

Arbeidstilsynet  
Postboks 4720 Torgard  
7468 Trondheim

Oslo, 2. november 2018

Ansvarlig advokat: Einar Engh  
Referanse: 2400674

## TILSYN MED VARSEL OM PÅLEGG – ADAL MULTISERVICE AS

### 1 INNLEDNING

Vi viser til Arbeidstilsynets brev 4. oktober 2018, hvor det er gitt varsel om pålegg etter tilsyn hos Adal Multiservice AS («Adal»). Frist for kommentarer ble satt til 26. oktober 2018, og det ble bedt om utsettelse til 2. november 2018. Advokatfirmaet Hjort DA v/ undertegnede representerer Adal, og ber om at fremtidige henvendelser i sakens anledning rettes hit.

De ulike påleggene som Arbeidstilsynet vurderer å gi virksomheten er en konsekvens av at Arbeidstilsynet er av den oppfatning at det består et arbeidsforhold mellom de som utøver frivillig innsats og Adal, herunder at de frivillige er å regne som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Under forutsetning av at dette er korrekt, har ikke Adal innvendinger mot de påleggene som er gitt. Derimot er Adal av den oppfatning at de personene som yter en innsats, heretter omtalt som de frivillige, ikke er å anse som arbeidstakere etter arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven.

### 2 OVERORDENDE PRESISERINGER

Før det redegjøres nærmere for hvorfor de frivillige ikke er å anse som arbeidstakere, har Adal enkelte overordnede kommentarer. På side 2 legger Arbeidstilsynet til grunn at Adal er et bemanningsforetak. Dette forutsetter imidlertid at de frivillige er arbeidstakere, jf. arbeidsmiljøloven § 14-12: «*Innleie av arbeidstaker fra virksomhet ...*» (understreket her).

På side 3 i brevet 4. oktober 2018 uttaler Arbeidstilsynet at Arbeidstilsynet Sør Norge sitt vedtak i Fjordteam-saken ble opphevet etter at BKM tok ut søksmål. For det første ble Fjordteam-saken først påklaget til Direktoratet for arbeidstilsynet, som ikke tok endelig stilling til om de frivillige var å regne som arbeidstakere. Imidlertid la direktoratet uriktig til grunn at arbeidsmiljølovens og allmenngjøringslovens formålsbestemmelser alene ga hjemmel for enkelte av de pålegg som var gitt. Dette ble senere opphevet av Arbeids- og sosialdepartementet etter at *Fjordteam AS* anla

søksmål mot staten. Det var altså ikke menigheten som anla søksmålet, slik Arbeidstilsynet hevder i brevet av 4. oktober 2018.

I forlengelsen av dette bemerkes at Arbeidstilsynet gjennomgående blander ulike rettssubjekter sammen i sin vurdering. Påleggene i denne saken er gitt overfor Adal, men begrunnelsen for påleggene gjelder dels forhold hos andre rettssubjekter. En slik fremgangsmåte er det ikke grunnlag for, hvilket vi vil presisere nærmere nedenfor. Vi vil også komme nærmere tilbake til betydningen av Fjordteam-saken.

I den aktuelle perioden Arbeidstilsynet har utført tilsyn, var det oppstart av Restaurant Njord. Adal fikk i denne perioden tilgang på uvanlig mye dugnad for de frivillige, og enkelte frivillige engasjerte seg mer enn andre. Sett over året har imidlertid dette blitt utjevnet. Samtidig er det ikke riktig at samtlige som var på Njord under tilsynet var frivillige – det var også innleide fra andre selskaper denne kvelden, herunder ansatte fra Flying Culinary Circus, Friberg Renhold og Dal Restaurantdrift. De to førstnevnte selskapene eies ikke av menigheten.

Når det gjelder appen «Japp», skal det legges til at det gjennom denne er mulig å melde seg av dugnader. At det benyttes en «app» til å melde seg på dugnader er ikke uvanlig. For eksempel har Frivillighetssentralene en egen «app» kalt FRIDA.

### 3 DE FRVILLIGE ER IKKE ARBEIDSTAKERE

#### 3.1 Utgangspunkter

Samtlige av de pålegg som Arbeidstilsynet har varslet bygger på lov- eller forskriftshjemmel som forutsetter at de frivillige er å regne som arbeidstakere. Det klare utgangspunktet etter rettspraksis og juridisk teori er derimot at arbeidstakerbegrepet avgrenses mot personer som yter frivillig dugnadsinnsats i foreninger, organisasjoner mv. – slik også Arbeidstilsynet forutsetningsvis legger til grunn på side 5 i sitt brev 4. oktober 2018 – når innsatsen ytes *som følge* av medlemskapet i foreningen eller organisasjonen. Det samme utgangspunktet fremgår på side 4 i Arbeids- og sosialdepartementets vedtak i Fjordteam-saken.

De personene som yter frivillig dugnadsinnsats for Adal yter denne innsatsen nettopp som følge av sitt medlemskap i menigheten. Det klare utgangspunktet i vår sak er dermed at det ikke foreligger et arbeidsforhold mellom Adal og de frivillige, og at de frivillige ikke er å regne som arbeidstakere. Det er unntak fra dette klare utgangspunktet som krever særskilt grunnlag.

Samtidig påpekes det at dugnadsinnsatsen må ses i sammenheng med den enkelte frivilliges religionsutøvelse. Adal legger til grunn at Arbeidstilsynet er kjent med det vern Grunnloven § 16 og EMK artikkel 9 setter mot statlige inngrep i borgernes religionsutøvelse. At dette også omfatter mer kommersiell drift for å sikre og fremme religionsutøvelsen fremgår forutsetningsvis av Prop. 55 L (2015-2016) side 48. I forbindelse med omdanning av Den norske kirke som et eget rettssubjekt, fremhevet departementet at det ikke skulle legges restriksjoner på Den norske kirkes adgang til å

motta inntekter utover det regulære statstilskuddet fra blant annet kommersiell drift. Forholdet til Grunnloven § 16 og EMK artikkel 9 er derimot ikke vurdert i brevet av 4. oktober 2018.

Arbeidstilsynets pågang overfor den frivillige innsatsen som ytes av menighetens medlemmer, har også etter hvert fått et preg av forskjellsbehandling. Den dugnadsinnsatsen som legges ned i menigheten fra det enkelte medlem, skiller seg ikke fra den dugnadsinnsats som ellers er vanlig i det norske samfunnet. Det vises i denne sammenheng til en rapport utarbeidet av Deloitte på oppdrag fra Kulturdepartementet datert 18. desember 2015, hvor bl.a. følgende fremgår på side 7:

*«Frivillig arbeid er også av stor verdi for organisasjoner. 36 % av husstandene som svarte på Deloitte's Norstat undersøkelse i mai 2015 har utført frivillig arbeid. I gjennomsnitt har de bidratt med 14 timer i løpet av en fireukers periode og omtrent 90 timer i løpet av 12 måneder. Basert på dette datagrunnlaget har vi estimert frivillig arbeid til å utgjøre 124 millioner timer, dvs. ca. 63 000 årsverk i Norge...»*

#### **Bilag 1** Rapport fra Deloitte til Kulturdepartementet, sidene 1 og 7

Disse *gjennomsnittlige* tallene skiller seg ikke fra de konkrete tallene for navngitte frivillige som Arbeidstilsynet viser til i sitt varsel om pålegg. Når den frivillige innsatsen menighetens medlemmer nedlegger ikke skiller seg fra det som ellers gjelder frivillighet i det norske samfunnet, setter Adal spørsmålsteget ved den tilbakevendende pågangen fra Arbeidstilsynet mot menighetens frivillige arbeid.

#### **3.2 Nærmere om arbeidstakerbegrepet**

I forarbeidene til arbeidsmiljøloven, jf. Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) s. 73, uttales følgende om arbeidstakerbegrepet:

*«Et særtrekk ved arbeidsavtalen er arbeidstakerens avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet. Arbeidstakeren er normalt økonomisk avhengig som lønsmottaker og står i et organisatorisk avhengighetsforhold som innebærer underordning i forhold til arbeidsgiver.*

*En person skal regnes som arbeidstaker i lovens forstand hvis tilknytningen til arbeidsgiver reelt sett har karakter av et ansettelsesforhold. Det skal foretas en helhetsvurdering av samtlige omstendigheter i avtaleforholdet...»*

I tillegg er det i forarbeidene vist til kriterier oppstilt i rettspraksis knyttet til grensdragningen mellom arbeidstakere og oppdragstakere, jf. også kulepunktene på side 5 og 6 i Arbeidstilsynets brev 4. oktober 2018.

De grunnleggende aspektene ved et arbeidsforhold og arbeidstakerbegrepet, herunder «*arbeidstakers avhengige stilling i forhold til arbeidsgiveren og sistnevntes styringsrett i arbeidsforholdet*», jf. ovenfor, er fraværende i denne saken. Ingen av menighetens medlemmer som

yter frivillig innsats er forpliktet til å yte slik innsats. Det foreligger dermed ingen arbeidsplikt for de som ønsker å yte frivillig innsats, og dermed heller ikke et arbeidsforhold.

Fravær av underordnings- og avhengighetsforhold var den sentrale begrunnelsen for at de frivillige i den nevnte Fjordteam-saken ikke ble ansett som arbeidstakere. Fra side 4 i departementets vedtak gjengis:

*«Departementet har etter en helhetsvurdering kommet til at det ikke foreligger arbeidstakerforhold generelt for de frivillige i denne saken, og har i sin vurdering lagt vesentlig vekt på at de grunnleggende vernebehov som skyldes underordnings- og avhengighetsforhold ikke er fremtredende i saken.» (understreket her)*

Det er grunn til å minne om at de frivillige i Fjordteam-saken selv bestemte om de skulle arbeide, når de skulle arbeide, hva de skulle arbeide med, og at manglende oppmøte verken ville eller kunne sanksjoneres på noen måte. Samtidig ble dugnadsinnsatsen fra de frivillige i Fjordteam-saken yt på fritiden ved siden av ordinær jobb og/eller studier, og de frivillige sto slik sett heller ikke et økonomisk avhengighetsforhold til Fjordteam. Samtlige av disse forholdene er direkte overførbare til vår sak, og det vil gjelde selv om det legges til grunn at dugnadsinnsatsen ytes i et større omfang i vår sak enn i Fjordteam-saken. Når Arbeids- og sosialdepartementets sentrale begrunnelse i Fjordteam-saken er direkte overførbar til vår sak, er det oppsiktsvekkende at Arbeidstilsynets varsel om pålegg ikke retter seg etter de føringer som departementets omgjøringsvedtak gir.

Det kan synes som om sakene er forsøkt differensiert ut fra mengde og en antakelse om «kollektiv arbeidsplikt». For det første skiller ikke de tall Arbeidstilsynet har lagt til grunn i denne saken seg nevneverdig fra den *gjennomsnittlige* dugnadsinnsatsen i Fjordteam-saken. For det andre er påstanden knyttet til en «kollektiv arbeidsplikt» sett helt løsrevet fra grunnlaget for dugnadsinnsatsen – nemlig at frivilligheten er en grunnforutsetning for all dugnadsinnsats. Arbeidstilsynets brev synes å legge opp til at frivilligheten ikke er reell, hvilket det overhodet ikke er grunnlag for. De frivillige har full anledning – til enhver tid – å melde seg av oppdrag, og dette får ingen konsekvenser for den frivillige. At en avmelding kan få konsekvenser for Adal er klart nok, men dette skiller seg ikke fra annet dugnadsarbeid hvor de frivillige må melde avbud. Eventuell skuffelse hos en oppdragsgiver er dermed et forhold Adal må svare for, og ikke den frivillige. Adal minner i denne sammenheng om at selskapets nettsider er utdatert, jf. punkt 3 i svarbrevet 20. april 2018.

At Arbeidstilsynet bygger sitt syn på en påstått «kollektiv arbeidsplikt», og ikke en individuell vurdering, kan det heller ikke være grunnlag for. Med Arbeidstilsynets tilnærming vil f.eks. en frivillig som yter én time dugnadsinnsats bli å regne som arbeidstaker fordi vedkommende yter denne innsatsen som følge av sitt medlemskap i menigheten. Dersom dette er riktig må enhver som yter dugnadsinnsats i Norge anses som arbeidstaker, hvilket verken er ønskelig eller riktig.

At dugnadsinnsats gjennom Adal bidrar til å finansiere hotell- og konferansefasilitetene på Brunstad, er for øvrig ikke riktig. Adal har ingen avtale om å støtte utbyggingen på Brunstad,

verken direkte eller indirekte. Så vidt vi kjenner til er både finansiering og utleie på Brunstad basert på markedsmessige betingelser.

Arbeidstilsynet viser også til at de frivillige underlegges Adals eller oppdragsgivers instruksjoner og kontrolltiltak under frivillighetsarbeidet, at Adal eller oppdragsgiver stiller med arbeidsutstyr, og at Adal bærer risikoen for arbeidsresultatet. For ordens skyld gjentas at Adal ikke stiller med arbeidsutstyr, kun refleksvester dersom det kreves. Samtidig understrekes det at et selskap kan pålegges HMS-ansvar overfor andre enn sine arbeidstakere, f.eks. frivillige, jf. arbeidsmiljøloven § 2-2. Imidlertid er det mer sentralt at disse momentene også ble vurdert i Fjordteam-saken, og at vår sak ikke på noen måte skiller seg fra Fjordteam-saken i relasjon til disse forholdene. Fra side 4 i departementets vedtak gjengis:

*«Etter departementets vurdering foreligger det ikke personlig arbeidsplikt eller plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet, slik disse momentene tradisjonelt forstås. Det forhold at Fjordteam og/eller oppdragsgiver organiserer og administrerer de aktuelle oppdrag, kan ikke tillegges vesentlig vekt. Det er åpenbart nødvendig og påkrevd at noen leder og organiserer det aktuelle arbeidet som skal utføres. Dette er imidlertid ikke det samme som at det foreligger et underordningsforhold som begrunnet vernebehov ... Fjordteam eller oppdragsgiver stiller arbeidsutstyr og Fjordteam bærer risikoen for arbeidsresultatet, hvilket er momenter som peker i retning av arbeidstakerforhold.»*

Som kjent var disse forholdene altså ikke tilstrekkelig til å anse de frivillige som arbeidstakere, hvilket er fullt ut overførbart til vår sak.

Når det gjelder det forhold at tilknytningen er noenlunde stabil, er det riktig at de frivillige er medlemmer av Brunstad Kristelig Menighet (BKM). Det er imidlertid stor variasjon knyttet til hvilke medlemmer som yter frivillig dugnadsinnsats, og det er – som Arbeidstilsynet legger til grunn – ikke et tilknytningsforhold med bestemte oppsigelsesfrister.

Arbeidstilsynet har også lagt til grunn at det hovedsakelig ytes frivillig innsats for én oppdragsgiver, og at dette er BKM. Pålegget er derimot gitt overfor Adal, som er et selvstendig rettssubjekt. I den utstrekning de frivillige eventuelt skulle yte frivillig innsats for andre rettssubjekter, kan dette selvsagt ikke medføre at Adal pålegges et arbeidsgiveransvar for de frivillige. Her, som ellers i norsk rett, er regelen at andre rettssubjekters disposisjoner ikke binder Adal som et selvstendig rettssubjekt.

### **3.3 Nærmere om omfang og varighet**

I brevet av 4. oktober 2018 er det et særskilt punkt om omfang og varighet av frivillig arbeid for Adal. Arbeidstilsynet har bl.a. stilt *«spørsmålstegn ved hvordan Adal Multiservice AS kan vite hva medlemmene i gjennomsnitt utfører av frivillig arbeid, da de samtidig opplyser at de ikke fører oversikt over når og hvor mye de frivillige faktisk jobber»*. Dette er vurdert utfra omsetning, antall personer som er frivillige og timepris. I eksemplene nedenfor er det ulik timepris, da denne varierer:

- Eksempel 1:  $3,214\text{mill}/150\text{kr pr time}/200\text{ frivillige}/12\text{ mnd} = 8,9\text{ timer pr måned}$
- Eksempel 2:  $3,214\text{mill}/200\text{kr pr time}/200\text{ frivillige}/12\text{ mnd} = 6,7\text{ timer pr måned}$
- Eksempel 3:  $3,214\text{mill}/275\text{kr pr time}/200\text{ frivillige}/12\text{ mnd} = 4,8\text{ timer pr måned}$

Dette viser et *gjennomsnitt* i tråd med det Adal har anført i sitt svarbrev 20. april 2018. Som tidligere nevnt varierer det hvilke frivillige som yter dugnadsinnsats, men dette utjevnes over året. Samtidig er det lagt opp til et beskjedent antall frivillige (200) sammenlignet med det totale antall potensielle frivillige (350).

Når det gjelder de konkrete, navngitte frivillige har Adal kun registret tre tilfeller hvor Friberg ytet innsats i februar. Dette skiller seg på ingen måte fra dugnadsinnsats ellers i samfunnet, og taler klart for at det ikke foreligger et arbeidsforhold.

Bak timeantallet for januar, februar og mars var dugnadsinnsatsen fordelt på hhv. 126, 90 og 77 skift med hhv. 61, 54 og 45 forskjellige personer. Dette ga et snitt på ca., 5,5 timer pr skift i de aktuelle månedene. Når det gjelder den konkrete tilsynsdagen ble det utført frivillig innsats fra Adal på 90,75 timer fordelt på 14 frivillige. Dette gir et snitt på 6,5 timer.

### 3.4 Særlig om lovgivningens formålsbestemmelser

Arbeidstilsynet har avslutningsvis i sin vurdering trukket frem de formål arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven er ment å beskytte. Begge disse lovene forutsetter at det foreligger et arbeidsforhold, herunder at de frivillige er å regne som arbeidstakere. Det er ikke tilfellet, jf. ovenfor.

Adal minner samtidig om at Direktoratet for arbeidstilsynet la avgjørende vekt på formålene bak disse lovene i Fjordteam-saken – som altså er helt sammenlignbar med vår sak. Når det gjaldt arbeidsmiljølovens vernehensyn uttalte imidlertid departementet, som nevnt ovenfor, at det «*ikke ... foreligger et underordningsforhold som begrunner et vernebehov*». Til formålene bak allmenngjøringsloven uttalte departementet:

*«Selv om Direktoratet for arbeidstilsynet kom til at det ikke foreligger arbeidstakerforhold, kom direktoratet til at allmenngjøringsloven ... likevel kom til anvendelse basert på formålsbetraktninger og vernehensyn.*

*Det er departementets vurdering at direktoratets vedtak på dette punkt er uriktig rettsanvendelse. Arbeidstakerbegrepet angir virkeområdet og er dermed det generelle inngangsvilkår for både arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven. Dersom det ikke reelt sett foreligger et arbeidstakerforhold, kan derfor verken hele eller deler av loven gis anvendelse, med mindre dette eksplisitt fremgår av loven selv. Det gjør det ikke for de aktuelle bestemmelser som saken vedrører.»*

Ett av de varslede påleggene i vår sak er hjemlet i lov om allmenngjøring av tariffavtaler m.v. § 6 fjerde ledd og forskrift om allmenngjøring av tariffavtale for overnattings-, serverings- og cateringsvirksomheter § 3. Både lovbestemmelsen i § 6 og forskriftsbestemmelsen i § 3 gjelder for «arbeidstakere». Verken loven eller forskriften kommer dermed til anvendelse.

For ordens skyld legges det til at 41 % av skiftene er innenfor 5 timer, 68 % av skiftene er innenfor 6 timer, og 88 % av skiftene er innenfor 7 timer. Det er også pause ved skift over 4-5 timer. Samtidig dreier det seg her om frivillig innsats på en restaurant, og en del av innsatsen må da naturlig nok ytes på kveldstid. Det legges til at 60 % av alle skift for perioden er avsluttet til kl. 22, og 84 % av alle skift for perioden er avsluttet til kl. 24. Senere skift enn dette er som hovedregel begrenset til helger.

At Adal utkonkurrerer andre virksomheter på pris, er heller ikke riktig. Arbeidstilsynet har selv vist til at de frivillige har vært leid ut med en pris på kr. 275 eks. mva. pr time. Dette ligger markert over gjeldende allmenngjorte tariff.

#### 4 AVSLUTNING

Oppsummert er de frivillige ikke å regne som arbeidstakere. Det sentrale i denne sammenheng er at de frivillige bestemmer selv om, når, hvor og hva de skal yte av dugnad. De frivillige yter dugnadsinnsats ved siden av jobb og/eller studier, og det underordningsforhold som er helt sentralt i ethvert arbeidsforhold er dermed fraværende. Det vises igjen til at dette var den sentrale begrunnelsen på hvorfor de frivillige ikke var å regne som arbeidstakere i Fjordteam-saken, som altså er helt sammenlignbar med vår sak.

Adal forventer en likebehandling, og at Arbeidstilsynet dermed fatter sine vedtak i tråd med de føringer som departementet har gitt.

Dersom det er behov for utfyllende informasjon, kan undertegnede kontaktes.

Med vennlig hilsen  
**Advokatfirmaet Hjort DA**

for   
Einar Engh  
Partner / Advokat (H)  
een@hjort.no

**Kristian Nørgaard**  
Advokat

**Deloitte.**



KULTURDEPARTEMENTET

Forsknings- og  
utredningsoppdrag: En  
oversikt og analyse av  
frivillig sektors inntekter  
og finansieringskilder fra  
private aktører





Inntekter fra kommersielle aktiviteter utgjør 973 MNOK tilsvarende 10,6 % av totale inntekter for organisasjonene. Tros- og livssynsorganisasjoner andel av disse tilsvarende 46 %, kunst og kultur 19,7 % og interesseorganisasjoner 16,4 %. Det er kunst og kultur som har størst andel av inntektene sine fra kommersielle aktiviteter, ca 44 % i 2013. Deretter kommer andre som får ca 37 % av inntektene sine fra kommersielle aktiviteter, tros- og livssynsorganisasjoner og idrett har henholdsvis 25,5 % og 9,2 %. Totalt øker inntekter fra kommersielle aktiviteter med 12,3 %. For noen kategorier organisasjoner er det nedgang i denne inntektskilden fra 2009 til 2013. Eksempelvis har organisasjoner som driver med sosiale tjenester hatt en nedgang på 32 %, internasjonale organisasjoner 25,9 % og natur-, miljø og dyrevern 24,7 %. Helseorganisasjoner har hatt en økning på 30,4 %, kategorien andre 19,3 %, tros- og livssynsorganisasjoner 18,2 %, idrett 15,8 %, interesseorganisasjoner 13,9 % og kunst og kultur 12,0 %. Kommersielle aktiviteter utgjør en større andel av totale inntekter for store organisasjoner enn for mindre organisasjoner. Vi har estimert inntekter fra kommersielle aktiviteter til å utgjøre 8,2 MRD i 2013.

Inntekter fra inntektsbringende aktiviteter utgjør 180 MNOK i 2013, en økning på 29,3 % fra 2009. Inntektsbringende aktiviteter utgjør 2 % av organisasjonenes inntekter, og er viktigere for små enn for store organisasjoner. Det er interesseorganisasjoner, utdanning og forskning og organisasjoner innen sosiale tjenester som har størst andel av disse inntektene med henholdsvis 39,9 %, 24,2 % og 16,5 %. Interesseorganisasjoner har hatt en økning på 19,2 %. Det har vært en prosentvis nedgang for kategorien utdanning og forskning på 1,2 %, mens organisasjoner innen sosiale tjenester har hatt størst prosentvis økning med 216,6 %. Vi har estimert inntekter fra inntektsbringende aktiviteter til å utgjøre 1,2 MRD i 2013.

Finansinntekter utgjør 553 MNOK i 2013, og har økt med 13 % siden 2009. Finansinntekter utgjør 6 % av organisasjonenes inntekter. De utgjør en større andel for store organisasjoner enn for små organisasjoner. Organisasjoner innen sosiale tjenester og interesseorganisasjoners andel utgjør nesten 90 %. Vi har estimert finansinntekter til å utgjøre 4,7 MRD i 2013.

Øvrige inntekter omfatter leieinntekter, kursinntekter og andre inntekter. De utgjør 795 MNOK i 2013, en økning på 28,9 % fra 2009. Dette utgjør 8,5 % av organisasjonenes totale inntekter. Det er interesseorganisasjoner, organisasjoner innen sosiale tjenester og tros- og livssynsorganisasjoner som har mest øvrige inntekter. Øvrige inntekter er viktigere for mellomstore organisasjoner enn for små og store organisasjoner. Vi har estimert øvrige inntekter til å utgjøre 7,3 MRD i 2013.

### **Frivillig arbeid**

Frivillig arbeid er også av stor verdi for organisasjoner. 36 % av husstandene som svarte på Deloitte's Norstat undersøkelse i mai 2015 har utført frivillig arbeid. I gjennomsnitt har de bidratt med 14 timer i løpet av en fireukers periode og omtrent 90 timer i løpet av 12 måneder. Basert på dette datagrunnlaget har vi estimert frivillig arbeid til å utgjøre 124 millioner timer, dvs ca 63 000 årsverk i Norge. I Wollebæk og Sivesinds undersøkelse "Fra folkebevegelse til filantropi" svarer 48 % av befolkningen at de hadde utført frivillig arbeid i 2009 og tilsvarende prosent i 2004 var 58 %. Det var i undersøkelsen anslått at den voksne befolkningen i Norge utførte nesten 200 millioner timer i frivillig arbeid i 2009. Gjennomsnittlig antall timer arbeidet per frivillig var 115 i 1997 og 114 i 2009. Den prosentvise andelen av befolkningen som sier at de har utført frivillig arbeid er noe redusert i årene 2004 til 2015. Gjennomsnittlig antall timer utført frivillig arbeid har også gått noe ned i perioden.

### **Inntektsstrategier**

Når det gjelder inntektsstrategier kan dette være hvilke inntektskilder organisasjonene satser på og hvilke kanaler de benytter for rekruttering av givere. Undersøkelsen viser at ulike kategorier organisasjoner ofte har ulike inntektskilder, og at rekrutteringskanalene varierer for organisasjoner av ulik størrelse og type virksomhet innenfor samme kategori. I intervju sier de største organisasjonene at det er betydelige ressurser som nedlegges hvert år for å skaffe private midler. De minste