

Frivillighet blant 50-65 åringer i Oslo

Forskningsrapport for tjenestedesign

Over 60% av norske 50-65 åringer er frivillige, men rekrutteringsmetodene må moderniseres. Denne aldersgruppen representerer en enorm ressurs for frivillighetssentraler – de er høyt utdannede, har tid og erfaring, og bidrar dobbelt så lenge som yngre frivillige. Men de ønsker fleksibilitet og meningsfull kompetansebruk, ikke bare tradisjonelle oppgaver.

Forskningsrapport

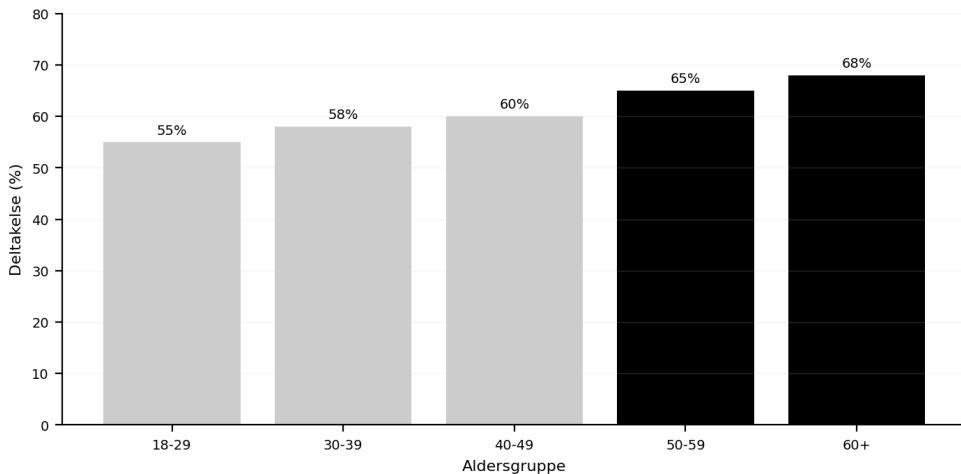
Oktober 2025

Utarbeidet for Oppsal frivillighetssentral, Bydel Østensjø

Faktabasert grunnlag for brukerundersøkelser og tjenestedesign rettet mot målgruppen 50-65 åringer.

1. Frivillighet i Norge og Oslo: tall og trender

Norge har en av verdens sterkeste frivillighetstradisjoner. **61% av befolkningen deltok i frivillig arbeid i 2024**, tilbake på samme nivå som før pandemien. Men aldersgruppen 50-65 år skiller seg markant ut: **60-68% i 50-årene har deltatt i frivillig arbeid de siste 12 månedene**, høyere enn yngre aldersgrupper. De ivrigste frivillige er faktisk 60 år eller eldre – **36% gjør frivillig arbeid minst én gang i måneden**, og de bidrar med betydelig flere timer enn yngre.



Frivillighetens økonomiske verdi

Frivillig arbeid bidro med verdiskapning på **107 milliarder kroner i 2023**, tilsvarende **255-280 millioner timeverk**. Kun pensjonistenes frivillige innsats alene utgjorde **39,6 milliarder kroner i 2024**. Dette representerer cirka 142.000 årsverk ulønnet innsats – en gigantisk samfunnsressurs.

Fem tydelige trender fra de siste årene

1. Pandemiens varige påvirkning har endret frivillighetsmønstrene. Under Covid-19 falt gjennomsnittlig antall timer frivillig arbeid fra 13,6 til 10,2 timer. Selv om deltakelsen er tilbake på 2019-nivå, er det færre som deltar i mange organisasjoner samtidig. **Unge menn under 30 år har mistet 10% deltakelse** etter pandemien, mens de eldste (60+) har tatt seg raskere opp.

2. Fra kollektiv til refleksiv frivillighet kjennetegner den nye generasjonen frivillige. Økning i kortsiktig frivillig arbeid – festivaler, enkeltstående arrangementer, prosjektbaserte oppdrag – har erstattet langvarig medlemskap og styreverv. Selvrealisering og personlige mål har blitt viktigere motivasjoner enn pliktfølelse. Frivillige ønsker **fleksibilitet, kortsiktig engasjement og egenstyring**.

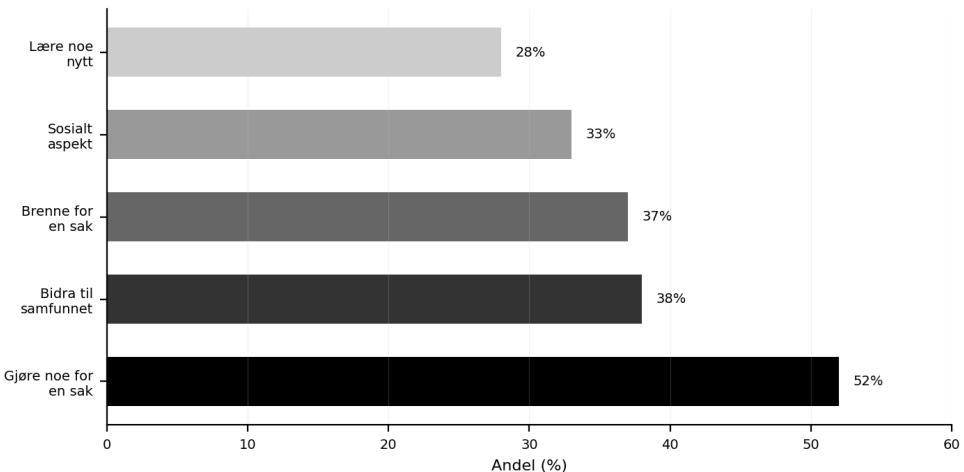
3. Digital omstilling akselererte dramatisk under pandemien. Organisasjoner tok et 'kvantesprang i læring' om digitale hjelpermidler. Men digitaliseringen skaper også nye **barrierer for de som ikke behersker teknologien** – 80% av ikke-digitale nordmenn er 60 år eller eldre.

4. Sekularisering påvirker organisasjonslandskapet. Færre deltar i religiøse organisasjoner og tradisjonelle folkebevegelser, mens identitetspolitiske organisasjoner øker.

5. Demografiske endringer gir både muligheter og utfordringer. De store etterkrigskullene (født 1959-1975) er nå i 50-65 års aldersgruppen – totalt 1,5 millioner personer, 27,8% av befolkningen. Dette er den største kohorten potensielle frivillige noensinne, men de har også andre krav til hvordan frivillighet skal organiseres.

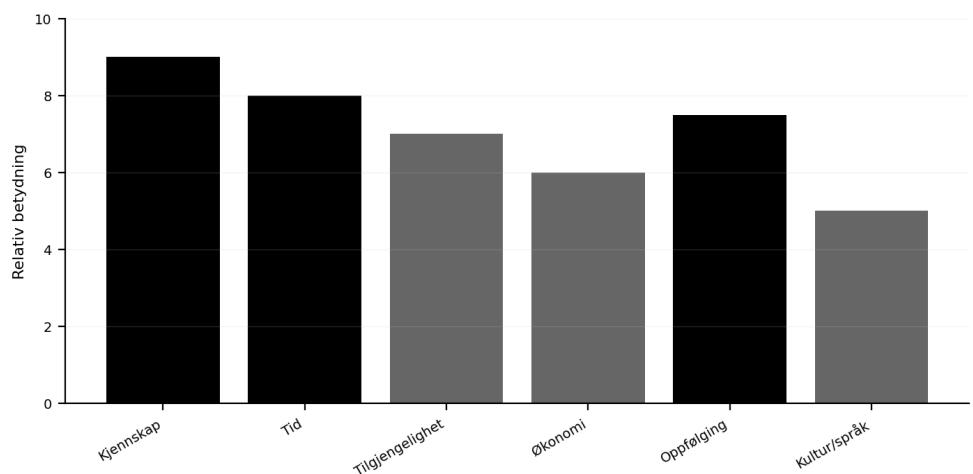
Motivasjon: hvorfor folk blir frivillige

De fire viktigste motivasjonsfaktorene i befolkningen er: **Gjøre noe for en sak som opptar dem** (52%), bidra til samfunnet (38%), brenne for en sak (37%), og det sosiale aspektet (33%). For aldersgruppen 50-65 år er det sosiale **enda viktigere** – de bruker frivillighet aktivt for å bekjempe ensomhet og bygge nettverk etter at barn flytter ut eller ved pensjonering.



Forskning fra NorLAG viser spesifikke motivasjoner for eldre: **meningsfullhet og bidrag** til lokalsamfunnet, personlig utvikling gjennom å lære nye ferdigheter, **bedre helse og livskvalitet** (frivillige føler seg mindre ensomme), og muligheten for å opprettholde kompetanse og identitet. Viktig: De fleste som er frivillige som pensjonister har deltatt tidligere i livet – **kontinuitet i engasjement** er avgjørende.

Seks hovedbarrierer som hindrer deltagelse



Kjennskap er den største enkeltbarrieren. 57% av de som aldri er spurt kan tenke seg å gjøre frivillig arbeid – folk vet ikke at muligheten finnes. **Tilgjengelighet** omfatter fysisk tilgjengelighet, transport, mangel på lokaler, og digitale barrierer. 31% av de over 67 år opplever konkrete barrierer. **Tid** er kritisk, spesielt for 'sandwichgenerasjonen' (40-60 år) med ansvar for både barn og aldrende foreldre. **Kultur og språk** påvirker særlig innvandrere, mens **økonomi** skaper sosial ulikhet. **Oppfølging** er avgjørende: 66% av organisasjoner mener kapasitet til å følge opp nye frivillige er viktig for rekruttering.

2. Målgruppen: livet som 50-65 åring i Norge

1,5 millioner nordmenn er i aldersgruppen 50-65 år. I Oslo utgjør denne gruppen en betydelig andel av de 724.300 innbyggerne. Dette er en livsfase preget av kontraster – både toppår og overgangsutfordringer.

Sandwichgenerasjonen med dobbel omsorgsbyrde

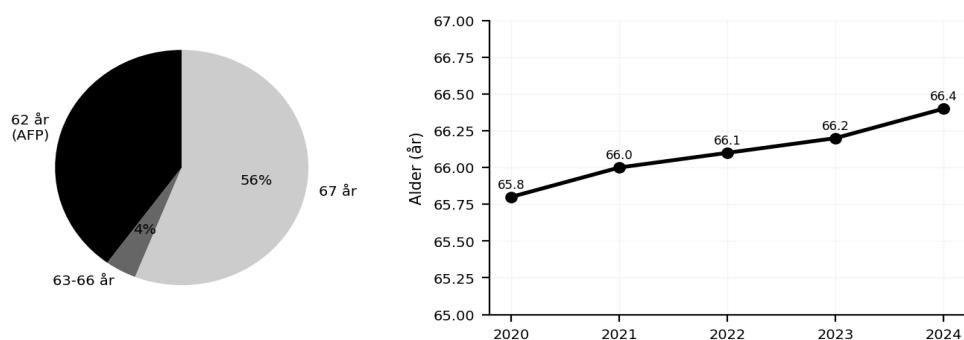
Mange i denne aldersgruppen lever i en krevende livssituasjon. De har ofte barn som fortsatt er hjemme eller studerer (20-25 år), samtidig som aldrende foreldre (75-90 år) trenger omsorg. Cirka **1 av 6 voksne gir regelmessig ulønnet omsorgsarbeid** til syke, eldre eller funksjonshemmede, og kvinner tar hovedansvaret. Samtidig blir mange besteforeldre i denne perioden.

Arbeidslivet: høyere yrkesdeltakelse enn før

80% av 55-61 åringer er fortsatt yrkesaktive, mens 40-50% av 62-66 åringer fortsetter å jobbe. Dette representerer en betydelig endring – folk jobber lengre enn tidligere generasjoner. Mange har nådd karrieretoppen og har høy kompetanse. Fleksibilitet og gradvis nedtrapping etterspørres sterkt.

Pensjonering: trenden går mot å jobbe lenger

Gjennomsnittlig avgangsalder fra arbeid er **66,4 år (2024)**, en økning på 0,3 år fra året før. Folk tar ut alderspensjon i snitt ved 65,5 år. Flertallet (56%) venter til 67 år, mens 40% tar tidlig uttak (62-66 år).



AFP (Avtalefestet Pensjon) påvirker mønstrene sterkt. 138.900 personer mottok AFP i privat sektor i juni 2025. Interessant nok brukes AFP primært som tidligerpensjon: **83,5% av nye AFP-mottakere tar ut ved 62 år**. Dette gir en gruppe nylig pensjonerte 62-65 åringer med tid til rådighet og ofte god økonomi.

God helse, men økende bevissthet om aldring

De fleste i denne aldersgruppen har god helse, men begynner å merke aldring: dårligere syn, hørsel, økt utmattelse. Økt forekomst av høyt blodtrykk, kolesterol, type 2 diabetes og muskel- og skjelettplager. Men funksjonsevnen er god – de fleste har forventet **15 friske leveår ved 65 års alder**. Mange føler seg subjektivt 10-15 år yngre enn biologisk alder.

Økonomisk trygghet, men økende ulikhet

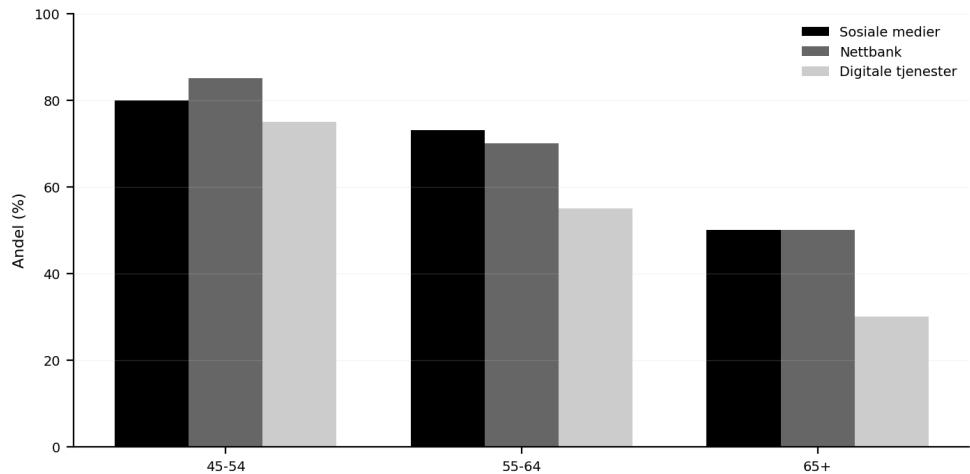
Mange i denne aldersgruppen har **god økonomi** – toppinntekt i karrieren, egen bolig (over 80%), oppspart pensjon og kapital. Men økende inntektsulikhet innad i gruppen betyr at kvinner, aleneboende og innvandrere er overrepresentert i lavinntektsgruppen. 1 av 5 kan ikke klare en uforutsett utgift.

Fritid: aktive, sosiale og interesserte

Aldersgruppen er **mindre ensomme enn yngre** og har høyere livskvalitet. De har oftere kontakt med familie, opprettholder vennskap aktivt, og møtes fysisk. 77% trener/mosjonerer minst én gang per uke, med turgåing som den mest populære aktiviteten (over 90% deltagelse). Oslo Idrettskrets har ca. 45 60pluss-grupper som tilbyr gåturer, trim, bordtennis, vanngymnastikk, dans, yoga.

Digital kompetanse: stort spenn og viktig barriere

Her er det enorme forskjeller. Totalt 600.000 nordmenn (14%) er ikke-digitale, og **80% av disse er 60 år eller eldre**. Blant 50-65 åringer er det betydelig spredning.



Kompetente brukere: 45-54 år bruker Facebook (80% daglig), LinkedIn, økende Instagram. 55-64 år har 70-75% på sosiale medier, Facebook dominerer. Nettbank brukes av 7 av 10. **Utfordringer:** 32% har ingen erfaring med å finne informasjon på offentlige nettsider, 59% har ingen erfaring med digital ID, 68% har aldri fylt ut nettskjema, og 73% har ingen erfaring med Zoom/Skype. Aldersrelaterte faktorer som dalende kognitiv funksjonsevne, svekket syn og motorikk forsterkes av rask teknologisk utvikling.

3. Frivillighetssentraler: hva de er og hvordan de fungerer

En frivillighetssentral er en **lokalt forankret møteplass** som er åpen for alle som ønsker å delta i frivillig virksomhet. I motsetning til tradisjonelle frivillige organisasjoner har de ikke medlemskap, men drives av ansatte i samhandling med frivillige, lag/foreninger og kommune. De finansieres av både stat og kommune.

Historikk og utbredelse

Konseptet ble utviklet gjennom idedugnad i 1990, og 91 frivillighetssentraler ble etablert i 1991. Per 2025 er det **ca. 550 frivillighetssentraler** i Norge, fordelt på 335 kommuner. Dette betyr at **94% av Norges kommuner** har minst én sentral. Oslo har **24-32 frivillighetssentraler** – én i hver bydel.

Organisering og krav

55% av sentralene er kommunalt eid, 28% eies av foreninger eller lag. Fra 2022 krever forskriften minimum 100% stilling per sentral, egne lokaler, rådgivende organ der frivilligheten er representert, og lokal finansiering på minst 40% av totale driftsinntekter. **Norges Frivilligsentraler (NFS)** er interesseorganisasjonen – over 98% er medlemmer.

Oppsal frivillighetssentral: deres konkrete case

Oppsal frivillighetssentral ligger i Vetlandsveien 99/101, 2. etasje over Deichman Oppsal bibliotek. Daglig leder er Silje Farner-Calvert. Samlokalisering med bibliotek, ungdomsklubb og Kafe X gir unike muligheter for samarbeid. **Ti kjernaktiviteter:** 1) Besøkstjeneste, 2) Leksehjelp, 3) Kodeklubben Oppsal, 4) Kulturturer, 5) Følgetjeneste, 6) Handlevareassistanse, 7) Skriveklubb, 8) Matkurs for barn, 9) Klesbytte, 10) Julegaveprosjekt. I 2024 fikk Oppsal **150.000 kroner fra Sparebankstiftelsen** til utstyr for skaperverksted på biblioteket.

Bydel Østensjø: strategi og prioriteringer

Bydel Østensjø har tre frivillighetssentraler: Oppsal, Bøler og Manglerud. I strategisk plan 2022-2025 er **frivillighet ett av tre prioriterte innsatsområder**. Bydelen setter av 250.000 kroner årlig til frivillighetsmidler (søknadsfrister 1. mars og 1. september). I november 2024 arrangerte de sin første **frivilligbørs**.

Rekrutteringsmetoder: hvordan sentralene får tak i frivillige

Digitale plattformer er primære verktøy. Frivillig.no er nasjonal rekrutteringsportal driftet av Frivillighet Norge. 41% av befolkningen kjente til plattformen i 2019. Sosiale medier, særlig Facebook-grupper og Instagram, brukes aktivt. **To hovedstrategier dominerer:** Kampanjemetoden (bred og utadrettet med jobopslag, arrangementer) og Nettverksmetoden (direkte og personlig, 'munn til munn'). **Suksessfaktorer:** klare beskrivelser av frivillige oppdrag, rask respons (de første 30 dagene er kritiske), god velkomst med grundig introduksjon, og løpende anerkjennelse.

Fire hovedutfordringer frivillighetssentralene møter

1. Økonomiske utfordringer er presserende. I 2023 var tilskuddet 21.268 kroner mindre per sentral enn året før. Kravet om 100% stilling fra 2022 medfører kostnader mange ikke har økonomi til. **2. Kommunal kontroll versus frivillighetens prinsipper** skaper spenning. Mange sentraler opplever at kommunen tar kontroll over hvilke aktiviteter de frivillige skal bistå med. **3. Rekruttering og fastholdelse** er kontinuerlig krevende. Mange vet ikke at frivilligcentraler finnes, og det er konkurransen om frivillige med andre organisasjoner. **4. Økte forventninger** uten tilsvarende ressurser. Frivilligcentralene får stadig flere oppgaver: inkludering av barn og unge, beredskap, psykisk helse og ensomhetsbekjempelse, integrering.

4. Beste praksis: suksesseksempler og innovative konsepter

Tid som teller: rekruttering ved overgangspunktet

Frivillighet Norge gjennomførte systematisk prosjekt for å inkludere flere eldre i frivilligheten. De tilbød kurs for kommuneansatte som snart skulle gå av med pensjon. **Hvorfor det fungerte:** Målrettet rekruttering ved overgangspunktet til pensjon viste seg kritisk. Fokus på kompetansebasert frivillighet – 'det du kan, er kanskje det noen trenger' – skapte verdighet og mening. **Lærdom:** Etter pensjon kan det være for sent. Tidlig dialog må starte mens folk er i jobb.

Mental Helse Follo: digital styrerekrutering

Brukte Frivillig.no til å rekruttere styremedlemmer til nytt lokallag. Benjamin Rastum (25) og Karl Henrik Trollsaas (50) ble begge rekruttert gjennom plattformen. **Lærdom:** Digitale plattformer demokratiserer frivillighet og når ulike aldersgrupper.

Pensjonistforbundet: teknologimbassadør-korps

Rekruttert eldre innbyggere til nasjonalt teknologimbassadør-korps med mål om over 400 ambassadører. De får opplæring i velferdsteknologi og VR-teknologi. **Hvorfor det fungerte:** Invertere rolleoppfatninger – eldre som teknologilærere, ikke kun brukere. **Lærdom:** Utfordre stereotypier om eldre og teknologi.

Oslo Røde Kors: kompetansebasert matching

Målrettet rekruttering av pensjonister med pedagogisk kompetanse til leksehjelp. Terje Lysholm (65+) eksempel: sikkerhetskurs, beredskapsledelse, seniorferie – variasjon i oppgaver gir fleksibilitet. **Lærdom:** Oslo Røde Kors erfarer at frivillige over 65 år er aktive dobbelt så lenge som 18-25-åringar.

Fem innovative konsepter å kjenne til

1. **Skill-based volunteering (kompetansebasert frivillighet)** innebærer at frivillige bruker profesjonelle ferdigheter til å støtte ideelle organisasjoner – design, markedsføring, IT, regnskap. For 50-65 åringer med høy utdanning gir dette meningsfull bruk av kompetanse. 2. **Episodic volunteering (episodisk frivillighet)** er kortvarige oppdrag under 6 måneder – festivaler, events, prosjekter. Micro-volunteering er svært korte oppgaver (5-30 min) som kan gjøres digitalt. 3. **Virtual volunteering (virtuell frivillighet)** utføres helt online: veiledning, mentoring, administrativt arbeid. Fjerner geografiske barrierer. 4. **Time banking (tidsbank)** er bytteøkonomi der deltakere tjener 'tidskreditter' for hver time de hjelper andre. 5. **Refleksiv frivillighet** er moderne tilnærming der frivillige velger engasjement basert på selvrealisering og personlige mål. 50% i aldersgruppen ønsker fleksibilitet – selv bestemme tid og omfang.

Tre internasjonale eksempler med norsk relevans

Be My Eyes (Danmark) er mobilapp som kobler blinde/svaksynte med seende frivillige via videochat. 6 millioner frivillige globalt. Viser at små handlinger gir stor effekt. **Catchafire (USA)** er digital plattform som matcher profesjonelles spesifikke kompetanse med nonprofits behov. Skills-based volunteering. **Repair Cafés (Nederland/UK)** er lokale møteplasser der folk lærer å reparere ting sammen med erfarte frivillige. Kombinasjon av sosial møteplass, kompetansedeling og bærekraft.

5. Viktige rapporter og forskning å kjenne til

Frivillighetsbarometeret: årlig befolkningsundersøkelse

Frivillighetsbarometeret 2024 fra Frivillighet Norge (4012 respondenter) viser at 61% av befolkningen har gjort frivillig arbeid siste året. Viktigste motivasjoner: Ønske om å være til nytte (52%), samfunnsverdi (38%), brenne for en sak (37%), sosialt (33%). Tilgjengelig på frivillighetnorge.no/rapport.

Sentrale forskningsrapporter fra ISF/NORCE

Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor har publisert flere kritiske rapporter 2024-2025: "Tilbake til normalen? Frivillig engasjement i Norge, 1998–2023" (2024:6) dokumenterer at over 60% deltar i frivillig arbeid. "Eldre og frivillig innsats" (2024:5) fokuserer på eldres rolle og potensialet. "Frivillighet før og etter pandemiens tid" (2023:7) viser robust frivillig sektor. "Frivillig sektor i Oslo" (2020:8) gir spesifikk innsikt. Alle rapporter tilgjengelige via samfunnsforskning.no/sivilsamfunn.

Stortingsmeldinger og offentlige strategier

Meld. St. 10 (2018–2019): Frivilligheita – sterkt, sjølvstendig, mangfoldig fra Kultur- og likestillingsdepartementet har fire hovedmål: bred og mangfoldig deltagelse, sterkt og uavhengig sektor, forenklingsreform og samordning. **Oslo kommunes frivillighetsmelding (2016)**, vedtatt 14.12.2016, har fire hovedmål: Det skal være lett å drive frivillig aktivitet, kommunen skal styrke samhandlingen med frivillig sektor, lokaler og anlegg skal være tilgjengelige, og kommunen skal stimulere til mangfold.

Bydel Østensjø: strategisk plan 2022-2025

Bydelen har tre prioriterte innsatsområder: barn og unge, levekårsforskjeller, og **frivillighet**. Budsjett 2025 inkluderer 250.000 kroner til frivillighetsmidler med søknadsfrister 1. mars og 1. september.

Viktig forskning fra NOVA og Fafo

"Refleksiv frivillighet i en norsk kontekst – om eldres deltagelse" (2020) av Hansen & Slagsvold viser at 6 av 10 eldre har deltatt som frivillige siste året. Dagens eldre ønsker fleksibilitet og egenstyring. "Hverdagsliv og integrering" (2024:24) fra Fafo viser at innvandrere deltar mindre i frivillighet enn etniske nordmenn.

6. Konkurrenter og alternativer: hvor ellers engasjerer 50-65 åringer seg?

Frivillighetssentraler konkurrerer om folks tid og engasjement med etablerte og kraftige alternativer. Forståelse av disse er kritisk for tjenestedesign.

Idrettslag: sterke og rotfestede

Norge har over 370 medlemsorganisasjoner i Frivillighet Norge med mer enn 50.000 lokallag. 18% av voksne er aktive i idrettslag, menn (22%) mer enn kvinner (14%). 77% av voksne trener/mosjonerer minst én gang per uke, men **76% trener på egenhånd** – ikke i organisert form. 34% trener på kommersielle treningsentre. Turgåing er mest populært (over 90%). Oslo Idrettskrets har ca. 45 60pluss-grupper.

Menigheter og trossamfunn: sosiale arenaer

Den norske kirke er største trossamfunn (71% i 2018, synkende). Andre trossamfunn har ca. 373.000 medlemmer fordelt på 872 menigheter (2020), pluss ca. 200.000 muslimer. Aktiviteter: gudstjenester, kor, musikkgrupper, studiegrupper, sosiale arrangementer, diakonalt arbeid.

Seniornett: digital inkludering som møteplass

Seniornett Norge (stiftet 1997, 9.146 medlemmer januar 2023) har 230 lokalforeninger. Formål: Digital inkludering av seniorer (55+). Aktiviteter: datacafér og nettkafeer, kurs i PC/smarttelefon/nettbrett, individuell datahjelp, slektsforskning. Digital Festival er Norges største landsdekkende IKT-arrangement.

Kor, kulturorganisasjoner og hobbyforeninger

Utbredt korvirksomhet (kirkekor, blandede kor, mannskor, kvinnekor), teatergrupper, kunstforeninger, litteraturklupper, musikkforeninger, dansegrupper. Hobbyforeninger inkluderer hagelag, håndarbeidsforeninger, historielag, naturvernforeninger. Fellestrekk: lavterskel sosiale arenaer, deling av felles interesser.

Digitale plattformer: konkurranse om oppmerksomhet

Bruk i aldersgruppen 45-64 år er høy: 80% av 45-54 åringer bruker sosiale medier daglig, 70-75% av 55-64 åringer. Facebook dominerer (70-80% daglig). Sosiale mediers appell: holde kontakt med familie og venner, dele bilder, følge nyheter, delta i interessegrupper. Konkurrerer direkte om fritid og kan erstatte fysiske møter, men kan også mobilisere til fysiske aktiviteter.

7. Intervjuguide: spørsmål for brukerundersøkelsene

Dere skal gjennomføre brukerundersøkelser om to dager. Her er detaljerte intervjuguider basert på beste praksis og relevant metodikk.

25 spørsmål for potensielle frivillige (50-65 år)

Bakgrunn og livssituasjon: 1. Kan du fortelle litt om deg selv og din livssituasjon? 2. Er du i arbeid nå? Full- eller deltid? Eller er du pensjonert/uføretrygget? 3. Hvordan ser en vanlig uke ut for deg? 4. Hva bruker du fritiden din til i dag? 5. Er du medlem i noen organisasjoner?

Erfaring med frivillighet: 6. Har du erfaring med frivillig arbeid fra før? 7. Hvis ja: Hva fikk deg til å bli frivillig? 8. Hvis ja: Hva var det beste? 9. Hvis nei: Har du vurdert det? Hva holdt deg tilbake? 10. Kjenner du noen som er frivillige?

Motivasjon og interesser: 11. Hva er viktig for deg når du skal bruke tid på noe? 12. Hva liker du å gjøre? Hva er du god til? 13. Hva kunne motivert deg til å bli frivillig? 14. Hva slags oppgaver kunne du tenke deg? 15. Hvor mye tid kunne du bruke? (timer per uke/måned)

Barrierer og bekymringer: 16. Hva kunne stoppe deg fra å bli frivillig? 17. Har du bekymringer? 18. Hva tenker du om forpliktelser og binding? 19. Er det praktiske hindringer? (Transport, økonomi, helse)

Forventninger til frivilligsentralen: 20. Hva vet du om frivilligsentralen fra før? 21. Hva ville du forventet? 22. Hvordan kunne sentralen gjort det enklere for deg? 23. Hva slags opplæring ville du trenge? 24. Hvordan ønsker du å bli kontaktet? 25. Ett råd til frivilligsentralen om rekruttering?

26 spørsmål for ansatte/koordinatører på frivilligsentraler

Organisasjon og rolle: 1. Hva er din rolle? 2. Hvor lenge har du jobbet her? 3. Hvordan er sentralen organisert? 4. Hvor mange frivillige har dere? Profil? (Alder, bakgrunn) 5. Hvilke typer aktiviteter tilbyr dere?

Rekruttering og matchingprosessen: 6. Hvordan rekrutterer dere i dag? 7. Hvilke kanaler fungerer best? 8. Hvordan matcher dere frivillige med oppgaver? 9. Vanligste motivasjoner hos nye? 10. Utfordringer i rekruttering?

Aldersgruppen 50-65 år spesielt: 11. Hvor stor andel er 50-65 år? 12. Hvordan skiller denne gruppen seg fra andre? 13. Hva motiverer særlig denne aldersgruppen? 14. Hvilke oppgaver passer særlig godt? 15. Spesielle utfordringer med å rekruttere/beholde denne alderen?

Konkurrenter og alternativer: 16. Hvilke andre arenaer 'konkurrerer' om folks tid? 17. Hva gjør frivilligsentralen unik? 18. Hvordan påvirkes dere av digitalisering?

Suksessfaktorer og utfordringer: 19. Hva fungerer best? 20. Største utfordringer? 21. Hva skal til for at frivillige blir lenge? 22. Hvordan følger dere opp frivillige? 23. Hvordan måler dere suksess?

Fremtiden: 24. Hvordan skal sentralen utvikle seg fremover? 25. Hva trenger dere mer av? 26. Hvordan kan sentralen bli mer attraktiv for 50-65 år?

Seks intervjutips spesielt for denne målgruppen

1. Skap trygghet først. Vær tydelig på formål, anonymitet og bruk. Velg rolig sted. Avsett 45-90 minutter. **2. Åpen og lyttende holdning.** La informanten fortelle med egne ord. Ikke avbryt. **3. Aktiv lytting.** 'Kan du fortelle mer?', 'Kan du gi eksempel?', 'Hvis jeg forstår deg rett...?' **4. Sensitiv for personlige utfordringer.** Denne aldersgruppen kan ha erfaring med sykdom, tap, pensjon. **5. Respekter erfaring.** Denne gruppen har lang livserfaring. Vis at deres perspektiv er verdifullt. **6. Bevisst digitale ferdigheter.** Noen er svært digitale, andre mindre. Tilby både digitale og analoge løsninger.

Konklusjon: tre kritiske innsikter for tjenestedesign

Aldersgruppen 50-65 år representerer en gullgruve for frivillighetssentraler – **høyest deltagelse av alle aldersgrupper, dobbelt så lang lojalitet som yngre, og enorm samfunnsverdi**. Men rekruttering krever nytenkning.

1. Den refleksive frivillige krever fleksibilitet og mening. Denne generasjonen vil ikke bare 'fylle timer' – de søker selvrealisering, kompetansebruk og egenstyring. Innovative konsepter som skill-based volunteering, episodisk frivillighet og digitale løsninger treffer deres behov bedre enn tradisjonelle modeller. 50% ønsker selv å bestemme tid og omfang.

2. Barrierer handler om kjennskap, ikke vilje. 57% av de som aldri er spurt kan tenke seg å bli frivillige. Problemet er ikke mangel på interesse, men mangel på informasjon og tilgjengelighet. Digital kompetanse varierer enormt i denne gruppen – 80% av ikke-digitale nordmenn er 60+, mens 80% av 45-54 åringer bruker sosiale medier daglig. Tjenester må designe for dette spennet.

3. Rekruttering må starte før pensjon. Forskningen er krystallklar: De som er frivillige som pensjonister har vanligvis deltatt tidligere. 'Tid som teller'-prosjektet viser at dialog må starte mens folk fortsatt er i jobb. Overgangsfasen til pensjon (særlig 62-65 år med AFP) er det optimale rekrutteringsvinduet.

Deres brukerundersøkelser om to dager vil gi dypere innsikt i lokale behov i Østensjø. Bruk denne rapporten som kunnskapsgrunnlag, men la brukerne selv fortelle sine historier. **Lykke til!**

Forskningsrapport utarbeidet oktober 2025

For spørsmål eller videre informasjon, kontakt Oppsal frivillighetssentral.

Denne rapporten er basert på offentlig tilgjengelig forskning, statistikk og rapporter fra Frivillighet Norge, ISF, NORCE, Statistisk sentralbyrå, Oslo kommune og Bydel Østensjø.