

Altruism eller Egoism – En studie om ungdomars motivation till ideellt arbete inom TAMAM

Av Daniel Nilsson

LUNDS UNIVERSITET
Socialhögskolan

Kandidatuppsats (SOPA63)
vt 14



Handledare: Norma Montesino

Abstract

This qualitative study is based on interviews with four different voluntary workers. The focus on this study is young voluntary workers inside the organization TAMAM. TAMAM is a voluntary organization with a focus on helping children with their homework, but also bounding relationships between children with different backgrounds. The main goal with this study was to find out how young voluntary workers in TAMAM motivate themselves on acting pro social without any financial benefits. Where does the motivation come from? Does the pro social action come from altruistic motivation, or does it come from egoism.

To find out whether the young voluntary workers pro social motivation is altruistic or egoistic, different theories from other research have been used. There were different opinions on whether altruism or egoism trigger our motivation to help others. Some research shows that altruism is something most people can get their motivation from. Other shows that altruism is only something which could be triggered if the person in need is a close relative or a friend and that other type of pro social motivation is triggered by egoism.

All four of the young voluntary workers in TAMAM answered differently to the questions in the interview. Findings in this study state that both altruism and egoism motivate voluntary workers in TAMAM. The answers from the voluntary workers indicate that their group members motivate most of them. For some workers, the motivation to see the group members in the organization is equal or higher than to see the children they are helping. However, findings also show that the young voluntary workers have a high sense of empathy, which grows over time. The altruistic motivation seems to be something that triggers the voluntary workers in TAMAM once they've built a working relationship with the children.

Tack!

Till min handledare och alla som har medverkat i studien. Utan er hade det inte gått!

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
1.1 Problemformulering	5
1.2 Syfte	7
1.3 Frågeställningar	7
1.4 Avgränsningar	7
2. Tidigare forskning	8
2.1 Motivation	8
2.2 Altruism och egoism	9
2.3 Individanpassad motivation	10
2.4 Motivation och samhörighet med de hjälpta	10
2.5 Motivation och samhörighet med kollegor	11
2.6 Sammanfattning om tidigare forskning	12
3. Metod	12
3.1 Förtjänster och begränsningar	13
3.2 Semistrukturerad intervju	14
3.3 Validitet & Realibilitet	14
3.4 Urval	15
3.5 Databearbetning och analysmetod	16
3.6 Etiska överväganden	16
3.7 Litteratur	17
4. Teori	18
5. Resultat/Analys	20
5.1 Samhörighet med barnen	21
5.2 Samhörighet med kollegor	24
5.3 Empati	25
5.4 Status	28
5.5 Framtiden	29
6. Slutsats/Diskussion	32
7. Referenser	35
8. Bilagor	36

1. Inledning

1.1 Problemformulering

USA samlar in ungefär 180 miljarder kronor varje år till välgörenhet. Ungefär 80 miljoner amerikaner arbetar frivilligt inom någon organisation och lägger i snitt ner fem timmar per dag på ideellt arbete (Batson , 2011). Den amerikanske socialpsykologen Daniel Batson frågar sig varför vi har känslor och däribland empatiska känslor? För han beskriver att det just är det empatiska tänkandet som leder till altruistisk motivation och därmed osjälviska handlingar. Det är dock inte bara empatin som leder till motivationen att hjälpa andra människor. Det är bara en av två viktiga egenskaper hos en person (ibid). Det andra är att observatören behöver känna en obehagskänsla av själva situationen som en annan människa i nöd befinner sig i. Batson (2011) fortsätter att beskriva att när en observatör fokuserar på känslorna som en ledsen människa har, så känner observatören empati, d.v.s. att hon förstår hur det är att vara ledsen. Om observatören dock försöker sätta sig in i den ledsna människans situation, känner observatören personligt obehag. Både den empatiska förmågan att känna igen en känsla och att kunna sätta sig in i situationen och känna obehag är essentiellt för att en människa ska kunna känna sig motiverad att utföra altruistiska handlingar. Batson kallar det här för empatisk altruistisk motivation. De här drivkrafterna som Batson beskriver är helt osjälviska (ibid)

Solan Wilson (1992) nämner däremot att problemet med altruismen är att en god handling oftast ses som altruistisk oavsett motivets karaktär bakom handlingen. Han menar att om motivet bakom handlingen är för ens egen vinnings skull, blir handlingen helt plötsligt inte osjälvisk, utan snarare tvärt om. Corcoran (2012) hävdar att människor tänker mer individualistiskt i dagens samhälle och att deras handlingar blir allt mer egoistiska än vad de tidigare varit. När vi utför handlingar eller socialiserar oss med andra människor, gör vi det mer och mer för att själva få ut något eller vinna något på mötet. Enligt en studie som Janaa Lähteenmaa (1999) gjorde bland ungdomar som arbetar ideellt, visade det sig att den huvudsakliga anledningen hos majoriteten av ungdomarna, eller 78 % var att de gjorde det för att de tyckte att det var kul. Ungdomarna kände tillhörighet till gruppen när de tillsammans strävade efter att nå ett uppsatt mål. Lähteenmaa (1999) ställde frågor i stil med; Vad är det som får dig att jobba där du gör? Vad är det som får dig att komma tillbaka till ditt jobb? Ungdomarna hade svarat att de tyckte att det var ”coolt” att arbeta ideellt och att det kändes

bra att jobba med sina medarbetare. En av de som blev intervjuade svarade att han arbetade ideellt för att det hade med hans framtidsplaner att göra. Även Lähteenmaa menar att den traditionella anledningen till varför människor ägnar sig åt ideellt arbete, har varit att de känner motivation av att hjälpa andra människor. Undersökningen som hon gjorde visar dock att de traditionella drivkrafterna till ideellt arbete saknas. Lähteenmaa tar upp något som hon kallar för hedonistisk altruism. Genom att utföra goda handlingar blir man själv tillfredsställd. Vidare skriver hon att den altruistiska hedonismen alltså inte nödvändigtvis endast behöver kopplas till narcissism och egoism, utan att det faktiskt kan beskrivas som något positivt för kollektivet (ibid).

Enligt ideellforum.se, som är en hemsida driven av svenska kyrkan så är det drygt 50 % av Sveriges befolkning som gör ideella insatser utanför familjen. De skriver även att majoriteten av dessa är män. Men i åldrarna 16-25 är fördelningen lika ut. Lund är en universitetsstad med många ungdomar i den åldern. Här finns även många ideella organisationer däribland den ideella organisationen TAMAM. TAMAM anger sig själva på deras hemsida att de är en ideell organisation där huvudsakligen unga människor jobbar frivilligt med barn och ungdomar. Enligt SOU (1993:82) kan ordet ideell anknytas till altruistisk och icke-ekonomiskt. En ideell organisation behöver dock inte vara icke-ekonomisk då de kan gynna sina egna medlemmar ekonomiskt (ibid). Idag jobbar över hundra ungdomar ideellt inom TAMAM med t.ex. läxhjälp utan någon ekonomisk ersättning. Från början hade TAMAM läxhjälp på Polhemskolan i Lund och var en del av IM (Individuell Människohjälp). Nu är de en egen organisation och jobbar dessutom med att skapa mötesplatser för nyanlända ungdomar i Sverige. Organisationen har blivit så stor att den inte bara finns i Lund utan även i t.ex. Malmö, Göteborg och Stockholm. På deras hemsida beskriver de att syftet med arbetet är att ungdomarna som de jobbar med ska få kunna träffa nya vänner och knyta nya kontakter. Men varför väljer ungdomarna att jobba ideellt inom TAMAM, vad är det som motiverar dem? Syftet med den här studien är att ta reda på varför ungdomar idag väljer att jobba ideellt inom TAMAM. Det var över 14 år sedan Lähteenmaa gjorde sin undersökning om varför ungdomar arbetar ideellt. Vad kan det finnas för andra drivkrafter än Lähteenmaas så kallade hedonistiska altruism som motiverar ungdomars val?

1.2 Syfte

I den här uppsatsen studeras vad som motiverar unga människor att arbeta utan ekonomisk ersättning för den ideella organisationen TAMAM.

1.3 Frågeställningar

- Kommer ungdomarnas engagemang till ideellt arbete från altruistisk motivation?
- Kommer ungdomarnas engagemang till ideellt arbete från egoistisk motivation?
- Går det att hitta både altruistiska och egoistiska inslag i de ideellt arbetande ungdomarnas motivation?

1.4 Avgränsningar

Forskningsområdet kring varför människor motiveras till att göra goda handlingar för andra människor är väldigt stort. Mitt fokus har varit ideella insatser i en specifik organisation. Jag har däremot använt mig av tidigare forskning som har med ideella och ”goda” insatser för andra människor att göra för att försöka förstå vad det är som motiverar själva beteendet. Det finns ett par andra diskussioner som rör detta område, men som jag inte har ägnat någon större tid åt.

Det frivilliga arbetet har enligt utredarna inom SOU (1993:82) en lång historia. Filantropi är en gammal benämning på frivilligt arbete som enligt SOU numera mest förknippas med tidigt 1900-tals klassamhälle då andra sociala skyddsnät fattades. Det här skuggar själva innebörden som faktiskt var att hjälpa människor i nöd (ibid). Vålgörenhet är ett begrepp som fler känner till, men som för många svenskar förknippas med ett samhälle som lite sporadiskt gör insatser för att hjälpa människor i nöd (SOU, 1993:82). Lähteenmaa (1999) tar upp en diskussion om att motivationen till att arbeta ideellt ser annorlunda ut än vad den gjorde förr. Hon menar att det traditionellt sett fanns mer altruistiska skäl till varför man ägnar sig till ideellt arbete. Idag finns det andra mer ”egoistiska” anledningar till varför de gör det (ibid).

Corcoran (2000) hävdar att dagens samhälle är mer individualistiskt än vad det var tidigare. Ett samhälle som bygger på individualism, skapar individer som blir individualister. Det finns en hel del intressant forskning kring hur samhället genom tiden på olika sätt har påverkat oss att ägna oss till det ideella arbetet. Den här uppsatsen kommer inte att vidare ta upp eller jämföra de här olika skillnaderna som genom tiden har motiverat människor att söka sig till

ideellt arbete. Uppsatsen kommer att inrikta sig på den ideella organisationen TAMAM som drivs av ungdomar där de flesta studerar. Att studera är dock inget krav för att bli medlem.

2. Tidigare forskning

Den litteratur och forskning som kommer att presenteras i den här delen har att göra med forskning och teorier kring varför människor utför goda handlingar. Kommer den från altruism eller egoism? Mycket av det som tas upp kommer att användas i analysen tillsammans med de olika teorier som tas upp i kapitlet ”Teori”. Litteraturen jag har använt mig av i det här avsnittet består av tidigare forskning kring hur människor tänker och motiveras när de utför goda handlingar. Det här kallar Batson (2011) kallar för ”pro social action”, d.v.s. när man utför en handling som på något sätt gör att en annan person än du själv gynnas av agerandet. När jag började leta efter litteratur märkte jag att det fanns en mängd olika teorier kring det här ämnet. Jag kommer i den här delen gå in på vad Batsons och Lättheenmaas teorier handlar om och dessutom komma in på någon ytterligare forskning. Jag kommer att börja med att diskutera lite kort om begreppet ”motivation”. Vad betyder egentligen motivation, och var kommer den ifrån?

2.1 Motivation

Motivation är en central begrepp i uppsatsen. Därför finns det skäl att titta närmre på vad motivation är för något och var den kommer ifrån. Enligt nationalencyklopedin så är motivation en psykologisk term och innebär olika faktorer hos en individ som får oss att rikta fokus mot olika mål. Om vad det är som får oss att rikta fokus mot de här olika målen, finns det en mängd olika teorier om (NE, 2014). Harmon-Jones m.fl. har forskat kring frågan om motivation är något som styrs av vår omgivning eller om det är något som kommer inom oss. De menar att flera forskare inom psykologi tror att motivation är något som styrs av vår omgivning. Det här innebär att människor söker positiv stimuli från omgivningen vilket utvecklar goda erfarenheter, och samtidigt att vi försöker hålla oss borta från sådant som ger oss negativ stimuli (Harmon-Jones m.fl., 2014). Harmon-Jones m.fl. påstår dock att människor inte styrs av omvärlden utan att de har ett så kallat sökningssystem i hjärnan som gör att människor själva letar efter stimuli. Det här sökningssystemet kan vara olika mycket på- och avslaget vilket betyder att i vissa situationer känner vi oss mer motiverade att göra vissa saker än i andra situationer.

2.2 Altruism och egoism

Batson (2011) påpekar att altruism är någonting som normalt finns hos alla människor och som kan påverka våra beslut och handlingar. Empatiska altruistiska handlingar är något som vi kan utföra åt vem som helst. Han menar dock inte att egoismen inte finns, utan att människor kan handla både utifrån ett altruistiskt och ett egoistiskt perspektiv (ibid). Batson tar upp en hel del om förtjänster och nackdelar med altruism. Människor som känner empati för andra människor, kan må bra själva av att hjälpa dem. Det här är både positivt för en själv och för den som blir hjälpt. Det finns dock några negativa sidor med altruism också. ”A warm heart when you need a cold head” (Batson, 2011, s. 189). Batson hävdar att det finns vissa situationer i livet då det är till en nackdel att vara för emotionellt påverkad av en specifik situation. I sin text tar han upp ett exempel på hur en kirurg får reda på att hon har fått sin syster på operationsbordet. Kirurgens emotionella band och vilja att systemen ska överleva kan vara ett problem om hon skulle operera på sin syster. Andra situationer kan också diskuteras om de i själva verket är altruistiska eller om de är någonting helt annat. När en kamikazepilot flyger in i ett hangarfartyg är motivet för piloten med största sannolikhet att han eller hon gör det för sitt land eller för sin familj. För andra människor är det dock en mycket ondskefull handling som inte kan ses som osjälviskt utan snarare oerhört självisk (ibid).

Batson (2011) har även studerat om det finns skillnader i kvinnors och mäns motivationskraft när det kommer till pro sociala handlingar. Han skriver att det tidigare påståtts att det finns skillnader bland könen i hur empati visar sig. Han nämner även att den här forskningen påstår att kvinnor har lättare för att känna empati än vad män har. Batson menar dock att de här undersökningarna främst har handlat om personlig självskattning hos män och kvinnor och att män exempelvis inte har velat visa sig svaga av kulturella skäl. Dessutom påstår han att det traditionellt sätt inte har varit manligt att visa empati. På så sätt finns det dock vissa bevis för att det socialt sätt har varit mer acceptabelt för kvinnor att visa sina känslor, även om det är av samhällseliga skäl. Däremot menar Batson att när väl en empatisk känsla har väckts i oss, vilket är lika lätt hos kvinnor som hos män, så spelar det ingen roll vilket kön du har för hur lätt du ska känna motivation till att hjälpa den här eller de här människorna (ibid).

2.3 Individanpassad motivation

I *Altruism and egoism: Prosocial motivations for helping depend on relationship context* beskriver Maner & Gailliot (2007) att människors motivation till att hjälpa andra människor både kan ha med egoistiska och altruistiska drivkrafter att göra. De menar dock att egoism och altruism i förhållande till att hjälpa andra människor, har mycket att göra med kontexten personen befinner sig i. Det som har störst betydelse för vilken drivkraft som är dominerande, handlar om vilken relation man har till den eller de människor man hjälper (ibid).

Maner & Gailliot's undersökning gick ut på att människor blev indelade i två olika grupper. I den första gruppen togs olika scenarier upp som hade med helt främmande människor att göra. Här fick de svara på vad de kände rent emotionellt när de fick scenariet uppläst. De fick också svara på om de var beredda att hjälpa de okända människorna i de här olika situationerna. I den andra gruppen fick försökspersonerna samma scenarier upplästa för sig. Den enda skillnaden var att försökspersonerna skulle föreställa sig att de människor som behöver hjälp, var någon person som stod dem nära. Det kunde t.ex. vara deras föräldrar, partner eller nära vän. Vad Maner & Gailliot (2007) kom fram till att det fanns betydande skillnader mellan de två olika grupperna om hur man kände sig motiverad till att göra en insats eller inte. En stor andel av de människor som var med i grupp ett, svarade att de inte var motiverade att hjälpa människor i nöd som de inte kände. Många av dem i grupp ett som svarade att de kände sig motiverade till att göra en insats fick dock inte att de fick samma empatiska känslor som människorna i grupp två. I grupp två kände dock majoriteten att de kände sig motiverade till att hjälpa sina nära och kära, visade starka känslor och menade att de värderade dessa människors liv lika mycket som sitt eget.

Slutsatsen med Maners & Gailliot's undersökning är inte att säga att empatisk altruism inte existerar, utan tvärt om så menar de att empatisk altruism finns, men att det beror till stor del vad man har för relation till den man hjälper. De menar också att all annan hjälp beror på egoistiska och själviska drivkrafter (ibid).

2.4 Motivation och samhörighet med de hjälpta

Maner & Gailliot (2007) tar upp Batsons forskning om att människan i grunden är empatiskt, altruistiskt styrd när de motiveras av att hjälpa andra och att Batson har fört fram goda bevis för detta. De skriver dock att problemet med att komma fram till om människan motiveras av

inre eller yttre faktorer är att de kan vändas på olika håll. Genom att man känner sig ledsen av att se någon annan i nöd och av empatiska skäl hjälpa, kan ses som osjälviskt. Men Maner & Gailliot påpekar att man också kan se det som att den hjälpare personen motiveras att hjälpa för att få bort obehagskänslan i kroppen. Även om man i själva verket hjälper någon för att man själv mår dåligt, kan det ses som en självisk handling (ibid).

De kritiserar även Batsons teori på andra grunder. De menar att Batson skriver att när en människa känner empati, kan hjälparen känna att hon och den hjälpte delar identitet och att hjälparen blir ett med den hjälpte. Hjälparen värderar då sitt eget liv lika hög som den hjälptes. Det här ser Maner & Gailliot istället som att människor försöker finna någon slags samhörighet, d.v.s. gemenskap med de personer man hjälper. De menar att forskare har kommit fram till att när en människa infinner sig i en situation där hon får fram empatiska känslor, kommer även en del andra känslor fram. Sådans känslor som också kommer fram är t.ex. enighet och en känsla av gruppstillhörighet med de behövande. Maner & Gailliot (2007) menar att om känslor som enighet och gruppstillhörighet motiverar människor att hjälpa andra, kommer motivationen från egoismen snarare än altruismen. Maner & Gailliot skulle antagligen förklarat att en del av ungdomarna som söker sig till TAMAM, gör det för att de får en slags samhörighetskänsla med de barnen de arbetar med. Gemenskapen skulle enligt Maner och Gailliot (2007) också kunna handla om att ungdomarna känner igen sig själva i barnen när de själva var små och därför sympatiserar med dem.

2.5 Motivation och samhörighet med kollegor

Tidigare i problemformuleringen nämnds Jaana Lähteenmaas (1999) studie *The hedonistic altruism of young voluntary workers* om vad som motiverar ungdomar att söka sig till ideellt arbete. Lähteenmaa skriver att det finns oerhört mycket forskning kring hedonism och hur människan av egoistiska skäl motiverar sig till att handla på olika sätt. Men hon nämner även att det på forskningsfronten finns oerhört lite kring hur människors handlingar och motivationsarbete i ett kollektiv kan få människor att känna glädje och tillhörighet. Lähteenmaa kallar det här som altruistisk hedonism. Det ideella arbetet sker oftast i grupp. Det är inte ovanligt att arbetet kan vara stressande i sådana här sammanhang. Samhörigheten till de andra volontärarbetarna gör att de känner mindre stress, eller kan få avlastning från den stress de har av arbetet (ibid).

Lähteenmaa försöker få visa på likheter mellan hur en hedonist tänker, och de resultat hon fick fram i hennes undersökning. När en hedonist känner att hon inte motiveras av att göra

någoting så överger hon eller undviker den situationen. Lähteenmaa skriver att ungdomarna hade svarat likadant i hennes undersökning. När ungdomarna inte längre känner att det är roligt eller utmanande att arbeta ideellt, så kommer de att sluta med det. Hon beskriver det som att ungdomarna kommer att överge altruismen när motivationen från bl.a. sina kollegor försvinner (Lähteenmaa, 1999). Enligt Lähteenmaa så har det forskats mycket kring ifall människan är en egoistisk varelse som enbart handlar och motiverar oss att göra saker för att själv få ut maximal njutning i livet. Lähteenmaa menar dock att hennes undersökning visar att även om ungdomarnas motivation och tillfredsställelse kommer från själva arbetsgruppen, så gynnas dessutom de personer man hjälper av själva arbetet. Det här är ett annorlunda sätt att se på hedonism utifrån ett altruistiskt perspektiv och som inte riktigt kan jämföras med den traditionella narcissistiska hedonismen (ibid). Lähteenmaas undersökning grundar sig på ungdomar i samma ålderskategori som ungdomarna i den här uppsatsen.

2.6 Sammanfattning om tidigare forskning

I tidigare forskning har det framkommit att motivation är någonting som får människor att kämpa sig till eller gå mot ett bestämt mål. Vad det är som får människor att gå mot ett speciellt mål finns det dock delade uppfattningar kring. Samma delade uppfattningar finns när det handlar om motivationen att utföra pro sociala handlingar för andra människor. Det är tydligt att det finns en debatt kring om människors pro sociala handlingar kommer ifrån egoistisk eller altruistisk motivation. Batson menar t.ex. att altruistiska handlingar är något som alla kan utföra för alla, medan Lähteenmaa påstår att det är människors egna intressen, som påverkar den enskilda människans motivation. Maner & Galliot placerar sin teori mitt emellan Batson och Lähteenmaa och menar att altruistiska handlingar endast sker mellan familj och nära relationer. Det finns även delade teorier och tankar hos de som tror att motivationen är driven av egoistiska skäl. Som nämnts tar Lähteenmaa upp tillhörigheten i gruppen som en motivationsfaktor. Maner & Galliot tar däremot samhörigheten hos den hjälpte som motivation. Altruism och egoism är två begrepp som återkommer i den forskning som har framförts. De här två begreppen kommer att användas senare i uppsatsen, i resultat- och analysdelen för att beskriva de ideellt arbetande ungdomarnas motivation.

3. Metod

Metoden till den här uppsatsen bygger på kvalitativa intervjuer. ”Kvalitativa studier bygger på en forskningsstrategi där tonvikten oftare ligger på ord än på kvantifiering vid insamling av analys och data” (Bryman, 2011, s. 340). Enligt Bryman så är kvalitativa studier ett sätt att

tolka verkligheten, snarare än att komma fram till en specifik sanning. I det här kapitlet beskrivs den metod jag har valt att arbeta med, samt hur jag har gått till väga under hela arbetsprocessen. Jag kommer även att beskriva olika etiska aspekter som jag har försökt att ta hänsyn till vid undersökningstillfällena. Första delen kommer att handla om de begränsningar och förtjänster som kvalitativ metod medför.

3.1 Förtjänster och begränsningar

Bryman (2011) skriver att den kvalitativa forskningen ofta är kopplad till samhällsvetenskapen och andra "icke exakta vetenskaper". Däremot finns det flera forskare inom samhällsvetenskapen som kritiserar den synen eftersom kvalitativ forskning inte enbart handlar om en frånvaro av siffror. Den kvalitativa forskningen är detaljrik och beskriver olika saker som sker i sin speciella kontext (ibid). I den här uppsatsen studeras vad som motiverar unga människor att arbeta utan ekonomisk ersättning för den ideella organisationen TAMAM. Det innebär alltså att ta reda på vad ungdomarna känner i just den här speciella kontexten. Bryman påstår även att en kvalitativ undersökning bygger på att man försöker få ett detaljrikt resultat och en kontextuell förståelse (ibid). Därför valde jag att använda mig av just kvalitativ metod till den här uppsatsen.

Danermark (2013) hävdar i "Kunskap i socialt arbete" att enligt ett relativistiskt synsätt kan verkligheten aldrig bli fri från kontexten. Därför kan vi aldrig heller finna några direkta sanningar. Det enda vi kan finna är tolkningar av verkligheten (ibid). Bryman (2011) berättar även att anledningen till att man ofta använder sig av kvalitativa undersökningar när det handlar om människor är att människor alltid tillskriver en mening till sin omgivning. Det här är inget som gaser, atomer eller molekyler kan göra inom den naturvetenskapliga forskningen, som ofta är kvantitativ. Vidare menar Bryman att människan är ett subjekt som kan tolkas på olika sätt, men att naturvetenskapen inte kan det utan är ett objektivet forskningsområde (ibid). I kvantitativa studier vill forskaren inte gå utanför sina egna ramar då det stör själva undersökningen. (Bryman, 2011). Bryman förklarar dock att kvantitativa studier är optimala för att få fram små skillnader mellan människor i allmänhet som att t.ex. få fram vilka som älskar respektive hatar sitt jobb. Det är däremot svårt att i liknande studier upptäcka de skillnader som är mindre tydliga (ibid).

3.2 Semistrukturerad intervju

Bryman (2011) beskriver att det inom kvalitativ metod finns dels ostrukturerad metod och dels semistrukturerad. I ostrukturerad metod ställer intervjupersonen en öppen fråga och låter personen prata helt fritt och bryter ibland in med någon följdfråga (ibid). Den metod jag kommer använda mig av är den semistrukturerade. I semistrukturerade intervjuer håller intervjupersonen sig till några olika teman eller en intervjuguide (ibid). Fördelen med den semistrukturerade metoden är att man med hjälp av intervjuguiden kan hålla intervjun levande, då man kan gå tillbaka och luta sig mot den när man känner att man har kört fast. Bryman (2011) skriver att både ostrukturerad och semistrukturerad metod används för att beskriva en människas livshistoria, med den skillnaden att man har en förberedd intervjuguide när man använder sig av semistrukturerade intervjuer. Därför blir den ostrukturerade intervjun mer öppen än den semistrukturerade (ibid). Däremot kan man även ställa andra frågor som inte finns med på intervjuguiden, om något intressant skulle dyka upp utifrån de svar man får. Det här gör att man med sin intervjuguide får en bra grund att stå på plus att man kan känna sig fri att ställa följdfrågor om sådant som dyker upp under intervjuens gång (ibid).

3.3 Validitet & Realibilitet

Mätningen i kvalitativa studier inte är av någon stor betydelse. Därför kan det hända att mätningen blir ganska ointressant (Bryman, 2011). Däremot menar Bryman att det finns några olika sätt man kan anpassa sig till reliabiliteten och validiteten inom kvalitativ forskning. Bryman talar t.ex. om trovärdighet (intern validitet) som innebär att den sociala verklighet som jag har beskrivit ska kunna vara trovärdig i andra människors ögon. För att trovärdigheten ska bli större i andras ögon, har jag erbjudit de personer jag intervjuat att få läsa mitt arbete. Framför allt menar Bryman (2011) att det här kommer att öka trovärdigheten, då jag kan få en bekräftelse om att jag inte har analyserat på ett helt annorlunda sätt än vad mina intervjupersoner känner.

Danemark (2011) menar i *Kunskap i socialt arbete*, att en narrativ slutledning bygger på att man inte gör några generaliseringar. Verkligheten är så pass komplex att olika mönster och generaliseringar endast kan ses som tankekonstruktioner. Jag har försökt tänka på det Danemark skriver om att inte dra några förhastade slutsatser, utan istället försökt förklara olika situationer utifrån olika perspektiv och teorier. Bl.a. har jag försökt att inte endast stirra mig blind på den teori jag skriver om under rubriken ”Teori”, utan också försökt se resultatet

utifrån andra synvinklar och teorier. Vad gäller reliabilitet så skriver Bryman (2011) om pålitlighet. Med pålitlighet menar han att det tydligt ska kunna framgå i rapporten för hur man har gått till väga för att få fram sina resultat. Det ska tydligt framgå hur olika intervjuer har blivit kodade, varför man har valt att intervjua de personer man har intervjuat o.s.v. (ibid). Den här delen av uppsatsen har som syfte att förmedla det. Alla intervjuer spelades in och transkriberades. Risken hade annars kunnat bli att någonting hade glömts bort att skrivas. Det här gör jag för att pålitligheten i mitt arbete ska bli större. En annan fördel med att spela in är att jag inte bara får med vad som sägs utan även hur det sägs. Det här hade varit en intressant faktor att ha med i analysen.

3.4 Urval

Uppsatsen inriktar sig på ungdomars motivation till ideellt arbete. Därför har målet varit att hitta en liten grupp ungdomar som är volontärer. Bryman (2011) menar att när man försöker hitta människor att intervjua som har med sina forskningsfrågor att göra, så att urvalet blir målinriktat. Eftersom jag har kontakter in i den ideella organisationen TAMAM, valde därför att försöka hitta ungdomar i den här organisationen som skulle vilja ställa upp på intervjuer. I TAMAM arbetar främst studenter och de ungdomar jag intervjuat var mellan 21-25 år. Eftersom jag känner en person som arbetat som volontär i TAMAM, bad jag honom att tipsa om kontakter. Jag fick en volontärs nummer och frågade henne ifall hon kunde ställa upp på en intervju. När vi var klara frågade jag henne likadant. Jag använde samma strategi tills jag var uppe i fyra intervjuer. Just den här typen av urval kallar Bryman (2011) för snöbollsurval. Snöbollsurval är ett exempel på ett bekvämlighetsurval som innebär en kedjereaktion där en kontakt leder till en annan. Enligt Bryman ses det här inte som slumpmässigt då gruppen människor man får tag på ofta hade blivit den samma om man hade utfört den här urvalsmetoden igen.

Det kan vara svårt att från början avgöra hur många personer man ska intervjua för att undersökningen ska bli bra (Bryman, 2011). Enligt Bryman så brukar forskare intervjua människor tills de känner att de får en teoretisk mättnad. Han fortsätter att skriva att eftersom det inte finns någon vidare bra förklaring om vad en teoretisk mättnad betyder, kan det vara svårt att veta när man har tillräckligt med material. Bryman hävdar om hur många intervjuer som behövs för att en kvalitativ studie ska vara godkänd. Det finns delade uppfattningar om hur många intervjuer man bör göra. Vissa menar 20-30 intervjuer behövs och andra tycker att minst 60 intervjuer är ett krav. Dock beror det även på hur långa och omfattande intervjuer

man genomför. Vissa intervjuer om en persons livshistoria kanske endast kräver en till två intervjuer (Bryman 2011). Jag har till den här uppsatsen intervjuat 4 personer inom TAMAM som arbetar ideellt. Antalet intervjupersoner beror på två olika anledningar. Dels kände jag precis som Bryman skriver att jag efter min fjärde intervju började känna en mättnad på information. Mina intervjuer varade i snitt 45 min vilket kändes tillräckligt för varje intervju. Dels fanns det inte mycket mer utrymme för fler intervjuer då tiden började rinna iväg.

3.5 Databearbetning och analysmetod

Jönsson (2010) beskriver att kodningen är den del av analysen och att det är som en slags tolkning av vad jag har fått fram. Han skriver vidare att kodningen både kan byggas utifrån vad som synliggörs under själva datainsamlingen men även utifrån de teorier eller begrepp som guidar själva uppsatsen. Den här uppsatsen kommer att byggas och analyseras utifrån teorier från tidigare forskning. Bryman (2010) beskriver att en typ av kodning är att man försöker koppla den data man får fram till olika sammanhang eller kontexter. Själva kontexten i det här sammanhanget är organisationen TAMAM där unga volontärer arbetar med barn utan någon ekonomisk ersättning. Jönsson (2010) skriver om överrockstendensen. Det innebär att man använder analysen enbart för att bekräfta det resultat man får fram genom intervjuer eller enkäter. Om analysen bara bekräftar det man redan har kommit fram till, tillkommer ingen ny kunskap om empirin (ibid).

Den primära uppgiften i uppsatsen har varit att försöka hitta inslag av altruistisk eller egoistisk motivation hos ungdomarna i mina intervjuer. Jag har använt mig av en mängd olika begrepp för att försöka förstå och koppla var motivationen kommer ifrån, inom den kontext jag har studerat. Willers "Collective action theory" kommer att vara en av de teorier jag utgår ifrån när det gäller kodningen av mitt material i analysen. Går det t.ex. att hitta tendenser i intervjuerna som visar på att individer handlar för gruppen för att de ska bli omtyckta? Däremot kommer jag även att titta på tidigare forskning. Batsons "empatiska altruism" och Lättheenmaas "hedonistiska altruism" är två andra aspekter som jag kommer att koda mitt material efter i analysen.

3.6 Etiska överväganden

En rapport skriven av utredarna i Vetenskapsrådet som heter "Forskningsetiska principen inom humanistisk- samhällsvetenskaplig forskning" tar de upp olika principer och krav som är grundläggande vad gäller etik och forskning. De här har jag försökt rätta mig efter i min

uppsats. Det första kravet som tas upp är informationskravet. Det innebär att forskaren som utför studien måste informera om intervjupersonernas uppgift i studien. Man måste även informera om att deltagandet är frivilligt och att de får avbryta intervjun ifall de önskar det. Det andra kravet är samtyckeskravet (Vetenskapsrådet, 91-7307-008-4).

Man måste ha ett samtycke från den man intervjuar om t.ex. hur länge intervjun skall pågå för att det ska vara etiskt korrekt. Ifall den som bli intervjuad är under 15 är det högst nödvändigt att samtycket skall komma från föräldrarna. Det tredje kravet är konfidentialitetskravet, vilket innebär att det finns en sekretess kring det som sägs och att intervjupersonerna kommer att vara anonyma i studien. Det fjärde och sista kravet är nyttjandekravet. Det innebär att resultatet i studien endast kommer att utnyttjas i studies syfte och ingen annanstans (Vetenskapsrådet, 91-7307-008-4).

Bryman (2011) radar också upp fyra olika punkter man ska tänka på innan man intervjuar för att personen i fråga inte ska ta någon skada av undersökningen. En av punkterna ska vara att man som forskare inte gör några falska förespeglningar eller att man undanhåller information om undersökningen. Den här uppsatsen har inget dolt syfte. Jag har varit öppen och ärlig mot de personer som intervjuats och försökt vara tydlig med vad jag ville få ut av intervjun.

Jönson (2010) skriver att man ska ta hänsyn till en människas integritet och att det ibland kan vara svårt att veta som intervjuperson att veta var gränsen går. Det här skulle kunna leda till att den som blir intervjuad svarar på frågor som hon i efterhand ångrar att hon svarade på (ibid). Jag har inte tvingat någon att svara på något som de inte har velat svara på. Jag har inte märkt om någon har ånkrat sig för vad de har svarat. Däremot var det ingen som påpekade att jag ställde någon känslig fråga. Målet med mina frågor har varit att försöka göra de så enkla som möjligt och inte vinkla dem på något sätt. Jag har heller inte försökt ställa några ledande frågor.

3.7 Litteratur

På LubSearch och på Lovisas sökmotor har jag hittat intressanta artiklar om varför människor motiveras till sociala handlingar. På Lovisa sökte jag som sökord "altruism" och bland annat en artikel av Daniel Batson där han beskriver om hur altruism motiverar människor till att göra sociala handlingar för andra människor. Under sökordet altruism, hittade jag även en antologi skriven av Lawler & Thye som heter "Altruism and prosocial action i groups". Rob

Willer skriver där ett kapitel om att anledningen till att man hjälper sin grupp, är för att man vill stiga i status inom gruppen. När jag sökte efter artiklar på LubSearch, sökte jag efter "peer-reviewed" artiklar. På Lubsearch sökte jag också på ordet "altruism" vilket ledde till att jag fann nya begrepp som "prosocial behaviour" vilket var ett begrepp som Batson pratade mycket om och som jag kommer att berätta mer om längre fram. Jag hittade jag en artikel skriven av Jaana Lähteenmaa som handlar om hur ungdomar av sociala skäl väljer att arbeta med ideellt arbete. Jag hittade även två författare, Gailliot T, Matthew & Maner K, Jon, som skriver om att människors motivation att frivilligt engagera sig socialt, är situations- och individanpassat. Jag sökte även på "individualism" och "society" på LubSearch och fick fram två användbara artiklar. En av Solan Wilson och en av Mary Corcoran som skriver om dagens individualistiska samhälle leder till individualistisk motivation.

4. Teori

Det här kapitlet är en utökning av kapitlet "Tidigare Forskning" där jag tar upp nya teorier om egoism, altruism och pro social motivation. Pro social motivation är något som framförts tidigare i uppsatsen. Det finns dock olika syn på ifall motivationen kommer från de personer man hjälper, de personerna man arbetar med eller någon annanstans. Jag har även presenterat Batsons forskning som har en empatisk altruistisk syn på pro social motivation. Det finns alltså två huvudsakliga och åtskilda åsikter om varför människor motiverar sig till att göra goda handlingar för andra människor. Den ena är altruistisk och den andra är egoistisk. I den här delen kommer jag att gå in på Batsons empatiska altruistiska syn på pro social motivation men även på ytterligare forskning som hävdar att pro social motivation har med egoism att göra.

Batson (2011) menar att det ligger i vår natur att inte bara värdesätta våra egna liv utan att människor faktiskt är kapabla till att värdesätta andras liv exakt lika mycket. Varför vi har den förmågan förklarar han dock inte på något djupare plan. Batson kan heller inte förklara varför vi har empatiska känslor, men att de finns och att de i allra högsta grad påverkar oss när vi motiveras att utföra sociala handlingar för andra människor. Batson förnekar dock inte att egoism och mer självfokuserade faktorer driver människor att utföra goda handlingar. Även om motivet bakom dina handlingar är empatiskt altruistiska, kan de leda till att du fortsätter att utföra dessa p.g.a. att du känner dig uppskattad av dem du hjälper eller av andra. Batson skriver: "But perception of need may also arouse a desire to gain social and self-rewards for helping, as well as a desire to avoid social and self-punishments for failing to help" (Batson, 2011, s. 30).

Batson vet att det finns en hel del kritik kring hans egen forskning. Kritiken riktar sig mot att en handling kan vara helt altruistisk. För att en människa ska kunna handla, måste den utgå ifrån sig själv. Batson skriver att det skulle innebära att ordet empati får en annan mening och att hans teori om att en människa kan värdesätta sitt eget liv lika mycket som någon annans liv försvinner (ibid). Batsons teori om den empatiska altruismen skulle kunna vara en av anledningarna till att vissa ungdomar söker sig till ideellt arbete. Batson (2011) förnekar dock inte att det även finns egoistiska skäl till varför människor motiveras till att utföra vissa handlingar. Han menar att både altruism och egoism existerar.

Läthenmaa gjorde en direkt undersökning bland ungdomar, om vad det var som motiverade dem att arbeta ideellt. Hon kom fram till att arbetsgruppen var en stor motivationsfaktor och kallade det för hedonistisk altruism, men beskrev det som en egoistisk handling (Läthenmaa, 1999). En annan person som precis som Läthenmaa är inne på att arbetsgruppen motiverar människor till pro sociala handlingar är Willer. Willer forskar om människors status i arbetsgrupper. Hans biografi finns på www.stanford.edu. På hemsidan står det att Rob Willer är professor på Standords Universitet i sociologi och inriktar sig främst på socialpsykologi och hur människor i grupp agerar i olika organisationer.

Willer (2009) skriver i Shane R. Thye, Edward J. Lawlers "Altruism and Prosocial Behavior in Groups" ett kapitel som heter "A status theory of collective action". Här nämner Willer en teori om varför människor motiveras att handla för gruppens bästa. Han skriver att människors individuella status är otroligt viktig för alla individer. Willer (ibid) menar att den individuella status som människor har, har mycket att göra med att de är så oroade för vad andra människor tycker och tänker om dem. Willer skriver att ett sådant system som är uppbyggt av status, är ett informellt system som inte är i behov av någon formell organisation. Priset man får av gruppen har heller inget att göra med materiella ting. Willer skriver så här: "The status rewards available to contributors are distributed across the minds of other group members" (ibid, s. 158)." Han fortsätter att skriva att eftersom belöningen kommer från medlemmarna i själva gruppen, finns det inte heller något behov av någon speciell ledning eller ledarskap i gruppen (ibid). Enligt Willer (2009) så spelar människornas motivation stor roll om handlingen leder till något stort eller litet för gruppen. Han fortsätter att skriva, att det här betyder att initiativet från gruppmedlemmars sida, att utföra handlingar för gruppen blir större ju svårare uppgiften är. Ju svårare uppgiften är desto mer arbete måste medlemmarna lägga ner på själva uppgiften. Men ju svårare uppgiften är desto mer belöning från gruppen

kommer även att delas ut eftersom uppoffringen för gruppen tyder på en större omtanke för den. Resultatet blir att din status i gruppen stiger (Willer, 2009).

Det här är något helt naturligt menar Willer. Han menar att om alla människor endast hade utfört de handlingar som gynnade de själva bäst, hade samhället inte fungerat. Han menar också att de samhällen som vi människor lever i idag, är bevis på att vi strävar efter att hålla ihop vår grupp och att alltid handla för gruppens bästa (ibid). Willer menar dock inte att vi alltid försöker handla efter gruppens bästa. Han menar att vi ständigt är i konflikt mellan att handla för en själv och för gruppens bästa. Willer tar upp två olika persontyper som beskriver personer som handlar enbart för sig själva, när de i samma situation skulle kunna handla för gruppen. Det första Willer pratar om är ”the temptation to free-ride. En free-rider är en person i en grupp som inte bidrar med någonting till gruppen utan låter alla andra i gruppen göra grovarbetet. Det andra Willer tar upp är ”fear of inefficiency”. Det är när man i gruppen inte värdesätter sina egna handlingar så högt och inte tycker att det spelar någon roll att man bidrar. Därför väljer man istället att inte bidra (ibid). Båda de här typerna av sätt att agera, leder till att gruppen förlorar på det menar Willer. Han försätter att skriva att ifall alla människor i samma grupp hade tänkt likadant, hade det till slut gjort att gruppen inte hade fungerat (Willer, 2009).

Willer kallar sin teori för ”collective action theory” (ibid). I Willers text nämner han den stora filosofen Sartre och att han beskrev andra människor som helvetet på jorden. Sartre menade att människor alltid döms av andra människor och att vi alltid är beroende av andra människor för att vi själva ska må bra. Även i andra människors frånvaro är vi beroende av dem och vår uppfattning om oss själva speglar andras uppfattning om oss. Willer håller med Sartre att vi är beroende av andra människor men skriver dock om att han inte håller med Sartre om att han tycker att det är ett helvete. Willer menar istället att människor ska se det som en möjlighet att ta vara på. Han skriver att ”collective action theory” gör så att människor enas och är en stor faktor vad gäller samhällets funktion.

5. Resultat/Analys

Syftet med den här uppsatsen är som tidigare nämnts, att ta reda på vad som motiverar och driver unga människor, att arbeta utan ekonomisk ersättning för den ideella organisationen TAMAM. För att göra det har jag intervjuat fyra personer inom TAMAM. För att hålla mig till syftet har jag valt att koda materialet utifrån fem olika teman. Mina teman är ”samhörighet med gruppen”, ”Samhörighet med barnen”, ”Framtiden”, ”Empati” och ”status”. Samhörighet

med barnen handlar om hur ungdomarna t.ex. känner igen sig i barnen och/eller känner sig tvingade att hjälpa barnen för att själva inte må dåligt och därför motiveras till handling. Det här temat är en egoistisk förklaring till motivationen och bygger på Maner & Galliot förklaring till motivationen. Samhörighet med gruppen är precis som det första temat ett egoistiskt tema som bygger på Lätteenmaas forskning.

Empatitemat bygger på Batsons forskning om empatisk altruism. Här har jag försökt att hitta svar hos ungdomarna som kan bedömas vara empatiska. Temat som handlar om status är direkt kopplat till Willers forskning om status i gruppen. Willer förklarar också den här teorin som egoistisk. Det sista temat som rör ungdomarnas framtid. Det här temat valde jag för att försöka förstå ifall det ideella arbetet hade kommit ifrån altruism eller egoism genom att fråga ungdomarna om deras framtida planer och möjligheter. Jag ville t.ex. se ifall det ideella arbetet var något som de skulle fortsätta med, eller hade påverkat deras framtida studie- eller arbetsval. Jag ville även försöka se om volontärarbetet var någonting som ungdomarna ansåg var viktiga för deras CV. Under varje tema kommer jag att börja med att redogöra för vilka frågor jag ställde till ungdomarna och deras svar. I slutet av varje tema kommer jag att analysera en del av svaren utifrån olika teorier. Jag kommer att diskutera svaren i varje tema utifrån en eller flera teorier.

5.1 Samhörighet med barnen

Maner & Galliot (2007) beskriver att motivationen till att utföra goda handlingar åt andra människor kan bero på samhörighet till de personer man hjälper. Samhörigheten kan bero på två olika faktorer. De menar bl.a. att det skulle kunna vara ett sätt att bli av med sin egen ångest vilket är en egoistisk handling. Men de påstår även att altruism kan finnas i viss mån, beroende på vilken relation man har till de personer man hjälper (ibid). Samtliga volontärer jag intervjuat har på något sätt uttryckt att samhörigheten med de barn de jobbar med är viktig. Så här berättar en av de arbetande ungdomarna i TAMAM om arbetet med de unga.

”Ja, det var lite TAMAM som fick mig in på det spåret faktiskt. Eller alltså, jag höll på med läxhjälp rätt mycket och insåg att det var väldigt roligt att infinna mig i den sortens verksamhet och den miljön med barnen och så”

Maner & Galliot (2007) skriver att problemet med den altruistiska teorin är att den kan vändas tillbaka på en själv. Bara för att man känner sig motiverad till att hjälpa någon annan betyder det inte att handlingen blir altruistisk. Genom att hjälpa någon annan, så hjälper man sig själv

att bli av med sitt psykiska obehag (ibid). En fråga jag ställde till alla volontärerna, var om de kände att de hade en kompisroll eller en professionell roll gentemot barnen. I den här frågan fanns det delade uppfattningar om vad de själva tyckte att de hade för roll.

”Kompisroll, det är det jag strävar efter och TAMAM strävar också utifrån det också. Själva lärarrollen eller pedagogrollen är vi inte direkt ute efter...TAMAM har inte som förhållningssätt att det ska vara hjälp i första hand, utan att det blir ett möte...”

Den här arbetande ungdomen svarade att både han och TAMAM strävar efter att man ska försöka ha en kompisroll till de barn man jobbar med. Relationerna är viktiga i TAMAM beskriver han. Volontären berättar vidare hur det är att ha en kompisrelation med de unga barnen.

”Man kan ju få en väldigt speciell relation med vissa, t.ex. småkids som är killar, och så är man själv kille, de kan tycka det är coolt liksom och sån spelar ju också in.”

Altruism kan endast förekomma hos individers som utför goda handlingar till nära och kära menar Maner & Galliot (2007). Ifall deras teori stämmer så skulle endast den här volontärens pro sociala motivation vara altruistisk om de hade skapat en relation som var så stark att han skulle räkna barnen i TAMAM som sina nära och kära. Det här är dock svårt att mäta, enligt Maner & Galliot så skulle den här volontärens motivation kunna vara altruistisk.

Han beskriver kontakten med barnen är prioriterad och att det ger en speciell känsla att vara med dem och att de uppskattar honom. Enligt den här ungdomen så är det väldigt många arbetande ungdomar inom TAMAM ett engagemang och är bra på att möta andra människor. Volontären fortsätter att berätta om att det finns något speciellt med att arbeta med andra människor och som faktiskt båda aktörerna tjänar på.

”...Att du träffar andra människor och får dela med dig på båda hållen. Det blir ömsesidigt och både dem och jag mår bra av det... Det är därför jag vill ha en kompisroll så att man kan föra människorna närmre varandra”

Efter att ha intervjuat allihop märkte jag dock att det fanns delade uppfattningar om volontärrollen gentemot barnen. *”Jag tror att jag har varit ganska så professionell i min roll.*

Jag är ganska så auktoritär för jag vill ha kontroll. Det är ändå de som är barnen och jag är den vuxne. Det kommer nog naturligtast för mig”

Den här volontären menar att alla har olika sätt att vara gentemot barnen. Volontären menar att vissa har en mer ledande roll till barnen och att vissa är mer som kompisar.

Den arbetande ungdomens motivation verkade inte komma från de barnen hon arbetade med i första hand. Däremot så säger den här volontären även att hon vill bli omtyckt: *”Sen så försöker jag ju också att vara som en kompis ibland och... jag hoppas att de ser mig som det”*.

En av de arbetande ungdomarna beskriver att hon inte trodde att samhörigheten till barnen skulle bli så stor som den blev. Relationerna med barnen har blivit något hon ser fram emot när hon ska arbeta. Volontären berättar så här:

”Jag minns första gången. Vi hade inte så många barn just då. Jag satt med en kille som var väldigt fin. Jag hade hört att han var lite stökig också. Men när han satt med mig så var han verkligen fokuserad och ville lära sig och det kändes jätte, jätte bra”!

För den här volontären var relationen med barnen en stor motivationsfaktor till varför hon arbetade som volontär. Volontären fortsätter att berätta om att hon fick en speciell relation till den här killen. Varje gång den här arbetande ungdomen jobbade med den gruppen, ville hon sitta med just den killen och hjälpa honom. Volontären berättar även att hon tror att kille kände samma sak. Jag frågade volontären varför hon trodde att de fick så bra kontakt:

”Jag vet faktiskt inte, det kan ha varit att jag var helt dedikerad till honom eftersom jag inte riktigt visste att man skulle cirkulera bland barnen. Så jag tror att han uppskattade att jag stannade kvar hos honom... Och det var nog det som fick mig att fortsätta, eftersom vi fick så bra connection direkt liksom.”

Det var tydligt att volontären i slutet av förra stycket kände en närhet till barnen hon arbetade med och motiverade henne att hjälpa dem. Motivationen är dock även någonting som Maner & Galliot (2007) skulle förklara som ett sätt att få bort sin egen obehagskänsla i kroppen. På så sätt kommer motivationen från egoism snarare än altruism.

Maner & Galliot (2007) hävdar dock att altruism i viss mån kan förekomma. Allt handlar om vilken relation man har till den personen man hjälper. De berättar att undersökningar har bevisat att man kan värdesätta andra människors liv minst lika mycket som sitt eget. Det här är dock endast någonting som vi kan göra gentemot våra nära och kära som vår egen familj (ibid).

5.2 Samhörighet med kollegor

Lätheenmaa (1999) hävdar att det är samhörigheten, alltså närheten och relationen till de personer man arbetar med, som motiverar ungdomar i gruppen att arbeta ideellt. Det här är enligt Lätheenmaa något egoistiskt och kallar sin teori för hedonistisk altruism (ibid). Därför hade jag en del frågor kring relationen mellan ungdomarna i arbetsgruppen. En av mina frågor handlade om hur volontärerna i TAMAM hade kommit i kontakt med själva verksamheten. Det var en volontär som berättade för mig att anledningen till varför hon började, var att hon och några kompisar kände att de ville engagera sig i något. Den här volontären berättar att de till slut gick till ett hälsningsgille som TAMAM anordnade för att rekrytera nya volontärer.

”Jag har funderat en del på vad det var som gjorde att vi gick dit. Vi var ju ett gäng tillsammans som gick dit inledningsvis. Men jag har nog inget riktigt svar på det. Det kändes inte som ett långt steg. Vet du vad, det hade nog kunnat bli precis vad som helst. Det var inte så att jag brann jätte mycket för just den här typen av frågor.”

Lätheenmaas teori om att unga människor söker sig till ideellt arbete p.g.a. att de vill känna samhörighet i grupp, var även överförbar på de ungdomar som intervjuats i TAMAM.

Lätheenmaa (1999) menade även att det är viktigt för de unga volontärerna att de hade kul på sitt arbete. I hennes undersökning var det många ungdomar som sa att de hade slutat om de inte hade varit roligt längre. Det här är en av skillnaden mellan vanlig altruism och hedonistisk altruism, menar Lätheenmaa (ibid).

Jag ställde en del frågor till samma volontär gällande arbetsgruppen, hur den såg ut och hur mycket de arbetade tillsammans. Dessutom frågade jag hur pass mycket de träffades utanför och om det var något de uppskattade.

”Jag sitter lite i styrelse och där har vi möten en gång var tredje vecka. I läxhjälpgruppen jobbar vi i team och är alltid 4-5 stycken som jobbar. Vi är ett tajt gäng som träffas en hel del

utanför också... Jo, absolut som jag sa innan så tror jag att det är jätteviktigt att man har en vänskapskontakt också”.

Det fanns dock en av volontärerna som hade en annan inställning till arbetsgruppen än de två tidigare personerna. Han beskrev att huvuduppgiften för honom inte var det sociala kring arbetsgruppen, utan att fokusera på hjälpanDET hos barnen. Jag frågade honom om han trivdes med arbetsgruppen:

”Ja det tycker jag, Det är många personer här som tänker som en själv och så, man kan liksom relatera till dem, men egentligen tror jag inte att det hade spelat så jättestor roll om man hade kunnat göra det eller inte, för att fokus är ju inte att man ska få vänner”.

Han fortsatte också att berätta att han gärna ville skilja på arbetsplats och privatliv. *”Jag hänger ju inte så jätte socialt utanför arbetet med andra från jobbet, t.ex. att ta en fika och sådär. Dock är jag med på vissa temadagar tillsammans med ungdomarna”*

Men någon av dem uttryckte ändå att det fanns tillfällen under deras arbete som kändes jobbiga. En av dem tyckte t.ex. att de hade väldigt mycket att göra och att ingen annan tog ansvar för en del uppgifter. Trots de här tuffa och jobbiga perioderna så fortsatt hon ändå med sitt arbete mer eller mindre på egen hand. Är det fortfarande hedonistisk altruism då, eller kommer motivationen från någon annanstans istället? Den volontären jag berättade om i slutet av temat sa dessutom att han ville sära på privatliv och arbetsliv och att han bara hänger på sociala evenemang ibland för att vara snäll. Här stämmer Willers Collective action theory bättre överens med resultatet. Även om inte den här volontärens relationer med övriga medlemmar i TAMAM spelade någon roll, så verkar det som om hans egen status i organisationen spelade roll.

5.3 Empati

Empati kan vara ett luddigt begrepp. Batson (2011) förklarar att empati är när en människa kan sätta sig in i hur en annan människa tänker och känner. Han påstår dock att empati inte är detsamma som altruism. Däremot kan empatin leda till altruism om det är empatin som är den motiverande faktorn till att hjälpa någon annan (ibid). För att se ifall det finns altruistiska inslag i ungdomarnas motivation, försökte jag finna empatiska inslag hos ungdomarna när jag intervjuade dem. Den här delen kommer därför att handla om vad de arbetande ungdomarna

har för tankar om barnens tankar, situation och om deras bakgrund. Bland annat ställde jag frågor om de visste vad barnen hade för bakgrund och vilka typer av barn som kom och fick hjälp. Samtliga volontärer svarade ganska enhetligt på frågan om vilka ungdomar de arbetade med, men en del saker skiljde sig åt. Många av TAMAMs läxgrupper ligger på skolor i stadsdelar där det bor många nyanlända flyktingar och invandrare. Många av de här barnen går på de här skolorna. En av volontärerna trodde inte att det var någon tillfällighet att läxhjälpen just låg i områden där det finns många som hade det svårt med svenskan.

”Jag kan tänka mig att... eller jag vet ju så klart att många av de barnen som kommer till oss, inte får så stor hjälp med sina läxor hemma eftersom deras föräldrar inte kan så mycket svenska.”

Den här volontären försökte sätta sig in i ungdomarnas situation. Enligt Batson (2011) är det här grunden för empatisk altruism. Jag frågade samma volontär om det fanns barn på läxhjälpen som hade några andra svårigheter än just språket. Hon svarade att det inte var några speciella grupper som TAMAM fokuserade på, utan att alla var välkomna. Hon menade även att det kunde vara svårt att upptäcka sådana tendenser hos barnen av olika anledningar.

”Av de barn jag har haft har det varit svårt att tyda eftersom de håller på att lära sig svenska t.ex. och är stökiga behöver t.ex. inte bero på att de har någon bokstavskombination utan är frustrerade för att de inte lär sig”.

Hon fortsätter också att berätta att mognad och ålder också spelar in när det handlar om koncentration. *”Och ibland, de yngre kan det också vara svårt att märka någonting på eftersom barn ofta kan vara lite mer spralliga än andra”.*

Den här volontären sätter sig in i hur det är att vara liten och sprallig. Batson (2011) skriver att empati handlar om att kunna sätta sig in i någon annan situation, genom att förstå hur den här personen tänker. Batson skriver dock vidare, att för en handling ska vara empatiskt altruistisk, måste man inte bara känna empati, utan även ett känslomässigt obehag av den specifika situationen (ibid).

Jag frågade en annan av volontärerna om det var många barn som sökte sig till läxhjälpen. Han svarade att det varierar, men att det brukar komma ganska många barn. Men han tror även att det skulle kunna vara fler som kom, men som avviker av olika anledningar.

”Jag kan tänka mig att det är många som dras för att komma hit för att de tycker att det är pinsamt att få extrahjälp och inte vill att deras kompisar ska se dem där. Det hade nog jag tyckt också i en viss ålder. Därför tror jag att det är bra att man ser det som en mötesplats i första hand och så kan skolan komma sen”.

Det fanns en volontär som uppskattade TAMAM väldigt mycket eftersom det var en organisation där man verkligen var i kontakt med de barn som får hjälp och stöd. Hon beskrev att hon hade jobbat ideellt tidigare inom tjejjouren, en organisation man kunde ringa till om man var tjej och mådde dåligt, eller var fundersam på något.

”Och ibland var det ganska tunga grejer som självskadebeteende och typ övergrepp o.s.v. Men det var verkligen speciellt att prata med dem tjejerna då i telefon, för då märkte man verkligen hur upprörda de var, och att inte vara där då rent fysiskt som ett stöd i sig var ganska jobbigt.”

Volontären beskrev att det var alldeles för jobbigt att höra att en person i andra änden av telefonen har problem, utan att kunna vara där rent fysiskt. Antingen skulle man kunna förklara den här volontärens obehag utifrån Batsons altruistiska teori, eller utifrån Galliot & Maners teori. Jag har dock funderat på om det skulle kunna gå att beskriva de här två volontärernas perspektiv utifrån Willers collective action theory. Engagemanget inom en organisation som handlar att man vill hjälpa en annan människa, skulle möjligtvis även kunna beskrivas utifrån den teorin. Willer (2009) skriver att ju svårare gruppen har att lösa en speciell uppgift, desto mer motiveras medlemmarna i gruppen för att lösa uppgiften. Låt oss säga att volontärerna skulle se varje barn, eller varje grupp med barn som uppgifter som är olika svåra att ta hand om eller ”lösa”. Att de arbetande ungdomarna drevs av empatiskt-altruistisk motivation var utifrån mina intervjuer var svårt att se. Dock visade en hel del av ungdomarna tecken på empatiska känslor när de beskrev barnens situation utifrån deras synvinkel

5.4 Status

Willer (2009) menar att status är någonting egoistiskt. Han berättar vidare att när människor gör pro sociala handlingar för någon annan, försöker man endast få ut något själv på det. Just i arbetsgrupper och i andra grupper kommer motivationen från att få en högre status i gruppen (ibid). Den här delen av resultatet kommer att handla om hur pass viktigt det är för ungdomarna med status som enligt Willer är något egoistiskt. Det finns ingen del i intervjuguiden som handlar om status, men det dök upp svar och frågor på lite olika ställen genom intervjun som handlade om personlig status. En av de arbetande ungdomarna såg inga problem med att visa att det var hon som var ledaren gentemot barnen. Jag frågade henne vilken roll hon tyckte att hon hade gentemot barnen. Hon svarade så att hon tyckte att hon hade en professionell roll.

”Vet inte om det är bra eller dåligt men det funkar i alla fall haha. Jag har ingenting emot att vara ”the bad guy” ibland. Det är ändå jag som är den vuxne.”

Den här volontären beskriver att det finns en viss statusskillnad mellan volontärerna och barnen.

Det var även tydligt att statusen gentemot de andra arbetskolllegorna var ganska viktigt för ungdomarna. Jag skrev under temat ”Samhörighet med kollegor” om en volontär som tyckte att hon och en annan volontär ofta tvingades göra mer än de andra i arbetsgruppen. Hon fortsätter att berätta om att när det blir mycket att göra så händer det ganska ofta att hon och någon till i gruppen måste ta tag i de ärendena.

”Och så finns det många som har mycket att göra som inte dyker upp och som inte gör det de ska. Då hamnar ju det på oss. Jag har som sagt svårt att släppa det och då hamnar det på mig eller på en annan tjej och då blir det som att vi har TAMAM som ett heltidsjobb och gör allt själva.”

Willer hade antagligen hävdatt att motivationen här var egoistiskt. Volontären gör arbetet för att hennes egen status ska bli högre. Samtidigt så beskrev den här volontären att hon trivdes väldigt bra i arbetsgruppen och att de ofta ses utanför själva arbetet. Jag frågade en annan av de arbetande ungdomarna om han ofta var med på sociala sammanhang utanför själva verksamheten. Han svarade att han ibland är det, men att det handlar om att det ser bra ut i gruppen.

”Ja, alltså det är ju ganska många träffar och jag försöker komma då och då. Jag är inte så mycket för att träffas utanför, men jag ställer upp en del för att vara social så klart.”

Den här volontären beskrev även att det ideella arbetet blir uppmärksammat i andra sammanhang. *”...men även i sociala sammanhang. Man märker att folk blir intresserade av arbetet när de får höra att man har varit engagerad.”*

Den här volontären beskrev att han tyckte om att berätta för andra personer om vad han gjorde, eftersom de ofta blev intresserade. Dessutom berättade en annan av volontärerna att skolpersonal på skolorna där de arbetar visade stor tacksamhet och uppskattade vad de gjorde vilket hon tyckte kändes bra. Det här kan istället t.ex. kunna förklaras utifrån the ”collective action theory” som Willer skriver om. Han skriver att människor handlar för gruppens bästa för att få en högre status i gruppen. Willer skriver dessutom att vi människor bryr oss väldigt mycket om vad folk tycker och tänker om oss (Willer, 2009).

En annan volontär tog också upp att det fanns andra människor utanför TAMAM som uppskattade vad de gjorde. Det här visar också på att statusen utanför arbetsgruppen också är viktig *”Ja det är häftigt. Vi har haft jätte mycket bra kontakt med Polhemskolan. De stöttar oss och tycker att vi gör ett bra arbete. Det känns coolt och så, det har fungerat jätte bra.”*

Både Lättheenmaas och Willers teorier handlar om hur gruppen påverkar och motiverar oss människor att utföra pro sociala handlingar. Utifrån intervjuerna kunde jag hitta situationer då både Lättheenmaas och Willers teorier kan kopplas samman och förklara situationen. Det fanns t.ex. en person som sa att han inte var så mycket för att hitta på sociala aktiviteter med de andra volontärerna utanför själva arbetsplatsen. Han sa dock att han ibland ställde upp för gruppen skull. Med hjälp av enbart Lättheenmas teori, går det inte riktigt att förklara den här situationen, såvida inte volontären inte svarade örligt på frågan om att han egentligen inte tycker om sociala aktiviteter. Däremot kan en social aktivitet utanför själva arbetet ses som att personen offerar sig själv för gruppen skull och vinner därpå gruppstatus och självbehag.

5.5 Framtiden

I Lättheenmaas undersökning fanns det ett par ungdomar som svarade att de endast ägnade sig åt det ideella arbetet p.g.a. att det såg bra ut i deras CV, vilket är en egoistisk motivationsfaktor (Lättheenmaa, 1999). Därför ställdes även den del frågor om ungdomarnas

framtid och hur de såg på den. Jag ville också veta ifall arbetet i TAMAM hade påverkat deras möjligheter i livet. Så här svarade en volontär på frågan om vad hon tyckte att hon hade fått ut av arbetet.

”Åh, det skulle jag vilja säga är jätte mycket. Och det tycker jag visar på att den här organisationen, den är verkligen för volontärerna också. Man lär sig så mycket.”

Jag frågade vidare om hon kunde sätta fingret på något speciellt hon hade lärt sig. *”Kontakt med barnen och nå ut och bara hålla i saker kanske som temadagar eller möten. Planera och styra upp olika evenemang och så. Svårt att sätta fingret på det men när jag tänker efter så har det varit oerhört, oerhört lärorikt.*

En annan volontär berättar att han också har fått ut väldigt mycket av arbetet i TAMAM. *”Absolut. Man blir ju glad varje gång man kommer hit och får hjälpa andra människor. Det är omöjligt att inte påverkas emotionellt av det känns det som. Man blir glad när barnen blir glada liksom.”*

Den här volontären svarade att så fort han kommer till arbetsplatsen så blir han glad när han ser barnen bli glada och att han alltid blir påverkad emotionellt av det. Det här stämmer överens med Maner & Galliot forskning om altruism till nära relationer, men skulle även kunna förklaras utifrån Batsons empatiska altruism. Volontären menade dock att man får ut andra saker än glädjen av att ha arbetat ideellt. Samtidigt som han blir glad av att hjälpa andra, får han även en belöning.

”Och ska man vara lite cynisk så ja visst får man utdelning av det på CVt också. Det ser väldigt bra ut att ha varit aktiv och man kan göra väldigt bra reklam för sig själv på jobbintervjuer...”

Volontären menar att det finns egoistiska motiv till varför han arbetar i ideellt. I stort sätt samtliga av volontärerna såg det ideella arbetet som en stor fördel när de i framtiden söker jobb.. Lättheenmaa (1999) hade också en del ungdomar i hennes forskning som hade svarat rakt ut att de gjorde det för att det så bra ut på deras CV.

Jag frågar honom sedan vad han hade tänkt arbeta med i framtiden. *”Jag vill jobba med människor och försöka få dem att jobba ihop på ett bra sätt så man får ut bästa resultatet typ. Jag känner inte att jag vill göra karriär här inom TAMAM och jobba mig uppåt... Och jag ser mig själv egentligen inte som en snubbe som arbetar med bistånd och sådant. Givetvis, om det dyker upp något så kan jag självklart hugga det men det är ingenting jag söker.”*

En volontär berättar att det huvudsakliga arbetet med att träffa och hjälpa barn, har kommit lite i andra hand. *”Att jag får träffa barn och så är bara en bonus och att jag kan hjälpa liksom.”*

Precis som med de andra frågade jag henne vad hon hade för framtidsplaner. Volontären berättade att hon pluggade till socionom.

”Det är ju det med socionomer att de kan bli så otroligt många saker. Dels är jag inne på att söka vidare till en psykoterapeut utbildning vilket jag har varit inne på och är intresserad av och kliniskt arbete.”

I det här temat visade volontärerna en något mer egoistisk sida kring motivationen till själva arbetet. Två av de arbetande ungdomarna var dock tydliga med att ett starkare CV bara var en bonus och att det fanns andra saker som drev dem att arbeta ideellt. Det var egentligen inte förrän i slutet som de flesta sa rakt ut varför de motiverades till att arbeta ideellt. En volontär svarade att hon flera gånger hade tänkt sluta men att stämningen med arbetskamraterna och arbetsgruppen var så bra att hon motiverar sig till att fortsätta. Det här stämmer överens med Lättheenmaas forskning om hedonistisk altruism.

Från intervjuerna har det framkommit att volontärernas motivation till goda gärningar kommer från både altruistiska och egoistiska faktorer. De egoistiska faktorerna har handlat mycket om gruppkänsla. Många volontärer hävdade att gruppkänslan inom organisationen var god och detta var ett viktigt motiv som spelade roll när de arbetande ungdomarna sökte till det ideella arbetet, i själva arbetet och även utanför arbete. De motiveras även av att höja sin egen status i arbetsgruppen. Det kunde yttra sig i att man utförde uppgifter som ingen annan ville göra eller följde med på en aktivitet med arbetsgruppen utanför arbetstiden. Man kunde även hitta inslag av egoism när volontärerna svarade på frågor om sin framtid. En del av dem trodde att deras CV skulle stärkas av det ideella arbetet.

Det fanns också altruistiska inslag i hur de arbetande ungdomarna motiverade sig till det ideella arbetet. För det första så var det en hel del ungdomar som kunde sätta sig in i barnens egen situation. För det andra så fanns det volontärer som skapade relationer till de barn de arbetade med. Den här relationen skapade en närhet personerna emellan som i sin tur motiverade volontärerna att agera på ett pro socialt sätt och hjälpa barnen.

6. Slutsats/Diskussion

Syftet med den här uppsatsen var att studera vad som motiverar unga människor att arbeta utan ekonomisk ersättning för den ideella organisationen TAMAM. Mina frågeställningar var följande. Kommer ungdomarnas engagemang till ideellt arbete från altruistisk motivation? Kommer ungdomarnas engagemang till ideellt arbete från egoistisk motivation? Går det att hitta både altruistiska och egoistiska inslag i de ideellt arbetande ungdomarnas motivation?

Utifrån svaren som ungdomarna har angivit och de teorier som har hjälpt att analysera, så är det tydligt att en hel del av motivationen till deras insatser är egoistiska. Dock finns det även indikationer som tyder på att en del av motivationen även berodde på altruistisk motivation. Min slutsats är att ungdomars motivation som arbetar utan ekonomisk ersättning för TAMAM kommer både från egoism och från altruism. Olika teorier har använts för att förstå ifall motivationen är egoistisk eller altruistisk.

Av det jag har fått fram är det tydligt att det finns olika saker hos varje individ som motiverar henne att arbeta ideellt utan någon ekonomisk ersättning under själva arbetet. Varje individ hade en egen historia och inga intervjuer blev identiska med varandra. Vad jag dock har förstått av ungdomarna är att i stort sett alla de som jag intervjuade, påverkades av någon person som fick dem att börja med det ideella arbetet. För någon var det så enkelt som att ett gäng personer tillsammans sökte upp den ideella organisationen för att de ville göra något tillsammans. Någon annan lyckades bli övertalad av en volontär på ett hälsningsgille om att deras metod att arbeta på var både lärorik, nyttig och rolig. Det här var även någonting som följde med in i arbetet och även utanför. Många av de som jobbade i TAMAM, uppskattade träffar med de andra i arbetsteamet utanför jobbet. De kunde då hitta på olika saker som middagar och fester.

Det fanns dessutom motivationsfaktorer hos ungdomarna som enligt teorier som använts i uppsatsen, skulle klassas som altruistiska. Med hjälp av olika bakgrundsfrågor, hade de flesta någon sorts insikt om barnens situation. Det var många som kunde sätta sig in i barnens situation och berättade för mig om hur de trodde att barnen hade det och vilken bakgrund de hade. En del kunde även sätta sig in i deras hemförhållanden. Genom att sätta sig in i barnens situation visade volontärerna tecken på empatisk förmåga, vilket Batson menade var en grundregel för att utföra empatiska handlingar. En del av volontärerna hade skapat relationer till de barn de arbetade med, vilket motiverade dem att fortsätta det ideella arbetet.

I den här uppsatsen har det dock varit svårare att kunna bevisa om både deras empati och obehagskänsla var ett motiv till varför de valde att arbeta som volontärer. Ifall Maner & Galliot teori stämmer så går det inte att utföra altruistiska handlingar för människor som de inte har en nära relation till. Att volontärerna motiveras av barnen i organisationen skulle dels kunna ses som en empatisk altruistisk handling där volontären värdesätter barnets liv lika mycket som sitt eget. Dels skulle de pro sociala handlingarna från volontärerna kunna ses som ett sätt att dämpa sin egen ångest och därför bli en egoistisk handling.

Vad som dock kom fram i undersökningen var att hos en del av dem hade nya motivationsfaktorer vuxit fram under tiden som de arbetade. För någon blev relationen och närheten med ungdomarna en ny sporrande faktor som motiverade dem att fortsätta med själva arbetet. För någon annan var det en del politiska frågor som dök upp som t.ex. att verka mot diskriminering och rasism. En del ungdomar hade alltså olika motivationsfaktorer när de sökte sig till det ideella arbetet från de motivationsfaktorer de fick när de hade arbetat där ett tag. Jag fick det dock klart för mig när jag berättade för min andra intervjuperson om vad syftet var med uppsatsen. Då frågade personen: ”Varför jag började med det eller varför jag håller på med det just nu”?

Kanske kan det vara så att det är svårt för människor att motiveras sig till att hjälpa människor av empatiskt altruistiska skäl om vi inte har träffat de här människorna, fått en bild av hur de här det, eller rent av börjat lära känna dem. Empati var som sagt någonting som samtliga volontärer kunde uppvisa trots att det verkade som att motivationen att söka sig till det ideella arbetet, kom från sociala nätverk. Oberoende av ifall ungdomarnas motivation till pro sociala handlingar för barnen i TAMAM var altruistisk eller egoistisk, var det tydligt att många olika

saker påverkade motivationen. Arbetsgruppen, barnen, CV och status var de faktorer som var tydliga och jag är säker på att det finns flera.

Både Lätthenma och Batson diskuterar ifall egoism respektive altruism är bra eller dåligt. Spelar det någon roll ifall motivationen till att göra något bra kommer ifrån egoism eller altruism ifall utfallet blir detsamma? För den som blir hjälpt så spelar det förmodligen ingen roll. Men då väcks även en annan tanke. Går det att få ett lika bra utfall för den person man hjälper, när motivationen kommer från egoism som när den kommer från altruism?

7. Referenser

- Batson, C.D. (2011) *Altruism in humans*. New York: Oxford university press.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Corcoran P, Mary. (2012) *Society, space and the public realm: beyond gated individualism* ”Irish Journal of sociology” vol: 20, 1-18
- Danermark, B. (2013) ”Socialt arbete och kunskap – tre metateoretiska mönster” i Blom, B & Morén, S & Nygren, L. (red.): *Kunskap i socialt arbete: om villkor, processer och användning*. Stockholm: Natur och Kultur
- Harmon-Jones C, Harmon-Jones E, Price T F. (2013) *What is approach motivation?* ”International Society for Research on Emotion” 3, 5, 291-295
- Jönsson, H (2010). *Sociala problem som perspektiv. En ansats för forskning och socialt arbete*. Malmö: Liber
- Lätheenmaa, J (1999) *The hedonistic altruism of young voluntary workers* ”Sage” 7, 4, 18-37
- Maner, K, J & Gailliot T, G. (2007) *Altruism and egoism: Prosocial motivations for helping depend on relationship context* ”European Journal of Social Psychology” 37, 347-358
- Nationalencyklopedin (2014) *Nationalencyklopedins officiella hemsida*. (Elektronisk) Tillgänglig: <http://www.ne.se/motivation> Hämtdatum: 2014-01-13
- SOU (1993:82). *Frivilligt socialt arbete – kartläggning och kunskapsöversikt*. Stockholm: Nordstedts tryckeri AB
- Stanford University (2014) *Stanford Universitys officiella hemsida*. (Elektronisk) Tillgänglig: <http://www.stanford.edu/dept/soc/people/rwiller/index.html> Hämtdatum: 2013-12-16
- Svenska kyrkan (2014) *ideellt webbforum av Svenska kyrkan*. (Elektronisk) Tillgänglig: <http://www.ideellforum.se/Artiklar-och-fordjupningar/Artiklar/Kvinnor-och-man-i-ideellt-arbete/> Hämtdatum: 2014-02-18
- Tamam Lund (2014) *Tamams officiella hemsida* (Elektronisk) Tillgänglig: <http://www.tamam.se/blog/om-tamam/> Hämtdatum: 2013-09-28
- Vetenskapsrådet (SBN:91-7307-008-4) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Elanders Gotab
- Wilson, D, S (1992) *On the Relationship Between Evolutionary and Psychological Definitions of Altruism and Selfishness*. ”Springer” 7, 1, 61-68
- Willer, R. (2009) “A status theory of collective action” i Shane R. Thye, Edward J. Lawler. (red.): *Altruism and Prosocial Behavior in Groups*. Bingley: Emerald Group Publishing Limited

8. Bilagor

Intervjuguide

Bakgrund

- Hur gammal är du?
- Kommer du ifrån Lund?
- Hur kom du i kontakt med TAMAM?
- Har du arbetat ideellt tidigare? Var?

Empati

- Vad är det för barn ni jobbar med?
- Vad har barnen för bakgrund?
- Hur skulle du beskriva hur barnen är?

Relation till ungdomarna

- Hur ser relationen ut med barnen?
- Hur skulle du beskriva din egen roll gentemot barnen?
- Har du själv haft svårt i skolan när du var yngre?

Nätverk medarbetare

- Hur många arbetar samtidigt?
- Hur är relationen med de andra ideellt arbetande?
- Umgås ni någon gång utanför arbetet?

Framtid

- Vad skulle du vilja arbeta med i framtiden?
- På vilket sätt tror du att det här arbetet kommer att gynna ditt framtida jobb?