

Ideella drivkrafter

en studie av Rädda Barnen och Hungerprojektet

Abstract

Civil society is facing many challenges in modern society and there is a lot of debate about where it is heading – is volunteer work declining or just taking a new form? Whichever hypothesis will prove correct in the future, organizations that are dependent on volunteers will need to adapt to the new circumstances. This study aims to examine what forces drive voluntary work at Rädda Barnen (Save the Children Sweden) and Hungerprojektet (The Hunger Project Sweden). Through interviews with employees and volunteers at the two organizations, this study finds that volunteers at Rädda Barnen are primarily driven by values and understanding, and that the volunteers at Hungerprojektet are primarily driven by career and to some extent by values, enhancement and social factors. Understanding these driving forces allow the organizations to adapt to the new circumstances by matching the volunteers interests with the organizations' needs.

Kandidatuppsats i Management

Författare: Johannes Källgren, 21618

Handledare: Stefan Einarsson

Framläggning: 2011-06-01, kl 16:15

Stockholm, 2011-05-23

Förord

Jag vill tacka alla som hjälpt mig under arbetets gång. Ett stort tack till de anställda och ideellt engagerade på Rädda Barnen och Hungerprojektet som ställt upp på intervjuer och de som hjälpt mig att anordna intervjuer. Slutligen vill jag ge ett mycket stort tack till min uppsatshandledare Stefan Einarsson och till Karin Fernler, som båda med förståelse och tålamod bidragit med vägledning och idéer och hjälpt mig med teoribildning.

1. Introduktion.....	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Avgränsning.....	7
2. Teoretisk referensram	8
2.1 Ideellt engagemang i Sverige	8
2.2 Avtar det ideella engagemanget?	8
2.3 Vad motiverar till ideellt engagemang?	9
2.3.1 Maslow's Hierarchy of Needs	9
2.3.2 McClelland's Three Basic Needs	10
2.3.3 Voluntary Functions Inventory	10
3. Metod.....	12
3.1 Ämnesval.....	12
3.2 Undersökningsmetod	13
3.3 Empiriinsamling.....	14
3.3.1 Intervjuer.....	14
3.3.2 Sekundärkällor och litteratursökning	16
3.4 Problematisering kring slutsatser	16
3.4.1 Reliabilitet.....	16
3.4.2 Validitet	17
4. Empirisk bakgrund.....	18
4.1 Rädda Barnen	18
4.1.1 Historia.....	18
4.1.2 Värdegrund	18
4.1.3 Organisation.....	18
4.1.4 Arbetssätt.....	19
4.1.5 Ideell verksamhet.....	20
4.2 Hungerprojektet	21
4.2.1 Historia.....	21
4.2.2 Värdegrund	21
4.2.3 Organisation.....	22
4.2.4 Arbetssätt.....	22
4.2.5 Ideell verksamhet.....	23
4.3 Jämförelse mellan Rädda Barnen och Hungerprojektet	24

5. En funktionsgrundad studie.....	26
5.1 Värderingar	26
5.1.1 Rädda Barnen	26
5.1.2 Hungerprojektet	27
5.1.3 Jämförelse.....	28
5.2 Förståelse	29
5.2.1 Rädda Barnen	29
5.2.2 Hungerprojektet	30
5.2.3 Jämförelse.....	30
5.3 Förbättring	31
5.3.1 Rädda Barnen	31
5.3.2 Hungerprojektet	31
5.3.3 Jämförelse.....	32
5.4 Karriär	32
5.4.1 Rädda Barnen	32
5.4.2 Hungerprojektet	33
5.4.3 Jämförelse.....	34
5.5 Socialt.....	35
5.5.1 Rädda Barnen	35
5.5.2 Hungerprojektet	35
5.5.3 Jämförelse.....	36
5.6 Beskyddande	37
5.6.1 Rädda Barnen	37
5.6.2 Hungerprojektet	38
5.6.3 Jämförelse.....	38
5.7 Sammanfattande presentation av drivkrafter.....	39
6. Värderingar eller karriär?.....	40
6.1 Rädda Barnen: Lokalt arbete och drivande värderingar.....	41
6.2 Hungerprojektet: Personlig utveckling och framtida möjligheter.....	42
7. Analys av samband	44
7.1 Är ålder bara en siffra?.....	44
7.1.1 Lokalt påverkansarbete	44
7.1.2 Direktstödjande arbete	44
7.1.3 Internationellt arbete	45

7.2 Den gamla medlemsorganisationen och den nya stiftelsen	45
7.3 Citerade värderingar och beskyddande svar	46
8. Förslag till utveckling	48
8.1 Föryngring av Rädda Barnen	48
8.2 Episodiska volontärer	49
9. Slutsatser och diskussion	50
9.1 Sammanfattande slutsatser.....	50
9.2 Förslag till vidare forskning.....	52
10. Källförteckning	53
10.1 Tryckta källor	53
10.2 Webbaserade källor	54
10.3 Intervjuer	55
10.3.1 Rädda Barnen.....	55
10.3.2 Hungerprojektet.....	56
Appendix 1 – Intervjufrågor till ideellt engagerade	57

1. Introduktion

I detta avsnitt presenteras bakgrunden till denna studie. Avsnittet avslutas med uppsatsens frågeställning och avgränsning.

1.1 Bakgrund

I början av 2000-talet omsatte Sveriges ideella organisationer över 140 miljarder kronor och sysselsatte omkring 145 000 personer, cirka 3,3 procent av den dåvarande arbetsmarknaden. (Wijkström & Einarsson, 2006, s. 4). Samtidigt är dessa organisationer ofta beroende av medlemmar eller frivilliga icke-medlemmar som arbetar oavlönat (Wijkström & Lundström, 2002). I början av 2000-talet bedömde man att medelsvensken var medlem i nästan tre organisationer (Curtis, Baer & Grabb, 2001).

Den ideella sfären är i konstant förändring och de senaste 20 åren har det skett förändringar som lett till att både sättet man engagerar sig på och mängden engagemang tycks byta skepnad. Vissa argumenterar för att allt fler ideellt engagerade föredrar episodiskt engagemang, individuella projektbaserade uppdrag med svaga band till organisationer (Hustinx, 2010). I Sverige, som har en tradition av folkrörelser med mycket medlemsinflytande, har det medlemsbaserade ideella engagemanget mellan 1992 och 2002 förblivit i stort sett oförändrat, samtidigt som det ideella engagemanget bland frivilliga som inte är medlemmar i organisationer mer än dubblerats. (Wijkström & Einarsson, 2006, s. 79).

Det är förstås viktigt för organisationer som är beroende av ideell arbetskraft att anpassa sig till de nya förhållandena för att kunna behålla en stark medlemsbas och fortsätta sin verksamhet. Men vad får personer att engagera sig ideellt? Och vad får dem att välja en organisation framför en annan?

För att svara på dessa frågor har denna uppsats valt att jämföra två organisationer som i sin verksamhet är starkt beroende av ideellt engagerade och undersöka vilka drivkrafter som får de engagerade att byta ut sin fritid mot att arbeta gratis.

1.2 Syfte och frågeställningar

Denna uppsats syftar till att undersöka vad som driver människor att engagera sig ideellt och hur drivkrafterna skiljer sig mellan de som engagerar sig en medlemsorganisation som grundades i det äldre civilsamhället (Rädda Barnen) och i en stiftelse grundades i ett nyare civilsamhälle (Hungerprojektet). För att finna svar på hur organisationerna kan använda sig av dessa drivkrafter söker uppsatsen också svaret på vad dessa drivkrafter har för innebörd för organisationernas verksamhet.

Frågeställningarna blir således:

1. Vilka drivkrafter ligger bakom det ideella engagemanget på Rädda Barnen och Hungerprojektet?
2. Skiljer sig drivkrafterna mellan de två organisationerna och i sådana fall varför?
3. Vad har drivkrafterna för innebörd för organisationernas verksamhet?

1.3 Avgränsning

Studien avgränsas till de två organisationerna Rädda Barnen och Hungerprojektet och deras ideella verksamhet i Sverige.

På Hungerprojektet har studien avgränsats till de som organisationen kallar *volontärer* då deras roll i organisationen legat närmast den roll som de ideellt engagerade har på Rädda Barnen och med hänsyn till studiens begränsade format. Avgränsningen innebär också att till exempel praktikanter som utför gratisarbete inte studerats på någon av de två organisationerna.

2. Teoretisk referensram

I detta avsnitt presenteras det ideella engagemanget i Sverige och tidigare forskning om det ideella engagemangets utveckling. Vidare diskuteras vad som motiverar till ideellt engagemang och det teoretiska ramverket *Voluntary Functions Inventory* (VFI) som används i studien förklaras.

2.1 Ideellt engagemang i Sverige

En studie utförd av Jeppson, Grassman & Svedberg (1996), omfattande svenskar i åldrarna 16-74 år, fann att 48 procent engagerat sig i någon form av volontäraktivitet det senaste året. Sport- och kulturföreningar var vanligast, följt av fack-, hus- och föräldraföreningar. Ungefär 8 procent hade engagerat sig ideellt i organisationer som sökte att hjälpa individer eller grupper.

I Sverige har historiskt sett civilsamhällets organisationer varit medlems-baserade och demokratiskt beslutsfattande har stått i centrum för det ideella engagemanget. Detta tycks dock vara en avtagande trend. Mellan 1992 och 2002 ökade stiftelsernas andel av den ideella sektorn från 12 till 23 procent, och samtidigt minskade de ideella föreningarnas andel från 80 till 69 procent (Wijkström & Einarsson, 2006, s. 64). Man ser också att samtidigt som det ideella arbetet utfört av medlemmar legat stabilt eller kanske till och med sjunkit något, så har det ideella arbetet utfört av frivilliga som inte är medlemmar mer än fördubblats under perioden (Wijkström & Einarsson, 2006, s. 79). Wijkström & Einarsson (2006) argumenterar för att denna utveckling, där andelen verksamhet som bedrivs i stiftelseform och andelen arbete som utförs av andra än organisationernas medlemmar ökar, antyder en ökad slutenhet i det svenska civilsamhället och dess organisationer.

2.2 Avtar det ideella engagemanget?

Mycket forskning pekar på att det ideella engagemanget allt oftare tar en *episodisk* form, alltså att man inte är kontinuerligt aktiv och inte heller har samma lojalitet gentemot en enskild organisation och känner sig fri att byta organisation från projekt till projekt. (Hustinx 2010). I Wijkström & Einarssons (2006) studie finner

man dock ingen avmattning av det ideella engagemanget i Sverige och Erik Amnå (2010) argumenterar att den minskning man ser bland politiskt ideellt engagerade inte beror på att färre intresserar sig engagemanget utan för att behovet i samhället inte finns. Man kan därför anta att det ideella engagemanget i Sverige inte nödvändigtvis sjunker utan kanske bara tar nya former som organisationer måste anpassa sig till för att behålla de ideellt engagerade.

2.3 Vad motiverar till ideellt engagemang?

Tidigare forskning har visat på att motivationsfaktorerna som ligger bakom det ideella engagemanget ofta relaterar till bland annat ålder. I en studie av ideellt engagerade i Röda Korset i USA 1985 fann man stora skillnader i motivationsfaktorer för ideellt engagemang mellan åldersgrupper. De personer som var över 54 år motiverade sitt ideella engagemang med att de "ville hjälpa andra" i större grad än de som var yngre och personer under 32 år motiverade ofta sitt engagemang med att de ville införskaffa karriärsrelaterade erfarenheter och färdigheter (Gillespie & King, 1985). Hustinx & Handy (2009) argumenterar för att ideellt engagerade först efter en längre tid börjar uppskatta organisationens mission och principer.

För att finna hur organisationer kan anpassa sig till det ideella engagemangets nya former måste man undersöka vad som motiverar och driver ideellt engagerade. En utgångspunkt för att studera detta kan vara motivationsteori.

2.3.1 Maslow's Hierarchy of Needs

Maslow's Hierarchy of Needs, även kallad för Maslows behovstrappa är en modell som utvecklades av psykologen Abraham Maslow och först presenterades i artikeln "A Theory of Human Motivation" år 1943. Grundidén är att människor har fem grundläggande behov: kroppsliga behov, behov av trygghet, behov av kärlek och gemenskap, behov av uppskattning och behov av självförverkligande. Maslow definierade behoven i en successiv hierarki där flera behov finns samtidigt, men individen prioriterar något av dem. Andra har senare utvecklat detta till den tydligare, men kanske mindre realistiska behovstrappan där

individen måste ha ett behov uppfyllt för att söka uppfylla nästa behov, ”nästa trappsteg” (Pinnington & Edwards, 2000, s. 124-125).

Man kan tänka sig att ideellt engagemang i Sverige framförallt drivs av tre översta behoven kärlek och gemenskap, uppskattning och självförverkligande då de flesta i Sverige har mat på bordet och en ganska trygg vardag. Det kan dock vara svårt att placera motivationsfaktorer såsom viljan att införskaffa karrärsrelaterade erfarenheter i Maslows behovstrappa. Modellen är också väldigt bred och eftersom denna uppsats söker svaret på hur drivkrafterna påverkar den faktiska verksamheten behöver vi använda oss av teori som har en bevisad tydlig koppling till detta.

2.3.2 McClelland's Three Basic Needs

David McClelland's motivationsteori fokuserar på tre behov: behov av prestation, behov av makt och behov av samhörighet. Personer med högt behov av prestation (achievement) söker jobb med mycket personligt ansvar där de kan få tillbaka snabb feedback på sin framgång och sina resultat. Personer med högt behov av makt (power) söker situationer där de kan ha makt och influens över andra. Personer med högt behov av samhörighet (affiliation) motiveras av att bli accepterade och omtyckta av andra. (Pinnington & Edwards, 2000, s. 125)

Fördelen med denna teori är att den mer specifikt kopplar till varför personer söker sociala sammanhang och till exempel väljer att vara ledare. Men den fångar inte upp vissa faktorer som relaterar till just ideellt engagemang, till exempel altruistiska skäl såsom ”viljan att hjälpa andra”.

2.3.3 Voluntary Functions Inventory

Voluntary Functions Inventory (VFI) är en metod som presenterades av Clary et al. (1998) i artikeln *Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach*. VFI söker svaret på vilka drivkrafter som motiverar individer att engagera sig ideellt.

Metoden grupperar drivkrafter i sex kategorier: Värderingar, Förståelse, Förbättring, Karriär, Socialt och Beskyddande. Några av dessa känns igen från de

tre översta trappstegen i Maslows behovshierarki eller från McClellands tre grundbehov, men VFI fångar också upp de motivationsfaktorer som tidigare beskrivits svåra att placera i de två teorierna.

Nedan presenteras de sex kategorierna mer utförligt:

1. **Värderingar.** Personen engagerar sig ideellt för att uttrycka eller agera i linje med viktiga värderingar, såsom humanitet, altruism och att hjälpa de som har det sämre ställt.
2. **Förståelse.** Personen söker att genom sitt ideella engagemang få möjlighet att lära sig mer om världen och att använda erfarenhet och utöva färdigheter som annars lämnas oanvända.
3. **Förbättring.** Personen söker att växa och utvecklas psykologiskt genom sitt ideella engagemang.
4. **Karriär.** Personen söker att få karriärsrelaterade erfarenheter och färdigheter genom sitt ideella engagemang.
5. **Socialt.** Personen använder det ideella engagemanget till att stärka sina sociala relationer genom att i engagemanget umgås med vänner, eller utöva aktiviteter som gynnar bilden av dem i vänners ögon.
6. **Beskyddande.** Personen använder det ideella engagemanget för att minska negativa känslor såsom skuld, eller för att bearbeta problem i det personliga livet

I sin studie verifierar Clary et al. (1998) också att de sex kategorierna har signifikant relevans för det ideella engagemanget genom att jämföra de ideellt engagerades drivkrafter med vad de faktiskt får göra i sitt ideella engagemang. Detta gör VFI lämpligt att använda i denna studie då vi söker drivkrafternas samband med organisationernas verksamhet.

3. Metod

I detta avsnitt motiveras ämnesvalet och den kvalitativa metod som använts för studien presenteras. Vidare presenteras intervjuerna och hur urvalet gått till. Avslutningsvis problematiseras studiens resultat i form av validitet och reliabilitet.

3.1 Ämnesval

Valet av ämne har grundats i uppsatsförfattarens stora intresse för ideellt engagemang. Uppsatsförfattaren har tidigare varit ideellt engagerad i ett antal organisationer, bland annat Hungerprojektet. Engagemanget har skapat en uppfattning om de många utmaningar man möter när man organiserar ideellt engagerade som ofta har mycket begränsad tid och dessutom möjlighet att komma och gå som de vill, något som skiljer sig från förhållanden på de flesta arbetsplatser. Uppsatsförfattaren har upplevt att organisationer behöver ha en bättre förståelse för varför personer väljer att engagera sig ideellt, så att färre slutar engagera sig för att engagemanget inte matchar vad de är ute efter eller för att engagemanget blir en tidskrävande börda. Utgångspunkten i skapandet av denna uppsats var därför att utveckla en strategisk rekryteringsmodell för ideella organisationer, som skulle kunna användas som underlag för att bättre matcha ideellt engagerade med de arbetsuppgifter som passar dem bäst och som samtidigt gynnar organisationen mest. Därigenom skulle organisationerna kunna få ut så mycket som möjligt av de ideellt engagerade, samtidigt som de ideellt engagerade får ut det de söker av sitt engagemang, vilket därigenom bland annat kan tänkas främja en ökad långsiktighet i engagemanget.

I takt med ökad förståelse för de båda organisationernas verksamhet och uppsatsens begränsade format snävades studien av till att finna vilka drivkrafter som låg bakom det ideella engagemanget på de två organisationerna, varför drivkrafterna skiljer sig mellan organisationerna och vilken innebörd drivkrafterna har för de två organisationerna. Valet att studera två organisationer bygger på ett intresse av att finna hur de ideellt engagerades drivkrafter skiljer sig mellan organisationerna. Det bygger också på en tro att organisationerna sköter sin ideella verksamhet framgångsrikt på olika sätt och kan lära sig mycket av

varandra. Valet av organisationer baseras på uppsatsförfattarens tidigare erfarenheter från Hungerprojektet och Rädda Barnens storlek, historia och stora medlemsbas.

3.2 Undersökningsmetod

Enligt Bryman (1989) är kvalitativa metoder lämpliga för studier där man söker de studerades synsätt medan kvantitativa metoder i högre grad studerar verkligheten sedd ur forskarens ögon. Då denna uppsats söker svaret på ideellt engagerades upplevelse av vad som driver dem har därför en kvalitativ metod valt. Uppsatsen använder sig av en abduktiv ansats, en metodik som baseras på både empiriska observationer och teori, och innehåller drag från både induktion och deduktion (Alvesson & Skoldberg, 2009). Valet av ansats motiveras av viljan att med ett teoretiskt ramverk finna intressanta samband genom intervjuer som kan ha implikationer för organisationernas verksamhet. Med en induktiv ansats skulle det vara svårt att jämföra resultaten från intervjuerna mellan två organisationer för att hitta relevanta och konkreta skillnader. Med en deduktiv ansats skulle formatet begränsas av teoriverifiering och det skulle vara svårare att relatera de ideellt engagerades drivkrafter till hur organisationernas verksamhet påverkas av drivkrafterna.

Till en början var uppsatsen tänkt att ha en abduktiv ansats med en mer induktiv karaktär, men efter den första intervjun med en ideellt engagerad insågs svårigheterna i att skapa generera ny och relevant teori med det begränsade antal intervjuer som utfördes hos de två organisationerna. Användandet av VFI gick då från att tidigare ha agerat inspiration för intervjuernas utformning till att istället agera ramverk för intervjuer och insamlingen av empiri. Därför gjordes senare också en kompletterande telefonintervju med denna person för att återanknyta starkare till VFI och den mindre induktiva ansatsen. Användandet av VFI som ett ramverk innebär att studien inte ska ses som teoriverifierande, bortom den grad att resultaten från att använda VFI för denna studie diskuteras kritiskt i uppsatsens analys.

3.3 Empiriinsamling

3.3.1 Intervjuer

Datainsamling har skett genom tretton djupintervjuer med anställda och ideellt engagerade på Rädda Barnen och Hungerprojektet, med syfte att förstå de anställdas syn på de ideellt engagerade och de ideellt engagerades bild av vad som driver dem. Av dessa var två intervjuer med personal och fem med ideellt engagerade på Rädda Barnen. På Hungerprojektet gjordes en intervju med en anställd och fem intervjuer med ideellt engagerade. Anledningen till att endast en anställd intervjuats hos Hungerprojektet är att Hungerprojektet är en liten organisation och att det varit framförallt denna person som har ansvarat för kontakten med ideellt engagerade.

Målet med djupintervjuerna var att sprida dem över följande tre grupper:

1. Anställda som stödjer, utbildar eller samarbetar med volontärer
2. Ideellt engagerade som bär någon form av koordinerande ansvarsroll där de leder andra ideellt engagerade
3. Ideellt engagerade som ingår i en grupp eller ett projekt, men inte har en ledande roll

Detta uppnåddes på Hungerprojektet, men på Rädda Barnen var det svårt att få tag i engagerade som inte bar någon form av ansvarsroll, vilket diskuteras vidare i avsnitt 3.4.1 om metodens reliabilitet.

3.3.1.1 Urval – Rädda Barnen

Medelåldern bland de intervjupersoner som är ideellt engagerade i Rädda Barnen är 56,6 år, medianålder är 69 år och könsfördelningen är fyra kvinnor och en man. Det genomsnittliga engagemanget är 4,2 år. Fyra personer är eller har varit ordförande för lokalföreningar, varav två är eller varit ordförande för ett distrikt och en är vice ordförande för ett distrikt. Den femte personen är styrelseledamot i en lokalförening. De anställdas rollfördelning är en verksamhetsutvecklare och en projektledare som tidigare varit verksamhetsutvecklare.

3.3.1.2 Urval – Hungerprojektet

Medelåldern bland de intervjupersoner som är ideellt engagerade i Hungerprojektet är 30,6 år, medianålder är 29 år och könsfördelningen är fyra kvinnor och en man. Det genomsnittliga engagemanget är 1,1 år. De intervjuades rollfördelning är fem personer varav en volontärkoordinator, en studentambassadör, en projektledare, en gruppmedlem i "deltagargruppen" för seminariet Hållbart Ledarskap och en volontär utan särskilda ansvarsområden. Två av de intervjuade är med i Hungerprojektets "ledarskapsteam". Den anställdas roll är fundraiser och projektledare.

Intervjuerna var av semistrukturerad karaktär, vilket innebär att de bestått av en blandning av strukturerade frågor och öppna frågor (Andersen, 1998). Detta val motiveras av att en viss struktur krävdes för att göra resultat jämförbara mellan de två organisationerna och mätbar med hjälp av VFI, men att viss öppenhet i frågorna krävdes för att förstå drivkrafternas förankring i till exempel personliga upplevelser och organisationens verksamhet. Intervjuerna med de ideellt engagerade har följt en frågemall som varit strukturerad runt de sex VFI-kategorierna. Intervjuerna med anställda har följt en frågemall som relaterat till deras syn på det ideella engagemanget i organisationerna, ibland med bekräftelse av uppfattningar samlade från intervjuerna med de ideellt engagerade. Intervjuerna var mellan en och en och en halv timme långa och det utfördes också en cirka 15 minuter lång kompletterande intervju med en av de ideellt engagerade över telefon då frågemallen för denna intervju skiljts sig på vissa viktiga punkter från den för de andra intervjuerna.

Enligt Glaser & Strauss (2009) bör insamling av data ske till dess att studien når teoretisk mättnad, den punkt där ytterligare insamling av data inte tillför ytterligare kunskapsbidrag. I denna studie nåddes inte teoretisk mättnad. Detta på grund av begränsningar i tid och tillgång till intervjupersoner, samt att metoden VFI låg till grund för den kvalitativa studien var anpassad för en kvantitativ studie och drivkrafterna skiljer sig mycket mellan respondenter. Detta påverkar studiens validitet, något som diskuteras i avsnitt 3.4 Problematisering kring slutsatser.

Intervjupersonerna valdes med utgångspunkt i att få en så pass representativ bild av det ideella engagemanget på Rädda Barnen och Hungerprojektet som möjligt. Därför har anställda med regelbunden direkt kontakt med ideellt engagerade samt ideellt engagerade med olika positioner och uppdrag intervjuats. Både syftet med intervjun och möjligheten till anonymitet förmedlades inför varje intervju, för att få så öppna och ärliga svar som möjligt. Ingen av de intervjuade har begärt anonymitet. Syftet med att inte anonymisera alla intervjuer är att skapa en mer personcentrerad studie. Alla intervjupersoner gavs också möjlighet att granska det empiriska materialet innan publicering, något samtliga har gjort och godkänt med vissa ändringar av semantisk karaktär. Den enda del som anonymiserats är sammanställningen av vilka kategorier som påverkar enskilda individers engagemang, något som gjorts för att ingen av de intervjuade ska känna sig utpekad om kategoriseringen inte överensstämmer med deras självbild.

3.3.2 Sekundärkällor och litteratursökning

Sekundärkällor har hämtats från de två organisationernas hemsidor. Därifrån har information hämtats om bland annat verksamhetens utformning, historia, organisationsstruktur och värdegrund. Större delen av litteratursökningen har gjorts med hjälp av referenslistor från artiklar och böcker som funnits vara relevanta för studien. I de fall litteratur söktes har sökord såsom "volunteering", "motivation", "volunteer loyalty" och "volunteer attachment" använts i Business Source Premier och Google Scholar.

3.4 Problematisering kring slutsatser

Reliabilitet och validitet är viktiga trovärdighetsmått för de slutsatser som dras i samband med kvalitativ forskning (Svenning, 1999).

3.4.1 Reliabilitet

Reliabilitet beskriver i vilken utsträckning en studie kan replikeras. (Yin, 1994). Uppsatsen genomförts i ett område där instabiliteten i forskningsobjektet, drivkrafter till ideellt engagemang, kan tänkas vara relativt hög i och med tidigare forsknings antydan om att det ideella engagemanget genomgår en förändring i karaktär (Hustinx, 2010). Detta medför svårigheter att göra uppsatsens resultat

replikerbara. Framtida studier kan dock validera eller ifrågasätta denna studies resultat baserat på framtida förhållanden för ideellt engagemang på de två organisationerna. Det finns också risk att respondenter ger de svar "de tror är rätt", en upplevelse som är särskilt tydlig för vissa drivkrafter och diskuteras vidare i analysen. Vidare har uppsatsförfattaren en bakgrund som ideellt engagerad på Hungerprojektet och är dessutom deltids-anställd vid organisationen sedan i april. Detta kan tänkas kraftigt påverka intervjuerna på Hungerprojektet, särskilt i den mån att intervjupersonerna kan känna sig manade att ge "rätt svar" till en anställd som till exempel frågar om organisationens värdegrund är viktig för dem, vilket sänker studiens reliabilitet. För att öka reliabiliteten något och undvika att intervjupersoner sökte att ge rätt svar så presenterades syftet med uppsatsen, *att undersöka vilka drivkrafter som ligger bakom ideellt engagemang*, men inte formatet VFI, för att intervjupersonerna inte skulle lockas att svara på ett visst sätt för att placera sig i de drivande kategorier de ville utstråla.

3.4.2 Validitet

Validitet är förmågan att mäta sambandet mellan teori och observation. (Svenning, 1999). Svenning (1999) argumenterar också för att det är lättare att uppnå hög validitet i kvalitativa än i kvantitativa studier i och med att kvalitativ forskning tillåter insamling av "ofiltrerad data" – data som upplevs direkt och som inte passerat igenom filtret av till exempel en enkätundersöknings frågor. Intern validitet refererar till förmågan att internt generalisera studiens resultat och extern validitet till att kunna generalisera studiens resultat utanför den studerade gruppen (Yin, 1994). Den interna och externa validiteten i denna studie kan anses relativt låg i och med att teoretisk mättnad inte uppnåtts och det därför är svårt att applicera resultaten inom och utanför Rädda Barnen och Hungerprojektet. Att de ideellt engagerade som intervjuades på Rädda Barnen alla bar ansvarspositioner påverkar också att den interna och den externa validiteten minskar i och med att en grupp ideellt engagerade lämnats utanför studien.

4. Empirisk bakgrund

I detta avsnitt presenteras Rädda Barnens och Hungerprojektets historia, värdegrund, organisation, arbetssätt och ideella verksamhet. Avsnittet avslutas med en jämförelse av de två organisationerna.

4.1 Rädda Barnen

4.1.1 Historia

Rädda Barnen (Sverige) bildades den 19 november 1919, några månader efter att den första "Save the Children"-organisationen bildats i England. Under mellankrigstiden låg fokus på barn i Sverige, men efter andra världskriget började man med en internationell verksamhet. Under 1970-talet omvandlades Rädda Barnen till en modern biståndsorganisation och började lägga mer resurser på att förändra situationen för barn i utvecklingsländer. Sedan starten har Rädda Barnen arbetat internationellt i samarbete med andra systerorganisationer. Sedan 1999 är Rädda Barnen även medlem i Internationella Rädda Barnen, en paraplyorganisation som 2011 har 29 medlemmar. (Rädda Barnen, 2011a)

4.1.2 Värdegrund

Rädda Barnens värdegrund bygger på FN:s konvention om barnens rättigheter och den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna. Arbetet inriktas i första hand på att förbättra villkoren för de barn som har det allra svårast med att få sina rättigheter respekterade och tillgodosedda – barn som ofta har åsidosatts av samhället eller som har lämnats utanför gemenskapen.

På Rädda Barnens hemsida kan man läsa:

"Värdegrunden bygger på övertygelsen att alla människor har lika värde, att barn har särskilda rättigheter och att alla människor har ett ansvar, men att stater har särskilda skyldigheter". (Rädda Barnen, 2011b)

4.1.3 Organisation

Rädda Barnen är en medlemsorganisation som består av lokalföreningar, distrikts-, region-, huvud- och utlandskontor. Det högsta beslutande organet är riksmötet till vilket distrikten utser ombud. På riksmötet, som äger rum vartannat

år, väljs styrelse och ordförande genom medlemmarnas ombud och man beslutar om verksamhetens inriktning och mål.

Organisationen består av 86000 medlemmar fördelade på 240 lokalföreningar i 25 distrikt. Inom rörelsen verkar också Rädda Barnens Ungdomsförbund, vars medlemmar är aktiva i lokalgrupper och nationella arbetsgrupper.

4.1.4 Arbetssätt

Målet med alla insatserna är att barn ska få det bättre. För att åstadkomma långsiktiga förbättringar i barnens levnadsvillkor arbetar man i nära samarbete med medlemmar, lokala organisationer och internationella organ. Arbetet bygger på människors egen vilja att påverka och förändra sina villkor och man arbetar också för att barn och unga ska få ett större inflytande över sina liv. I Sverige driver man tillsammans med lokalföreningarna påverkansarbete och skapar opinion kring barnens situation. (Rädda Barnen, 2011c)

Man använder sig framförallt av fyra arbetsmetoder:

1. **Att ta reda på fakta och lyssna på vad barnen själva säger.** Rädda Barnen håller sig uppdaterade på andras forskning, studier och praktiska erfarenheter inom deras områden. De dokumenterar också egna erfarenheter, genomför kartläggningar och utvärderingar, samt utvecklar och testar metoder och verktyg.
2. **Att sprida sina kunskaper till dem som har inflytande över barns villkor.** Rädda Barnen stärker förmågan hos viktiga aktörer att tillämpa och främja Barnkonventionen genom att hjälpa dem utveckla sin kompetens i bland annat påverkansarbete, strategisk planering och finansiering.
3. **Att ge direkt stöd till barn.** Något man i synnerhet gör vid katastrofer.
4. **Att väcka opinion och påverka makthavare att se till barnets bästa.** Rädda Barnen påverkar genom lobbyarbete, opinionsbildning och marknadsföring, liksom genom kunskapsspridning. Genom Internationella Rädda Barnen opinionsbildar de på internationell och global nivå för barns rättigheter. (Rädda Barnen, 2011c)

4.1.5 Ideell verksamhet

Rädda Barnen satte år 2009 som mål att dubblera antalet aktiva till 2012, en ökning från 4500 till 9000 aktiva medlemmar. 2010 var denna siffra 5700 medlemmar. För att nå detta mål har man bl.a. skapat verktyg som till exempel affischen "Vill du" som är menat att ge folk en snabb bild av hur de kan engagera sig. Man har också skapat "små kit", väskor med saker som engagerade kan använda sig av, och man håller workshops med medlemsvärvare. Dessutom har man introduktionsutbildningar för dem som vill påbörja ett engagemang i Rädda Barnen.

Det ideella engagemanget tar sig uttryck i lokala föreningar med 8-15 medlemmar där det är framförallt en invald styrelse som är drivande och driver olika projekt. Man sysslar mycket med påverkansarbete på lokal nivå och försöker bl.a. påverka politiker i sitt närområde att förbättra barns förutsättningar och till att ha ett arbetssätt som är mer fokuserat på barns rättigheter. Man har också tematiska grupper som sträcker sig mellan lokalföreningar över distrikt- eller regionnivå, såsom flyktinggrupper och skolgrupper som arbetar med dessa specifika frågor.

I lokalföreningarna kan det också finnas ett antal medlemmar utanför styrelsen som är aktiva, men detta sker oftast på en mer episodisk bas, där man t.ex. är med och skramlar bössa eller hjälper till på annat sätt i samband med ett anordnat evenemang.

Man har också verksamheter såsom samtalsgrupperna Ellen och Allan, som drivs i samarbete med Rädda Barnens Ungdomsförbund. Samtalsgruppen vänder sig till 14-åriga tjejer och killar och man vill genom samtal om kön, makt, utanförskap och sexualitet skapa ett forum där tjejer och killar själva kan jobba för förändring. De som leder dessa samtal är själva unga, mellan 19 och 30 år, och deltar bl.a. i en ledarskapsutbildning arrangerad av Rädda Barnen innan de börjar hålla i samtalsgrupperna. Tidigare har man haft olika utbildningar för de olika grupperna, men de är sedan ungefär ett år tillbaka hopslagna till en mer

allmän ledarskapsutbildning. En annan samtalsgrupp med liknande upplägg går under namnet "Coolt med Koll".

4.2 Hungerprojektet

4.2.1 Historia

Den internationella organisationen The Hunger Project (THP) bildades i USA 1977. Fram till år 1990 var THP en lobbyorganisation som arbetade med policypåverkan och arbetade bl.a. för att en officiell distinktion mellan hunger och svält skulle antas, för att uppmärksamma problematiken och vilka skillnader i åtgärder som krävs. 1990 antog FN en distinktion mellan begreppen. Mellan år 1990 och 2004 startade och utvecklade THP programverksamhet i länder där människor lever i hunger och fattigdom. Sedan år 2004 satsar THP på att utöka sina program till stor skala. Det globala sekretariatet ligger i New York och där samordnas aktiviteter, information och finansiella medel för de 24 länder där THP har verksamhet. Hungerprojektet är en del av THP och är en stiftelse som har varit verksam i Sverige sedan 1984. Arbetet omfattar information, utbildning och insamling av medel till organisationens globala program. (Hungerprojektet, 2011a)

4.2.2 Värdegrund

På Hungerprojektets hemsida kan man läsa:

"Det nya är att du slutar skänka pengar till välgörenhet. Istället investerar du i människors driftighet och idériakedom och ger dem chansen att se sin egen potential. Då kan de med egna krafter förändra sina samhällen – en gång för alla. ... Den som äger problemet äger också den bästa vägen till förändring." (Hungerprojektet, 2011b)

Värdegrunden bygger på en tro på människors förmåga att ändra sin egen livssituation. I intervjuerna kom det också fram att en viktig del av värdegrunden är att "man lever som man lär". Detta ger sig bland annat uttryck i att man vill att de som donerar pengar till Hungerprojektet ska göra medvetna val, att man inte ger pengar för att "lätta sitt samvete" utan för att man tror på människors förmåga att förändra sina egna liv. I linje med detta undviker man bland annat att använda bössor i insamlingsarbetet. Organisationen har också valt att ha noll

kronor i marknadsföringsbudget då de lägger stort värde i att så mycket av medlen som möjligt ska komma fram till programverksamheten.

4.2.3 Organisation

The Hunger Project (THP) har globalt 340 anställda och 375 000 volontärer. Hungerprojektet i Sverige är en stiftelse med kontor i Stockholm och Malmö och har cirka 3 heltidsanställda samt 250 volontärer. Strukturen för volontärverksamheten är baserad runt geografiska regioner, skolor och projekt och man har volontärgrupper i Stockholm, Uppsala, Malmö, Lund, Göteborg och Norrtälje. (Odevall F. 2011-05-04)

4.2.4 Arbetssätt

Hungerprojektet använder olika arbetssätt i olika delar av världen. I Afrika använder man sig av något som kallas för epicenterstrategin, i Bangladesh har man startat ett nätverk av organisationer för att skapa en transparent valprocess och i Indien hjälper man lokalt folkvalda kvinnor att ta en aktiv roll i byråden. Man försöker alltid se vad som saknas i samhället man arbetar i. (Hungerprojektet, 2011c)

Hungerprojektets program innehåller alltid tre grundkomponenter:

1. **Social mobilisering.** För att vända utvecklingen i lokalsamhällena hjälper man invånarna att formulera en gemensam vision och att starta aktiviteter som ger direkta resultat så att deltagarna ser att det är möjligt att ta stora steg framåt. Under mobiliseringen träder naturliga ledare fram och man börjar samarbeta och organisera sig kring gemensamma intressen. Efterhand får invånarna bättre självkänsla och självförtroende och når insikten om att de själva är nyckeln till en bättre framtid.
2. **Jämställdhet.** I programmen utbildas kvinnor till att bli beslutsfattare, att ta plats bland samhällets starkaste ledare och att bli entreprenörer på lika villkor. Tack vare sina familjenära ansvarsområden strävar kvinnor som får makt naturligt efter millenniemålen.

3. **Samspel med lokalt ledarskap.** Hungerprojektet är enbart aktivt i demokratier, men det är inte alltid demokratin når hela befolkningen. Därför mobiliserar man människor på bynivå och förbättrar relationen mellan invånare, myndigheter, politiker och andra som på olika sätt kan påverka lokala beslut. På så sätt kan människor genomföra förändringar och ta vara på de möjligheter och resurser de är berättigade till. (Hungerprojektet, 2011c)

4.2.5 Ideell verksamhet

Den ideella verksamheten har fyra grenar: Ambassadörer, praktikanter, samarbetspartners som jobbar pro bono och volontärer. Ambassadörerna är personer som sitter i stora nätverk och öppnar dörrar för möjligheter genom sina nätverk.

Volontärdelen av organisationen organiseras med hjälp av ett *ledarskapsteam*. Detta består av koordinatörer, studentambassadörer och projektledare, som också de är volontärer. Koordinatorerna är ansvariga för volontärerna i ett geografiskt område, oftast en stad. Studentambassadörerna är kontaktpersoner på skolor och har ofta en egen volontärgrupp. Projektledarna som är med i ledarskapsteamet driver större projekt såsom det årliga seminariet *Hållbart Ledarskap*, ett halvdagsseminarium om Hållbart Ledarskap där hela anmälningsavgiften går till Hungerprojektet. Hållbart Ledarskap har utöver projektledaren ett antal undergrupper av volontärer som jobbar med varsitt delområde och där en volontär är ansvarig för undergruppen. Även dessa är med i ledarskapsteamet (Odevall F. 2011-05-04). Det finns ingen tydlig hierarkisk struktur i den ideella organisationen och Hållbart Ledarskap ligger delvis "under Stockholmsgruppen" p.g.a. sin geografiska tillhörighet, men är i praktiken ganska fristående.

Volontärverksamheten består främst av två delar, informationsspridning genom bland annat presentationer och representation på mässor och insamling genom evenemang där till exempel entréavgiften går till Hungerprojektet. Rekrytering av nya volontärer sker framförallt genom word of mouth och en del blir också volontärer efter att ha praktiserat på Hungerprojektet.

4.3 Jämförelse mellan Rädda Barnen och Hungerprojektet

Rädda Barnen fokuserar på barn och deras rättigheter och jobbar såväl lokalt som internationellt. Hungerprojektet fokuserar på rättigheten till inkomst och mat och jobbar enbart internationellt i ett antal valda länder som alla är demokratier. Båda organisationerna uttrycker att deras verksamhet bygger på människors egen vilja att påverka och att förändra sina villkor. Rädda Barnen har historiskt gått från lokalt till internationellt arbete och nu verkar det finnas en strävan efter att återgå till mer lokalt arbete, något som både uttryckts i organisationens mål och även uttryckts under intervjuer med ideellt engagerade.

Rädda Barnen är en medlemsorganisation som grundades 1919 och Hungerprojektet är en stiftelse som grundades 1984. Rädda Barnens organisationsform leder till att alla medlemmar har medbestämmanderätt och kan påverka de beslut som fattas och påverka i vilken strategisk riktning organisationen ska gå. Den medför också ett behov av lokala styrelser med protokollförda möten, årliga val av styrelse med mera. I Hungerprojektet finns inte samma formella krav på de ideellt engagerade, i och med Hungerprojektets stiftelseform, men det innebär också att de ideellt aktiva inte har någon formell medbestämmanderätt. Istället kan beslutsvägarna vara kortare.

Vidare är Hungerprojektet del av en större global organisation bestående av insamlingsorganisationer (varav Hungerprojektet är en av dessa) och programverksamhet. Insamlingsorganisationerna samlar pengar till den globala organisationen som fördelar hur de ska användas. Rädda Barnen däremot driver egen verksamhet i sina programländer och det internationella Save the Children är mer likt ett nätverk av organisationer som alla har sin egen verksamhet. Medlemmarna i Rädda Barnen har därmed möjlighet att direkt påverka hur de insamlade medlen ska användas och vilken programverksamhet Rädda Barnen i Sverige ska ägna sig åt. I Hungerprojektet sker sådan påverkan mer indirekt genom att den globala styrelsen samlar åsikter från insamlingsorganisationerna.

Bland de ideellt engagerade är medelåldern ganska hög i Rädda Barnen och ganska låg i Hungerprojektet. Det finns ingen exakt siffra på detta, men genom intervjuer med anställda och ideellt engagerade har en klar bild av ålderskillnaden målats upp.

5. En funktionsgrundad studie

I detta avsnitt presenteras intervjuerna och drivkrafterna bakom det ideella engagemanget med VFI som ramverk. Avsnittet avslutas med en sammanställning av de intervjupersonernas drivkraftsprofiler i en tabell.

Vid utformningen av intervjuerna har Voluntary Functions Inventory (VFI), en modell utvecklad av Clary et al. (1998), utgjort ramverket för de frågor som ställts. Detta ramverk delar in ideellt engagerades drivkrafter i sex olika kategorier; värderingar, förståelse, förbättring, karriär, socialt och beskyddande¹. Nedan presenteras resultaten från intervjuerna hos de Rädda Barnen och Hungerprojektet indelat efter VFIs sex kategorier. Under varje kategorititel presenteras också en förklaring av drivkraftskategorin.

5.1 Värderingar

Personen engagerar sig ideellt för att uttrycka eller agera i linje med viktiga värderingar, såsom humanitet, altruism och att hjälpa de som har det sämre ställt.

5.1.1 Rädda Barnen

Hos Rädda Barnen uttrycker alla de intervjuade att "barns rättigheter är viktigt" och många har ett tidigare arbetsliv där de jobbat med liknande frågor eller med barn. Maud, ordförande Södra Uppsala lokalförening, känner särskilt för invandrarbarn och arbetar i ett område där mer än hälften av barnen har invandrarbakgrund.

"Invandrarbarn är inte mindre begåvade, men har mycket sämre resultat. Det måste bli mer rättvist." (Andersson M. 2011-05-06)

Eva, ordförande Södermalms lokalförening, tycker att *"det är otroligt viktigt med barn, det är barnen som ska ta över i framtiden"* och Ingela, ordförande Täby

¹ Översatt från Clary et als: Values, Understanding, Enhancement, Career, Social och Protective.

² Sammanställning följer ett enkelt mönster där "–" representerar 0 poäng, "o" representerar 1 poäng och "X" 2 poäng. 0-2 poäng ger resultatet "–", 3-7 poäng

lokalförening, att *"de är rätt oskyddade i vårt samhälle, de behöver stöd från vuxenvärlden och behöver hjälp och guidning"*. Ingelas intresse för ungdomar började då hon blev mentor för en ung tjej för 3-4 år sedan, något hon fortfarande är.

Enligt Rädda Barnens årsrapport för Barnfattigdomen i Sverige 2010 (Rädda Barnen, 2010) hade Täby år 2008 lägst barnfattigdom i Sverige, cirka 3 procent. Trots detta är just barnfattigdom en av de aktiva frågor man valt att arbeta med i Täby. Jamshid, styrelseledamot i Täby lokalförening, anser att *"det är oroväckande att den existerar över huvud taget i en så rik kommun"*. Jamshid berättar *"Jag känner till problemen utrikes, men för mig är det viktigt att bakgården ser bra ut"* varför han jobbar med många av problemen lokalt. Enligt honom är hans goda uppväxt och att han senare upptäckt att alla inte har det lika bra, en av anledningarna till att han valt att engagera sig.

5.1.2 Hungerprojektet

På Hungerprojektet nämner samtliga intervjuade att de tycker det är viktigt att man bidrar till något *bra* eller *viktigt* och att kunna känna att man bidrar till en bättre värld. Kristina, volontärkoordinator i Stockholm, anser att man som medmänniska har ett ansvar att hjälpa andra. *"Sen ser man nog olika på vad 'hjälpa' är ... alla människor har ett eget ansvar för sitt liv och utveckling."* säger hon och förespråkar Hungerprojektets metodik *"hjälp till självhjälp"*.

"Jag tycker inte att man ska tycka synd om folk, istället kan man se möjligheten med att de kan göra något åt det, men kanske behöver en knuff i rätt riktning. Jag tycker förstås synd om människor om man ser en katastrof på nyheterna, men medlidande känns som att man ska 'klappa någon på huvet och säga att någon ska komma och rädda dig' och det är inte riktigt så jag vill jobba med mitt ideella engagemang." (Andersson S. 2011-05-04)

Jacob, studentambassadör i Göteborg, tror inte han skulle engagera sig i något annat projekt ideellt på det sätt han gjort i Hungerprojektet och säger att *"Hungerprojektets filosofi kan leda till något mer bestående"*. Enligt Jacob är det en mänsklig rättighet att få äta sig mätt och ha de mest grundläggande förutsättningarna för att kunna överleva.

5.1.3 Jämförelse

De ideellt engagerade i Rädda Barnen verkar styras mycket starkt av värderingar, *barns rättigheter* är mycket viktigt och de motiverar det på ett antal olika sätt: barn är oskyddade, barn är framtiden och de behöver vägledning och hjälp, det är viktigt att de får jämställda förutsättningar under sin uppväxt. Det är också viktigt att *"bakgården ser bra ut"* och många vill jobba mycket lokalt i Sverige då de ser sig kunna göra stor nytta därigenom.

Värderingar är en drivande faktor även hos de ideellt engagerade på Hungerprojektet, om än inte i lika stor grad som på Rädda Barnen. Bland de engagerade i Hungerprojektet tycks det finnas två grenar av de värderingar man sätter i centrum. Den första av dessa är att *alla har rätten till att få äta sig mätta*. Men de tycks också drivas av *hur* verksamheten sköts i programländerna, att man bygger långsiktiga lösningar genom att *"inte tycka synd om människor och tro att de behöver hjälp"* utan att istället *"alla människor har ett ansvar för sitt eget liv och utveckling"*. Just detta är något man kan läsa om på båda organisationernas hemsidor, men i intervjuerna förmedlades det mycket starkt från dem som engagerade sig ideellt i Hungerprojektet. Man tycker också att det är viktigt att leva som man lär och ger därför uttryck för dessa värden i sitt engagemang i Sverige, internt genom sitt ledarskap och externt genom en önskan att människor gör medvetna val då de donerar. Detta illustreras bland annat genom att Hungerprojektet tar avstånd från att samla medel med hjälp av bössor.

Att Rädda Barnen uttrycker en liknande värdegrund på sin hemsida men att det inte framgår tydligt under intervjuerna kan förefalla naturligt i och med att barn ofta inte har samma möjlighet att påverka sina liv utan i mångt och mycket är i sin omgivnings händer. Däremot utövar Rädda Barnen annan verksamhet där de i samarbete med Rädda Barnens Ungdomsförbund influerar ungas möjligheter att påverka, såsom samtalsgrupperna Ellen och Allan. Denna verksamhet har ingen av de intervjuade uttryckt att de sysslat med och det kan tänkas vara anledningen till att denna värdegrund inte kommit fram genom intervjuerna. Detta är en del av den bristande teoretiska mättnaden som nämnts i uppsatsens metodavsnitt.

5.2 Förståelse

Personen söker att genom sitt ideella engagemang få möjlighet att lära sig mer om världen och att använda erfarenhet och utöva färdigheter som annars lämnas oanvända.

5.2.1 Rädda Barnen

Enligt Jamshid, styrelseledamot Täby lokalförening, är Rädda Barnen väldigt måna om att utbilda dem som vill lära sig mer och en av de lärdomar Jamshid tycker sig ha fått är att *"tålmodet saknas hos alla unga, förändring sker inte över en natt, det tar tid"*. Styrelsen i Jamshids lokalförening har varit väldigt stöttande, *"Styrelsen lyfter fram att jag vill leda, att jag gillar politik ... De är måna om att alla ska göra det de är bra på"*.

Marianne, ordförande Stockholm Norra distrikt, drivs väldigt starkt av sitt påverkansarbete mot kommunen och tycker detta är mycket viktigt. Hon har bland annat fått kommunen att skriva in i sin verksamhetsplan att de ska uppfylla barnkonventionens artiklar enligt Rädda Barnens mätmetod. Maud, ordförande Södra Uppsala lokalförening, tycker att hon lärt sig väldigt mycket genom de projekt hon genomfört och säger sig ha fått nya perspektiv bland annat invandrarnas situation och hur måna de är om sina barn. Maud, Marianne, Eva och Ingela tycker sig inte ha sett sin förmåga att pröva sina styrkor ökat genom engagemanget och härleder det till att de är väl bekanta med sina styrkor efter årens erfarenhet. Däremot påbörjade Maud, Marianne och Eva alla sitt engagemang i samband med att de gick i pension. Eftersom alla på ett eller annat sätt arbetat med barn och ungdomar innan kan detta ses som en form av förlängning av deras karriär och en vilja att använda de erfarenheter och färdigheter de har samlat på sig och som annars skulle lämnas relativt oanvända.

Jamshid tycker att man får helt nya perspektiv, *"Det är som när man studerar eller arbetar, man har specifika glasögon på sig och ser saker på ett visst sätt. Ibland ser man saker med Rädda Barnen-glasögon nu"*. Ingela har fått en bredare kunskapsbas att stå på men säger att det finns mycket kvar att lära sig.

5.2.2 Hungerprojektet

Kristina, volontärkoordinator i Stockholm, tycker att det finns större utrymme att testa nya saker och utveckla sina starka sidor än på ett företag, genom att man får mer fria tyglar. Hon har också tyckt att det varit roligt att ta på sig en ledarroll och anordna allt från kurser i presentationsteknik till intressanta seminarier, *"saker som man kanske inte alltid stöter på i sitt andra liv"*. Johanna, volontär, tycker sig ha fått en annan insyn i frågor som relaterar till CSR och att detta gett henne en ny identitet, vilket bland annat leder till fler intressanta samtalsämnen när hon träffar människor. Hon uttrycker också att det varit kul att lära känna yngre människor och höra hur det är att vara student nu. Natascha tycker sig få nya färdigheter och lärdomar genom sitt engagemang.

"Man kan ta för sig i Hungerprojektet om man vill ... Det har också passat mig otroligt bra i och med Hungerprojektets ledarskapsmodell. Det kan man ju även använda på jobbet, då jag är ledare, avdelningschef. Väcker tankar om hur jag borde vara för att motivera andra."
(Marxmeier N. 2011-05-10)

Jacob berättar att han lär sig *"hur man ska sköta en grupp, om man ska vara ledare, hur du ska få igång projekt, hur man ska få människor att motivera sig och så ... Man får reda på om man klarar av att vara en ledare eller inte, om man är tillräckligt driven..."*. Han tycker också det är kul att få arrangera evenemang och utnyttja sina kreativa sidor för att komma på saker man kan göra för att samla in pengar. Sofie tycker det är roligt att projektleda Hungerprojektets nyhetsbrev, *"... man lär sig mycket om sig själv och lär sig om att organisera saker. Det är kul att ha ansvar för saker. I alla fall när det går bra"*. Hon tycker att engagemanget gett henne en plattform att testa sina styrkor, *"Jag har tidigare aldrig projektlett något "från början". Och nu har jag fått se att jag faktiskt kan göra det, vilket är kul."*

5.2.3 Jämförelse

I Rädda Barnen är många redan bekanta med sina styrkor, vilket kan tänkas bero på en högre medelålder. Alla uttrycker också att de lär sig mycket genom sitt engagemang i organisationen. Alla de som påbörjade sitt engagemang först när de gått i pension hade en bakgrund där de arbetat med barn och ungdomar, något

som ger bilden av att det ideella engagemanget är ett sätt att göra bruk av deras erfarenhet och färdigheter som annars lämnats obrukade. Därmed tycks förståelse vara en starkt drivande faktor på Rädda Barnen.

På Hungerprojektet tycks denna faktor också vara drivande. Man uttrycker att man får många möjligheter att pröva sina styrkor, att man får *"ta för sig om man vill"* och att man får *"fria tyglar"*.

5.3 Förbättring

Personen söker att växa och utvecklas psykologiskt genom sitt ideella engagemang.

5.3.1 Rädda Barnen

Marianne uttrycker att hon har med sig alla sina färdigheter och sitt självförtroende från tidigare karriär, något hon delar med Eva och Maud. Ingela berättar att det är väldigt viktigt med positiv feedback, *"Man blir gladare ... man blir tryggare och starkare som människa."*

Jamshid berättar att *"Man lär sig nya saker hela tiden. Tålmodet har utvecklats ... Jag utvecklas som person genom att vara med i Rädda Barnen"*. Han säger också att självförtroendet har stärkts genom prestationerna.

"Det är nog ungefär som studier, när man lämnat in en tenta. Jag la ner tid, det fick jag något ut av ... väldigt många får väldigt bra självförtroende. De mår bättre, de är gladare, det är kul att se". (Masori J. 2011-05-10)

5.3.2 Hungerprojektet

Kristina, volontärkoordinator i Stockholm, tycker att hon utvecklas av att hamna i annorlunda diskussioner, *"många har åsikter kring just välgörenhet överlag och många är kritiska. Man kommer ibland i diskussioner man inte tänkt sig"*. Hon tycker att rollen som koordinator och de många möjligheter den erbjuder har effekt på självförtroendet. Hon tycker till exempel att det varit stärkande att hålla i presentationer. Natascha, aktiv i deltagargruppen för Hållbart Ledarskap, tycker

sig ha lärt sig *"hur bra funkar jag i sociala sammanhang där jag vet att jag inte känner någon"* och tycker sig utvecklas som person av engagemanget.

Jacob, studentambassadör på Handelshögskolan i Göteborg, gillar sig själv mer genom sitt engagemang, *"Det känns faktiskt som att man gör någonting som... Något ädelt för en gångs skull. Man försöker faktiskt hjälpa andra och inte bara tänka på sig själv och sätta sig själv främst."* Självförtroendet stärks också genom aktiviteter, *"Att man alltid tvingas ta kontakt med människor och sådant, det bidrar till självförtroendet efter ett tag. Genom att man vågar lite mer, man tycker inte det är så farligt att prata med vissa människor, ta kontakt med vissa personer..."*. Kanske framförallt tycker han sig utvecklas som ledare.

5.3.3 Jämförelse

Flera av de intervjuade hos Rädda Barnen uttrycker att engagemanget får dem att känna sig gladare och tryggare, eller att det bidrar till ett starkare självförtroende. En av de intervjuade beskriver det som att *"det är som när man lämnar in en tenta. Jag la ner tid, det fick jag ut något av..."*. Drivkraftskategorin tycks dock inte vara vidare drivande hos Rädda Barnen.

På Hungerprojektet uttrycker nästan alla de ideellt engagerade att de på olika sätt uppnått personlig utveckling. Bland annat utvecklas man genom sociala situationer, *"obekväma diskussioner"* eller genom att få fria tyglar och möjlighet att ta ansvar. Man verkar också jobba väldigt aktivt med detta från Hungerprojektets sida. Filippa, anställd projektledare och fundraiser, erbjuder på arbetstid regelbunden personlig coaching till volontärer i ledarskapsteamet. Förbättring verkar driva det ideella engagemanget i viss grad på Hungerprojektet.

5.4 Karriär

Personen söker att få karriärsrelaterade erfarenheter och färdigheter genom sitt ideella engagemang.

5.4.1 Rädda Barnen

Karriärsfunktionen har varit lite svårare att applicera på de ideellt engagerade inom Rädda Barnen i och med att tre av de fem intervjuade varit pensionärer och

att de påbörjade sitt engagemang först då de gick i pension. Som förklaring till varför engagemanget började först då svarade alla att de innan pensionen "jobbade väldigt mycket" istället.

Ida-Lena, anställd projektledare, berättar att styrelse-arbetet inte verkar locka ungdomar vidare mycket, den grupp som kanske kan ses söka mest karriärsvärde genom sitt engagemang då de ofta har kort arbetslivserfarenhet. Maud, ordförande Södra Uppsala lokalförening, nämner att de tidigare har haft tre juridikstudenter som varit med i lokalföreningen och jobbat med frågor kring "Barns Rättigheter", vilket gett dem CV-meriterande erfarenheter genom sitt engagemang. Maud är också noggrann med att skriva ut intyg som berättar vad de gjort, till dem som slutar i styrelsen.

Jamshid, styrelseledamot i Täby lokalförening, är intresserad av politik och skulle kunna tänka sig arbeta med politik i framtiden. Han har lärt sig mycket om bl.a. barns rättigheter genom Rädda Barnen, en fråga han skulle vilja jobba med. *"Engagemanget är väldigt viktigt för mitt CV. Det tog jag upp första gången jag träffade styrelseordföranden. 'Jag behöver något för mitt CV, något som betyder något för mig' berättade jag för henne. Är stolt över den biten på CVt."* Ingela, ordförande Täby lokalförening, är inte intresserad av något CV-värde eller liknande för sitt ideella engagemang, men skulle däremot kunna tänka sig jobba på Rädda Barnen även om det inte är något hon medvetet siktar på.

5.4.2 Hungerprojektet

På Hungerprojektet är bilden av karriärvärdet en annan då medelåldern bland de intervjuade varit ca 25 år lägre. Johanna, volontär, ser idag ett CV-värde i sitt engagemang, men det tog enligt henne ett tag innan denna insikt kom och det var enligt henne inte en motivation när hon påbörjade sitt engagemang. Kristinas åsikt är att *"Det är rätt i tiden att vara engagerad. Visar på engagemang, att man gör något utöver sin arbetstid. Många företag är inne på det, att profilera sig bättre i CSR-frågor. Jag hoppas på att själv på att själv kunna jobba mer inom dessa frågor i näringslivet"*. Hon har inte etablerat några affärskontakter genom sitt engagemang som sedan använts i arbetslivet, men tycker att *"det är ett bra nätverk och på sikt kan*

det bli mer aktuellt.”. Hon tycker också att engagemanget kan vara ett sätt att pröva på något som kan skapa insikt i en annan typ av organisation och vidga vyerna för andra karriärvägar.

Sofie, projektledare för nyhetsbrevet, tror att engagemanget kommer hjälpa henne i sin karriär, *”dels har jag lärt mig mycket om vad jag själv kan, lärt mig om mig själv. Idag lever vi i en ’allt ska stå på CVt’-värld och detta kommer absolut att se bra ut på mitt CV senare. Jag har lärt mig lite vad jag vill jobba med också, vilket är positivt. Vet lite mer vad jag är intresserad av och kan tänka mig för jobb i framtiden.*”. Hon tror också att engagemanget kan hjälpa henne att få in en fot på ett ställe hon vill jobba på, *”man träffar mycket människor som jobbar med olika saker och det är alltid lättare att kontakta någon om man haft en kontakt innan”.*

För Natascha, aktiv i deltagargruppen för Hållbart Ledarskap, ger engagemanget värde också genom att hon lär sig saker hon kan ta med till sin arbetsplats såsom Hungerprojektets ledarskapsmodell. *”...jag som är chef, om man ska anställa folk. Viktigt att veta hur generationen som kommer ut på arbetsmarknaden om några år, vad är det som motiverar dem, hur tänker de? Väldigt värdefullt att ingå i en sådan grupp och inte bara vara bland äldre personer*”. Jacob, studentambassadör i Göteborg, tror att engagemanget kan hjälpa honom i hans karriär, *”Dels eftersom man haft ansvar för en grupp människor. Om man kan visa på vad man faktiskt har uträttat utifrån förutsättningarna tror jag säkert att det skulle kunna hjälpa en*”.

”Att leda en grupp blir lite som att man har någon slags chefsroll. Man får försöka engagera volontärerna i detta fall, skulle kunna vara anställda i framtiden. Så det är ett test att se om man skulle hålla som någon slags chef i framtiden.” (Thiberg, J. 2011-05-12)

5.4.3 Jämförelse

Karriär är inte vidare drivande på Rädda Barnen, men detta kan härledas till den högre medelåldern, i linje med tidigare forskning (Gillespie & King, 1985). Värt att observera är dock att det ideella engagemanget verkar vara en förlängning av tidigare karriär för de som gått i pension.

Bland de ideellt engagerade på Hungerprojektet tycks karriär vara en mycket starkt drivande faktor, något som kan relateras till andelen unga i enlighet med Gillespie & King (1985). Man uttrycker att *"det är rätt i tiden att vara engagerad"* och att *"vi lever i en allt ska stå på CVt-värld ... detta kommer se bra ut på mitt CV senare"*. En av de engagerade beskriver sig också få färdigheter som man kan ta med sig till sin arbetsplats genom Hungerprojektets ledarskapsmodell.

5.5 Socialt

Personen använder det ideella engagemanget till att stärka sina sociala relationer genom att i engagemanget umgås med vänner, eller utöva aktiviteter som gynnar bilden av dem i vänners ögon.

5.5.1 Rädda Barnen

Eva, före detta ordförande Södermalm lokalförening, har få vänner som är ideellt engagerade, men tycker det är roligt att bekanta sig med sina "klienter". Hon går på såväl dop som bröllop. Maud har få vänner som är ideellt engagerade och upplever sig inte ha någon press utifrån att engagera sig utan uttrycker skämtsamt att det snarare kanske borde vara hon som pressade sina vänner mer till att engagera sig. Marianne har en del vänner som är engagerade och i de styrelser hon varit aktiv i har det suttit med en del gamla arbetskamrater. Vänner känner till hennes engagemang och hjälper också till ibland.

Inga av Ingelas vänner är ideellt engagerade, men de undgår inte heller hennes "tjat", *"Jag tjar ihjäl dem, försöker få med dem i Rädda Barnen och som aktiva, de flesta har barn som 'hindrar'. De är inte heller lika intresserade av föreningsengagemang som jag är"*

5.5.2 Hungerprojektet

Johanna, volontär, tycker att *"Det är viktigt med socialt utbyte ... att ha roligt tillsammans"*. Hon tycker att det är väldigt kul att jobba med andra som är *"engagerade, driftiga, positiva och strävandes mot ett gemensamt mål"*. Många i hennes familj är ideellt engagerade, i bl.a. Röda korset och politiska partier, men bland vännerna har de flesta småbarn och *"sådant som gör att de inte har tid"*. Kristina tycker att det ideella engagemanget är ett spännande forum där man kan träffa

andra människor än de man annars träffar till vardags. Hon har hittills inte umgåtts med någon utanför engagemangets sammanhang, men säger att hon gärna skulle göra detta. Ett fåtal av hennes vänner är engagerade, framförallt i olika former av mentorsprogram. Ingen av de intervjuade tycker sig ha påverkats av vänner och närstående i sitt val att engagera sig.

Sofia beskriver att *"Människor som är engagerade är i sig väldigt olika. Det finns många olika typer ... man lär sig mycket om sig själv genom att träffa nya människor"*. Hon säger också att *"Sen drar man sig nog till saker man tycker är intressanta och träffar därigenom människor som har samma värderingar, eller att man tycker att man ligger på samma nivå på något plan, vilket resulterar i att man träffar nya människor och får nya vänner"*. Natascha tycker det är kul att träffa personer som absolut inte har någonting med ens jobb att göra. Man får också vänner genom grupperna man är aktiv i och möjligheten att bygga ett bättre nätverk. *"På det viset att jag får träffa andra personer från någon helt annan bransch. Kunna diskutera någonting, man har något gemensamt när man inte har så mycket annat gemensamt."* Att träffa nya personer är en stark drivkraft i hennes engagemang, berättar hon.

Jacob, studentambassadör i Göteborg, har engagerat många av sina vänner i sin volontärgrupp och också träffat nya vänner genom engagemanget. När han ska beskriva hur mycket tid han lägger på Hungerprojektet berättar han *"Vi träffas ju inte bara för att diskutera Hungerprojektet utan också för att umgås då, så allt är kanske inte jobb heller"*. Han berättar om sitt engagemang för de flesta han träffar, *"De brukar bli intresserade och vill veta med vad Hungerprojektet är och vad det är som får mig att engagera mig ... Det är alltid kul att träffa nya människor och inleda nya kontakter"*.

5.5.3 Jämförelse

På Rädda Barnen verkar sociala faktorer vara drivande för vissa. En av de engagerade umgås med "klienter" på sin fritid och besöker såväl dop som bröllop. En annan har haft flera gamla arbetskamrater i de styrelser hon suttit i. Ingen av de intervjuade tycks ha påverkats starkt av sin sociala omgivning i sitt val att engagera sig, men i stort sett alla uttrycker att de tycker det är roligt att få många

nya sociala kontakter genom engagemanget. I den sammanslagna intervjugruppen verkar det sociala dock inte vara en drivkraft för engagemang.

På Hungerprojektet tycks de sociala faktorerna också vara mer drivande för engagemanget än på Rädda Barnen. En av de intervjuade beskriver att engagemanget ger möjlighet att träffa människor med samma värderingar och en annan tycker det är roligt att träffa människor som inte har något med ens jobb att göra, *"man har något gemensamt när man inte har så mycket annat gemensamt"*. En av de engagerade har svårt att uttrycka hur mycket tid han lägger på sitt ideella engagemang då det är i stort sett samma människor han umgås med inom som utom Hungerprojektet.

5.6 Beskyddande

Personen använder det ideella engagemanget för att minska negativa känslor såsom skuld, eller för att bearbeta problem i det personliga livet.

5.6.1 Rädda Barnen

Eva uttrycker att hon kan tycka att engagemanget *"känns bra. Kan ge ett stilla 'jag försöker i alla fall'"*. Maud tycker sig inte känna någon mindre *"skuld för att ha det bättre än andra"* genom engagemanget utan tycker sig snarare känna mer skuld, när hon ser hur otroligt stort behovet är. Hon har heller aldrig varit i sitsen att hon behövt använda engagemanget för att *"stilla personliga problem"*, men spekulerar om ett antal svåra situationer då att det kanske skulle vara en bra aktivitet att sysselsätta sig med.

Jamshid tror att vissa engagerar sig för att samvetet spelar in, *"De har sett nyheterna och vet vilka problem som finns. Jag behövs, borde behövas, vill känna mig behövd. Och det är bra, det ska lyfta fram människor och få dem att känna att de bidrar."* Ingela tycker inte att engagemanget på något sätt lättar en hypotetisk *"skuld"* kring att ha det bättre än andra, *"Alla har det bra eller dåligt på olika sätt - de som har det bra ekonomiskt har det kanske dåligt känslomässigt och tvärtom"*.

5.6.2 Hungerprojektet

Sofie tycker att *"det kan vara svårt att glädja sig över saker själv om man vet att andra har det så mycket sämre, att andra behöver hjälp"*. Men hon säger också att *"Jag känner inte att jag gör det här för att må bättre ... fast jag tror att det i många fall är så att man engagerar sig i saker för att man har ett dåligt samvete"*. Hon säger att engagemang inte har någon direkt relation till att kunna leva ett bra liv, *"Det är inte så att jag använder mitt ideella engagemang som en pott jag kan ta av när jag ska göra saker som inte är bra för andra människor, eller miljön eller vad som helst"*.

Jacob uttrycker att han aldrig känt någon skuld över att *"ha det bättre än vissa andra"*, men han tycker att det är bra om man kan hjälpa andra att få det bättre, genom att ge av den tid man har.

5.6.3 Jämförelse

Ingen av de intervjuade på Rädda Barnen uttrycker att de själva använder sitt engagemang för att stilla någon form av skuld för att *"ha det bättre än vissa andra"*, men flertalet beskriver att andra i organisationen kan tänkas bära dessa tankar med sig. Två personer tycks också känna viss skuld genom att de känner sig tvingade att stanna, ena för att den inte vet vem som skulle kunna ta över om hon slutade och den andra för att hon känner ett stort ansvar i att ha tagit på sig en styrelsepost.

På Hungerprojektet uttrycker en av de engagerade att *"det kan vara svårt att glädja sig över saker själv om man vet att andra har det så mycket sämre, att andra behöver hjälp"*. Ingen uttrycker att engagemanget är *"skulddämpande"*, men medvetenheten om hur andra har det tycks skänka en känsla av ansvar inför att försöka påverka detta.

Genomgående har det varit svårt att undersöka denna kategori genom en kvalitativ studie, vilket troligen kan härledas till svårigheten i att besvara en sådan fråga i det personliga mötet, något som diskuteras vidare i analysen. Men resultaten från intervjuerna visar på att faktorn är svagt påverkande för båda organisationerna.

5.7 Sammanfattande presentation av drivkrafter

I Figur 1 nedan visas en sammanställning av intervjuerna och vilka var och en av de intervjuade visat. Vilken drivkraftsprofil som kopplas till vilken intervjuperson har anonymiserats av hänsyn till de intervjuade, varvid inte heller någon särskild inbördes ordning följs nedan, förutom uppdelning efter organisation.

	Värderingar	Förståelse	Förbättring	Karriär	Socialt	Beskyddande
RÄDDA BARNEN						
Intervjuperson 1	X	o	-	o	o	-
Intervjuperson 2	X	X	-	-	o	-
Intervjuperson 3	X	X	-	-	-	o
Intervjuperson 4	X	X	-	-	-	o
Intervjuperson 5	X	o	X	o	-	-
HUNGERPROJEKTET						
Intervjuperson 6	o	o	o	X	o	-
Intervjuperson 7	X	o	o	X	o	-
Intervjuperson 8	o	o	X	X	o	-
Intervjuperson 9	o	o	o	o	X	-
Intervjuperson 10	o	o	-	X	X	-

- Väldigt lite o Till viss del X I stor grad

Figur 1

6. Värderingar eller karriär?

I detta avsnitt diskuteras och analyseras bakgrunden till de resultat som samlats genom intervjuerna och följderna som skapas av det ideella engagemangets drivkrafter.

Om man sammanställer resultaten för att skapa en bild av drivkrafterna hos varje organisation får man Figur 2 som visas nedan.²

	Värderingar	Förståelse	Förbättring	Karriär	Socialt	Beskyddande
Rädda Barnen	X	X	-	-	-	-
Hungerprojektet	o	o	o	X	o	-

- *Väldigt lite* o *Till viss del* X *I stor grad*

Figur 2

Sammanfattningsvis verkar värderingar och förståelse vara starkast drivande för det ideella engagemanget på Rädda Barnen. Barnens rättigheter står i fokus och viljan att jobba med denna fråga är drivande. Bakgrunden till detta har hos de intervjuade varit att man tidigare arbetat med barn eller att man har sett barn i sin närhet fara illa. De intervjuades bakgrund tillsammans med organisationens fokus på intern utbildning ger sig också uttryck i att förståelse är en stark drivkraft i organisationen.

² Sammanställning följer ett enkelt mönster där ”-” representerar 0 poäng, ”o” representerar 1 poäng och ”X” 2 poäng. 0-2 poäng ger resultatet ”-”, 3-7 poäng resultatet ”o” och 8-10 poäng resultatet ”X”.

Hos Hungerprojektet drivs engagemanget framförallt av saker som relaterar till ens personliga utveckling, med karriär som den starkast drivande faktorn. Därför är också förbättring mer drivande än hos Rädda Barnen och det sociala tycks även det ha större inflytande på engagemanget. Värderingar och förståelse driver också engagemanget i viss grad då Hungerprojektet har en starkt förmedlad värdegrund som många av de ideellt engagerade instämmer med och organisationen ger möjlighet att pröva och utveckla färdigheter samt lära sig om sin omvärld genom bland annat presentationsutbildningar för programverksamheten.

För båda organisationerna har faktor faktorn Protective haft litet inflytande, men det kan ligga andra anledningar bakom detta resultat, vilket diskuteras vidare i avsnitt 7.3.

6.1 Rädda Barnen: Lokalt arbete och drivande värderingar

Intervjuerna har skapat en bild av att en av de två starkaste drivkrafterna hos de ideellt engagerade på Rädda Barnen är värdegrunden och viljan att jobba för barns rättigheter. Detta kan tänkas relatera till att man ofta kommer i direkt kontakt med barn genom engagemanget och därigenom konstant påminns om de problem man söker att lösa. Detta stärks ytterligare med de ideellt engagerades vilja att gå mer mot att jobba lokalt och mindre internationellt, en vilja som också uttrycks som strategiskt mål från organisationen vilket visar på att en stor del av medlemsbasen önskar detta.

Den andra starka är viljan att lära sig mer om sin omvärld och möjligheten att använda tidigare erfarenheter och färdigheter som annars lämnats oanvända. Viljan att lära sig mer om sin omvärld tycks även den härstamma från den direkta kontakten med barn genom arbetet. Innan man påbörjade sitt ideella engagemang verkar de flesta haft åsikter och viljor att förbättra situationen för barn, men efter att ha kommit i kontakt med fler barn i utsatta situationer så har viljan förstärkts till den grad att man söker lära sig mer för att kunna påverka mer.

Delslutsats 1: Drivkrafterna hos de ideellt engagerade inom Rädda Barnen tycks starkt härstamma från värderingar och viljan att förbättra situationen för barn. Detta visar sig också genom viljan att använda tidigare erfarenheter av att arbeta med barn och viljan att lära sig mer för att kunna förbättra barns situation. En starkt bidragande faktor till värderingsfokuseringen är det lokala arbetet.

6.2 Hungerprojektet: Personlig utveckling och framtida möjligheter

På Hungerprojektet tycks den personliga utvecklingen vara drivande i engagemanget. Man kan tänka sig att det till viss del relaterar till att man inte kommer i direkt kontakt med de människor man hjälper genom sitt ideella engagemang utan enbart ägnar sig åt insamling. Även om organisationen då har en värdegrund som ligger i linje med ens egna värderingar och arbetar med frågor som man tycker är viktiga, något som tycks vara fallet för samtliga engagerade som intervjuats, så räcker inte detta som ensam drivkraft för många. Då man inte genom sitt engagemang kommer i direkt kontakt med de människor man hjälper påminns man inte heller om verkligheten i problemet på samma sätt. Andra drivkrafter tar därmed större plats i engagemanget.

Personlig utveckling är något som inte bara är en stark drivkraft och önskan från de ideellt engagerade. Det är dessutom något som Hungerprojektet aktivt använder för att uppmuntra engagemang. En av de anställda erbjuder coaching till dem som deltar i det så kallade "Ledarskapsteamet" och man är väldigt noggrann med att de engagerade ska få ut det de vill av sitt engagemang. Att just karriären är den starkaste drivkraften relaterar med största sannolikhet till den låga medel-åldern bland de ideellt engagerade, något som ligger i linje med tidigare forskning (Gillespie & King, 1985).

Att den sociala drivkraften är starkare på Hungerprojektet än på Rädda Barnen är inte lika självklart. Det tycks till viss del härstamma från det arbetssätt man använder sig av. Hungerprojektet har av "principiella skäl" noll kronor i marknadsföringsbudget och förlitar sig därför till mycket stor del på word of mouth. Detta gör att nätverkande sätts i stort fokus vilket både kan påverka vilka som väljer att engagera sig ideellt för organisationen och vilka drivkrafter som

”väcks till liv” hos de ideellt engagerade. Volontärer uppmuntras att ta del av många sociala situationer och får presentationsutbildningar och pitchkurser för att kunna hantera dessa.

Delslutsats 2: Inom Hungerprojektet är de faktorer som driver ideellt engagemang baserade kring personlig utveckling. Karriären är den starkast drivkraften, åtföljd av en vilja att lära sig om sin omvärld och en vilja att utvecklas och att träffa nya människor. Värdegrunden är också viktig, men inte i samma utsträckning som på Rädda Barnen.

7. Analys av samband

I detta avsnitt analyseras resultaten från den funktionella studien. Analysen innefattar vilka implikationer ideellt engagerades ålder och organisationens struktur har i förhållande till det ideella engagemangets drivkrafter. Avslutningsvis presenteras upplevd problematik med VFI som ramverk för denna kvalitativa studie.

7.1 Är ålder bara en siffra?

En av de tydliga skillnaderna mellan de två studerade organisationerna har varit åldersfördelningen bland de ideellt engagerade. De ideellt engagerade på Rädda Barnen har en relativt hög medelålder och de på Hungerprojektet en relativt låg. Olika drivkrafter för det ideella engagemanget, kopplat till ålder har också skådats, särskilt tydliga när man jämför t.ex. en student med en pensionär. Men spelar åldersfördelningen i de två organisationerna någon roll för deras verksamhet?

7.1.1 Lokalt påverkansarbete

En viktig aspekt av Rädda Barnens verksamhet är att en stor del av det ideella engagemanget riktar in sig på lokalt påverkansarbete. Att förklara för en politiker hur den ska jobba med barn kan vara svårt för en 20- till 30-åring som inte har mycket annan erfarenhet än att själv ha varit barn. Däremot har den som jobbat med barn och ungdomar större delen av sitt liv stor kredibilitet genom sin erfarenhet. Denna upplevelse tycks också finnas internt då en av de intervjuade uttrycker tveksamhet i att rekrytera via tjänster som förmedlar volontärer till olika organisationer såsom volontärbyrå, då de man därigenom rekryterar kanske inte har den erfarenhet som krävs.

7.1.2 Direktstödjande arbete

En annan aspekt är arbetet med ungdomar i form av samtalsgrupperna Ellen och Allan. Där är det istället mycket viktigt att ha ungdomar i åldrarna 19-30 år för att åldersgapet inte ska bli för stort mellan de som deltar i samtalsgrupperna och de som leder dem. Det tycks med andra ord vara mycket viktigt att ha en stor

åldersspridning bland de ideellt engagerade i Rädda Barnen, för att organisationen ska kunna syssla med alla grenar av sin verksamhet.

7.1.3 Internationellt arbete

Eftersom Hungerprojektet inte utför lokalt arbete krävs det nödvändigtvis inte samma åldersspridning. Deras primära uppgift är att samla medel och det kan man göra vare sig man är 20 eller 80 år gammal men, att insamlandet kanske tar olika former. Det finns förstås andra fördelar med att ha en stor åldersspridning, men på grund av Rädda Barnens lokala arbete finns en stor skillnad i behov mellan de två organisationerna.

Delslutsats 3: Ålder och vilken fas i livet man befinner sig i har stor influens på drivkrafterna för det ideella engagemanget. En god åldersspridning bland de ideellt engagerade verkar vara mycket viktigt för Rädda Barnen för att de ska kunna fortsätta sitt lokala påverkansarbete och direktstödande arbete, men mindre viktigt för Hungerprojektets verksamhet som framförallt består av insamlingsarbete.

7.2 Den gamla medlemsorganisationen och den nya stiftelsen

Rädda Barnen i Sverige fyller om några år 100år. Hungerprojektet i Sverige fyller snart 40 år. Organisationerna har startats i helt olika tider vilket också avspeglar sig i organisationsform och kultur. Rädda Barnen startades i en tid då den demokratiska styrningen i organisationer var väldigt viktigt varvid medlemsorganisationer var vanliga. Hungerprojektet startades i en tid då det demokratiska inte längre hade samma viktiga inflytande och antog den mer företagsartade stiftelseformen.

Dessa historiska aspekter är inte relevanta enbart för när en organisation föddes utan också för när en volontär föddes. Man kan tänka sig att de äldre som fötts i en tid när dessa demokratiska drag var väldigt viktiga också därför drar sig till en organisation som sätter dem i fokus. Det medför både möjligheter och utmaningar för de två organisationerna. För Rädda Barnen kan organisationsformen bidra till att de som fötts under den tid då den demokratiska styrningen stod i fokus drar sig till organisationen i och med dess demokratiska

medlemsbaserade form, något de har vuxit upp med och därmed är bekväma med. Rädda Barnens utmaning ligger då i att unga som inte vuxit upp i samma tid kanske tycker att organisationen är onödigt demokratiskt och trög och därmed drar sig till organisationer med kortare beslutsvägar såsom Hungerprojektet.

7.3 Citerade värderingar och beskyddande svar

En problematik som upptäckts i samband med denna studie är svårigheten att bedöma de ideellt engagerades verkliga relation till drivkrafterna *värderingar* och *beskyddande*. Det stora problemet med att bedöma relationen till värderingar ligger i att detta är något som ofta förmedlas väldigt starkt av organisationen. När man blir tillfrågad om hur stor vikten av värdegrunden är för ens ideella engagemang, blir svaret som kommer ofta mer eller mindre en kopia av det man kan läsa på organisationens hemsida. Det är inte så att den ideellt engagerade på något sätt talar osanning utan det kan snarare bero på att man inte sökt inom sig själv efter svaret på denna fråga. Man indoktrineras starkt i organisationens värderingar och lär sig att upprepa dessa i situationer då man representerar organisationen. Därför är det lätt att det är organisationens ord som kommer ut i en intervjusituation, istället för en faktisk reflektion över det egna ställningstagandet.

Detta låg till grunden för bedömningen av värdegrund hos de två organisationerna: hos Rädda Barnen gavs intrycket att man hade ett väldigt genuint intresse för barns rättigheter och alla de intervjuade relaterade detta till sina tidigare upplevelser och erfarenheter som bidragit till denna uppfattning. Hungerprojektet har en mycket stark värdegrund med principer kring förhållningssätt som är menade att skilja organisationen från många andra organisationer. Dessa principer dök återkommande upp i intervjuerna och hade ofta en viss "personlig touch" men var mindre förankrade i personliga erfarenheter och upplevdes också mer som "citat" man lärt sig för att förmedla organisationens budskap. Till skillnad från Rädda Barnen där alla hade personlig erfarenhet av barn i utsatta situationer var det bara en av de intervjuade på Hungerprojektet som uttryckte att denne kommit i kontakt med människor som lever i hunger. Det behöver förstås inte vara så att man måste komma i direkt kontakt med problemet organisationen söker lösa för att ens värderingar ska driva

ens engagemang, men detta och de upplevda "citaten" bidrog till tolkningen av de värdegrundade drivkrafterna som svagare på Hungerprojektet än på Rädda Barnen.

Dessutom har tidigare forskning antytt att det är genom långsiktigt engagemang som volontärer börjar genuint uppskatta organisationens faktiska mission och principer (Hustinx & Handy, 2009), något som kan kopplas till att de som intervjuats på Hungerprojektet varit ideellt engagerade en kortare tid än de på Rädda Barnen, i genomsnitt 1,1 år jämfört med 4,2 år.

Den andra svårbedömda faktorn var den beskyddande. Att svara på frågor om man *använder engagemanget för att stilla skuldkänslor* eller om engagemanget *kan användas för att fly från problem i privatlivet* kan vara mycket svårt både att erkänna för sig själv, men kanske framförallt i en intervjusituation. Genomgående i intervjuerna gavs svaga utslag för dessa faktorer med undantag för två fall hos Rädda Barnen då det beskyddande låg i att man kände vissa skuldkänslor inför att lämna verksamheten, då man antingen drevs av ett mycket stort ansvar i det att man tagit på sig en roll, eller att man inte visste om det fanns någon som kunde ta över om man själv slutade.

Samtidigt yttrade i stort sett alla att andra troligen hade *beskyddande* som en drivkraft i sitt ideella engagemang. I vissa fall kan detta vara ett sätt att tala om sig själv genom ett tredjepersons-perspektiv, men i detta fall har intervjuerna inte gett detta intryck. Kontentan är dock att de beskyddande faktorernas drivkraft för det ideella engagemanget inte nödvändigtvis behöver vara så låga som denna studie visat utan att det finns komplikationer i bland annat studiens tillvägagångssätt och upplägg som kan ha lett till detta resultat.

Delslutsats 4: De resultat denna studie kommit fram till gällande värderingar och beskyddande som befintliga eller obefintliga drivkrafter kan tänkas ha låg reliabilitet på grund av studiens format och faktorer som är svåra att mäta.

8. Förslag till utveckling

I detta avsnitt diskuteras några förslag på hur Rädda Barnen sitt behov av att öka antalet unga som engagerar sig ideellt och hur båda organisationerna kan bättre anpassa sig till den potentiella trenden av episodiska volontärer.

8.1 Föryngring av Rädda Barnen

Rädda Barnen har en relativt hög medelålder bland sina ideellt engagerade och i studien framgick att Rädda Barnen i många områden har svårt att hitta unga människor som vill engagera sig, något de har behov av för bland annat sina samtalsgrupper. För att locka fler unga människor finns det ett antal saker Rädda Barnen skulle kunna göra. Först och främst bör man stärka möjligheterna till karriärsvärde genom engagemanget då möjligheten att samla karriärsrelaterad erfarenhet är en viktig drivkraft för många unga (Gillespie & King, 1985).

Ett sätt att göra detta på framgick i intervjun med Maud, ordförande för Södra Uppsala lokalförening, som berättade att det tidigare varit tre juridikstudenter som engagerat sig i lokalföreningen och fått CV-relevant erfarenhet genom att arbeta med barns rättighet. Rädda Barnen kan alltså till exempel göra riktade insatser mot att rekrytera unga som studerar juridik då de jobbar med juridiska frågor såsom barns rättigheter.

En annan viktig del av en potentiell föryngringsprocess är att se till att behovet av åldersspridning genomsyrar organisationen. Om en lokalförening har en hög medelålder och jobbar främst med påverkansarbete kanske de inte ser behovet av ungdomar på samma sätt då det i deras arbete kan krävas viss erfarenhet. Sonny, anställd verksamhetsutvecklare, berättade i sin intervju att han uppmuntrar lokalföreningar att använda tjänster såsom Volontärbyrå. Men ett nästa steg i denna process kan vara att bortom uppmuntran också tydligt förklara varför till exempel erfarenhet inte alltid är nödvändigt för verksamheten och också belysa att brist på erfarenhet i många fall kan lösas med de utbildningsmöjligheter som de ideellt engagerade redan är bekanta med.

8.2 Episodiska volontärer

Om trenden att ideellt engagemang går mot ett mer episodiskt deltagande stämmer så finns det ett antal saker som kan vara viktiga för Rädda Barnen och Hungerprojektet att utveckla för att möta denna trend. I Rädda Barnen finns idag en kultur man ofta hittar de som är aktiva också är del av styrelsen. Detta kan medföra en tvekan inför att påbörja ett engagemang om man inte vill knyta sig till ett långsiktigt engagemang med behov av att delta i formella möten på regelbunden basis. Det kan därmed vara viktigt för Rädda Barnen att bjuda in till engagemang där man inte behöver sitta med i styrelsen. Det existerar i dagsläget i form av ideellt engagerade som gör punktinsatser i samband med evenemang, men det som tycks saknas är möjligheten att engagera sig i och kanske leda ett projekt under en kortare period, men sedan ha möjlighet att lämna "utan skuldkänslor".

Under intervjuerna framgick det att lokalföreningarna ofta har en hel del idéer, men enbart agerar på ett antal av dessa på grund av sitt begränsade antal. Ett sätt att bjuda in till detta är att använda idéerna för att rekrytering, att till exempel sätta upp affischer där man riktat söker projektledare för en projekttid och därigenom tar bort momentet där man först behöver söka sig till styrelsen och sedan har möjlighet att genomföra ett projekt.

Den problematik Hungerprojektet kan tänkas möta genom episodiskt engagemang är på sätt och vis det motsatta mot Rädda Barnens. Volontärorganisationen erbjuder möjligheten att komma och gå som man vill och man uppmuntras att driva egna projekt utan formella krav. Det man istället tycks sakna är väldefinierade arbetsuppgifter för volontärer som vill göra punktinsatser och engagerar sig i relativt ansvarsfria sysslor. Ett exempel på detta är att möjligheten att "skramla bössa" inte finns inom Hungerprojektet. Något som kan tänkas spela in i detta är Hungerprojektets bristande struktur som gör det svårare att förmedla definierade arbetssysslor. Ett sätt att lösa detta på kan därför vara att i sin kommunikation vid rekrytering i större grad förmedla aktuella och konkreta projekt som volontärer kan engagera sig i.

9. Slutsatser och diskussion

I detta avsnitt återanknyter uppsatsens huvudsakliga slutsatser till de inledande frågeställningarna och förslag på vidare forskning diskuteras.

9.1 Sammanfattande slutsatser

Syftet med denna uppsats har varit att finna vilka drivkrafter som får individer att engagera sig ideellt i de två organisationerna Rädda Barnen och Hungerprojektet. Genom djupintervjuer med Clary et al (2000) Voluntary Functions Index som ramverk har ett antal kategorier av drivkrafter identifierats som dominerande på de två organisationerna. Resultatet har analyserats och jämförts mellan de två organisationerna och drivkrafternas relation till organisationernas verksamhet har identifierats.

Fråga 1: Vilka drivkrafter ligger bakom det ideella engagemanget på Rädda Barnen och Hungerprojektet?

Studiens resultat antyder att de ideellt engagerade på Rädda Barnen drivs av framförallt av viljan att förbättra situationen för barn och av viljan att lära sig om sin omvärld och bruka erfarenheter och färdigheter som annars lämnas oanvända. De ideellt engagerade på Hungerprojektet drivs framförallt av att få erfarenhet och färdigheter de kan använda i sin framtida karriär. Svagare men också drivande faktorer är de engagerades vilja att lära sig om sin omvärld, möjligheten till personlig utveckling, möjligheten att träffa nya människor med liknande värderingar och värderingarna att ingen ska behöva gå hungrig och att människor bör få möjligheten att själva ta sig ur sin fattigdom.

Fråga 2: Skiljer sig drivkrafterna mellan de två organisationerna och i sådana fall varför?

Vilka drivkrafter som motiverar individer att engagera sig ideellt tycks skilja sig mycket mellan de två organisationerna. Denna uppsats relaterar detta till tre faktorer. Den första faktorn är skillnaderna i åldersfördelning i de två organisationerna. De ideellt engagerade på Rädda Barnen har en mycket högre

medelålder än de ideellt engagerade på Hungerprojektet. I linje med tidigare forskning gör detta att drivkraften "att hjälpa andra" är starkare hos Rädda Barnen och drivkrafterna karriär och personlig utveckling är starkare hos Hungerprojektet (Gillespie & King, 1985). Äldre kan också komma från en bakgrund där de tidigare arbetat med dessa frågor och i de fall de dessutom gått i pension kan de likt de intervjuade i denna studie söka att få göra bruk sina erfarenheter och färdigheter inom området. Den andra faktorn är organisationernas verksamhet. Eftersom Rädda Barnen ägnar sig åt lokal verksamhet får de en starkare relation till problemen de söker lösa vilket kan tänkas stärka viljan att hjälpa då värderingar har en direkt anknytning till personliga upplevelser. Den tredje faktorn är organisationernas ålder och organisationsform. Rädda Barnen är en snart 100 år gammal organisation som bildades i en tid då det demokratiska beslutsfattandet i organisationer var viktigt. I linje med detta är Rädda Barnen en medlemsorganisation. Detta kan tänkas medföra att människor som föddes i denna tid och bär med sig tidens värderingar också ansluter sig till en organisation av denna form, vilket medför högre medelålder bland de ideellt engagerade som i sig stärker de samband som presenterades i den första faktorn. Hungerprojektets stiftelseform kan på samma sätt tänkas attrahera fler unga som inte ser samma värde i de demokratiska beslutsprocesserna.

Fråga 3: Vad har drivkrafterna för innebörd för organisationernas verksamhet?

För Rädda Barnen är det viktigt att ha en god åldersspridning bland de ideellt engagerade eftersom de har verksamhet som är beroende av unga, såsom samtalsgrupperna Ellen och Allan där samtalsledare inte bör vara över 30 år för att åldersgapet mellan dem och de högstadieungdomar som deltar i samtalsgrupperna inte får vara för stort. Rädda Barnens lokala påverkansarbete kan också antas nå större framgång om de som är verksamma i detta har erfarenhet som ger kredibilitet gentemot politiker, något som kan kräva att de är äldre.

9.2 Förslag till vidare forskning

Denna uppsats har på grund av sitt kvalitativa format framförallt kunnat visa på indikationer om vilka drivkrafter som motiverar ideellt engagerade på Rädda Barnen och Hungerprojektet. För att bekräfta eller förkasta resultaten från denna studie skulle en kvantitativ studie av samma frågor vara intressant. Detta format skulle också kunna ge kategorin *beskyddande* större reliabilitet av skäl som tidigare nämnts.

Båda organisationerna har en klar majoritet kvinnor bland de ideellt engagerade. Eftersom endast två män intervjuades i denna studie fanns inte utrymme att dra slutsatser kring varför könsfördelningen ser ut som den gör. Fördelningen kan dock i vissa sammanhang vara problematisk, till exempel så har Rädda Barnen svårigheter att finna manliga samtalsledare för samtalsgruppen Allan. Därför skulle det vara intressant att i en senare studie undersöka vilka drivkrafter som motiverar män att engagera sig i organisationer såsom Rädda Barnen och Hungerprojektet.

10. Källförteckning

10.1 Tryckta källor

Alvesson, M., Skoldberg, K. (2009). 'Reflexive Methodology: New Vistas for Qualitative Research'. Sage Publications, Thousand Oak

Amnå, E. (2010). 'Active, Passive, or Stand-by Citizens? Latent and Manifest Political Participation', *New Forms of Citizen Participation: Normative Implications*. Baden-Baden: Nomos s. 191-203

Andersen, I. (1998). 'Den uppenbara verkligheten – val av samhällsvetenskaplig metod'. Lund: Studentlitteratur

Bryman, A. (1989). 'Research Methods and Organization Studies', London: Unwin-Hyman

Clary, E, Ridge, R, Stukas, A, Snyder, M, Copeland, J, Haugen, J, & Miene (1998). 'Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach', *Journal of Personality & Social Psychology*, 74, 6, s. 1516-1530

Curtis, J., Baer, D. & Grabb E. (2001). 'Nations of Joiners: Explaining Voluntary Association Membership in Democratic Societies'. *American Sociological Review*, 66, 6, s. 783-805

Gillespie, D. & King, A. (1985), 'Demographic Understanding of Volunteerism', *Journal of Sociology & Social Welfare*, 12, 4, s. 798-816, SocINDEX,

Glaser, B.G., Strauss, A.L. (2009). 'The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research', New Jersey: Transaction Publisher

Grassman, E & Svedberg, L (1996). 'Voluntary Action in a Scandinavian Welfare Context: The Case of Sweden'. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 4, s. 415-427

Hustinx, L. & Handy, F. (2009), 'Where Do I Belong? Volunteer Attachment in a Complex Organization', *Administration in Social Work*, 33, 2, s. 202-220

Hustinx, L (2010), 'The Organizational Behaviour of Volunteers Revisited? Explaining Differences in Styles of Volunteering in the Red Cross in Flanders', *A panacea for all seasons? Civil society and governance in Europe*, s. 239-260, Baden-baden: Nomos

Maslow, A. (1943) 'A Theory of Human Motivation', *Psychological Review*, 50, s. 370-396

Pinnington, A & Edwards T (2000) 'Introduction to Human Resource Management', Oxford: Oxford University Press

Svenning, C. (1999). 'Metodboken: Samhällsvetenskaplig metod och metodutveckling'. Eslöv: Lorentz Förlag

Wijkström, F & Einarsson, T (2006). 'Från nationalstat till näringsliv? Det civila samhällets organisationsliv i förändring', Stockholm: Sober förlag

Wijkström F, & Lundström T, (2002). 'Den ideella sektorn: organisationerna i det civila samhället', Stockholm: Sober förlag

Yin, R. (1994). 'Case study research', Thousand Oaks: Sage Publishing.

10.2 Webbaserade källor

Hungerprojektet (2011a). 'Om Hungerprojektet: Bakgrund'. Tillgänglig från <<http://hungerprojektet.se/page.asp?id=20>> [hämtad 2011-05-13]

Hungerprojektet (2011b). 'Om Hungerprojektet: Om Oss'. Tillgänglig från
<<http://hungerprojektet.se/page.asp?id=39>> [hämtad 2011-05-13]

Hungerprojektet (2011c). 'Vår modell: Vår modell'. Tillgänglig från
<<http://hungerprojektet.se/page.asp?id=46>> [hämtad 2011-05-13]

Rädda Barnen (2010). 'Barnfattigdomen i Sverige: Årsrapport 2010', Tillgänglig från
<http://rb.se/SiteCollectionDocuments/Rapporter/Svenska%20rapporter/Barnfattigdom_2011.pdf> [hämtad 2011-05-15]

Rädda Barnen (2011a). 'Om Rädda Barnen: Historia'. Tillgänglig från
<<http://rb.se/omraddabarnen/Pages/historia.aspx>> [hämtad 2011-05-13]

Rädda Barnen (2011b). 'Om Rädda Barnen: Värdegrund och mål'. Tillgänglig från
<<http://rb.se/omraddabarnen/Pages/vardegrundochmal.aspx>> [hämtad 2011-05-13]

Rädda Barnen (2011c). 'Om Rädda Barnen: Hur vi Arbetar'. Tillgänglig från
<<http://rb.se/omraddabarnen/Pages/hurviarbetar.aspx>> [hämtad 2011-05-13]

10.3 Intervjuer

10.3.1 Rädda Barnen

Ida-Lena Nyberg, (53 år), anställd som projektledare, f.d. verksamhetsutvecklare.
Sundbyberg, 8 april 2011

Eva Wiklund (69 år), f.d. ordförande Södermalm lokalförening och f.d. styrelseledamot Stockholms innerstad lokalförening. Stockholm 28 april 2011
samt telefonintervju 15 maj 2011

Marianne Petersson (72 år), ordförande Stockholm Norra distrikt och ordförande Märsta Sigtuna lokalförening. Sundbyberg 2 maj 2011

Maud Andersson (72 år), ordförande Södra Uppsala lokalförening och f.d. ordförande för Uppsala distrikt. Uppsala 6 maj 2011

Jamshid Masori (23 år), styrelseledamot Täby lokalförening. Täby 10 maj 2011

Ingela Schmidt (47 år), ordförande Täby lokalförening och vice ordförande Stockholm Norra distrikt. Telefonintervju 10 maj 2011

Sonny Andersson (44 år), anställd som verksamhetsutvecklare i region öst, ansvarig för området Stockholm Norra. Telefonintervju 11 maj 2011

10.3.2 Hungerprojektet

Johanna Löwendahl (44 år), volontär. Stockholm 2 maj 2011

Kristina Collén (29 år), Volontärkoordinator i Stockholm. Stockholm 3 maj 2011

Sofie Andersson (23 år), f.d. praktikant och nu koordinator för det månatliga nyhetsbrevet. Telefonintervju 4 maj 2011

Filippa Odevall (27 år), anställd som Fundraiser och Projektledare. Stockholm 4 maj 2011

Natascha Marxmeier (38 år), volontär och aktiv i "deltagargruppen" för Hållbart Ledarskap-seminariet. Stockholm 10 maj 2011

Jacob Thiberg (19 år), studentambassadör på Handelshögskolan i Göteborg. Telefonintervju 12 maj 2011

Appendix 1 – Intervjufrågor till ideellt engagerade

Intervjuerna har följt en semistrukturerad intervjumall och frågor ställts i varierad ordning såsom fallit naturligt under intervjuens gång. Nedan följer presenteras den intervjuguide som använts under intervjuerna. *Organisationen* byts under intervjun ut mot Rädda Barnen eller Hungerprojektet.

Grundläggande frågor som kan öppna upp för relevanta diskussioner

Bakgrund, Ålder, Utbildning, Jobb (vid sidan av *Organisationen*)?

Hur länge har du varit engagerad hos *Organisationen*?

Vad har du haft för funktioner under denna tid?

Varför blev du ideellt engagerad hos *Organisationen*?

Hur ser ditt engagemang ut tidsmässigt? Oregelbundet/frekvent?

Föredrar du att leda projekt och bära mycket ansvar eller att ha enklare sysslor du inte behöver förbereda vidare mycket?

Hur ser strukturen ut i din "volontärgrupp", hur många aktiva är ni och hur engagerar ni er?

Vad motiverar dig att engagera dig ideellt?

Känner du att du gjort mycket "gott" genom det arbete du lagt ner?

Känner du att den tid du lagt hittills varit "värd din tid"?

Hur får engagemanget dig att "känna dig"? Ger eller tar det energi?

Värderingar

Tycker du det är viktigt att hjälpa andra?

"Bekymrar" du dig över de som har det sämre ställt än dig?

Känner du särskilt för den grupp som *Organisationen* hjälper?

Brinner du särskilt starkt för *Organisationens* frågor? Varför?

Förståelse

Känner du att det finns mycket mer du kan lära dig om *Organisationen*?

Ger engagemanget dig nya perspektiv på saker och ting?

Ger engagemanget dig en möjlighet att pröva på var dina styrkor ligger?

Motiveras du av att få göra saker i ditt ideella engagemang som du annars inte får göra? Något särskilt?

Har engagemanget utvecklat din förmåga att "hantera" olika sorters människor?

Förbättring

Får engagemanget dig att: känna dig "viktig"? känna dig behövd? tycka om dig själv mer?

Skulle du säga att engagemanget har en effekt på självförtroendet?

Känner du att du utvecklas som person av ditt ideella engagemang?

Karriär

Har ditt engagemang hjälpt dig i din karriär? Tror du det kommer göra det? Bra för ditt CV?

Har du träffat affärskontakter genom ditt engagemang?

Är engagemanget ett sätt att "pröva på nya karriärsvägar"?

Kan engagemanget hjälpa dig få in en fot på ett ställe du vill jobba på?

Socialt

Är många av vänner/nära ideellt engagerade?

Känner dina vänner till ditt engagemang i *Organisationen*? Hur reagerar de på det?

Vill folk nära dig att du ska engagera dig?

Är engagemanget ett sätt att träffa nya vänner på?

Beskyddande

Om du varit nere, kan engagemanget hjälpa dig att må bättre?

Får engagemanget dig att känna mindre "skuld" från att ha det bättre ställt än vissa?

Är engagemanget en bra tillflykt från "personliga problem"? En bra hjälp mot dessa?

Avslutande frågor:

Med bakgrund av de frågor vi tidigare diskuterat, tror du att andra engagerade drivs av samma faktorer som du?

Om ett år, tror du att du då kommer vara fortsatt engagerad i *Organisationen*, engagerad i en annan organisation, eller inte engagerad alls?

Vad tror du är den huvudsakliga drivkraften i ditt engagemang?