



LUNDS
UNIVERSITET

Sociologiska institutionen

Hur frivillig är frivillig organisation?

En studie av frivilligt styrelsearbete inom
frivillig organisation

Författare: Björn Klasson

Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp

Vårterminen 2014

Handledare: Birgitta Ericson

Abstrakt

Författare: Björn Klasson
Titel: Hur frivillig är frivillig organisation? En studie av frivilligt styrelsearbete inom frivillig organisation
Kandidatuppsats: SOCK01, 15hp
Handledare: Birgitta Ericson

Sociologiska institutionen, vårterminen 2014

I uppsatsen behandlas hur styrelseledamöter ifrån två olika frivillig organisationer beskriver frivillighet kontra tvång och sammanhållning samt status och maktförhållanden i relation till sitt engagemang. Utgångspunkten för studien är en förförståelse om att det finns inslag av tvång och ojämlikhet även i frivillig organisation. Syftet med uppsatsen är att utifrån hur intervjupersonerna beskriver tvång och ojämlikhet analysera när och hur fenomenet uppstår. Är sammanhållning en del i det frivilliga tvånget? Metoden som används är en kvalitativ fallstudie där materialet insamlats genom semi-strukturerade intervjuer. Analysen görs utifrån emotionssociologiska modeller för hur emotionell belöning och emotionellt inflytande styr beteenden i kollektiva situationer. Resultaten från intervjuerna visar på att det finns en känslomässig komponent av sammanhållning som påverkar frivilligheten i intervjupersonernas beslut när det gäller att ta på sig uppdrag och tankar om att hoppa av åtaganden. Vidare kan intervjupersonernas beskrivningar av makt och status kopplas till situationsbundna emotioner knutna till rollförväntningar.

Nyckelord: Frivillighet. Frivillig organisation. Emotionssociologi. Organisationssociologi.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund.....	1
1.2 Syfte och problemformulering.....	1
1.3 Frågeställning.....	1
1.4 Antaganden	2
1.5 Begreppsdefinition	2
1.6 Avgränsningar.....	3
1.7 Tidigare forskning.....	3
2. Teori.....	5
2.1 Emotionssociologi.....	5
2.2 Emotional Unity-Discord.....	5
2.3 Interaktionsritualer och emotionell energi	6
2.4 Makt och status	7
2.5 The Emotional Man.....	8
2.6 Skam och sociala band.....	8
2.7 Koppling till uppsatsämnet	9
3. Metod	10
3.1 Metodansats	10
3.2 Studieobjekt.....	10
3.3 Insamlingsmetod	11
3.4 Genomförande.....	11

3.5	<i>Bearbetning och anonymisering</i>	12
3.6	<i>Etiska överväganden</i>	12
3.7	<i>Problem</i>	13
4.	Resultat och analys	14
4.1	<i>Bakgrund och motivation</i>	14
4.2	<i>Struktur</i>	16
4.3	<i>Sammanhållning, frivillighet och tvång</i>	18
4.4	<i>Makt- och statusförhållanden</i>	21
5.	Avslutande reflektion	24
5.1	<i>Slutsats</i>	24
5.2	<i>Diskussion</i>	25
	Referenser	26
	Bilaga A Frågeformulär	

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Mitt intresse för ämnet i den här uppsatsen; organisationssociologi och frivilligt engagemang, kommer från ett personligt intresse för föreningslivet och kollektivt engagemang. Jag har under min uppväxt och i mitt vuxna liv varit engagerad i olika frivilliga organisationer i form av idrottsföreningar och studentorganisationer. Jag är intresserad av varför individer väljer att engagera sig frivilligt och hur det kommer sig att individer tar på sig olika roller eller får olika mycket inflytande i organisationer. Av den anledningen har jag valt att titta närmare på det aktuella fenomenet.

1.2 Syfte och problemformulering

Syftet med den här uppsatsen är att med hjälp av en intervjustudie undersöka hur individer som engagerar sig i frivilligt styrelsearbete beskriver frivillighet, sammanhållning och tvång i sitt engagemang. Ytterligare aspekter som granskas är hur intervjupersonerna beskriver status och maktförhållanden inom frivillig organisationen.

Till exempel, varför gör individer saker som de egentligen inte vill när det är frivilligt? Eller hur kommer det sig att vissa medlemmars åsikter väger tyngre än andra medlemmars inom dessa frivilliga organisationer?

1.3 Frågeställning

Frågeställningen blir följaktligen: hur beskriver individer som är aktiva inom styrelsearbete i frivilliga organisationer frivillighet kontra tvång och sammanhållning, samt status och maktförhållanden?

Uttrycker intervjupersonerna att de kan engagera sig i precis den utsträckning som de känner för, eller upplever intervjupersonerna att de måste göra vissa saker? Därtill, hur framställer intervjupersonerna om det finns individer i deras styrelse som har mer eller mindre inflytande i form av makt och status, och vad tror de att det beror på.

1.4 Antaganden

Utgångspunkten för den här uppsatsen är att det finns en känslomässig och social komponent i frivilligt engagemang. Den gör att engagerade individer till exempel inte vill förlora status genom att tacka nej till eller ”hoppa av” förtroendeuppdrag.

Dessutom reflekterar jag över att det kan finnas en stolthet hos personer som söker sig till frivilliga styrelseposter och att den visar sig genom deras vilja att påverka och att få vara med och bestämma. Därutöver utgår jag ifrån att individer med yrkesroller som auktoritetsfigurer eller ledare enklare får gehör för sina åsikter inom frivillig organisationen. Samtidigt har jag en förförståelse från eget engagemang i frivilliga organisationer om att ju mer tid en individ har spenderat som aktiv inom en organisation desto mer status och inflytande får hon eller han.

1.5 Begreppsdefinition

Begreppet ”ideellt engagemang” eller ”ideell organisation” är vanligt förekommande när frivillighet och det civila samhället diskuteras i Sverige. Därför bör det motiveras varför begreppet frivillighet används istället. Samhällsvetarna och forskarna i socialt arbete Tommy Lundström och Lars Svedberg (1998) menar att begreppet *frivillighet* knyter an bättre till internationell forskning än att tala om engagemang som *ideellt*. Det senare begreppet är enligt dem (Lundström & Svedberg 1998) lokalt förankrat i Skandinavien och med anledning av detta avvägande kommer fenomenet att omnämnas som frivilligt engagemang och frivillig organisation istället för ideell dito.

I fortsättningen kommer begreppet *den frivilliga sociala organisationen* att användas för att beskriva en av de två organisationerna i min studie. Detta på grund av att det är en organisation som inriktar sig på opinionsbildning och sociala insatser.

”Frivillig social organisation, frivilligorganisation vars mål och verksamhet inriktas på ökad välfärd för individer och grupper. Frivilliga sociala organisationer kan utföra direkta hjälpsatser och/eller (indirekt) utveckla välfärden genom t.ex. opinionsbildning eller politisk påtryckning.” (Nationalencyklopedin 2014)

Den andra organisationen i studien inriktar sig mot idrottsverksamhet och kommer därför att kallas för *idrottsföreningen*.

1.6 Avgränsningar

Anställda såväl som vanliga medlemmar inom organisationerna i studien har utelämnats ifrån urvalet till denna studie av den anledningen att arbetsbördan för att få in information från samtliga delar av de två organisationerna skulle vara för resurs- och tidskrävande. Därtill är det min uppfattning att vanliga medlemmar inte har lika tydliga åtaganden eller samma insikt i organisationens uppbyggnad och formella struktur som organisationens styrelsemedlemmar.

Studien begränsas till att i första hand fokusera på intervjupersonernas berättelser om hur de upplever olika aspekter av frivillighet och makt/status i sina respektive styrelseroller och åtaganden inom frivillig organisationen.

Jag har även valt att sortera bort intressanta men till min frågeställning orelaterade aspekter av det frivilliga styrelsearbetet, såsom förhållanden mellan frivilligt arbetande i den frivilliga sociala organisationens styrelse och anställda inom organisationen, och myndigheters inflytande över den frivilliga sociala organisationens arbete.

1.7 Tidigare forskning

Att studera eventuella ojämlikheter i frivilligt engagemang är viktigt och intressant på grund av att den frivilliga sektorn är utbredd men inte lika strikt kontrollerad som den kommersiella sektorn.

Enligt en studie av sociologen Sébastien Chartrand (2004) – där han tittar på frivilligt arbete i välgörenhetsorganisationer – menar han att Sverige har en internationellt sett stor befolkningsandel som engagerar sig i frivilliga organisationer. Enligt Chartrand (2004) finns det tendenser som tyder på att högre utbildade individer engagerar sig mer inom frivilligorganisationer än lägre utbildade dito, och att män engagerar sig mer än kvinnor – framförallt inom idrottsrelaterade organisationer.

För att gå vidare på spåret frivillig organisation och engagemang följer här ett resonemang om varför individer engagerar sig frivilligt. Här menar Chartrand (2004) att frivilligt engagemang i en svensk kontext inte anses vara en värdefull merit på arbetsmarknaden och inte heller genererar inkomster för de engagerade, utan tvärtom skriver han att frivilligt engagerade uppger sig ha utgifter förenade med sitt engagemang. För att beskriva motivationen bakom frivilligt engagemang använder Chartrand (2004) istället de engagerades vilja att göra saker när de själva vill och på sina egna villkor.

De intervjupersoner som Chartrand (2004) har studerat uppger vänskap och upplevelsen av att göra nytta som det de får ut av sitt engagemang.

Eftersom frivilligt engagemang enligt tidigare resonemang bygger på individers vilja att ha större frihet och inflytande blir det intressant att studera hur frivilligt engagemang i frivilliga organisationer är. Sociologen Åsa Wettergren och vetenskapsteoretikern Andrew Jamison (2006) skriver att organisationer bygger kollektivt handlande på kontroll av medlemmar och lojalitet. Sociologen Magnus Bodström, ekonomen Anders Forsell, sociologen Kerstin Jacobsson och ekonomen Kristina Tamm Hallström (2004) för resonemanget vidare genom att hävda att frivilliga organisationer i stor utsträckning bygger sin organisation på upplevda moraliska förpliktelser, och att medlemskapet är ett kontrakt som upprätthålls av idealistisk och kulturell styrning. Vidare tar Bodström et al (2004) upp att även om medlemskap är frivilligt så är det de befintliga medlemmarna som bestämmer om vilka som får vara medlemmar, vad organisationens mål ska vara och vad dess verksamhet skall bestå av. Det är även medlemmarna som har möjligheten att besluta om att utesluta medlemmar från organisationen. Sociologerna Göran Ahrne och Apostolis Papakostas (2006) säger följande;

”en av poängerna med organisationer är att medlemskapet innebär ett åtagande om att agera i enlighet med organisationens beslut även om man inte stödjer eller står bakom detta beslut. Detta är en av förutsättningarna för demokrati i organisationer” (Ahrne & Papakostas 2006, s.116).

Den tidigare forskningen som har behandlats i detta avsnitt är relevant för den här studien genom att den ger exempel på vad som sedan tidigare är känt om vad som motiverar individer till att engagera sig frivillig organisation (Chartrand 2004; Lundström & Svedberg 1998). Samtidigt påvisar forskningen det motsägelsefulla i frivillig organisation genom att den beskriver hur organisationer bygger på moraliska förpliktelser och kontroll av medlemmar (Ahrne & Papakostas 2006; Bodström, et al 2004; Wettergren & Jamison 2006).

2. Teori

2.1 *Emotionssociologi*

Teoribildningarna som presenteras i detta avsnitt är emotionssociologiska analysmodeller och förklaringsmodeller för hur emotioner påverkar samspelet mellan individer i en organisationssociologisk kontext. Emotioner kallas i vardagligt tal för känslor, och inom emotionssociologi studeras ur ett känsloperspektiv hur individer påverkar samhället och samhället i sin tur påverkar individer. Till exempel; om någon tar en sak som tillhör mig blir jag arg, och påverkar omgivningen för att det inte ska hända igen och visar för andra att det inte är ett tillåtet beteende. Om jag istället hade blivit glad i samma situation hade jag istället till synes uppmuntrat beteendet; att stjäla.

De teorier som presenteras här är Randall Collins (1993, 2004) modell för interaktionsritualer och tankar om emotionell energi, som kan användas för att förstå hur individer reagerar i olika situationer utifrån en analys av emotionell belöning. I avsnittet redogörs även för sociologen Helena Flams (2000) teorier om ”the Emotional Man”, som kan översättas till den emotionella människan. Flams (2000) teorier är en reaktion på tanken om den rationella människan, där hon argumenterar för att emotioner kan vara en del i rationella val. Vidare introduceras sociologen Thomas Scheffs (1988, 1997, u.å) analys av skam och det sociala bandet.

2.2 *Emotional Unity-Discord*

För att beskriva hur emotioner spelar in i valet att träda in i ett medlemskap eller en relation använder Helena Flam (2000) en emotionell interaktionsmodell och begreppet *Emotional Unity-Discord*, vilket kan översättas till ungefär emotionell sammanhållnings-dissonans. Modellen utgörs av två olika banor för relationsskapande, som består av isolation – sammanhållning – isolation eller isolation – sammanhållning – konsolidering.

Flams (2000) modell kan beskrivas som följer: individer engagerar sig i kollektiva aktiviteter för att de vill uppleva sammanhållning och solidaritet. Samtidigt upplever individen en motsägelsefull känsla av att inte vilja förlora sin självständighet och frihet till

gruppen. Rädslan för att förlora sin självständighet och sin personliga makt och status kan förhindra gruppskapandet. En individ kan under denna gruppskapande process agera både genom att distansera sig och genom att hänge sig åt gruppen (Flam 2000). Ju mer intresserad en individ är av kollektivets eller förhållandets stabilitet, desto mer av sin egen identitet och sina egna intressen är individen villig att kompromissa med. För att förstärka förhållandet kommer då de individer som är mest hängivna kollektivet eller förhållandet att försöka skapa regler för att säkerhetsställa en motprestation av den andra eller de andra parterna. I detta skede menar Flam (2000) att individer väljer att antingen lämna kollektivet/förhållandet eller att acceptera reglerna. Med dessa regler på plats kan deltagare ”straffas” ifall de inte uppfyller sina åtaganden. Om reglerna däremot inte accepteras leder detta till konflikt som antingen kan lösas eller leda till att gruppen splittras. Även utomstående faktorer som hot, motståndare och liknande kan bidra som konsoliderade faktorer till gruppbildningsprocessen (Flam 2000).

2.3 Interaktionsritualer och emotionell energi

Randall Collins (1993) har i sin modell för interaktionsritualer satt upp fyra huvudsakliga faktorer för att gruppskapande ritualer ska fungera. Den mest grundläggande faktorn är att minst två individer behöver befinna sig i varandras närhet och att de på så vis kan påverka varandra fysiskt. Nästa faktor är att det måste finnas en gräns som möjliggör för de deltagande individerna att skilja på vilka som är medlemmar (de som deltar i interaktionen) och vilka som inte är det. Den tredje faktorn är att samtliga deltagare fokuserar på samma objekt eller aktivitet. Den fjärde och sista faktorn är att de deltagande individerna delar samma upplevelse eller sinnesstämning. (Collins 1993)

När dessa kriterier uppfylls under förhållanden där individer känner upprymdhet och har möjlighet att kommunicera med varandra menar Collins att känslan av gruppmedlemskap och solidaritet uppstår. Medlemmarna fylls av vad han kallar *emotionell energi*, vilket han beskriver som en sinnesstämning som skapar förtroende för gruppen, kollektiv upprymdhet och en vilja att handla. (Collins 1993)

Begreppet emotionell energi syftar på de långsiktigt bestående känslor av samhörighet och solidaritet som uppstår efter en lyckad interaktionsritual och Collins menar att inledande tillfälliga känslor kan vara till exempel sorg, ilska eller glädje. I en situation som uppfyller kriterierna för en interaktionsritual till exempel vid ett idrottsarrangemang kan

den inledande känslan för en supporter vara sorg efter en förlust eller glädje över en vinst, men den långsiktiga känsla som uppstår om det är en lyckad ritual är känslan av samhörighet och solidaritet. Här menar alltså Collins att när känslan av förlusten har gått över är det känslan av samhörighet till de andra supportrarna som är bestående ifrån ritualen. (Collins 1993)

Misslyckade ritualer leder istället till känslor av leda och missnöje eller som Collins kallar det: en dränering av emotionell energi. Samma sak gäller även för påtvingade ritualer, så som händelser och evenemang som individen känner sig tvingad att delta i. Exempel på detta kan vara ett möte påtvingat av yttre faktorer. När deltagarna varken har möjlighet att känna upprymdhet eller kommunicera med varandra uppstår ingen sammanhållning eller solidaritet. (Collins 1993)

För att utveckla sin tanke om emotionell energi har Collins (2004) tagit fram koncepten hög kontra låg emotionell energi. Hög emotionell energi är det som uppstår i situationer där individer känner självförtroende och entusiasm. Låg emotionell energi finns i stället i situationer där individer upplever initiativlöshet och uppvisar lågt självförtroende.

2.4 Makt och status

För att analysera makt- och status-perspektivet används återigen Randall Collins (1993, 2004) interaktionsritualer och konceptet emotionell energi. Emotionell energi i sammanhanget makt och status påvisar hur emotioner finns inblandade i hur organisationsstruktur skapas; hur känslor hjälper individer att uppfatta sin roll i ett givet sammanhang. Collins (2004) ser på status ur ett perspektiv som kan förknippas med ordet anseende. Status används i det här sammanhanget som nivåer av popularitet inom en grupp snarare än individens plats i en större hierarkisk (samhälls-)ordning. En statusritual utgår enligt Collins (2004) modell ifrån rollförväntningar om att antingen bli en framstående medlem, en marginell medlem eller att inte bli accepterad som medlem. Infriade förväntningar och grupptillhörighet ger emotionell energi medan utanförskap dränerar emotionell energi.

Faktorer som är viktiga för status och makt är storleken på gruppen och styrkan på dess sammanhållning. Detta påverkar även hur motiverade medlemmarna är på att interagera enligt organisationens regler och hur mycket medlemmen investerat materiellt för att ta del av ritualen. (Collins 2004)

För att illustrera maktsituationer använder Collins (2004) förväntningarna att dominera eller bli dominerad, vilket innebär att den som ger order får emotionell energi samtidigt som den som tar order förlorar emotionell energi.

Här menar Collins (2004) att individer som har lågt inflytande har möjlighet att visa sin ilska över att de inte får påverka i den utsträckning de skulle önska, medan de som inte har något inflytande alls känner en skam och nedstämdhet över detta.

2.5 The Emotional Man

I boken "the Emotional Man and the Problem of Collective Action" beskriver Flam (2000) hur emotioner fungerar som en riktgivande faktor när en individ ställs inför valet att ta beslut utifrån normativa eller rationella kriterier. Känslor har alltså inflytande över huruvida en individ väljer att ta beslut utifrån värderingar så som "gör mot andra som du vill att andra ska göra mot dig" eller om individen istället i sina beslut utgår ifrån självbevarande tankar; till exempel att en annans olycka kan presentera ett fördelaktigt läge för en själv, alternativt att kostnaden för eller risken med att hjälpa någon annan är för hög.

Flam (2000) använder sig utav ett exempel taget ur kalla kriget och hur rädsla hindrade individer från att agera utifrån sina värderingar. Hon menar att man även kan finna liknande fenomenet i det moderna samhället. Till exempel om arbetare vantrivs med sitt jobb eller känner att de ogillar vad företaget som de arbetar på står för, men ändå inte vågar säga ifrån eller säga upp sig på grund av en rädsla för vad dåliga referenser – eller en stämpel som omedgörlig – skulle kunna innebära (Flam 2000).

2.6 Skam och sociala band

I detta avsnitt om skam använder jag mig av Thomas Scheffs (1988, 1997, u.å) tolkning av skam och dess inflytande på mänskliga relationer. Enligt Scheff (u.å) kan begreppet skam användas för att beskriva ett brett spektrum av emotioner. Betydelsen inkluderar emotioner som inbegriper att se sig själv negativt; exempel på emotioner som ryms inom begreppet skam är förlägenhet och förnedring. Scheff (1997) använder begreppet skam för att studera det sociala bandet, alltså förhållandet mellan individer. Skam fyller i denna teoribildning tre funktioner: för det första signalerar skam för individen ifall den bryter mot sociala normer, för det andra meddelar skam om det sociala bandet är i fara.

För det tredje kontrollerar skam andra emotioner, till exempel ilska. Om en individ skäms över att känna ilska i en given situation kan emotionen ilska hejdas.

Skam har potential att leda individer till självreglering och internalisering av regler, även utan att det finns egentliga påföljder för regelbrott (Scheff 1988, 1997). Detta menar Scheff (1988) uppstår på grund av att individer förutser att ett givet beteende kan leda till skamkänslor, och agerar då för att undvika att känna skam. Dessa tankar om skam och konformitet utgår ifrån att det finns informella regler som Scheff (1988) kallar ”The Deference-Emotion System”. Detta system baseras på sociala sanktioner som bygger på stolthetsreglerande och skamreglerande faktorer – till exempel att få eller inte få respekt av en grupp (Scheff 1988).

2.7 Koppling till uppsatsämnet

Emotionssociologiska teorier har valts för den här uppsatsen då dessa ger möjlighet att studera området organisationssociologi och organisationsteori ur en annorlunda infallsvinkel än de för fältet dominerande rationella och ekonomiska teoribildningarna. Forskning av Chartrand (2004) indikerar att individer inte gör materiell vinst genom sitt engagemang. Med detta som utgångspunkt finns det anledning att överväga ifall aspekter av hur frivillig organisation fungerar går förlorad om studier av fältet lägger övervägande fokus på ekonomiska aspekter. Därför erbjuder de valda emotionssociologiska teorierna möjligheten att utforska andra perspektiv på hur organisationer fungerar. Exempelvis erbjuder Collins (1993) interaktionsritualer och Flams (2000) interaktionsmodell underlag för att analysera varför individer engagerar sig i kollektiv. Därtill erbjuder de redovisade teorierna av Scheff (1988, 1997, u.å), Collins (1993, 2004) och Flam (2000) strukturer för att analysera sociala normer och vad som händer i olika situationer där individer väljer att åta sig eller inte åta sig uppdrag och uppgifter.

3. Metod

I detta avsnitt följer de metodologiska avväganden som ligger till grund för uppsatsen. Till att börja med redogörs för metodansats, sedan följer val av studieobjekt, insamlingsmetod och utförande. Slutligen följer etiska avväganden, anonymisering och problemdiskussion.

3.1 Metodansats

En kvalitativ ansats har valts för denna uppsats då inga större tidigare studier av frivillighet i frivillig organisation finns beskrivna. Detta gör att studien kan ses som en inledande induktiv studie som kan lägga grunden för en senare kvalitativ studie (Björkqvist 2012). Vidare lämpar sig kvalitativa metoder för denna typ av intervjubaserad fallstudie med syfte att få en djupare förståelse för hur intervjupersoner från specifika grupper beskriver sina upplevelser (Berg & Lune 2012). Att det är en induktiv studie betyder att det empiriska materialet som studeras är relaterat till de enskilda fallstudierna och kan därför inte enkelt relateras till andra grupper eller situationer (Aspers 2007). I kvalitativ forskning kan ett fenomen granskas ur två perspektiv: antingen studeras ett fenomen utifrån med ett objektiva perspektiv, eller så används ett subjektivt perspektiv. Med hjälp av den subjektiva ansatsen som används för den här studien är avsikten att undersöka hur studieobjekten – som i det här fallet utgörs av intervjupersonerna – själva förstår och talar om sin situation och sitt handlande (Aspers 2007).

3.2 Studieobjekt

Uppsatsen baseras på intervjuer med representanter ur styrelserna från två olika frivillig organisationer: *idrottsföreningen* och *den frivilliga sociala organisationen*.

Idrottsföreningen är en mansdominerad organisation som endast bedriver idrottsverksamhet riktad mot män och den har inga anställda eller arvoderade medlemmar. Organisationen syftar till att se till att dess medlemmar kan utöva idrottslig verksamhet.

Den frivilliga sociala organisationen bedriver socialtjänst och opinionsbildande verksamhet och är en kvinnodominerad organisation som även har 2,8 anställda. Dessa or-

organisationer valdes som studieobjekt då de utgör två till syftet olika men i styrelsestrukturen snarlika frivillig organisationer.

3.3 Insamlingsmetod

Studien utfördes i form av en fallstudie då detta ger större möjligheter att få höra intervjupersonernas personliga tankar och resonemang om frivillighet jämfört med vad som är möjligt genom till exempel enkätundersökningar. För att samla in material till studien intervjuades åtta styrelsemedlemmar ifrån två olika frivillig organisationer.

Intervjuerna följde en semi-strukturerad utformning. Intervjuformen ger intervjupersonerna viss frihet att ta upp just det som de kommer att tänka på när de får en fråga, samtidigt som intervjuaren får flexibilitet att ta upp sina frågor när dessa passar in i samtalet – detta gör att intervjuerna kan ha olika struktur men samtidigt behandlar samma frågor. De tolv intervjufrågorna formulerades utifrån studiens frågeställning och litteraturstudier. Frågorna utformades för att först ge utvald bakgrundsinformation i form av ålder, kön, kvalifikationer och erfarenhet (se frågeformulär i bilaga a). Dessutom formulerades frågor som skulle besvaras med hur dessa individer ser på frivillighet kontra tvång och gemenskap, samt status- och maktförhållanden inom styrelsen i frivillig organisationen. Ordningföljden på frågorna kan skilja sig något mellan intervjuerna; med hänsyn till att intervjupersonen besvarar en fråga i samband med en tidigare fråga eller spontant tar upp en senare fråga.

3.4 Genomförande

Kontakten med intervjupersonerna från den frivilliga sociala organisationen togs genom Intervjuperson S1 som jag sedan tidigare känner från gemensamt medlemskap i en studentorganisation, och hon var även min första intervjuperson i studien. Intervjuperson S1 kontaktade styrelsen i den frivilliga sociala organisationen och delgav mitt intresse av att intervjua dem och vidarebefordrade mina kontaktuppgifter till dem. Jag fick sedan kontakt med intervjupersonerna S2, S3 och S4 och träffade dem för intervjuer. Idrottsföreningen fick jag kontakt med genom organisationens hemsida, och jag fick kontaktuppgifter till organisationens styrelsemedlemmar och kunde med hjälp av dessa få till stånd intervjuer med I1, I2, I3 och I4. Målsättningen att intervjua 5 personer från vardera organisationen gick inte att uppfylla då jag inte fick kontakt med tillräckligt många av organisationernas styrelsemedlemmar. Sex intervjuer tog plats hemma hos

respektive intervjuperson, en tog plats på en lunchrestaurang och en intervju genomfördes i en park. Intervjuerna blev mellan 25 till 40 minuter långa.

3.5 Bearbetning och anonymisering

Vid samtliga intervjutillfällena användes diktafon för att spela in samtalet. Sedan transkriberades inspelningarna och intervjupersonerna anonymiserades till en siffra mellan ett och fyra samt S eller I för att representera organisationstillhörighet. Siffrorna tilldelades efter ordningen de intervjuades. Exempelvis så tilldelades den första intervjupersonen som intervjuade pseudonymen ”S1”. Detta är alltså Intervjuperson 1 ifrån den frivilliga sociala organisationen.

Anonymiseringen av de transkriberade intervjuerna gav mig skäl att tänka på ett flertal faktorer. Representanterna från den frivilliga sociala organisationen har visat en stark önskan om att få granska materialet. Försiktigheten från deras sida kan ses som en följd av att intervjupersonerna arbetar med en verksamhet som kräver att de tänker noga och på ett seriöst sätt angående integritet och sekretess. Eftersom de specifika organisationerna inte är av särskilt intresse i den här studien har information som behandlar organisationsnamn, personnamn, organisationens verksamhet och var organisationen är verksam anonymiserats. Jag anser inte att detta kommer att påverka studien negativt då det är individerna, deras upplevelse och gruppen som intervjuats som är av intresse för studien. Anonymiseringen kan i något fall anses överdriven men samtidigt bör vikten av att intervjupersonerna känner sig trygga med sin medverkan framhållas.

3.6 Etiska överväganden

Intervjutillfällena inleddes med att informera intervjupersonerna om att intervjun är till för att samla in material till en uppsats som handlar om frivillighet inom frivillig organisationer. Det framfördes även att det är tolv frågor (se bilaga a för intervjufrågor) och att intervjun görs för en uppsats i sociologi och att denna inte är beställd utan sker på intervjuarens eget initiativ och av akademiskt intresse. Vidare förklarades att organisationen i sig inte var av intresse utan istället de engagerade individernas upplevelse av frivillighet i sammanhanget. Under arbetet med uppsatsen har det funnits en etisk utgångspunkt i att respektera intervjupersonernas integritet och önskemål. Utöver att transkriberingen av intervjuerna har anonymiserats så har intervjupersonerna erbjudits att läsa transkribe-

ring och att få ta del av den färdigställda studien. Intervjupersonerna har informerats om att de har rätt att ångra sin medverkan när som helst: innan, under eller efter att intervjun ägt rum.

3.7 Problem

I detta avsnitt avser jag att ta upp problem som jag har reflekterat över i samband med studiens utförande. Jag upplevde att det i intervjusituationen var svårt att hålla sig ifrån att ställa riktade följdfrågor eller att bli frestad att komma in på något intressant sidospår som inte är relevant för studiens frågeställning. Vidare bör beaktas att en så kallad intervjuareffekt kan påverka resultatet när det empiriska materialet insamlas genom intervjuer. Med det menas att både intervjuare och intervjupersonen påverkar varandra under intervjusamtalet. Jag har försökt att hålla mig neutral till mina intervjufrågor och inte ställa ledande frågor eller följdfrågor. Men samtidigt ville jag att samtliga intervjupersoner skulle svara på hur de upplever de olika frågorna så att det blir en mer intresserat jämförelse, och jag har därför försökt ta upp sådant som kommit fram i tidigare intervjuer. Därför har det blivit så att vissa följdfrågor kan ses som ledande.

Ytterligare problem med studien är det låga antalet intervjupersoner och de ibland något stressade intervjusituationerna. Jag tror att det hade kommit fram ytterligare intressanta svar på mina intervjufrågor om det funnits mer tid att gå igenom frågor mer noggrant och om jag hade fått ett par intervjupersoner till som hade kunnat bidra med sin upplevelse av frivilligt engagemang. Intervjun med intervjuperson S4 utfördes under lunchtid på en restaurang. Jag upplevde att miljön störde både mig och min intervjuperson genom att samtalet inte kändes ostört och att andra hade möjlighet att lyssna på intervjusamtalet. Dessutom kände jag mig stressad för att jag inte ville göra min intervjuperson sen från sin lunchrast, på det hela taget var det inte en bra intervjusituation.

4. Resultat och analys

I följande avsnitt behandlas de svar intervjupersonerna lämnat under intervjustudien. Denna information analyseras sedan utifrån teoribildningen som presenterades i teoriavsnittet. För att ge redovisningen av materialet och analysen en röd tråd kommer presentationen göras enligt följande teman: bakgrundsinformation, struktur, frivillighet i relation till sammanhållning och tvång, status och maktförhållanden (för frågeformulär se bilaga a).

4.1 Bakgrund och motivation

De tre första frågorna som ställdes vid intervjutillfället hade som syfte att ta reda på intervjupersonernas ålder, utbildningsnivå och nuvarande yrke. Dessa frågor ställdes för att få underlag till att reflektera över ifall dessa faktorer påverkar hur intervjupersonerna beskriver frivillighet samt makt och status. I detta avsnitt behandlas även vad intervjupersonerna uppger som sin motivation till att engagera sig frivilligt.

Intervjupersonerna ifrån den frivilliga sociala organisationen utgörs av en heltidsstuderande inom ett samhällsvetenskapligt ämnesområde, en nyutexaminerad beteendevetare som jobbar inom kriminalvården, en pensionär med bakgrund inom socialt arbete och en individ yrkesverksam inom den akademiska sektorn. Intervjuperson S1 säger följande angående styrelsens sammansättning;

”alla vi som sitter där nu är antingen pensionerade socialarbetare eller så är vi studenter eller nyexaminerade. Men på något sätt har med socialt arbete att göra. Flera av oss har varit volontärer och sådär.” S1.

Samtliga fyra intervjupersoner ifrån den frivilliga sociala organisationen är kvinnor. Tre av dem har varit aktiva i organisationen i 1-5 år och har eller håller på med en akademisk utbildning, medan en intervjuperson har varit aktiv i 6-10 år och har en gymnasial utbildning. Inom den frivilliga sociala organisationen är två av intervjupersonerna 25-30 år gamla, en är 40-45 år gammal och en är äldre än 60 år. Att det finns få styrelsemedlemmar som tillhör gruppen yrkesverksamma i 30–45-årsåldern inom organisationen förklarar intervjuperson S3 med följande:

”det är ju dels pensionärer, dels studenter eller unga. Det är få men det finns [en yrkesverksam i medelåldern]. Annars är det dom två [grupperna]. det är nog så att man har tid, de som jobbar och har barn har inte riktigt tid.” S3.

När det gäller bakgrund inom frivillig organisationer svarar S1 och S2 att de varit medlemmar i frivilliga organisationer innan men att de inte har tidigare styrelseerfarenhet, medan S4 har varit aktiv i styrelsen i en bostadsrättsförening samt även vid ett tidigare tillfälle suttit i den frivilliga sociala organisationens styrelse. Intervjuperson S3 har varit aktiv i ett flertal andra organisationsstyrelser.

Intervjupersonerna från idrottsföreningen består av två studerande inom samhällsvetenskap respektive juridik och två yrkesverksamma lärare. Samtliga har eller håller på med en akademisk utbildning. Två av dessa intervjupersoner är 25-30 år gamla och två stycken är 30-35 år gamla. Två stycken har varit aktiva i föreningen 1-5 år och de övriga två i 6-10 år. Samtliga har varit aktiva i idrottsorganisationer tidigare och då som idrottsutövare utan styrelseansvar. Intervjuperson I4 är den enda representant för idrottsföreningen som uppger sig ha varit aktiv i styrelsearbete tidigare.

När det kommer till svaren på frågan om vad det är som driver intervjupersonerna till att engagera sig frivilligt framträder tre olika grupperingar: meritskapande faktorer, idealistiska faktorer och sammanhållning. Samtliga intervjupersoner ifrån den frivilliga sociala organisationen anger idealistiska skäl och en vilja att göra skillnad som ursprungsanledningen till sitt engagemang. Alla tre intervjupersoner som uppgav sammanhållning som motivation bakom sitt engagemang var från idrottsföreningen.

Intervjuperson I3 svarar på frågan om vad det är som motiverar honom till att engagera sig frivillig organisation med följande

”Att det är mina vänner som jag jobbar med och det är himla roligt.” I3.

Den motiverande faktorn som jag har valt att kalla meritskapande faktorer uttrycktes av två intervjupersoner från varje organisation. De angav viljan att vara med och bestämma och se hur saker fungerar som drivkraften bakom deras engagemang.

”det är ju intressant att se hur en idrottsförening fungerar, vilka beslut som måste tas och vad som ligger bakom att en förening de facto fungerar. Samtidigt är det kul att se att man är med

och får något att fungera, men tror nog att det är insynen som är det intressanta egentligen.”

I2.

Genom att använda Collins (1993) kriterier för fungerande interaktionsritualer; närhet, medlemskap och gemensamt fokus, kan det tolkas som att intervjupersoner ifrån den frivilliga sociala organisationen och idrottsföreningen uppvisar resultaten av lyckade interaktionsritualer där fokus utgörs av idealistiska faktorer respektive sammanhållning.

Informationen från detta stycke är framförallt intressant för att få en bild av sammansättningen av de två styrelsegrupperna. Intervjupersonerna ifrån den frivilliga sociala organisationen består av individer i olika åldrar och med olika yrkesroller, akademiska meriter och erfarenhetsmeriter. Intervjupersonerna ifrån idrottsföreningen framstår å sin sida som en mer homogen grupp där spridningen i ålder är mindre och där yrkesroller, akademiska meriter och erfarenhetsmeriter är mer jämt fördelad över gruppen. Alltså att där någon har mer erfarenhet av styrelsearbete (I4) har en annan en mer prestigefull utbildning (I2) medan andra varit med i organisationen längre (I1 och I3).

4.2 Struktur

Nedan redovisas hur intervjupersonerna beskriver sin organisations struktur, samt hur de beskriver sina egna roller i organisationen; om det finns saker de måste göra, vad de vill göra med sin roll i styrelsen och om det finns möjlighet för dem att driva egna frågor och projekt. Även svaren på frågan om vad som krävs för att vara med i deras styrelse behandlas i detta stycke.

Intervjupersonerna beskriver respektive organisation med verksamheten i centrum; det sociala arbetet respektive idrottsutövandet. Inom den frivilliga sociala organisationen finns en anställd verksamhetsansvarig och i idrottsföreningen finns en ansvarig tränare. Dessa sköter den löpande verksamheten till stor del oberoende av styrelsen.

”Vi har en verksamhetschef som är en av de [...] anställda och hon är ju verksamhetschef; chef för de andra två och vi [styrelsen] blir ju arbetsgivare och chef för henne.” S1.

Båda organisationerna i studien hade enligt intervjupersonernas beskrivning likartade medlemsstrukturer.

”Vi har en ordförande, kassör, sekreterare, styrelseledamöter och suppleanter. Vi använder oss av röstning” I3.

Organisationerna har två medlemsnivåer bestående av medlemmar med rösträtt och stödmedlemmar. Utöver detta har de en styrelse som väljs av medlemmarna på respektive årsmöte. Stödmedlemmar är passiva inom organisationerna och betalar en summa för ett symboliskt medlemskap utan rösträtt eller övrigt inflytande. Samtliga aktiva, anställda, volontärer och utövare i organisationerna är medlemmar med rösträtt.

Intervjupersonerna från den frivilliga sociala organisationen och idrottsföreningen har gemensamt att de framhäver ordföranden och kassörens roll inom styrelsearbetet och att de inte upplever att de andra styrelsemedlemmarna har konkreta roller.

”föväntningarna på mig, där är nog inga. Det är kassören och ordföranden. Där är det lite förväntningar, för resten av rollerna är det ganska oskrivet - man kan säga så.” S2.

Intervjupersonerna som representerar idrottsföreningen framställer sin styrelseorganisation lika mycket som ett socialt forum för att de tycker om att träffas som en grupp som finns till för att driva föreningen.

”Mötena är ju hemma hos folk, ja. Ja i omklädningsrum ibland, ja där det går och finns möjlighet. Annars är vi ju i princip vänner som driver föreningen som ett gemensamt intresse.” I1.

När intervjupersonerna tillfrågades om vad de tycker krävs för att en individ ska kunna vara med i deras styrelse, och ifall vem som helst kan vara med, handlade svaren till stor del om att det som krävs är att individen har engagemang och tid att lägga på organisationen. Ifrån idrottsföreningens intervjupersoner framhölls att engagemang och att personen passar in och kommer överens med de andra i styrelsen är det viktigaste.

Intervjupersonerna ifrån den frivilliga sociala organisationen uttryckte att det är lämpligt att individen som ska bli styrelsemedlem har en viss mån av kunskap om organisationen. Främst ställdes dessa önskemål i relation till specifika uppdrag; som att ekonomiskunskap är ett krav för en individ som kandiderar till kassörsposten.

Angående vad intervjupersonerna ansåg att de måste göra i sina styrelseroller svarade de intervjupersoner som inte hade någon specifik post att de inte upplevde några måsten förutom att gå på möten. De som hade en specifik post tyckte att det som förväntades av dem var att de sköter de specifika uppgifter som rör den givna posten.

Inom båda organisationerna ansåg sig intervjupersonerna ha möjligheter att driva egna projekt om de själva har tid och möjlighet att göra så. Några intervjupersoner uttryckte förbehåll för att projekten då ska vara relaterade till organisationens verksamhet och syfte. Intervjuperson S3 konkretiserar nedan:

”Jag kan driva saker om styrelsen godkänner det, och jag har tid och engagemang att lägga ned på att driva det.” I3.

Ett exempel på att en styrelsemedlem drivit ett eget projekt ges av Intervjuperson S3 som berättar att hon har satt upp en teateruppsättning i den frivilliga sociala organisationens regi.

Dessa strukturella aspekter kan användas för att analysera hur intervjupersonerna beskriver den ställning de befinner sig i inom organisationen. Antingen beskriver de en mindre framträdande roll eller en central roll. Collins (2004) teorier om situationsbundna förväntningar förmedlar att den som har en roll som betecknas som viktig, till exempel ordföranderollen eller kassörsrollen kan lättare generera hög emotionell energi.

Genom att analysera intervjupersonernas beskrivning av vad som krävs för att vara en styrelsemedlem utifrån Flams (2000) modell the Emotional Unity-Discord, kan det tolkas som att intervjupersonerna redan är styrelsemedlemmar och därför redan har investerat i kollektivet. De vill därför försäkra sig om en motprestation av potentiella nya styrelsemedlemmar genom att framhäva att det som krävs för att de ska kunna vara en del av deras styrelse är att dessa ska ha tid och engagemang att lägga på organisationen.

4.3 Sammanhållning, frivillighet och tvång

I detta avsnitt återges hur intervjupersonerna beskriver vilka regler som finns för medlemskapet i organisationerna och hur de ser på sina styrelseroller. Sedan behandlas huruvida intervjupersonerna anser sig kunna säga nej till uppgifter och hur de ställer sig till tanken om att ”hoppa av” sina uppgifter, alltså att lämna sina förtroendeuppdrag.

Intervjupersonerna från den frivilliga sociala organisationen beskriver reglerna för medlemskap i linje med citatet nedan:

”[...] det är ju framförallt om man inte är varsam om det väldigt känsliga [uppgifterna relaterade till verksamheten] man har ju tystnadsplikt, är man då inte anställd så kan det ju inte regleras på något annat sätt än genom moral och då kan man ju bli utesluten ur föreningen om man skulle missköta det.” S3.

Följande citat uttrycker de generella åsikterna ifrån idrottsföreningens representanter:

”Den enda uttalade regeln som jag kan komma på är att om man inte betalar medlemsavgiften så får man inte delta i de aktiviteter som föreningen anordnar. Sen finns det givetvis allmänna saker som kan leda till uteslutning, t.ex. i form av uppenbart olämpligt beteende.” I2.

Samtliga intervjupersoner uttrycker tanken om att medlemmar i respektive organisation ska dela en värdegrund som överensstämmer med organisationens verksamhet och det som intervjupersonerna hänvisar till som sunt förnuft.

Ingen av intervjupersonerna uppger sig minnas att konkreta straff eller påföljder utdelats under deras tid som medlem.

Att intervjupersonerna inte upplever konkreta regler eller påföljder men ändå uttrycker att det finns regler och att de är viktiga kan förstås med hjälp av Scheffs (1988) teorier om sociala sanktioner i form av the Deference-Emotion System. Alltså upprätthålls organisationens värderingar och regler av att medlemmar reglerar sitt beteende för att följa gängse normer och undvika situationer som skulle generera skamkänslor (Scheff 1988). För den frivilliga sociala organisationen skulle det till exempel leda till skam att sprida känslig information om verksamheten till obehöriga.

Vidare kan medlemskapets regler analyseras utifrån Flams (2000) emotionella interaktionsmodell (the Emotional Unity-Discord). Enligt denna modell kommer den tilltänkte medlemmen redan i ett tidigt stadium antingen att acceptera premisserna för medlemskapet eller lämna gruppen. De medlemmar som intervjuas i den här studien har samtliga varit medlemmar i ett flertal år. Hade de inte accepterat organisationens regler hade de enligt Flams (2000) modell lämnat organisationen i ett tidigare skede.

Intervjupersonerna S1 och S3 berättar båda liknande berättelser om att de tagit på sig ordföranderollen inom den frivilliga sociala organisationen delvis på grund av att de upplevde att ingen annan ville eller hade möjligheten att göra det.

”Det var ju inte riktigt frivilligt, efter årsmötet så tänkte alla att det var någon annan som skulle bli det - och så sa alla nej o så var det jag som fick ta på mig.” S1.

”Sen från årsmötet nu i mars så blev jag vald till ordförande och det hade jag väl inte precis tänkt mig, men det märktes att det inte var så många möjliga och jag har ju mer tid än de andra som hade vart möjliga så jag [tog på mig ansvaret]. Det blev ju större ansvar.” S3.

Att både intervjupersonerna S1 och S3 uppger att deras beslut att ta på sig uppdraget som ordförande inte varit helt frivilliga kan analyseras utifrån Collins (2004) tankar om emotionell energi. Detta på grund av att hög emotionell energi genereras genom att ta en starkare roll inom en grupp. Alltså att ta på sig ansvar och engagera sig ger hög emotionell energi och därigenom positiva känslor, medan att dra sig ur och anta en roll i periferin ger låg emotionell energi och negativa känslor.

Analysen kan föras vidare med Flams (2000) idé om att emotioner är avgörande för hur individer avgör rationella val. Den emotion som infinner sig i samband med ett val avgör vilka rationella kriterier som används; moraliska eller praktiska. Alltså om till exempel S1 kände sig emotionellt upplyft av en emotion som stolthet över att bli tilltänkt som ordförande så kan S1:s rationella val ha påverkats till att ta en moralisk utgångspunkt; jag har tid och de andra har det inte, därför borde jag ta uppdraget. (Flam 2000)

De styrelsemedlemmar som intervjuades i studien uttrycker att det går bra att tacka nej till uppgifter men säger samtidigt att styrelsemedlemmar har åtagit sig ett visst ansvar och bör därför försöka fullfölja detta i största möjliga mån.

”Om man aldrig har tid att aktivera sig kanske man bör fundera på hur aktiv man vill vara, men det finns inga problem att tacka nej till enstaka uppdrag.” I2.

Samtliga intervjupersoner anser att det skulle vara problematiskt att hoppa av sina uppdrag. Däremot skulle de ha förståelse för att en styrelsemedlem lämnar sitt uppdrag ifall det finns en bra anledning bakom avhoppet. Inom idrottsföreningen där styrelsemedlemmarna ser sig själva som en kompisgrupp uttrycker intervjuperson I1 att hans sociala liv skulle kunna påverkas negativt om han lämnade styrelsearbetet.

”Jag tror man skulle bli lite utstött faktiskt ifall man hoppar av sin styrelsepost. Och genom att ta på sig att vara med i styrelsen så tar man också på sig ett visst ansvar för föreningen och tar på sig att få den att gå runt. Så rent socialt så känner jag inte att jag skulle vilja lämna styrelsen för att jag har tagit på mig detta och skulle känna det som ett svek mot de andra styrelsemedlemmarna som kommer få göra mitt arbete också.” I1.

Trots att åtaganden enligt intervjupersonerna är frivilliga och att det inte finns några konkreta påföljder för att inte utföra uppgifter uttrycker dessa en ovilja mot att tacka nej till uppdrag eller lämna uppdrag. För att förstå detta användes Scheffs (1997) teorier om skam och dess inflytande på det sociala bandet. Till exempel i situationen som I1 beskriver i citatet ovan signalerar emotionen skam för honom att om han bryter emot gruppens sociala normer äventyrar han förhållandet till övriga i idrottsföreningens styrelse. (Scheff 1997)

Intervjupersonerna S1 och S3 uttrycker att det varit perioder då de funderat på om de vill fortsätta med sitt engagemang i den frivilliga sociala organisationen.

”när vi hade konflikter då tänkte jag att [...] jag har ju inte gått med i [den frivilliga sociala organisationen] för att sitta och att det ska vara otrevligt, dålig stämning och ta emot otrevligheter från personalen. Då kan jag göra roligare saker på min fritid. Så där kände jag nog, inte att jag skulle just gå i protest mitt i alltihopa men om inte det hade vänt så hade jag inte velat fortsätta och det var flera som sa samma sak.” S3.

Med dessa analyser och den teoretiska utgångspunkten hos Collins (1993, 2004) Flam (2000) och Scheff (1988, 1997) kan man tolka frivilligheten inom frivilligt styrelsearbete i frivillig organisationen som delvis tvingande beroende på de sociala och emotionella faktorer som finns verksamma i dessa kollektiva förhållanden.

4.4 Makt- och statusförhållanden

I detta avsnitt behandlas svar på frågor angående hur deltagarna i studien upplever makt och status inom organisationen. Beskriver de organisationen som kollegial, och har styrelsemedlemmar samma möjligheter att göra sin röst hörd?

På frågan om intervjupersonerna upplever sin organisation som byråkratisk eller kollegial så beskriver samtliga intervjupersoner sina respektive styrelser som mer eller mindre kollegiala. För att komma fram till beslut förs öppna diskussioner, men röstning förekommer och full konsensus behöver inte råda.

”Vi är bra på det att vi kommer fram till det mesta genom diskussion och någon form av konsensus i slutändan.” I1.

Intervjuperson S2 berättar att det finns svårigheter att göra sin röst hörd som ny och oerfaren styrelsemedlem i den frivilliga sociala organisationen:

"När jag började för tre år sedan så var det ganska... byråkratiskt det är ett ganska hårt ord. Men för det första så hade jag inte så mycket erfarenhet så [det] var de som var insatta och hade mer koll på läget som tog de flesta besluten." S2.

För att fortsätta på samma spår beskriver Intervjuperson S3 nedan hur en yngre medlem var med en kort period i styrelsen innan hon ”hoppade av” sitt uppdrag.

”Jag trodde att hon hoppade av lite på grund av att hon kände att hon inte hade någon status. Hon kanske inte hade tänkt sig att ligga lågt sådär i början, det får man väl göra då om man är ny.” S3.

Intervjupersonerna från Idrottsföreningen uttrycker att alla har möjlighet att göra sin röst hörd, men att styrelsemedlemmar som har varit med längre inom organisationen har högre status och att deras åsikter väger tyngre i diskussioner.

”Klart de som har varit med längre har mer att säga till om.” I3.

Flera intervjupersoner ifrån båda organisationerna uttrycker att vissa poster såsom kassör och ordförande har bättre insyn och gör mer inom organisationen och följaktligen har deras åsikter en större tyngd i diskussioner.

”Sedan tror jag att poster som kassör och ordförande som kräver mer arbete ger mer status. Så säger de något så lyssnar man lite extra.” I4.

För att intervjupersonerna ska lägga extra vikt vid en viss individs åsikter är personlighet, erfarenhet, kontakter och tid som aktiv inom organisationen viktiga faktorer och det exemplifieras här av ett citat av intervjuperson S2.

”[...] Det handlar nog lite om allt, det handlar lite om personlighet - hur driven man är som person, och sen tror jag det handlar lite om vilka kontakter man har. Eller hur man - om vi sä-

ger i styrelsen [finns ålderskillnader och många har lång erfarenhet av relevanta yrken] och har skaffat sig många kontakter med chefer och så och för mig är det lite statusgrej.” S2

Att erfarenhet och kontakter ger vissa medlemmars åsikter mer vikt kan analyseras utifrån Collins (2004) makt- och statusritualer. Dessa utmärks av situationsbundna förväntningar; maktsituationen består av förväntningen att dominera eller bli dominerad medan statussituationen utgår ifrån vilken inflytelsenivå och popularitet medlemmen förväntar sig inom gruppen (Collins 2004).

I fallet med intervjuperson S2 där hon som student och relativt ny i styrelsen kommer in i en situation där hon möts av individer med erfarenhet och kontakter förväntar hon sig enligt Collins (2004) att bli dominerad. Emotioner fungerar alltså som en social kompass som indikerar på vilken makt- och statusnivå individen befinner sig.

För att analysera situationen där intervjuperson S3 beskriver att styrelsemedlemmen väljer att lämna styrelsen kan man använda Flams (2000) emotionella interaktionsmodell. Här uppvisas hur en individ enligt modellen ”the Emotional Unity-Discord” (Flam 2000) söker sig ifrån isolation mot det kollektiva och dess sammanhållning, men sedan upplever rädsla för att förlora sin självständighet och sin personliga makt och status och istället för att ta steget till konsolidering lämnar det kollektiva och återgår till isolation. För att utveckla resonemanget om situationen kan man även föra in Collins (2004) makt- och statusritualer och hur den missade rollförväntningen i situationen skapade låg emotionell energi vilket i sin tur ledde till minskat intresse för gruppen.

5. Avslutande reflektion

I detta avsnitt kommer analys av resultaten gentemot den valda teoribildningen och tidigare forskning att behandlas i form av slutsats och diskussion.

5.1 Slutsats

Genom att analysera resultaten ifrån intervjustudien med hjälp av den valda teoribildningen blir slutsatsen att det finns sociala och emotionella komponenter som påverkar frivillighet inom frivillig organisation.

Sammanhållningen i en organisation kan påverka hur viktiga individer känner att åtaganden gentemot gruppen är jämfört med individens personliga prioriteter.

Intervjupersonerna ifrån idrottsföreningen anger sammanhållning som huvudanledningen till deras frivilliga engagemang. Det är samtidigt dessa intervjupersoner som tydligast beskriver en problematik med att tacka nej till uppgifter eller att hoppa av sina uppdrag i organisationen. Problematiken kommer dels ifrån en lojalitetskänsla, men även ifrån en rädsla för sociala konsekvenser. Även hos intervjupersonerna ifrån den frivilliga sociala organisationen beskrivs att frivilligheten påverkas av sociala faktorer. Tydligast visas detta när intervjupersonerna S1 och S3 beskriver att deras beslut om att ta på sig rollen som ordförande inte var helt frivilliga.

Detta stämmer väl överens med Collins (1993) interaktionsritualer och teorier om emotionell energi och med Scheffs (1988, 1997) teorier om att individer internaliserar regler och undviker situationer som kan generera skam. De korrelerar även med Flams (2000) observationer av hur individer väljer att stanna kvar i organisationer även om de skulle vilja sluta.

Vidare kan intervjupersonernas beskrivningar av makt och status kopplas till Collins (2004) situationsbundna rollförväntningar och emotionell energi. Här återfinns de tydligaste exemplen hos intervjupersoner ifrån den frivilliga sociala organisationen. Exempelvis beskrivs hur en ny styrelsemedlem lämnade styrelsen då den roll individen förväntat sig i styrelsen inte förverkligades. Även i idrottsföreningen beskriver intervjupersonerna att det finns skillnader i status utifrån hur länge medlemmar varit aktiva och om den har en mer framskjuten roll i organisationen, såsom ordförande och kassör.

Individer söker sig alltså till kollektiv gemenskap för att uppleva sammanhållning och solidaritet. I en grupp får individer en emotionell belöning av att engagera sig och ta ledande roller, medan de förlorar emotionell energi eller genererar emotionella/sociala sanktioner genom att avvika ifrån normer och det beteende som av gruppen anses som önskvärda. Att vissa individer får mer inflytande än andra kan kopplas till rollförväntningar och makt- och statusritualer.

5.2 Diskussion

Enligt tidigare forskning av frivilligt engagemang som till exempel av Chartrand (2004) motiverar frivilligt aktiva sitt frivilliga arbete med att aktiviteten är självvald och frivillig, att det ger socialt umgänge och får dem att känna sig betydelsefulla. Även i det insamlade materialet till denna studie framkommer dessa motiverande faktorer. Även observationen att frivilligt aktiva tenderar att ha akademisk bakgrund (Chartrand 2004) återkommer i denna studie. För den här studiens vidkommande har jag dock inte information om huruvida resterande styrelsemedlemmar av de respektive organisationerna i studien har akademisk bakgrund.

I studien återfinns tecken på att det finns inslag av ojämlikhet i frivillig organisation därför anser jag att det finns anledning att utföra ytterligare studier och titta närmare på området. Detta på grund av att frivilliga organisationer har ett stort inflytande inom olika områden, speciellt inom idrottsrörelsen i Sverige.

Medan den frivilliga organisationsformen utifrån kan ses som självreglerande, anser jag att det finns ett värde i att förstå att även frivilliga situationer har komponenter av tvång, makt och status. Därför bör även dessa organisationer granskas för att förebygga missbruk av förtroende.

En utgångspunkt för vidare forskning inom området som berörs av den här studien kan exempelvis vara att göra en större enkätstudie inriktad på hur styrelsemedlemmar upplever frivillighet samt makt och status i frivilliga organisationer, den här studien kan då användas som en förstudie och utgångspunkt.

Referenser

- Ahrne, Göran. & Papakostas, Apostolis. 2006 'Kollektivt handlande i rörelser och organisationer'. I Wettergren, Åsa. & Jamison, Andrew. (red.). *Sociala rörelser, politik och kultur*. 109-127. Lund: Studentlitteratur.
- Aspers, Patrik. 2007. *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber
- Berg, Bruce L. & Lune, Howard. 2012. *Qualitative Research Methods for the Social Sciences*. 8. uppl. New Jersey: Person Education.
- Björkqvist, Kaj. 2012. *Introduktion till vetenskapsteori och forskningsmetodik för beteendevetenskaper*. Lund: Studentlitteratur.
- Boström, Magnus. Forssell, Anders. Jacobsson, Kerstin. & Tamm Hallström, Kristina. (red.). 2004. *Den organiserade frivilligheten*. Malmö: Liber.
- Collins, Randall. 1993. Emotional Energy as the Common Denominator of Rational Action. *Rationality and Society* 5 (2): 203-230. doi: 10.1177/1043463193005002005
- Collins, Randall. 2004. *Interaction Ritual Chains*. Princeton: Princeton University Press. E-bok.
- Flam, Helena. 2000. *The Emotional Man and the Problem of Collective Action*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Scheff, Thomas J. 1997. *Emotions, the Social Bond, and Human Reality: Part/Whole Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Scheff, Thomas J. 1988. Shame and Conformity: The Deference-Emotion System. *American Sociological Review* 53(3): 395-406.
<http://www.jstor.org.ludwig.lub.lu.se/stable/2095647>
- Wettergren, Åsa. & Jamison, Andrew. (red.). 2006. *Sociala rörelser, politik och kultur*. Lund: Studentlitteratur.

Internetkällor

- Chartrand, Sébastien. 2004. *Work in voluntary welfare organizations: A sociological study of voluntary welfare organizations in Sweden*. Diss., Stockholms universitet. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-165> (Hämtad 2014-04-24)
- Lundström, Tommy. Svedberg, Lars. 1998. Svensk Frivillighet i internationell belysning - en inledning. *Social vetenskaplig tidskrift* 2-3: 106-127. <http://www.lub.lu.se/luft/frilitt/soch/socvet2-3=98.pdf> (Hämtad 2014-04-24).
- Meeuwisse, Anna (2014). Frivillig social organisation. *Nationalencyklopedin*. <http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/frivillig-social-organisation> (Hämtad 2014-04-23).
- Scheff, Thomas J. u.å. Shame in Self and Society. *University of California, Santa Barbara*. <http://www.soc.ucsb.edu/faculty/scheff/main.php?id=3.html> (Hämtad 2014-05-05)

Bilaga A Frågeformulär

1) Berätta lite om dig själv, ålder med närmsta 5 eller 10-tal, bakgrund arbete och utbildning?

2) a) Vilka organisationer har du varit aktiv i (alternativt, har du varit aktiv i andra eller flera organisationer tidigare)?

b) I de organisationer du har varit engagerad i har du då haft någon ledarroll eller förtroendeuppdrag?

3) a) Hur länge har du varit aktiv i den aktuella föreningen?

Mindre än 1 år, 1-5 år, 6-10 år eller mer.

b) Vad är det som driver dig till att engagera dig i frivillig organisation?

4) a) Kan du med egna ord beskriva din organisation och dess struktur? Alltså vart tas beslut av vem/vilka och hur, finns det några anställda och andra t.ex. utomstående med intressen i föreningen (stat, företag).

b) Finns det olika nivåer av medlemskap, aktiva medlemmar och passiva stödjare och eller liknande upplägg?

5) Vad finns det för regler inom organisationen som medlemmar förväntas följa och vad händer om man inte följer dessa?

6) a) Hur skulle du beskriva din roll i styrelsen?

b) Vad förväntas inom organisationen av dig i din roll; vad måste du göra och vad vill du göra?

c) Enligt dig vad krävs för att man ska vara med i styrelsen, kan vem som helst vara med?

7) Finns det möjligheter för dig att personligen driva saker som du tror på inom organisationen eller finns det en fast plan för vad organisationen ska göra?

8) Upplever du att det finns en byråkratisk process med fasta rutiner för hur saker ska göras eller råder en mer kollegial situation där beslut tas genom diskussion och konsensus?

- 9) Hur upplever du ansvarsfördelningen (maktbalansen) inom din organisation, känner du att alla har samma möjligheter att driva frågor och göra sin röst hörd?
- 10) Tycker eller upplever du att individer inom styrelsen och organisationen har olika status och vad tror du att det i så fall beror på?
- 11) Upplever du att du kan tacka nej till uppdrag och uppgifter inom organisationen utan att det påverkar din ställning inom organisationen?
- 12) Är det ett alternativ att ”hoppa av” sina åtaganden inom organisationen? Vad anser du om ett sådant scenario. Vilka faktorer skulle du väga in i ett sådant beslut?