

# Chicago workers collaborative

- En studie om deltagandet i en social rörelse

Johanna Willstrand

---

Ht-11



Handledare: Mats Hilde

## **Abstract**

Author: Johanna Willstrand

Title: Chicago workers collaborative

Supervisor: Mats Hilde

Assessor: Håkan Johansson

The purpose of this study was to describe and to investigate how participants of a social movement are affected by their engagement in the social movement. In order to answer this, interviews were conducted in English with four participants of Chicago workers collaborative. Two theories were used to analyze the collected material, collective action by Alberto Melucci and social capital by Robert D. Putnam. The conclusions of the study were that the engagement in Chicago workers collaborative has had an impact on the participant's social capital, which was shown by extended social network and also developed social bonds between the participants. The participants have developed trust and care for each other. The participants have also developed more group focused thinking. The study further concluded that honesty, unity and respect to each other are important for the social cohesion between the participants. The participants described that the collective action in campaigns and actions are important to reach their goals and develop social cohesion.

Keywords: Social movement, collective action, social capital, social cohesion, solidarity, trust

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Problemformulering .....	3
1.2 Syfte och frågeställningar .....	4
2. Tidigare forskning.....	5
2.1 Deltagande och kollektiv handling.....	5
2.2 Socialt kapital i organisationer.....	6
2.3 Solidaritet och tillit.....	7
3. Teori och begrepp .....	7
3.1 Sociala rörelser – en definition .....	8
3.2 Kollektivt handlande .....	9
3.3 Socialt kapital .....	10
3.4 Solidaritet.....	11
4. Metod .....	11
4.1 Kvalitativ metod.....	11
4.2 Urval och intervjuernas tillvägagångssätt.....	12
4.3 Kodning och analys.....	13
4.4 Tillförlitlighet – reliabilitet och validitet .....	14
4.5 Etiska överväganden .....	15
5. Bakgrund.....	16
5.1 USA – etnicitet, arbete och sociala förhållanden .....	16
5.2 Chicago.....	16
5.3 CWC – Chicago workers collaborative .....	17
6. Resultat och analys .....	18
6.1 Betydelsen av gemensamma mål och gemensam strävan efter social förändring.....	18
6.2 Det kollektiva handlandets konsekvenser och deltagarnas sociala kapital .....	21
6.3 Det kollektiva handlandets normer och värderingar .....	23
6.3.1 Att arbeta för sig själv eller för andra? .....	25
6.3.2 Kollektivt handlande som är byggt på ärlighet och tillit, vilka följder får det? .....	27
6.3.3 Varför är ett delat ansvar viktigt?.....	28
6.3.4 En homogen grupp som följd.....	30
7. Avslutande diskussion.....	30
9. Bilagor.....	35
9.1. Informationsbrev .....	35
9.2 Bilaga 2 - Intervjuguide.....	36

# 1. Inledning

## 1.1 Problemformulering

Robert Putnam (2000) påstår att ett försvagat socialt kapital har skett i USA under och framför allt efter 1970-talet. Han menar att en förändring av amerikanarnas sociala beteende har skett. Med det menar han att medborgarna har kommit längre ifrån varandra och att det har skett ett minskat engagemang i till exempel kyrkor och politiska partier. Han samlade ihop data och skrev boken, "Bowling alone – the collapse and revival of American community". I boken tar han upp olika exempel på trender som visar att organisationer, föreningar och aktiviteter får färre nya deltagare. Med det menar han att folket har vänt ryggen åt politiken och att färre tar på sig frivillighetsuppdrag inom föreningar. Att folk inte längre kommer samman försvagar de sociala banden mellan invånarna och därmed skapas ett svagt socialt kapital. Putnam (2000) menar att svagt socialt kapital skapar problem för både den enskilda individen och kollektivet. Trots att Putnam (2000) beskriver att socialt kapital har minskat i USA, menar han att deltagandet i sociala rörelser har ökat. Med sociala rörelser menas att individer eller grupper går samman för att bilda nätverk och tillsammans sträva mot social förändring genom aktioner. Putnam (2000) tar upp hur människor under de senaste 50 åren genom personliga kontakter har samlats för att frivilligt delta i olika kampanjer, vilket beskrivs som ett tilltalande arbetssätt för många.

Att allt färre personer engagerar sig i till exempel kyrkor och politiska partier i USA har försökts förklaras på många olika sätt, bland annat genom att det amerikanska samhället karaktäriseras av individualism och narcissism (Jasper, 1997). Det förklarar dock inte det ökande deltagandet i sociala rörelser, då Eyerman (2006) menar att huvudfokus i en social rörelse är den gemensamma ansträngningen att nå social förändring i samhället. Ahrne och Papakostas (2006) beskriver att gemenskapen och att komma överrens är så pass viktigt i en social rörelse att det inte skulle bli någon kollektiv handling om detta inte fungerade.

Med utgångspunkt från Putnams (2000) resonemang om den paradoxala trenden som sker i USA, väcktes i mig en undran om vilka faktorer som framstår som viktiga vid deltagande i en social rörelse. Då deltagande i en social rörelse både kan karaktäriseras av att bli berörd och av att beröra andra så sätter en process igång som suddar ut gränsen mellan individen och kollektivet (Eyerman, 2006). Tillsammans ska deltagarna styra och samordna aktioner i rätt riktning som leder dem till målet och förhoppningsvis till social förändring. Vilket Eyerman (2006) menar kan skapa en känsla av att personerna rör sig tillsammans och att hos de

enskilda individerna skapas en känsla av att förändra och att förändras. Jag har då funderat på hur deltagarna påverkas av att agera kollektivt och på vilket sätt deltagarnas sociala kapital förändras.

Att engagera sig i en social rörelse beskrivs ofta som ett sätt att försöka skapa nära relationer med de andra i den sociala rörelsen (Eyerman, 2006). Särskilt intressant blir det då att undersöka dessa relationer. Till detta måste tilläggas att relationerna som skapas i den sociala rörelsen har ett syfte och att de inom organisationen måste skapa en identitet som särskiljs från de utom organisationen. Denna identitet definierar vilka de är samtidigt som den definierar vilka de inte är samt vilka de är emot. Relationerna bygger även på en gemensam längtan efter social förändring, men social förändring är ett komplext samspel mellan många faktorer och kan göra att kollektiva handlingar som försöker uppnå social förändring även kan ses som omöjliga (ibid.). Dessa processer tyder på som tidigare nämndes att det krävs att gruppen kommer överrens och att det skapas gemenskap. Jag har då funderat kring vilka faktorer som är viktiga för att gemenskap eller social sammanhållning ska kunna skapas. Kan det även vara så att det finns hinder som gör att det är svårt att skapa social sammanhållning?

Studien har gjorts i en social rörelse belägen i USA, som heter Chicago workers collaborative, och som utför kollektiv handling, har ett gemensamt mål och är i konflikt med motståndare. Jag hoppas denna uppsats öppnar upp diskussionen kring faktorer som är betydelsefulla vid deltagande i en social rörelse, framförallt för att synliggöra faktorer som påverkar det sociala kapitalet hos människor men även hur social sammanhållning skapas.

## **1.2 Syfte och frågeställningar**

Uppsatsens syfte är att beskriva och öka förståelsen för hur deltagarna i Chicago workers collaborative påverkas av sitt engagemang i organisationens arbete. För att göra det kommer följande frågeställningar besvaras:

- Vilka viktiga förutsättningar för social sammanhållning nämner deltagarna i Chicago workers collaborative?
- Hur påverkas deltagarna och deras sociala kapital av deras deltagande i Chicago workers collaborative?

## **2. Tidigare forskning**

Forskningen kring sociala rörelser har blivit ett stort forskningsområde. I mitt sökande efter material fann jag att den senaste tidens forskning om deltagande i sociala rörelser framförallt har fokuserat på vad det är som gör att individer engagerar sig i sociala rörelser. Jag kommer i detta avsnitt dock framförallt presentera ett urval av empiriska undersökningar kring deltagandet och dess påverkan i sociala rörelser. En del av den beskrivna litteraturen handlar även om volontärorganisationer som utför kollektiv handling, eftersom den litteraturen även har varit relevant för min uppsats.

### **2.1 Deltagande och kollektiv handling**

Gemensamt för mycket av den forskning jag har läst är att aktioner, kampanjer och informella arrangemang är viktiga för den sociala gemenskapen och deltagandet i en social rörelse (Saunders, 2008; Jung, 2003). Det är då deltagarna möts för att interagera och där sociala processer formas (Jung, 2003). Andra faktorer som är viktiga för deltagandet i en social rörelse och överlevnaden av en social rörelse menar Edwards & McCarthy (2004) är deltagarnas relation med gruppleddare och deras strategier för att öka det sociala kapitalet i organisationen. Ett exempel på en strategi kan vara att utvidga det sociala nätverket genom att dra nytta av deltagarnas nätverk. Ett resultat av detta kan bli ”lika attraherar lika principen”, då sociala rörelser över tid tenderar att utveckla ett homogent medlemskap. Det blir då mer likasinnade som attraheras till organisationen och Edwards & McCarthys (2004) undersökning visar att nya tankar och idéer hos deltagarna då kan vara svåra att etablera och det kan även ha en isolerande inverkan.

Däremot menar Saunders (2008) att en homogen grupp gör att deltagarna ser organisationen som en del av livet. Deltagarnas liknande värderingar och beteende styrker deltagarens känsla av att de är en homogen grupp. Det kan även styrka en deltagares passion för organisationen. Edwards & McCarthy (2004) beskriver hur deltagare med starka känslor för aktionsområdet och organisationen även engagerar sig mer än andra som framför allt bygger sitt engagemang på samvete.

I en undersökning om kvinnors deltagande i kollektiv handling, framkom det att det var viktigt för hur deltagarna såg på social förändring och undersökningen visade att deltagarna såg en önskvärd social förändring som möjlig (Kelly & Breinlinger, 1995). Deras undersökning visade även på den viktiga rollen av identitetsprocesser, med det menar de att

de har sett vikten av att deltagaren identifierar sig som en gruppledare och som en aktivist. Aktivist är Kelly & Breinlingers (1995) sätt att beskriva dem som deltar i den sociala rörelsen de undersöker. Det framkom även i undersökningen att om deltagaren ser sig själv som en aktivist kan detta medverka till att deltagaren fortsätter delta i organisationen vid negativa perioder där möjligheten till social förändring ses som begränsad. Det framkom även att de personer som inte starkt identifierade sig som aktivister påpekade att den kollektiva gemenskapen var viktigare och att de gemensamma sociala värderingarna som bildats var viktiga.

Likt Kelly & Breinlinger (1995) menar även Gaarder (2008) att normer och värderingar i den sociala rörelsen är viktiga, eftersom det ökar känslan av tillhörighet och delandet av vissa värderingar. Gaarder (2008) diskuterar fördelar och nackdelar med att vara aktivist, men framför allt hur deltagarna påverkas av sitt engagemang i kollektiv handling och i en social rörelse. Resultaten visar att deltagarna har upplevt både förluster och vinster med sitt engagemang, då deltagarna hade förlorat vänner och relationer utanför organisationen samt fått offra sin karriär. Däremot menar hon att vinsterna var mer framtonande och att deltagarna visade på mer självförtroende, större känsla av att göra social förändring och upplevde ett mer meningsfullt liv.

## **2.2 Socialt kapital i organisationer**

I Brock & Greens (2005) artikel framkommer det att det sociala kapitalet varierar mellan informella deltaganden (utanför en organisation) och deltagande i organisationer. De menar att deltagande i organisationer är mer knutna till socialt kapital och kompetens om samhället, medan deltagare i informella grupper byggde starkare band mellan deltagarna och en känsla av socialt stöd. Informellt deltagande gav deltagarna mer utrymme och möjlighet att uttrycka sina egna åsikter, medan organisationer ökar intresset och förbereder deltagarna för politiskt deltagande och engagemang.

Med hjälp av Robert Putnams teori om socialt kapital undersöker Jung (2003) förhållandet mellan kollektiv handling, tillit, medborgligt engagemang och staten. Hon framhåller några intressanta relationer. För det första menar hon att deltagarna är mer benägna att samarbeta när de deltar i ett nätverk av socialt kapital. Jung (2003); Edwards & McCarthy (2004) påvisar att kollektiv handling är möjlig även ifall socialt kapital inte existerade innan, socialt kapital är nämligen något som bildas vid deltagande och engagemang. Jungs (2003) studie visar även

på att responsen från motståndaren (i detta fall regeringen) påverkade deltagarens engagemang och förstärker känslan av effektivitet.

### **2.3 Solidaritet och tillit**

I sociala rörelser bildas starka sociala band mellan deltagarna och enligt Saunders (2008); Jung (2003) bygger dessa bland annat på solidaritet och tillit. Saunders (2008) beskriver att solidaritet är en positiv sak för att involvera deltagarna och för att skapa en känsla av tillhörighet. I Saunders (2008) artikel argumenterar hon för att desto mer en medlem är engagerad i en social rörelse som har stark "vi-känsla" desto starkare känsla av solidaritet utvecklas med andra medlemmar. Saunders (2008) beskriver att alltför stark känsla mellan deltagarna i en social rörelse kan skapa en klyfta mellan de olika organisationerna i den sociala rörelsen istället för att sammanföra dem. Cohen (2001) tar upp denna negativa aspekt av starkt socialt kapital och menar att även fiendskap till andra utanför organisationen kan uppstå.

Känslan av solidaritet resulterar även i höga nivåer av tillit hos medlemmarna (Jung, 2003). Brock & Green (2005); Jung (2003) beskriver att deltagandet i en organisation kan göra att man känner större tillit till andra även utanför organisationen. I det tidigare avsnittet beskrev jag att Jung (2003) framhöll några intressanta relationer mellan bland annat kollektiv handling och tillit. Intervjuerna hon genomförde påvisade att aktioner och kampanjer hade varit mycket betydelsefulla för deltagarnas tillit till varandra och tilliten var även synbar och betydelsefull flera månader efter det kollektiva handlandet. Cohen (2001) argumenterar för att organisationer inte skulle kunna fungera utan tillit mellan medlemmarna och att det är nyckeln till att undvika konflikter i organisationen. Vidare beskriver han hur en hög nivå av tillit mellan deltagarna kan öka lojalitet och engagemang. Hans studie visar även på att det har positiva effekter på en individ om den känner sig betrodd.

### **3. Teori och begrepp**

I detta avsnitt kommer jag beskriva de begrepp och teorier jag har använt mig av i min analys, men även för att öka förståelsen av sociala rörelser och dess sociala processer som pågår inom organisationen. Dessa begrepp och teorier används sedan som analyserande verktyg för att beskriva hur olika faktorer vid kollektivt handlande påverkar deltagarna i den sociala rörelsen.



Gemensamt för de teorierna jag har valt, det vill säga Alberto Meluccis teori om kollektivt handlande och Robert Putnams teori om socialt kapital, är att de är teorier som handlar om social sammanhållning. Putnams (2000) teori används i många undersökningar och på många olika sätt för att undersöka socialt kapital i organisationer, i ett land eller i stadsdelar med mera. Däremot fokuserar Meluccis (1996) teori i stort sett enbart på sociala rörelser, men lägger likt Robert Putnams teori tonvikten på gemensamma handlingar och social sammanhållning. Båda teorierna inriktar sig även på vad detta innebär för den enskilda individen. I min uppsats används Putnams teori för att förstå vilka konsekvenser deltagandet får för den enskilda individen medan Meluccis teori används för att förstå de sociala processerna i den sociala rörelsen.

### **3.1 Sociala rörelser – en definition**

Enligt Wettergren & Jamison (2006) finns det numera en enad definition om att sociala rörelser är ett organiserat *kollektivt handlande*. Det kollektiva handlandet bygger på solidaritet, är bärare av en konflikt och söker efter social förändring. Genom olika protesthandlingar, aktioner och kampanjer lyfter den sociala rörelsen fram konflikten. Wettergren & Jamison (2006) menar att sociala rörelser påverkas av de sociala förändringar som sker i samhället, men även av att den sociala rörelsen genom deras handlingsmönster bidrar till social förändring till exempel genom att producera ny kunskap, nya värderingar och normer. Dagens sociala rörelser använder sig mycket av de olika informationskällor som finns i samhället, till exempel tidningar, TV, internet och andra medier. På det sättet kan de sociala rörelserna få fram sina frågor och åsikter till en större grupp personer och deras handlingar placeras då in i ett större sammanhang, och gör deras handlingar meningsfulla.

De organisationer som ingår i en social rörelse och har samma mål kallas oftast rörelseorganisationer eller social movement organizations (SMO) (Wettergren och Jamison, 2006). Chicago workers collaborative är en rörelseorganisation som ingår i en social rörelse. Ahrne och Papakostas (2006) menar att det inte alltid är lätt att skilja mellan vad som är en organisation och vad som är en social rörelse. Därför har jag i uppsatsen valt att inte skilja på begreppet social rörelse och rörelseorganisation, eftersom många av situationerna som beskrivs i uppsatsen är i ett sammanhang tillsammans med andra organisationer i samma sociala rörelse. Dessutom underlättas läsningen av uppsatsen om Chicago workers collaborative endast benämns som social rörelse.

### 3.2 Kollektivt handlande

I definitionen av sociala rörelser nämner jag att sociala rörelser är ett organiserat kollektivt handlande. Kollektivt handlande har blivit ett begrepp som används i beskrivningen av sociala rörelser och används av många olika forskare (Iyer & van Zomeren, 2009). Den teori jag har valt för att analysera mitt material är den italienske sociologen Alberto Meluccis teori om *kollektivt handlande*, eftersom hans teori fokuserar på sociala rörelser. Ahrne och Papakostas (2006) menar nämligen att kollektivt handlande även är ett kännetecken för andra organisationer än sociala rörelser, när människor handlar tillsammans. Jag har även valt Meluccis teori för att få större förståelse för de sociala processer som pågår i en social rörelse som utför kollektiv handling.

Enligt Meluccis (1996) teori bygger kollektivt handlande på gemensamma handlingar och solidaritet. Sociala rörelser befinner sig till skillnad från andra organisationer i konflikt med ett system, till exempel ett regelsystem eller dylikt (Ahrne och Papakostas, 2006). Melucci (1996) menar att individer som genomför gemensamma handlingar omedvetet skapar relationer med varandra som skapar mening av att vara tillsammans och att nå det målet de eftersträvar. Aktörerna konstruerar kollektivt handlande för att kunna beskriva sig själva och sin relation till omgivningen, till exempel relationen till andra aktörer och resurser. De konstruerar kognitivt och känslomässigt sina aktioners möjligheter och svårigheter. Denna process är oftast komplex och aktionerna som aktörerna handlar kollektivt i är resultatet av interaktionen och förhandlingen av olika aktionsinriktningar. Han menar att man vid kollektivt handlande fattar gemensamma beslut och har gemensamma mål. En förutsättning menar han är att man kommer överrens i gruppen, framför allt om de grundläggande förutsättningarna om hur organisationen ska fungera. Vidare beskriver han att medlemmarna nödvändigtvis inte behöver ha samma värderingar och åsikter för att kollektivt handlande ska kunna ske, utan liknande värderingar och åsikter menar han är ett resultat av de relationer som bildas vid kollektivt handlande. Kritiker poängterar dock att de konstruktioner av identiteter som Melucci menar skapas vid kollektiv handling, kan utesluta andra upplevelser personen har varit med om tidigare (Halvorsen, 1997).

Melucci (1996) menar att aktörerna konstruerar ett "vi", som kan vara mer eller mindre stabilt. Han beskriver processen av att konstruera ett "vi", som han även kallar kollektiv identitet. Dessutom beskriver han några viktiga faktorer för deltagandet i kollektiv handling. Han menar att vid undersökandet av deltagande i en social rörelse framhåller många att vikten

av att se varandra i gruppen och att uppleva en aktion eller dylikt tillsammans är en stark bidragande orsak till att engagera sig i organisationen.

### **3.3 Socialt kapital**

Socialt kapital är likt kollektiv handling ett brett begrepp som har beskrivits av många olika forskare och som har en mängd olika definitioner (Putnam, 2000). Det har bland annat medverkat till att kritik har riktats mot begreppet, socialt kapital, och kritiken framhåller att det finns en oklarhet av definitionen kring socialt kapital bland olika forskare (Poder, 2011). I min uppsats kommer jag hålla mig till Robert Putnams teori, definition och begrepp. Han undersökte hur det sociala kapitalet såg ut i USA och hans forskningsresultat visade att det har skett en minskning av socialt deltagande i USA. Tidigt i sin bok framhåller han vikten av att människor måste samarbeta för att frambringa positiva effekter i samhället. Han beskriver att socialt kapital syftar på relationen mellan individer, med andra ord sociala nätverk med normer av ömsesidighet och tillit. Ett starkt socialt kapital är när en person har sociala relationer med starka sociala band, de starka sociala banden och socialt kapital skapas framförallt vid face-to-face relationer (Putnam, 2000). Han menar även att socialt kapital kan vara exkluderande eller inkluderande, med andra ord ”bridging” eller ”bonding”. Med de två åtskillnaderna menar han att inkluderande/”bonding” socialt kapital är homogena grupper som förstärker det som gruppen har gemensamt. Det är det inkluderande sociala kapitalet som skapar stark lojalitet i gruppen. Exkluderande/”bridging” socialt kapital syftar till att socialt kapital skapas mellan grupper eller individer som tidigare inte hade mycket gemensamt, till exempel vad gällande etnisk tillhörighet och religiös tillhörighet.

Putnam (2000) framför att vid forskning av socialt kapital framhålls nätverk, social tillit, förtroende och normer. I definitionen av socialt kapital nämner han att sociala nätverk skapar normer för ömsesidighet. Han tar upp två perspektiv av dessa normer, specifik och generaliserad ömsesidighet. Specifik ömsesidighet innebär att om en person gör en tjänst för dig, förväntas du göra en tjänst tillbaka. Medan generaliserad ömsesidighet är att någon hjälper dig, men personen förväntas inte få något tillbaka utan är säker på att när han/hon behöver hjälp får han/hon det av någon. Enligt Putnam (2000) är detta sammankopplat med tillit, eftersom generaliserad ömsesidighet visar på stor tillit och förtroende för att man själv får hjälp när behov finns utan att behöva ställa några krav. Samhällen med generaliserad ömsesidighet underlättar samarbete och är mer effektiva. Han framför även att sociala

relationer, nätverk och sociala band är ett väl utforskat område som visar på positiva effekter på individens välbefinnande.

Sammanfattningsvis kan man säga att sociala kontakter påverkar både enskilda individer och grupper. Putnams (2000) forskningsresultat om socialt kapital i USA visade att när invånarnas deltagande i sociala sammanhang minskar, minskar även produktiviteten hos individer. Alltså gynnar socialt kapital både kollektivet och individen. Han menar att enskilda individer formar relationer som individen har egen vinning av, till exempel att uppnå sina mål och sitt välbefinnande. Hans forskning visar även på att vid stark sammanhållning ökar toleransen för andra och man visar större omsorg om andra. I samhällen där medborgarna litar på varandra samt själva är pålitliga är mer produktiva än samhällen som har svaga sociala band. Kritik har riktats till att Robert Putnam framhåller att socialt kapital skapar tillit. Poder (2011) menar att det lika väl kan vara tillit som gör att samarbetet mellan personerna fungerar.

### **3.4 Solidaritet**

Avslutningsvis vill jag även kortfattat ta upp begreppet solidaritet, då både Melucci (1996) och Putnam (2000) beskriver solidaritet som en viktig del vid kollektivt handlande och socialt kapital. Melucci (1996) beskriver solidaritet som aktörernas förmåga att se varandra och att bli sedd från andra i samma sociala enhet. Han beskriver att en social rörelses aktioner alltid har mål, men existensen av solidaritet mellan medlemmarna är mycket viktigare. Det är då medlemmarna utbyter symboler och känslor, som stärker deras handling. Putnam (2000) menar att personer som engagerar sig socialt har mer tolerans för andra än generellt i samhället. Med det menar han att stark samhörighet och solidaritet gör att toleransen för andra ökar, framförallt öppenheten till jämställdhet mellan könen och jämlikhet mellan olika etniska grupper.

## **4. Metod**

I detta avsnitt kommer jag presentera mitt tillvägagångssätt, val av metod samt överväganden jag har gjort under arbetets gång till exempel gällande etik, urval och analys.

### **4.1 Kvalitativ metod**

Kvalitativ metod är ett generellt begrepp för metoder som bygger på intervju, observation och dokumentanalys. Med kvalitativa metoder mäter man inte hur mycket eller hur länge, utan man försöker istället beskriva och förstå till exempel en utsaga om ett specifikt ämne Ahrne &

Svensson (2011). Jag använder mig av den kvalitativa metoden intervjuer, eftersom jag ville försöka förstå hur människorna i organisationen påverkas av sitt deltagande i en social rörelse.

Aspers (2007) menar att intervjuer är en mycket vanlig metod inom kvalitativ forskning. Den används för att försöka förstå personen man intervjuar. Det finns flera olika sätt att intervju på och jag har valt att använda mig av semistrukturerade intervjuer. Det innebär att forskaren har förberett några frågor som intervjun utgår ifrån, men det finns även möjlighet till flexibilitet och följdfrågor. Jag hade förberett en intervjuguide (bilaga 2), men hur mycket vikt som lades vid varje frågeställning berodde på intervjupersonens intresse. Jag menar likt Aspers (2007) att det är av vikt att låta intervjupersonerna utgå från sin egen värld istället för forskarens. Han tar även upp några misstag forskaren kan göra vid till exempel semistrukturerade intervjuer. Han menar att forskare som är nybörjare försöker formulera så många frågor som möjligt och försöker även tänka ut vad intervjupersonen svarar. Detta kan begränsa svaren och intervjus resultat. Till en början tyckte jag detta var svårt, eftersom jag var rädd för att missa att fråga om någonting, men väl vid intervjun tyckte jag att jag hade lagom många frågor och det blev bra intervjusituationer, eftersom följdfrågorna hjälpte till att ta upp och fördjupa vissa ämnen.

Jag har under en längre tid haft intresse av att undersöka socialt arbete utanför Sverige och valde därför i detta fall att skriva om USA. Intervjuerna gjordes på engelska och att göra intervjuer på ett annat språk än sitt modersmål kan begränsa intervjun, men med hjälp av semistrukturerade intervjuer tycker jag att det fanns tillfälle att klara ut otydligheter och låta intervjupersonen göra förtydliganden.

#### **4.2 Urval och intervjuernas tillvägagångssätt**

Valet av organisation skedde relativt slumpmässigt, då mina krav var att hitta en organisation som är en social rörelse, ligger i USA och i Chicagoområdet och som jag ansåg var intressant att studera. Jag hörde av mig till ett flertal organisationer, men det var endast Chicago workers collaborative som tackade ja till att vara med i undersökningen. Bryman (2011) beskriver detta som ett bekvämlighets- eller tillfällighetsurval. Jag är medveten om att mina resultat skulle kunna bli annorlunda beroende på vilken social rörelse jag hade undersökt, men på grund av tidsbrist kunde inte detta urval göras annorlunda. Jag valde sedan att intervju personer i olika positioner i organisationen, eftersom jag likt Bryman (2011) anser att när det gäller kvalitativa metoder brukar urvalen ske målstyrt och att med hjälp av målstyrt urval kan

en större bredd av intervjupersoner väljas. Därmed fick jag en större förståelse för organisationens arbete och deltagarnas upplevelser. Jag gjorde fyra intervjuer och alla personerna jag intervjuade var nästan dagligen aktiva i organisationen, även ifall antalet timmar personerna lade ner i organisationen varierade. Jag hade därmed inte några intervjuer med deltagare som var mindre aktiva i organisationen.

Jag träffade mina intervjupersoner före intervjuerna och de berättade då mer generellt om organisationen och jag presenterade mitt syfte med uppsatsen och intervjuerna. Jag valde att genomföra intervjuerna i deras samlingslokal, där man kunde sitta ostört, vilket underlättade för inspelningen av intervjuerna och intervjupersonen kunde känna att det endast var jag som lyssnade och ingen annan. Intervjuerna tog mellan 45 och 60 minuter.

### **4.3 Kodning och analys**

Jag spelade in intervjuerna för att jag så exakt som möjligt skulle kunna använda mig av citaten och lättare kunna koda dem. Bryman (2011) menar att inspelning av intervjuer även är till fördel för att kunna lyssna igenom intervjupersonernas svar upprepade gånger, det blir då en noggrannare analys av citaten och forskarens egna tolkningar kan kontrolleras. Innan jag gjorde inspelningen av intervjuerna frågade jag om intervjupersonernas samtycke och förklarade syftet med inspelningen. På grund av att vissa delar av intervjuerna inte var användbara i min analys och för att undvika en allt för stor mängd skrivet material, som är svår att koda, gjorde jag kodningen genom att lyssna på intervjuerna upprepade gånger. Därefter transkriberade jag ytligt och generellt de delarna som jag ansåg var mindre användbara och mer noggrant de delarna jag ansåg vara användbara i min analys. Bryman (2011) beskriver att man genom det tillvägagångssättet kan missa ett visst material, därför gick jag tillbaka vid ett senare tillfälle av analysprocessen och lyssnade ytterligare en gång på intervjuerna. Vid kodningen av materialet letade jag efter övergripande och gemensamma teman, som hade varit genomgående i intervjuerna, vilket kommer presenteras i analysen. Jag tittade även efter motsättningar och likheter med vad tidigare forskning och mina teorier har sagt. I analysen tolkades empirin med hjälp av Alberto Meluccis och Robert D. Putnams teorier som är presenterade i föregående kapitel.

Intervjuerna gjordes på engelska, men jag valde att skriva uppsatsen på svenska, eftersom det underlättar att beskriva och redogöra mina tolkningar på modersmålet. Däremot har jag valt att behålla utsagorna på engelska, eftersom jag ansåg att fraser och uttryck kan gå förlorade

om jag översätter de till svenska. Detta tar även Bryman (2011) upp som en huvudsaklig anledning till att spela in intervjuerna och han menar att det kan vara av vikt att utsagorna får behålla dess ursprungliga formulering och uttryckssätt, samt en så exakt återgivning av utsagan som möjligt. Då intervjupersonerna använde många uttryck och fraser för att beskriva sina upplevelser anser jag att det inte skulle bli lika tydligt om jag översatte detta till svenska.

För att göra det lättare att läsa utsagorna har jag tagit bort upprepande ord, osäkerheter i ordval och småord till exempel "like", "um", "well" eller "you know". Vid några tillfällen har jag hoppat över flera ord i följd eller hela meningar och detta markeras liksom Bryman (2011) beskriver: "... " för kortare borttagningar och "---" för längre borttagningar. Intervjupersonerna benämns i min text som A, B, C, D, eftersom jag har lovat att intervjupersonerna ska vara aidentifierade. Jag har även valt att inte identifiera intervjupersonernas ålder och kön och har därför i den löpande texten skrivit *hon/han* för att syfta tillbaka till en intervjuperson.

#### **4.4 Tillförlitlighet – reliabilitet och validitet**

Det är viktigt att undersökningen man gör är tillförlitlig. Bryman (2011) menar att med hjälp av reliabilitet och validitet kan man kontrollera kvaliteten i undersökningen. Han jämför reliabilitet med hur "pålitlig" den kvalitativa forskningen är. Jag menar liksom Bryman (2011) att det är viktigt att förklara sin arbetsprocess och redogöra för de olika faserna som ingår i uppsatsen. Det är även viktigt att fortlöpande reflektera över det man gör och om det stämmer överrens med syfte och frågeställningar. Dessutom måste forskaren ha ett kritiskt förhållningssätt till sina egna tolkningar av utsagorna, eftersom forskaren har en viktig roll i tolkningarna och genomförandet av kvalitativa metoder. Bryman (2011) tar upp detta som en vanlig kritik mot kvalitativ metod, då många menar att det är forskarens intresse som är avgörande i valet av inriktning. Jag anser även att ett kritiskt förhållningssätt till mina tolkningar har varit viktigt, eftersom jag har gjort min undersökning i ett annat land och på ett annat språk än mitt modersmål. Jag menar liksom May (2001) att det kan bli problem att studera fenomen i andra kulturer som inte forskaren är bekant med. Eftersom jag har skrivit min uppsats i USA har jag försökt att öka mina kunskaper om kulturen, språket och strukturen i landet, även ifall tiden har varit begränsad.

Validitet menar Bryman (2011) kan jämföras med undersökningens "trovärdighet" och "överförbarhet". I detta fall menar han hur forskaren framställer materialet på ett trovärdigt

sätt och hur studien undersöker det som är meningen att undersökas. Han beskriver även att med hjälp av detaljerade beskrivningar och redogörelser av resultatet kan läsaren avgöra om resultaten är överförbara eller inte. Detta framförallt på grund av att man fokuserar på djupet i kvalitativa undersökningar och inte på bredd, vilket är mer karaktäriserande för kvantitativ forskning. Enligt Bryman (2011) är detta även en kritik mot kvalitativ metod, då vissa menar att det är omöjligt att få samma resultat i andra miljöer, när endast ett fåtal intervjuer har gjorts. Han framför även att det är svårt att dra generella slutsatser för en hel population, men han menar att vid bedömningen av överförbarhet och generaliserbarhet vid kvalitativ metod är det kvaliteten på de teoretiska slutsatserna som är mest betydelsefull. Jag anser inte att mina resultat är generella för en hel population men jag hoppas undersökningen framhåller gemensamma drag med andra undersökningar och forskning, som gör undersökningen mer tillförlitlig och tydliggör faktorer som är viktiga i diskussionen kring socialt kapital och sociala rörelser.

#### **4.5 Etiska överväganden**

Jag anser att det är viktigt att skydda intervjupersonerna i min uppsats, därför har jag så långt det är möjligt aidentifierat alla intervjupersonerna. Jag har även informerat intervjupersonerna om uppsatsen och dess syfte. De har under hela uppsatsprocessen kunnat avbryta sin medverkan. Detta har jag upplyst dem om med ett informationsbrev (bilaga 1), vid första mötet med intervjupersonerna och vid intervjutillfällena.

Eftersom jag har skrivit min uppsats i USA har jag tagit del av både USA:s och Sveriges forskningsetiska principer. I båda ländernas forskningsetiska principer tar de upp vikten av att skydda intervjupersonerna. De menar att intervjupersonerna alltid har rätt till att själva bestämma om sin egen medverkan i undersökningen. Intervjupersonerna måste även bli informerade om arbetsproceduren och vad det innebär att vara med i studien. Jag menar även likt Vetenskapsrådet (2011) och Socialresearch methods (2011) att forskaren inte får utsätta intervjupersonerna för risker. Därför är det speciellt viktigt att intervjupersonerna får vara aidentifierade och att de insamlade uppgifterna inte får användas till något annat än det de är avsedda för.

Efter att ha läst Andersson och Svärd (2008) förstår jag att etik inte bara handlar om att göra intervjupersonerna informerade om undersökningen eller att fråga intervjupersonerna om samtycke, utan det handlar även om hur man framställer sitt material. Jag som skribent har



makten över min skrivna text. Mina tolkningar och sätt att skriva är avgörande för hur intervjupersonerna uppfattas och framställs. Enligt Andersson och Svärd (2008) är det inte heller endast intervjupersonerna som ska ges insyn i uppsatsarbetet utan man ska även ge läsaren insyn i de olika utgångspunkterna och vad man bygger sina förklaringar på.

## **5. Bakgrund**

I följande avsnitt kommer jag beskriva staden och landet där organisationen jag har studerat är belägen. Detta för att öka förståelsen för organisationen och deltagarnas situation. Jag kommer även göra en kort beskrivning av den sociala rörelsen, Chicago workers collaborative, som min studie handlar om.

### **5.1 USA – etnicitet, arbete och sociala förhållanden**

Enligt NE (2011) är USA ett av de länderna i västvärlden som har störst inkomst- och förmögenhetsskillnader mellan överklass och underklass. I underklassen är afroamerikaner och latinamerikaner överrepresenterade. Gleeson (2010) beskriver invandrades situation på arbetsplatser i USA och menar att många blir kränkta till exempel genom låga löner, obetalt övertidsarbete, bristande arbetssäkerhet och sexuella trakasserier. Han beskriver vidare att regeringen har inlett ett arbete för att försöka stoppa kränkningarna på arbetsplatserna.

Totalt har USA cirka 305 miljoner invånare och 15 % av befolkningen ligger under fattigdomsgränsen (NE, 2011). Välfärdssystemet är löne- och marknadsberoende och frivilligt arbete har stor betydelse för landet. Historiskt sett har även sociala rörelser haft en betydande roll i förändringen av sociala förhållanden i USA (Swedner & Swedner, 1995).

### **5.2 Chicago**

Chicago hade år 2009 2,8 miljoner invånare och är USAs tredje största stad räknat i folkmängd. Chicago är en stad med många olika etniska grupper och stora delar av befolkningen är afro-amerikaner och de senaste åren är det framför allt asiater och latinamerikaner som har invandrat dit (Nationalencyklopedin, 2011). Dessutom menar Sandoval (2010) att Chicago är känt för att vara en av de mest rassegregerade städerna i USA. Hon beskriver att både latinamerikaner och afro-amerikaner har behandlats ojämnt bland annat genom polisbrutalitet och att båda grupperna har låg socioekonomisk status. I november 2011 kan man på ICIRRs (Illinois coalition for immigrant and refugee rights) hemsida hitta

många organisationer, som arbetar för invandras och flyktingars rättigheter i Chicagoområdet.

### **5.3 CWC – Chicago workers collaborative**

I samband med intervjuerna och besöket hos Chicago workers collaborative berättade intervjupersonerna även om organisationen och dess bakgrund, så följande text är en sammanfattning av vad de har berättat för mig. Chicago workers collaborative är en non-profit organisation, som arbetar framför allt för afro-amerikaners och latinamerikaners arbetsrättigheter inom Chicagoområdet, men de menar även att alla arbetare är välkomna till organisationen. Målet för organisationen är att försöka skapa bättre sociala förhållanden för fattiga arbetarfamiljer och då framför allt på deras arbetsplatser. Intervjupersonerna poängterar att det är många olika rättigheter de kämpar för, men några aktuella aktioner var att försöka stoppa sexuella trakasserier på arbetsplatser, försöka att få en mer fördelaktig lagstiftning när en arbetare skadar sig under ett arbetstillfälle, höja minimum lönen, att pressa företag på att betala ut lönerna i tid samt att ge arbetstagarna lön för övertidsarbete. En av deltagarna i organisationen poängterar att många invandrar till USA utan att veta sina rättigheter och blir därför ofta orättvist behandlade. Därför anordnas det olika utbildningar och informationskvällar inom organisationen, för att medlemmarna ska bli mer medvetna om vilka rättigheter de har. Organisationen ingår även i ett nätverk av andra organisationer och personer, som har liknande önskan om social förändring. Med hjälp av de andra i nätverket anordnar de aktioner, kampanjer och protester mot olika motståndare till exempel olika företag, lagstiftning och reformer. Med aktioner, kampanjer och protester menas till exempel att med plakat, ramsor och sång försöka få fram sin åsikt. Vid vissa tillfällen går även organisationen till det specifika företaget för att beskriva det de är missnöjda med. Chicago workers collaborative använder sig av en egen hemsida för att även där visa sina åsikter. Vid deras aktioner, kampanjer och protester försöker de även få till representanter från media, framför allt från olika tidningar.

Chicago workers collaboratives huvudsakliga arbete sker runt om i Chicagoområdet, men organisationen åker ibland även på protester utanför Chicago för att påverka andra delar av USA. Organisationen har tre kontor i tre olika förorter till Chicago, där varje kontor har sina egna utbildningar, informationskvällar och kampanjer. Kontoren har även stort samarbete och arbetar tillsammans i större aktioner och kampanjer. Jag har intervjuat personer i två av de här kontoren. Organisationen har en ansvarig chef för alla tre kontoren och på varje kontor finns

det en anställd på deltid. Resten av deltagarna i organisationen är volontärer, men vissa personer deltar till exempel endast på informationskvällar. Även ifall det är en hierarkisk uppbyggd organisation menar intervjupersonerna att de flesta besluten tas tillsammans genom möten och träffar med medlemmarna och deltagare från de andra kontoren. Organisationen har cirka 100 medlemmar. Jag har som tidigare beskrivits intervjuat fyra personer i olika nivåer i organisationen.

## **6. Resultat och analys**

I detta avsnitt kommer jag presentera mitt resultat och analys. Jag har valt att integrera de två avsnitten för att underlätta läsningen. Resultatet och analysen är uppdelad i tre avsnitt. I det inledande avsnittet vill jag framhålla vissa faktorer som intervjupersonerna beskrev som viktiga i sammanhållningen och deras deltagande i organisationen. I andra avsnittet kommer jag övergripande beskriva och diskutera kollektivt handlandes konsekvenser och hur det påverkar deltagarnas sociala kapital, för att sedan i det tredje avsnittet, som är uppdelad i några underrubriker, ta upp betydelsefulla faktorer som blir starka vid kollektivt handlande. Detta upplägg har jag valt då dessa avsnitt var övergripande teman som framkom i mina intervjuer och som svarar på mina frågeställningar och syfte.

### **6.1 Betydelsen av gemensamma mål och gemensam strävan efter social förändring**

Ett gemensamt svar för alla intervjupersonerna var att deras personliga mål med att delta i organisationen stämde väl överrens med organisationens mål. Detta kan förstås utifrån Meluccis (1996) resonemang kring hur mål är en avgörande del av kollektiv handling, då personerna uppmärksammar och värderar vad de har gemensamt. En av intervjupersonerna framhåller de personliga målens överensstämmelse med de övergripande målen som grunden för att kunna delta i organisationen:

*A: Because I have been here around a few years, the goals already have kind of matched mine. So I think they are already very similar, else I couldn't be with the organization, I wouldn't feel good here.” --- “*

Vad som även visar sig i A:s första svar är att organisationens överskridande mål och A:s personliga mål är något som har växt ihop med tiden, men att A tyckte om organisationens syfte redan från början. Intervjuerna visar även på att det framför allt var organisationens mål,

som var avgörande för att de från första början blev delaktiga och började engagera sig i organisationen. Två exempel på detta är:

*B: “---“ I saw that this work they do was very important for people. And I saw that there are a lot of people who need advice and who sometimes have problem in their workplace. This organization was supporting a lot of people and that is why I choose this organization.*

*A: I felt like the organization had good analyzes of immigrant rights, but also together with worker rights. So not just separating immigrants and workers, but really good analyzes of blacks, whites and immigrants. It is all about poor working families and then in this area there are so many of those families who are immigrants.” ...”*

De ovan beskrivna exemplen på överensstämmelsen mellan personliga mål och organisationens övergripande mål visar på att stommen för den kollektiva handlingen är då personerna träffas kring ett gemensamt mål och aktionsfält. I Meluccis (1996) resonemang tar han upp mål som en viktig del för deltagande i en social rörelse, men han menar även att de sociala relationerna som bildas är avgörande för kollektiv handling. Han beskriver att de sociala relationer som skapas med varandra är det som skapar mening med att vara tillsammans och även att nå de målen de eftersträvar. Alla intervjupersonerna uttryckte att det var det gemensamma arbetet som gör att de når målen. Putnam (2000) beskriver i sin bok att människor måste samarbeta för att uppnå positiva effekter i samhället. Även tidigare forskning framhåller hur gemensamma kollektiva handlingar är positiva för både individ och kollektiv. Alla intervjupersonerna uttryckte att det var den gemensamma ansträngningen som skapade den betydande sociala förändringen, men trots detta var det skillnad på hur vissa såg sin egen roll i att kunna påverka samhället. De två följande citaten visar en tydlig skillnad på detta:

*C: “...” I am just a raindrop, but many drops form a storm; and sometimes they form hurricanes.*

*A: “...” I’ve been doing this all my adult life, so I think I already have felt like I have been able to make a little bit of difference in some other*

*organizations as opposed to someone who is 21 or something and maybe just have started. I've felt that before, but I do feel like this organization for me is a very good fit. "---" I do feel I am able to do that kind of things I think are important and make a difference.*

A framför att hon/han redan har sett en förändring ske och att hon/han kan se vad som är viktigt för att göra förändring. Till skillnad från C, som förklarar sig själv som en liten del i det stora hela och lägger större vikt på att det måste vara flera som arbetar tillsammans för att social förändring ska ske. Det jag tycker är viktigt att få fram här är att ingen av intervjupersonerna upplevde att deras egen påverkan på samhället hade ökat sedan deltagandet i Chicago workers collaborative, men däremot uttryckte de att tillsammans i Chicago workers collaborative har de förmågan att göra skillnad. Även ifall de upplever att de gör skillnad genom sitt deltagande och genom att utföra kollektiv handling, visar de på problem och svårigheter:

*D: Since we started, the low wage sector of the labor market has gone up to pretty much minimum standard. Before, it was a building up minimum standard, for like ten years ago. The down turn in the economy over the last three or four years has given our enemies more leverage because workers are afraid to take as much advantage as they used to take, because it is harder to find a job now. I mean because we don't have that much power and we don't have so much control of what happen to the economy. But there is a movement, which try to change that now and we are a part of that movement.*

*B: "---" Sometimes they get the spirit. And sometimes they for example have a legal case and the time just pass and pass and they waited for month and year and they start asking questions: "Why does it take so long? I have to feed my kids, I am tired of problems". It is difficult, but later they realize that it was worth it. They realize that if they fight they start to recover themselves.*

D uttrycker att även ifall hon/han upplever att det har skett en förändring sedan de startade finns det faktorer de inte kan styra över, i D:s exempel framhålls ekonomin i landet. B framför

även ett annat problem kring den kollektiva handlingen, då B menar att det kan finnas förväntningar i gruppen på att en social förändring ska ske fort och att detta då är en svår tid för deltagarna. Detta blir betydelsefullt i jämförelsen med tidigare forskning där det framkommer att antingen starka sociala band i organisationen eller en stark aktivistidentitet krävs för att fortsätta sitt engagemang när det är svårt att se på vilket sätt deras engagemang gör social skillnad. B avslutar att ”senare förstår man att det var värt det”. Jung (2003) menar att när deltagarna ser förändring påverkar det deltagarna till ett fortsatt engagemang.

Vid ett senare tillfälle i intervjun framhåller B hur de gemensamma målen, känslan av att social förändring för både andra och sig själv, har hjälpt henne/honom personligen sedan hon/han började i Chicago workers collaborative. Detta menar även Garder (2008) vara en betydelsefull påverkan på deltagaren i kollektiv handling. Citatet visar även på andra faktorer som hon har lärt sig i organisationen:

*B: The people in the organization are like my teachers so I am learning a lot from them. I found my way how to help other people and also how to help myself. ”---“ I am learning from everybody in the organization. “---” I know more people who have the same goals as I have, and I feel like I am doing something really good for the society. That also helps me. ”...”*

## **6.2 Det kollektiva handlandets konsekvenser och deltagarnas sociala kapital**

Putnam (2000) menar att det kan vara svårt att förstå skillnaden mellan sociala rörelser och sociala nätverk. Utifrån Meluccis (1996) resonemang kan man lättare förstå vikten av sociala nätverk vid kollektiv handling, då han menar att det är i de sociala nätverken som interaktionen mellan deltagarna sker och det är även där deltagarna påverkas av varandra.

*D: Imagine you have an army and you are in war with an enemy. Within the army we have a higher leadership level and other people on other levels. And within our army workers are fighting against companies. “---“ The only difference between a regular army and us is that the leader has to take into account what the people who are in the bottom, what their opinions are. “---”*

Genom att beskriva Chicago workers collaborative som en armé som är i krig kan man utifrån Meluccis (1996) teori förstå detta som att sociala rörelsen är i konflikt med ett system och i

detta fall företag. I jämförelsen med tidigare forskning visar det likt utsagan att ett socialt nätverk har bildats för att nå ett gemensamt mål. Utsagan visar även tydligt på deltagarnas medvetenhet om att ha starka band till varandra och att de måste samarbeta och komma överrens, vilket även fortsättningsvis kommer vara framträdande genom hela uppsatsen.

*B: I don't have my goal to be very close to people, "... " But when you talk to people two-three times a week, you just get there. When you just have that closeness with others, it is when you notice you already have relationship with that person. That person calls you and you call that person to see how he or she is doing. You don't see it but you are grooving relationships with your members, even though it was not your goal, it just happens. When the time goes, you realize that people listen to you, people call you, people want to hear from you or vice versa. "--- "*

Detta kan förstås utifrån Meluccis (1996) diskussion om hur omedvetna relationer skapas i ett socialt nätverk vid kollektiv handling och bringar mening för deltagaren. Detta menar även Putnam (2000) som tillägger att starka band som skapas även tyder på ett inkluderande socialt kapital. I utsagorna kommer det fram att det är med personer inom den sociala rörelsen som de starkaste banden finns, eftersom de har samlats kring något gemensamt till exempel deras liknande bakgrund eller problem samt strävan efter samma mål.

Några av intervjupersonerna beskriver hur deras liv har förändrats sedan de gick med i Chicago workers collaborative. Vad som framförallt var framtonande bland intervjupersonerna var hur deras nätverk har utvidgats samt att de blivit mer engagerade i andra, men några menade även att genom att delta i Chicago workers collaborative har det blivit mindre tid över till annat och att det är en svår avvägning mellan hur mycket tid som ska läggas på organisationen utan att det går ut över till exempel familjen. I frågan om hur medverkan i Chicago workers collaborative har påverkat deras sociala nätverk, svarade alla att det hade ökat och även att det var bra relationer som hade skapats. Några hade till och med svårigheter att urskilja vad gränsen går mellan det sociala nätverket utanför och innanför organisationen. En beskrev det så här:

*A: "--- " This has become my life, starting years ago. "... " I respect people that can keep family and work apart. I can't, I just can't. I am kind of an*

*extremist in my mind. If I do something, I tend to really want to do it. I have been paid in most of the time, some of the time I haven't. "...” It is a little bit like the relationships I have to the work, I don't have a lot more outside of that, except my family. "...” So it broadens my social network but at the same time it is my social network. You know, it is not that I did this and then this happened. Everything which is here is really my social and personal life and work, so it is kind of all together. "...”*

Detta visar på det sociala kapitalets vikt för personen och deltagandet i organisationen. Likt den ovan beskrivna utsagan beskriver en annan intervjuperson hur det sociala nätverket har utökats, samt att många av de sociala relationerna till övriga deltagare i organisationen är som nära vänner och familj. Detta vill säga att två av intervjupersonerna beskriver kontakten med övriga deltagare som familjär. I Jungs (2003) studier får hon fram liknande resultat och beskriver detta som ett bevis på att tillit har skapats mellan deltagarna.

Däremot uttrycker en av deltagarna en oro för att det kommer bli svårare med sammanhållning i organisationen i samband med att de växer. Deltagarna förklarar hur Internet då blir en allt vanligare lösning för kommunikation i organisationen. Vilket man kan förstå utifrån Putnams (2000) resonemang kring kommunikation genom dator. Han menar att datoranvändning som kommunikationsmedel istället för face-to-face kommunikation genererar svagare sociala band, lägre nivåer av tillit och solidaritet, vilket är faktorer som tidigare i min uppsats har beskrivits som förutsättningar för kollektiv handling.

### **6.3 Det kollektiva handlandets normer och värderingar**

Enligt tidigare forskning är det i de sociala nätverken och vid interaktionen med andra som mål, kunskap, normer och värderingar utformas och utbyts. I följande avsnitt kommer jag fokusera på de värderingar och normer som har vuxit sig starka i Chicago workers collaborative och hur de har påverkat deltagarna. Detta var en stor del i intervjuerna och det visade sig att det har haft betydelse för deltagandet i organisationen men även för deltagarnas privata liv. Generellt för de svaren jag fick om värderingar i Chicago workers collaborative var: *att försvara fattiga arbetstagare och tro på att en förändring är möjlig*. Normerna handlade framför allt om hur man skulle behandla andra inom organisationen för att skapa ett bra klimat inom organisationen, som främjar att nå deras mål. Exempel på normer som framkom som viktiga var: *att acceptera varandra för den man är och inte bry sig om hudfärg*



eller dylikt, visa respekt, vara ärlig, lyssna på andra, att tillsammans hitta de bästa lösningarna, ta gemensamma beslut och ha en positiv attityd. Många av de normer och värderingar som togs upp var inte endast märkbara vid samtalet kring normer och värderingar, utan igenom hela intervjuerna. Jag kommer i detta avsnitt överskådligt beskriva faktorer intervjupersonerna tycker har varit betydelsefulla för dem som person. Därefter kommer jag i de avslutande delavsnitten fokusera på vissa begrepp som var speciellt framtonande. D beskriver i följande utsaga hur normerna och värderingarna har hjälpt personerna i organisationen att växa som personer och överkomma sin rädsla:

*D: Once you set the tone of fair treatment and of doing things with love and care and not for personal reasons. That helps people to overcome their weaknesses and helps them to grow as people.*

Den ovan beskrivna utsagan visar både på vikten av normer och värderingar i Chicago workers collaborative, men samtidigt på vilket sätt det hjälper de enskilda individerna i organisationen att bli starkare som person. Det följande exemplet visar på hur vissa värderingar och normer som är starka i organisationen även har kunnat bli betydelsefulla och användbara i andra delar av deltagarnas personliga liv:

*B: "...” We don't have papers with rules. I know what is good: I can't take every decision by myself. We have to respect everybody's place, everybody's decisions, hear everybody's opinion. That is helping me also to manage my personal life, my personal relationships with my friends for example. There are also things I already knew, or some of them. For example respect each other. "---” There are some norms I'm learning here. For example taking decisions together "...” We have to talk to each other, we have to share and take decisions together.*

De normer B tar upp, respektera varandra och varandras arbete i organisationen, låta andra ta beslut och lyssna på andra, visar även på hur man ska förhålla sig till andra i organisationen. Detta kan förstås utifrån Meluccis (1996) resonemang kring att normer reglerar deltagarnas beteende i organisationen och även vad organisationen förväntar sig av deltagaren. I Jungs (2003) artikel framkommer det att intervjupersonerna i hennes

undersökning upplevde att normerna vid kollektiv handling ökade känslan av gemensamt engagemang och det ökade även känslan av att aktionen hade ett större syfte.

### **6.3.1 Att arbeta för sig själv eller för andra?**

I följande underrubriker kommer jag mer ingående beskriva vad dessa normer och värderingar innebär för deltagarna.

*D: I go back to the same example I mentioned before: You have an army and you are in war and there are people who are trying to kill you. That creates a lot of cooperation on your side, because you have to make unity and if you can't make unity you will lose. "---" No one is not going to say that: "I can't do that because that not my job". Because we are in the situation where people have to constantly step up to help each other. I give you an example: Let say there is a worker whose wife is certainly arrested by the police and she is in a deportation. "... " Certainly everyone has to come to the defense of that person, even if we have hundred other things we have to do. We do it through action. There is nothing else which works. "... " Just talk doesn't help, it is the work which counts.*

D beskriver hur deltagarna i den sociala rörelsen ständigt måste ställa upp för varandra, vilket visar på hur solidaritet har utvecklats och råder i Chicago workers collaborative. I en jämförelse med definitionen som Melucci (1996) beskriver av solidaritet visar utsagan att deltagarna ser varandra och hjälper varandra för att lösa de olika situationerna som uppstår. Utsagan visar likt Melucci (1996) att känslor har byggts upp kring problemet och gruppen kommer samman för att lösa det, vilket även visar hur solidaritet i den sociala rörelsen behövs för att bygga upp energi till kollektiv handling. Enligt tidigare forskning är det framför allt vid kampanjerna och aktionerna som de sociala banden blir som starkast mellan deltagarna. Enligt några intervjupersoner är det även vid aktionerna som solidariteten till andra blir som starkast:

*A: "... " It is usually strongest in the specific campaigns. They know each other more. "... " They feel tightness in that group. "--- "*

Vid ett flertal tillfällen framkommer det att solidaritet är mycket viktigt i Chicago workers collaborative för att det håller dem samman. I intervjuerna framkommer det att det är i både

dåliga och bra situationer som de måste vara tillsammans och i aktionerna syns det extra tydligt att de bara har varandra. Det framkommer även att det hela tiden är en utmaning att vara solidarisk då man är lärd att vara individualistisk. Här tar intervjupersonen upp problematiken kring det individualistiska tänkandet, som Putnam (2006) beskriver i sin teori. Även ifall intervjupersonen tar upp det som ett problem, visar intervjupersonernas utsagor på att socialt engagemang ökar det sociala kapitalet hos personer. Ett exempel på detta är:

*D: When I started working I was a worker who didn't have a community or a struggle I was a part of. I was more individual and more alone. My whole world was a different world. I worked just to make money, it wasn't anything else beside that.*

Tidigare forskning visar på att solidaritet kännetecknas av att se eller hjälpa andra utan egenvinst. Detta kan jämföras med en av intervjupersonernas utsagor, som säger att hon/han känner mer omsorg för andra än vad hon/han gjorde tidigare. Detta menar tidigare forskning är ett resultat av kollektiv handling. Ett annat exempel på detta är:

*A: “---“ I understand how supporting some things that don't seem like they will help me, I kind of understand more of longer term, that they will help me. “...“ “I am not in Arizona so why should I help Arizona?” Maybe when I was 18 I thought so or maybe I thought “I'll do it to be nice”. But after a while I realized, it is the same people that want to hurt immigrants in Arizona who also want to hurt people in Chicago: immigrants, women or workers. So after a while I began to see that it is in my interest. “---“*

A resonerar att det hon/han gör för andra, det kommer även hjälpa henne/honom senare. Utifrån Putnam (2000) kan det ses som att generaliserad ömsesidighet eller solidaritet har utvecklats, då personen inte förväntar sig att få något tillbaka när han/hon hjälper någon annan. Utsagan visar även på, likt Putnam (2000) beskriver, en säkerhet på att personen kommer få den hjälp som behövs vid en situation när han/hon behöver hjälp. Putnam (2000) framför att detta är en positiv följd av starkt socialt kapital. En av de andra intervjupersonerna beskriver att hon/han försöker vara där för andra och då är även de andra där för henne/honom, vilket visar tydligt på Putnams (2000) resonemang kring generaliserad

ömsesidighet. Detta menar han är kopplat till tillit, då generaliserad ömsesidighet visar en övertygelse hos personen att någon även kommer hjälpa henne/honom när det behövs.

### **6.3.2 Kollektivt handlande som är byggt på ärlighet och tillit, vilka följder får det?**

Föregående avsnitt beskriver hur solidaritet och ömsesidighet har byggts upp för att hålla gruppen samman, i detta avsnitt beskrivs hur dessa relationer som har bildats bygger på tillit och ärlighet. Några menade att tillit är mycket avgörande för att de ska kunna arbeta tillsammans.

*D: Organizing is a process whereby people come into relationships and they feel trust for the mission. And they build relationships and the relationships are based on trust. Trust is not built on faith, trust is built on the effect of things we do for each other.*

D beskriver hur relationer bygger på tillit, och menar att det är en process för att bygga relationer. Putnams (2000) forskning visar på att höga nivåer av tillit förbättrade personers hälsa och att samhällen med höga nivåer av tillit är mer effektiva. Han beskriver vidare att både tillit och ärlighet är viktiga ingredienser. Han menar att ärlighet är den bästa policyn, men bara om andra väljer att följa samma policy. En av intervjupersonerna menar liknande när hon/han beskriver att man inte kan vara nära alla, men om det finns ärlighet hjälper det till ett positivt klimat i organisationen.

*B: "...” It feels that we are together. When we have a meeting for example with people from different companies, everyone starts talking about the problems they have in the workplace. Everybody starts seeing that they have some things in common. We always tell them that we don't have magical things, but we really are with them. If they want to do a campaign or they want to do a press conference, we want to be there, until the end we always want to be there. "...” They feel that they have someone who cares about them and their problems and their conditions in the workplaces. That feels really good. We are not God but whatever we can do we do it.*

*I think we try to be honest to our members and by time they know that we are with them.*

Utsagan visar likt mina tidigare resonemang kring tillit och ärlighet att de begreppen är viktiga i organisationen, men det visar även att redan från början när en person kommer till organisationen försöker deltagarna i organisationen få fram budskapet om ärlighet och att organisationens deltagare är pålitliga. Vilket B beskriver i sin tur leder till att deltagarna känner att någon bryr sig om dem och deras problem. Alla intervjupersonerna menade att de litar på de flesta i organisationen och att det är en förutsättning i organisationen. Enligt tidigare forskning medverkar starkt socialt kapital och kollektiv handling även till ökad tillit till andra utanför organisationen. Utifrån min undersökning kan man inte dra några sådana slutsatser, däremot beskrev en att hennes/hans nivå av tillit har sjunkit till vissa personer:

*D: I have more distrust for certain authorities or certain people, I definitively have bigger distrust towards people that work in companies who abuse workers and lie to them. And lawyers, I have more distrust to lawyers than ever.*

Cohen (2001) förklarar en liknande situation genom att beskriva att vissa människor som tillhör en viss profession till exempel advokater tenderar att uppfattas som mindre pålitliga. Vidare beskriver han hur tillit påverkas av hur tillförlitlig personens handling är, vad andra tycker om personen och ens egna erfarenheter. Likt Putnam (2000) och intervjupersonerna menar även Cohen (2001) att tillit framförallt skapas i kontakt med och i samtal med andra.

### **6.3.3 Varför är ett delat ansvar viktigt?**

Tidigare i uppsatsen har resonemang förts kring vad som är viktigt för ett delat ansvar. I de avslutande utsagorna kan det urskiljas på vilket sätt ett delat ansvar är viktigt för individen men även för att nå målen. Brock & Green (2005) menar att engagemang i en organisation kräver mer ansträngning än informellt deltagande och deras undersökning visar bland annat på att organisationer är bättre på att utveckla ledarskap och teamwork. Den tydligaste skillnaden de fick fram mellan informellt deltagande och deltagande i en organisation var att organisationerna bättre främjade ansvarsfulla arbetsuppgifter för deltagarna. Vilket även intervjupersonerna menar att Chicago workers collaborative gör:

*A: “---“ My time here has been a challenge on balancing sharing my experiences and try to help others, not tell them what to do, but share my experience. “---” But also remember that you can always learn. So I feel like*

*I know a lot in this part of life and I do have a lot to share, but also how do I help this organization at this stage? So it has been a challenge. “---“ I feel like I could tell other people how to do, but then I don't know if the people would have a development. “---“*

Tidigare utsagor har visat på hur den kollektiva handlingen har gjort personerna mer gruppfokuserade och mindre individualistiska. Intervjupersonerna har även resonerat kring allas ansvar att dra sitt strå till stacken, medan utsagan ovan beskriver hur de även har fått ge andra plats för deras åsikter och respektera varandras sätt att arbeta. Detta kan förstås utifrån Putnam (2000) att med god sammanhållning leder detta även till ökad tolerans för andra. I Chicago workers collaborative visades detta vara en viktig aspekt och likt jag beskrev var detta en av normerna för Chicago workers collaborative. Några av intervjupersonerna menade att det var viktigt att alla får föra fram sin åsikt, men alla kan inte bestämma. Vilket visar på normen respekt. Intervjupersonerna menade att konflikter var sällsynta i organisationen, men det poängterades att om problem i organisationen uppstår är det gemensamt ansvar att lösa dem:

*C: The members are the organization. The organization is not an entity separated from the members, the problem of one is everybody's problem. If the organization has problems it is because the members have not been able to solve them.*

Den ovan beskrivna utsagan visar på att det är allas ansvar att lösa problem i den sociala rörelsen. En annan av intervjupersonerna beskriver det på liknande sätt att om de inte löser problemen ger det möjligheten för dem som inte vill att arbetstagarna ska vara förenade, ”fienderna”, att slå tillbaka. Lösningen på ett problem är, likt C beskriver ovan, att förenas och lösa problemet tillsammans. Detta menar en av intervjupersonerna vara en viktig lärdom, som hon/han har fått med sig genom att handla kollektivt i Chicago workers collaborative:

*B: Chicago workers collaborative is very important because I am learning how to work together with others, that it is better to work as a team not just as one person. It is better to ask for other's opinions, not just my opinion.  
”---“*

### 6.3.4 En homogen grupp som följd

I de flesta av mina intervjuer kan man se homogena svar mellan deltagarna. I mitt resultat och analys har några exempel tagits upp då intervjupersonerna har svarat med liknande svar och begrepp för att formulera sina personliga sätt att påverkas av kollektiv handling, men även vilka faktorer de upplever som viktiga för sammanhållningen i organisationen. Detta fenomen kan förklaras på många olika sätt, men Melucci (1996) menar att likasinnade åsikter och värderingar är ett resultat av relationerna som bildas vid kollektivt handlande. Även tidigare forskning framför att detta är ett fenomen som kan uppstå vid kollektiv handling, men menar att det inte endast är ett fenomen som uppstår utan även att likasinnade personer attraheras till organisationen. Saunders (2008) menar att de gemensamma värderingarna, normerna och åsikterna bringar mening för deltagarna och det skapas större känsla av tillhörighet med personer som är likasinnade.

*C: “---“ Chicago workers collaborative gives me the opportunity to work for those I love. I may sound corny but in the fight for social causes the main feeling is love. We have to love a great deal. We must love our cause for Chicago workers collaborative to be still standing. I believe that all who have passed through here have loved the cause because in a country like the United States collaborative still exists.*

## 7. Avslutande diskussion

Syftet med uppsatsen har varit att undersöka hur deltagarna påverkas av sitt engagemang i en social rörelse. Detta har undersökts genom att svara på frågan: vilka viktiga förutsättningar för social sammanhållning nämner deltagarna i Chicago workers collaborative? Slutsatserna som har dragits är att det är vid aktioner, kampanjer och protester som den sociala sammanhållningen blir som starkast. Det är även då det bildas starkt socialt kapital och höga nivåer av tillit och solidaritet skapas mellan deltagarna. Studien visar även på att det är positivt för den sociala sammanhållningen att samlas kring ett gemensamt mål och aktionsfält, eftersom det är då deltagarna uppmärksammar vad de har gemensamt. Det visade sig även att de normer och värderingar som fanns i organisationen var betydelsefulla för den sociala sammanhållningen, vad som framför allt var framtonande var att ärlighet, respekt och att ett gemensamt ansvar bland deltagarna skapade ett positivt klimat i organisationen.

Genom att undersöka vilka förutsättningar för social sammanhållning som finns i Chicago workers collaborative kunde även den andra forskningsfrågan besvaras: hur påverkas deltagarna och deras sociala kapital av deras deltagande i Chicago workers collaborative? Slutsatserna som har dragits visade att ett starkt socialt kapital har bildats bland deltagarna i Chicago workers collaborative. Det har bildats framför allt genom att deltagarna har fått ett utökat socialt nätverk som karaktäriseras av starka sociala band. Studien visar även att sedan deltagarna började engagera sig i organisationen har de blivit mer gruppfokuserade, känner mer omsorg för andra och har större vilja att hjälpa andra. Detta har påverkat hur de behandlar andra både inom organisationen och i deras privata liv.

Putnams (2000) teori och Meluccis (1996) teori har kunnat användas som ett verktyg för att förstå de sociala processer som sker vid kollektiv handling, samt att se hur deltagarna påverkas av deras engagemang i organisationen. Likt kritiken kring begreppet kollektiv handling har det vid vissa situationer varit svårt att urskilja hur intervjupersonerna har påverkats av deltagandet i Chicago workers collaborative samt vad tidigare erfarenheter har medverkat till deras utveckling. Med hjälp av de svaren intervjupersonerna gav kring vilka förutsättningar det finns i Chicago workers collaborative för den sociala sammanhållningen har samband och slutsatser kunnat tas på vilket sätt intervjupersonerna har påverkats av sitt engagemang i organisationen.

Som en avslutande diskussion vill jag göra en återkoppling till uppsatsens utgångspunkt och Putnams (2000) paradoxala studie. Intervjupersonerna i Chicago workers collaborative påpekade likt Putnam (2000) att det finns ett individualistiskt tänkande i samhället och att de ibland upplevde det som svårt att vara solidarisk, men generellt visade resultaten att ett grupptänkande har bildats hos deltagarna i den sociala rörelsen. Detta överrensstämmer med vad tidigare forskning har konstaterat och har påvisat att ett fortsatt engagemang finns hos deltagarna trots att sociala förändringar kan ses som omöjliga att uppnå. Det är ett starkt socialt kapital som har skapats hos deltagarna som trots det framhåller problem som kan uppstå vid deltagandet i en social rörelse, till exempel svårt att se sociala förändringar som möjliga om de tar för lång tid och att göra en avvägning för hur mycket tid som ska läggas i organisationen utan att det går ut över sitt privata liv. Trots dessa problem som intervjupersonerna har framhållit har fördelarna med deltagandet i organisationen övervägt till ett fortsatt engagemang där som tidigare påtalats starka sociala band har skapats mellan deltagarna. Det poängterades vid intervjutillfällena att gemensamma ansträngningar och



behovet av att ställa upp för varandra är nödvändiga i arbetet i en social rörelse. Med detta anser jag att denna undersökning har synliggjort faktorer som kan vara positiva i skapandet av ett starkt socialt kapital. Man kan tycka att det är självklara resultat som har kommit fram i min uppsats, men i en värld som bland annat Putnam (2000) menar blir alltmer individualistisk tror jag denna sortens forskning är ett nödvändigt komplement för att synliggöra viktiga faktorer, som numera verkar bli bortglömda i vissa situationer. Vad som ytterligare skulle vara intressant är att bredda studien och undersöka hur det sociala kapitalet ser ut i andra sociala rörelser, som till exempel är transnationella sociala rörelser eller sociala rörelser med mer spridda nätverk. Skapas liknande sociala band mellan deltagarna då och hur påverkas det sociala kapitalet?

## 8. Referenser

Ahrne, Göran och Papakostas, Apostolis (2006). "Kollektivt handlande i rörelser och organisationer". I Wettergren och Jamison. *Sociala rörelser - politik och kultur*. Lund: Studentlitteratur

Ahrne, Göran och Svensson, Petter (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber

Andersson, Gunvor och Svärd, Andersson (2008). "Etiska reflektioner". I Meeuwisse, Anna & Svärd, Hans & Eliasson-Lappalainen, Rosmari & Jacobsson, Katarina (red) (2008). *Forskningsmetodik för socialvetare*. Stockholm: Natur och Kultur

Aspers, Patrik (2007). *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber

Brock, C. Timothy och Green, C. Melanie (2005). "Organizational membership versus informal interaction: contributions to skills and perceptions that built social capital". *Political psychology*. Vol. 26. Nr. 1.

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber

Cohen, Don (2001). *In good company: how social capital makes organizations work*. Boston: Harvard business school press

Edwards, Bon och McCarthy, D. John (2004). "Strategy matters: the contingent value of social capital in the survival of local social movement organizations". *Social forces*. Vol. 83. Nr. 2 Sid. 621-651.

Eyerman, Ron (2006). "Att framföra oppositionen, eller hur sociala rörelser (be)rör". Wettergren, Åsa och Jamison, Andrew (2006). *Sociala rörelser - politik och kultur*. Lund: Studentlitteratur

Gaarder, Emily (2008). "Risk and reward: The impact of animal rights activism on women". *Society and animals*. Nr. 16, sid. 1-22

Gleeson, Shannon (2010). "Labor rights for all? The role of undocumented immigrant status for worker claims making". *Journal of the American bar foundation*. Vol. 35, nr. 3, sida 561-602

Halvorsen, Rune (1997). "Challenging codes. Collective action in the information age. Bookreview". *Acta Sociologica*. Vol. 40, nr.4, sid. 413-416

ICIRR (2011). "Our partners" (elektronisk). *Illinois coalition for immigrant and refugee rights hemsida*. <<http://www.icirr.org/our-partners>> (nedladdad: 2011-11-28)

Iyer, Aarti och van Zomeren, Martijn (2009). "Introduction to the social and psychological dynamics of collective action". *Journal of Social issues*. Vol.65, nr. 4, sid. 654-660.

Jasper, M. James (1997). *The art of moral protest*. Chicago: University of Chicago press

Jung, Courtney (2003). "Breaking the cycle: producing trust out of thin air and resentment". *Social movement studies*. Vol 2, nr. 2.

Kelly, Caroline och Breinlinger, Sara (1995). "Identity and injustice: exploring women's participation in collective action". *Journal of community and applied social psychology*. Vol.5, sid. 41-57

May, Tim (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur

Melucci, Alberto (1996). *Challenging codes: collective action in the information age*. Cambridge: Cambridge University Press.

NE (2011). "USA" (elektronisk). *National encyklopedins hemsida*. <[http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/lang/usa/336847?i\\_whole\\_article=true](http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/lang/usa/336847?i_whole_article=true)> (nedladdad: 2011-11-28)

Poder, G. Thomas (2011). "What is really social capital? A critical review". *American sociologist*. Vol. 42, nr. 4, sid. 341-267

Putnam, D. Robert (2000). *Bowling alone – the collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster

Sandoval, Claudia (2010). "Citizenship and the barriers to black and latino coalitions in chicago". *NACLA report on the Americas*. Vol. 43, nr. 6, sida 36-39

Socialresearch methods (2011). "Search" (elektronisk). *Socialresearch methods hemsida*. <<http://www.socialresearchmethods.net/kb/ethics.php>> (nedladdad: 2011-04-09)

Saunders, Clare (2008). "Double-edged swords? Collective identity and solidarity in the environment movement". *The British journal of sociology*. Vol. 59 nr. 2.

Swedner, Gunnel och Swedner, Harald (1995). *Pionjärer i socialt arbete*. Stockholm: Liber utbildning

Vetenskapsrådet (2011). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> (nedladdad 2011-03-21).

Wettergren, Åsa och Jamison, Andrew (2006). *Sociala rörelser - politik och kultur*. Lund: Studentlitteratur

## **9. Bilagor**

### **9.1. Informationsbrev**

You, who receive this email, will be a part of my survey. I send this to assure that you have got all information you need and if you have any further questions please do not hesitate to contact me. My interest of the bachelor thesis is to see how participation in collective action affects the participant. To do that, I will conduct an interview with you. You will answer questions and describe your participation in Chicago workers collaborative, your goals, tasks, actions and how you think these elements affect you. You do not have to prepare anything for the interview.

I will assure you that the identifying information will not be available to anyone else but me. The interviews will only be used for this thesis and I will inform you which part of the interview I will use. You can cancel participation at any time during the interview or when I write the thesis. My thesis will be written in Swedish.

Thank you for participating!

Best regards,

Johanna Willstrand

## 9.2 Bilaga 2 - Intervjuguide

### The work situation

- For how long have you been working here?
- Why did you choose this organization?
- Can you describe your tasks with a few words?
- What do you think is most important in your work?

### Goals, decisions and impact

- What is *your* goal to participate in CWC?
- What kind of goals does CWC have? Do they correspond with yours?
- What do you do to reach them?
- Who make the decisions in CWC? And how?
- How much impact would you say that you have in making decisions?
- In your opinion, how much impact does CWC has on making social change in the society?
- In your opinion, how much impact do you have on making social change in the society?
- Have your experience of how much impact you have on making social change in the society changed since you started working in CWC? In which way?

### Cooperation

- In which way are the members a part of the work in CWC?
- If you have problems in the organization how likely is it that members will cooperate to try solving the problem? Can you describe one situation?
- How would you describe the connection/relationship between members?
- How do you connect with the other members?
- In which way has that changed since you started working in CWC?
- In which way has CWC been an impact on your social network?
- What elements are important for the cooperation/fellowship in CWC?
- Which conflicts can arise in CWC?
- How do you solve them?

### Values, norms, trust and solidarity

- What kind of shared values and norms exist in CWC?
- How do you think the values and norms arise?
- Which impact do they have on the fellowship/cooperation?
- How do you think the values and norms affect you?
- What does solidarity means to you?
- Which impact do you think solidarity has on the fellowship?
- If an action or other project does not directly benefit you, but has benefits for many others in the organization, would you contribute time or money to the project?
- Do you think other members would do the same?
- If you do not participate in the project/action, would you be criticized?
- In which way have other members in CWC been supportive to you?
- What does trust mean to you?
- Would you say that most members can be trusted?
- Do you think your level of trust to other people has changed since you started working in CWC? In which way?
- In which way has CWC importance to your personal development?
- Can you see any difference between the person you were before you started working in CWC and the person you are today?
- Do you have any questions to me or anything you would like to add before we finish the interview?