



JÖNKÖPING UNIVERSITY
School of Health and Welfare

Drivkrafter för ideellt arbete inom den sociala sektorn

En kvalitativ studie om motivation hos volontärer på tjej- och transjourer

HUVUDOMRÅDE: *Socialt arbete*

FÖRFATTARE: *Amanda Bartels & Linnéa Gustafsson*

JÖNKÖPING 2018 juni

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till de intervjupersoner som deltagit i vår studie. Tack för att ni tog er tid och delade med er av era erfarenheter och tankar, utan er hade studien inte varit möjlig att genomföra. För oss bidrar ni dock med mer än bara innehåll i denna studie - ert engagemang och sätt att resonera kring dessa frågor inspirerar oss. Vi vill även tacka vår handledare Björn Jonsson för värdefulla synpunkter och stöttning genom projektet.

Abstract

This study aims to examine the motivations for volunteering in the social sector. As an example of volunteer organizations in the social sector, young women's and transgender people's empowerment centres have been selected. Eight qualitative, semi-structured individual interviews have been conducted with four active volunteers and four former volunteers. Respondents come from three different centres. The material was analysed using theme identification and five themes emerged: **feminist values, the relationship to the other volunteers, individual conditions, feedback directly from those seeking support and through the group** and **feedback and support from the organization**. These themes can be understood as both promoting and inhibiting motivation and are presented as a timeline hence the motivation varies over time. The theoretical framework used to understand the results are six motivational reasons based on the Volunteer Functions Inventory (VFI) and a theory developed by Marta, Guglielmetti and Pozzi, explaining specific patterns for young people's motivation. Important conclusions are that the respondents are driven by more than one motivational reason, that the composition of motivational reasons changes over time, but that the consistently strongest motivational reasons are feminist values and the relationship to the other volunteers.

Keywords: motivation, voluntary work, young women's and transgender people's empowerment centres, Volunteer Functions Inventory, feminist values, theme identification.

Sammanfattning

Aktuell studie syftar till att undersöka motivationsgrunder för ideellt arbete inom den sociala sektorn. Som ett exempel på ideella organisationer inom den sociala sektorn har tjej- och transjourer valts ut. Åtta kvalitativa, semi-strukturerade individuella intervjuer har genomförts med fyra aktiva volontärer och fyra tidigare aktiva volontärer. Intervjupersonerna kommer från tre olika jourer. En tematisk analys har gjorts på materialet och fem teman framträder – **feministiskt grundade värderingar, relationen till de andra volontärerna, individuella förutsättningar, feedback direkt från stödsökande och genom gruppen** samt **feedback och stöd från organisationen**. Dessa teman kan förstås som både främjande och hämmande för motivationen och presenteras i en tidslinje då motivationsgrunderna varierar över tid. De teoretiska utgångspunkter som används för att förstå resultatet är sex motivationsgrunder enligt Volunteer Functions Inventory (VFI) samt en teoretisk ram utvecklad av Marta, Guglielmetti och Pozzi kring specifika mönster för ungas motivation. Viktiga slutsatser som dras är att intervjupersonerna drivs av mer än en motivationsgrund, att sammansättningen av motivationsgrunder förändras över tid men att de genomgående starkaste drivkrafterna är feministiskt grundade värderingar och relationen till de andra volontärerna.

Nyckelord: motivation, ideellt arbete, tjej-och transjourer, Volunteer Functions Inventory, feministiska värderingar, tematisk analys.

Innehållsförteckning

Förord.....	i
Abstract	ii
Sammanfattning.....	iii
INLEDNING	3
Syfte och frågeställning	4
Läsanvisning	4
BAKGRUND	6
Presentation av tjejjoursrörelsen i Sverige	6
En översikt av det ideella arbetets historia i Sverige.....	7
TIDIGARE FORSKNING	9
Ideellt arbete - en nationellt kontextbunden aktivitet?	9
Ideellt arbete och kön.....	10
Olika faktorer som påverkar motivationen hos volontärer	11
Vad motiverar ungdomar till ideellt arbete?.....	12
Motivationsgrunder utifrån grupptillhörighet	13
TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER.....	14
VFI	14
Specifika mönster för unga vuxnas motivation.....	15
METOD.....	17
Kunskapsorientering	17
Rekrytering av intervjupersoner.....	17
Informationsbrev och intervjuguide	18
Intervjuernas praktiska genomförande	18
Transkribering och analysarbete.....	19
Etiska överväganden	20
Studiens tillförlitlighet.....	22
Avslutande metoddiskussion	23
RESULTAT	25
Tematisk analys	25
Vägen in i ideellt arbete.....	26
Pågående engagemang.....	27
Engagemangets avslut	34
Resultat kopplat till tidigare forskning	36
Feministiskt grundade värderingar	36
Relationen till de andra volontärerna.....	36
Feedback direkt från stödsökande och genom gruppen.....	37
Feedback och stöd från organisationen.....	37
Individuella förutsättningar	38
Resultat kopplat till teoretisk utgångspunkt.....	38
Feministiskt grundade värderingar	39
Relationen till de andra volontärerna.....	40
Feedback direkt från stödsökande och gruppen	41
Feedback och stöd från organisationen.....	41
Individuella förutsättningar	41
Det sammansatta motivationsmönstret hos unga volontärer	42
Uppsummerande kommenterar och slutsatser.....	44

DISKUSSION	47
Litteraturförteckning	50

INLEDNING

Under de senaste åren har diskussioner kring ett ökat behov av insatser från det svenska välfärdssamhället förts på många håll. Diskussionerna belyser diverse olika målgrupper inom vilka behovet ökar, bland annat den växande äldre befolkningen (Overgaard, 2015) och det kraftigt stigande antal unga individer som lider av psykisk ohälsa (Socialstyrelsen, 2017). Mot bakgrund av det ökade trycket på den offentliga välfärdssektorn växer intresset för volontärsektorn som välfärdsaktör (Overgaard, 2015). Kan en del av lösningen på den så kallade välfärdskrisen finnas i människors ideella engagemang?

Lundström och Svedberg (2003) beskriver att ideellt arbete i Sverige historiskt sett utförts inom områden kultur och fritid, snarare än inom välfärdsområden. Sedan 1990-talet har dock relationen mellan den starka välfärdsstaten och volontärsektorn inom sociala frågor sakta börjat förändras, som en konsekvens av den ökade pressen på den statliga budgeten. Overgaard (2015) menar att denna förändring fortfarande pågår och att förtroendet för volontärsektorn som välfärdsaktör växer.

Statistiska centralbyrån (2018) presenterar en undersökning där det framgår att Sverige ligger i topp bland de europeiska länderna avseende deltagande i ideellt arbete. Av svenskar i åldern 16 år och äldre uppgav 36 procent att de hade deltagit i någon form av ideellt arbete de senaste 12 månaderna. Von Essen, Jegermalm och Svedberg (2015) menar att deltagandet är högre än så och att ungefär hälften av Sveriges vuxna befolkning engagerar sig ideellt. Vidare menar de att ideellt arbete inom den sociala sektorn ökar i Sverige.

Om då den ideella sektorn är och fortsatt kommer att vara en allt viktigare aktör inom det sociala området, anser vi det högst relevant att närmare studera vad som motiverar människor att arbeta ideellt. Vad motiverar människor att börja arbeta ideellt? Vad motiverar dem att fortsätta? Hur kommer det sig att individer avslutar sina ideella uppdrag? Att området är relevant att studera bekräftas av Gil-Lacruz, Marcuello och Saz-Gil (2017). De menar att det är viktigt att forska kring vad som gör att människor väljer att ägna sig åt ideellt arbete då det kan öka möjligheten för ideella organisationer att utforma policys som möter volontärernas behov och ökar deras arbetstillfredsställelse. Vidare påstår Marta, Guglielmetti och Pozzi (2006) att en hög omsättning av volontärer är en av de största utmaningarna för ideella organisationer. Med forskning kring

volontärers initiala motivationsgrunder och hur dessa förändras under engagemangets gång, möjliggörs ett ökat kvarstannande av volontärer.

I aktuell uppsats kommer motivation för ideellt arbete inom den sociala sektorn att undersökas. Som ett exempel på ideella organisationer inom det sociala området har tjej- och transjourer valts. Denna typ av organisation har valts då det finns en tydlig och kraftigt ökande problembild hos unga tjejer, som tillhör den målgrupp jourerna har. Enligt en rapport från Socialstyrelsen (2017) har den psykiska ohälsan hos barn i åldern 10 – 17 år under perioden 2006-2016 ökat med över 100 procent. Den absolut största gruppen bland unga vuxna som lider av psykisk ohälsa är just unga kvinnor mellan 18 och 24 år, där ökningen under samma tioårsperiod är nära 70 procent. Tjej- och transjourer möter därmed individer som kan tillhöra en vanligt förekommande målgrupp inom socialt arbete. Utbredningen av psykisk ohälsa bland unga kan tänkas resultera i ett ökat tryck på tjej- och transjourerna. Med en växande målgrupp torde behovet av antalet aktiva volontärer öka för att kunna tillgodose stödbehovet, varför det är av vikt att undersöka vad som motiverar till ideellt arbete inom tjej- och transjourer.

Syfte och frågeställning

Studiens syfte är att undersöka vad som motiverar individer till ideellt arbete inom den sociala sektorn och vad som bibehåller deras motivation över tid. Med tjej- och transjourer som exempel på en ideell organisation inom det sociala området har två frågeställningar formulerats.

Frågeställning 1: Hur förklarar aktiva och tidigare aktiva volontärer på tjej- och transjourer drivkrafterna för sitt engagemang?

Frågeställning 2: Hur kan volontärernas engagemang förstås i perspektiv av motivationsteorier?

Läsanvisning

Uppsatsens upplägg är som följande. I bakgrundskapitlet presenteras en överblick av tjejjoursrörelsen i Sverige för att introducera verksamheten studiens intervjupersoner befinner eller befunnit sig i. Här presenteras också en översikt av det ideella arbetets historia i Sverige. Därpå följer kapitlet tidigare forskning där olika infallsvinklar och aspekter av ideellt arbete beskrivs. Under rubriken teoretisk utgångspunkt klargörs studiens teoretiska ramar. Metodkapitlet som följer därpå är upplagt som en tidslinje

baserad på i vilken ordning studiens olika steg har skett. I samma kapitel presenteras studiens analytiska verktyg, etiska överväganden som gjorts, studiens tillförlitlighet och en avslutande metoddiskussion. Resultatkapitlet är indelat i fyra delar. Första delen är en tematisk analys upplagd utifrån en tidslinje av de tre faser av det ideella engagemanget som identifierats. I del två presenteras resultatet kopplat till tidigare forskning under underrubriker baserade på studiens teman. I tredje delen av kapitlet kopplas resultatet till teoretiska utgångspunkter. Kapitlet avslutas med uppsummerande kommentarer och slutsatser. Sista kapitlet är diskussion. Här förs en diskussion kring studiens resultat. Även studiens relevans för socialt arbete och förslag på vidare forskning berörs här.

BAKGRUND

Under detta avsnitt presenteras först tjejjoursrörelsen i Sverige för att ge en överblick av den organisation där intervjupersonerna är ideellt engagerade. Därefter ges en översikt av det ideella arbetets historia i Sverige. Vi vill förtydliga att i denna uppsats används både begreppet ideellt arbete och volontärarbete parallellt för att beskriva det obetalda, frivilliga arbete som utförs inom ideella organisationer. Dessa två begrepp ses här som språkliga variationer av samma företeelse.

Presentation av tjejjoursrörelsen i Sverige

I denna studie är fokus att undersöka motivation för ideellt arbete inom det sociala området. Då studiens exempel på ideell organisation inom det sociala området är tjej- och transjourer, har det undersökts genom att intervjua aktiva och tidigare aktiva volontärer inom tjej- och transjourer. För att skapa en större förståelse för intervjupersonernas ideella engagemang och intervjusvar presenteras här en överblick över tjejjoursrörelsen i Sverige, baserad på hur den beskrivs på olika hemsidor.

På hemsidan tjejjouren.se beskrivs tjejjourrörelsens historia och hur rörelsen ser ut idag. Tjejjoursrörelsen har vuxit fram ur kvinnojourrörelsen och de båda rörelserna delar riksorganisationer (Roks & Unizon, 2015a). År 1996 startade den allra första tjejjouren i Stockholm. Sedan dess har rörelsen vuxit snabbt och den fortsätter att växa. I Sverige finns det idag omkring 60 renodlade tjejjourer, ett tiotal ungdomsjourer och ett par tjej- och transjourer. Verksamheterna vänder sig främst till personer i åldrarna 12 - 20 år och liknar varandra med ett undantag – vilken jour du kan vända dig till beror på hur du definierar din könstillhörighet (Roks & Unizon, 2015b).

Jourerna är ideella föreningar inom vilka det arbetar viss avlönad personal men framförallt volontärer. Volontärerna arbetar utan ekonomisk ersättning för att stärka och stötta unga individer som identifierar sig i enlighet med jourens målgrupp. Kontakt med jourerna sker framförallt via mejl och chatt (Roks & Unizon, 2015b). Nationellt centrum för kvinnofrid vid Uppsala universitet beskriver på sin hemsida vilken typ av arbete jourerna bedriver. Centralt för tjejjoursarbetet är att det både är utåtriktat och förebyggande och handlar om fler saker än mäns våld mot kvinnor (vilket är kvinnojourers främsta fokus). Till en jour kan individer vända sig med alla typer av problem och funderingar, små som stora. Hur organisationerna ser ut skiljer sig åt. Vissa tjejjourer hör samman med en kvinnojour, andra är egna föreningar. Även den teoretiska

basen för arbetet – bland annat hur mäns våld mot kvinnor definieras och förklaras – kan skilja sig åt. Trots vissa skillnader är en gemensam nämnare att jourverksamheterna i stor utsträckning bygger på enskilda medlemmars frivilliga, ideella och oavlönade arbete (Nationellt centrum för kvinnofrid [NCK], u.å.).

För kvinno- och tjejjourer finns två förbund som båda är partipolitiskt och religiöst obundna: Riksorganisationen för kvinnojourer och tjejjourer i Sverige (Roks) och Unizon (NCK, u.å.). Inom Unizon finns ungefär 40 jourer som bedriver förebyggande arbete och erbjuder stöd till unga. Ett antal av jourerna är specialiserade på att möta individer som utsatts för olika typer av sexuella övergrepp. Unizon arbetar utifrån visionen *”ett jämställt sambälle fritt från våld”* och anser att arbetet för jämställdhet och emot mäns våld bör ske parallellt (Unizon, 2014). Roks vision är *”tillsammans i systemskap för en värld fri från mäns våld och förtryck”*. Deras tjejjourer beskrivs som feministiska föreningar vilka arbetar för tjejer och unga kvinnors rättigheter och frigörelse samt emot killars och mäns våld mot tjejer. Inom Roks finns ungefär 30 tjejjourer där tjejer och kvinnor i olika åldrar arbetar ideellt för att stötta andra tjejer. Volontärerna har genomgått en tjejjourutbildning och avgett tystnadslofte. Den sökande har möjlighet att vara helt anonym i kontakten med tjejjouren och allt stöd är gratis (Roks, u.å.).

En översikt av det ideella arbetets historia i Sverige

Wijkström och Lundström (2002) beskriver hur det ideella arbetet i Sverige historiskt sett till stor del har utförts av kyrkan. Under 1800-talet dominerades välgörenhetsorganisationerna av kvinnor från övre medelklassen och fokus låg på att minska fattigdomens konsekvenser i framförallt städerna. Frikyrkorörelsen, fackföreningsrörelsen samt nykterhetsrörelsen grundades under perioden 1870-1930 och under den här perioden utförde välgörenhetsorganisationer den största delen av det ideella arbetet. När välfärdsstaten i Sverige byggdes upp under 1940- samt 1950-talet övertogs en stor del av den sociala verksamhet som tidigare utförts av ideella sektorn av stat, kommun och landsting. Under år 1960-1980 uppstod olika typer av självhjälpsgrupper med fokus på intressepolitik och samhällsutvecklingen påverkades starkt av bland annat kvinnorörelsen som växte fram. Nio av tio svenskar var i mitten av 1970-talet medlemmar i minst en ideell förening och vissa viktiga uppgifter inom den sociala sektorn utfördes fortfarande av ideella organisationer.

I dagens Sverige är den vanligaste formen av ideellt uppdrag ett som pågår under några timmar i veckan, snarare än ett tidsmässigt omfattande engagemang. Volontärer, framförallt kvinnor och ungdomar, företrar ett uppdrag som omfattar ett par timmar en tidsbestämd dag i veckan snarare än ett styrelseuppdrag som pågår hela tiden. Denna form av uppdrag leder till en mer instrumentell hållning till det ideella engagemanget och individen får ett lättare förhållande till organisationen hen är aktiv inom, vilket efterfrågas av individen (Nordén, 2006).

TIDIGARE FORSKNING

Nedan presenteras tidigare forskning kring ideellt arbete. Flera olika aspekter berörs - ideellt arbete i en svensk kontext, könsaspekter av engagemanget, motivationsfaktorer för ideellt arbete, ålderskillnader samt olika grupper av volontärer.

Ideellt arbete - en nationellt kontextbunden aktivitet?

En grundläggande fråga för att förstå motivationen bakom individers ideella engagemang kan antas vara om ideellt arbete är ett globalt fenomen eller något som förstås bäst i en nationell kontext. Overgaard (2015) hävdar utifrån sin jämförande studie av ideellt arbete i Danmark och Australien att anledningar till varför människor väljer att arbeta ideellt är nära sammankopplat med landets välfärdsmodell. Författaren påvisar skillnader i varför individer väljer att arbeta ideellt i de två länderna och hittar förklaringen till dessa skillnader i strukturer i ländernas olika välfärdssystem. Den tydligaste skillnaden mellan välfärdssystemen menar Overgaard är kvinnors tillgång till och deltagande i betald sysselsättning på den reguljära arbetsmarknaden. Att ideellt arbete skiljer sig åt beroende av faktorer på nationell nivå stärks av Gil-Lacruz och Marcuello (2013). De menar att på en nationell nivå minskar andelen individer som ägnar sig åt ideellt arbete vid statliga utgifter för hälso- och sjukvård, medan andelen ökar när det förekommer statliga utgifter för andra sociala frågor. Författarna hittar även ett samband mellan bruttonationalprodukt (BNP) och andel individer som arbetar ideellt – ju högre BNP, desto högre deltagande i ideellt arbete.

Ideellt arbete i svensk kontext diskuteras av Lundström och Svedberg (2003), som utifrån ett antal internationella jämförande studier presenterar och positionerar den svenska ideella sektorns ställning jämfört med andra länders. Författarna utmanar en vanligt förekommande uppfattning om att det bör vara en negativ korrelation mellan omfattningen av statlig välfärd och betydelsen av den ideella sektorn inom det sociala området. De hävdar att den svenska välfärdsmodellen inte minskar betydelsen av den ideella sektorn, men att välfärdsmodellen påverkar strukturen och sammansättningen av den. Crisp (2013) menar att i skandinaviska länder, Sverige inkluderat, är den socialdemokratiska välfärdsmodellen vanligast. Modellen innebär att staten har huvudansvaret för att tillhandahålla välfärdstjänster medan ideella organisationer erbjuder kompletterande välfärdstjänster.

Vid jämförelse av den svenska ideella sektorn och andra industrialiserade länders ideella sektorer, drar Lundström och Svedberg (2003) slutsatsen att den svenska ideella sektorn inom det sociala välfärdsområdet är liten i internationella jämförelser. Anledningen till detta skulle enligt författarna både kunna vara den höga grad av statlig kontroll som finns på området, men också det faktum att professionella är experter på området varför det inte är lika öppet för icke-professionella volontärer. Författarna menar att svenskarna främst är obetalt engagerade inom områdena kultur och fritid (framförallt sport), till skillnad från många andra länder där ideellt arbete främst utförs inom välfärdsområden. Uppgifterna styrks av Gil-Lacruz, Marcuello och Saz-Gil (2017) som konstaterar att Sverige har ett av Europas högsta deltagande i ideellt arbete, men att arbetet framförallt sker inom andra sektorer än social välfärd. Von Essen, Jegermalm och Svedberg (2015) instämmer i att Sverige har ett högt och stabilt deltagande i ideellt arbete. Forskarna hävdar dessutom att de socialt inriktade ideella insatserna i Sverige under senare år ökat i omfattning. Franséhn (2015) menar att volontärer länge har använts inom socialt arbete i Sverige för att utföra välfärdstjänster. Svedberg, von Essen och Jegermalm (2010) belyser att svenska volontärer skiljer sig åt jämfört med andra länder gällande medlemskap i ideella organisationer. I Sverige är en betydande del av volontärerna även medlemmar inom den organisation de är ideellt aktiva inom – i resten av världen innehar ungefär hälften av volontärerna medlemskap i de ideella organisationerna.

Ideellt arbete och kön

Ett tema som diskuteras av flera forskare, bland annat Gil-Lacruz, Marcuello och Saz-Gil (2017), Oesterle, Monica och Mortimer (2004) samt Overgaard (2015), är om och hur ideellt arbete och kön hör samman. Gil-Lacruz, Marcuello och Saz-Gil (2017) påvisar att könsskillnader finns, främst avseende vilken typ av volontärbete individer engagerar sig i. Enligt författarna är kvinnor mer benägna än män att engagera sig ideellt i aktiviteter som rör social rättvisa, medan män är mer benägna att engagera sig ideellt i politiska aktiviteter samt i utbildnings- och fritidsaktiviteter. Oesterle, Monica och Mortimer (2004) hittar en annan skillnad kopplat till kön – män är generellt sett mindre benägna än kvinnor att arbeta ideellt. Deras forskning är dock gjord på ungdomar och författarna påpekar att det verkar finnas skillnader mellan ungdomars och äldre vuxnas motivationsmönster för ideellt arbete, varför resultatet framförallt kan antas gälla för unga volontärer.

En annan forskare som intresserar sig för hur kön är kopplat till ideellt arbete är Overgaard (2015). Hon beskriver den dominerande diskursen kring ideellt arbete, där det framställs som en positiv aktivitet för alla inblandade - volontärer, organisationer, de som tar emot hjälpen och samhället. Denna diskurs hamnade under 1970-talet i konflikt med den feministiska synen på ideellt arbete, som snarare fokuserar på att synliggöra de nackdelar som följer av kvinnors obetalda arbete och det faktum att obetalt ideellt arbete ofta var det enda arbete som var tillgängligt för kvinnor. Overgaard beskriver hur den feministiska synen riktade fokus på strukturella förutsättningar som omgärdar ideellt arbete istället för individuella och lyfte bekymret som obetalt omsorgsarbete innebär och de nackdelar som följer av detta. Synen står i konflikt till den dominerande tanken om att det är individer med goda resurser som kan delta i ideellt arbete. Författaren menar att könsaspekten i ideellt arbete inom omsorgssektorn är relevant även idag och hävdar att mönstren vi ser kring vem som engagerar sig i ideellt arbete tydligt är relaterat till könsfördelning av arbetskraft hemma och på den betalda arbetsmarknaden.

Olika faktorer som påverkar motivationen hos volontärer

Nencini, Romaioli och Meneghini (2016) undersöker hur inre och yttre motivationsfaktorer påverkar volontärers tillfredsställelse och produktivitet. Deras huvudsakliga slutsatser är att tillfredsställelse hos volontärer har ett positivt samband med inre motivationsfaktorer men ett negativt samband med yttre motivationsfaktorer. Tillfredsställelse hos volontärer främjas av sådant som positiva relationer till andra volontärer och organisationens styrelse samt av höga nivåer av inre motivationsfaktorer. Yttre motivation, som till exempel gruppsytryck, har istället en negativ påverkan på tillfredsställelse hos volontärer och verkar främja beslutet att lämna aktuellt uppdrag.

Vidare menar Nencini, Romaioli och Meneghini (2016) att karaktären på det ideella uppdraget inte har någon påverkan på motivation eller tillfredsställelse hos volontärer – människor arbetar ideellt för att de tycker om att arbeta ideellt, oavsett vad arbetet innebär. Om detta finns dock motstridiga uppfattningar. Overgaard (2015) hävdar tvärtom att motivation hos volontärer primärt handlar om det ideella arbetets innehåll och inte om ideellt arbete i sig.

Dwyer, Bono, Snyder, Nov och Berson (2013) intresserar sig för hur volontärers motivation påverkas av ledarskap och hävdar att ett transformationellt ledarskap är att föredra i ideella organisationer. Detta ledarskap ger en hög grad av nöjdhet bland

volontärerna eftersom det förstärker meningsfullhet i arbetet och skapar högre kvalitet på relationerna inom gruppen. Volontärerna uttrycker en högre tillfredsställelse när deras teamledare är inspirerande, engagerar sig i deras utveckling, gör dem delaktiga i beslutsfattande och fokuserar på meningen med deras arbete. Tillfredsställelsen handlar främst om upplevelsen av att det ideella arbetet är mer meningsfullt samt att de har mer positiva relationer till andra volontärer. Samma författare undersöker också olika faktorer som påverkar volontärers produktivitet. Det konstateras att det inte finns något orsakssamband mellan volontärers grad av tillfredsställelse och deras produktivitet.

Vad motiverar ungdomar till ideellt arbete?

Vid närmare studier av motivationsfaktorer för volontärer framkommer det att forskare gör skillnad mellan motivationsfaktorer för vuxna/äldre och för ungdomar. Marta, Guglielmetti och Pozzi (2006) menar att det finns lite kunskap om vad som motiverar ungdomar som arbetar ideellt. Oesterle, Monica och Mortimer (2004) instämmer och påpekar att det finns lite forskning både kring vilka faktorer som bidrar till att ungdomar väljer att påbörja ett ideellt engagemang, men också kring vilka individuella mönster som leder fram antingen till ett fortsatt eller avslutat engagemang för ungdomar.

Oesterle, Monica och Mortimer (2004) undersöker faktorer som kan hindra eller främja ideellt arbete bland ungdomar i åldern 18-27 år. Forskarna utgår ifrån ett livsloppsperspektiv och tar fasta på att olika livsfaser karakteriseras av tydliga kopplingar mellan individ och institutioner. Sådana kopplingar kan vara mellan individ och skola där individen är bunden av skolplikten eller mellan individ och arbete eftersom individen behöver vara kopplad till ett arbete för ekonomiskt uppehälle. Kopplingarna kan också vara grundade i värderingar. Ungdomar har i större utsträckning än vuxna möjlighet att välja vilka institutioner eller organisationer de vill ha kopplingar till. Forskarna påvisar att högt deltagande i skolundervisningen ökar sannolikheten för att ungdomar ägnar sig åt volontärarbete på fritiden medan heltidsarbete istället minskar sannolikheten för att ungdomar ägnar sig åt ideellt arbete. Gil-Lacruz, Marcuello och Saz-Gil (2017) bekräftar att sysselsättningsgrad är en viktig faktor för att förstå ideellt arbete. Forskarna menar att studenter är mer benägna att engagera sig i alla typer av ideellt arbete (med undantag för det professionella och politiska området) jämfört med personer som arbetar heltid. Vid jämförelse mellan arbetslösa och heltidsarbetande dras slutsatsen att arbetslösa är mindre benägna att delta i ideellt arbete än heltidsarbetande, oavsett vilken aktivitet det gäller.

Vad gäller familjerollers påverkan på ungas ideella engagemang påvisar Oesterle, Monica och Mortimers (2004) att äktenskap varken hämmar eller främjar ideellt arbete, detta gäller både för män och för kvinnor. När alla faktorer utom kön konstanthålls är dock män generellt sett mindre benägna än kvinnor att arbeta ideellt. Att ha barn i förskoleålder är en annan faktor som påverkar ungas motivation. Bland de respondenter som har barn i förskoleåldern är hälften av dessa lika benägna som de utan barn i samma ålder att engagera sig i ideellt arbete, den andra hälften är mindre benägen att engagera sig.

Motivationsgrunder utifrån grupptillhörighet

Ett sätt att förstå och dela in volontärer utifrån vad som motiverar dem presenteras av Dolnicar och Randle (2007). De hävdar att volontärer kan förstås som sex olika grupper där varje grupp har vissa specifika särdrag och olika motivationsfaktorer.

Dedikerade volontärer är den gruppen som står för flest antal timmar volontärtjänst per år och gruppen är starkt dominerad av kvinnor. Många har högskoleutbildning men en tredjedel har ingen sysselsättning på den reguljära arbetsmarknaden. En fjärdedel av den här gruppen har varit aktiva volontärer i över tio år. Av de identifierade grupperna är det denna som betalar högst pris för sitt ideella engagemang. **Klassiska volontärer** är aktiva volontärer som ägnar sig åt aktiviteter de anser är givande. De vill hjälpa andra och samtidigt själva känna tillfredsställelse. De är ofta äldre, mindre aktiva i yrkeslivet och har därför möjlighet att lägga mer tid på det ideella arbetet. **Personligt involverade volontärer** är aktiva inom en organisation för att de känner någon i organisationen. Volontärerna i den här gruppen är endast aktiva i en organisation, de lägger ner minst tid jämfört med de andra grupperna och består av störst andel kvinnor jämfört med de övriga grupperna. Dessa volontärer verkar ha ett mer tidsbestämt engagemang då de ofta engagerar sig eftersom deras barn är aktiva inom organisationen. När barnet går ut ur organisationen gör den ideellt arbetande föräldern också det. **Volontärer för personlig tillfredsställelse** är den minst tydliga gruppen. Individerna inom gruppen motiveras av sådant som leder till personlig tillfredsställelse. Två framträdande karaktärsdrag är att många volontärer har låg utbildning och många är inte födda i det landet där de arbetar ideellt idag. **De nischade volontärerna** är nya i volontärindustrin. De är unga och högutbildade och motiveras av faktorer som möjligheten att få arbetserfarenhet eller en känsla av förpliktelse till volontärarbete. **Altruisterna** är den grupp av volontärer som drivs av framförallt altruistiska motivationsfaktorer (Dolnicar & Randle, 2007).

TEORETISKA UTGÅNGSPUNKTER

Studiens syfte är att undersöka vad som skapar och vidmakthåller motivation för ideellt arbete. Med anledning av detta har forskning kring motivationsgrunder hos volontärer valts som teoretisk ram. Mätinstrumentet Volunteer Functions Inventory (VFI) som grundar sig på ett funktionalistiskt synsätt (Clary, Snyder, & Ridge, 1992) tillsammans med ett synsätt som menar att motivation är föränderligt över tid och också kan samvariera (Marta, Guglielmetti, & Pozzi, 2006), utgör studiens teoretiska ram. Utifrån dessa två sätt att förstå motivation har ett analytiskt verktyg utvecklats, vilket har använts för att analysera resultatet. Det analytiska verktyget presenteras under metodavsnittet. Här nedan presenteras VFI och synsättet som menar att motivation är föränderligt över tid samt kan samvariera.

VFI

Många forskare som intresserar sig för volontärers motivation drar nytta av mätinstrumentet VFI (exempelvis Gil-Lacruz, Marcuello & Saz-Gil, 2017; Marta, Guglielmetti & Pozzi, 2006; Greenslade & White, 2005; von Essen, Jegermalm & Svedberg, 2015). Enligt Gage och Thapa (2011) samt Agostino och Paço (2012) är VFI det mest förekommande mätinstrumentet för att mäta motivation hos volontärer. VFI är utvecklat av Clary, Snyder och Ridge (1992) och anlägger ett funktionalistiskt synsätt på motivation. Inom det funktionalistiska synsättet anses processen till att vilja börja engagera sig ideellt vara grundad i personliga motivationsgrunder – en person söker sig till ideellt arbete för att tillgodose egna personliga motiv. Hur väl individens personliga motivationer tillgodoses genom det ideella arbetet påverkar individens benägenhet att fortsätta sitt engagemang. Desto bättre volontärens personliga motivationer tillgodoses inom organisationen, desto mer troligt att hen fortsätta sitt engagemang då det ger upphov till glädje och tillfredsställelse. Inom VFI har sex olika motivationsgrunder för ideellt arbete identifierats - **värderingar, kunskap, karriärmässiga aspekter, sociala aspekter, ego-skyddande** och **självstärkande** (efter bearbetning av Clary et al., 1998).

Hur individens motivationsmönster ser ut undersöks med hjälp av VFI genom att individen får ta ställning till trettio påståenden, fem om varje motivationsgrund. Dessa påståenden handlar om varför individen arbetar ideellt och individen tar ställning på en 7-gradig skala till hur väl påståendet stämmer in på hens ideella engagemang. Resultatet används sedan för att rangordna och förstå vilken eller vilka motivationsfaktorer som är

av störst vikt för individen. Ju högre resultat, desto viktigare motivationsfaktorer och vice versa (Clary, Snyder, & Ridge, 1992).

Även om VFI på många sätt beskrivs som ett av de bättre mätinstrumenten för motivation, finns en del kritik. Mätinstrumentet anses ha brister, bland annat för att motivationsgrunder för medborgerligt ansvar och socialt umgänge saknas (Law, Shek, & Ma, 2011). Caldwell, Farmer och Fedor (2008) anser att VFI skulle gynnas av att integreras med ett perspektiv som tar hänsyn till åldersaspekten bland volontärerna, vilket VFI missar. Greenslade och White (2005) kritiserar VFI för att ha ett för smalt fokus som endast lyfter de positiva aspekterna med ideellt arbete. Clary et al. (1998) medger själva att det kommer finnas situationer där fler eller färre än de sex motivationsfaktorer som VFI mäter kommer uppstå.

Specifika mönster för unga vuxnas motivation

Eftersom VFI som mätinstrument utsatts för kritik och anses ha brister, kommer ett kompletterande synsätt på motivationsgrunder för ideellt arbete att tillämpas. Under senare år har Marta, Guglielmetti och Pozzi (2006) undersökt motivationsgrunderna för ideellt arbete bland unga vuxna i åldrarna 24 – 31 år, med VFI som mätinstrument. De får fram fyra motivationsgrunder som anses vara specifika för ungdomar. **Karriärsmotivation** syftar till att individer ser ideellt arbete som en möjlighet att erhålla kompetens och kunskap till det framtida yrkeslivet. **Social motivation** handlar om sociala behov så som social anpassning och tillhörighet. **Värderingsmotivation** handlar om möjligheten att genom det ideella arbetet ge uttryck för personliga värderingar. **Ego-skyddande motivationsgrund** kan innebära att spenderad tid inom organisationen håller en persons tankar borta från egna problem, det är ett sätt för individen att skydda sig från negativa känslor.

Vidare bidrar Marta, Guglielmetti och Pozzis (2006) teoretiska ram med en mer specifik förståelse för hur unga vuxnas motivationsmönster ser ut då VFI inte tar hänsyn till eventuella skillnader i motivation baserat på ålder (Caldwell, Farmer, & Fedor, 2008). Marta, Guglielmetti och Pozzi (2006) menar att vad som är utmärkande för unga volontärers engagemang är att de ofta drivs av ett **sammansatt mönster av olika motivationsgrunder**, bestående av både altruistiska och egoistiska drivkrafter. Mönstret varierar från individ till individ eftersom kombinationen av de olika motivationsgrunderna skiljer sig åt. De unga volontärerna drivs i början av det ideella

engagemanget både av motivationsgrunder som gynnar andra personer och motivationsgrunder som gynnar den egna personen. Det som får dem att bibehålla sitt engagemang över en längre tid är motivationsgrunder som gynnar andra. En annan betydande del i unga volontärers motivation är god integration och upplevd tillfredsställelse inom organisationen. Forskarna menar också att personer som drivs av mer än en motivationsfaktor med större sannolikhet stannar längre inom organisation. Detta på grund av att dessa personer inte är lika känsliga för den uppoffringen som ofta kommer med ett ideellt engagemang.

METOD

I detta avsnitt presenteras studiens tillvägagångssätt. Reflektioner och förklaringar av metodval sker löpande. I avslutande metoddiskussion berörs egna reflektioner och tankar om uppsatsprocessen i sin helhet.

Kunskapsorientering

En kunskapsöversikt om tidigare forskning på området har gjorts (Boeije, 2010). Denna baseras på vetenskapliga artiklar som sökts via databasen Sociological Abstracts. Sökord som använts i olika kombinationer är: motivation, volunteer, voluntary work, social welfare. Sökningarna har begränsats vad gäller årtal och till artiklar som är peer reviewed. Avsikten var att enbart använda artiklar från 2000-talet. Undantag har gjorts för två artiklar som presenterar det mätinstrument som är en studiens teoretiska utgångspunkter. Sammanfattningsvis har en stor del av forskningen på området gjorts med kvantitativ metod, varför vi såg ett behov av kvalitativa studier på området. Utifrån kunskapsöversikten utformades forskningsfrågor som syftar till att försöka förstå mer kvalitativa aspekter av motivation för ideellt arbete - volontärernas egen beskrivning och upplevelse av sitt engagemang.

Rekrytering av intervjupersoner

Syftet med aktuell studie är att undersöka vad som motiverar individer till ideellt arbete inom den sociala sektorn och vad som bibehåller deras motivation över tid. För att nå detta har både nuvarande och tidigare aktiva volontärer rekryterats till studien. Förhoppningen med detta var att skapa en förståelse för hur motivation förändras över tid och för vad som främjar och hämmar motivationen. Bryman (2011) beskriver att när intervjupersoner väljs ut baserat på deras relevans för forskningsfrågan har ett målinriktat urval använts, vilket är vanligt förekommande vid intervjuer i kvalitativ forskning. För att inte kulturen på en och samma jour ska dominera vårt resultat har intervjupersoner från tre olika jurer deltagit. Urvalet av jurer baseras på att de är verksamma i en minst mellanstor svensk stad. Via telefon och mejl har formell kontakt tagits med anställda samordnare på två olika jurer. Samordnare förde vidare förfrågan om intervjupersoner till vår studie till sina volontärer och förmedlade på så vis kontaktuppgifter till fyra aktiva volontärer och en tidigare aktiv volontär som var intresserade av att delta. Övriga tre volontärer som har avslutat sitt engagemang har vi fått kontakt med genom personligt nätverk.

Informationsbrev och intervjuguide

Ett informationsbrev mailades ut till samtliga som anmält intresse för att delta i studien. Informationsbrevet innehöll studiens syfte, tillvägagångssätt samt information om att deltagandet är frivilligt och att deltagarna när som helst kan dra tillbaka sin medverkan. Deltagarna godkände efter att ha läst informationsbrevet sin medverkan och gav därigenom samtycke till att delta i studien.

Inför intervjuerna utformades en frågeguide med ett antal både direkta och indirekta frågor under tre olika teman - engagemang, motivation och organisation. Frågorna formulerades dels utifrån egna idéer, dels utifrån forskning om motivation för volontärer utifrån tidigare genomförd litteraturoversikt samt utifrån kurslitteratur om semistrukturerade intervjuer (Bryman, 2011).

Intervjuernas praktiska genomförande

Innan första intervjun genomfördes en pilotintervju i avsikt att pröva bärigheten i tilltänkt intervjuguide. Bryman (2011) menar att en pilotstudie kan underlätta för forskaren att avgöra vilka frågor som är svåra för respondenterna att förstå, vilka frågor som respondenterna inte vill svara på samt om ordningsföljden på frågorna är bra. Pilotintervjun hölls med en person som tidigare varit jourvolontär och idag är anställd i en jour. Resultatet från intervjun har inte använts i studien enligt intervjupersonens önskan eftersom hen menar att det finns en risk att svaren kan basera sig både på upplevelser från volontärtiden och från tiden som anställd. Efter genomförd pilotintervju reviderades intervjuguiden utifrån våra egna åsikter samt feedback från intervjupersonen.Handledare gick sedan igenom intervjuguiden och godkände frågorna. Samma intervjuguide användes under samtliga intervjuer.

Individuella intervjuer har genomförts med åtta intervjupersoner. I början av intervjuerna gavs samma information som tidigare mejlats ut. Den tematiserade intervjuguiden var utgångspunkt under intervjuerna, men stort utrymme gavs till intervjupersonerna att själva utforma och utveckla sina svar utefter hur de tolkade frågorna. En sådan intervju menar Berg (2009) är semistrukturerad. Den är strukturerad på så vis att forskaren har förbestämda frågor och teman att ta upp, den är också flexibel då intervjupersonen ges frihet att själv formulera och vidareutveckla sina svar. Åtta intervjuer genomfördes: tre platsintervjuer, fyra intervjuer via videolänk och en telefonintervju. Platsintervjuerna hölls efter samtycke från intervjupersonerna i ett grupprum på Jönköping University.

Intervjuerna pågick under 30-45 min, genomfördes med enbart en forskare, de spelades in och efteråt transkriberade den som höll i intervjun materialet.

Transkribering och analysarbete

Analysarbetet började under intervjuerna eftersom vi som forskare redan där började identifiera möjliga koder och teman. Under analysarbetets gång har det empiriska materialet löpande testats mot teorier, vilket är ett abduktivt slutledningssätt som leder till en fördjupad förståelse för materialet (Danermark, 2013). Efter att intervjuerna transkriberats lästes och kodades materialet, vilket Bryman (2011) beskriver som ett vanligt förekommande första steg för analys av kvalitativ data. Allt material kodades först enskilt, sedan jämfördes återkommande koder för att se vilka som identifierats av oss båda. Eftersom analysmetoden tematisk analys valts, sorterades därefter koderna in i olika teman och underteman (Bryman, 2011). David och Sutton (2016) menar att fördelen med tematisk analys jämfört med andra analysmetoder är att forskaren jobbar mycket med sitt material och låter det insamlade materialet avgöra vilka teman som framträder, snarare än forskarens förkunskaper. De temana som identifierats i aktuell studie har analyserats med hjälp av ett analytiskt verktyg. Analysverktyget är tydligt influerat av VFI (Clary, Snyder, & Ridge, 1992) och av ett synsätt utvecklat av Marta, Guglielmetti och Pozzi (2006) om specifika mönster för unga vuxnas motivation. I analysverktyget nedan presenteras sex centrala begrepp som har använts för att analysera resultatet.

Motivationsgrund	Betydelse
Värderingar	Genom det ideella arbetet får individen möjlighet att uttrycka sina personliga värderingar på ett meningsfullt sätt när de utför altruistiska och humanitära handlingar gentemot andra. Det ideella arbetet kan också vara ett sätt att företräda en grupp eller fråga som är viktig för individen.
Kunskap	Genom det ideella arbetet kan volontären tillgodogöra sig nya kunskaper och får en arena för att praktisera redan befintliga kunskaper, förmågor och färdigheter
Karriärmässiga aspekter	Det ideella uppdraget är för individen ett sätt att skapa sig framtida fördelar och karriärmöjligheter.

Sociala aspekter	En social aspekt det ideella arbetet kan fylla är att individen genom arbetet får tillgång till relationer med andra, till exempel genom att ens vänner också är aktiva inom samma organisation. En annan aspekt är att det ideella arbetet fyller sociala behov som social tillhörighet och anpassning.
Ego-skyddande	Genom det ideella arbetet skyddar individen sig själv från negativa känslor. Det kan handla om att vilja minska ett dåligt samvete för sina egna privilegier eller att undvika att hantera sina personliga problem.
Självstärkande	Syftet med det ideella arbetet är att stärka den egna personen, att nå personlig utveckling, bättre självkänsla och självförverkligande.

(Bearbetning efter Clary, Snyder & Ridge, 1992; Clary et al, 1998; Marta, Guglielmetti & Pozzi, 2006)

Etiska överväganden

Bryman (2011) beskriver fyra etiska krav som bör övervägas i samband med forskning – informationskravet, samtyckeskravet, nyttjandekravet och konfidentialitetskrav. Nedan presenteras vilka etiska överväganden som gjorts under studiens gång och hur de leder till att dessa krav tillgodoses.

Vid rekrytering av intervjupersoner kontaktades som tidigare nämnts anställd personal på jourerna i syfte att vi som forskare inte skulle påverka intervjupersonerna att känna sig tvungna att tacka ja till deltagande i studien. Personalen informerade volontärer om möjlighet att delta i studien, och volontärerna anmälde sedan själva sitt intresse och lämnade därmed samtycke till att delta. Bryman (2011) beskriver att **samtyckeskravet** handlar om att de som deltar i studien gör det frivilligt. Genom att inte själva ta den första kontakten direkt med volontärerna anser vi att deltagarna med större sannolikhet deltar frivilligt utan initial påverkan av oss.

Efter att individerna anmält sitt intresse mejlades informationsbrev ut med information om studiens syfte, tillvägagångssätt samt att deltagandet är helt frivilligt och när som helst kan avbrytas. Detta är i enlighet med **informationskravet** (Bryman, 2011). Det faktum att deltagande är frivilligt har poängterats både i informationsbrev och även innan intervjuerna påbörjades, i syfte att hålla samtyckeskravet levande genom hela studien. I informationsbrevet framgick även att den information som samlas in inom ramen för

aktuell studie kommer att publiceras i enbart denna uppsats, vilket går i linje med **nyttjandekravet** (Bryman, 2011).

Fler etiska överväganden har gjorts längs vägen. Innan intervjuerna genomfördes valde vi att inte aktivt erbjuda intervjupersonerna möjlighet att läsa igenom sin intervju efter transkribering eller uppsatsen i sin helhet innan inlämning, men att tillgodose detta om någon själv bad om det. Detta val gjordes främst på grund av den begränsade tid som projektet ska genomföras under. Kvale och Brinkmann (2014) skriver om maktasymmetri i kvalitativa forskningsintervjuer och hävdar bland annat att forskaren har ett tolkningsmonopol på intervjupersonens uttalande och att ett etiskt problem är huruvida intervjupersonerna ska ha inflytande över hur deras uttalanden tolkas. För att minska risken för feltolkningar har vi båda läst igenom transkriberingarna och på så sätt kunnat diskutera kring eventuellt svårtolkade uttalanden.

Intervjuerna har genomförts med endast en av oss närvarande. Detta eftersom intervjusituationen kan upplevas utelämnande för intervjupersonen, vilket vi tror kan förstärkas av att ha två intervjuare på plats. Kvale och Brinkmann (2014) bekräftar att intervjusituationen kan innebära stress för intervjupersonen och att det finns en maktaspekt inbyggd i själva intervjun - forskaren har makten att definiera situationen och innehar en större vetenskaplig kompetens på området än intervjupersonen. Att vara en istället för två intervjuare anses bidra till att undvika en ökad stress hos intervjupersonen.

En rad överväganden kring vilken information som bör presenteras i aktuell uppsats har gjorts, i syfte att undvika att publicera information som gör det möjligt (framförallt för andra volontärer och jourer) att identifiera intervjupersonerna. Exempel på beslut som tagits är att inte publicera en presentationstabell som gjorts över intervjupersonerna. Där framgår det bland annat hur många individer som kommer från samma jour samt annan information som går att härleda till intervjupersonerna. Vidare har det inte förtydligats vilka intervjupersoner som är aktiva och vilka som avslutat sitt engagemang och vissa citat har gjorts om till presens för att inte citatens tempus ska avslöja denna information. Ett annat viktigt område för oss har varit att presentera resultatet på ett könsneutralt sätt eftersom inte alla individer definierar sig som tillhörande samma kön. För att uppnå detta har alla intervjupersoner getts en siffra istället för fingerade namn för identifikation, vilket kan ge ett något opersonligt intryck av intervjupersonerna men ändå anses vara det bästa sättet. Av samma anledning refereras samtliga intervjupersoner till som hen. Vid

citat som kan uppfattas som känsliga alternativt kan härledas till individen utelämnas intervjupersonens tilldelade siffra.

Överväganden kring vilka uppgifter som är känsliga och vilka som kan publiceras utan att riskera att någon av intervjupersonerna identifieras, handlar om det som kallas för **konfidentialitetskravet** (Boeije, 2010). Kravet innebär att uppgifter om deltagarna ska hanteras på ett konfidentiellt sätt och att de uppgifter som publiceras inte ska gå att härleda till en viss deltagare. Genom ovanstående etiska överväganden och genom att enbart vi två som skriver studien haft tillgång till uppgifter om intervjupersonerna, anser vi att kravet på många sätt uppfylls.

Studiens tillförlitlighet

För att bedöma kvaliteten på kvalitativ forskning menar Bryman (2011) att studiens tillförlitlighet ska granskas genom att bedöma dess trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjligheten att styrka och konfirmera.

Trovärdighet i kvalitativa studier handlar om huruvida forskaren uppfattar den sociala verkligheten som studeras på rätt sätt, och uppnås genom att låta intervjupersonerna få ta del av resultatet för att kunna bekräfta eller redigera innehållet (Bryman, 2011). I aktuell studie har intervjupersonerna inte fått ta del av uppsatsen innan den lämnats in, vilket kan ha påverkat trovärdigheten. I syfte att öka trovärdigheten upprepades och sammanfattades intervjupersonernas svar genomgående under intervjuerna och möjlighet fanns för dem att bekräfta eller korrigerat våra uppfattningar. De tolkningar som sedan gjorts av svaren har diskuterats oss emellan för att öka trovärdigheten i dessa.

En kvalitativ studie uppnår **överförbarhet** genom fylliga redogörelser av den studerade kontexten. Utifrån dessa kan läsarna värdera resultatets överförbarhet (Bryman, 2011). Aktuell studie fokuserar på en liten grupp individer i en specifik kontext och närmare beskrivningar av intervjupersoner och jourerna som ingår i studien har utelämnats med anledning av att säkra deltagarnas konfidentialitet, vilket delvis begränsar studiens överförbarhet. **Pålitlighet** handlar om en fullständig redovisning av hela forskningsprocessen vilken gör det möjligt för andra forskare att bedöma hur pass pålitlig studien är (Bryman, 2011). I den mån konfidentialitetskravet tillåter presenteras de olika delarna i forskningsprocessen under metodavsnittet, men då viss konfidentiell information utelämnas påverkas pålitligheten.

För att **styrka och konfirmera** undersökningen behöver forskaren vara medveten om att fullständig objektivitet under forskningsprocessen är ouppnåeligt, men det ska tydligt framgå att forskaren agerat i god tro och strävat efter att förhålla sig neutral genom studien (Bryman, 2011). Studiens intervjuguide kretsar kring teman och frågor som anses ringa in aktuellt undersökningsfokus och förväntas leda till ett svar på forskningsfrågorna. Majoriteten av frågorna har varit öppna och intervjuguiden flexibel vilket gjort att intervjupersonernas tolkning av frågorna lett till att vissa frågor besvarats på helt olika sätt. Dessa öppna frågor har varit ett sätt att eftersträva neutralitet och i möjligaste mån undvika att egen förförståelse och förutfattade meningar styr intervjuerna. Under vissa intervjuer har påståenden som framkommit i tidigare intervjuer testats för att ge intervjupersonerna möjlighet att antingen styrka eller bestrida påståendena. Vidare har så förutsättningslös tolkning som möjligt av materialet eftersträvats. Diskussioner har genom hela projektet förts oss emellan kring huruvida belägg finns för det som påstås och analytiska poäng har löpande jämförts mot de transkriberade intervjuerna för att sträva efter att hela tiden arbeta datanära.

Avslutande metoddiskussion

Denna forskningsprocess har präglats av en mängd etiska överväganden. Ämnesområdet väcker stort intresse hos oss och intervjupersonerna har delat med sig av en mängd intressanta erfarenheter och tankar. Det har varit en ständig balansgång mellan att å ena sidan vilja inhämta och publicera så mycket information som möjligt, men å andra sidan skapa en respektfull, professionell intervjusituation och publicera information i enlighet med konfidentialitetskravet.

I efterhand finns en medvetenhet kring att vissa metodval kan ha påverkat studiens riktning. Ett exempel på detta är att vi har gått genom anställd personal på jourerna för att rekrytera intervjupersoner, vilket innebär att vi inte har haft fullständig insikt i hur volontärer tillfrågats. Detta innebär en risk för att endast volontärer som förväntas ge en positiv bild av jourer har tillfrågats. Ett annat exempel är utformningen av intervjusituationerna. Det är möjligt att skillnaden i utformning kan ha påverkat intervjupersonerna och att resultatet skulle blivit annorlunda om alla intervjuer utförts på samma sätt, till exempel över telefon.

Trots att intervjuerna genomförts enskilt finns hos oss en gemensam upplevelse av att de präglats av positivitet och entusiasm förmedlad av intervjupersonerna. Vi upplever att

intervjupersonerna svarat ärligt och utelämnande, vilket skulle kunna ha att göra med vilka vi är. Det finns gemensamma beröringspunkter mellan oss och intervjupersonerna, bland annat att vi passerar som kvinnor (vilket många av intervjupersonerna identifierar sig som) samt att vi befinner oss inom samma åldersspann. Vårt intresse inför frågorna som jourerna arbetar med kan antas ha lyst igenom under intervjuerna och uppmuntrat till fördjupade resonemang från intervjupersonerna.

RESULTAT

Syftet med aktuell studie är att undersöka vad som motiverar individer till ideellt arbete inom den sociala sektorn och vad som bibehåller deras motivation över tid. I studien är tjej- och transjourer ett exempel på en ideell organisation inom det sociala området. Studien utgår som tidigare nämnts från följande två frågeställningar. Hur förklarar aktiva och tidigare aktiva volontärer på tjej- och transjourer drivkrafterna för sitt engagemang? Hur kan volontärernas engagemang förstås i perspektiv av motivationsteorier? Frågeställningarna kommer här nedan att besvaras med hjälp av en tematisk analys av det insamlade intervju materialet samt genom att koppla empirin till valda teoretiska ramar. Under detta avsnitt kopplas även resultatet till tidigare forskning. Avsnittet avslutas med uppsummerande kommentarer och slutsatser.

Studiens material har samlats in genom åtta kvalitativa, semi-strukturerade intervjuer med aktiva och tidigare aktiva volontärer inom tjej- och transjourer. I huvudsak är jourarbetet intervju personernas första ideella engagemang. Fyra av dem har studier som huvudsaklig sysselsättning och de andra fyra arbetar i varierande sysselsättningsgrad. Intervju personerna är individer mellan 22 och 28 år som främst definierar sig själva som kvinnor. Gällande ordval kommer tjej- och transjourer fortsättningsvis att refereras till som enbart jourer. De tjejer och transpersoner som söker hjälp kommer att kallas för stödsökande. De som arbetar ideellt kommer att kallas för volontärer, intervju personer, deltagare samt jourare. Jourare används för att de ofta kallar sig själva det.

Tematisk analys

Nedan presenteras det resultat som analyserats fram genom en tematisk analys på det transkriberade materialet. Fem olika teman framträder – **feministiskt grundade värderingar, relationen till de andra volontärerna, individuella förutsättningar, feedback direkt från stödsökande och genom gruppen** samt **feedback och stöd från organisationen**. Dessa teman syftar till att svara på frågeställning 1 då de förklarar hur både aktiva och tidigare aktiva intervju personer ser på sina drivkrafter till ideellt arbete. Drivkrafterna går att förstå både som främjande och hämmande för motivationen. Eftersom temana anses ha olika stor påverkan på volontärernas motivation i olika faser av engagemanget presenteras resultatet i form av en tidslinje – vägen in i ideellt arbete, pågående engagemang och engagemangets avslut. Under tidsfasen vägen in i ideellt arbete förekommer temana feministiskt grundade värderingar, relationen till de

andra volontärerna och individuella förutsättningar. Under tidsfasen pågående engagemang förkommer alla fem temana. Under tidsfasen engagemangets avslut förekommer temana feministiskt grundade värderingar, feedback och stöd från organisationen samt individuella förutsättningar.

Vägen in i ideellt arbete

Feministiskt grundade värderingar - en påverkan på valet av volontärorganisation

Jourernas arbete bygger på en feministisk värdegrund och för hälften av intervjupersonerna var den ideologiska grunden en drivkraft till att börja engagera sig ideellt i just den här typen av verksamhet. Jourarbetet beskrivs som ett forum där möjlighet finns att praktisera sina feministiskt grundade värderingar och att ta ut sin frustration kring patriarkala strukturer från ord till handling. Intervjuperson 6 säger att *“anledningen till att jag ville engagera mig i just en jour är för jag ville engagera mig feministiskt”*. Intervjuperson 4 berättar att *“jag pratade mycket med mina kompisar om patriarkala strukturer och var jävligt trött på det, och det [jourarbetet] kändes som ett väldigt bra bidrag [...] att göra någonting och inte bara sitta och byssna och vara arg. Att göra någonting åt det liksom”*. Intervjuperson 1 säger att en anledning till att börja var för *“att praktisera min feminism och att komma i kontakt med andra likasinnade”* och intervjuperson 3 säger *“jag tror att jag kände att det tilltalade mig väldigt mycket för det känns som en grej jag verkligen kan stå för”*.

Relationen till de andra volontärerna – en önskan om ett nytt socialt sammanhang

Relationen till de andra volontärerna är något som nämns av samtliga intervjupersoner som en viktig del av det ideella arbetet. Tre av intervjupersonerna anger att anledningen till att de överhuvudtaget började funderade på att engagera sig ideellt bottnade i en önskan att skapa nya relationer och få ett nytt socialt sammanhang. Intervjuperson 6 berättar att efter flytten till en ny stad var *“anledningen till att jag ville engagera mig ideellt var för att jag ville utöka mitt umgänge”*. Intervjuperson 1 berättar att hen började fundera på att engagera sig ideellt för att fylla en funktion som hen inte upplever sig få via sitt jobb *“jag var tvungen att göra något privat för att jag skulle få det här sociala”*. Vidare beskriver hen jourarbetet som ett bra sätt för nyinflyttade att skapa sig ett nytt socialt sammanhang *“jag kan nog säga att juren skulle vara bra för folk som flyttar hit tänker jag. Att träffa likasinnade, att man drivs av samma sak”*.

Individuella förutsättningar – hur tid skapar utrymme för påbörjan av engagemang

Detta tema berör individuella förutsättningar och omständigheter i intervjupersonernas liv, som sysselsättning och upplevd tid över i vardagen. Hälften av intervjupersonerna studerar parallellt med engagemanget i jourarbetet, hälften arbetar. De intervjupersoner som arbetar ideellt under studietiden beskriver att livet som student innebär att de har möjlighet att styra över sin egen tid och att de därmed upplever sig ha tid över att ägna åt ideellt arbete. Intervjuperson 5 berättar att hen lovat sig själv att inte skaffa ett arbete vid sidan av sina studier, men all tid som blev över blev hens väg in i det ideella arbetet:

Det behövs inte så mycket tid på skolan, så jag fick mycket fritid som jag inte behövde. Och det var lite så det började, för då ville inte jag gå emot mitt ord ”du ska fokusera på skolan” och då blev ideellt [arbete] den ultimata anledningen [till att börja]. Inte att tjäna pengar på något annat och fastna där utan göra skillnad utan den ekonomiska aspekten, mer i ett lärande syfte.

Av de som arbetar är det två som arbetar heltid, två arbetar deltid. Intervjuperson 3 berättar att hen började fundera på att engagera sig ideellt just för att hen arbetade deltid och kände att det fanns tid över: *”jag hade tid och jag hade en inkomst och tänkte ’vad ska jag göra nu med min andra tid?’”*. Den huvudsakliga sysselsättningen och upplevelsen av att ha tid över i vardagen beskrivs av intervjupersonerna som förutsättningar vilka skapar motivation för att påbörja ett ideellt engagemang.

Pågående engagemang

Möjlighet att fördjupa och praktisera feministiskt grundade värderingar

Under pågående volontäruppdrag beskriver intervjupersonerna att feministiskt grundade värderingar är en stark drivkraft. Detta gäller även för de intervjupersoner som inte hade denna drivkraft initialt. Intervjuperson 3 säger att *”det känns jättebra att engagera sig i något som har en feministiskt grund och vill stärka unga tjejer”*. Det beskrivs som givande att få tillhöra ett sammanhang med människor som delar samma värderingar. Jouren blir ett tryggt rum där intervjupersonerna kan prata fritt och inom gruppen peppar de varandra i att deras arbete är viktigt både för individer och för samhället. Intervjuperson 3 reflekterar kring jourernas bidrag i samhället både på individnivå och på strukturell nivå:

... jag ser jourverksamheterna som ett jätteviktigt strukturellt arbete. Det är inte bara på individnivå utan jourerna som organisation gör ett jätteviktigt arbete på en högre nivå i samhället också. Att genomgripande stärka unga tjejer är ju ultraviktigt. För det är jättemånga som mår dåligt på olika sätt och

har inte någon att prata med och är jättepressade och stressade och psykisk ohälsa. Men också... det är ju förödande att se att våld i nära relationer finns bland alla, hos så unga tjejer också. Mäns våld mot kvinnor finns tyvärr på alla åldersnivåer i samhället.

Andra intervjupersoner beskriver vikten av att diskussionen om jourer och varför de behövs lyfts med deras omgivning i samband med att de berättar om sitt ideella engagemang i jourarbetet. Intervjuperson 7 berättar att hen tycker det känns viktigt att vara *“ett ansikte utåt i de här frågorna om jämställdhet”*.

En vanligt förekommande uppfattning hos intervjupersonerna är att grundutbildningen alla nya volontärer får gå är bra och givande eftersom de lär sig mer om feminism och grundläggande begrepp. Två intervjupersoner beskriver hur de har blivit bättre på att diskutera och argumentera för sina feministiska åsikter under sin tid i juren, och en intervjuperson beskriver hur hens feministiskt grundade värderingar utvecklats både genom utbildningarna och genom att vara en del av juren. Intervjuperson 6 svarar på frågan om hur hen känner timmarna innan det är dags att bege sig till juren att *“jag känner mig stolt. Jag känner liksom att jag är modig och stark för att jag ska göra det här. Får mig att känna mig som om jag ska bidra med någonting”*. Beskrivningen om känslan av stolthet kopplat till jourarbetet går igen i många av intervjuerna. Intervjupersonerna känner sig stolta över att vara en del av den typen av verksamhet som arbetar med frågor de tycker är viktiga och att kunna berätta för och informera andra i sin omgivning om vilket arbete juren utför.

Hur relationen till de andra volontärerna spelar en viktig roll under pågående engagemang

Samtliga intervjupersoner nämner relationen till de andra volontärerna som en aspekt som påverkar deras motivation till volontäruppdraget under pågående engagemang. Stämningen på juren beskrivs som familjär, hjälpsam och öppen. Intervjuperson 8 säger att *“stämningen är väldigt varm”*. Intervjuperson 5 beskriver att stämningen *“är jättetrevlig, jag har det supermysigt. Alla är väldigt öppna med vad som händer, vad de tänker, vad de känner och tycker genuint om varandra. Så det är bara goa känslor att gå dit”*. Intervjuperson 1 berättar att *“den [stämningen] är väldigt öppen och man känner sig alltid väldigt välkommen”*. Dagar när motivationen tryter hittar volontärerna energi hos varandra:

Det är en fantastisk jour på så sätt, det är jättejättebra sammanhållning [...] ja, vi är som en liten familj nästan. Det uppskattar jag jättemycket för det kan ju som sagt bli väldigt tungt ibland. Och då är det skönt att känna att det här är

personer jag har tytt mig till och som förstår mig och som man kan vara sig själv med och inte behöva sätta på någon fasad och låtsas som att allting är bra. Utan man kan verkligen komma dit och bara idag mår jag skit och jag är jättetrött men kom hit i alla fall och då vet dem om det och då kan de försöka göra någonting åt det och ofta blir det bättre liksom. [Intervjuperson 4]

Jobbiga situationer kopplat till jourarbetet är något som intervjupersonerna hanterar genom att söka stöd hos varandra. Intervjuperson 8 säger att ”*det finns ett konstant vi hela tiden, man är aldrig bara du där inne [...] vilket ger en väldigt bra och trygg känsla*”. Framförallt uppstår dessa situationer i direktkontakten med de stödsökande, vars frågor och problem upplevs som komplexa. Intervjuperson 5 berättar om sin strategi vid jobbiga chattar: ”*sen tar vi upp det i gruppen och det kan hända att jag gör det nästa gång [nästa tillfälle på jouren] om det är något jag fortfarande tänker på*”. Intervjuperson 2 hanterar också tuffa situationer med stöd av gruppen: ”*de är ju väldigt öppna och förstående [...] känner jag att jag tycker att något är jobbigt så kan jag bara berätta det och så är det liksom lugnt*”. Hen understryker att det är högt i tak i volontärgruppen och att alla problem, stora som små, är okej att ventileras i gruppen.

Relationerna till de andra volontärerna beskrivs som viktiga även när de är helt eller delvis bortkopplade från jourarbetets konkreta arbetsuppgifter i till exempel chatten. Det de ser fram emot när de är på väg till jouren är att få umgås med de andra volontärerna, att sitta och snacka och fika ihop. Intervjuperson 8 beskriver den del av volontäruppdraget hen tycker bäst om på följande sätt ”*det kanske låter dumt men jag tycker nog det allra roligaste är när vi jourare umgås. Det är jättefint att få vara med människor som är engagerade*”. På frågan om vad som är hens bästa minne hittills av volontärtiden svarar intervjuperson 2 ”*det är nog ett av mina bästa minnen under utbildningshelgen [...] på kvällen [...] satt vi liksom och snackade och så var det folk som berättade om gamla minnen och då hade jag väldigt roligt*”. Intervjuperson 7 poängterar att gemenskapen utanför jouren och att ha kul i andra sammanhang är en viktig komponent för att upprätthålla hens motivation ”*att känna att man verkligen har folk omkring sig som man bondar med [...] kunna ha kul ihop och känna att efter det här [timmarna i jouren] så går vi ut och tar en öl ihop, nä nu gör vi någonting annat*”.

Intervjupersonerna uttrycker framförallt positiva åsikter kring relationerna till andra volontärer, men det finns mer komplicerade sidor även gällande detta. Två intervjupersoner, som båda uttrycker att stämningen på jouren och relationen till de andra volontärerna är god, beskriver att det samtidigt skapar en viss social stress och

press att utföra volontärarbetet ihop med personer som de inte alltid känner väl. En intervjuperson uttrycker det på följande vis:

[Det] finns även en viss social stress för mig för man sitter ensam med en person, alltså den andra kontaktjouraren som är där. Eh och det är klart att det, man kanske inte alltid vet vem det är som ska vara där. Eller så vet man vem som ska vara där och man kanske inte känner personen jätteväld så man kanske vill liksom, vara trevlig och kunna stötta den här personen på ett bra sätt. Och för mig är det åtminstone en liten stressfaktor i det hela.

En annan intervjuperson berättar att hen upplever det jobbigt innan hen ska bege sig till jouren, något som har med just relationen till de andra volontärerna att göra.

... tycker att det är jobbigt när jag ska ta mig dit men när jag väl är där så brukar det oftast gå bra, men det är liksom ett projekt att ta sig dit. Jag har liksom inte kommit över den tröskeln än att jag har blivit bekväm med det... på jouren känns det lite som jag förväntas vara social och trevlig och så.

Den sociala press som dessa två individer pratar om beskrivs inte som något som minskar deras motivation för det ideella uppdraget, men visar på att relationerna med övriga volontärer kan ha en delvis negativ inverkan på individens känsla inför volontärarbetet. I vissa fall beskrivs dock relationen till andra påverka individen på ett motivationshämmande sätt. Intervjuperson 7 berättar om hur hen blev mindre motiverad till att fortsätta sitt engagemang när hens närmsta vän på jouren valde att sluta (men att hen valde att fortsätta ändå för att jourarbetet är viktigt för hen). Hen säger att samtidigt som stämningen och sammanhållningen mellan volontärerna alltid är bra påverkas ändå gruppdynamiken när gamla volontärer slutar och nya tillkommer. Energi behöver läggas på att lära känna nya volontärer. Det beskrivs som både positivt men också jobbigt eftersom det innebär att tryggheten i att arbeta ideellt ihop med sina gamla jourare som starka och trygga relationer byggts upp med försvinner:

Det är ganska stor rulljans på jourarna [...] de volontärer som har varit kvar måste ju hela tiden liksom lära känna nya volontärer och lära upp nya volontärer och så blir det aldrig den här riktigt härliga sammanhållningen som jag tror är jätteviktig för att hålla kvar engagemanget för det är tungt att vara jourare. [Intervjuperson 7]

Intervjupersonerna pratar om rulljansen på jourare. En intervjuperson beskriver tillgången på många engagerade och intresserade volontärer som ett av sina bästa minnen hittills ifrån volontärtiden och berättar att jouren under en period inte hade några

problem att fylla upp schemat i kontaktjouren. En annan intervjuperson berättar om när flera volontärer på hans jour av olika anledningar avslutade sina uppdrag, och beskriver att förändringen påverkade gruppen – sammanhållningen är inte länge densamma. En tredje berättar att under hans första tid i jouren var de ganska få volontärer, vilket ledde till att de inte prioriterade att engagera sig i frågor utöver chatten.

Vilka de andra volontärerna är, och att de är tillräckligt många beskrivs alltså vara viktigt för det egna engagemanget. Dock beskriver ingen av de fyra volontärerna som avslutat sina engagemang att det är kopplat till relationen till de andra volontärerna. Inte heller beskriver någon av de aktiva volontärerna relationen till de andra volontärerna som något de ser skulle få dem att vilja avsluta sitt uppdrag.

Feedback direkt från stödsökande och genom gruppen

Det ideella arbetet sker framförallt i kontaktjouren, där intervjupersonerna tar emot samtal eller chattmeddelanden från stödsökande. Intervjupersonerna kan därmed få direkt bekräftelse från de stödsökande på att de har gjort ett bra jobb, till exempel genom att en stödsökande säger att det känns bättre nu eller att de tackar volontären för att hen tagit sig tid att lyssna. Intervjuperson 7 berättar att *“det värmer jättemycket när de [stödsökande] verkligen bekräftar hur mycket hjälp de har fått. Det tycker jag är jättebra att få den bekräftelsen direkt till en”*. Positiv feedback kan även komma genom volontärgruppen. Genom att bolla tankar och idéer med varandra kan volontärerna stötta upp eller bekräfta varandra att de hanterat en situation på ett bra sätt. Intervjuperson 6 säger att hans copingstrategi för att hantera de tunga stunderna på jouren är att påminna sig själv om allt det positiva hen och de andra på jouren bidrar med. Samma intervjuperson berättar att stämningen på jouren präglas av en gemensam känsla att de är starka tillsammans och att de gör någonting viktigt. Detta tema pratar intervjupersonerna enbart om i relation till det pågående engagemanget, men det beskrivs som oerhört viktigt för att bibehålla motivationen.

Feedback och stöd från organisationen under pågående uppdrag

Att organisationen erbjuder stöd, visar uppskattning och bekräftar volontärerna i att de gör en bra insats beskrivs av intervjupersonerna som viktigt under pågående engagemang. Som volontär ger du mycket av dig själv och behöver få känna att organisationen står bakom dig och ditt arbete. Intervjuperson 3 berättar att *”jag upplever alltid att, alltså från de anställda på jouren, att de tycker att vi är viktiga och gör ett viktigt arbete. Och det tror jag är enormt*

viktigt när man ska jobba ideellt, att man känner sig värdefull". Något annat som flera intervjupersoner beskriver får dem att känna sig sedda och viktiga för organisationen, är möjligheten att komma till tals och bli lyssnad på. Intervjuperson 4 förklarar att *"man kan alltid komma till dem [de anställda på jouren] om det är någonting, allt med förslag som ska vi inte ha en bowlingkväll till lite mer allvarliga saker om man tycker att det finns något som känns jobbigt"*. Intervjuperson 2 delar upplevelsen om att de anställda i organisationen lyssnar på volontärerna: *"De är jättebra [...] De är verkligen lyhörda och de gör allt för att det ska fungera"*.

Samtliga intervjupersoner har deltagit i en grundutbildning och i några jourer erbjuds handledning för volontärerna. Intervjuperson 3 berättar om handledningen *"det känns ju också jättebra att de satsar på att utveckla oss och att man kan diskutera och lyfta olika svåra fall som man har haft. Det är också en bra grej för att fortsätta hålla ens engagemang uppe"*. Både utbildningen och handledningen beskrivs av intervjupersonerna öka motivationen och skapa en känsla av att de som volontärer är viktiga.

Individuella förutsättningar – en balansgång

På frågan "för vems skull volontärarbetar du?" svarar samtliga intervjupersoner att de helt eller delvis är volontärer för sin egen skull. Intervjupersonerna berättar att de själva vinner på att engagera sig ideellt då olika delar av det ideella uppdraget leder till positiva känslor hos den egna personen. Intervjuperson 7 beskriver det som *"du boostar ditt egna ego när du gör någonting bra för någon annan"* och intervjuperson 5 säger att *"jag känner kanske att jag vinner mest, men att jag kan vinna mest genom att hjälpa andra"*. Gemensamt för intervjupersonerna är att de själva beskriver sig må bra av att arbeta ideellt, men anledningen till varför jourarbetet får dem att må bra skiljer sig åt. Det handlar om att engagera sig i en organisation med feministiskt grundade värderingar, få socialt utbyte, utvecklas som person, få värdefull erfarenhet och en känsla av att bidra till något som känns viktigt. Intervjuperson 6 berättar vad hen vinner *"jag är främst volontär för min egen skull, för att jag ska få utvecklas och lära mig och träffa nya bekantskaper"*. Intervjuperson 2 förklarar hur hen ser på för vems skull hen arbetar ideellt:

...när jag har tänkt efter så är det mycket för min egna del också, att få ett utbyte från andra som är likasinnade, att få komma till en plats som är ett free space, sen är det också av att hjälpa andra genom chatten så hjälper jag ju också mig själv på nått sätt. [...]Att få erfarenhet också, något jag kan sätta i cv:t eller säga att jag engagerat mig i en jour. Så det är många anledningar.

Vad som skapar positiva känslor hos den egna personen tack vare det ideella engagemanget skiljer sig alltså mellan intervjupersonerna, men gemensamt är att dessa positiva känslor främjar motivationen under pågående engagemang.

Hur spännande och givande det ideella arbetet än är, går det inte att bortse ifrån att resten av livet ska gå runt och att volontäruppdraget måste passa in i livspusslet. En intervjuperson beskriver det på följande vis:

Jag kommer att fortsätta där även om det kanske trappas ner [...] jag har inga barn och sådär än, så det kommer säkert att komma inom en snar framtid och det kommer ju att ta tid, det förstår jag ju. Så då kanske man inte kan sitta där varannan vecka, men jag hoppas ändå att jag ska ha det kvar så att man sitter någon gång i månaden.

En intervjuperson skiljer sig från övriga avseende denna fråga. Hen har varit engagerad ideellt i över tio år, brinner starkt för ideellt arbete i olika former och kan inte föreställa sig en tillvaro där hen inte är ideellt engagerad. Hen säger *"det kanske märks att jag tycker det är jobbigt att inte vara engagerad alls, även om jag har heltidsjobb så tycker jag det är jobbigt att inte göra någonting alls för mänskligheten"*. Hen berättar att hen tack vare sin långa erfarenhet av ideellt arbete har hittat balansen mellan de olika delarna i livet. Hen uttrycker också en förståelse för att den balansen är svår att hitta i början av ett ideellt engagemang och att det ibland är nödvändigt att prioritera sig själv före volontäruppdraget.

Motivationen för arbetet i jouren beskrivs av intervjupersonerna vara känsligt för förändringar i livet. När intervjuperson 1 blev tillfrågad om att utöka sitt engagemang till att även innefatta styrelseuppdrag fick hen dubbla känslor inför förfrågan: *"mitt privatliv får ju inte drabbas. Mitt jobb får inte drabbas. Alltså, jag jobbar heltid, jag gör det här frivilligt, jag tränar jättemycket..."*. Glädjen över att ha blivit tillfrågad blandas med funderingar kring omfattningen på det ideella arbetet och hur det kommer att påverka livet i övrigt. Intervjuperson 4 berättar om en period när det var för mycket annat i livet som tog tid, vilket ledde till att hen var tvungen att ta en paus i sitt engagemang *"det var, jag tog på mig lite för mycket. Jag pluggade heltid, jobbade 25 procent och sen var jag också med i jouren"*. När mycket annat i livet tar tid, kan det ideella uppdraget tillfälligt behöva prioriteras bort.

På frågan om hur de känner stunden innan de beger sig till jouren, svarar två av intervjupersonerna: *"Ofta jobbar jag och är tvungen att stressa, det är ju ett volontärsarbete så man försöker ju lappa ihop sitt liv utefter det livet man har vid, det vanliga livet eller vad man ska säga"*

[Intervjuperson 7]. *”Sen så känner jag en viss stress för att, dels för att det tar tid att vara där, ta sig dit och sitta där, köra debriefing, komma hem sent...”* [Intervjuperson 6]. Samtidigt som volontärarbetet ger intervjupersonerna mycket positivt, skapar det också en stress.

Engagemangets avslut

Feministiskt grundade värderingar – lika viktiga efter avslutat engagemang

När intervjupersonerna beskriver hur det kommer sig att de avslutat sitt engagemang, eller hur de som fortfarande är aktiva funderar kring sitt engagemang i ett längre perspektiv, är det inte alls kopplat till arbetets ideologiska grund. Till skillnad från övriga teman verkar den feministiskt grundade drivkraften bestå och vara lika viktig som tidigare, trots att engagemanget i jouren avslutas. Av de fyra intervjupersoner som inte längre är aktiva anger tre att de avslutade sitt uppdrag främst för att de flyttade från den stad och den jour de tidigare engagerat sig i. Den fjärde intervjupersonen uppger organisatoriska förändringar som den största orsaken till att hen lämnade sitt uppdrag.

Att arbeta feministiskt är en stor drivkraft för många av intervjupersonerna framgår då alla tidigare aktiva volontärer uppger att det inte är typen av arbete eller frågor som jouren driver som gjorde att de valde att sluta. En intervjuperson säger att *”jag tycker fortfarande att de här frågorna är jätteviktiga”* och beskriver att hen skulle kunna engagera sig i samma frågor ideellt i framtiden. En annan intervjuperson säger att *”skulle jag engagera mig i något skulle jag absolut kunna tänka mig att söka upp en jour här. Hellre det än något annat, det är fortfarande den målgruppen jag brinner för”*. En annan säger att hen gärna skulle vilja stötta liknande verksamheter som jouren genom sitt betalda yrke och att det då ska vara verksamheter som arbetar med samma typer av frågor - *”definitivt något feministiskt”*.

Bristande feedback och stöd från organisationen

När stöd, uppskattning och bekräftelse från organisationen helt eller delvis uteblir, beskrivs det påverka hur volontärerna känner inför sitt uppdrag. En volontär som varit länge på jouren berättar att hen ibland upplever att hen får för lite uppskattning och vägledning från organisationen, och vid dessa tillfällen upplevs engagemanget som mindre lustfyllt. Två andra intervjupersoner berättar om specialtillfällen när jouren arrangerat evenemang i samband med högtidsdagar, som till exempel internationella kvinnodagen. De ställde upp som volontärer, men kände sig bortglömda och vilsna då evenemangen delvis saknade struktur och det var oklart vad deras roll var. Den ena intervjupersonen berättar att *”jag kom dit men de hade liksom ingen koll på vad som behövde göras*

och jag tyckte det var lite jobbigt för jag kände mig väldigt obehöv och jag kände att folk inte hade tid att prata". Den andra intervjupersonen beskriver hur hens känslor av situationen är i efterhand "det [situationen] pratade vi om efteråt sen med våra chefer så det redde ju ut sig så. Men just när man kom så var det lite sådär då vet jag... Det kanske inte samlade på lika mycket energi som det brukade". Vid tillfällen när organisationen inte erbjuder det stöd och den struktur som volontärerna förväntar sig påverkas motivationen negativt. En intervjuperson uppger att den främsta anledningen till att hen avslutade sitt engagemang var till följd av organisatoriska förändringar som hen upplevde som negativt.

Individuella förutsättningar – volontärarbete, en tidsbestämd aktivitet

Precis som tid och sysselsättning är förutsättningar i livet som skapar utrymme för att börja engagera sig ideellt, kan de också hämma motivationen och vara det som leder till att individer väljer att avsluta sitt engagemang. När frågor ställs kring hur intervjupersoner ser på sitt engagemang i ideellt arbete i framtiden pratar de mycket kring just dessa förutsättningar. En intervjuperson berättar att *"jag tänker att jag kommer att avsluta det [engagemanget i jouren] när jag flyttar, efter att jag har pluggat klart".* På frågan om hur hen ser på ett engagemang i den nya staden och i kombination med arbete istället för studier, svarar hen:

Osäker, jag tänker att när man väl börjar jobba på heltid och så, då kanske man inte har riktigt den energin som jag har nu [...] jag känner ju att jag vinner jättemycket på att volontärarbeta nu, men jag tror att när jag väl börjar yrkesarbeta... så kan jag nog, det kan nog räcka skulle jag tro.

En annan intervjuperson reflekterar kring hur hen ser på ideellt arbete i framtiden:

Jag tror att jag nog inte hade velat engagera mig på samma sätt som tidigare, det vill säga lägga en del av min fritid på en ideell organisation, däremot hade jag velat bidra på andra sätt [...] jag tror inte att det är hållbart att ha ett heltidsjobb och engagera mig i någonting på fritiden.

Av de fyra intervjupersoner som är tidigare volontärer, bekräftar tre av dem att de avslutade sina uppdrag just i samband med förändringar i livet - flytt till annan stad och byte av sysselsättning. Det ideella uppdraget pågår så länge det passar in i livspusslet, men vid större förändringar är risken att det inte längre finns utrymme för ideellt arbete. Utifrån berättelser från de fyra intervjupersoner som är tidigare aktiva volontärer, verkar brist på tid och förändrade individuella förutsättningar vara den tydligaste tendensen för att förstå avslutade engagemang.

Resultat kopplat till tidigare forskning

Här presenteras de fem identifierade temana kopplat till tidigare forskning.

Feministiskt grundade värderingar

De feministiska värderingar många intervjupersoner beskriver som motiverande kan kopplas till att kvinnor - vilket sju av åtta intervjupersonerna identifierar sig som - enligt Gil-Lacruz, Marcuello och Saz-Gil (2017) är mer benägna än män att engagera sig i frågor som rör social rättvisa. Att få praktisera sina feministiskt grundade värderingar beskrivs som motiverande av flera intervjupersoner. Dolnicar och Randle (2007) har delat in volontärer i sex olika grupper varav ett av särdragen hos de klassiska volontärerna är att de drivs av volontärarbete som är givande och som ger dem tillfredsställelse, vilka är känslor intervjupersonerna uppger att de får när de engagerar sig i jourarbete grundat i feministiska värderingar.

Vidare visar sig feministiskt grundade värderingar spela stor roll både för vägen in i ideellt arbete och under pågående engagemang. Många sökte sig till jouden från första början för att engagera sig i just de frågorna jourerna arbetar med. Under pågående engagemang anger samtliga att det faktum att jourarbetet är grundat i feministiska värderingar känns viktigt och betydelsefullt. Ingen av de som avslutat sitt engagemang uppger att det var för att de inte längre bryr sig om de feministiska frågorna. Nencini, Romaioli och Meneghini (2016) menar att människor arbetar ideellt för att de tycker om att arbeta ideellt oavsett frågorna det aktuella uppdraget handlar om. Overgaard (2015) argumenterar istället för att volontärer motiveras just av det ideella arbetets innehåll och inte det ideella arbetet i sig. Studiens resultat går i linje med Overgaards argument då de feministiskt grundade värderingarna, jourernas sakfråga, går igen i alla tre faser och benämns som motiverande av intervjupersonerna.

Relationen till de andra volontärerna

Samtliga intervjupersoner beskriver att de sociala aspekterna av volontärarbetet på olika sätt bidrar till ökad motivation. Relationen till de andra volontärerna kan ibland upplevas mer problematisk. Det kan handla om att sammanhållning i gruppen förändras, en nära vän på jouden slutar vilket minskar engagemanget eller att det uppstår en social press i att umgås med de andra jourarna. Enligt Nencini, Romaioli och Meneghini (2016) främjas volontärers tillfredsställelse av positiva relationer till andra volontärer, vilket går att koppla till studiens resultat. När intervjupersonerna upplever positiva relationer till andra

beskriver de en hög motivation för engagemanget, när de upplever förlust av viktiga relationer beskrivs en minskad motivation.

Feedback direkt från stödsökande och genom gruppen

De stödsökande är den målgruppen som intervjupersonerna har valt att arbeta med, till stor del utifrån feministiska värderingar. Viljan att jobba emot patriarkala strukturer är en stark drivkraft både i vägen in i det ideella arbetet och under pågående engagemang. Genom att ge stöd åt stödsökande, vilka intervjupersonerna upplever ofta söker stöd baserat på problem som bland annat går att härleda till patriarkala strukturer, känner intervjupersonerna att de gör ett viktigt och betydelsefullt arbete. Detta får de bland annat bekräftat genom direkt feedback från de stödsökande. Dolnicar och Randles (2007) grupp klassiska volontärer stämmer överens med intervjupersonernas upplevelser av att de drivs av och uppnår tillfredsställelse genom att deras volontäruppdrag innebär att hjälpa andra.

Under det pågående engagemanget beskrivs hur intervjupersonerna genom gruppen får feedback på att det de gör är viktigt och att de genom diskussioner i gruppen kan stötta varandra i svåra situationer och hantera arbetets stundtals tunga innehåll. Att volontärerna ger varandra feedback och bidrar till varandras upplevelse av att de gör något meningsfullt, skulle kunna förstås som att de har positiva relationer inom gruppen. Tidigare forskning visar på att tillfredsställelse hos volontärer och känslan av att volontärarbetet är meningsfullt främjas av just positiva relationer till andra volontärer (Dwyer, Bono, Snyder, Nov & Berson, 2013; Nencini, Romaioli & Meneghini, 2016).

Feedback och stöd från organisationen

Intervjupersonerna beskriver hur anställd personal på jourerna bidrar till ökad motivation genom att stärka dem i att de gör ett meningsfullt arbete samt genom att lyssna på och låta volontärerna komma till tals. Denna typ av ledarskap beskriver Dwyer, Bono, Snyder, Nov och Berson (2013) som främjande för tillfredsställelsen hos volontärer. Utbildningarna som ges och handledningen som jourerna erbjuder beskrivs av intervjupersonerna som värdefulla. Genom dessa satsar organisationerna på att utveckla och ge stöd åt volontärerna vilket stämmer överens med att ett ledarskap som engagerar sig i volontärernas utveckling leder till högre tillfredsställelse (Dwyer, Bono, Snyder, Nov, & Berson, 2013). Det är främst en intervjuperson som berättar om hur förändringar i organisationen bidrog till minskad motivation samt att hen avslutade sitt engagemang.

Detta går att förstå med hjälp av Nencini, Romaioli och Meneghini (2016), som menar att hur en volontärorganisation styrs påverkar tillfredsställelsen hos volontärer.

Individuella förutsättningar

Av intervjupersonerna arbetar hälften parallellt med volontärarbetet, två arbetar heltid och två deltid. Den andra hälften studerar. Gil-Lacruz, Marcuello och Saz-Gil (2017) menar att bland ungdomar (18-27 år) är de som studerar mer benägna att delta i ideellt arbete jämfört med de som arbetar heltid. Studiens resultat går delvis emot detta då alla intervjupersoner utom en faller inom åldersspannet forskarna har studerat och det inte går att se någon skillnad i benägenhet att vilja engagera sig ideellt baserat på sysselsättning. Värt att notera är dock att av de intervjupersoner som arbetar, arbetar inte alla heltid. Gil-Lacruz, Marcuello och Saz-Gil (2017) jämför studenter mot heltidsarbetande. Det är möjligt att tänka att deltidsarbetande har mer tid över och därmed är mer benägna att ägna sig åt ideellt arbete.

Samtliga intervjupersoner uppger att de arbetar ideellt för att det bidrar till positiva känslor hos den egna personen. Av de sex volontärgrupper som Dolnicar och Randle (2007) identifierat passar denna drivkraft in i gruppen volontärer för personlig tillfredsställelse. Det är, förutom den gemensamma drivkraften i att arbeta ideellt för att det leder till positiva känslor hos den egna personen, den mest otydliga av de sex grupperna som Dolnicar och Randle beskriver. Jämfört med aktuell studies intervjupersoner, går det å ena sidan att påpeka att personlig tillfredsställelse är en tydlig drivkraft som helt eller delvis motiverar alla intervjupersoner. Men å andra sidan finns betydligt fler tendenser som förenar aktuell studies intervjupersoner än personlig tillfredsställelse, varför gruppen Dolnicar och Randle identifierat i detta fall enbart bidrar till att förstå en aspekt av intervjupersonernas mångfacetterade engagemang.

Resultat kopplat till teoretisk utgångspunkt

Denna del syftar till att svara på frågeställning 2: hur kan volontärernas engagemang förstås i perspektiv av motivationsteorier? Resultatet nedan analyseras utifrån studiens teoretiska ram och det analytiska verktyget. Det analytiska verktyget består som tidigare nämnts av sex centrala begrepp som beskriver olika motivationsgrunder för volontärarbete. Av de sex centrala begreppen har fyra kommit till användning för att analysera materialets fem teman. Dessa fyra är: värderingar, sociala aspekter, kunskap

samt självstärkande. Begreppen karriärmässiga aspekter och ego-skyddande har inte använts då de inte bidrar till att förstå studiens teman.

Nedan analyseras först studiens fem teman var för sig, med hjälp av de fyra begrepp i analysverktyget som är aktuella för studiens resultat. Analysverktygets begrepp presenteras fetstilt i texten i syfte att tydliggöra skillnaden mellan analysverktygets fyra använda begrepp och studiens fem teman. Därefter analyseras materialet utifrån synsättet utvecklat av Marta, Guglielmetti och Pozzi (2006), med fokus på intervjupersonernas sammansatta mönster av motivationsgrunder för ideellt arbete samt hur dessa varierar över tid.

Feministiskt grundade värderingar

Temat feministiskt grundade värderingar genomsyrar alla tre faser av engagemanget och att få praktisera feministiska värderingar beskrivs som motiverande. Intervjupersonerna uppger att det känns betydelsefullt att vara engagerade i jourarbetet just på grund av de frågor jourerna arbetar med. Det beskrivs som viktigt att kunna berätta för sin omgivning om engagemanget i jouden och därmed sprida kunskap om jourernas arbete. Känslan av att göra en skillnad för samhället grundat i feministiska värderingar är central. Motivationsgrunden **värderingar** som innebär att individer får uttrycka personliga värderingar – i studiens fall feministiska sådana – genom att på ett meningsfullt sätt utföra altruistiska och humanitära handlingar gentemot andra är en tydlig motivationsgrund för studiens intervjupersoner. Temat feministiskt grundade värderingar stämmer även överens med samma motivationsgrund gällande att ideellt arbete innebär att individen får företräda en för individen viktig fråga, vilket fungerar motiverande.

Vidare anger intervjupersonerna de utbildningar som ges av jourerna som lärorika och viktiga för att kunna utföra jourarbetet. Genom utbildningarna och tiden i jouden utvecklar intervjupersonerna sina feministiskt grundade värderingar, de tillgodogör sig mer kunskap inom frågorna och får använda sig av den feministiska kunskap de redan har. Vissa intervjupersoner säger att de genom att vara engagerade i jouden nu har lättare att argumentera för sina feministiska åsikter. Personer motiveras enligt motivationsgrunden **kunskap** av ett ideellt arbete där de kan tillgodogöra sig nya kunskaper och praktisera redan befintliga sådana, en motivationsgrund som är aktuell för studien. Det är väsentligt att förstå att motivationsgrunden **kunskap** för studiens intervjupersoner bygger på motivationsgrunden **värderingar** – det är att praktisera

befintliga kunskaper och tillgodogöra sig nya inom just feminism som intervjupersonerna beskriver som motiverande.

Intervjupersonerna berättar att då alla på jouren delar samma värderingar får de genom det ideella engagemanget tillhöra ett sammanhang som känns givande. Frågorna som jouren arbetar med anser intervjupersonerna är viktiga och leder till en känsla av stolthet. De två aspekterna – att intervjupersonerna känner att delaktigheten i jouren baserat på dess värderingar är givande samt att de känner stolthet i att jobba med just de här frågorna - kan förstås utifrån motivationsgrunden **självstärkande**. Denna motivationsgrund menar att volontärer motiveras av sådant som stärker den egna personen och leder till bättre självkänsla. De delar av engagemanget som intervjupersonerna beskriver som utvecklande i form av att de tillgodogör sig ny kunskap och förbättrar sin argumentationsförmåga kan, utöver motivationsgrunden **kunskap**, även kopplas till att nå personlig utveckling vilket beskrivs som en viktig drivkraft i motivationsgrunden **självstärkande**. Även här är det av vikt att belysa att motivationsgrunden **självstärkande** går att diskutera under temat feministiskt grundade värderingar när det baseras på just motivationsgrunden **värderingar**.

Relationen till de andra volontärerna

Relationen till de andra volontärerna är ett tydligt framträdande tema i resultatet och återkommer under de två första tidsfaserna. Några intervjupersoner börjar engagera sig för att få ett socialt sammanhang. Under pågående engagemang beskrivs relationerna till andra volontärer som en av de starkaste drivkrafterna till att bibehålla engagemanget. Även om relationerna främst beskrivs som främjande för motivationen, kan de även fungera hämmande. En intervjuperson berättar att hen upplevde tillfälligt minskad motivation för volontärarbetet när en nära vän slutade på jouren. Att få tillgång till relationer med andra volontärer är en del av motivationsgrunden **sociala aspekter** och studiens resultat visar att den delen av motivationsgrunden både kan öka och minska motivationen hos intervjupersonerna.

Intervjupersonerna beskriver stämningen på jouren som familjär och öppen vilket stämmer överens med motivationsgrunden **sociala aspekter** då den även innebär att volontärer motiveras av att få en social tillhörighet, något som en familjär och öppen stämning kan antas främja. Vidare beskrivs att få en social tillhörighet med andra som delar feministiska värderingar som motiverande, varför den delen av motivationsgrunden

sociala aspekter bör förstås tillsammans med motivationsgrunden **värderingar**. Detta eftersom den sociala tillhörighet som intervjupersonerna beskriver att de får genom jouren blir extra värdefull just för att volontärerna delar samma värderingar.

Feedback direkt från stödsökande och gruppen

Intervjupersonerna beskriver att de får feedback från gruppen, bland annat i form av bekräftelse på att de hanterat svåra situationer bra och att de bidrar med något viktigt genom jourarbetet. Denna feedback kan förstås genom att applicera motivationsgrunderna **sociala aspekter** och **värderingar** tillsammans på resultatet. Det är i den sociala gruppen med de andra volontärerna som känslan av att man gör ett bra och viktigt arbete utifrån sina feministiska värderingar manifesteras. Feedback från de stödsökande kan ses som en del av motivationsgrunden **värderingar**. Detta eftersom feedbacken blir ett kvitto på att det feministiska arbete som intervjupersonerna utför både behövs och uppskattas, samt att arbetet innebär att intervjupersonerna agerar i linje med sina värderingar när de hjälper de stödsökande.

Feedback och stöd från organisationen

Enligt studiens resultat är det viktigt för intervjupersonerna att känna att de har organisationen med sig och bakom sig i det stundtals svåra jourarbetet. Organisationens kan erbjuda individerna stöd och utveckling genom utbildningar, handledning, kontinuerlig bekräftelse och möjligheten att vända sig till organisationen vid behov. Hur väl organisationen tillgodoser individens behov av stöd och uppskattning påverkar i vilken utsträckning individerna upplever att de utvecklas kunskapsmässigt och personligen. Att det ideella arbetet syftar till att nå kunskapsmässig och personlig utveckling stämmer överens med de två motivationsgrunderna **kunskap** och **självstärkande**. Med de utbildningar och den handledning som organisationen erbjuder kan individerna tillgodogöra sig nya kunskaper. Organisationens stöttar volontärerna vid svårigheter i arbetet samt bekräftar volontärerna i att de gör ett viktigt arbete. Detta kan bidra till personlig utveckling samt förstärka individens känsla av att bidra till något viktigt. När organisationens stöd fungerar är volontäruppdraget självstärkande.

Individuella förutsättningar

I temat individuella förutsättningar är tid, sysselsättning och att volontärarbetet leder till positiva känslor hos den egna personen viktiga aspekter. Varken temat som helhet, eller aspekterna tid och sysselsättning, har någon direkt motsvarighet i de sex

motivationsgrunderna i analysverktyget. Det faktum att det ideella engagemanget leder till positiva känslor hos den egna personen går att förstå med hjälp av motivationsgrunden **självstärkande**. Detta eftersom samtliga intervjupersoner säger att de helt eller delvis arbetar ideellt för sin egen skull eftersom att det leder till positiva känslor hos dem själva. Vidare innebär den **självstärkande** motivationsgrunden att individen motiveras till ideellt arbete som leder till självförverkligande och bättre självkänsla, vilket intervjupersonerna berättar att engagemanget gör.

Det sammansatta motivationsmönstret hos unga volontärer

Ovanstående centrala teoretiska begrepp kring motivationsgrunder kompletteras här med en något mer flexibel teori. VFI som modell, vilken de centrala begreppen tydligt är influerade av, har kritiserats av bland andra Caldwell, Farmer och Fedor (2008) för att inte ta i beräkningen skillnader i motivation som kan antas uppstå baserat på ålder. Som tidigare nämnts argumenterar flera forskare (bland andra Oesterle, Monica & Mortimer, 2004; Marta, Guglielmetti & Pozzi, 2006) för att unga vuxnas motivationsmönster ser annorlunda ut än vuxnas. Denna studie är gjord på individer inom åldersspannet 22–28 år, varför det teoretiska ramverk som Marta, Guglielmetti och Pozzi (2006) presenterar för unga vuxnas motivationsmönster kommer att användas för att skapa en djupare förståelse för intervjupersonernas engagemang.

I aktuell studie konstateras att vad som motiverar till att engagera sig ideellt skiljer sig åt i olika delar av processen, dessutom skiljer det sig mellan olika intervjupersoner. Att viljan till att börja engagera sig uppstår går att hitta i tre olika teman – feministiskt grundade värderingar, relationen till de andra volontärerna och individuella förutsättningar. Hälften av intervjupersonerna uttrycker en längtan efter att få en arena att praktisera sina feministiska värderingar på, tre har en önskan om nya sociala kontakter och sammanhang och flera av individerna upplever sig ha tid över. Under pågående engagemang är det delvis samma teman som motiverar, men också nya. Majoriteten av intervjupersonerna beskriver att de drivs av sina feministiskt grundade värderingar, även de som inte hade det som initial motivationsgrund. Samtliga intervjupersoner pratar om relationen till de andra volontärerna som viktig för deras motivation, jämfört med de tre som initialt lockades in i engagemanget av sociala drivkrafter. Två nya teman återfinns under pågående engagemang - feedback direkt från stödsökande och genom gruppen samt feedback och stöd från organisationen. Båda dessa teman beskrivs av intervjupersonerna som viktiga för att få bekräftelse på att det arbete de gör är betydelsefullt. Det blir även

en extra motivation i svåra stunder i arbetet, att få feedback antingen från stödsökande, andra volontärer eller organisationen. Temat individuella förutsättningar under det pågående engagemang handlar för alla intervjupersoner om att de genom att arbeta ideellt skapar positiva känslor hos den egna personen, dessa positiva känslor skapas dock på olika sätt hos olika intervjupersoner. Sammanfattningsvis beskriver olika intervjupersoner att olika kombinationer av teman är viktiga för deras engagemang. Sammansättningen varierar över tid.

Ovanstående går att förstå med hjälp av det Marta, Guglielmetti och Pozzi (2006) förklarar om unga vuxnas engagemang - unga volontärer drivs av ett sammansatt mönster av olika motivationsgrunder. Dessa mönster varierar dock från individ till individ. Dessutom drivs individer av vissa motivationsgrunder initialt, men under pågående engagemang ändras vilka motivationsgrunder som är starkast. Aktuell studies resultat stämmer mycket bra överens med detta påstående. Olika teman är i varierande grad viktigt för olika volontärer. De initiala motivationsgrunderna övergår med tiden i andra. Betydelsen av vissa teman ökar, andra minskar, vissa tillkommer som nya under pågående engagemang. Temana går också att förstå som både hämmande och främjande för motivationen. Ett exempel på detta är tidigare presenterade citat, där intervjuperson 1 beskriver de dubbla känslor hen upplever efter att blivit tillfrågad om att utöka sitt engagemang till att även innefatta styrelseuppdrag. Å ena sidan känner hen en stor glädje över att få förtroende från organisationen, å andra sidan uttrycker hen en oro för att utökningen av arbetsuppgifter kan komma att drabba hens privatliv negativt. Likaså beskriver intervjuperson 7 hur relationen till de andra volontärerna, som i första hand ger upphov till positiva känslor och motiverar intervjupersonerna, också minskar motivationen när viktiga relationer försvinner. Med hjälp av den teoretiska ram som presenteras av Marta, Guglielmetti och Pozzi (2006) går det att få en mer komplex förståelse för hur olika motivationsgrunder samspelar och påverkar individens engagemang.

De faktiska avslut som intervjupersonerna berättar om, går att förstå som förändringar i livet vilka på olika sätt minskar antalet motivationsgrunder som driver volontären. Tre av individerna berättar om hur deras individuella förutsättningar förändrades (framförallt byte av sysselsättning eller stad), den fjärde nämner minskat stöd och feedback från organisationen som en anledning till minskad motivation. Att just dessa individer avslutar sitt engagemang går att förstå med hjälp av Marta, Guglielmetti och Pozzis (2006)

påstående att personer som drivs av mer än en motivationsfaktor med större sannolikhet stannar längre inom den ideella organisationen. Detta då dessa individer inte är lika känsliga för den uppoffringen som kommer med det ideella engagemanget. De fyra avslut som beskrivs av intervjupersonerna kan antas vara en konsekvens av en minskning i antalet motivationsgrunder och en ökad känslighet för den uppoffring det ideella engagemanget innebär.

Marta, Guglielmetti och Pozzi (2006) påstår att unga volontärer i början av engagemanget drivs både av motivationsgrunder som gynnar andra personer och motivationsgrunder som gynnar den egna personen. Det som får dem att bibehålla sitt engagemang över en längre tid är motivationsgrunder som gynnar andra. Anledningen till att börja stämmer överens med aktuell studies resultat. Individerna beskriver fördelar för den egna personen i form av bland annat nya relationer till de andra volontärerna. Individerna beskriver även att deras engagemang leder till fördelar för andra då de engagerar sig feministiskt för att arbeta emot patriarkala strukturer och för att stödja unga tjejer och transpersoner. Vad gäller motivationsgrunder under det pågående engagemanget, beskriver intervjupersonerna på flera sätt att det är viktigt för dem att engagemanget är just feministiskt grundat och att de värnar om jourens målgrupp. Men på frågan “för vems skull volontärbetar du?” svarar samtliga intervjupersoner att de i huvudsak gör det för sin egen skull, att de vinner mest själva på att arbeta ideellt. Här skulle vi vilja hävda att det finns två möjliga tolkningar av deras svar. Å ena sidan leder det ideella engagemanget precis som intervjupersonerna uttrycker till många positiva känslor hos den egna personen, vilket då inte stämmer överens med att det som får individer att bibehålla engagemang är motivationsgrunder som gynnar andra. Men å andra sidan blir konsekvensen av intervjupersonernas ideella engagemang att unga tjejer och transpersoner erbjuds ett stöd som inte hade funnits tillgängligt om inte individer engagerade sig ideellt i jourer. Trots att intervjupersonerna själva uttrycker att de i större utsträckning bibehåller sitt engagemang för att det gynnar dem själva, är resultatet av deras fortsatta engagemang att många fler än intervjupersonerna själva (även de stödsökande) förhoppningsvis mår bättre än vad de gjort utan det ideella engagemanget.

Uppsummerande kommenterar och slutsatser

Studiens syfte är att undersöka vad som motiverar individer till ideellt arbete inom den sociala sektorn och vad som bibehåller deras motivation över tid. Utifrån studiens resultat har fem teman för att förstå motivationsgrunder för volontärer identifierats –

feministiskt grundade värderingar, relationen till de andra volontärerna, individuella förutsättningar, feedback direkt från stödsökande och genom gruppen samt feedback och stöd från organisationen. Temana feministiskt grundade värderingar och individuella förutsättningar återkommer under alla tre faser av engagemanget – vägen in, under pågående engagemang och under engagemangets avslut. Temat relationen till de andra volontärerna är en anledning till att intervjupersonerna initialt sökt sig till ideellt arbete och det är ett betydelsefullt tema för motivationen under pågående engagemang. Temana feedback direkt från de stödsökande och genom gruppen samt feedback och stöd från organisationen, beskrivs som viktiga framförallt för att bibehålla motivation under pågående engagemang då det krävs olika former av uppskattning och bekräftelse för att orka med det stundtals tunga arbetet.

Studien utgår ifrån två frågeställningar. Den första är: hur förklarar aktiva och tidigare aktiva volontärer på tjej- och transjourer drivkrafterna för sitt engagemang? Ovanstående fem teman beskrivs alla vara drivkrafter för intervjupersonernas engagemang, men de två teman som tydligast genomsyrar individernas förklaringar till sitt engagemang är feministiskt grundade värderingar och relationen till de andra volontärerna. Dessa två teman förstås bäst tillsammans. Intervjupersonerna uttrycker att det är motiverande att genom det ideella engagemanget få praktisera och utveckla sina feministiskt grundade värderingar ihop med andra likasinnade. Relationerna till de andra volontärerna får ett stort värde eftersom att individerna delar samma åsikter och värderingar. Genom gruppen får de ett sammanhang där de kan diskutera feministiska frågor i ett öppet samtalsklimat samt kan bekräfta varandra i att deras engagemang är viktigt och betydelsefullt. Överhuvudtaget genomsyrar feministiskt grundade värderingar flera av de andra temana och ökar förståelsen för dem.

Frågeställning två är: hur kan volontärernas engagemang förstås i perspektiv av motivationsteorier? När intervjupersonernas svar jämförs med motivationsteorier visar det sig att fyra av de sex motivationsgrunderna för volontärarbete i analysverktyget stämmer överens med och bidrar till en ökad förståelse för intervjupersonernas engagemang. Motivationsgrunderna karriärmässiga aspekter och ego-skyddande återfinns inte i studiens fem teman. Vidare belyses vikten av att se motivationsgrunderna bland volontärerna som föränderliga. Resultatet pekar på att hur stor roll olika teman spelar beror på vilken fas volontären befinner sig i, samt att sammansättningen av motivationsgrunder skiljer sig åt mellan individerna. Intervjupersonernas individuella

motivationsmönster förändras dessutom över tid. Dock tyder resultatet på att intervjupersonernas engagemang är nära sammankopplat med just frågorna jourerna arbetar med. Det är av central betydelse för intervjupersonerna att vara verksamma i en organisation som arbetar feministiskt grundat, de hade inte engagerat sig i vilken ideell organisation som helst.

Med hjälp av motivationsteorier går resultatet att förstå som känsligt för en minskning av antalet motivationsgrunder som driver individen. Resultatet tyder på att när antalet motivationsgrunder som individen drivs av minskar, ökar risken för att engagemanget avslutas. En av de tydligaste anledningarna till avslut går i aktuell studie att se i temat individuella förutsättningar. Temat är mer spretigt än övriga men visar på att engagemanget påverkas av förändringar i livet såsom byte av sysselsättning eller stad. Engagemanget beskrivs av alla intervjupersoner utom en på ett sätt som gör att vi drar slutsatsen att volontärarbete är ett tidsbegränsat åtagande som pågår under några år när livspusslet erbjuder gynnsamma förutsättningar, snarare än som ett livslångt engagemang.

DISKUSSION

Under studiens gång har ett flertal tankar väckts kring motivation och studiens resultat. Tankar har också väckts kring ideella organisationers bidrag till välfärdssamhället, förbättringsmöjligheter vad gäller minskad ruljans på volontärer samt vilka konsekvenser det kan få att volontärer är utförare av socialt arbete.

Efter att ha studerat motivation för ideellt arbete inom det sociala området, med tjej- och transjourer som exempel på ideell organisation, framkommer det att ideella organisationer bedriver ett viktigt arbete på flera nivåer samtidigt som de står inför vissa utmaningar. Jourerna som organisation erbjuder på individnivå ett för många individer värdefullt stöd. På en samhällsnivå bidrar jourerna med att driva ideologiska (feministiska) frågor och kan dessutom anses bidra till den svenska välfärden ihop med andra ideella organisationer och den offentliga välfärdssektorn. Studiens resultat visar på att en utmaning för denna typ av ideell organisation är ruljansen på volontärer, vilket Marta, Guglielmetti och Pozzi (2006) menar är en stor utmaning för ideella organisationer överlag.

Eftersom ideella organisationer har fått ett större förtroende som välfärdsutövare inom den sociala sektorn (Overgaard, 2015), är det av vikt att ideella organisationer kan rekrytera och behålla sina volontärer. För att organisationer ska kunna behålla sina volontärer över tid och kunna erbjuda stödsökande kontinuerligt stöd som inte begränsas av brist på volontärer, är det av hög relevans att undersöka vad som motiverar volontärer till kvarstannande i ideellt arbete. Studien är avgränsad till att studera jourer. Jourer är enbart en av många ideella organisationer inom det sociala området, varför resultatet kan tänkas vara viktigt och vägledande för just denna typ av organisation i vad som främjar och hämmar motivation hos deras volontärer. Utifrån studiens resultat visar sig bland annat de utbildningar och den handledning som jourerna erbjuder uppskattas mycket av volontärerna. Organisationer skulle utifrån studiens resultat kunna få vägledning i hur de bör fördela och satsa sina resurser för att främja motivationen hos sina volontärer och minska ruljansen på volontärer.

Kring de studier som gjorts om motivation för ideellt arbete visar vår litteraturoversikt att det främst bedrivits kvantitativ forskning inom fältet. Fortsatt och mer omfattande kvalitativ forskning om motivation hos volontärer skulle bidra till en större förståelse för de sammansatta motivationsmönster som visat sig i aktuell studies resultat. Kvantitativa

undersökningar, som till exempel enkätundersökningar, riskerar att missa nyanser i motivationsgrunderna då deltagarna inte själva får sätta ord på eller utveckla sina svar självständigt. För organisationer inom socialt arbete med unga volontärer, som avser mäta och utvärdera sina volontärers motivationsgrunder, kan studien bidra med ytterligare en förståelse för att VFI som mätinstrument kan behöva kompletteras för att förstå unga volontärers motivationsmönster. Studiens resultat pekar också på att unga volontärers motivationsmönster förändras över tid, varför kontinuerlig utvärdering av volontärernas motivationsgrunder bör utföras.

Resultatet visar på att feministiskt grundade värderingar och relationen till de andra volontärerna är starka motivationsgrunder för intervjupersonerna. Anledningen till att just feministiskt grundade värderingar är mycket framträdande som motivationsgrund i vårt resultat kan antas bero på typen av organisation som studiens intervjupersoner är eller har varit aktiva inom. Det faktum att intervjupersonerna i hög grad kan identifiera sig med de stödsökande avseende kön och ålder kan också bidra till att feministiska grundade värderingar är framträdande i resultatet. Detta kan hos intervjupersonerna skapa en igenkänningsfaktor för den utsatthet som unga tjejer och transpersoner kan uppleva och en vilja att arbeta med frågorna. Att relationen till de andra volontärerna beskrivs som viktig för motivationen kan bero på att intervjupersonerna är del av en volontärgrupp som kan tänkas vara förhållandevis homogen gällande kön, ålder och framförallt värderingar. Därför skulle det vara intressant att undersöka andra ideella verksamheter inom den sociala sektorn för att se om dessa två motivationsgrunder är lika framträdande där. Blir relationen till de andra volontärerna lika viktig för motivationen i organisationer med större variation gällande kön och ålder på volontärerna? Är värderingar en lika stark motivationsgrund i organisationer som inte har en lika tydligt uttalad ideologisk värdegrund som jourerna i aktuell studie?

Trots att resultatet belyser många positiva aspekter av det ideella engagemanget beskriver intervjupersonerna jourarbetet som stundtals mycket tungt. Mer forskning kring hur volontärer inom jourer upplever de tunga delarna i volontäruppdraget samt vilket stöd de efterfrågar skulle vara önskvärt för att på en individnivå kunna tillmötesgå volontärers behov. Sådan forskning skulle också ge organisationerna ett bra underlag för hur de bäst stöttar upp sina volontärer. De samtal som intervjupersonerna har med de stödsökande kan till viss del jämföras med samma psykosociala stöd som erbjuds i andra sammanhang, fast där från professionella och inom ramen för deras betalda arbete.

Dessutom arbetar dessa volontärer med en målgrupp inom vilken psykisk ohälsa har ökat markant de senaste tio åren (Socialstyrelsen, 2017). Utifrån detta kan det antas att volontärerna inom jourerna skulle behöva ökad vägledning och handledning i utförandet av jourarbetet.

Avslutningsvis vill vi lyfta en annan aspekt av att studiens intervjupersoner arbetar inom en verksamhet vars målgrupp har en växande problembild, då psykisk ohälsa kraftigt ökar hos ungdomar generellt och unga tjejer speciellt. Vi förstår vikten av att tjej- och transjourerna existerar eftersom den professionella hjälp som finns inte kan ersätta de fördelar jourerna erbjuder. De stödsökande har rätt att vara anonyma i sin kontakt med jourerna, vilket innebär att volontärerna inte omfattas av den anmälningsplikt som många välfärdsutförare inom det sociala området gör. Dessa kan vara viktiga förutsättningar för att en stödsökande ska våga ta första steget till att söka hjälp. Samtidigt som vi starkt värdesätter arbetet som jourerna gör, ställer vi oss frågande till att utbildade volontärer till viss del ersätter det professionella stödet som individerna i målgruppen behöver. Vad händer med samhällssynen på, och resurserna till, målgrupper och dess problemområden när stödet de behöver delvis anses kunna utföras av icke-professionella volontärer?

Litteraturförteckning

- Agostinho, D., & Paço, A. (2012). Analysis of the motivations, generativity and demographics of the food bank volunteer. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 17(3), pp. 249-261
<http://dx.doi.org.proxy.library.ju.se/10.1002/nvsm.1427>.
- Berg, B. L. (2009). *Qualitative research methods for the social sciences* (7 ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Boeije, H. (2010). *Analysis in qualitative research*. London: SAGE Publications Ltd.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2 uppl.). Stockholm: Liber AB.
- Caldwell, S. D., Farmer, S. M., & Fedor, D. B. (2008). The influence of age on volunteer contributions in a nonprofit organization. *Journal of organizational behaviour*, 29(3), pp. 311-333 <https://doi-org.proxy.library.ju.se/10.1002/job.482>.
- Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. D. (1992). Volunteers' Motivations: A Functional Strategy for the Recruitment, Placement, and Retention of Volunteers. *Non-profit management and leadership*, 2(4), pp. 307-336
<https://doi.org/10.1002/nml.4130020403>.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology* 74(6), pp. 1516-1630.
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>.
- Crisp, B. (2013). Social work and faith-based agencies in Sweden and Australia. *International Social Work*, 56(3), ss. 343-355. <http://dx.doi.org/10.1177/0020872812474011>.
- Danermark, B. (2013). Socialt arbete och kunskap—tre metateoretiska mönster. i B. Blom, S. Morén, & L. Nygren (Red.), *Kunskap i socialt arbete: om villkor, processer och användning* (ss. 31-47). Stockholm: Natur och Kultur.
- David, M., & Sutton, C. D. (2016). *Samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Dolnicar, S., & Randle, M. (2007). What motivates which volunteers? Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 18(2), pp. 135-155.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11266-007-9037-5>.
- Dwyer, P. C., Bono, J. E., Snyder, M., Nov, O., & Berson, Y. (2013). Sources of volunteer motivation: Transformational leadership and personal motives influence volunteer outcomes. *Nonprofit Management & Leadership*, 24(2), pp. 181-205.
<http://dx.doi.org/10.1002/nml.21084>.
- Franséhn, M. (2015). Laypersons or professionals? Ambivalence about voluntary contact persons in social services in Sweden. *Nordic Social Work Research*, 6(2), ss. 102-113.
<http://dx.doi.org/10.1080/2156857X.2015.1117984>.
- Gage, R. L., & Thapa, B. (2011). Volunteer Motivations and Constraints Among College Students: Analysis of the Volunteer Function Inventory and Leisure Constraints Models. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(3), pp. 405-430 <https://doi-org.proxy.library.ju.se/10.1177/0899764011406738>.
- Gil-Lacruz, A., & Marcuello, C. (2013). Voluntary work in Europe: Comparative analysis among countries and welfare systems. *Social Indicators Research*, 114(2), pp. 371-382. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-012-0150-5>.
- Gil-Lacruz, A.-I., Marcuello, C., & Saz-Gil, I. (2017). Individual and Social Factors in Volunteering Participation Rates in Europe. *Cross-Cultural Research*, 51(5), pp. 464-490. <http://dx.doi.org/10.1177/1069397117694135>.
- Greenslade, J. H., & White, K. M. (2005). The prediction of above-average participation in volunteerism: A test of the theory of planned behavior and the volunteers functions inventory in older Australian adults. *The Journal of Social Psychology*, 145(2), 155-172.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Law, B. M., Shek, D. T., & Ma, C. M. (2011). Exploration of the factorial structure of the revised personal functions of the volunteerism scale for Chinese adolescents. *Social Indicators Research*, 100(3), pp. 517-537
<http://dx.doi.org.proxy.library.ju.se/10.1007/s11205-010-9627-2>.

- Lundström, T., & Svedberg, L. (2003). The voluntary sector in a social democratic welfare state - the case of Sweden. *Journal of Social Policy*, 32(2), ss. 217-238. <http://dx.doi.org/10.1017/S0047279402007006> .
- Marta, E., Guglielmetti, C., & Pozzi, M. (2006). Volunteerism During Young Adulthood: An Italian Investigation into Motivational Patterns. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 17(3), pp. 221 - 232. <http://dx.doi.org/10.1007/s11266-006-9015-3> .
- NCK. (u.å.). *Kvinnojourernas verksamhet*. Hämtat från <http://nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/kommunernas-kvinnofridsarbete/kvinnojourernas-verksamhet/> den 10 april 2018
- Nencini, A., Romaioli, D., & Meneghini, A. M. (2016). Volunteer motivation and organizational climate: Factors that promote satisfaction and sustained volunteerism in NPOs. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(2), pp. 618-639. <http://dx.doi.org/10.1007/s11266-015-9593-z> .
- Nordén, H. (2006). *Fri och villig - om ideellt arbete i välfärdslandet*. Stockholm: Premiss.
- Oesterle, S., Monica, K. J., & Mortimer, J. T. (2004). Volunteerism during the transition to adulthood: a life course perspective. *Social Forces*, 82(3), pp. 1123 - 1149.
- Overgaard, C. (2015). When to Work for Pay, When Not to: A Comparative Study of Australian and Danish Volunteer Care Workers. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(2), pp. 810 - 830. <http://dx.doi.org/10.1007/s11266-015-9620-0> .
- Roks & Unizon . (2015a). *Tjejrensens historia*. Hämtat från <http://tjejren.se/vad-ar-en-tjejren/tjejrenernas-historia> den 10 april 2018
- Roks & Unizon. (2015b). *Om tjejrenerna*. Hämtat från <http://tjejren.se/om-tjejrenerna> den 10 april 2018
- Roks. (u.å.). *Vad är en tjejren?* Hämtat från <https://www.roks.se/kontakta-en-jour/vad-ar-en-tjejren> den 10 april 2018
- Socialstyrelsen. (2017). *Utvecklingen av psykisk ohälsa bland barn och unga vuxna*. Hämtat från <http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/20785/2017-12-29.pdf>
- Statistiska Centralbyrån . (2018). *Ideellt arbete vanligt i Norden*. Hämtat från <http://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/ideellt-arbete-vanligt-i-norden/> den 22 maj 2018
- Svedberg, L., von Essen, J., & Jegermalm, M. (2010). *Svenskarnas ideella engagemang är större än någonsin. Insatser i och utanför föreningslivet*. Stockholm: Ersta Sköndal högskola, Arbetsrapportserie nr 68.
- Unizon. (2014). *Om jourerna*. Hämtat från <http://unizon.se/om-unizon/om-jourerna> den 10 april 2018
- Wijkström, F., & Lundström, T. (2002). *Den ideella sektorn: organisationerna i det civila samhället*. Stockholm: Sober Förlag.
- von Essen, J., Jegermalm, M., & Svedberg, L. (2015). *Folk i rörelse – medborgerlig engagemang 1992-2014*. Stockholm: Ersta Sköndal högskola, Arbetsrapportserie nr 85.