

Innenfor og utenfor organisasjonssamfunnet

Øyvind Andresen

Unge, eldre og personer med kort utdanning deltar minst i det norske organisasjonssamfunnet. Menn har fra tidlig på 1980-tallet vært sterkere integrert i organisasjonssfæren enn kvinner, men mot slutten av 1990-tallet er denne kjønnsforskjellen utjevnet. Organisasjonsdeltakelse regnes for å være en viktig levekårsfaktor, både i teoretiske arbeider og i den offentlige debatt.

I denne artikkelen skal vi bruke data fra SSBs levekårsundersøkelser fra 1983-1997 for å undersøke om ulike befolkningsgrupper er likt integrert i det norske organisasjonssamfunnet. Datakildene er nærmere beskrevet i ramme 1. For å begrunne en slik problemstilling skal vi først se på hvilket syn staten har på organisasjonsdeltakelse, dernest

skal vi se hvilken plass organisasjonsdeltakelse har i en av de mer kjente skandinaviske velferdsteoriene. Med argumentene på plass, beveger vi oss til "tallenes tale".

Myndighetenes syn på organisasjonsdeltakelse

I den nyere tid har det kommet flere offentlige meldinger og utred-

ninger om ulike aspekter ved organisasjoner og organisasjonsdeltakelse (f.eks. NOU 1980: 7, NOU 1988: 17, St.meld. nr. 27, 1996-97). Felles for disse er at de anser organisasjonsliv og organisasjonsdeltakelse som noe positivt. I St.meld. nr. 27 (1996-97:5) er følgende positive aspekter ved frivillige organisasjoner og deltakelse i frivillige organisasjoner trukket fram:

- organisasjonene knytter mennesker sammen i meningsbærende fellesskap
- (de demokratiske) organisasjonene gir de deltakende trening i å delta i felles beslutningsprosesser
- organisasjonene realiserer viktige samfunnsverdier og bidrar til å vedlikeholde moralnormer og et aktivt kulturliv
- organisasjonene gir de deltakende anledning til livslang læring og muligheter for å styrke egen kunnskap og kompetanse
- organisasjonene løser viktige velferdsoppgaver
- organisasjonene gir de deltakende mulighet til påvirkning på ulike arenaer

Vi ser at begrunnelsene dels er "offentlige", det vil si rettet mot hvilken funksjon organisasjonene har

Ramme 1. Datagrunnlag og begrepsavklaringer

Datakildene som benyttes er Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelser fra 1983, 1987, 1991, 1995 og 1997.

Frafallet øker over hele tidsperioden. I 1997 var svarprosenten nesten 10 prosent lavere enn i 1983.

At nettoutvalget går ned, betyr i utgangspunktet mer usikkerhet. Forskjellene er imidlertid så små at dette ikke er spesielt relevant. Noe annet er det hvis frafallet er spesielt konsentrert til spesielle befolkningsgrupper. Da blir bruttoutvalget og netto-utvalget vesentlig forskjellig, vi har utvalgsskjevhet. Vi finner ikke at det er store forskjeller mellom bruttoutvalg og nettoutvalg i noen av undersøkelsene. Forskjellene er størst i 1997, og vi har valgt å bruke frafallsvekter i dette datamaterialet.

Begrepsavklaringer

Aldersgrupper: 16-24 år (unge/de yngste), 25-44 år (voksne), 45-66 år (middelaldrende) og 67-79 år (eldre/de eldste).

Lav, middels og lang utdanning: Lav utdanning er definert som maksimum 9 års utdanning, middels utdanning 10-12 års utdanning, og lang utdanning mer enn 12 års utdanning.

Sosioøkonomisk status: en inndeling av befolkningen etter sosial og økonomisk stilling i samfunnet. Vi har benyttet oss av følgende tredeling; i) arbeidere og lavere funksjonærer, ii) middels og høyere funksjonærer og iii) selvstendige.

Bostedsstrøk: følgende inndeling er brukt; i) spredtbygd, ii) 200-19 999 innbyggere (små steder), iii) 20 000-99 999 innbyggere (byer) og iv) over 100 000 innbyggere (storbyer).

for samfunnet, og dels er individuelle, det vil si rettet mot hvilken funksjon organisasjonene har for individene som deltar. I virkeligheten henger disse naturligvis sammen; når individer deltar og nyter godt av deltakelsen får dette effekter på samfunnsnivå og omvendt.

Et forskerperspektiv på organisasjonsdeltakelse

Offentlige myndigheter ser altså på organisasjonsdeltakelse som noe positivt, både for individene og samfunnet som helhet. Det gis gode argumenter for en slik påstand, men det mangler et helhetlig perspektiv på organisasjonsdeltakelse. Innenfor den skandinaviske levekårs- og velferdstradisjonen eksisterer flere perspektiver hvor organisasjonsdeltakelse har en viktig plass. Vi skal se nærmere på en av de mer kjente skandinaviske velferdsteoriene, framsatt av den finske sosiologen Erik Allardt (1975).

Allardt utviklet sin teori med utgangspunkt i et kritisk syn på den svenske levekårstilnærmingen. Etter hans mening fokuserte denne altfor ensidig på økonomiske ressurser. Allardt definerer velferd som en tilstand hvor mennesker har mulighet til å få sine sentrale behov tilfredsstilt. Et umiddelbart problem blir da å identifisere hva som er sentrale menneskelige behov. Allardt tar ikke utgangspunkt i behovene i seg selv, men heller velferdsdimensjonene som han mener motsvarer viktige behov i de nåværende nordiske samfunn:

- å ha (having)
- å elske (loving)
- å være (being)

Visse ressurser kan plasseres i flere velferds kategorier. Eksempelvis er utdanning som kilde til livsopphold en "å ha"-verdi, utdanning som

middel til selvrealisering en "å være"-verdi.

Den første dimensjonen, *å ha*, er nært knyttet opp til menneskenes fysiologiske grunnbehov. Helse, utdanning, ernæring, arbeid og bolig er eksempler på ressurser som trengs for å tilfredsstille disse behovene. Et visst minimumsnivå av slike materielle ressurser er en forutsetning for liv i det hele tatt.

Den andre velferdsdimensjonen, *å elske*, tar utgangspunkt i at mennesker har behov for solidaritet og for å høre til et sosialt nettverk, hvor man liker og bryr seg om hverandre. Når de sosiale relasjonene er

symmetriske og innebærer uttrykk for kjærlighet og omtanke, kan vi snakke om det Allardt kaller "gemenskap". Det er gemenskapsaspektet som ifølge Allardt er viktig i velferdsanalyser. Han gir eksempler på negative konsekvenser av mangel på gemenskap for å illustrere viktigheten av slike relasjoner for mennesker, for eksempel nevrosor og psykoser. Delvis ser han også på negative effekter av at gemenskapsrelasjoner er utviklet, for eksempel når de er knyttet til sterk nasjonal solidaritet. Her er det imidlertid de direkte effektene for individer som selv etablerer gemenskapsrelasjoner som er i fokus.

Ramme 2. Indeksoppbygging

Personer kan være medlem i mer enn en organisasjon. Vi har konstruert en indeks som er et forsøk på å fange opp personers integrasjonsgrad i organisasjonssamfunnet *som helhet*. Indeksen er basert på spørsmål i levekårsundersøkelsene fra 1983-1997 om medlemskap og aktivitetsnivå i følgende organisasjonstyper:

fagforeninger, bransje-, nærings- og yrkesorganisasjoner, politiske partier, kristelige foreninger, idrettslag, kvinneorganisasjoner og lignende, humanitære organisasjoner, ungdomslag/pensjonistforeninger og lignende, musikkforeninger, borettslag og lignende, velforeninger og lignende, lokale interessegrupper, andre typer organisasjoner.

For hvert medlemskap og aktive deltakelse gis 2 poeng, hvert medlemskap og passive deltakelse gir 1 poeng, og manglende deltakelse gir 0 poeng. Poengene summeres så for hvert individ. Fordelingen på poeng danner, sammen med faglige overveielser, grunnlaget for sammenslåingen av indeksen:

- 0 : lav integrasjon
- 1-3 : middels integrasjon
- 4-26 : høy integrasjon

Det er viktig at hver verdi er omfangsrik nok, det vil si stor nok til å kunne brukes i statistiske analyser. Viktig er det dessuten å skille ut de som faller utenfor organisasjonssamfunnet, her definert som de som ikke deltar, og de som er sterkt integrert. Er for eksempel utgangspunktet studiet av makt og demokrati, vil det at mange ikke deltar i organisasjonene indikere at makten i organisasjonssamfunnet finnes hos de få heller enn hos de mange.

Vi ser at all organisasjonsdeltakelse teller likt i indeksen. Deltakelse i noen organisasjoner, for eksempel politiske eller religiøse, er nok mer betydningsfullt eller utbytterikt enn i andre, men vi har ikke gjort noe forsøk på å gradere «nyten» av deltakelse etter type organisasjon.

Tolkninger av analyser som inkluderer indeksen, må ta inn over seg at det av naturlige grunner er noen organisasjoner som ikke er relevante for visse grupper. For eksempel er det mange i alderen 16-24 år som ikke er i jobb og som av den grunn ikke har noen tilknytning til fagforeninger og bransjeorganisasjoner. Dette vil si at en eventuell lav skåre for unge på organisasjonsindeksen delvis kan forklares metodisk.

Å realisere seg selv

Den siste dimensjonen, å være, hen-
speiler på mulighetene for å kunne
utvikle sine potensielle iboende ev-
ner eller selvrealisering. Allardt de-
ler oppfyllelsen av "å være"-verdien
opp i ulike komponenter. De vik-
tigste er: at individet blir betraktet
som et individ (og ikke en ting som
kan erstattes), at individet nyter an-
seelse, at individet har mulighet til
sosiale og private aktiviteter, og at
individet har mulighet til å påvirke
beslutninger som gjelder hans og
hennes miljø og liv. Det helt sent-
rale i denne dimensjonen er indivi-
dets kontroll over hendelser som
påvirker hans og hennes liv.

Allardts teori tydeliggjør et grunn-
leggende levekårsaspekt ved å delta
i organisasjonssamfunnet. Å realise-
re seg selv avhenger blant annet av
muligheten til å påvirke beslutnin-
ger som gjelder ens eget liv. En rek-
ke slike beslutninger tas i organisa-
sjonslivet, enten dette er i boretts-
lag, fagforeninger eller politiske
partier. Manglende deltakelse fører
til at en del av "å være"-dimensjo-
nen ikke oppfylles, en mister en vik-
tig side av kontrollen over sitt eget
liv. Allardt understreker imidlertid
at det finnes individer som ønsker å
realisere seg selv uten å direkte
strebe etter påvirkning på politiske
hendelser. Muligheten til å la være
er ifølge Allardt, et aspekt av mulig-
heten til å bestemme over sine valg-
handling.

Integrasjon i organisasjons- samfunnet som helhet

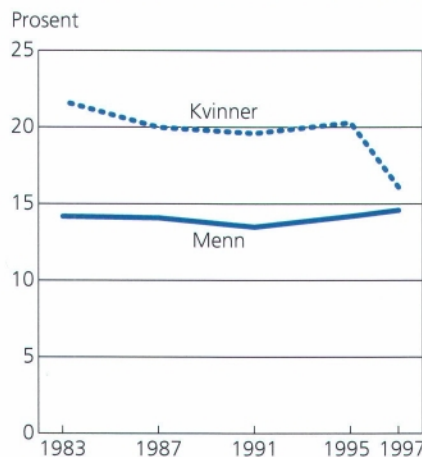
Fra de to foregående avsnittene ser
vi at effektene av organisasjonsdel-
takelse, kan gjøre seg gjeldende
både på individ- og samfunnsnivå.
Spørsmålet blir så hvordan vi skal
måle deltakelse i det norske organi-
sasjonssamfunnet. I ramme 2 har vi
beskrevet oppbyggingen av en in-
deks som er et forsøk på å fange

personers integrasjon i organisa-
sjonssamfunnet som helhet. Vi har
krysset denne mot kjønn, alder, ut-
danning, bostedsstrøk og sosioøko-
nomisk status. Figurene nedenfor
viser utviklingen i andeler med lav
integrasjon i hele organisasjonssam-
funnet fra 1983 til 1997 for de ut-
valgte gruppene.

Små kjønnsforskjeller

Menn var sterkere integrert i orga-
nisasjonssamfunnet enn kvinner
fram til 1997 (figur 1). I 1995 var
for eksempel 14 prosent av menne-
ne og 20 prosent av kvinnene svakt
integrert i organisasjonssamfunnet.
I 1997 er denne forskjellen borte.
Da var 15 prosent av mennene og
16 prosent av kvinnene svakt til-
knyttet organisasjonssfæren. Over
tid observerer vi med andre ord en
utjevning av kjønnsforskjellene.

Figur 1: Andel med lav integra-
sjon på totalindeksen for orga-
nisasjonsdeltakelse, etter kjønn.
1983, 1987, 1991, 1995 og 1997.
Prosent

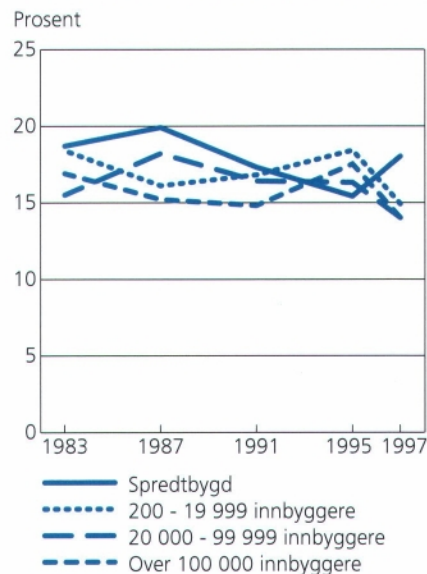


Kilde: Levekårsundersøkelsene

Liten forskjell by/land

Bostedsstrøk er ikke en viktig fak-
tor for å forklare forskjeller i orga-
nisasjonsintegrasjon (figur 2). I alle
bostedsstrøk er integrasjonen om-
trent den samme i 1983 og 1997.

Figur 2: Andel med lav integra-
sjon på totalindeksen for
organisasjonsdeltakelse, etter
bostedsstrøk. 1983, 1987, 1991,
1995 og 1997. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsene

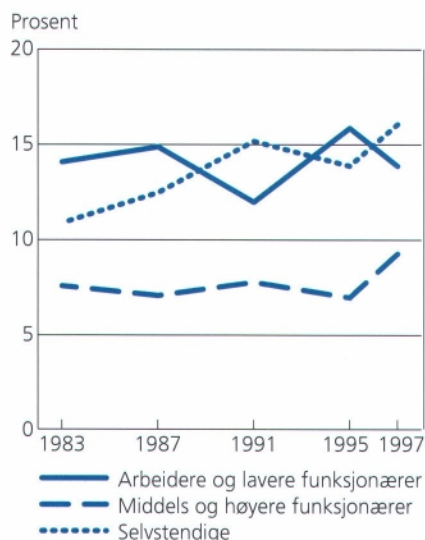
Arbeidere og selvstendige mindre aktive

Midlere og høyere funksjonærer er
sterkest integrert i organisasjons-
samfunnet av de sosioøkonomiske
gruppene; ikke på noe tidspunkt er
andelen svakt integrerte høyere enn
10 prosent i denne gruppen (figur
3). I 1997 var 14 prosent av arbei-
derne og de lavere funksjonærene,
16 prosent av de selvstendige, og 9
prosent av de midlere og høyere
funksjonærene svakt tilknyttet orga-
nisasjonssamfunnet. Alle de sosio-
økonomiske gruppene har omtrent
den samme organisasjonsintegrasio-
nen i begynnelsen og slutten av
tidsperioden.

Unge og eldre deltar mindre

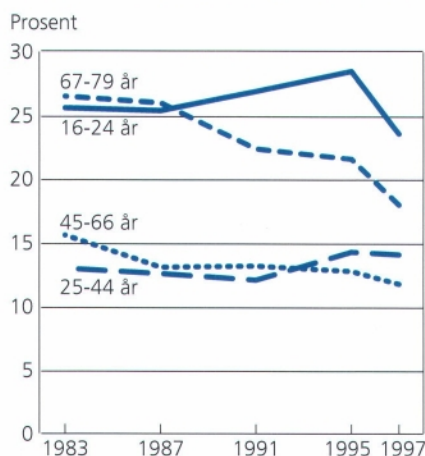
De yngste og de eldste er svakest
integrert i organisasjonssamfunnet
av aldersgruppene (figur 4). I 1997
var for eksempel 24 prosent av de
yngste, 18 prosent av de eldste, 14
prosent av de voksne og 12 prosent

Figur 3: Andel med lav integrasjon på totalindeksen for organisasjonsdeltakelse, etter sosio-økonomisk status. 1983, 1987, 1991, 1995 og 1997. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsene

Figur 4: Andel med lav integrasjon på totalindeksen for organisasjonsdeltakelse, etter alder. 1983, 1987, 1991, 1995 og 1997. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsene

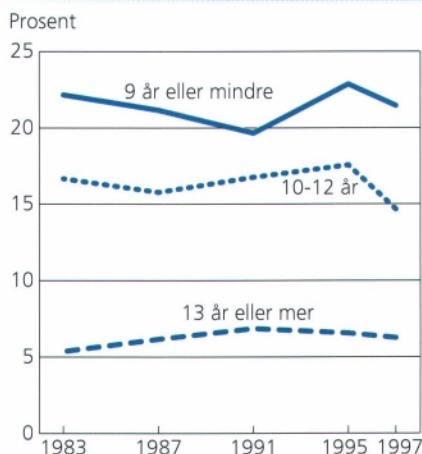
av de middelaldrende svakt integrert i organisasjonssamfunnet. Mens de eldste har blitt noe sterkere integrert i organisasjonssamfun-

net fra 1983 til 1997, har andel lavt integrerte i de andre aldersgruppene vært stabil i samme tidsperiode.

Høyt utdannede særlig aktive

Vi finner vesentlige forskjeller i integrasjon i organisasjonssamfunnet mellom de ulike utdanningsgruppene (figur 5). Svakest integrert er de med minst skolegang, sterkest integrert er de med lengst skolegang. Mens det i 1997 var slik at 22 prosent av de med lav utdanning var medlem eller aktiv i noen av de politiske og frivillige organisasjonene, var det tilsvarende tallet for de med lang utdanning 6 prosent. Det betyr at litt mer enn en av fem med lav utdanning befinner seg totalt utenfor organisasjonssamfunnet, noe som er nesten fire ganger så mye som for de med lang utdanning. Middels utdannede befinner seg i en mellomposisjon, i 1997 var 15 prosent av disse svakt integrert i organisasjonssamfunnet. Andel svakt integrerte er stabil for alle utdanningsgruppene i løpet av tidsperioden.

Figur 5: Andel med lav integrasjon på totalindeksen for organisasjonsdeltakelse, etter utdanning. 1983, 1987, 1991, 1995 og 1997. Prosent



Kilde: Levekårsundersøkelsene

Analysen viser at spesielt alder og utdanning er viktige variabler for å forklare variasjon i organisasjonsintegrasjon. De sosiale gruppene vi har brutt opp etter, kan skjule gruppe-interne forskjeller, for eksempel mellom menn og kvinner. Vi skal se nærmere på det i neste avsnitt.

Kjønnsforskjeller forsvinner mot slutten av 1990-tallet

I den yngste og eldste aldersgruppen er menn og kvinner omtrent likt tilknyttet organisasjonssamfunnet både i begynnelsen og slutten av tidsperioden. Blant de voksne og middelaldrende har det funnet sted en kjønnsutjevning i organisasjonsintegrasjon over tid; kvinner var svakest integrert i 1983, men i 1997 har menn og kvinner samme tilkkningsgrad.

Kvinnelige arbeidere og lavere funksjonærer var noe svakere integrert i organisasjonssamfunnet enn mannlige i 1983, men denne kjønnsforskjellen var borte i 1997. I de andre sosioøkonomiske gruppene er det ingen vesentlige kjønnsforskjeller i organisasjonsintegrasjon.

Bostedsstrøk har som vi husker, ingen vesentlig effekt på organisasjonsintegrasjon. Hva hvis vi ser på menn og kvinner i samme bostedsstrøk? I begynnelsen av tidsperioden var kvinner noe svakere tilknyttet organisasjonssamfunnet enn menn i samme bostedsstrøk. I 1997 er det ingen kjønnsforskjeller i spredtbygde strøk og på små steder, og de kjønnsforskjellene som finnes i byer og storbyer, er ikke signifikante. Det har med andre ord funnet sted en kjønnsutjevning i organisasjonsintegrasjon når vi sammenligner situasjonen i 1983 og 1997.

Kvinner og menn med høy utdanning har samme tilknytningsgrad til organisasjonssamfunnet i hele tidsperioden. Blant lavt og middels utdannede var kvinner svakere tilknyttet organisasjonssfæren enn menn i 1983. I 1997 er det ingen kjønnsforskjeller i organisasjonsintegrasjon i disse gruppene.

Organisasjonsdeltakelse og levekår

At en gruppe individer deltar lite i organisasjonslivet, betyr ikke at individene i gruppen ikke kan ha det materielt bra, ha gode sosiale relasjoner, og ha kontroll over andre viktige sider av sine liv. En helhetlig levekårsanalyse inkluderer selvsagt slike dimensjoner. I denne artikkelen har vi bevisst begrenset oss til organisasjonsdeltakelse, hvilke grupper som deltar mye og hvilke som deltar lite.

Vi har funnet at unge, eldre og personer med lav utdanning er svakest tilknyttet organisasjonssamfunnet. Noe av forskjellen i organisasjonsintegrasjon springer ut av rent metodiske forhold, ettersom deltakelse i noen av organisasjonstypene som inngår i indeksen, ikke er like naturlig i alle befolkningsgrupper. Dette er sannsynligvis av liten betydning.

Den observante leser vil ha merket seg det normative utgangspunktet for artikkelen; organisasjonsdeltakelse er *bra*. Dette betyr ikke at vi nedtoner det faktum at individer selv bestemmer om de skal delta i organisasjonslivet. Noen har ikke lyst, gidder ikke og så videre. Slikt forekommer selvfølgelig, men vår antakelse har til nå vært at slike disposisjoner i hovedsak vil være jevnt fordelt over ulike befolkningsgrupper. Dersom det er store forskjeller i organisasjonsdeltakelse mellom ulike befolkningsgrupper,

antar vi at det er andre mekanismer som virker. Slike mekanismer kan for eksempel være læring eller (arbeids)tid. Disse faktorene har nok en viktig påvirkning på forskjellene vi har funnet i organisasjonsintegrasjon.

Et spørsmål gjenstår imidlertid. Holder antakelsen om at individuelle "valgdisposisjoner" er jevnt fordelt over ulike befolkningsgrupper? En hypotese kan være at for eksempel unge finner andre arenaer å operere på, som substitutt til den nåværende organisasjonsarenaen. En årsak kan være at organisasjonene ikke klarer å fange opp de nye trendene, det som er ungt eller som fanger de unge. Ettersom de unge representerer framtiden, blir et legitimt spørsmål om arenaen for organisasjonsdeltakelse står framfor et fall, eller i hvert fall en vesentlig forandring. I så fall er det ikke nødvendigvis et problem på lang sikt at de unge deltar lite i organisasjonssamfunnet, da er de jo i ferd med å endre samfunnet mer i tråd med hvordan de selv ønsker det skal være. Det betyr imidlertid også at de unge vil ha lav innflytelse i en overgangsfase.

Litteratur

Allardt, Erik (1975): *Att Ha, Att Ælska, Att vara*, Lund: Argos.

Hernes, Gudmund og Willy Martinussen (1980): *Demokrati og politiske ressurser*. NOU 1980:7.

NOU (1988:17): *Frivillige organisasjoner*.

St. meld. nr 27 (1996-97): *Om statens forhold til frivillige organisasjoner*.

Øyvind Andresen

(oyvind.andresen@ssb.no) er konsulent i Statistisk sentralbyrå, Seksjon for levekårsstatistikk.