

# Lärande och identitet i en ideell praktik

---

En fenomenologisk analys

Erika Johansson

---

Glen Helmstad



## Abstract

Arbetets art:	Kandidatuppsats 15 Hp
Sidantal:	28 sidor
Titel:	Lärande och identitet i en ideell praktik. En fenomenologisk analys
Författare:	Erika Johansson
Handledare:	Glen Helmstad
Datum:	2012-05-25
Sammanfattning:	Uppsatsen syftar till att bredda förståelsen kring synen på lärande och identitet inom ideella organisationer. Fokus ligger på lärande genom deltagande och identitet som bygger på värderingar. Genom en kvalitativ studie med semi-strukturerade intervjuer, fick medlemmar av en ideell organisation reflektera över sina upplevelser som medlemmar av organisationen. Analysen gjordes i två steg utifrån en tolkande, fenomenologisk analys. Först en tolkande tematisering av medlemmarnas reflektioner och sedan en teoretisk tolkning av dessa tematiseringar. Slutsatsen blev att organisationen kan sägas vara en praktisk gemenskap, samt att organisationen i viss mån lider av fenomenet mission mirroring.
Nyckelord:	Ideell organisation, deltagande, lärande, identitet, värderingar, mission mirroring, Interpretative phenomenological analysis

## Innehåll

Innehåll .....	i
Förord .....	i
1 Introduktion.....	2
1.1 Problemområde .....	2
1.2 Tidigare forskning.....	3
1.2.1 Transformative learning in nonprofit organizations: a feminist interpretive inquiry.....	3
1.2.2 Value identities, self-motives, and social movements.....	4
1.3 Syfte och frågeställningar.....	5
1.4 Disposition .....	6
2 Teoretiska utgångspunkter .....	7
2.1 Kontextuellt lärande .....	7
2.2 Lärande genom deltagande .....	8
2.2.1 Deltagande.....	8
2.2.2 Deltagande och lärande .....	8
2.3 Organisationer och identitet.....	9
2.3.1 Mission mirroring .....	10
3 Metod .....	12
3.1 Vetenskapsteoretisk bakgrund och situerad kunskap .....	12
3.2 Malmös Feministiska Nätverk .....	13
3.3 Genomförande .....	13
3.3.1 Kvalitativ metod .....	13
3.3.2 Kvalitativa intervjuer.....	13
3.3.3 Urval .....	14
3.3.4 Intervjuer .....	14
3.3.5 Utförande av intervju och transkribering .....	14
3.3.6 Interpretative phenomenological analysis .....	14
3.4 Validitet, etiska överväganden och källkritik .....	15
3.5 Metoddiskussion.....	16
4 Analys.....	17
4.1 Deltagande i verksamheten.....	17
4.2 Lärande .....	18
4.2.1 Vad lär de sig? .....	18
4.2.2 Hur lär de sig? .....	19
4.3 Identitet .....	20

4.3.1 Vad är deras identitet? .....	20
4.3.2 "Är" de sin identitet? .....	20
<b>5 Teoretisk tolkning .....</b>	<b>22</b>
5.1 <i>Praktisk gemenskap</i> .....	22
5.2 <i>Kontextuellt lärande</i> .....	22
5.2.1 Deltagande .....	22
5.2.2 Lärande .....	23
5.3 <i>Identitet</i> .....	23
5.3.1 Organisatorisk styrka .....	23
5.3.2 Identifikation .....	24
5.3.3 Mission mirroring .....	24
<b>6 Avslutande reflektion .....</b>	<b>26</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>27</b>
Övriga källor .....	28
<b>Bilaga 1 .....</b>	<b>a</b>
<i>Intervjuguide</i> .....	<i>a</i>

## **Förord**

Jag vill främst tacka min handledare Glen som har stöttat och uppmuntrat mig i med- och motgång. Tack för ditt tålamod med mina infall och utspel.

Jag vill även tacka mina respondenter. Tack för att ni ställde upp. Ni vet vilka ni är.

Jag vill också tacka A och J för allt stöd och all hjälp med uppsatsen. Ni har varit riktiga klippor.

Slutligen vill jag tacka hela Malmös Feministiska Nätverk för att ni ställde upp bakom mig och lät mig få insyn i er organisation. Den verksamhet ni bedriver är fantastisk och jag önskar er all lycka. Måtte patriarkatet och fraternitaten darra inför er!

# 1 Introduktion

*I'm a pessimist because of intelligence, optimist because of will.* (Antonio Gramsci. Ur *The Prison Notebooks*, 19 december 1929)

I Sveriges sociala landskap finns det idag ungefär 180 000 ideella organisationer (Wijkström & Lundström, 2002). Ideella organisationer är ofta uppbyggda på samma sätt som andra organisationsformer, men skiljer sig åt i och med att de bygger på en idé, på frivilligt arbete och ofta är icke vinstdrivande (SOU 1993:82). Det är även främst kvinnor som ägnar sig åt ideellt arbete (SOU 1999:84). Ideella organisationer är intressanta, då de ofta spelar på andra villkor än kapitalistiska organisationer, då de har mindre pengar inom organisationen och där den mesta verksamheten sker frivilligt, även om det också existerar ideella organisationer som är ekonomiska föreningar. Utveckling och upprätthållande av organisationen beror ofta helt på enskilda individers motivation och drivkraft till deltagande (Wijkström & Lundström, 2002). Många stora folkrörelser som kvinnorörelsen, fredsrörelsen och miljörörelsen har haft sin bas i ideella organisationer. Dessa har ofta byggt på värderingar eller en viss ideologi och dessa har ofta kommit att bli relaterade till rörelsens identitet. Begreppet identitet har fått en annan innebörd i vår postmoderna värld, då den har gått från ett mer kollektivt till ett mer individualistiskt innehåll (Topalova, 1997). Det postmoderna identitetsbegreppet är betydligt mer multipelt och förändringsbenäget än äldre synsätt på identitet (Ivic & Lakicevic, 2011). Identiteten kan sägas ha blivit allt viktigare för att kunna stå ut och nischa sig.

## 1.1 Problemmråde

Denna uppsats kommer att beröra och redogöra för ideella organisationer. Jag anser att de är en viktig del av Sverige och att de inte lyfts fram tillräckligt, varken i media eller inom institutionen där jag själv studerar. Ideella organisationer spelar en viktig roll för Sverige då de tillför mycket i den sociala sfären som ligger utanför vårt arbete och vårt familjeliv. De flesta ideella organisationerna finns inom områdena fritid, idrott, sociala frågor och kultur (Wijkström & Lundström, 2002). Ideella organisationer som inte är ekonomiska föreningar (för definition, se SCB, 2000) existerar ofta under andra omständigheter än kapitalistiska organisationer, vilket gör att de även får lösa problem med verksamheten på andra sätt. Lärande i en ideell organisation kan tänkas ske främst genom själva deltagandet inom organisationen, då det sällan finns pengar till utbildning, internt eller externt. En annan aspekt av ideella organisationer är att de som bygger på en ideologi, vilken i sig bygger på värderingar, upptar dessa värderingar ofta en stor del av organisationens identitet. För dessa organisationer blir bevarandet eller upprätthållandet av identiteten en viktig del av arbetet inom organisationen. Lärande och identitet är även relaterade till varandra. Wenger (2000) skriver att identitet och lärande hör ihop. Detta på grund av att deltagande i en praktisk gemenskap (för definition, se avsnitt 2.1) inte endast handlar om rumtidsligt engagemang i en lokal kontext med specifika människor, utan även om en mer omfattande process av aktivt deltagande i en gemenskaps verksamhet och om att konstruera identiteter i relation till dessa gemenskaper. Wenger

(2000) skriver: "We define ourselves by what we are not as well as by what we are, by the communities we do not belong to as well as by the ones we do." Även Handley et al. (2006) skriver att deltagande i en gemenskap är centralt för kontextuellt lärande eftersom det är genom deltagande som identitet och verksamhet utvecklas. Handley et al. (2006) skriver: "Learning is not simply about developing one's knowledge and practice, it also involves a process of understanding who we are and in which communities of practice we belong and are accepted." Lärande och identitet är alltså relaterade till varandra, vilket gör att de är två intressanta aspekter att undersöka ur ett ideellt, organisatoriskt perspektiv.

## ***1.2 Tidigare forskning***

Min förhoppning med denna uppsats är att kunna fylla igen luckor i forskningen kring ideella organisationer. Det har bedrivits mycket forskning kring lärande i ideella organisationer i allmänhet (se bland annat Robinson, 1994), men detta gäller inte specifikt feministiska, ideella organisationer. Forskning om ideella organisationers identitet är också frekvent förekommande (se bland annat Young, 2001), men forskning kring identitet som bygger på värderingar är svårt att hitta senare än efter 1960-talet (Gecas, 2000). Värderingar har ofta negligerats av forskare om organisationers identitet (Gecas, 2000). Med denna uppsats hoppas jag kunna bidra till en bredare förståelse kring ämnet lärande inom ideella organisationer och kring ämnet identitet som baseras på värderingar. Jag kommer här redogöra för den tidigare forskning som gjorts inom det område min egen uppsats faller inom. Jag kommer presentera Leona M. English och Nancy Peters artikel Transformative learning in nonprofit organizations: a feminist interpretive inquiry (2012) vilken handlar om hur kvinnor upplever lärande i feministiska, ideella organisationer. Denna artikel är ett exempel på att intresset för lärande inom ideella organisationer är stort men även att forskningen börjar intressera sig för nischade organisationer och inte bara ideella organisationer i allmänhet. English och Peters skriver att väldigt lite forskning har gjorts kring lärande just inom feministiska, ideella organisationer. Här hyser jag en förhoppning om att min uppsats ska bidra till ökad kunskap inom ämnet. Jag kommer även redogöra för Victor Gecas artikel Value identities, self-motives, and social movements (2000), i vilken Gecas diskuterar värderingar och hur de påverkar organisationers identitet. Artikeln är intressant just för att den belyser hur lite forskning som gjorts inom ämnet innan och att relationen mellan organisatorisk identitet och värderingar är relevant. Genom att presentera dessa två artiklar vill jag sätta in min uppsats i ett större sammanhang. Detta genom att visa på vilka perspektiv på ideella organisationer som det forskats om innan och inom vilka områden min uppsats kan bidra till en ökad förståelse för ideella organisationer.

### **1.2.1 Transformative learning in nonprofit organizations: a feminist interpretive inquiry**

En nyare artikel som publicerats är Transformative learning in nonprofit organizations: a feminist interpretive inquiry (2012) av Leona M. English och Nancy Peters. Artikeln tar upp ämnet lärande i ideella organisationer. Artikeln fokuserar på kvinnor som medlemmar i feministiska ideella organisationer upplever transformativt lärande och hur detta lärande hjälper dem med deras verksamhet. Studien utgår från två olika ämnesområden, feministisk teori och pedagogik och transformativt lärande. Feministisk teori, skriver författarna, är de tre vågor av feminism som från 1800-talets andra hälft och

framåt har fått karaktärisera feminismens utveckling. Feministisk pedagogik är den forskning som intresserar sig för kvinnors lärande och kunskap. Lärande i kvinnors organisationer har ansetts som mer nyanserat och inte så harmoniskt som tidigare ansetts och fokuserar ofta på den kvinnliga kroppen i relation till lärande. Transformativt lärande definieras som: “.../a fundamental shift in our "habits of mind" that shape, among other things, our psychological self-image, cultural expectations, and epistemic frameworks about what counts as important knowledge (2012)”. I studien intervjuar författarna åtta kvinnor som är medlemmar i olika feministiska, ideella organisationer om deras transformativa lärande om sig själva och om det organisatoriska livet. Studien visar hur kvinnorna upplever transformativt lärande i relation till flera olika aspekter. Den egna kroppen, mänskliga relationer, makt och personliga erfarenheter är några av de faktorer som haft betydelse för kvinnornas transformativa lärande under deltagandet i de olika feministiska grupperna. Speciellt den egna kroppen visade sig ha haft stor betydelse för många av kvinnornas lärande. Kroppen visade sig vara det som orsakade kvinnornas förändring, eller det som skapade de villkor som befrämjade förändringen. Studien menar även att mer forskning bör bedrivas inom området, men med ett mer uttalat intersektionellt perspektiv, då urvalsgruppen var avsevärt homogen. English och Peters hyser en förhoppning om att framtida forskning ska kunna inkludera en större etnicitet av etnicitet eller ras och ekonomisk bakgrund.

### **1.2.2 Value identities, self-motives, and social movements**

Som redan nämnts i början av avsnittet finns det inte mycket tidigare forskning inom ämnet identiteter som bygger på värderingar. En forskare som dock har intresserat sig för identitet baserat på värderingar är sociologen Victor Gecas. Gecas (2000) skriver själv att: ”*Values and value systems constitute another important location for identities, but one that has been relatively neglected by identity theorists/...*”. Gecas skriver i artikeln Value identities, self-motives, and social movements (2000) att identitet som är förankrat i värderingar och värdesystem är en viktig del av vår självuppfattning, då värderingar ger oss mening, syfte och riktning i livet. Värderingar genomsyrar de flesta aspekter i våra liv och få typer av identiteter är värdeneutrala. Särskilt betydelsefullt är värderingar i sociala rörelser, då dessa ofta knyter till sig individer som delar de värderingar som den sociala rörelsen är skapad kring (Gecas benämner bland annat feminismen och miljörörelsen som sociala rörelser i sin artikel). En identitet som är baserad på värderingar är ofta mer transcendent än identiteter som bygger endast på ett medlemskap i en grupp. Detta i och med att de inte är lika situationsbundna utan snarare kan vara relevanta över en mängd olika situationer. Gecas (2000) skriver att värderingar är trosföreställningar om eftersträvansvärda former av vägledning eller tillstånd av varande, vilka transcenderar specifika situationer som guidar oss i vårt beslutsfattande och vår bedömning av händelser och att vi ofta tillskriver dessa stor betydelse. Gecas (2000) skriver fortsättningsvis att även om värderingar är trosföreställningar, är de samtidigt laddade med emotionellt innehåll. Detta supervenierande emotionella innehåll är samtidigt del av den motivationella kraft som värderingar besitter. Värderingar är både riktlinjer för vårt agerande men även mål som vi strävar mot. Gecas (2000) tar i sin artikel upp två typer av värderingar: instrumentella och ändamålsenliga (terminala), där de instrumentella värderingarna kan sägas vara riktlinjer, medan de ändamålsenliga står för de mål vi strävar mot. Denna distinktion är dock inte helt skarpt avgränsad, utan ett instrumentellt värde kan även ses som ett ändamålsenligt och tvärtom. Detta synsätt på värderingar kan enkelt appliceras på en identitetsteori då människor ofta föreställer sig själva i termer av de värderingar de har. Värderingar som rättvisa och jämlikhet kan



anknytas till en värderingsbaserad identitet i och med att individen anser sig själv vara en person som står för rättvisa eller jämlikhet, värderingen blir en del av personen identitet. Vidare tar Gecas (2000) upp begreppet ideologi vilket är ett system av värderingar och trosföreställningar för en social rörelse, som förser dess medlemmar med en gemensam vokabulär för att förstå sin omvärld och för att rättfärdiga sina handlingar för att förändra den. En ideologi har en vid bredd av identitetsimplikationer då den berättar för människor vilka de är, var de står i samhället, vilken makt och inflytande de har och förser de med ett moraliskt ramverk för deras sociala relationer och individuella upplevelser. Identiteter baserade på värderingar ger samtidigt mening, syfte och riktning till individer som därmed kan motivera dem att upprätthålla och skydda sin ideologi. Särskilt märkbart är detta under hot mot ideologin, då medlemmar av en grupp som bygger på en ideologi kan komma att knyta denna ännu hårdare till sig. I relation till sociala rörelser skriver Gecas (2000) även om begreppet kollektiv identitet, vilket är en hörnsten i sociala rörelserns arbete för att kunna samla medlemmarna kring gemensamma mål och handlingsstrategier. Kollektiv identitet består av två aspekter. Den första aspekten kan begripas som vi-känslan som uppenbarar sig inom gruppen, medan den andra aspekten kan förklaras som det kognitiva ramverk som specificerar vilka mål och medel som gruppen relaterar till. Utifrån dessa två aspekter menar Gecas att gruppen skapar sin uppfattning om rättvisa i världen och utvecklar sina strategier för politisk handling. Identiteter baserade på värderingar utgör ett viktigt fundament för medlemmarnas engagemang för en social rörelse. I ju högre grad en medlem förbinder sig till och definierar sig med, de värderingar som rörelsens ideologi bygger på, desto troligare är det att de förbinder sig med rörelsen och dess mål (Gecas, 2000).

### ***1.3 Syfte och frågeställningar***

Som står skrivet ovan anser jag att ideella organisationer bör uppmärksammas mer. De spelar utifrån andra förutsättningar än kapitalistiska organisationer, samtidigt som de bidrar med väldigt mycket till Sveriges sociala landskap. Jag anser det väldigt intressant ur ett pedagogiskt perspektiv hur de ändå kan sägas vara lärande organisationer, de knappa resurserna till trots. Jag anser även att det existerar ett glapp i forskningen kring identitet som bygger på värderingar och att detta bör uppmärksammas mer då många ideella organisationer bygger på just värderingar. Jag vill med denna uppsats försöka bredda förståelsen för och insynen i ideella organisationers lärande och identitet. För att göra detta har jag valt att i en ideell organisation, Malmös Feministiska Nätverk (för närmare presentation, se avsnitt 3.2), göra en kvalitativ undersökning för att undersöka hur medlemmarna i organisationen upplever lärande och identitet som medlemmar i en ideell organisation. Mitt syfte är att med en fenomenologisk ansats beskriva medlemmarnas reflektioner över sina upplevelser av lärande och identitet som medlemmar i organisationen. I relation till den fenomenologiska analysen vill jag även i förhållande till relevant teori gällande lärande genom deltagande och om identitet och värderingar göra en teoretisk tolkning av medlemmarnas reflektioner.

Mina specifika frågeställningar är:

- Hur beskriver medlemmarna att verksamheten är beskaffad strukturellt sätt?
- Utifrån verksamhetens struktur, hur upplever medlemmarna utifrån deltagande i verksamheten lärande i organisationen?

- Hur upplever medlemmarna organisationens identitet i relation till dess värderingar?

### ***1.4 Disposition***

Uppsatsen är upplagd på så sätt att jag först kommer redogöra för mitt teorikapitel där jag redogör för kontextuellt lärande utifrån Lave och Wenger, samt teori kring deltagande och lärande genom deltagande. Vidare går jag igenom vad organisatorisk identitet och identifikation är och fenomenet ”mission mirroring” vilket vanligen drabbar ideella, värderingsbaserade organisationer. Härfter följer mitt metodkapitel där jag redogör för hur jag gjort min undersökning och förklarar varför jag gjort de val jag gjort. Jag redogör här även för den analysmetod jag valt för min empiri. Därefter kommer avsnittet Analys där jag i två steg analyserar medlemmarnas reflektioner kring sina upplevelser och sedan knyter de till ett teoretiskt ramverk. Uppsatsen avslutas med en sammanfattning av arbetet ifråga samt egna frågor inför framtida forskning.

## 2 Teoretiska utgångspunkter

I detta kapitel kommer jag redogöra för mitt teoretiska ramverk. Det existerar en mängd forskning inom ämnena lärande och identitet inom organisationer, men artiklarna jag valt är väldigt specifika. Detta val har jag gjort då jag är intresserad av hur lärande går till i en organisation och inte av vad lärande är. Vad gäller organisationers identitet har jag valt att fokusera på litteratur som berör vad organisatorisk identitet är i relation till dess medlemmar och hur denna påverkar medlemmarna. Detta på grund av att jag vill undersöka medlemmarnas upplevelser av organisationens identitet.

Kapitlet är uppdelat på två delar. I den första delen utgår jag ifrån Lave och Wengers bok *Situated Learning – Legitimate peripheral participation* då det är en klassiker inom området lärande genom deltagande. Efter detta förtydligar jag begreppet deltagande och hur lärande och deltagande står i relation till varandra. I del två redogör jag först för organisatorisk identitet och organisatorisk identifikation. Avsnittet avslutas med en genomgång av begreppet ”mission mirroring” som är ett fenomen som ofta drabbar ideella organisationer vars identitet bygger på värderingar.

### 2.1 Kontextuellt lärande

Teorin om kontextuellt lärande fördes först fram av socialantropologen Jean Lave och pedagogforskaren Etienne Wenger (1991). I sin bok *Situated learning – Legitimate peripheral participation* för de fram en teori om lärande som går emot det så kallade klassrumslärandet där kunskap som ett objekt anses kunna tas emot av eleven och på så sätt lära sig. I en sådan situation anses kunskap vara något generellt, en abstrakt representation som kan tas ur sin kontext. Lave och Wenger skriver att så kallad generell kunskap bara har betydelse i specifika situationer: ”.../abstract representations are meaningless unless they can be made specific to the situation at hand. (1991)”.

Lave och Wenger för i boken fram ståndpunkten att lärande snarare är en integrerad och oskiljaktig aspekt, en process, i vilken hela individen är delaktig. Lärande är en kontextuell aktivitet där individen oundvikligen deltar i en praktisk gemenskap och att kunskap och färdigheter uppnås medan individen rör sig mot ett fullt deltagande i en sociokulturell gemensam praktik (Lave & Wenger, 1991). Författarna vill dock påpeka att lärande inte enbart är en kontextuell praktik, vilket skulle betyda att det var en oberoende förtingligande process som bara råkar hända någonstans. Lärande är snarare en integrerad del av en genererande social praktik i den värld vi befinner oss i. Själva processen benämner Lave och Wenger som legitimerat perifert deltagande. Begreppet LPD är menat att ses som en helhet och inte beaktas för sig själva, då de olika delarna av begrepp annars kan föra in tankarna på deras motsatser. Det finns alltså ingenting som är ett illegitimt ickedeltagande. Ordet legitimt ska ses som en form av tillhörande, att individen är del av en praktisk gemenskap. Perifert syftar till att deltagandet kan ses på ett multipelt, varierat och mer eller mindre engagerat eller inkluderande deltagande i gemenskapen. Perifert deltagande är att vara lokaliserad i den sociala världen. Processen går till så att en nykomling i en praktisk gemenskap rör sig mot ett mer intensivt deltagande likt de som deltagit en längre tid i gemenskapen. Den praktiska gemenskap där kontextuellt lärande genom LPD äger rum kan beskrivas som en formell eller informell grupp av individer som delar ett gemensamt intresse kring ett specifikt ämne eller ett

yrke. Exempel som författarna själva tar upp är olika former av lärlingsutbildningar där lärlingen genom deltagande i mästarens verksamhet slutligen själv blir fullt deltagande, blir mästare. Detta genom att först iaktta och utföra enklare uppgifter för att med tiden utföra allt mer komplicerade uppgifter. Lave och Wenger (1991) tar även upp medlemskap i Anonyma Alkoholister som en praktisk gemenskap, då nykomlingen i gruppen genom sitt deltagande på mötena lär sig mer om sin egen identitet som alkoholist.

## **2.2 Lärande genom deltagande**

### **2.2.1 Deltagande**

För att förstå vad lärande genom deltagande är, behövs först en definition av vad deltagande är. En definition av deltagande är: *".../a conscious and intended effort by individuals at a higher level in an organization to provide visible extra-role or role-expanding opportunities for individuals or groups at a lower level in the organization to have a greater voice in one or more areas of organizational performance (Glew et al., 1995)"*. Definitionen tar fasta på fem nödvändiga villkor som ska uppfyllas. Det första är den extra rollen. Deltagande är något som sker utöver individens vanliga och förväntade uppgifter. Den andra och tredje aspekten är ett medvetet och synligt interagerande mellan minst två individer. En enskild, oberoende individs beteende räknas inte som deltagande och en interaktion måste samtidigt vara iakttagbar. Beteende hos en individ som sker gömt från andra deltagare räknas alltså inte som deltagande. Det fjärde villkoret handlar om individens röst. I definitionen, skriver författarna, räknas röst som ett verktyg genom vilket individen får ett ökat inflytande på en aspekt inom organisationen. Slutligen handlar deltagande även om nivåer, där nivåskillnad kan karaktärisera vilken situation som helst där en individ har makt, auktoritet eller bestämmanderätt över en annan.

### **2.2.2 Deltagande och lärande**

I artikeln "How social accounts and participation during change affect organizational learning" (2005) skriver strategi- och managementforskaren och professorn Rune Lines om hur mycket av lärandet i en organisation kan ses som en biprodukt av utförande av andra uppgifter som är till för andra ändamål än lärande och på så sätt bidra med nya insikter och nya rutiner. Snarare är organisationers strukturer och processer designade för att huvuduppgifterna ska utföras så effektivt och till så låg kostnad som möjligt. Lines skriver om hur deltagande främjar det organisatoriska lärandet på tre vis. Först, skriver Lines (2005), om hur olika individer från olika nivåer, och med olika bakgrund som får arbeta med samma fråga under en lång tid, med stor säkerhet kommer generera ny kunskap. Detta beror på att interdisciplinära diskussioner ofta är positivt relaterade till innovation och kreativitet. Lines (2005) skriver:

This indicates that generation of new knowledge is more likely to occur in processes characterized by high levels of participation. The positive relationship between generative organizational learning and the use of participation/.../is also supported by literature of situated learning in communities of practice.

Med detta menas, skriver Lines (2005), att organisatoriskt lärande sker primärt genom delande av erfarenheter och genom dialog mellan olika individer i en praktisk gemenskap. För att minska diskrepans och försöka nå konsensus kommer varje individ i gruppen att med hjälp av sin egen unika expertis arbeta tillsammans med andra individer och

ta hjälp av deras speciella kunnande. Lines (2005) skriver även att deltagande har en positiv relation till motivation. Motivation stimulerar till att leta efter nya lösningar på uppkomna problem snarare än att ta till invanda standardlösningar. Ett aktivt sökande för att finna nya lösningar på problem kan leda till utveckling av ny kunskap genom att byta ut, radera och utveckla nuvarande trosföreställningar. Slutligen skriver Lines (2005) att deltagande inom organisationen kan leda till att delandet av redan existerande individuell eller organisatorisk kunskap ökar mer mellan individerna i gruppen. Delande och överföring av kunskap kan vara väldigt inflytelserikt på gruppens arbete av planering och strategiskt arbete under bland annat organisationsutveckling. Gruppmedlemmar influerar varandras trosföreställningar och antaganden genom att kommunicera med varandra, men även genom ickeverbalt kommunikation så som beteende och kroppsspråk i det vardagliga arbetslivet. Deltagande har alltså en positiv inverkan på lärande i en organisation då den genererar större utveckling av ny kunskap samt till större spridning av redan existerande kunskap (Lines, 2005).

### **2.3 Organisationer och identitet**

I artikeln *Multiple identities in organizations: The effects of diversity on organizational identity* (2007) skriver managementforskaren Ingo Holzinger och forskaren i organisatoriskt beteende Rumina Dhalla om organisatorisk identitet och organisatorisk identifikation och hur det påverkar en organisations medlemmar. Som redan nämnts i introduktionen har synen på identitet förändrats över tid, men Holzinger och Dhalla menar att den även har förändrats från en essentiell syn på identitet med en oföränderlig kärna, till en syn på identitet som mer flexibel och dynamisk. Författarna skriver att en organisations identitet är en social konstruktion, som består av medlemmarnas delade trosuppfattningar om organisationens essens och värderingar. Denna konstruktivistiska syn på identitet delas av organisationsforskarna Karen Golden-Biddle och Hayagreeva Rao i deras artikel *Breaches in the Boardroom: Organizational identity and conflicts of commitment in a nonprofit organization* (1997). Golden-Biddle och Rao skriver att en organisations identitet består av medlemmarnas delade trosuppfattningar om de centrala och distinkta huvuddragen hos organisationen. Det är dock inte nödvändigt att medlemmarna konstruerar en monolitisk syn på organisationens identitet, utan en multipel eller till och med motsägelsefull bild av organisationens identitet kan skapas. Denna syn på identitet delar även Holzinger och Dhalla: *“.../a more diverse workforce may hold multiple understandings and interpretations of an organization’s identity, leading to multiple identities rather than one core identity* (2007)”. En organisations identitet består alltså inte av en beständig kärna, utan av de trosuppfattningar som dess medlemmar tillskriver den vilket inte behöver resultera i en enda identitet. Dessa trosuppfattningar kan i sin tur röra organisationen syfte, mål, värderingar och beteende. Beroende på i hur hög grad medlemmarnas trosuppfattningar om organisationens identitet konvergerar, kan identitetens styrka bedömas. Holzinger och Dhalla (2007) skriver att styrkan hos en organisations identitet är en värdehöjande resurs som är svår att framkalla på annat sätt genom exempelvis teambuilding. Styrkan hos en organisations identitet beror alltså på hur väl medlemmarna delar uppfattningen om organisationens identitet, men Holzinger och Dhalla (2007) skriver även att det beror på i hur hög grad medlemmarna börjar se organisationen som en del av dem själva, vilket författarna benämner som organisatorisk identifikation. Begreppet organisatorisk identifikation grundar författarna i teorin om social identitet. Begreppet social identitet bygger även organisationspsykologerna S.

Alexander Haslam och Naomi Ellemers sin teori om organisationers identitet i antologikapitlet *Identity processes in organizations* (2011). Social identitet beskrivs som: “.../an individual’s knowledge that he [or she] belongs to certain social groups together with some emotional and value significance to him [or her] of this group membership (Haslam & Ellemers, 2011)”. Identifikationsbegreppet hos Haslams och Ellemers bygger delvis på medlemmens internalisering i organisationen (2011). Detta förtydligar författarna genom att peka på det faktum att medlemmarna i organisationen syftar till hela medlemsstyrkan som vi eller oss, och inte dem, vilket gör att medlemskapet bidrar till individen trosföreställningar om dess egen identitet (Haslam & Ellemers, 2011). Organisatorisk identifikation beskriver Holzinger och Dhalla (2007) som när organisationens medlemmar frambringar ett psykologiskt band med organisationen och på så vis deltar och i dess utveckling, i framgång och motgång. Organisatorisk identifikation har stor betydelse för organisationen framgång i och med att: “.../when organizational members identify with their organization, they generally work intensely and persistently to contribute to the organization’s success/... (Holzinger & Dhalla, 2007)”. I ju högre grad medlemmarna identifierar sig med organisationen, ju mer kommer de verka för att bidra till organisationens framgång. Författarna skriver dock att en svag identitet hos organisationen eller en svag identifikation bland medlemmarna inte enbart är av ondo. Då organisationen måste möta förändringar i omvärlden, är ofta en svagare identitet och en svagare identifikation ibland mer fördelaktig. Detta beror på att organisationen i dessa fall kan ha enklare att möta förändringarna om medlemmarna i organisationen inte fullt så måna om att bevara organisationens identitet. Holzinger och Dhalla (2007) skriver: “.../as multiple identities within the organization may challenge/.../ current organizational practices, organizational members are more likely to perceive and embrace opportunities for change (Holzinger & Dhalla, 2007)”. En svagare organisatorisk identitet och identifikation kan även vara fördelaktigt då det ofta innebär att det finns en större chans för medlemmarnas kreativitet att öka. Detta på grund av att organisationer med en stark identitet har svårt att utarbeta lösningar och alternativ som faller utanför ramen för hur medlemmarna ser på organisationens identitet (Holzinger & Dhalla, 2007). Detta påpekar även Haslam och Ellemers (2011) som skriver att: “.../employees whose sense of identity is bound up with their membership of a particular organizational unit typically find change to that unit intensely threatening, and hence are likely to resist it”. En starkt organisatorisk identitet och identifikation medför alltså både för- och nackdelar för organisationen.

### **2.3.1 Mission mirroring**

Mission mirroring är som redan nämnts, ett fenomen som kan drabba frivilligorganisationer vars identitet bland annat bygger på värderingar. I artikeln *Mission mirroring: understanding conflict in nonprofit organizations* (2011) skriver David Allyn om ett problem som uppstår när en organisation blir internt insnärjd i samma slags problem som de var grundade till att motarbeta externt. Ett exempel som Allyn skriver om är när till exempel en ideell organisation som bildats för att bekämpa rasism, själv hamnar i en tumultartad situation efter att ordföranden utpekats som fördomsfull. Mission mirroring beror, enligt Allyn (2011), på att ideella organisationer drar till sig medlemmar som starkt identifierar sig med de värderingar som organisationen bygger på. Miljöorganisationer drar till sig individer som känner starkt för miljön, feministiska grupper drar till sig individer som känner starkt för feministiska värderingar. Individerna som blir medlemmar i organisationerna har ofta inte bara starka emotioner för ämnet ifråga, utan även intresse för och kunskap i ämnet och en stark känsla för rätt och fel i ämnet. Allyn

(2011) skriver att mission mirroring ofta kan leda till infekterade och energikrävande konflikter inom organisationen, inte sällan med ad hominem-anknytning, som leder till frustration inom gruppen, men även lägre effektivitet och prestationsförmåga för organisationen i stort. Orsaken till att problemet ofta blåses upp som större än vad det är, skriver Allyn, att: ".../idealistic stakeholders working together toward a common aim are not "supposed" to disagree. Rather, they are "supposed" to get along happily and harmoniously. When conflict in nonprofit organizations does arise, it is usually taken as a sign of trouble (2011)". Enligt Allyn är denna förutfattade mening om ideella organisationer felaktig, då meningsskiljaktigheter snarare bör förstås som en inneboende del av de ideella organisationernas dynamik och inte knutet till en specifik situation eller till specifika personligheter. Synen på konflikt och konsensus inom ideella organisationer bör omvärderas då den ofta bara förvärrar situationen (2011).

## 3 Metod

I detta kapitel kommer jag redogöra för hur min undersökning gått till och varför jag har gjort de val jag gjort. Jag kommer först redogöra för min vetenskapsteoretiska utgångspunkt och situerad kunskap. Sedan följer en kort presentation av min population, Malmös Feministiska Nätverk. Efter detta följer en kort genomgång av mitt utförande och min analysmetod. Kapitlet avslutas med en diskussion kring undersökningens validitet, etik och källor.

### ***3.1 Vetenskapsteoretisk bakgrund och situerad kunskap***

I min uppsats har jag valt att anta ett konstruktivistiskt perspektiv på den sociala verkligheten. Jag lägger till ordet social före verkligheten då jag inte har för avsikt att i denna uppsats diskutera intrinsikala egenskaper som till exempel massa eller längd (se Searle, 1997), utan individers subjektiva upplevelser. Hacking (2004) beskriver en social konstruktion som att: ”*X hade inte behövt finnas eller hade inte alls behövt vara som det är. X, eller X som det är nu, är inte bestämt av tingens natur; det är inte oundvikligt*”. Företeelser eller egenskaper i vår sociala verklighet har alltså ingen nödvändig essens, utan är vad Searle (1997) kallar för iakttagarrelativa. De existerar bara i förhållande till en iakttagare och dess attityd. Utifrån detta antar jag att sociala företeelser är kontingenta, det vill säga att de inte med nödvändighet är så som de ter sig för oss. Detta leder oss in på mitt epistemologiska perspektiv. Om sociala företeelser och dess egenskaper är iakttagarrelativa, medför det att det är betraktaren som avgör huruvida de är sanna för hen eller inte. Sanning är, när det kommer till den sociala verkligheten alltså inget absolut. Det finns inga nödvändiga essenser som vi kan få kunskap om, utan allt är relativt till den förståelse olika individer har. Alltså kan en social företeelse tolkas olika av olika individer, vilket leder mig till att jag inte kommer ge några sanningsanspråk med denna uppsats, utan ger en presentation av en möjlig tolkning av respondenternas upplevelser.

Jag är som forskare medveten om att mina åsikter och tankar inför denna undersökning är färgade vilket kan påverka tolkning av material, slutanalysen och dess diskussion. Jag är själv feminist och sympatiserar med de åsikter MFN har och de frågor de driver, även om jag inte är medlem i nätverket. Jag är även student inom pedagogik på Lunds Universitet och kan ha åsikter om lärande och bildning som inte överensstämmer med de som människor omkring mig har som inte är pedagoger. Jag anser att min kunskap är vad Harraway (1988) kallar för situerad kunskap. Kunskap är skapad i en kontext och har alltid både en rumslig och en tidsmässig aspekt. Kunskap går aldrig att skilja från den position som kunskapssubjektet har och är därmed aldrig neutral objektiv (Harraway, 1988). Det jag kan göra som forskare är att redogöra för en kontext, situation och en relation.



## 3.2 Malmö Feministiska Nätverk

Föremålet för min undersökning är Malmö Feministiska Nätverk (MFN). Nätverket har existerat sedan 8e mars 2011 (Malmö Feministiska Nätverk, 2011). Följande beskrivning är hämtad från MFNs facebookside:

Malmö Feministiska Nätverk - ett partipolitiskt- och religiöst obundet nätverk som vill verka för att stärka den feministiska rörelsen i Malmö och Sverige. Vi vill skapa samt förstärka redan existerande nätverk och samarbeten mellan individer och organisationer. Vi vill skapa rum för den feministiska debatten och kollektiva mötesplatser för de som arbetar feministiskt i Malmö. Vi vill vara en politisk aktör och en röst att räkna med i det offentliga rummet. Vi vill genom att lyfta fram frågor som rör kön, könsuttryck, könsidentitet, etnicitet, hudfärg, klass, social bakgrund, funktionsskillnad, sexuell identitet och ålder, motverka olika former av förtryckande maktstrukturer och tillföra ett intersektionellt perspektiv (2011).

MFNs inre kärna består av cirka 10-20 frekvent återkommande och mer engagerade medlemmar. Den grupp som bedriver verksamhet är alltså rätt liten, men det existerar även ett okänt antal stödmedlemmar eller anhängare.

## 3.3 Genomförande

### 3.3.1 Kvalitativ metod

Jag har som utgångspunkt för uppsatsen valt genomföra en kvalitativ studie. Detta på grund av att jag inte är intresserad av att mäta något kvantitativt, utan jag vill som redan nämnts i mitt syfte och min frågeställning undersöka vilka upplevelser som respondenterna har som medlemmar i MFN. Langemar (2008) skriver: ”*Kvalitativ deskription handlar om att beskriva kvalitativa egenskaper och variationer och inte om att mäta mängd eller frekvens.*” (min fetstil av Langemars kursivering). Jag vill med min uppsats undersöka och beskriva respondenternas upplevelser av lärande och identitet i MFN och anser därför att jag bör göra en kvalitativ analys. Langemar (2008) skriver även att kvalitativa undersökningar är passande när innebörden av upplevelserna är kontextberoende, vilket gör att min studie bör vara en kvalitativ studie då den handlar om ett enda nätverk och inte gör anspråk på att gälla alla slags nätverk.

### 3.3.2 Kvalitativa intervjuer

Som metodverktyg har jag inför denna undersökning valt att genomföra kvalitativa intervjuer. Detta val har baserats på diskussionen i ovanstående avsnitt. Mitt ändamål med metodvalet är att få ut ett så meningsfullt och innehållsrikt svar om ämnet som möjligt av respondenterna vilket gjorde att valet föll på just intervjuer. Den form av kvalitativa intervjuer jag valt är en semistrukturerad intervju som drar mot en fokuserad intervju. Detta val har jag gjort för att en fokuserad intervju underlättar att upptäcka de frågor och aspekter som är mest viktiga för respondenten (Langemar, 2008), och detta korreponderar väl med min frågeställning. Då jag är ute efter att undersöka hur respondenterna som medlemmar i MFN upplever lärande och identitet, är jag intresserad av att veta vad de anser är det viktiga i dessa frågor och vad det enligt dem är som karaktäriserar upplevelsen av medlemskapet.

### **3.3.3 Urval**

Mitt urval ur populationen MFN är ett så kallat tillgänglighetsurval, det vill säga att jag inte hade någon möjlighet att själv välja mitt urval. Mitt mål var att urvalet hade varit ett strategiskt urval, där jag utifrån mitt syfte och frågeställning kunnat sätta upp kriterier för urvalet (Langemar, 2008). Medlemmarna i MFN fick efter en kort presentation av mig själv frivilligt anmäla sig. De blev fyra till antalet. Urvalet var homogent till ålder, kön och klass, men skilde sig åt i hur länge respondenterna deltagit i verksamheten, vilket är en intressant utifrån min frågeställning då det berör deltagande i verksamheten.

### **3.3.4 Intervjuer**

Inför min undersökning gjorde jag en pilotintervju med en annan medlem i MFN. Detta för att undersöka huruvida min intervjuguide gav tillräckligt innehållsrika svar. Under intervjuerna användes en semistrukturerad intervjuguide med öppna frågor uppdelade på ämnesområdena lärande och identitet. Jag försökte konstruera frågor som efter minsta möjliga föranledande från min sida, ändå skulle förmå respondenten att svara så utförligt som möjligt (Smith & Osborn, 2007). Intervjuerna blev även semistandardiserade då mina följdfrågor formulerades spontant från intervju till intervju. Detta för att intervjuguiden ska vara just guidande, snarare än dikterande, vilket uppmuntrar till rikare data från respondenten (Smith & Osborn, 2007).

### **3.3.5 Utförande av intervju och transkribering**

Jag valde att spela in intervjuerna. Detta på grund av att jag ville hålla full fokus på intervjun och det respondenten sa. Smith och Osborn (2007) skriver att problemet när intervjuer inte spelas in utan antecknas ned, är att viktiga nyanser ofta missas då intervjuaren enbart fokuserar på huvudpunkterna och materialet blir då inte representativt. Innan intervjun började tillfrågades samtliga respondenter huruvida inspelning var okej och samtliga gav sitt samtycke. Jag valde att transkribera mina intervjuer och detta skedde samma dag som de utförts. Detta valde jag för att jag ville ha intervjun färskt i minnet under transkriberingen, för att intervjun enklare skulle komma ihåg. Clegg (2006) skriver att ett alternativ är att enbart lyssna på synken för att mycket av den kontext som ger mening åt intervjun förloras i transkriberingen. Mitt val att transkribera intervjuerna bygger på att jag enkelt ville kunna jämföra intervjuerna, utan att behöva lyssna på synken flertalet gånger.

### **3.3.6 Interpretative phenomenological analysis**

Som vetenskapsteoretisk utgångspunkt för min undersökning antar jag som redan skrivet ett socialkonstruktivistiskt perspektiv. Med detta menar jag att sanning är något kontingent och att sociala företeelser kan tolkas olika av olika subjekt beroende på deras förförståelse. I mitt syfte står det även att jag valt att med en fenomenologisk ansats analysera medlemmarnas reflektioner om sina upplevelser av lärande och identitet. Fenomenologin formades i början av 1900-talet av filosofen Edmun Husserl. Husserl intresserade sig av frågan om hur vi får kunskap om världen. Enligt Husserl upplevs objekt alltid av någon, ett subjekt, vilket ger objektet en mening. Dessa objekt kallar Husserl för fenomen (Marc-Wogau, 1993; Hamlyn, 1994). Forskarens uppgift är därmed att koncentrera sig på fenomenen och inte fokusera på frågan huruvida deras ontologiska entitet existerar eller ej eller hur fenomenen skulle te sig utan tolkning. Detta görs genom att forskaren sätter sin egen förförståelse om fenomenet inom parantes (vilket Husserl kallar epochê) och med detta försöker göra så objektiva beskrivningar av de upplevda fenomenen som möjligt (Marc-Wogau, 1993; Hamlyn, 1994). Då fenomenologi

inte handlar om att undersöka det kantianska tinget-i-sig, kommer min fenomenologiska analys att utgå från min tolkning och min förförståelse. Resultatet av undersökningen kommer inte vara en absolut sanning utan är beroende av mig som subjekt. Som analysmetod har jag valt att utgå från Smith och Osborns (2007) tolkande fenomenologiska analys (IPA). Det främsta syftet med IPA är att utforska individers personliga upplevelser och engagerar sig i individers personliga uppfattningar eller anseende om ett objekt eller en händelse, snarare än att försöka ge ett objektivt yttrande om av objektet eller händelsen (Smith & Osborne, 2007). IPA består av en dubbel tolkningsprocess och är därför besläktad med hermeneutiken och andra tolkningsteorier. Respondenterna försöker i intervjun göra sin värld begriplig och forskaren försöker göra respondenternas begripliggörande begripligt (Smith & Osborne, 2007).

IPA går till på så vis att varje enskild transkribering går noggrant igenom för att hitta olika teman. Dessa teman kan i detta läge röra vad som helst som anses intressant av forskaren. När hela transkriberingen är genomgången, går de olika tematiseringarna igenom igen för att hitta likheter inuti den enskilda transkriberingen. Dessa likheter av teman ska vara så pass abstrakta att de går att knyta till det teoretiska ramverket forskaren har, dels konkreta nog för att fortfarande vara grundade i transkriberingen. Detta kallas, enligt Smith och Osborne (2007), för den tolkande processen och vilket upprepas med alla transkriberingar i undersökningen. När alla transkriberingar är tolkade bestämmer forskaren vilka tematiseringar som analysen ska fortsätta med. Detta baseras främst på hur allmänt förekommande temat är, men även på huruvida det är rikt på innehåll eller om det har god förklaringskraft till andra tematiseringar (Smith & Osborne, 2007). Slutligen ska tematiseringarna skrivas ner och analysen slutföras. Här förklaras de valda tematiseringarna, nyanseras och illustreras i relation till relevant teori. Här utgör de valda tematiseringarna basen av analysen, med understöd av den teoretiska förankringen samt med exemplifierande citat från transkriberingarna. Det är här väldigt noga att det är tydligt vad som är analys och vad respondenten har sagt (Smith & Osborn, 2007).

### ***3.4 Validitet, etiska överväganden och källkritik***

Huruvida min undersökning präglas av hög validitet eller ej är svårt att säga. För att öka graden av validitet i min undersökning har jag försökt att på ett öppet och transparent sätt beskriva mitt tillvägagångssätt genom att beskriva vad och varför jag gjort som jag gjort, men även vad som kunde gjorts bättre eller annorlunda (Cho & Trent, 2006). Detta med syftet att på ett tydligt sätt genomgå och redogöra för undersökningens tillvägagångssätt. Detta för att möjliggöra för kritisk granskning av resultatet och min undersöknings trovärdighet (Cho & Trent, 2006). Eftersom jag inte gör anspråk på att min undersökning går att generalisera på andra ideella nätverk så kommer jag här inte diskutera reliabilitet, då studien inte är tänkt att få samma eller ens liknande resultat vid en återupprepning. Jag grundar detta även på att syftet med min undersökning inte har att göra med mätning av något slag. Jag har inte haft för avsikt att mäta respondenternas upplevelser utan snarare beskriva och tolka dessa.

Samtliga etiska överväganden har gjorts efter Vetenskapsrådets (2011) riktlinjer gällande etik och god forskningssed. Detta berör samtycke till inspelning av intervjuer, sekretess av transkriberingarna, samt anonymitet och konfidentialitet gällande den första ana-

lysdelen. De namn som figurerar i denna är fingerade från min sida. Om de skulle överensstämma med medlemmar i MFN är detta ett rent sammanträffande.

Val av referenser har valts utifrån Lunds universitets riktlinjer vad gäller källor (Lunds universitet, 2012). Dessa gäller akademisk legitimitet och ”peer reviewing”, akademisk auktoritet, referensens aktualitet, referensens agenda och huruvida referensen själv bygger på föregående punkter. Jag anser själv att mina referenser till stor del uppfyller dessa krav. Samtliga artiklar är tagna från erkända akademiska tidskrifter och samtliga är ”peer reviewed”. Jag har även försökt att bygga min undersökning på nyare forskning. Val av litteratur är alltid kontroversiellt. Bland annat Lave och Wengers bok har stött på hård kritik (se Edwards, 2005).

### **3.5 Metoddiskussion**

Jag anser att det finns vissa delar av min undersökning som bör analyseras och granskas närmare, då dessa kan ha haft betydelse för min undersöknings resultat.

Det första gäller mitt urval. Det finns både för- och nackdelar med ett tillgänglighetsurval. En positiv aspekt som jag märkte av var att respondenterna var motiverade och engagerade och ansträngde sig för att svara på frågorna. De som ställde upp som respondenter verkade motiverade att berätta om sina upplevelser, vilket kan ökat mina chanser för att få in meningsfull information. En fundering jag dock har är att min undersökning kanske blivit mer intressant om en mer passiv medlem hade ingått i urvalet.

Vidare gäller diskussionen min intervjuguide som kanske inte höll måttet rent ut. Jag har under arbetet med transkriberingarna märkt att vissa frågor borde utformats på ett annat sätt. Jag upplever nämligen att vissa av frågorna kanske borde slopat helt, då de inte gav mig tillräckligt rik information i relation till mina frågeställningar. Dock har tanken slagit mig att dessa frågor kan ha haft en funktion till att fungera som vägledande frågor vilken gjort att mina ”bättre” frågor i sin tur fått ett rikare svar. Vad gäller intervjufrågorna kan även semistandardiseringen och det faktum att följdfrågor spontant formulerades under de olika intervjuerna, påverkat mitt material på ett negativt sätt. Jag anser dock att då jag varit intresserad av varje individs subjektiva upplevelse, har detta bättre speglat dessa än om följdfrågorna varit standardiserade. På detta sätt fick jag från varje respondent reda på vad just den fann viktigt utifrån dennes upplevelse.

Vad gäller intervjuerna är frågan huruvida mina respondenter har uppvisat en social önskvärdhet under intervjuerna eller ej. Risker finns att respondenterna berättat anföranden istället för att berätta om sina egentliga upplevelser. Jag tolkar dock transkriberingarna som sanningsenliga då respondenterna inte bara beskrivit positiva saker utan även negativa och mindre socialt önskvärda händelser.

Slutligen vill jag kommentera min analysmetod. Jag har försökt att med en fenomenologisk ansats göra min analys av respondenternas beskrivningar av sina upplevelser. Jag gör inte anspråk på att ha gjort en fullvärdig IPA, utan har enbart utgått ifrån Smith och Osbornes metod. Det bör även tilläggas att samtliga intervjuer, transkriberingar och analyser av transkriberingarna åtog först efter arbetet med de teoretiska utgångspunkterna. Jag inser därför att mina tematiseringar med stor sannolikhet är färgade av min förförståelse för ämnet, vilket kan avspeglas i min analys.

## 4 Analys

I detta och nästa kapitel kommer jag presentera och redogöra för den tolkande fenomenologiska analytiska ansats jag valt. Jag utgår från mina tre frågeställningar gällande hur verksamheten är beskaffad, hur respondenterna upplever lärande och hur respondenterna upplever MFNs identitet, när jag gör min analys. I detta kapitel redogör jag för den tematiserande analys jag gjort utifrån mina transkriberingar. Mina tematiseringar utifrån mina frågeställningar och deltagarnas självreflektion är Deltagande, Lärande och Identitet. I nästa kapitel gör jag den avslutande teoretiska tolkningen.

### 4.1 Deltagande i verksamheten

Respondenterna beskriver sitt deltagande utifrån olika aspekter. Deltagande i verksamheten verkar främst ske på de olika möten som hålls inom MFN. Dessa är stormöten som sker en gång i månaden, vanliga möten en gång i veckan samt fria möten inom smågrupper som verkar inom var sitt ansvarsområde. Sofia och Lina beskriver detta på följande sätt: *".../det är möten med hela nätverket en gång i veckan och sen en gång i månaden så är det stormöten där vi ska fatta lite beslut som är lite viktigare, lite större så här/... (Sofia)"* och: *".../[vi jobbar med]med både arbetsgrupper som är så permanenta/.../och så har vi mer tillfälliga grupper/... (Lina)"*. Dessa möten bygger i sin tur upp nätverket och kan sägas vara kärnan i verksamheten: *".../varje smågrupp har ändå nån slags funktion i att bygga upp en slags struktur i det här nätverket/... (Elisabeth)"*. Smågrupperna har i stort sett eget mandat att bestämma över sitt ansvarsområde och först vid viktigare beslut behövs underlag från ett stormöte: *".../[smågrupperna]får liksom förtroendet att, att den här lilla gruppen får göra vad de vill i nätverkets namn/.../de är ganska självbestämmande vad gäller beslutsfattande liksom i den där gruppen/... (Elisabeth)"*. Vid ett större och viktigare beslut krävs ett mandat från hela nätverket och inte bara från smågruppen. Det kan röra exempelvis MFNs ekonomi: *".../en gång i månaden är det stormöten där vi ska fatta lite beslut som är lite viktigare, lite större så här, ska vi skänka 5 000 kronor till Asylgruppen, en sån fråga kan man inte ta på ett litet möte/... (Sofia)"*. Stormötena är även till för att checka av vad som pågår i smågrupperna och informera om detta: *".../typ informationsmöten där varje grupp får berätta, eller går igenom vad de gör, så här uppdatera varandra/... (Lina)"*. Många av medlemmarna är medlemmar i flera grupper samtidigt. De flesta medlemmar verkar delta i verksamheten i relativt hög grad: *".../de flesta som är medlemmar är med i en grupp det skulle jag nog säga att de flesta är med i en grupp och sen är även många med i flera olika grupper/... (Sofia)"* och: *".../jag tror de flesta är med i någon grupp men det finns de som kommer bara då och då på mötena, som inte har tid men som vill engagera sig ändå/... (Elisabeth)"*. En viktig aspekt i relation till detta är att medlemmarna är noga med att det inte finns några krav eller måsten för hur delaktig en individ måste vara i verksamheten. Att vara medlem i MFN är helt frivilligt och så även graden av delaktighet: *".../jag vill tydliggöra att vi har den sortens öppenhet att en ska få lov att vara delaktig så mycket som den själv känner, det finns inga krav, det finns inga måsten/... (Anna)"*. Nätverket präglas av en hög grad av öppenhet och en lös struktur (vilket närmare analyseras under Identitet). Medlemmarna anser dock att det åligger en plikt på deltagandet om en medlem gått med i en smågrupp: *".../det är viktigt att*

*man inte lämnar sin post om ingen annan tar vid/... (Elisabeth)*". Detta är till för att verksamheten inte helt ska stanna av om många medlemmar helt plötsligt inte längre vill engagera sig: *".../så ska man ta upp det [lämnandet av gruppen] på stormötet/.../så att inte bara en grupp helt läggs ner och så vet ingen om det/... (Anna)"*. Vid stormöten kan medlemmarna inte bara lämna grupper, det är även här som det anses enklast att introducera nykomlingar i MFN för verksamheten. Detta på grund av att stormötena även har en funktion som allmänt informationsdelande: *".../det är kanske lättare för nya medlemmar att komma med då i och med att de får en överblick över vad det är som händer och vad vi gör/... (Lina)"*. Nykomlingar uppmanas till och bjuds in till att delta i verksamheten: *".../så vi försöker alltid uppmana eller uppmuntra men liksom välkomna nya till att gå med i en smågrupp/... (Elisabeth)"* och: *".../jag upplever att vi har blivit bättre på att uppmana nykomlingar till att vara med/... Lina)"*. Väl inne i en smågrupp verkar graden av delaktighet i verksamheten öka: *".../om man väl går med i sin lilla grupp så kanske man känner att här har jag, där är det ett lätt sätt att bli mer engagerad/... (Elisabeth)"* och: *".../jag har nog blivit mer och mer insyltad, och, eh, att man bli insyltad väldigt lätt i och med att man lär känna de andra personerna och så (Lina)"*. Slutligen är en viktig aspekt av deltagandet att det ska bygga på värderingar som allas lika värde och jämlikhet: *.../det är ju att alla ska få vara delaktiga alltså att alla får lov att säga någonting och att vi värderar alla alltså lika eller allas rätt att bli hörda att allas röst är viktiga så att det inte bli någon form av hierarki när vi pratar/... (Anna)"*. Alla, även nervösa nykomlingar, har rätt att säga sin mening vilket MFN har löst med en åsikt runda: *".../just för att alla ska få komma till tals, för vissa pratar ju mer än andra, så alla måste säga någonting innan en person får säga något en andra gång, det kan vara en sakfråga, eller ja/... (Anna)"*.

## **4.2 Lärande**

### **4.2.1 Vad lär de sig?**

Respondenternas beskrivningar av vad de lär sig genom deltagande i MFNs verksamhet, kan delas in i två områden. De verkar skilja på organisatorisk kunskap, som handlar om hur de bedriver verksamhet, och på vad de kallar för faktakunskap, vilket är kunskap om sakfrågor: *".../dels lär jag mig ett alternativt sätt att organisera sig/.../exempelvis hur mötesformer går till/.../sen lär jag mig mer så här faktakunskap när vi tar in en föreläsare/... (Anna)"* och: *".../jag har lärt mig att samarbeta med andra i grupp/.../eh men också mycket i så här sakfrågor, rent feministisk fakta/... (Lina)"*. Den organisatoriska kunskapen har för tillfället en högre prioritet, än den rena faktakunskapen, då medlemmarna anser att de måste få igång en slags struktur på verksamheten: *".../det går åt mycket tid att formulera vilka vi är och vad vi står för/.../jobba fram en organisation och så här rent praktiskt en struktur/... (Elisabeth)"* och *".../eftersom vi är i ett uppstartsläge så har det mer handlat om vår organisation/.../det vi ser fram emot nu när allt börjar falla på plats är att verkligen mer komma till sakfrågor och sprida kunskap/... (Anna)"*. Då den organisatoriska biten av MFNs verksamhet börjar falla på plats, finns alltså en önskan om att snart kunna fokusera mer på sakfrågor: *".../folk är mer sugna på det än att fortsätta traggla former för hur vår organisation ska se ut/... (Lina)"*. Respondenterna beskriver även hur deltagande i verksamheten har gjort att de lärt sig om hur den egna personen fungerar: *".../jag har lärt mig ganska mycket om hur jag själv funkar när det kommer till att exempelvis ta ansvar och så/.../ och jag har lärt mig om*

*mig själv att jag är ganska så, att jag kan bli ganska frustrerad och lite olika strategier för det/... (Sofia)*". Respondenterna uttrycker även att de blivit säkrare och tryggare i sig själva i och med deltagande i MFN: *".../men jag har blivit så mer stärkt i mig själv och det jag tror på/... (Lina)*" och: *".../därför kanske jag har blivit säkrare ehm och vågar uttala mig mer än i början för att jag fått kunskap om vad som hänt under processens gång/... (Elisabeth)*". Vad respondenterna lär sig genom deltagandet kan alltså ses som utvecklande, inte bara kunskapsmässigt utan även på ett psykologiskt plan.

#### **4.2.2 Hur lär de sig?**

Respondenterna beskriver att lärande inom MFN sker på främst tre sätt. Dels sker det genom att medlemmarna delar kunskap mellan sig, dels sker det genom vad de bland annat kallar för externutbildning och dels genom att bedriva verksamhet. Delandet av kunskap sker främst under de diskussioner som förs under de olika mötena: *".../det tänker jag är lärande också, att dela kunskapen/... (Lina)*" och: *".../vi alla besitter en massa kunskap att vi delar med oss av den, alltså att, att det blir utbytes, utbyte av kunskap/... (Anna)*". Under stormötena handlar det, som redan nämnts, om att informera om vad de olika smågrupperna håller på med, så även mellan smågrupperna delas kunskapen: *".../det handlar jättemycket om att utvecklas och lära sig själv och lära varandra och lära av varandra/.../och om hur man kan utbyta erfarenheter inom smågrupperna/... (Sofia)*". Den andra perspektivet av hur lärande sker, som respondenterna beskriver är den så kallade externutbildningen: *".../[lärande] finns med som en önskan en slags önskan om externutbildning/.../det finns en önskan och ett behov om det för oss/... (Elisabeth)*". Det verkar därmed föreligga en önskan eller förhoppning hos medlemmarna om att dessa föreläsningar skulle kunna generera något nytt för MFN: *.../det är ju därför också vi samarbetar med andra för att få ny input från annat håll förhoppningsvis så har vi ju även extern utbildning/.../om vi ordnar en föreläsare till exempel/... (Anna)*". Det verkar som att det som sker på mötena inte alltid upplevs som utvecklande utan mer som vanlig vardag: *".../att istället för att bara ha ett vanligt torsdagsmöte och prata om det vi måste prata om att vi liksom kan bjuda in någon person eller nån annan som kan få hålla i det mötet/... (Lina)*". Slutligen beskriver respondenterna även att lärandet går till genom att rent upp och ner göra saker, bedriva verksamhet. Detta är även det som verkar motivera medlemmarna mest: *".../det är bra när vi gör praktiska grejer, att folk tycker det är roligare att göra praktiska grejer planera än att bara sitta och diskutera/... (Sofia)*". De praktiska grejer som syftas på här är till exempel det feministiska forum som nätverket anordnar på hösten. Lärandet präglas av en "trial and error"-mentalitet. Samtidigt som diskussionerna ses som en viktig del av hur lärandet går till, anses det samtidigt viktigt att faktiskt agera: *".../hellre än att vela och bara stå och problematisera/.../i så fall göra våra misstag och så får vi lära utav det istället för att inte göra alls/... (Elisabeth)*". Oavsett på vilket sätt lärandet sker, beskriver respondenterna att tillvaratagandet av kunskapen som genereras, fortfarande något som de behöver lösa: *".../hur tar vi vara på den här kvartslånga diskussionen som vi haft eller så här vi måste gå vidare med det på nåt sätt/... (Lina)*" och: *".../det är inte lika självfallet hur man sparar på den kunskapen/.../det kan finnas lite problem med hur man tar tillvara på de erfarenheter man gjort/.../ och inte gör om sina misstag/... (Sofia)*".

## 4.3 Identitet

### 4.3.1 Vad är deras identitet?

Respondenterna beskriver MFNs identitet utifrån två aspekter. Dels tänker de på hur nätverket beskaffenhet och dess värderingar, dels beskriver de vilka medlemmar de har. Vad gäller hur nätverket är beskaffat präglas beskrivningarna av frihet och öppenhet: ".../vi är snarare ett löst nätverk, än att vi är en renodlad organisation/... (Anna)" och: ".../det är ett ganska löst sammanhängande nätverk/... (Elisabeth)". Nätverket ska vara just ett nätverk och ingen formell organisation med tydligt hierarki och alltför fast struktur: ".../att vi inte ska vara i en fast form, att alla har lika mycket påverkan, att vi inte stelnar i en hierarki/... (Anna)". Verksamheten i MFN verkar även präglas av en glädje hos medlemmarna att delta: ".../det är väldigt så, ganska trevligt, gemytlig stämning/... (Sofia)" och: ".../jag lägger mycket glädje och så, i det, i att jobba med det jag tycker är roligt/... (Lina)". Nätverkets identitet består också, som redan nämnts, av en mängd värderingar som är en grund för deras verksamhet. Nätverket sysslar inte bara med feministiska frågor: ".../[syftet med nätverket är] brett i att vi också tar in andra frågor än enbart, så feminism rakt av/... (Lina)". Det som framför allt påpekas, är intersektionaliteten: ".../det finns säkert många olika värderingar, men vi har i alla fall enats runt en slags intersektionell grund/... (Elisabeth)" och : ".../vi ska arbeta utifrån ett intersektionellt perspektiv/... (Sofia)". MFN bygger även på värderingar som vänsterpolitik, även om denna inte är formellt uttalad: ".../skulle vilja säga att våra värderingar bygger på det som kallas för vänsterpolitik, men vi är ju partipolitiskt obundna/... (Anna)" och värderingar såsom feminism: ".../vi är ju ett feministiskt nätverk, som vill jobba brett med feministiska frågor/... (Lina)". En viktig del av nätverkets värderingar är även att det ska vara inkluderande och att alla ska kunna känna sig välkomna i verksamheten: ".../framför allt vill vi vara inkluderande, och inte exkluderande/... (Anna)" och: ".../[arbetet ska vara] brett i att det ska inkludera många olika personer från många olika delar av samhället/... (Lina)". Medlemmarna är även det en aspekt som respondenterna beskriver som en del av MFNs identitet: ".../samtidigt tänker jag på de personer det utgörs av, och det är en annan del av oss/... (Elisabeth)". Slutligen beskriver respondenterna att de identifierar sig med MFN och de ss värderingar, då de själva delar många av de värderingar som MFN står för: ".../jag tycker att de [värderingarna] stämmer överens väldigt bra, jag upplever ju att jag är med och skapar vad nätverket är och så/... (Sofia)" och: ".../jag skulle säga överlag att våra [medlemmarnas] värderingar stämmer väldigt bra överens med nätverkets/... (Anna)".

### 4.3.2 "Är" de sin identitet?

Respondenterna menar att två värderingar som ingår i MFNs identitet är intersektionalitet och inkluderande. De anser samtidigt att de inte lever upp till dessa båda. Medlemmarna beskriver sig själva som en ganska homogen grupp, som inte kan sägas vara intersektionell: ".../det enkla svaret på den frågan tycker jag bara är ett nej, nej vi lever inte upp till det [intersektionalitet]/... (Sofia)" och: ".../ganska så här, vit medelklass, det är en annan del av vår identitet, även om det går emot våra [värderingar]/... (Elisabeth)". Intersektionaliteten ses som ett problem, bland annat på grund av MFN går miste om viktiga erfarenheter: ".../vi går miste om saker som skulle kunna, , vi skulle vara ett bättre nätverk om vi hade fler per-



soner som var med, som hade olika bakgrund, som hade olika så, ingångsvinklar/... (Lina)". Medlemmarna anser inte heller att nätverket i alla aspekter är inkluderande. Detta beror främst på att nätverkets värderingar grundar sig i vänsterpolitikens värderingar: ".../vi har en värdegrund som bygger på mänskliga rättigheter och att de flesta i vårt nätverk, vi är överens om att viss politik som en del av högerpartierna driver, främjar inte de värderingarna/... (Anna)". Detta gör att trots att MFN vill vara ett inkluderande nätverk, kanske vissa individer kommer att känna sig exkluderade: ".../jag tror att den personen [högerorienterad] inte skulle veta vad den skulle göra där/... (Sofia)". Samtidigt som respondenterna är medvetna om att det existerar en slags dubbelmoral, anser de inte att det är bara problematiskt, utan snarare ganska vanligt förekommande: ".../jag tycker det är jättevanligt bland grupper som gillar intersektionalitet, liksom att de själva inte, men det behöver ju inte vara någon motsättning, det är ju inte så lätt att leva upp till bra representation/... (Sofia)". Även exkluderandet av individer från högerkanten i politiken, anses ske på både gott och ont: ".../samtidigt som det ska tilltala många, finnas en bredd, om det bli för mycket så kanske man förlorar djupet/... (Elisabeth)" och: ".../det är en svår avvägning, man kan ju vara hur breda som helst, men då har man ju ingen udd alls/... (Lina)". Oavsett om det är problematiskt eller ej, anser medlemmarna att de är medvetna om det och försöker att hela tiden föra diskussioner kring ämnet och föra upp det till ytan igen: ".../vi försöker att ständigt liksom självvrannsaka oss, ständigt självvrannsakan och problematisera oss/... (Anna)" och: ".../vi har sagt att det är en diskussion som aldrig kommer att upphöra, utan kanske kommer vi att få ändra lite på oss/... (Elisabeth)".

## **5 Teoretisk tolkning**

I detta kapitel som är del två av min analys kommer jag diskutera tematiseringarna av respondenternas upplevelser i relation till mina teoretiska utgångspunkter angående lärande och identitet. Jag utgår från mina forskningsfrågor om verksamhetens struktur, lärande och identitet inom MFN.

### **5.1 Praktisk gemenskap**

Respondenternas berättelser beskriver i mångt och mycket en organisation som jag anser kan klassificeras som en praktisk gemenskap (Lave & Wenger, 1991). De beskriver MFN som en verksamhet där individerna delar ett intresse kring ett specifikt ämne och har kring detta ämne bildat en ideell organisation för att med hjälp av denna kunna bedriva en social praktik. MFN består mångt och mycket av att just bedriva verksamhet. Dels bedriver medlemmarna verksamhet genom att försöka bygga upp en fungerande organisationsform som samtidigt bevarar de värderingar de bygger sin identitet på. Samtidigt bedriver de inte bara verksamhet enbart för sin egen skull, utan även för allmänheten genom att skapa evenemang och informera utifrån sina värderingar.

### **5.2 Kontextuellt lärande**

#### **5.2.1 Deltagande**

I denna verksamhet tycker jag mig även se att processen för hur medlemmarna lär sig på många sätt liknar det legitimerade perifera deltagande som Lave och Wenger (1991) skriver om. Medlemmarnas deltagande har rört sig från ett mer perifert deltagande till ett mer fullvärdigt deltagande. Det är dock problematiskt att använda dessa begrepp då MFN själva inte har några formellt uppsatta villkor för hur ett medlemskap eller ett deltagande i verksamheten ska se ut för att vara rätt. Trots detta tolkar jag att det finns ett centrum för deltagandet och det är smågrupperna. Smågrupperna har var sitt ansvarsområde inom organisationen. Det verkar även föreligga en strävan bland respondenterna att få nykomlingar att gå med i smågrupperna. Jag tolkar därför respondenterna som att det är där verksamheten främst pågår. Respondenterna har även blivit mer och mer "insyltade" i sitt deltagande vilket tyder på att det existerar en periferi och ett centrum av deltagande och även lärande. Formen av deltagande i MFN kan därför tolkas som en typ av legitimerat perifert deltagande (Lave & Wenger, 1991). Då MFN hyser en önskan om att organisationsformen ska vara platt och obunden verkar det även vara accepterat att graden av deltagande förändras över tid. Det verkar alltså som att det går att röra sig utåt mot periferin, eller att helt enkelt lämna den gemensamma praktiken ibland. Detta utan att för den delen bli mindre fullvärdiga medlemmar. Detta tolkar jag som att det hänger samman med att MFN inte har något formellt medlemskap och inte heller någon form för hur ett deltagande kan se ut. den extra roll som Glew et al. (1995) beskriver verkar inte existera inom MFN. Deltagande är inte något extra en medlem gör i verksamheten utan deltagande verkar bara vara mer eller mindre. Deltagande enligt Glew et al. (1995) gäller även hierarki vilket även det får anses som svårt att applicera på deltagande inom MFN i och med den lösare och icke-hierarkiska organisationsformen. Jag anser dock att

det finns ett visst mått av ett mer komplext deltagande då det anses viktigt att alla individer ges en röst och att allas rätt att bli hörda är väldigt viktigt. Allt deltagande sker även i grupper och aldrig ensamt eller på eget bevåg (Glew et al. 1995), vilket även det kan tolkas som att former för deltagande ändå inte är helt fria och lösa.

### **5.2.2 Lärande**

Lärandet i sig skulle jag vilja benämna som ett kontextuellt lärande då det främst sker genom aktivitet i en praktisk gemenskap (Lave & Wenger, 1991). Medlemmarna beskriver som att de lär sig genom att rätt och slätt bedriva verksamhet. Lärande sker sällan under formella former, utan lärandet kommer genom att göra och även genom att göra misstag. Här kan den så kallade organisatoriska kunskapen placeras in, som berör det som respondenterna benämner som att "lära sig samarbeta" eller att "lära sig hur mötesformer går till". Detta anser jag är just en sådan biprodukt som Lines (2005) pratar om. Genom att planera, skapa och genomföra verksamheter för allmänheten, lär sig medlemmarna om hur det går till att driva en organisation, att hålla möten eller att arbeta tillsammans med andra människor. Även om lärande och bildning ingår som en önskan hos MFN, verkar det till största delen vara just en biprodukt av andra handlingar eller händelser i dess verksamhet. Lärande sker, anser jag, även i de diskussioner som ständigt verkar föras när de olika grupperna har möten. Respondenterna nämner själv diskussion som ett medel för att utbyta kunskap och kunna lära varandra och lära av varandra. Som Lines (2005) skriver är det diskussionen och meningsutbyte som präglar lärandet inom MFN. Medlemmarna menar även att de försöker utvecklas och aldrig sluta upp med att diskutera form och innehåll för organisationen, vilket är positivt för att främja lärande. MFN verkar inte ha några betänkligheter för att förändra sin verksamhet om det skulle behövas, vilket är en fördel om organisationen vill vara en lärande organisation. Respondenterna uttrycker även en vilja eller motivation till att utbyta kunskap och verkar se diskussionen som ett bra forum för lärande, vilket är positivt utifall att verksamheten skulle förändras åt ett annat håll än vad den nu är på väg. I relation till Lines (2005) anser jag att MFN är en lärande organisation bland annat på grund av deltagandet och fokuset på diskussion. Trots att MFNs lärande till stor del består av eller beror på deltagande i verksamheten, finns det även ett förtryck att det även existerar vad Lave och Wenger (1991) kallar för klassrumslärande. Det uttrycks förhoppning om att kunna bjuda in föreläsare eller att respondenterna vill lämna det organisatoriska lärandet och kunna fokusera mer på sakfrågor eller faktakunskap. Detta lärande verkar respondenterna mena skiljer sig från det lärande som annars sker genom att vara verksam i MFN. Lärande inom MFN, menar jag, kan därmed beskrivas på två sätt. Dels genom respondenternas deltagande i en praktisk gemenskap, vilket respondenterna själva benämner som kunskap om hur man organiserar sig, och dels om förvärvande av faktakunskaper, vilket istället sker genom undervisning av till exempel en föreläsare.

## **5.3 Identitet**

### **5.3.1 Organisatorisk styrka**

Utifrån vad respondenterna tycker jag att det tydligt märks att MFNs identitet är en social konstruktion, utifrån dess medlemmars gemensamma trosföreställningar om den (Golzinger & Dhalla, 2007; Golden-Biddle & Rao, 1997). Detta baserar jag på att trots att de själva inte anser sig leva upp till vissa värderingar, ändå beskriver dessa värde-

ringar som en del av MFNs identitet (mer om detta under Mission mirroring). Jag skulle vilja koppla detta till Gecas (2000) teori om två olika former av värderingar, instrumentella och terminala, som presenterades i introduktionen. Måhända är exempelvis intersektionalitet för tillfället en terminal värdering, något som MFNs verksamhet ska leda till, mer än en instrumentell värdering. Detta baserar jag på populationens homogenitet. Jag menar inte med detta att MFN inte arbetar intersektionellt, utan bara att intersektionaliteten just nu snarare får ses som ett framtida mål, även om MFNs verksamhet mot allmänheten kan präglas av intersektionellt tänkande bland annat på funktion och språk. Jag tror likt Gecas (2000) att värderingar kan fluktuera mellan att vara både instrumentella och terminala. Det kan också tyda på att MFN har en multipel eller motsägelsefull identitet (Golden-Biddle & Rao, 1997), då deras identitet går i olika riktningar. Här tänker jag främst på motsättningen mellan önskan om att vara inkluderande gentemot att deras värderingar bygger på vänsterpolitikens värderingar. Jag skulle också vilja hävda att respondenterna beskriver att medlemmarna i MFN generellt sätt har gemensamma trosföreställningar om vad MFNs identitet är och vilka värderingar den bygger på. Detta tyder på att MFN har en stark identitet (Holzinger & Dhalla, 2007), även om den skulle kunna var multipel. Jag ser ingen motsättning här, då styrkan bara är beroende av gemensamma trosföreställningar. Har samtliga medlemmar samma multipla trosföreställningar, är identiteten multipel och dess styrkor höga. Styrkan i den organisatoriska identiteten hävdar jag visas i och med att respondenterna beskriver det som att både de själva och även de andra medlemmarna hyser gemensamma trosföreställningar om vad MFN är och vilka värderingar som organisationen bygger på.

### **5.3.2 Identifikation**

Jag tolkar även respondenternas svar som att de i hög grad identifierar sig med MFN. Detta bygger jag på att de själva delar många av de värderingar som MFN bygger på. Som Allyn (2011) skriver drar just ideella organisationer till sig individer som starkt identifierar sig med den organisationens värderingar. Att MFNs identitets styrka och medlemmarnas identifikation med nätverket är alltså inte så konstigt. Intressant i rörande att MFNs identitet har en ganska hög styrka och att medlemmarna kan identifiera sig med MFN, är att organisationen samtidigt inte verkar ha problem med att utveckla sig själva genom att ständigt diskutera sin form, innehåll och roll. Enligt Holzinger och Dhalla (2007) gör en stark organisatorisk identitet och en stark identifikation att organisationen kan få svårt att utveckla sig, då bevarandet av organisation anses viktigare. Utifrån respondenternas reflektioner anser jag dock att samtidigt som MFN har en stark identitet och medlemmarna har en hög identifikation, verkar de inte främmande för att diskutera och problematisera sig själva, samt att förändringar kan komma att ske om de måste. Detta kan i och för sig bero på att MFN är ett löst sammanhängande nätverk, vilket samtidigt kanske har en reducerande effekt på identitetens och identifikationens styrka.

### **5.3.3 Mission mirroring**

Slutligen vill jag hävda att MFN är drabbade, i alla fall i en lägre grad, av ”mission mirroring”(Allyn, 2011). Nätverket är en ideell organisation som själva säger vilja arbeta med en intersektionell grund och utifrån ett intersektionellt perspektiv, men samtidigt präglas de inte av en mångfald inom sin organisation, utan snarare av en homogenitet. Det intressanta här är att den konflikt Allyn (2011) nämner, inte har utbrutit, och jag vågar påstå att den inte lär inträffa i det första taget heller. Som respondenterna beskriver det är de noggranna med att synliggöra problematiken och medvetandegöra var-

andra om att deras medlemsskara kanske inte lever upp till en av de värderingar de bygger på. Samtidigt verkar de ha nått samma insikt som Allyn (2011), det vill säga att även om det verkar problematiskt vid första anblick, är det inte en konstig eller ovanlig situation de hamnat i. Möjligtvis är det så att många organisationer som vill arbeta intersektionellt själva inte är intersektionella. Måhända är det därför som ingen konflikt ännu bildats, i och med att medlemmarna är medvetna om problemet. Deras strategi att mota olle i grind med att diskutera och synliggöra verkar fungera än så länge. Inte heller vad gäller problemet med att bland annat individer från den politiska högerkanten kan känna sig exkluderade anses vara en konflikt. Vissa värderingar verkar var viktigare än andra. Här kan jag bara spekulera i huruvida medlemmarna rangordnar vilka värderingar som är viktigast, men det verkar som att de värderingar som benämns som baserade på vänsterpolitik anses mer basala än värderingen inkluderandet. Medlemmarna relaterar till djup inom MFN snarare än bredd.

## 6 Avslutande reflektion

Mitt syfte med denna uppsats var att med fokus på medlemmarnas deltagande i verksamheten beskriva medlemmarnas reflektioner över sina upplevelser som medlemmar i organisationen. Mina frågeställningar var att undersöka hur medlemmarna ansåg att deras verksamhets struktur var beskaffad och hur de upplevde lärande inom organisationen utifrån denna struktur. Jag ville även undersöka hur medlemmarna upplevde organisationens identitet i relation till dess värderingar. Genom att med en fenomenologisk ansats undersöka vilka teman som respondenterna beskrev, kunde jag sedan koppla dessa till ett teoretiskt nätverk. Jag drog slutsatsen att MFN fungerar som en praktisk gemenskap, där mycket av lärande genererades genom deltagande i verksamheten samt av att dela kunskapen mellan varandra bland annat genom frekventa diskussioner. Jag fann även att MFN har en hög organisatorisk styrka och att dess medlemmar i hög grad identifierar sig med sin organisation. Detta verkar dock inte påverka deras inställning till utveckling av verksamheten. Slutligen fann jag att MFN är drabbade av fenomenet ”mission mirroring”, vilket är ett fenomen som uppstår när en organisation blir internt insnärjda i samma slags problem som de var grundade till att motarbeta externt. Jag fann dock att MFN är väl medvetna om detta och försöker hejda problemet genom diskussion och synliggörande innan det utbryter till en konflikt.

Min förhoppning är att min uppsats för MFN kan medföra en ökad kunskap om dem själva och att detta kan bli en hjälp för de i sin verksamhet. Jag hoppas att min uppsats kan lugna deras oro kring deras tankar om att de inte lyckas leva upp till allt de vill. Jag hoppas även att den kan väcka tankar och inspirera till att skapa en organisation som främjar och tillvaratar lärande på ett ännu bättre sätt.

Under arbetets gång har det kommit upp en fråga som jag diskuterat men inte fått svar på och som jag hoppas kan bli en grund för fortsatt forskning. Detta är frågan hur styrkan hos en organisations identitet och styrkan i dess medlemmars identifikation med organisationen, hänger ihop med organisationens syn på och vilja till utveckling. Enligt Holzinger och Dhalla (2007) betyder detta svårigheter för en organisations utveckling. De menar att en svagare identitet skulle underlätta under organisationsutveckling. Jag menar dock att det kanske inte är så enkelt. Det vore intressant och säkert värdefullt för organisationsforskningen om fler ville undersöka denna orsaksrelation. Vad gäller MFN så stämde inte den tesen. Jag hoppas även att detta gör fler intresserade av fenomenet mission mirroring som jag är övertygad om är betydligt vanligare än vad man kan tro, samtidigt som det är näst intill negligerat inom forskningen kring ideella organisationer. Allyn (2011) verkar fortfarande vara ensam om akademisk forskning kring fenomenet. Min förhoppning är att fler intresserar sig för ideella organisationer i allmänhet, och feministiska organisationer i synnerhet och att min uppsats kan vara en inkörsport till det ämnet.

## Referenser

- Allyn, D., (2011) Mission mirroring: Understanding conflict in nonprofit organizations. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*. 40,4. 762-769.
- Cho, J., Trent, A., (2006) Validity in qualitative research revisited. *Qualitative research*. 6,3. 319-340.
- Clegg, J. W., (2006) A phenomenological investigation of the experience of not belonging. *Journal of phenomenological psychology*. 37,1. 53-83.
- English, L. M., Peters, N., (2012) Transformative learning in nonprofit organizations: a feminist interpretive inquiry. *Adult education quarterly*. 62,2. 103-119.
- Glew, D. J., O'Leary –Kelly, A. M., Griffin, R. W., Van Fleet, D. D., (1995) Participation in organizations: A preview of the issues and proposed framework for future analysis. *Journal of management*. 21,3. 395-421.
- Golden-Biddle, K., Rao, H (1997) Breaches in the boardroom: Organizational identity and conflicts of commitment in a nonprofit organization. *Organization science*. 8,6. 593-611.
- Gecas, V., (2000) Value identities, self-motives, and social movements. I Stryker, S., Owens, T. J., White, R. W., (red:er) *Self, identity, and social movements* (93-109) Minneapolis. University of Minnesota press.
- Hacking, I., (2004) *Social konstruktion av vad?* (översättning: Bengt Hansson). Stockholm. Thales.
- Hamlyn, D. W., (1998) *Filosofins historia* (översättning: Bengt Hansson). Stockholm. Månocket.
- Handley, K., Sturdy, A., Fincham, R., Clark, T., (2006) Within and beyond communities of practice: Making sense of learning through participation, identity and practice. *Journal of management studies*. 43,3. 641-653.
- Haraway, D., (1988) Situated knowledges: the science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist studies*. 14,3. 575-599.
- Haslam, A., S., Ellemers, N., (2011) Identity processes in organizations. I: *Handbook of identity theory and research*. 715-744. Springer science + Business media.
- Holzinger, I., Dhalla, R., (2007) Multiple identities in organizations: The effects of diversity on organizational identity. *The international journal of diversity in organizations, communities and nations*. 7,5. 43-50.
- Ivic, S., Lakicevic, D., (2011) European identity: between modernity and postmodernity. *Innovation: The European journal of social science research*. 24,4. 395-407.
- Lave, J., Wenger, E., (1991) *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge. Cambridge university press.
- Langemar, P., (2008) *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: att låta en värld öppna sig* (1a uppl.). Stockholm. Liber.
- Lunds universitet. (2012) Övning: analysera källor.

<http://www.lub.lu.se/laeranderesurser/kaellkritik/vaerdera-kaellor/oevning-analysera-kaellor.html> (Hämtat den 27 april 2012)

Marc-Wogau, K., (1998) *Filosofin genom tiderna. 1800-talet*. Stockholm. Thales.

SCB, MIS, Standard för institutionell sektorindelning 2000, INSEKT 2000, Standard för indelning efter ägarkontroll 2000, ÄGAR 2000, Indelning efter juridisk form, JURFORM.

Searle, J., (1999) *Konstruktion av den sociala verkligheten* (översättning: Staffan Ahlin). Göteborg. Daidalos.

Smith, J., Osborne, M.,(2007) Interpretative phenomenological analysis. *Qualitative psychology*. 53-80.

SOU 1993:82. Frivilligt socialt arbete. Stockholm. Norstedt.

SOU 1999:84. Civilsamhället. Stockholm. Elander Gotab.

Topalova, V., (1997) Individualism/collectivism. *Journal of community & applied social psychology*. 7,1. 53-64.

Vetenskapsrådet (2001) *God forskningssed*. Bromma. CM-gruppen AB.

Wenger, E., (2000) Communities of practice and social learning systems. *Organization*. 7,2. 225-246.

Wijkström, F., Lundström, T., (2002) *Den ideella sektorn: organisationerna i det civila samhället*. Stockholm. Sober.

## Övriga källor

Edwards, A., (2005) Let's get beyond community and practice: The many meanings of learning by participating. *Curriculum journal*. 16,1. 49-65.

Malmö Feministiska Nätverk. Facebooksida.

<http://www.facebook.com/malmofem/info> (Hämtat den 19 maj 2012)

Malmö Feministiska Nätverk. Wordpressblogg.

<http://malmosfeministiska.wordpress.com/> (Hämtat den 19 maj 2012)

Robinson, B., (1994) Voluntary bodies as learning organizations. *The learning organization*. 1,3. 10-15

Young, D. R., (2001) Organizational identity in nonprofit organizations: Strategic and structural implications. *Nonprofit management & leadership*. 12,2. 139-157.



# Bilaga 1

## *Intervjuguide*

### **Riktiga frågor**

Inledande frågor

Hur mår du? Är allt bra?

Är det något du vill fråga om innan vi börjar med intervjun?

### **Lärande genom deltagande**

Kan du beskriva ditt motiv till att vara medlem i MFN?

Hur skulle du vilja beskriva att MFNs verksamhet ser ut?

Hur skulle du vilja beskriva ditt eget deltagande i MFN?

Hur skulle du vilja beskriva att ditt deltagande har förändrats

över tid?

Hur skulle du vilja beskriva övriga medlemmars deltagande?

Kan du beskriva hur det går till när det kommer en ny medlem till verksamheten?

Kan du beskriva hur ni ser på lärandet inom MFN?

Vad skulle du säga att du lär dig genom att delta i MFN?

Kan du beskriva hur du använder den kunskapen i verksamheten sedan?

### **Identitet och värderingar**

Hur skulle du vilja beskriva MFN?

Vad anser du att identitet betyder?

Hur skulle du vilja beskriva MFNs identitet?

Vilken identitet skulle du säga att MFN strävar efter att ha?

Skulle du säga att MFN uppfyller sin identitets krav?

### **Följdfrågor**

Grad av engagemang, hur länge har du varit engagerad?

Grad av engagemang,

Kunskap, attityder, färdigheter?

Innehåller den värderingar?

Varför? Varför inte?

Hur skulle du beskriva din egen identitet?

Hur står den i relation till MFNs identitet?

Hur gör ni för att MFNs verksamhet ska bedrivas i enlighet med dess identitet?



**LUNDS UNIVERSITET**  
**Sociologiska institutionen**  
**Avdelningen för pedagogik**  
**Box 114, 221 00 LUND**  
**[WWW.soc.lu.se](http://WWW.soc.lu.se)**