterstræbes i det frivillige arbejde - specifikt interessen for sårbare mennesker. Igen er det vurderingen, at et prosocialt sigte med det ordinære arbejde kan påvirke den enkeltes valg indirekte, som det er tilfældet med det frivillige engagement, men at den største betydning tillægges individuelle *interesser* eller *nytte*:

Tekstboks: 12

Frivillig 3: Det meste er, det jeg tænker, altså jeg bliver tit spurgt, hvorfor jeg laver så meget frivilligt arbejde - eller ikke tit, men der er da en del, der spørger - og, så er der nogle, der siger "det er bare fordi, du er sådan en venstreorienteret tåbe, der går rundt og krammer træer, fordi de er ved at få blomster", men det synes jeg faktisk ikke. Jeg synes, det der er i frivilligheden kerne, det er, at man får noget ud af det selv. Du får lov til at give noget tilbage, som giver noget til dig selv. Du laver et stykke arbejde, som du måske fremadrettet kan bruge på dit CV. I den tid, hvor du går arbejdsløs kan det være en mulighed for at føle sig nyttig. Og som jeg så siger, det her med, at det er en legeplads. Arbejde er jo lige meget, hvor interessant det er, så er arbejde arbejde. Der er som regel nogle andre, der bestemmer, hvad det er du skal lave. Hvor frivilligheden er... føler du dig nyttig på din arbejdsplads, ja, det gør du forhåbentligt eller er det sgu ikke så godt, men det er en anden nyttighed end det at komme ud og være frivillig. For mig der er det noget af det, der giver livsglæde, og det er også noget af det, der gør, at jeg kan udføre mit arbejde godt. Hvis jeg ikke havde mit frivillige arbejde, hvor jeg kan få mine "kicks", eller hvad man nu skal sige, hvor man kan komme hjem og sige "fedt, nu kører det bare, det er godt, og det er sjovt", så møder du op mandag morgen og fortæller om det fede event. Så jeg ville ikke kunne undvære det på den måde, for mig så går arbejde og frivilligt arbejde meget tæt op af hinanden lige så meget, som hvis jeg var arbejdsløs. Altså, jeg har brug for den lyst. Den her med, at "nu kan jeg ikke vente indtil klokken bliver fire, og så skal jeg bare af sted", den lyst. Og den hjælper i mit fuldtidsarbejde, det gør den. At det så tager tid fra noget andet, som vi også har snakket om, 'ja' det gør det da, men det gør alting jo.

Anders: Kan man sige, at det komplementerer hinanden?

Frivillig 3: Altså, det gør det for mig. Det gør det 100 procent for mig. Og jeg tror aldrig, at jeg vil nedprioritere mit frivillige arbejde, fordi det netop giver nogle ting, der gør, at selvom du har haft en dårlig dag på arbejde, så kan det godt være, at du kan få dig samlet op til næste dag igen. Så det gør det. "

Udtalelsen fra Frivillig 4 indikerer ligeledes en indirekte sammenhæng mellem individuelle værdier og motivationen for at arbejde i en bestemt organisation. Det fremgår af følgende udsagn, at et værdimæssigt *mis-match* i højere grad resulterer i fravalg end egentlige tilvalg:

Anders: Nu talte du om, at meget var værdier, der "styrede" dig. Ser du nogen sammenhæng mellem værdierne i dit professionelle erhverv og værdierne i dit frivillige arbejde?

Frivillig 4: Nej. Eller jeg ser for lidt. Man kan sige, at jeg ville ikke kunne arbejde for et firma, der solgte våben eller cigaretter eller et eller andet, du ved, det ville jeg ikke kunne gøre. Og jeg synes jo, at Aalborg Universitet er et meget nobelt sted - vi sørger for, at unge mennesker får en uddannelse - men det er faktisk en af de ting, som jeg synes, er udfordringen ved mit arbejde, at der er ikke nok værdi i det; det er ikke nok for mig at uddanne folk. Jeg ville meget hellere være ude og finde scholarships til folk i Afrika, så de kunne komme op og få en god uddannelse, så de kunne komme hjem, og hjælpe med at bygge deres land op; det ville jeg synes, var meget federe.

Det interessante ved udsagnet fra Frivillig 4 er, at oplevelsen af en manglende forbindelse mellem individets værdier og organisationens værdier medvirker til fravalg af arbejde, hvor det værdimæssige match omvendt har medvirket til tilvalg af frivillighed, som det fremgår tidligere i afsnittet.

Sammenhængen er mindre påvirket af prosociale værdier, når det omhandler Frivillig 6. Hun påpeger, at de, der gør noget for andre, bør være drevet af lyst fremfor kontraktuel forpligtelse, men for frivillig 6 er det primært den personlige nytte i form af sociale oplevelser og erfaringer, der knytter det professionelle til det frivillige:

Anders: Når jeg har talt med de andre frivillige, nogle der taler om det her med at få lidt perspektiv på tingene, at det betyder noget ift., hvilke problemer man tager alvorligt.

Frivillig 6: Ja, og det gør det da. Fordi man ser nogle ting, som at folk har nogle problemer, som egentligt er større end ens egne. Og så vil jeg da sige, at både ift. dem man møder, men faktisk også ift. at komme ned et sted som her i en organisation som Røde Kors, fordi i nogle perioder, har selvfølgelig en del af min vennekreds også været kollegaer og sygehusrelateret. Så det det giver mig at komme herved er da også -lige så vel, som at komme ud i roklubben og sådan - man møder altså mennesker, som ikke "bare" er sundhedsvæsensansatte. Det er godt lige at få en anden vinkel, og høre hvordan verden ser ud fra andre mennesker, fordi ellers så kan vi godt blive så grupperede i vores egen lille.. vi kan sidde og diskutere de samme problemer, som vi alle sammen kender.

Anders: Og blive enige?

Frivillig 6: Ja, blive enige. Så jeg tror også, at det er derfor, at mange af os synes det er godt at komme her, fordi pludseligt så kommer man sammen med nogle andre, som måske ikke lige er ens sædvanlige nærgruppe."

(...)

Anders: Tror du, at der er et sammenfald mellem, dem der er, hvad kan man sige, socialt orienterede og som er engagerede i frivillighed, at de der kan være en rød tråd mellem det, og så deres almindelige arbejde, at der har man også interessen i..?

Frivillig 6: Ja, det har man. Men der er jo også nogle, der slet ikke har det. Der er jo nogle, der har kontorjob, og som synes, at det faktisk også er en vigtig del i ens liv at komme ud i noget menneskelig kontakt og noget anderledes; så det er jo ikke altid, det er sådan. Men for mange af os er det da.

Anders: Det er også noget, du ser, når du taler med de andre frivillige?

Frivillig 6: Ja, det er det."

Frivillig 6 er dermed på lige fod med de forrige informantudsagn, ved at det frivillige arbejde kan være en mulighed for at få andre perspektiver på tingene, end der kan opnås på en arbejdsplads. Det er et afgørende element for sammenhængen mellem ansættelse og frivillighed hos Frivillig 6, at det i højere grad motiveres af en supplerende nytte end et gennemgående værdisæt.

Endeligt er den værdimæssige sammenhæng kun marginal for Frivillig 2, der giver udtryk for en skarp adskillelse mellem sit professionelle og frivillige liv:

Tekstboks: 15

Anders: Ser du nogen paralleller mellem dit arbejde og dit frivillige engagement? Nu taler du om, at du kunne bruge dine kompetencer som bogholder, men ser du andre paralleller?

Frivillig 2: Nej, overhovedet ikke. Der kan være noget administrativt, men eller ikke. Nej.

Anders: Det er skarpt adskilt?

Frivillig 2: Ja.

Frivillig 2 bemærker ligesom Frivillig 3, at det frivillige arbejde kan bidrage i en situation uden arbejde, men der er ellers en distinkt adskillelse mellem det frivillige og det ordinære arbejde. Det frivillige betragtes udelukkende som en mulighed for at realisere nogle interesser og gøre en god gerning, men som hos Frivillig 3 er der ikke et værdimæssigt interessesammenfald, men derimod et kompetencemæssigt – nemlig funktionen som bogholder og det frivillige engagement hos Red Barnet.

Efter denne gennemgang står det tilbage, at beslutningen om at arbejde frivilligt ikke påvirkes direkte af det ordinære arbejdsliv igennem de værdier, der traditionelt adskiller arbejde i den private sektor fra arbejde i det offentlige. Derfor er det gennemgående andre argumenter og holdninger, der begrunder det frivillige engagement end deltagelsen på arbejdsmarkedet, men der er undtagelser. De to informanter, der udviser størst medfølelse, og som primært identificerer sig med prosociale værdisæt, er også de to, der er mest bevidste om betydningen af sådanne værdier for deres professionelle beslutninger - Frivillig 3 og 5. En række forhold, der kendetegner disse to informanter, er relevante ift. at vurdere betydningen af deres arbejde - i henholdsvis den offentlige og den frivillige sektor - i mere generel forstand. De er begge unge og veluddannede mænd, der er meget politisk bevidste og som på ingen måde er motiveret af religiøse normer og værdier. På lige fod med de øvrige informanter taler Frivillig 3 og 5 om en afvejning mellem omkostningerne og tilfredsstillelsen ved at arbejde frivilligt, og begge er de bevidste om, at presset fra et frivilligt engagement kan blive for stort for den enkelte. Af denne årsag er deres frivillige engagement kun i ringe omfang påvirket af selvopofrelse og i højere grad orienteret mod opfyldelsen af egne behov.

Det samme er tilfældet for Frivillig 4 og 6. Fælles for Frivillig 4 og 6 er, at det er to kvinder, der begge er ansat i den offentlige sektor. De er begge meget globalt orienterede, og det er tilsyneladende meget styrende for deres frivillige såvel som professionelle beslutninger. Både Frivillig 4 og 6 har en stor forståelse for, at beslutningen om at arbejde frivilligt kan være et led i realiseringen af ens professionelle liv. Ikke fordi det frivillige arbejde kan forbedre jobchancer eller styrke kompetencer, men fordi det at arbejde frivilligt repræsenterer en række sunde og gode værdier, som udleveres hos de frivillige organisationer. Derfor har Frivillig 4 og 6 tilsyneladende heller ikke den samme organisatoriske tilknytning til deres ordinære arbejdspladser, og et eventuelt værdimæssigt *mis-match* ville kun indirekte påvirke deres arbejdsliv gennem fravalg og ikke tilvalg. På mere end én måde er Frivillig 1 og 2 undersøgelsens (mod)poler. De har umiddelbart kun én ting til fælles og det er deres frivillige engagement på velfærdsområdet hos henholdsvis Røde Kors og Red Barnet. Frivillig 1 er bevidst om, at hendes frivillige såvel som ordinære arbejde dækker det samme værdimæssige behov, mens Frivillig 2 er bevidst om, at hendes frivillige arbejde primært dækker et behov i en situation uden et ordinært arbejde. De er begge kvinder og med arbejde i henholdsvis den offentlige og den private sektor. Frivillig 1 forbinder sit frivillige engagement med en personlig begivenhed, mens Frivillig 2 forbinder det med en professionel begivenhed. Frivillig 1 identificerer sig i høj grad med modtagerne af det frivillige arbejde, mens Frivillig 2 identificerer sig med sociale relationer i organisationen - gode såvel som dårlige. Denne kontrast kan indikere, at Frivillig 1 i højere grad end Frivillig 2 er motiveret af andres behov fremfor egne behov. Vurderingen er i tilfældet med Frivillig 2, at udsigterne er bedre for en realisering af professionelle formål med det frivillige arbejde, hvor motivationen i høj grad er et midlertidigt og situationsbestemt behov - de konkrete behov er forbundet med ledighed -, mens motivationen hos Frivillig 1 er realiseringen af sociale værdier og holdninger, som antageligt er mere vedvarende. Hvorvidt det reelt er tilfældet kan ikke afgøres på baggrund af denne undersøgelse. Mere overraskende er det derfor, at de to tilsyneladende ligner hinanden på to centrale punkter, nemlig i forhold til betydningen af kollektivet og prosociale værdier for deres frivillige engagement og i forhold til en vis rodløshed i deres frivillige arbejde, idet netop disse to enten overvejer eller har forladt den velfærdsorienterede frivillighed.

Analysedel 2.4 – Opsamling og diskussion

På baggrund af ovenstående analyse fremstår følgende to temaer som forklaringer på divergensen mellem teori og empiri fra analysedel 1:

Det første tema er, at det typisk store engagement hos de frivillige betyder, at frivillighed på velfærdsområdet er i konkurrence med andre (større) områder om de frivilliges tid. Informanterne giver således udtryk for, at selvopofrelse – og andre mere altruistiske motiver – ikke tillægges nogen videre betydning, fordi det frivillige arbejde på velfærdsområdet begrundes med tilsvarende argumenter som frivillighed på andre områder. F.eks. kan frivillighed på det humanitære område også være motiveret af medfølelse og interesse for samfundsmæssige/politiske forhold.

Endeligt fremstår det som et gennemgående tema, at en forventning på baggrund af PSM-perspektivet ikke stemmer overens med virkeligheden. Nemlig den forventning, at motivation baseret på prosociale værdier er den primære forklaring på de frivilliges handlinger. Herforuden er det også problematisk at antage, at motiver er forholdsvis stabile over tid. Informanternes udsagn eksemplificerer, at årsagsforklaringer på, hvorfor nogle vælger at være frivillige på et bestemt område frem for et andet, formentligt skal findes i flere forhold, hvoraf motivationen indgår som et delelement. Beslutningen om frivillighed afhænger således også af f.eks. konkrete anledninger eller begivenheder, personlige ressourcer eller interesser. Desuden oplever informanterne, at begrundelsen for at arbejde frivilligt kan ændre sig over tid, og der er tilsyneladende en stor forståelse for, at valget ofte er påvirket af, hvad der har værdi på det ordinære arbejdsmarked.

Tilbage står to forklaringer på, hvorfor ansættelse i den offentlige sektor ikke entydigt medvirker til, at frivilligt arbejde begrundes og motiveres af prosociale værdier. For det første indikerer empirien, at de frivillige i en dansk kontekst begrunder deres engagement med substantielt forskellige motiver til trods for, at det frivillige arbejde foregår i regi af nogenlunde ens velfærdsorienterede organisationer. Dermed er antagelsen i PSM-perspektivet om betydningen af organisatorisk identifikation og socialisering ikke umiddelbart rimelig på frivilligområdet. Om end frivilligt arbejde på velfærdsområdet i et vist omfang kan betragtes som funderet i politisk orientering (i ordets bredeste forstand), er der ikke en entydig sammenhæng mellem de kollektivistiske ideologier, der typisk forbindes med den offentlige sektors rolle i det danske velfærdssamfund og begrundelserne for et frivilligt engagement. Umiddelbart kan det skyldes, at de, der arbejder i den offentlige sektor, ikke har den samme politiske orientering mod venstrefløjen som tidligere. Det kan

også skyldes, at frivillighed på velfærdsområdet i lige så høj grad kan begrundes i liberale og mere individualistiske værdier.

For det andet fremgår det af empirien, at strukturelle forskelle mellem de frivillige organisationer og organisationerne på det ordinære arbejdsmarked minimerer betydningen af mere ideologiske og værdimæssige forskelle mellem den offentlige og private sektor. Det betyder konkret, at professionaliseringen af den offentlige sektor og indførslen af ledelsesprincipper fra den private sektor (NPM) har medvirket til, at de frivillige ikke forbinder beslutninger vedrørende det frivillige engagement med beslutninger vedrørende ansættelse i bestemte organisationer.

Vurderingen af, hvilken betydning prosociale værdier og ansættelse har for valget af frivillighed trækkes på ovenstående resultater og Yeung (2004). I Yeungs model er det særligt dimensionerne modtage-give og afstand-nærhed, der træder frem i analysen af informanternes refleksioner. Modtage-give vedrører den frivilliges *begrundelse*, mens afstand-nærhed vedrører den frivilliges *identifikation*. På baggrund af min analyse foreslår jeg følgende fire idealtyper på frivillige, der også er i arbejde. Idealtyperne dannes ud fra: 1) Hvilken betydning informanterne tillægger prosociale værdier i motivationen og begrundelsen af deres frivillige arbejde, og 2) i hvilket omfang informanterne identificerer sig med en bestemt organisation eller mere principielt med et sæt af værdier. De fire idealtyper er følgende: *Den pligtopfyldende, den idealistiske, den pragmatiske idealist og den selektive*.

- Den pligtopfyldende karakteriseres ved, at det frivillige engagement primært begrundes ud fra prosociale værdier, medfølelse er primært en motivationsfaktor, og den frivillige identificerer sig udpræget med en bestemt organisation og dennes formål. For den pligtopfyldende er nærhed og direkte kontakt til de, der påvirkes af engagementet, ikke væsentligt, fordi motivationen bunder i en moralsk *pligt*.
- Den idealistiske begrunder ligesom den pligtopfyldende sit engagement med prosociale værdier, men i modsætning dertil er medfølelse i endnu højere grad det erklærede formål med frivilligheden, og idealisten vil typisk identificere sig med bestemte værdier og holdninger. Nærhed og direkte kontakt til de, der påvirkes af det frivillige arbejde, er vigtigt for idealisten, fordi motivationen i høj grad bunder i en oplevelse af moralsk *nødvendighed*.
- Den pragmatiske idealist begrunder primært sit frivillige engagement med, at det opfylder et eller flere personlige behov. I modsætning til idealisten er formålet med frivilligheden ikke at bidrage til andres omsorg og velfærd, mens medfølelse for den pragmatiske idealist

udelukkende har en betydning i relation til det professionelle *jeg*. Den pragmatiske idealist identificerer sig med en organisation og i høj grad de øvrige frivillige, og nærhed har kun mindre betydning, fordi motivationen for det frivillige engagement både begrundes af en moralsk *pligt og nødvendighed*.

- Den selektive begrunder sit frivillige engagement med behovsopfyldelse, og ligesom hos idealisten er medfølelse og omsorg også primært et formål med frivilligheden. I modsætning til idealisten begrundes dette formål fundamentalt anderledes, da betydningen findes i en realisering af egne behov. Oplevelsen, af at det frivillige arbejde har en praktisk værdi for den frivillige eller dennes nærmeste, er derfor af stor betydning for den selektive. Den selektive vil kun i mindre grad identificere sig med en bestemt organisation, mens oplevelsen af nærhed har stor betydning. Den selektive forbinder kun i ringe grad det frivillige engagement med moral.

De fire idealtyper understreger, at formålet med det frivillige engagement ikke er direkte relateret til motivationen. De prosociale værdier, der præger formålet med frivillighed hos den idealistiske og den selektive begrundes med substantielt forskellige motiver. Ligesom det ses ved, at de, der identificerer sig med en bestemt organisation - den pligtopfyldende og den pragmatiske idealist - ikke nødvendigvis tillægger prosociale værdier den samme betydning for deres engagement.

På dimensionen *selvopofrelse* er det umiddelbart den pligtopfyldende og den idealistiske, der vil strække sig længst i forsøget på at kombinere velfærdsorienteret frivillighed med det ordinære arbejdsliv, men betydningen af denne dimension varierer kun meget lidt i praksis. Det hænger sammen med, at der på tværs af de fire idealtyper vil være enighed om, at det frivillige engagement i større eller mindre grad er behovsorienteret, hvad enten sådanne behov er den gode samvittighed, praktisk jobberfaring eller et forbedret CV. Herforuden skal det bemærkes, at de frivillige, der identificerer sig med bestemte holdninger og værdier også i nogen grad identificerer sig med bestemte organisationer og vice versa. Af disse årsager er idealtyperne udelukkende teoretiske kategorier, der uddyber argumentet fra analysedel 2 om, at betydningen af prosociale motiver og PSM-dimensionerne afhænger af, i hvilket omfang den frivillige identificerer sig med en bestemt organisation eller ej. De fire idealtyper skal ligeledes ses i lyset af den pointe, at beslutningen om at arbejde frivilligt på et bestemt område eller i en bestemt organisation ofte vil være påvirket af en ”trial and error-mekanisme”, idet selvopofrelse reelt kun har marginal betydning. Eller med andre ord, så vil ingen *sag* være så betydende, at et værdimæssigt *mis-match* ikke vil resultere i et fravalg.

Derudover viser analysen, at betydningen af ansættelse for frivillighed afhænger af to forhold. For det første er der generelt stor accept og forståelse af, at frivillighed kan være motiveret af den værdi et frivilligt engagement kan have for ansættelse på det ordinære arbejdsmarked. Det kan indikere, at der er større bevidsthed om, hvad frivilligt arbejde betyder for ordinært arbejde end det omvendte. For det andet indikerer analysen, at de frivillige i undersøgelsen i høj grad trækker på kompetencer og erfaringer fra deres professionelle liv i det frivillige arbejde, mens værdier i det frivillige arbejde kun i ringe grad relateres til det ordinære arbejde. Endeligt pointeres det, at der i praksis ikke skelnes mellem det professionelle *jeg* og det frivillige *jeg*, da den enkeltes personlighed og væremåde er den samme, hvad enten der arbejdes frivilligt eller professionelt. Derfor er det umiddelbart mere plausibelt, at sammenhængen mellem valg af frivilligt og ordinært arbejde beror på værdimæssig identifikation end holdninger og interesser. Forskellen er blot, at denne sammenhæng kan betegnes som *latent* og kun i mindre grad som bevidst. Holdninger og interesser er relativt konkrete og mulige at formulere for informanter¹⁶, mens betydningen af identitet og identifikation (og dermed den konkrete betydning af f.eks. prosociale værdier) skal findes i sammenfaldende holdninger, ideer, interesser osv. Derfor understreges det endeligt med analysedel 2, at den kvalitative metodologi retter opmærksomheden mod andre forhold end den kvantitative. I det lys er det særligt relevant at fremhæve, at markant *medfølelse, engagement, selvopofrelse og interesse for politik* både kan begrundes i en udpræget kollektivistisk og prosocial identitet såvel som i en udpræget liberal og individualistisk identitet.

¹⁶ Eller for forskere i form af *variable*

Konklusion

På baggrund af undersøgelsens teoretiske perspektiv er det forventningen, at offentligt ansatte handler anderledes end privatansatte i beslutninger vedrørende frivillighed. Det er hovedsageligt forventningen, at offentligt ansatte vil være mere aktive på området for velfærdsorienteret frivillighed. Sekundært forventes det, at offentligt ansattes handlinger motiveres af *medfølelse*, *engagement*, *selvopofrelse* og *interesse for politik*. På en række parametre er der ingen eller kun marginal forskel på de to grupper:

- 39 pct. af de offentlige og 39 pct. af de privatansatte har arbejdet frivilligt inden for det seneste år.
- 12 pct. af de offentlige arbejder frivilligt på velfærdsområdet, mens det samme gælder for 10 pct. af de privatansatte.
- Den gennemsnitlige tid brugt på frivillighed den seneste måned afviger kun på aktivitetsområdet.
- Den gennemsnitlige tid brugt på velfærdsorienteret frivillighed den seneste måned er på 6 timer for de offentlige og private, mens de, der står uden arbejde i gennemsnit brugte 17 timer.
- På tværs af sektoriel ansættelse øger en høj score på PSM-indekset for *medfølelse* og *engagement* sandsynligheden for at arbejde frivilligt på velfærdsområdet.
- Holdninger til forholdet mellem den offentlige sektor og de frivillige organisationer varierer generelt mere mellem kategorierne frivillig, frivillig på velfærdsområdet og ikke-frivillige end på tværs af sektorer.
- 43 pct. af de offentligt ansatte og 42 pct. af de privatansatte, der arbejder frivilligt er helt enige eller enige i udsagnet: alle har en moralsk forpligtelse til at arbejde frivilligt på et tidspunkt i sit liv.

På andre parametre er der en betydelig forskel mellem de to grupper:

- 31 pct. af de frivillige på velfærdsområdet, der arbejder i den offentlige sektor, har enten besluttet eller overvejer at stoppe som frivillige, mens det kun gælder for 13 pct. af de privatansatte.
- 30 pct. af de offentligt ansatte, der arbejder frivilligt, er engagerede i frivillighed på mere end et område, det sammen gælder for 22 pct. af de privatansatte.

- 37 pct. af de offentligt ansatte med en stor interesse for politik arbejder frivilligt inden for velfærdsområdet, mens det samme gælder for 26 pct. af de privatansatte. Dermed er politisk interesse umiddelbart af større betydning for de offentligt ansatte i deres valg af frivilligt arbejde end for de privatansatte.
- De privatansatte, der arbejder frivilligt på velfærdsområdet, adskiller sig markant fra *trenden* i holdningen til frivilligt arbejde som en moralsk forpligtelse. Dette understøtter den tolkning, at privatansatte på velfærdsområdet i højere grad er drevet af ideologiske motiver end prosociale og kollektive værdier.

Den kvalitative analyse indikerer, at frivillighed på velfærdsområdet er i konkurrence med øvrige områder om de frivilliges tid. Informanterne giver således udtryk for, at selvopofrelse – og andre mere altruistiske motiver – ikke tillægges nogen videre betydning, fordi det frivillige arbejde på velfærdsområdet begrundes med tilsvarende argumenter som frivillighed på andre områder. I den forstand affødes det frivillige arbejde på velfærdsområdet i højere grad af en *nødvendighedsmoral* end af en *pligt*moral.

I vurderingen af, hvilken betydning prosociale værdier og ansættelse har for valget af frivillighed er det relevant at overveje de frivilliges placering på dimensionerne 'modtage-give' og 'afstand-nærhed'. 'Modtage-give' vedrører den frivilliges *begrundelse*, mens 'afstand-nærhed' vedrører den frivilliges *identifikation*. På baggrund af analysen dannes fire idealtyper på frivillige, der også er i arbejde. Idealtypene dannes ud fra: 1) Hvilken betydning informanterne tillægger prosociale værdier i motivationen og begrundelsen af deres frivillige arbejde, og 2) i hvilket omfang informanterne identificerer sig med en bestemt organisation eller mere principielt til et sæt af værdier. De fire idealtyper er følgende: *Den pligtopfyldende, den idealistiske, den pragmatiske idealist og den selektive*.

Den primære forklaring på, at sektoriel ansættelse kun har marginal betydning for de frivilliges handlinger, skal formentlig findes i 1) den socialiserende effekt ved at arbejde frivilligt er større end den socialiserende effekt ved ansættelse i en privat eller offentlig organisation, og 2) begrundelser for at arbejde frivilligt på velfærdsområdet spænder fra kollektivistiske og prosociale værdier til individualistisk egennytte og liberale principper.

Herforuden udtrykker de frivillige en stor accept og forståelse for, at frivillighed kan være motiveret af den værdi et frivilligt engagement kan have for ansættelse på det ordinære arbejdsmarked. Det kan indikere, at der er større bevidsthed om, hvad frivilligt arbejde betyder for ordinært arbejde end det omvendte. Det fremgår videre af analysen, at de frivillige i høj grad trækker på kompetencer og

erfaringer fra deres professionelle liv i det frivillige arbejde, mens værdier i det frivillige arbejde kun i ringe grad relateres til det ordinære arbejde.

Endeligt pointeres det, at der i praksis ikke skelnes mellem det professionelle *jeg* og det frivillige *jeg*, da den enkeltes personlighed og væremåde er den samme, hvad enten der arbejdes frivilligt eller professionelt. Derfor er det umiddelbart mere plausibelt, at sammenhængen mellem valg af frivilligt og ordinært arbejde beror på værdimæssig identifikation end holdninger og interesser.

Perspektivering

I henhold til PSM-perspektivet viser analysen et kontraintuitivt fund, men stadig et fund med relevans for vurderingen af den frivillige sektors velfærdspotentiale. Undersøgelsen efterlader en tvivl om den empiriske relevans ved at benytte PSM-begreber som en del af den funktionalistiske motivteori. Hvis tilgangen i dette speciale var en klassisk teoritest *à la* Popper, ville ”facit” være, at PSM mangler relevans i en dansk kontekst. Dette er ikke tilfældet af flere årsager. For det første er det væsentligt at reflektere over betydningen af størrelsen på og heterogeniteten i den offentlige sektor. Den store variation af faggrupper og professioner er en central forskel på den danske og den amerikanske offentlige sektor, og da PSM-perspektivet udspringer af den amerikanske Public Administration-forskning, er det en anbefaling for den fremtidige forskning at den uafhængige variabel operationaliseres med udgangspunkt i en professionsteoretisk argumentation. Dette er umiddelbart også tendensen i den eksisterende danske forskning. For det andet vil det være interessant at undersøge, i hvilket omfang det frivillige arbejde har en betydning igennem socialisering af prosociale værdier i sig selv. Med andre ord: Er frivillige mere påvirkede af prosociale og kollektive værdier end ikke-frivillige? I den forstand vil det umiddelbart være relevant at overføre den flerdimensionelle opfattelse af PSM-begrebet fra dette speciale og ikke betragte det som et enhedsbegreb. For det tredje er det relevant at bevæge sig ud over Third Sector-forskningen og undersøge, om den sociale bevidsthed i den offentlige sektor reelt adskiller sig fra den private sektor. Den offentlige sektor har over de seneste to årtier adopteret styringsprincipper fra den private sektor, mens aktører i den private sektor i højere grad er blevet bevidste om værdien af virksomheders sociale ansvar. Én forventelig konsekvens ved, at private virksomheder i højere grad deltager i løsningen af samfundsmæssige og sociale problemstillinger er, at prosociale individer i højere grad vil identificere sig med det private. Omvendt er det forventeligt, at markedsgørelsen af den offentlige sektor i stigende grad vil mindske den prosociale socialisering af de ansatte. Af denne årsag er det anbefalelsesværdigt, at PSM-perspektivet benyttes med blik for, at strukturelle forandringer også har en betydning for menneskers handlinger.

Litteratur

- Allison, Lora D., Okun, Morria A. og Dutridge, Kathy S. (2002): Assessing Volunteer Motives: A Comparison of an Open-ended Probe and Likert Rating Scales, *Journal of Community & Applied Social Psychology* (12), 243–255.
- Andersen, Lotte B. og Serritzlew, Søren (2012): Does Public Service Motivation Affect the Behavior of Professionals?, *International Journal of Public Administration* (35:1), 19-29.
- Andersen, Lotte B. og Pedersen, Lene H. (2013): Public Service Motivation and Professionalism, *International Journal of Public Administration* (35:1), 46-57.
- Beck, Ulrich (1997): Risikosamfundet – på vej til en ny modernitet, Hans Reitzel.
- Bekkers, René. (2004): Giving and volunteering in the Netherlands - Sociological and psychological perspectives. Utrecht: Utrecht University.
- Blaiki, Norman W. H. (1991): A critique of the use of triangulation in social research, *Quality & Quantity* (23), 115-136.
- Bloksgaard, Lotte og Andersen, Pernille Tanggaard I: Jacobsen, Michael H. og Jensen, Sune Q. (red.) (2012): Kvalitative udfordringer, Hans Reitzel 1. udg.
- Boje, Thomas P., Fridberg, Torben og Ibsen, Bjarne (red.) (2006): DEN FRIVILLIGE SEKTOR I DANMARK - Omfang og betydning. København, Socialforskningsinstituttet.
- Boje, Thomas P. og Ibsen, Torben (2006): FRIVILLIGHED OG NONPROFIT I DANMARK – Omfang, organisation, økonomi og beskæftigelse. København, Socialforskningsinstituttet.
- Brewer, Gene A. og Selden, Sally Coleman (1998): Whistle Blowers in the Federal Civil Service - New Evidence of the Public Service Ethic, *Journal of Public Administration Research and Theory* (3), 413-439.
- Bryman, Alan (2007): Barriers to Integrating Quantitative and Qualitative Research, *Journal of Mixed Methods Research* (1:8).
- Clary, Gil E. og Snyder, Mark (1999): The Motivations to Volunteer - Theoretical and Practical Considerations, *Current Directions in Psychological Science*, (8:5), 156-159.
- Coursey, David H. og Pandey, Sanjay K. (2008): Public Service Motivation Measurement - Testing an Abridged Version of Perry's Proposed Scale. *Administration & Society*, (39:5).
- Dekker, P., og Halman, L. (2003): The values of volunteering: Cross cultural perspectives. New York, Kluwer Academic/Plenum Books.

- Ejersbo, Niels og Greve, Carsten (2008): Moderniseringen af den offentlige sektor, 2. udgave, 1. oplag. Børsen.
- Ertas, Navbahar (2012): Public Service Motivation Theory and Voluntary Organizations – Do Government Employees Volunteer More? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 17. September: 1-18.
- Esping-Andersen, G. (1990): The three worlds of welfare capitalism. Cambridge: Polity Press.
- Goss, Kristin A. (2010): Civil Society and Civic Engagement: Towards a Multi-Level Theory of Policy Feedbacks, *Journal of Civil Society*, (6:2), 119-143.
- Govekar, Paul L. og Govekar, Michele A. (2002): Using Economic Theory and Research to Better Understand Volunteer Behavior. *Nonprofit Management & Leadership*, (13:1).
- Greve, Bent (2011): Grundbog i socialvidenskab – fire perspektiver. Frederiksberg: Nyt fra Samfundsvidenskaberne.
- Henriksen, Lars S. og Rosdahl, David (2008): Volunteering and Organizational Diversity, *Paper presented at ISTR conference*, Barcelona, July, 2012.
- Henriksen, Lars S. og Rosdahl, David i Ibsen, Bjarne et al. (2008): Det frivillige Danmark - kort fortalt, Syddansk Universitetsforlag.
- Henriksen, Lars S. og Frederiksen, Morten (2012): Qualitative changes masked by stable rates? Trends in Danish volunteering over the last decade. *Paper prepared for presentation ISTR, Siena*, July, 2012.
- Hustinx, Lesley, Cnaan, Ram A. og Handy, Femida (2010): Navigating Theories of Volunteering - A Hybrid Map for a Complex Phenomenon, *Journal for the Theory of Social Behaviour* (40:4).
- Janoski, Thomas og Wilson, James (1995): Pathways to Voluntarism - Family Socialization and Status Transmission Models. *Social Forces*, (74), 271–292.
- Jones, Thomas M. (1991): Ethical Decision Making by Individuals in Organizations - An Issue-Contingent Model. *The Academy of Management Review*, (16:2), 366-395.
- Kjeldsen, Anne-Mette (2012a): Sector and Occupational Differences in Public Service Motivation - A Qualitative Study, *International Journal of Public Administration* (35:1), 58-69.
- Kjeldsen, Anne-Mette (2012b): Dynamics of Public Service Motivation. *Politicas ph.d.-serie*, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet.

- Koch-Nielsen, Inger, Henriksen, Lars S., Fridberg, Torben og Rosdahl, David (2005): FRIVILLIGT ARBEJDE – Den frivillige indsats i Danmark. København, Socialforskningsinstituttet.
- Kvale, Steinar (2006): Interview – En introduktion til det kvalitative forskningsinterview. 1. udgave, 13. oplag, Hans Reitzel.
- Lee, Young-joo (2012): Behavioral Implications of Public Service Motivation – Volunteering by Public and Nonprofit Employees. *The American Review of Public Administration*, (42:104).
- Lerborg, Leon (2010): Styringsparadigmer i den offentlige sektor. 1. udgave, 1. oplag, Jurist- og Økonomforbundet.
- Lewis, Gregory B. og Frank, Sue A. (2002): Who Wants to Work for the Government? *Public Administration Review*, (62:4).
- Meyers, Lawrence S., Gamst, Glenn og Guarino, A. J. (2013): Applied multivariate research - design and interpretation. Thousand Oaks, Calif, SAGE Publications.
- Mood, Carina (2010): Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. *European Sociological Review*, (26:1), 67–82.
- Musick, Marc, Wilson, John og Bynum, William B. (2000): Race and Formal Volunteering – The Differential Effects of Class and Religion. *Social Forces*, (78:4), 1539-1571.
- Pedersen, Ove K. (2011): Konkurrencestaten. København, Gyldendal.
- Penner, Louis A., Dovidio, John F., Piliavin, Jane A. og Schroeder, David A. (2005): PROSOCIAL BEHAVIOR - Multilevel Perspectives. *Annu. Rev. Psychol.*, (56), 365–392.
- Perry, James L. og Wise, Lois R. (1990): The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, (50:3), 367-373.
- Perry, James L (1997): Antecedents of Public Service Motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, (2), 181-197.
- Perry, James L. og Hondeghem, Annie (2008a): Building Theory and Empirical Evidence about Public Service Motivation. *International Public Management Journal*, (11:1), 3-12.
- Perry, James L. og Hondeghem, Annie (edt.) (2008b): Motivation in Public Management – The call of Public Service, Part III: Comparative Analyses in Public Service Motivation. Oxford University Press.
- Perry, James L. og Hondeghem, Annie (2013):

- Perry, James L., Coursey, David, Brudney, Jeffrey L. og Littlepage, Laura (2008): Psychometric Verification of Perry's Public Service Motivation Instrument – Results for Volunteer Exemplars. *Review of Public Personnel Administration*, (27:79).
- Perry, James L., Coursey, David, Brudney, Jeffrey L. og Littlepage, Laura (2011): Does Public Service Motivation Matter in Volunteering Domain Choices? A Test of Functional Theory. *Review of Public Personnel Administration*, (31:48).
- Perry, James L, Hondeghem, Annie og Wise, Lois R. (2010): Revisiting the Motivational Bases of Public Service – Twenty Years of Research and an Agenda for the Future. *Public Administration Review*.
- Rotolo, Thomas og Wilson, John (2006): Employment Sector and Volunteering - The Contribution of Nonprofit and Public Sector Workers to the Volunteer Labor Force. *The Sociological Quarterly*, (47:1), 21-40.
- Schein, Edgar H. og Van Maanen, John (1977):
- Smith, John K. og Heshusius, Lous (1986): Closing down the Conversation - The End of the Quantitative-Qualitative Debate among Educational Inquirers. *Educational Researcher*, (15:1), 4-12.
- Smith, David H. (1994): Determinants of Voluntary Association Participation and Volunteering – A Literature Review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* (23), 243.
- Stejn, Bram (2008): Person-Environment Fit and Public Service Motivation. *International Public Management Journal*, (11:1), 13-27.
- Sørensen, Eva og Torfing, Jacob (2011): Enhancing Collaborative Innovation in the Public Sector. *Administration & Society*, (43:8), 842–868.
- Tufte, Per Arne (2000): En intuitiv innføring i logistisk regresjon. Arbeidsnotat nr. 8-2000. Oslo, Statens Institutt for Forbruksforskning.
- Vaillancourt, François (1994): To Volunteer or Not - Canada, 1987. *The Canadian Journal of Economics*, (27:4), 813-826.
- Vandenabeele, Wouter (2007): Towards a public administration theory of public service motivation – an institutional approach. *Public management review*, (9:4), 545-556.
- Vandenabeele, Wouter (2008): GOVERNMENT CALLING – Public Service Motivation as an Element in selecting Government as an Employer of Choice. *Public Administration*, (86:4), 1089–1105.

- Yeung, Anne Birgitta (2004): The Octagon Model of Volunteer Motivation - Results of a Phenomenological Analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, (15:1).
- Wilson, John (2000): Volunteering. *Annu. Rev. Sociol.*, (26), 215-240.
- Wilson, John og Musick, Marc (1997): WHO CARES – Toward an Integrated Theory of Volunteer Work. *American Sociological Review*, (62), 694-713.
- Wilson, John og Musick, Marc (2008): Volunteers - A Social Profile. Indiana, University Press. Elektronisk udgave.
- Wright, Bradley I: Perry, James L. og Hondeghem, Annie (edt.) (2008b): Motivation in Public Management – The call of Public Service, Part I: Foundations of Public Service Motivation. Oxford University Press.

Bilag

Eksempel på metodologiske konsekvenser

For at diskutere, hvad opgøre med ”kvant-kval skellet” reelt betyder for specialets projektdesign og valg af metoder, opstilles to konkurrerende og dermed gensidigt udelukkende forklaringer på, hvorfor nogle frem for andre vælger at arbejde frivilligt med velfærdsorienterede aktiviteter.

De to forklaringer udspringer af en dogmatisk realisme – konkretiseret ved den videnskabsteoretiske position *kritisk rationalisme* – og en dogmatisk relativisme – ofte konkretiseret ved den videnskabsteoretiske position *konstruktivisme*. Den ene plausible forklaring kunne være, at frivillige begynder som en konsekvens af ’spilover’ fra familie og bekendte. De typisk nævnte anledninger til at engagere sig i frivilligt arbejde er, at man er blevet opfordret til det, eller at et foreningsmedlemskab skaber en anledning til og viden om frivillige opgaver (Boje, Fridberg og Ibsen 2005). Dermed kunne sociale strukturer forklare den enkeltes engagement i frivillighed. Den alternative (aktør)forklaring kunne være, at frivillige på velfærdsområdet begrundet deres engagement med altruisme og ønsket om at gøre noget godt for andre i det lokale, nationale eller globale samfund – hvad de så end måtte være motiverede af: social indignation, politisk ideolog, karrierefremme, lysten til at mødes med andre frivillige osv. Dermed udspringer det frivillige engagement af subjektive kulturforståelser. Umiddelbart er de to forklaringstyper baseret på forskellige epistemologiske- og ontologiske antagelser. Sådanne antagelser stiller visse krav til forskeren om idealet for undersøgelsens design og ’forklaringens’ holdbarhed. Den positivistiske tilgang vil således være deduktiv, da forklaringen er formuleret af eksisterende viden og med henblik på at verificere/falsificere denne. Omvendt ville den subjektivistiske forklaring fordre en induktiv tilgang med fokus på subjekternes kulturforståelse. Ligeledes ville de to tilgange legitimere forskellige metoder og design. I første tilfælde afføder kravet om verificerbarhed, at subjekternes adfærd kan registreres relativt struktureret og ’objektivt’, dvs. ved at måle på subjekter for at isolere effekten af end den primære forklarende variabel (bliver de opfordret og er familie eller bekendte frivillige), mens alle andre relevante variable holdes konstante. Derfor er idealet ofte det eksperimentelle design, hvor der måles ’før og efter’ på to tilsvarende ’repræsentative’ grupper. Den ene af de to grupper udsættes for stimuli, mens den anden kontrolgruppe forbliver upåvirket. Konkret ville der i det hypotetiske eksempel bl.a. kunne måles på antal af familiemedlemmer og bekendte i frivilligt arbejde, organisationers succesrate for nye medlemmer med og uden aktiv rekruttering osv. Omvendt ville den induktive tilgang fordre andre metode- og designidealer, der

gør forskeren i stand til at forstå og fortolke subjekternes meninger, kulturforståelse osv. Eksemplet viser derfor, at der er gode argumenter for, at der traditionelt har været ret klare skel mellem kvantitativ og kvalitativ forskning. Begrundelsen for at bruge sekventiel, metodisk triangulering findes derfor i argumentet, at undersøgelsesspørgsmålet er baseret på en tværpositionel undren: hvad betyder strukturelle påvirkninger (ansættelse) for individers forståelse af fællesskaber og samfundssind (motivation til frivillighed)? Den videnskabsteoretiske tradition der udgør fundamentet for dette speciale er derfor udtryk for et opgør med kvant/kval-skellet. Et skel, der til stadighed bliver diskuteret af samfundsforskere (Bryman 2007 og Morgan 2007), og hvor skellet implicit har bidraget til en række misforståelser om formålet med henholdsvis kvantitativ og kvalitativ forskning (Flyvbjerg 2006).

En central antagelse hos de udprægede realistiske fortalere er, at der eksisterer en virkelighed uafhængigt af, hvilke (samfundsvidenskabelige)teoretiske perspektiver og forståelsesrammer, der benyttes til at beskrive og forklare samfundsmæssige fænomener. Mens fortalere for relativismen overordnet mener, at kendsgerninger afhænger af *”de meninger, sproglige praksisser eller begrebslige rammer, samfundsvidenskabelige forskere forudsætter eller på anden vis benytter sig af i deres forskning”* (Lippert-Rasmussen et al. 2010). Med andre ord, så understreger realisterne, at det der konstituerer kendsgerninger er individers meninger, sproglige praksisser og begrebslige rammer og ikke forskerens subjektive præferencer. Dermed eksisterer virkelighedens kendsgerninger gennem ontologisk subjektivitet; dvs. ved at individer indbyrdes har meninger, intentioner osv., i modsætning til ontologisk objektivitet, hvorved der forstås naturlove og regelmæssigheder. Overordnet har denne klassiske skelnen betydning for, hvilke problemfelter forskere interesserer sig for, men mere konkret har det også en betydning for specialets placering i diskussionen mellem kvantitativ og kvalitativ forskning. Der vil således blive argumenteret for et opgør med det klassiske skel og den deraf følgende legitimering af metodetriangulering; jf. bilag for en eksemplificering af konsekvensen for dette speciale.

Faktoranalyse

Faktoranalysen af PSM er af typen *refleksiv indeksering*, hvilket betyder, at PSM - også kaldet den latente variabel - skaleres af items - også kaldet effektindikatorer -, der alle er påvirket af det samme bagvedliggende fænomen. De konkrete spørgsmål i surveyen skal således betragtes som reflekterende de bagvedliggende værdier i PSM-begrebet. Denne tilgang er forskellig fra at benytte den teoretiske model *formativ indeksering* (Dimantopoulos og Winklhofer 2001). Den afgørende

forskel er, at der antages en indbyrdes sammenhæng mellem indikatorerne i den reflektive indeksering, hvilket ikke er tilfælde i formativ indeksering (Møller Hansen et al 2012). Dette kan ses som en forholdsvis abstrakt og teoretisk antagelse, men det afgørende argument er, at indikatorerne i surveyen ikke betragtes som årsager til PSM, men som refleksioner heraf. Jf. teoriafsnit YY er årsagerne til PSM både at finde i miljømæssig og organisatorisk socialisering, hvilket er relativt velunderbygget viden i den eksisterende litteratur. Det vil derfor blot være en antagelse og ikke et decideret analyseobjekt. Den konkrete konsekvens af tilgangen er, at der i analysen udelukkende inddrages indikatorer, som er indbyrdes afhængige (ibid.). Det betyder videre, at kriterier for målingsvaliditet skal diskuteres i relation hertil. Denne tilgang til motivanalyser er da heller ikke uden kritikere. Den generelle kritik går på, at om end nogle mennesker, der svarer 'højt' på én motiv-skala også er tilbøjelige til at svare højt på en tilsvarende motiv-skala, så er usandsynligt, at de former sig i grupper (Wilson og Musick 2008; kap.4 henviser til Okun et al. 1998:613).

I surveyen, der er foretaget i forbindelse med Frivillighedsundersøgelsen i 2012 indgår der et spørgsmåls-batteri med begrundelser for frivilligt arbejde. Af disse spørgsmål er fem udvalgt til belysning af to PSM-dimensioner.

Af spørgeskemaet fremgår følgende: ”Vi beder dig angive hvor stor betydning de har for dig på en skala fra 1 til 7, hvor 1 betyder, at grunden ikke har betydning for dig, og 7 betyder, at denne grund har stor betydning”

at du som frivillig bliver mere tilfreds med dig selv?

at du som frivillig viser medfølelse med dem, som har det værre end dig?

at du som frivillig kan gøre noget konkret på områder, som optager dig?

at du føler dig betydningsfuld, når du arbejder som frivillig?

at du som frivillig kan gøre noget, som er vigtigt for lokalsamfundet?

Medfølelse og engagement i medborgerlige pligter operationaliseres med en faktoranalyse af ovenstående spørgsmål. De fem udsagn udgør et samlet indeks, som teoretisk indfanger den latente betydning af PSM. Udsagnene er således valgt af teoretiske årsager. Argumentet er, at de fem udsagn tilsammen konkretiserer 1) oplevelsen af, at det frivillige arbejde gør en forskel og 2)

oplevelsen af, at det frivillige arbejde har betydning for lokalsamfundet og udgør en funktion for samfundet. Derfor er det også forventningen, at indekset kan slå ud med den største effekt på velfærdsområdet.

De udvalgte udsagn er indikatorer med tilsvarende måleniveau, men det afgørende er, at de observerbare variable er gensidigt afhængige (Bartholomew 2004). Dvs. der findes en bagvedliggende faktor, som påvirker indikatorerne gensidigt. I indekskonstruktionen tillades de forskellige items at korrelere.

Tabel 17 – gennemsnitsværdier på motivspørgsmål efter sektor, 2013.

Motiv/beskæftigelse	Offentlig	Privat
a) at du har venner, som arbejder frivilligt?	3,7 (0,13)	3,6 (0,12)
b) at du som frivillig bliver mere tilfreds med dig selv?	4,8 (0,11)	4,6 (0,10)
c) at du som frivillig viser medfølelse med dem, som har det værre end dig?	4,1 (0,14)	3,9 (0,13)
d) at du kan lære mere om det, du arbejder med?	4,4 (0,13)	4,3 (0,12)
e) du kan få kontakter, som kan hjælpe dig i arbejdslivet senere?	3,1 (0,13)	3,4 (0,12)
f) at du oplever et socialt pres for at deltage?	2,1 (0,09)	2 (0,08)
g) at du som frivillig kan gøre noget konkret på områder, som optager dig?	5,5 (0,1)	5,4 (0,09)
h) at du føler dig betydningsfuld, når du arbejder som frivillig?*	4 (0,11)	3,7 (0,11)
i) at du som frivillig lærer noget gennem praktiske erfaring?	4,4 (0,12)	4,4 (0,11)
j) at det er godt at have en attest på, at man har arbejdet som frivillig?	2,2 (0,11)	2,2 (0,15)
k) at du som frivillig deltager i et socialt fællesskab, som du	5,3	5,3

værdsætter?	(0,11)	(0,1)
l) at du som frivillig kan gøre noget, som er vigtigt for lokalsamfundet?	5,1	5
	(0,11)	(0,11)
PSM-Indeks**	4,3	4,1
	(0,08)	(0,07)

Kilde: Frivillighedsundersøgelsen 2012

Standardfejl i parentes

*** $p < 0,01$. ** $p < 0,05$. * $p < 0,1$.

Ovenstående tabel Y viser, at de offentligt ansatte generelt scorer højere på de motiv-spørgsmål, der indgår i indekseringen af PSM (b,c,g,h og l). Da indekset er refleksivt og teorifunderet beholdes de frem items, selvom der ikke er signifikant forskel mellem offentlig og privat ansatte.

KMO:	0,754
Bartlett's Test of Sphericity df:	10***

KMO skal helst være over 0,7, mens Bartlett's skal være signifikant på 0,05 niveau.

Komponent	Initial Eigenvalues		
	Total	Of	Cumulative
		Variance	
1	2,231	44,611	44,611
2	0,871	17,411	62,023
3	0,709	14,186	76,209
4	0,67	13,395	89,604
5	0,52	10,396	100

Som det ses af table YY, er der ikke umiddelbart flere sammensætninger af indikatorerne med en 'eigenvalue' på mere end én. Det betyder, at indekset ikke umiddelbart kan opdeles i flere komponenter. Derfor er det ikke forventningen, at indekset skal indfange flere underdimensioner end medfølelse og engagement af to årsager. For det første er der talt om et refleksivt indeks,

hvorfor indekset udtrykker en latent variabel som en udpræget teoretisk konstruktion. For det andet, er antallet af indikatorer relativt begrænset ift. underdimensionerne *selvopofrelse* og *politisk interesse*, hvorfor underdimensioner af PSM-begrebet ikke kan indfanges tilfredsstillende med de forhånd værende indikator-variable.

Konklusionen på en manuel reliability-test af skalaen for PSM fremstilles i det følgende. Hensigten med testen er at undersøge, hvor godt de valgte, manifeste variable reflekterer den latente variabel (PSM). Det er afgørende herfor, at 1) dimensionerne i PSM-begrebet teoretisk kan findes i de givne indikator-variable og 2) den statistiske sammenhæng mellem indikator-variablene er tilfredsstillende; eller med andre ord *er der korrelation?* Det først punkt er der redegjort for tidligere, mens den statistiske del af testen præsenteres i det følgende:

Laveste	Item-to-scale	0,364
coefficient:		
Højeste	Item-to-scale	0,559
coefficient:		
Cronbach's Alpha:	,677 (kan ikke forbedres ved at udelukke items)	

Konklusionen er, at den laveste Item-to-scale koefficient er over den ofte anbefalede værdi på 0,3, mens Alpha-værdien er forholdsvis tæt på det anbefalede 0,7 uden at den kan forbedres ved at fjerne et eller flere items. Igen skal det bemærkes, at der er tale om statistisk korrelation, mens valideringen af skalaen afhænger af operationaliseringen af det teoretiske perspektiv.

Tabel 18 – opsummering på reliabilitetsanalyse

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

at du som frivillig bliver mere tilfreds med dig selv?	18,6287	28,801	,559	,324	,572
at du som frivillig viser medfølelse med dem, som har det værre end dig?	19,2615	28,922	,369	,174	,662
at du som frivillig kan gøre noget konkret på områder, som optager dig?	18,0303	32,376	,416	,186	,635

at du føler dig betydning sfuld, når du arbejder som frivillig?	19,3533	29,000	,479	,248	,604
at du som frivillig kan gøre noget, som er vigtigt for lokalsamf undet?	18,4541	30,949	,364	,149	,656

Tabeller

Moralsk forpligtelse til at arbejde frivilligt på et tidspunkt i sit liv.

PSM/Moral	Helt enig eller enig	Hverken enig eller uenig	Helt eller delvist uenig
Lav PSM	37	10	54 100
Høj PSM	49	9	42 100
I alt	43	9	48 100

Alder/Område	Aktivitetsområdet	Velfærdsområdet	Politik og (lokal)samfundsområdet	Gennemsnit
Under 29 år	17	15	11	14
30-49 år	41	45	40	42
50-66 år	29	21	34	28
Over 66 år	13	20	15	15
I alt	100	100	100	100

Antal områder/Overvejer at stoppe som frivillig	Ja - har besluttet at stoppe	Ja - overvejer af og til at stoppe	Nej - regner med at fortsætte uændret	Nej - regner med at øge det frivillige arbejde	I alt
et område	6	19	70	6	100
to områder	2	20	67	10	100
tre områder	2	33	61	5	100
fire områder	0	18	64	18	100
fem områder	0	0	100	0	100
i alt	5	20	69	7	100

	Survey (n=2809)	Aktivitetsorienteret (n=488)	Velfærdsorienteret (n=299)	Politik og (lokal)samfund (n=260)
Familie og frivillighed:				
Samlever/ægtefælle udfører frivilligt arbejde	17	26	19	21
Forældre laver frivilligt arbejde	14	14	18	14
Børn laver frivilligt arbejde	12	15	12	14
Andre laver frivilligt arbejde	21	21	22	21
Ingen familie med frivilligt arbejde	47	23	28	29
Tradition for frivillighed i familien:				
Tradition	31	48	38	42
Ingen tradition	70	53	63	58
Frivillig i andre typer:				
Frivillig i aktivitetsorienteret	17	100	17	14
Frivillig i	11	27	100	16

velfærdsorienteret				
frivillig i politik og	9	26	19	100
samfundsorienteret				

*Inkl. 'religion' og 'andre'

Præsentation af variable til logistisk regression

	Antal	Pct.
Frivillig i velfærdsorienteret organisation	332	34,5
Frivillig i aktivitetsorienteret organisation	440	45,8
Frivillig i politisk- og (lokal)samfundsorienteret	235	24,5
Køn (kvinder)	486	50,6
Har ikke børn	385	40,1
Har børn	576	59,9
Godt eller meget godt helbred	840	79,6
Rimeligt	163	15,5
Dårligt eller meget dårligt	52	4,9
Ingen uddannelse	150	15,6
Faglært Specialarbejder/grundforløb	201	21
Anden faglig uddannelse	62	6,5
KVU – Under 3 år	100	10,4
MVU – 3-4 år	271	28,2
LVU – Over 4 år	177	18,4
Politisk 'venstreorienteret'	207	21,5
Politisk 'Centrum'	440	45,8
Politisk 'højreorienteret'	314	32,7
Ansæt i den private sektor	235	24,4
Ansæt i den offentlige sektor	304	31,6

Ikke i arbejde	423	44
I alt	962	34,2
Missing	1847	65,8

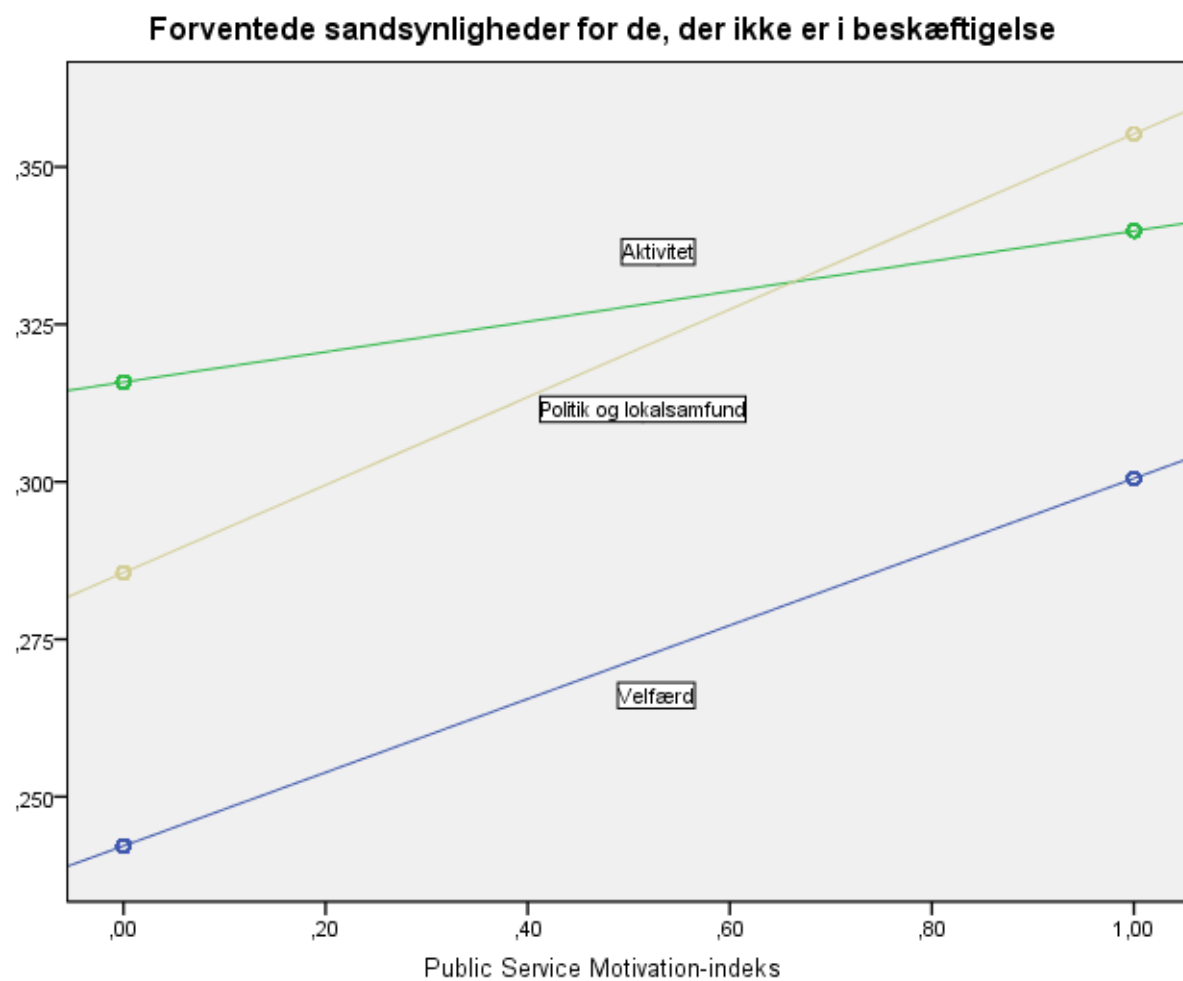
Sammenligning af sociodemografiske karakteristika for frivillige og stikprøve, i pct. 2013

	Survey (n=2809)	Frivillig i aktivitetsorienteret (n=488)	Frivillig i velfærdsorienteret (n=299)	Frivillig i politik og (lokal)samfund (n=260)
Pct. af samlet	100	17,4	10,6	9,3
Kvinder	53	45	64	48
Mænd	47	55	37	52
Alder:				
Under 29 år	19	14	13	11
30-49	35	43	48	40
50-66	30	29	21	34
Over 66	17	14	19	15
Hjemmeboende børn:				
Har ingen børn	34	42	48	39
Har mindst et barn	66	58	52	61
Højest gennemførte uddannelse:				
Ingen	23	15	16	13
faglig	30	29	25	25
KVU	12	11	11	12
MVU	23	28	29	27
LVU	13	18	20	23
Beskæftigelse:				
I den offentlige sektor	23	29	27	29
I den private sektor	30	31	29	33

Ikke i arbejde (eksklusive folk i uddannelse)	35	28	34	31
Under uddannelse	13	12	10	8
Arbejdstid:				
Fast arbejdstid	68	64	63	54
Har fleksible arbejdstider og HAR mulighed at arbejde hjemme nogle dage	23	26	25	35
Har fleksible arbejdstider men har IKKE mulighed for at arbejde hjemme nogle dage	10	10	12	11
Husstandens månedlige netto-indkomst:*				
Under 10.000 kr	12	9	10	6
10-20.000	27	20	26	17
20-30.000	24	24	23	32
30-40.000	21	26	20	26
Over 40.000	17	22	20	19
Selvvurderet god eller rimelig helbredssituation	94	97	94	96

*Kun valide svar - 25 pct. er missing

Effekten fra PSM på sandsynlighed for valget af frivilligt område for frivillige, der ikke er i beskæftigelse, 2012.



Interviewguide: Frivillige i Dansk Røde Kors			
Tema	Spørgsmål	Stikord – (kernespørgsmål)	Tid
Indledning / præsentation/formalier	- Kort præsentation af formålet med interviewet – speciale om motiver til frivillighed. - Interviewet vil blive anonymiseret (fortroligt)	Intro Kommentarer Anonymt, fortroligt	
Baggrundsoplysninger	- Vil du kort præsentere dig selv? (Navn, Alder, by, fritidsinteresser osv.) - Hvor længe har du arbejdet som frivillig hos Røde Kors? - Hvad består dit frivillige arbejde i? (funktion) - Hvor mange timer arbejder du frivilligt om måneden cirka? - Arbejder du frivilligt i andre foreninger? - Hvordan vil du beskrive Røde Kors som organisation?	Værdier på jobbet Ordinær beskæf.	8 min

	- Hvad er din ordinære beskæftigelse? - Vil du fortælle kort om dit almindelige arbejde? (fuldtid eller deltid?) (socialt, individuelt mm.) (fleksibelt?) - Hvordan vil du beskrive dit forhold til din arbejdsplads? - Vil du beskrive dig selv som religiøs? - Hvordan vil du placere dig på en politisk højre-venstre skala? - Er du generelt interesseret i politik? - Med hvilke tre ord vil du beskrive dig selv?	Andre værdier	
Egen frivillighed	- Arbejder andre medlemmer af din familie som frivillige? - Arbejder andre af dine kollegaer som frivillige hos Røde Kors? - Fortæl, hvordan du begyndte som frivillig - Var der en bestemt anledning (blev du opfordret af andre)? - Hvorfor begyndte du at arbejde som frivillig hos Røde Kors? - Hvad, vil du sige, driver dig som frivillig? - Hvad betyder det for dig at arbejde med andre mennesker i dit frivillige arbejde? (at gøre noget for andre) - Er det vigtigt for dig at gøre noget for dit lokalsamfund? (Evt. stolthed, fordi det betyder noget for dig personligt mm.) - Hvorfor?	(Hvad driver dig som frivillig?) Uddyb gerne!	15 min
Personlige	Hvordan prioriterer du din tid mellem arbejde, familie, fritid og	(Hvad	

relationer og omkostninger ved frivilligt arbejde	det frivillige arbejde? • Har du overvejet at stoppe som frivillig, fordi det kræver for meget af dig? (tid, ressourcer eller andet) • Indvier du din familie og venner i, hvad du laver som frivillig? • Oplever du positive reaktioner fra dine omgivelser, når du taler om dit frivillige arbejde? • Vil du fortælle om en positiv episode ifm. dit frivillige arbejde? • Kan du fortælle om en negativ episode? • Ser du dig selv, som aktiv frivillig, som en del af en større sag? ○ Uddyb gerne	prioriterer du som frivillig?)	
Opfattelse af andre medborgerlige pligter	• Vil du betegne dig selv som engageret i dit lokalsamfund? ○ Eksempel • Hvordan forholder du dig til lokalpolitik? (Engageret i parti, stemmer ved valg, deltager i debatter osv.) • Føler du indignation, når du hører historier (f.eks. i medierne) om, at velfærdsstaten svigter? • Hvad mener du om udsagnene ○ Det er vigtigt, at man bidrager med mere til samfundet, end man modtager. ○ Man er forpligtet til at hjælpe andre, der er dårligere stillede end en selv. ○ Man er også forpligtet til at hjælpe folk du ikke kender, hvis de er dårligere stillede end en selv. ○ Det er statens opgave at være det sociale sikkerhedsnet under samfundets svageste grupper.	(Hvorfor er det vigtigt at engagere sig?) Udsagn	
Relation mellem ordinærbeskæftigelse	• Hvordan ser du dit almindelige arbejde i forhold til dit frivillige arbejde?	(Vigtigt: Hvordan ser	

og frivillighed	○ Ser du det som én karriere? ○ Får du noget ud af det frivillige arbejde, som du kan bruge professionelt og omvendt? (kompetencer, kontakter andet..) ○ Har du nogle ønsker eller behov - f.eks. lysten til at gøre en forskel - som du ikke kan opfylde med dit almindelige arbejde? • Hvad er efter din mening de største udfordringer forbundet med at arbejde frivilligt, når man samtidig er i beskæftigelse? • Ser du nogle fælles værdier mellem dit arbejde og dit frivillige engagement? (f.eks. tilfredsstillelse ved at hjælpe andre eller at gøre noget for samfundet) • Forbinder du frivilligt arbejde med moral og etik? • Hvis 'ja', er den samme <i>moral</i> afgørende for almindelige arbejde?	du dit arbejde ift. dit frivillige arbejde?)	
Afslutning	• Tak fordi du vil være med. • Er der ting, som du gerne vil kommentere på her til allersidst? • Må jeg eventuelt kontakte dig senere, hvis jeg har nogle opfølgende spørgsmål?		

Noter fra interview

Umiddelbar vurdering af informant:

Vurdering: For frivillig 1 er den frivillige indsats - såvel som valget af arbejde - i høj grad begrundet af medfølelse og lysten til at gøre noget for andre mennesker, mens selvopofrelse og engagement i lokalsamfundet kun har mindre betydning.

Vurdering: For frivillig 2 betyder den store variation i valget af frivillighed, at det begrundes forskelligt. Lokalt engagement har stor betydning, mens selvopofrelse og medfølelse kun har ringe betydning.

Vurdering: For frivillig 3 har det lokale engagement og interesse for politik nogen betydning, men det mest udprægede er interessen for sårbare mennesker.

Vurdering: For frivillig 4 betyder selvopofrelse og medfølelse, at hun har stor interesse for det humanitære og internationale sigte i det frivillige arbejde, mens det lokale engagement kun har marginal betydning.

Vurdering: For frivillig 5 betyder selvopofrelse, at det frivillige arbejde bliver en hobby med de omkostninger, der følger med. Frivillig 5 har stor medfølelse med særligt udsatte børn og unge, mens det lokale engagement har mindre betydning.

Vurdering: For frivillig 6 har engagement i lokalsamfundet stor betydning, ligesom frivillig 6 er meget internationalt orienteret. Det frivillige arbejde er i ringe grad motiveret af selvopofrelse og medfølelse, men i høj grad af lysten til oplysning og interessen for det humanitære arbejde.