

Självständigt arbete på avancerad nivå

Independent degree project – second cycle

Magisteruppsats i Sociologi 15 hp

Master Thesis in Sociology 15 credits

Förståelse kring människors val att engagera sig i frivilligorganisationer

Leila Puranen



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

Campus Härnösand Universitetsbacken 1, SE-871 88. **Campus Sundsvall** Holmgatan 10, SE-851 70 Sundsvall.

Campus Östersund Kunskapens väg 8, SE-831 25 Östersund.

Phone: +46 (0)771 97 50 00, Fax: +46 (0)771 97 50 01.

MITTUNIVERSITETET

Avdelningen för samhällsvetenskap

Examinator: Anna Olofsson, anna.olofsson@miun.se

Handledare: Roine Johansson, roine.johansson@miun.se

Författare: Leila Puranen, leila.puranen@gmail.com

Utbildningsprogram: Magisterprogrammet i Sociologi 60hp

Huvudområde: Sociologi

Termin, år: VT, 2015

Abstract

There is a strong will among people to help in the community, and one option is to engage in voluntary organizations. There are a variety of different voluntary organizations and a common aim is to help and do good for others. Voluntary means the work that is done at leisure without significant compensation. The purpose of this study is to find out why people choose to engage in work that is linked to voluntary organizations. The focus of this paper is on how individuals identify with voluntary organizations and how it affects their choice of organization. A total of six qualitative interviews was conducted with members from two different voluntary organizations. Three interviews were conducted with members from Hemvärnets Sjukvårdsgrupp and three interviews with members of Röda Korsets Första Hjälpen-grupp. The interviews have been analysed with sentence concentrator and thematic content analysis, and the result shows five key themes that can contribute to the understanding of why people choose to engage in voluntary organizations. These themes describe the social environment, the search for new friends, to learn something new and maintain knowledge, the desire to do good for others as well as the organizations character as something that inspire the people when they choose voluntary organizations.

Keywords: voluntary organizations, commitment, social identity, organization identity

Abstrakt

Det finns en stark vilja hos människor att hjälpa till i samhället, och ett alternativ är att engagera sig i en frivilligorganisation. Det finns en mängd olika frivilligorganisationer och gemensamt för många är de syftar till att hjälpa och göra gott för andra. Frivillighet innebär arbete som sker på fritiden utan någon större ekonomisk ersättning. Syftet med denna studie är att ta reda på varför människor väljer att engagera sig i arbete som är knutet till frivilligorganisationer. Fokus i uppsatsen är på hur individer identifierar sig med frivilligorganisationer och hur det påverkar deras val av organisation. Totalt har sex stycken kvalitativa intervjuer genomförts med medlemmar från två olika frivilligorganisationer. Tre intervjuer utfördes med medlemmar från Hemvärnets Sjukvårdsgrupp och tre intervjuer med medlemmar från Röda Korsets Första Hjälpen-grupp. Intervjuerna har analyserats genom meningskoncentrering och tematisk innehållsanalys, och resultatet visar fem centrala teman som kan bidra till förståelsen för varför människor väljer att engagera sig i frivilligorganisationer. Dessa teman beskriver att den sociala omgivningen, sökandet efter ny bekantskap, att lära sig något nytt och bibehålla kunskaper, viljan att göra gott för andra samt organisationens karaktär inspirerar människor i valet av frivilligorganisation.

Nyckelord: frivilligorganisationer, engagemang, social identitet, organisationsidentitet

Förord

Jag vill rikta ett stort tack till alla intervjupersoner som deltagit i denna studie och som har bidragit med intressanta insikter om frivilligt arbete. Detta har gett mig en större förståelse för människors olika val i livet och jag hade inte klarat det utan Er hjälp. Jag vill även rikta ett stort tack till min handledare Roine Johansson för alla goda råd samt stöttning genom hela uppsatskursen.

Östersund 2015-05-26

Leila Puranen

Innehållsförteckning

Abstract	3
Abstrakt	4
Förord	5
Innehållsförteckning	6
1. Introduktion	8
1.1 Syfte.....	8
1.2 Frågeställningar	9
1.3 Bakgrund	9
1.4 Disposition.....	10
2. Tidigare forskning	11
3. Metod	14
3.1 Urval.....	15
3.2 Genomförande av datainsamling.....	15
3.3 Analysmetod.....	17
3.4 Forskningsetik.....	18
3.5 Metodproblematik	19
4. Teoretisk referensram	20
4.1 Social identitetsteori.....	20
4.2 Social identitetsteori inom organisationer.....	22
5. Resultat och analys	24
5.1 Ursprunglig påverkan.....	25
5.2 Gemenskap	27
5.3 Utbildning och personlig utveckling	29
5.4 Att hjälpa till	30
5.5 Skillnader mellan intervjupersonernas val av frivilligorganisation	32
6. Diskussion	35
6.1 Slutsats.....	38

6.2 Förslag till fortsatt forskning.....	38
Referenser	39
Appendix	41
Intervjuguide	41

1. Introduktion

Antalet individer som engagerar sig i frivilligt arbete ökar trots att vi går mot ett mer individualistiskt samhälle. Frivilligt engagemang kan se ut på olika sätt, men gemensamt för många frivilliga aktiviteter är att de syftar till att hjälpa och göra nytta för andra människor (mucf.se). Frivillighet kan vara kopplad till enskilda individers insatser, eller insatser som utförs av organisationer som bygger på frivilliga medlemmar, så kallade frivilligorganisationer. Denna magisteruppsats kommer att belysa vad som får människor att engagera sig i frivilligt arbete inom frivilligorganisationer. Eftersom antalet frivilligorganisationer är stort, vilket även genererar stort antal frivilliga medlemmar, kommer denna studie endast att fokusera på två olika frivilligorganisationer. Dessa är Röda Korsets Första Hjälpen-grupp och Hemvärnets Sjukvårdsgrupp.

Definitionen av frivilligt arbete är att arbetet utspelar sig på fritiden och att arbetsuppgifterna inte nödvändigtvis behöver förknippas med den frivilliges vardagliga sysselsättning. Den som engagerar sig i frivilligt arbete får även en liten, om ens någon, form av ekonomisk ersättning för arbetet, samt att de frivilligorganisationer som människor kan ansluta sig till syftar till att finnas som stöd för de individer som är i behov av någon form av undsättning (Wilson, 2000, ss. 215-216). I denna magisteruppsats kommer frivilligt arbete och frivilligorganisationer syfta till det engagemang som sker på fritiden inom en organisation vars uppgifter består av att finnas som stöd till andra människor. Hur kommer det sig att människor söker sig till dessa frivilligorganisationer trots eventuell bristande ekonomisk belöning och att fritiden innebär arbete? I denna studie vill jag undersöka olika individers tankar och åsikter om varför de valde att börja engagera sig i en frivilligorganisation och fördjupa mig i de motiv som de grundar sina argument på.

1.1 Syfte

Syftet med denna magisteruppsats är att ta reda på varför människor väljer att engagera sig i arbete som är knutet till frivilligorganisationer. Fokus i uppsatsen är på hur individer identifierar sig med frivilligorganisationer och hur det påverkar deras val av organisation.

1.2 Frågeställningar

- Hur påverkar den sociala omgivningen individers val att börja engagera sig i frivilligt arbete?
- Hur kommer det sig att vissa människor söker sig till en viss typ av frivilligorganisation och väljer bort andra?

1.3 Bakgrund

Anledningen till varför denna magisteruppsats kommer att handla om medlemmar från Hemvärnets Sjukvårdsgrupp och Röda Korsets Första Hjälpen-grupp är på grund av de tydliga likheterna, samt skillnaderna, mellan organisationerna. Ena organisationen är inriktat på det militära, medan den andra på det civila, samt att arbetsuppgifterna och utbildningarna skiljer sig från varandra. Likheterna mellan organisationerna är att de båda syftar till att hjälpa människor som av olika anledningar är i nöd, och tanken är att se vad dessa likheter och olikheter har för betydelse vid val av frivilligorganisation. I denna del kommer de valda frivilligorganisationerna att presenteras.

Hemvärdet är en del av Försvarsmakten och deras huvudsakliga uppgifter är att bevaka, skydda och finnas som stöd i samhället vid kriser. De verkar nationellt och territoriellt och kan aktiveras vid bland annat naturkatastrofer, skogsbränder, översvämningar och eftersök av försvunna personer och bidrar på så vis med sina resurser i syfte att stödja myndigheter, så som polis och räddningstjänst, i deras arbete med att hantera händelsen. Hemvärnets medlemmar arbetar frivilligt men måste skriva på ett avtal med Försvarsmakten. Detta avtal innebär att ett visst antal dygn per år ska innefatta tjänstgöring för träning och utbildning. Inom Hemvärdet har en stor andel av medlemmarna genomfört grundläggande militär utbildning (GMU), samt värnplikten, medan andra saknar tidigare erfarenhet inom det militära. Hemvärdet består också av olika befattningar (hemvarnet.se), och den befattning som denna uppsats fokuserar på är Hemvärnets Sjukvårdsgrupp.

Hemvärnets Sjukvårdsgrupp syftar till att ta hand om skadade och sjuka, samt finnas som stöd för legitimerad sjukvårdspersonal. Arbetsuppgifterna innefattar de första akuta omhändertagandet av en person, och fokus är många gånger på stridsskador, samt att en hemvärnssjukvårdare ska kunna stabilisera en person och transportera människor som skadat sig eller blivit sjuka till en så kallad förbandsplats. Därefter

transporteras de skadade och sjuka vidare till civil sjukvård, så som sjukhus. Arbetsuppgifterna är många gånger fysiskt krävande eftersom bland annat sjukvårdsutrustningen är tung att bära på. En hemvårnssjukvårdare kan komma i kontakt med människor som är svårt skadade, vilket också sätter krav på hemvårnssjukvårdarens psyke (Karlsson, 2014).

Röda Korset är en stor hjälporganisation som arbetar i hela världen. Medlemskapet i organisationen bygger på frivillighet och deras huvudsakliga uppgifter är att förebygga att större katastrofer inträffar, så som att undervisa i första hjälpen. Förutom förebyggande arbete finns även Röda Korset på plats vid efterarbetet av en händelse för att ta hand om konsekvenserna av den samt för att hjälpa till att reducera riskerna för att händelsen inträffar igen. Precis som med Hemvärdnet finns det även olika delar inom Röda Korset som människor har möjlighet att engagera sig i, bland annat läxhjälp, stöd till migranter, krisstöd samt första hjälpen (redcross.se). Den del som arbetar med första hjälpen heter Första Hjälpen-gruppen, och deras uppdrag är att bidra med olycksfallsberedskap, eller första hjälpen-beredskap samt medmänskligt stöd, vilket innebär att de tar hand om allt från mindre skador, människor som plötsligt blivit sjuka till livsuppehållande åtgärder. Behövs vidare omhändertagande lämnas den skadade eller sjuka personen över till legitimerad sjukvårdspersonal. De sammanhang där Första Hjälpen-gruppen arbetar inom är bland annat olika evenemang, så som idrottstävlingar och festivaler, och för att få vara första hjälpare krävs det utbildning samt deltagande vid minst två övningar eller vidareutbildningar per år och även deltagande vid två uppdrag per år, det vill säga när de är ute på olika evenemang (Sparreus, 2010; Första Hjälpen-kretsen i Stockholm).

1.4 Disposition

Upplägget i denna magisteruppsats kommer att vara utformad enligt följande: inledningen beskriver vad uppsatsen kommer att handla om, bakgrund till valt ämne samt vilka avgränsningar, syfte och frågeställningar studien har. Därefter presenteras tidigare forskning om frivilligt arbete och vad som får människor att söka sig till frivilligorganisationer. Sedan beskriver jag hur studien har genomförts rent metodiskt och hur studien har analyserats. Därefter beskrivs den sociologiska teori som studien

grundar sig i följt av resultat och analys. I slutet av uppsatsen finns en diskussion och slutsats som återkopplar till syfte, frågeställningar, teori och tidigare forskning.

2. Tidigare forskning

Det finns en hel del forskning om frivilligt arbete och vad som gör att människor väljer att engagera sig i sådana organisationer som baserar sin verksamhet på frivillighet. I denna del kommer ett begränsat urval av tidigare forskning inom området att presenteras.

Vad frivilligt arbete innebär kan vara olika beroende vem som definierar begreppet. Vissa refererar till spontana aktiviteter som inte kopplas till en specifik frivilligorganisation, medan andra definierar frivilligt arbete som en planerad aktivitet där det finns en viss typ av framförhållning innan människor börjar arbeta (Clary, Ridge, Stukas, Snyder, Copeland, Haugen & Miene, 1998, ss. 1517-1518). John Wilson (2000) definierar frivilligt arbete som: "any activity in which time is given freely to benefit another person, group, or organization" (Wilson, 2000, s. 215). Frivilligt arbete innebär alltså en aktivitet som en, eller flera, personer utför under sin fritid i syfte att hjälpa andra. I likhet med citatet ovan definierar Clary et al (1998) frivilligt arbete som planerade aktiviteter i syfte att hjälpa behövande (Clary et al, 1998, s. 1517). De definitionerna är många överens om. Det finns däremot en debatt gällande vad för intentioner en blivande frivillig ska ha för att arbetet ska klassificeras som frivilligt arbete. En del menar att frivilligt arbete innebär att människor arbetar endast för att förbättra i samhället och att det egentligen inte finns några tydliga motiv varför, medan andra argumenterar för att det är själva viljan att hjälpa andra är det grundläggande inom frivilligt arbete. Det har även förts diskussioner angående om frivilligt arbete kan klassificeras som frivilligt om människorna som utför arbetet får någon form av ekonomisk ersättning (Wilson, 2000, s. 216).

Wilson (2000) skriver även om vikten att skilja på frivilligt arbete och aktivism eftersom det innebär olika arbetsuppgifter och lockar därför människor med olika intressen. En aktivist engagerar sig i sociala förändringar och fokuserar därför mer på politik, medan frivilligt arbete innebär förbättringar för individer som behöver hjälp med olika problem (Wilson, 2000, ss. 216-217). Vidare beskriver samma författare de teorier som kan

förklara frivilligt arbete. Motiv, värde och övertygelser är de tre första som Wilson (2000) nämner och förklarar att orsaken till varför unga människor väljer att engagera sig i frivilligt arbete kan exempelvis vara att deras egna föräldrar är aktiva som frivilliga, och att föräldrarna därför speglar en positiv bild av frivilligt arbete som motiverar barnen. Föräldrarna lär barnen vikten av ömsesidighet, socialt ansvar och rättvisa. Skolan spelar också en viktig roll i hur unga människor resonerar kring frivilligt arbete. Om en individ arbetar frivilligt redan i ung ålder kommer detta påverka kommande val i livet och sannolikheten att individen arbetar frivilligt som vuxen är hög. Att yngre människor lär sig om hur det är att vara medborgare i ett samhälle och att som medborgare ta ansvar kan också förklara varför de i vuxen ålder börjar engagera sig i frivilligt arbete, och detta är oberoende om de har varit aktiva tidigare eller inte (Wilson, 2000, ss. 218-219). En individs humankapital, så som utbildningsnivå, är en stor bidragande orsak till engagemang eftersom via utbildning lär sig individen om olika problem som kan finnas runt omkring, vilket också påverkar den empati som individen känner för andra. Dessutom argumenteras det att självförtroendet påverkas positivt av att individen har en utbildning vilket i sin tur kan avgöra om individen väljer att arbeta frivilligt (Wilson, 2000, ss. 219-220).

En annan teori om varför människor väljer att arbeta frivilligt är utbyteteorin, som förklarar att människor är mer benägna att engagera sig om de själva får ut något av det. De väger därför för- och nackdelar när de funderar på att börja engagera sig (Wilson, 2000, s. 222). Clary et al (1998) finner liknande samband. Människor engagerar sig för att själv uppnå något, exempelvis att lära sig något nytt, eller förbättra kunskaperna om ett område som redan är bekant (Clary et al, 1998, s. 1518).

De sociala resurser som vi har är också det en bidragande faktor till engagemang, exempelvis om en person har flertal medlemskap i organisationer och stora sociala nätverk (Wilson, 2000, s. 223). Genom att vara frivillig finns det även möjlighet att utöka sitt sociala nätverk och även få nya vänner (Wilson, 2000, s. 222), vilket också bekräftas av Clary et al (1998) som beskriver att frivillighet kan rent socialt gynna individen, samt även att individen har möjlighet att utföra aktiviteter som uppskattas av andra individer (Clary et al, 1998, s. 1518). Direkta sociala interaktioner (ansikte mot ansikte) är mer effektiva som inbjudan till att arbeta som frivillig i jämförelse med opersonliga inbjudningar. Dessutom bör en individ vara extrovert som person eftersom det bidrar till att individen

på ett mer enkelt sätt kan socialisera och hjälpa andra, till skillnad från om individen skulle vara introvert då det blir svårare för honom eller henne att engagera sig socialt i frivilligt arbete. Tilliten till andra blir också starkare i samband med att människor skapar sociala band mellan varandra, vilket också bidrar till ökat engagemang (Wilson, 2000, ss. 223-224).

Beroende på vart vi bor i världen så kan vi också se en skillnad i könsfördelningen mellan aktiva frivilliga. Wilson (2000) beskriver att den forskning som finns argumentera för att män har ett större humankapital samt fritid än kvinnor, vilket gör att män engagerar sig i större utsträckning än kvinnor, men att kvinnor har större sociala resurser än vad män har vilket ökar kvinnors engagemang. Vilken typ av frivilligt arbete som utförs skiljer sig också mellan män och kvinnor, då kvinnor anses vara mer benägna att arbeta för att ta hand om andra. Detta kan bero på den genusideologi som finns i samhället (Wilson, 2000, s. 227-228). Detta argument är något som Thomas Jonoski och John Wilson (1995) säger emot i en studie om samma ämne, och förklarar att det inte finns någon större skillnad mellan män och kvinnor gällande frivilligt arbete som berör människor i samhället. Kvinnor är lika starka, empatiska, produktiva och alturistiska som män (Jonoski & Wilson, 1995, s. 290).

Wilson (2000) visar i sin sammanställning att människor även kan föredra en viss typ av frivilligarbete framför andra. Om frivilligarbetet är förknippat med ett visst stigma så kan det vara lättare eller svårare att få människor att engagera sig (Wilson, 2000, s. 222). Detta är något som utvecklas i Jonoski och Wilsons (1995) studie där de vill undersöka frivilligt arbete som fokuserar på olika områden. Detta eftersom att, som i resonemanget ovan, människor tenderar att föredra vissa organisationer framför andra eftersom de dras till olika aktiviteter. Författarna beskriver två olika typer av frivilligt arbete, och i likhet med Clary et al (1998) och Wilson (2000) handlar den första om att medlemmarna söker sig till frivilligt arbete i syfte att de själva ska få ut något av det, medan den andra gruppen frivilliga söker sig till organisationer där själva medlemskapet är det viktiga, det vill säga att tillhöra en grupp (Janoski & Wilson, 1995, s. 274).

3. Metod

Eftersom denna uppsats har en socialkonstruktivistisk ansats (Bryman, 2011, ss. 38-39) är metodvalet baserad på intresset att ta reda på enskilda individers tankar och åsikter om varför de valde att engagera sig Röda Korsets Första Hjälpens-grupp och Hemvärnets Sjukvårdsgrupp. För att få en djupare förståelse för individernas val att engagera sig i en frivilligorganisation har kvalitativ metod används vilket lämpar sig bättre vid en studie där fokus är på individer. Denna uppsats har därför inte baseras på kvantiteter och jämförelser mellan olika variabler, så som kön och ålder, eftersom fokus skiftas från individernas personliga åsikter till ett mer statistiskt resonemang vilket gör det svårare att nå individerna på ett djupare plan. Nedan kommer urval, genomförande av datainsamling, analysmetod, forskningsetik samt metodproblematik att presenteras.

För att nå individernas tankar och åsikter på ett djupare plan har kvalitativa, semistrukturerade intervjuer genomförts. När semistrukturerade intervjuer genomförs innebär det att den som intervjuar utgår från en intervjumall med frågor som intervjuaren har förberett i förväg. Frågorna i intervjuguiden ska fungera som en mall för hur intervjuerna ska genomföras, men trots detta finns det en frihet vid intervjuandet då frågorna är mer öppna. De frågor som utformats i intervjuguiden ingår ofta i olika teman som intervjuaren vill att intervjupersonen pratar om, men även fast dessa teman i intervjuguiden styr intervjuprocessen så har intervjupersonen en stor frihet eftersom han eller hon kan svara med sina egna ord och på sitt eget sätt. Vid intervjutillfället behöver det därför inte vara strikt reglerat i vilken följd frågorna ställs eftersom intervjuaren anpassar sig efter intervjupersonens svar. Om ett svar från intervjupersonen anses vara extra intressant kan intervjuaren i nästkommande fråga anknyta till detta svar för att på så vis utveckla svaret, även fast det inte stod med i intervjuguiden (Bryman, 2011, ss. 206, 415).

Denna intervjuform är på så sätt mer flexibel, vilket innebär också att intervjuaren bör vara flexibel i sitt intervjuande. Det som står i fokus i intervjuerna är intervjupersonernas egna tolkningar och uppfattningar om det han eller hon anser vara viktigt att föra fram vid intervjuerna. Även fast det finns en tydlig öppenhet och flexibilitet vid intervjuerna så hjälper den semistrukturerade intervjuformen intervjuerna att bli någorlunda strukturerade. Till skillnad från en helt ostrukturerad intervju, som kan liknas med ett vardagligt samtal mellan intervjuperson och

intervjuare, så finns det en struktur i semistrukturerade intervjun som hjälper intervjuaren och intervjupersonen att "hålla sig till ämnet". Det kan även vara till en hjälp om en intervjuguide handlar om flera olika ämnen (Bryman, 2011, ss. 415-416).

Intervjuguiden i denna uppsats (finns att skåda i appendix) är utformad på ett sätt som innehåller både öppna och mer strukturerade frågor. De mer öppna frågorna handlar om hur intervjupersonen uppfattar och tolkar sin omgivning och sig själv vilket ger intervjupersonen större frihet att utveckla sina svar utefter vad han eller hon anser vara viktigt att berätta. I de mer strukturerade frågorna vill jag som intervjuare få intervjupersonen att berätta om vissa specifika områden och strukturen på frågorna guidar därför intervjupersonerna i den riktning som jag är ute efter.

3.1 Urval

Valet av intervjupersoner har gjorts via ett bekvämlighetsurval (Bryman, 2011, s. 194) som innebär att intervjupersonerna är människor från min sociala omgivning. Några av dem är bekanta sedan innan, och de andra har jag kommit i kontakt med via mina bekanta). Även fast jag inte har något genusperspektiv i uppsatsen, det vill säga att jag inte jämför män och kvinnors engagemang gentemot frivilligorganisationer, så har jag tagit i beaktning att försöka få en så jämn fördelning mellan intervjupersonerna som möjligt. Jag alltså gjort ett aktivt val att intervjua lika många män som kvinnor och orsaken till detta är att förhoppningsvis få så varierad data som möjligt.

Ålder, samt vart i landet de kommer ifrån och vilken typ av befattning de har inom respektive organisation (ledare eller liknande) är inget som jämförs i studien. Anledningen varför detta inte tagits i beaktning är för att det inte är relevant i studien eftersom fokus är på individernas uppfattningar om när de valde att engagera sig. Det spelar därför ingen stor roll hur gamla de var när de började, vart de kommer ifrån, eller vilken roll de fick inom organisationerna när de väl hade börjat. Alla intervjupersoner valde att gå med i en frivilligorganisation, och det är själva valet som är det intressanta.

3.2 Genomförande av datainsamling

Sammanlagt har sex stycken intervjuer genomförts. Tre intervjuer utfördes med medlemmar från Röda Korsets Första-Hjälpen-grupp och de resterande tre intervjuerna

utfördes med medlemmar från Hemvärnets Sjukvårdsgrupp. Könsfördelningen har varit tre kvinnor och tre män. De som intervjuades i Första Hjälpen-gruppen var två män och en kvinna, medan i Hemvärnets Sjukvårdsgrupp intervjuades två kvinnor och en man.

Eftersom jag själv har varit engagerad i frivilligorganisationer har jag en bekantskapskrets som består av människor som arbetar frivilligt i olika typer av organisationer, och jag har på så vis genom mitt nätverk av bekanta kommit i kontakt med intervjupersonerna. Genom muntlig, samt skriftlig kontakt via mejlkonversationer, har intervjutillfällena planerats in. Fem intervjuer utfördes ansikte-mot-ansikte, och en intervju utfördes via telefon på grund av att avståndet mellan oss var för långt för att möjliggöra en ansikte-mot-ansikte-intervju. Valet av intervjupersoner har därför inte begränsats till en viss typ av stad eftersom dessa frivilligorganisationer verkar i olika städer runt om i landet. De intervjuer som utfördes genom ansikte-mot-ansikte har utförts i andra miljöer än där frivilligorganisationerna är stationerade, och orsaken till detta var för det rent logistiskt underlättade för alla parter.

Längden på intervjuerna har i genomsnitt varit 45 minuter, vissa betydligt längre och andra något kortare. Alla intervjuer spelades in, vilket alla intervjupersoner blev informerade om innan intervjuerna genomfördes, samt vad studien handlar om och hur materialet kommer att hanteras. Vid alla intervjuer har jag alltså varit noga med informerat samtycke från intervjupersonerna (Kvale & Brinkman, 2009, s. 87; Denzin & Lincoln, 2013, s. 134).

Efter varje intervju har materialet avlyssnats och transkriberats. Vid en transkribering skriver intervjuaren ut i text det som sades under intervjun. Det går att via transkriberingen få med intervjupersonernas exakta uttalanden och uttryckssätt, fast i skift. Nackdelen med att transkribera intervjuer är att det är en tidskrävande process, men fördelen är att det gör att intervjuaren lättare kommer ihåg vad som sades under intervjuerna (eftersom det hela tiden blir repetition vid genomlyssning och transkribering) samt att materialet blir överskådligt på ett annat sätt än om endast avlyssning av materialet skulle vara grunden till analys (Bryman, 2011, ss. 428-430).

Det transkriberade materialet har därefter analyserats med meningskoncentrering och tematisk innehållsanalys (som beskrivs utförligare i 3.3 Analysmetod). Genom att läsa det transkriberade materialet, sammanfatta uttalanden till mindre meningar och teman,

för att sedan finna de centrala temana, har det skapats en bra grund för en vidare analys av studien kopplat till teori och tidigare forskning inom området.

3.3 Analysmetod

De analysmetoder som har använts i uppsatsen är meningskoncentrering och tematisk innehållsanalys. Anledningen till varför båda metoderna har använts är för att jag anser att de lämpar sig bra tillsammans och kompletterar varandra på ett bra och strukturellt sätt eftersom de båda syftar till att tematisera innehållet i intervjuerna och strukturen i resultatet blir mer överskådligt.

Alla intervjuer som har genomförts har spelats in och därefter transkriberats, vilket innebär att det inspelade materialet har skrivits ut i text. Transkriberingarna av materialet resulterade i ett stort omfång av material i form av text. För att få materialet att bli mer lätthanterligt utfördes meningskoncentrering på allt material.

Intervjupersonernas yttranden har genom denna meningskoncentrering dragits samman till kortare formuleringar, och på så sätt har långa uttalanden omformulerats till kortare uttalanden där endast huvudinnebörden av uttalandena framställts.

Meningskoncentreringarna för varje intervju har gjorts i fem steg. Vid det första steget läser intervjuaren igenom all text från transkriberingen för att på så sätt skapa sig en helhet av vad intervjun handlade om. Därefter letar intervjuaren efter så kallade meningsenheter, som i det tredje steget omformuleras till teman som beskriver kortfattat vad de olika delarna i texten handlar om. Fjärde steget innebär att de olika teman som funnits i texten kopplas till syftet med undersökningen, och i femte steget bildas en mer deskriptiv beskrivning av all text igenom alla teman som framkommit i meningskoncentreringen (Kvale & Brinkman, 2009, ss. 221-222).

Genom att utföra meningskoncentrering så har arbetet med att tematisera intervjuerna redan påbörjats. Andra steget i analysen är således tematisk innehållsanalys.

Anledningen till varför meningskoncentrering inte anses som tillräckligt i denna studie är för att de teman som framkommit i samband med meningskoncentreringen innefattar flera olika teman som inte tar hänsyn till likheter eller skillnader mellan olika intervjupersoners uttalanden, utan det är specifika teman för en enskild intervju. För att

få fram teman som är gemensamma för alla intervjuer så kan den tematiska innehållsanalysen komplettera detta.

När en tematisk innehållsanalys genomförs innebär det att intervjuaren letar efter centrala teman som uppkommit i samband med intervjuerna och den transkriberade texten. De teman, och även subteman, som funnits och som anses vara centrala kan vara teman som är återkommande vid intervjuerna (Bryman, 2011, s. 528). Förutom att finna återkommande teman i form av repetitioner från intervjupersonerna så letar intervjuaren hur intervjupersonerna uttrycker sina tankar genom olika metaforer samt likheter och skillnader gällande hur intervjupersonerna pratar om de olika temana. Det går även att studera hur intervjupersonerna formulerar sig muntligt eftersom sådant kan kopplas ihop med intervjupersonernas medvetande (exempel "på grund av...", "därför att...") (Bryman, 2011, s. 529).

Den tematiska innehållsanalysen saknar tydliga procedurer, och de tillvägagångssätten som nämnts ovan är några förslag på hur en person kan gå tillväga för att genomföra en tematisering (Bryman, 2011, s. 530). Eftersom det saknas tydliga procedurer för hur en tematisering ska genomföras anser jag att meningskoncentrering och tematisering tillsammans kan hjälpa till vid tematisering eftersom tematiseringen börjar redan vid genomläsning av intervjumaterialet i samband med meningskoncentreringen. Redan vid detta stadium börjar olika teman framträda ur texterna, och på så vis kan materialet sedan vid tematiseringen på ett tydligt sätt struktureras upp och centrala teman hittas. De centrala teman som är extra framträdande och centrala i denna studie är: *ursprunglig påverkan, gemenskap, utbildning och personlig utveckling samt skillnader mellan intervjupersonernas val av frivilligorganisation*. Dessa teman kommer att presenteras utförligt i "5. Resultat och analys".

3.4 Forskningsetik

Det finns en hel del etiska förhållningssätt som måste finnas i åtanke vid alla typer av studier. I denna studie har intervjupersonerna blivit informerade om vad uppsatsen kommer att handla om och vilken roll som de har i studien. De har alla givit sitt godkännande angående inspelning av intervjuerna, samt varit införstådda med att de har rätt att avbryta intervjuerna och delaktigheten i studien. Det finns alltså ett

informerat samtycke mellan mig som uppsatsskrivare och personerna som har intervjuats (Kvale & Brinkman, 2009, s. 87; Denzin & Lincoln, 2013, s. 134).

Förutom att informera om själva studien har jag även varit tydlig med att informera om att deras identitet inte kommer att avslöjas (oavsett om de ansett att det inte har någon betydelse eller inte eftersom det inte är av intresse i studien att inkludera deras identiteter), och att citat från intervjuerna inte kommer att kopplas till de enskilda individerna. Istället benämns intervjupersonerna med olika alias och det insamlade materialet har därför hanterats konfidentiellt (Denzin & Lincoln, 2013, s. 136). De tre intervjupersonerna från Hemvärnets Sjukvårdsgrupp kommer att benämnas H1, H2 och H3, och de från Röda Korsets Första Hjälpen-grupp kommer att benämnas FHG1, FHG2 och FHG3. Nummerordningen är inte baserad på vilken ordning intervjuerna utfördes. Jag är den enda som har hanterat intervjumaterialet och varit noga med att radera de inspelade intervjuerna efter genomförda transkriberingar.

Den information som intervjupersonerna har fått tagit del av måste vara ärlig (Denzin & Lincoln, 2013, s. 135). Jag har inte förvrängt den information som intervjupersonerna har tilldelats eftersom det är viktigt att intervjupersonerna är väl informerade om vad studien handlar om och vad deras roll i studien innebär. De data som redovisas som resultat efter intervjuerna får inte förvrängas på något sätt (Denzin & Lincoln, 2013, s. 136).

3.5 Metodproblematik

En av intervjuerna utfördes via ett telefonsamtal. Svårigheterna med denna typ av intervju är att det inte blir samma interaktion mellan intervjuaren och intervjupersonen. Det försvårar tolkandet av ansiktsuttryck, samt att risken för att intervjun blir kortare i jämförelse med en intervju som sker ansikte mot ansikte (Bryman, 2011, ss. 209-210). Vid telefonintervjun med intervjupersonen noterades svårigheter med att i vissa fall förstå intervjupersonen, att tolka dennes svar och se reaktionerna när frågorna ställdes. Intervjun blev dessutom något kortare än alla de andra intervjuerna, vilket förmodligen inte hade blivit fallet om intervjun hade utförts ansikte mot ansikte. Det måste även tilläggas att de svårigheter som uppkom i samband med intervjun gick att övervinna genom tydlig kommunikation och formuleringar av frågor och svar.

4. Teoretisk referensram

Den valda teorin för uppsatsen är en socialpsykologisk teori vid namn social identitetsteori. Valet av teori grundar sig i att uppsatsen fokuserar på individer och varför de väljer att gå med i frivilligorganisationer. Fokus här kommer därför att vara på grupper och deras medlemmar, hur människor blir medlemmar samt känslan av grupptillhörighet. För att få ett individualistiskt perspektiv på uppsatsen är därför teorin anpassad efter det för på så sätt skapa en förståelse och sammanhang av intervjupersonernas tankar och åsikter, som sedan kommer att förklaras utifrån teori och tidigare forskning i resultat och analysdelen. Denna del i uppsatsen kommer att beskriva vad social identitetsteori innebär, hur det ses utifrån organisationer samt den kritik som riktats mot teorin.

4.1 Social identitetsteori

Teorin syftar till att förstå individer och deras medlemskap i olika grupper. En av teorins främsta förespråkare är Henri Tajfel som förklarade i sin artikel *Social identity and intergroup behaviour* (Tajfel, 1974) att mycket av den socialpsykologiska forskningen (detta under 1970-talet) fokuserades enbart på individer och att relationer är externa i olika sociala kontexter. Tajfel (1974) vill istället koncentrera sig på människor i grupper (Tajfel, 1974, s. 65). Relationer mellan människor är därför i denna sociala kontext inte endast externa eftersom fokus är på grupper och dess individer samt grupper utanför. Tajfel (1974) förklarar att den forskning som belyste detta var inriktade på gruppkonflikter mellan olika typer av grupper. Fokus i studierna var därför på gruppernas olikheter och attityder gentemot varandra och att forskningen ville påvisa att grupperna ogillade varandra på grund av deras olikheter. Dessa olika grupper benämner Tajfel (1974) som ingrupper (ingroup) och utgrupper (outgroup), och att ingrupperna jämför sina beteenden och attityder mot utgrupperna. Han fortsätter med att förklara att för att medlemmarna i en ingrupp ska kunna ogilla en utgrupp så måste medlemmarna i ingruppen uppnått en känsla av tillhörighet i den grupp de befinner sig i. På så sätt blir det en tydlig avgränsning mellan ingruppen och utgruppen (Tajfel, 1974, s. 66).

För att kunna förstå en annan grupp än den individen själv tillhör måste individen känna tillhörighet med "sin egen grupp". För att förtydliga detta går det att säga att samhället

är indelat i olika kategorier, och mellan varje kategori finns det status och maktrelationer. Kategorier innebär olika indelningar mellan olika människor, så som man och kvinna. Kategorin "män" i detta sammanhang kan innebära mer makt jämfört med kategorin "kvinna". Oavsett kategori så måste det finnas en annan kategori som står i kontrast till denne. Färgen svart betyder egentligen ingenting om vi inte sätter den i kontrast till färgen vit (Hogg & Abrams, 1988, s. 14). De in-och utgrupper som Tajfel (1974) beskriver är alltså grupper som står i kontrast till varandra. Dessa grupper behöver inte nödvändigtvis vara grupper som är skapade enbart för att ogilla och diskriminera andra grupper eftersom vi redan från födseln ingår i ett komplext nätverk av olika grupper som vi strävar efter att tillhöra (Tajfel, 1974, s. 67). Exempel på detta är familj och vänner.

Den identitet som teorin syftar på handlar om en individs bild av sig själv. Individen strävar efter att den bilden ska representera honom eller henne som en bra människa, och att vara med i eller flera grupper påverkar individens bild av sig själv (Tajfel, 1974, ss. 68-69). Tajfel (1974) beskriver även fyra koncept, som alla på ett eller annat sätt hör ihop, för att utveckla detta med grupper och identitet. Dessa koncept är: *social kategorisering, social identitet, social jämförelse och psykologisk särskiljningsförmåga*. Den första, *social kategorisering*, handlar om hur en individ förenklar och systematiserar sin omgivning. Den sociala omgivningen delas upp i olika sociala kategorier, alltså grupper av människor, som individen anser vara meningsfulla. Dessa grupper delar samma intentioner, inställningar och övertygelser som individen (Tajfel, 1974, s. 69). Det andra konceptet, *social identitet*, handlar om en individs självkoncept. Detta självkoncept kommer från individens medvetenhet om att han eller hon är medlem i en social grupp, eller flera grupper, samt att individen är känslomässigt knuten till gruppen och sitt medlemskap (Tajfel, 1974, s. 69). Frågan "vem är jag?" blir alltså delvis besvarad när vår sociala identitet kopplas till en grupp. En kvinna ingår i gruppen av kvinnor eftersom hon uppfattar sig själv som medlem i den (Ashforth & Mael, 1989, s. 21).

Vi människor jämför och väger olika beslut samt våra egna förmågor när vi väljer vilken eller vilka grupper vi vill involvera oss i, vilket det tredje konceptet handlar om (*social jämförelse*) (Tajfel, 1974, s. 70). Social jämförelse innebär att vi utgår från oss själva och jämför oss med andra. Vad vi anser vara bra eller dåligt beror på vem eller vad vi jämför med. Michael A Hogg och Dominic Abrams (1988) ger ett exempel på detta och förklarar

att en teori om social jämförelse handlar om att människor strävar efter att våra åsikter, tankar och förmågor måste vara sanningsenliga för att på så sätt känna att vi har förtroende dem, och enligt denna teori så jämför vi med den fysiska världen runt omkring. Hävdar en person att en viss typ av porslin är väldigt skör och lätt går sönder har personen möjlighet att släppa porslinet mot marken och kan då få en bekräftelse på att det personen hävdade stämmer. Finns det ingen möjlighet för oss att fysiskt jämföra vad vi tror om någonting vänder vi oss till andra människors åsikter om ämnet (Hogg & Abrams, 1988, s. 22). På så sätt utgår vi från vad vi själva anser om något, och finns det ingen möjlighet att fysiskt testa våra åsikter börjar vi jämföra med andra människors åsikter, det vill säga en social jämförelse.

Inom detta sociala identitetsperspektiv så skapas kunskap från sociala jämförelser, och det innefattar även den kunskap vi har om den fysiska världen. När vi känner att vi har förtroende för det vi anser vara sant (som i exemplet med porslinet) så handlar detta förtroende och övertygelse om att det finns konsensus mellan människor, att vi människor är överens om samma tankar och åsikter. Den fysiska världen runt omkring oss är, enligt denna teori, objektiv och oproblematiskt eftersom denna konsensus finns mellan oss människor (Hogg & Abrams, 1988, s. 22).

Den *psykologiska särkiljningen* (som är det fjärde och sista konceptet i denna teori) handlar om hur vi människor värderar något. När medlemmar i en ingrupp jämför sig med en utgrupp så innebär det att gruppen försöker finna de olikheter som får ingruppen att framställas som bättre än utgruppen. Anses ingruppen som bättre än utgruppen så kallas det för positiv särkiljning, och det finns även positiv social identitet i gruppen. Eftersom den sociala identiteten kommer från medlemskap, så påverkas även individerna i gruppen positivt då individerna utvärderar sig själv i gruppen. Finns det skillnader mellan ingrupp och utgrupp, där ingruppen ses som mer gynnsam, skapas en känsla av välbefinnande, självförtroende och självkänsla (Hogg & Abrams, 1988, ss. 22-23).

4.2 Social identitetsteori inom organisationer

Hittills har social identitetsteori endast berört ospecifika grupper. I denna del kommer teorin att kopplas mot organisationer.

Att studera identiteter inom organisationer kan vara problematiskt eftersom en organisation kan bestå av olika delar, grupper, avdelning och liknande som människor kan identifiera sig med. Individer kan därför identifiera sig med flera olika grupper i en och samma organisation (Ashforth & Mael, 1989, ss. 22-23). Dessutom behöver inte medlemmarna vara fysiskt närvarande i gruppen eller organisationen, eller ens interagera med gruppens medlemmar. Medlemskap i en grupp är en psykologisk verklighet, vilket innebär att vi kan identifiera oss med en grupp genom att endast tänka på den. Ashforth och Mael (1989) ger ett exempel på detta och förklarar att trogna sportsupportrar identifierar sig som just supportrar och känner sig en del av den gruppen, men detta betyder inte att sportsupportren måste fysiskt interagera med andra supportrar för att känna sig en del av gruppen (Ashforth & Mael, 1989, s. 24).

Personer som ska ansluta sig till en organisation, eller som är nya i organisationen, vet inte alltid hur organisationens normer, politik och roller ser ut och hur de själva ska hantera och agera kring det. För att medlemmen ska finna sin sociala identitet i organisationen så kan detta förklaras genom symbolisk interaktionism. Individen tolkar hur andra medlemmar gör genom sociala interaktioner. Via sociala interaktioner med andra medlemmar kan därför den nya individen lära sig hur organisationen arbetar och om dess värderingar. Dessutom utvecklar individen sin identitet, och desto mer individen interagerar med andra medlemmar, samt genom jämförande med andra, så finner individen sin identitet. Individen börjar förstå och känna sig som en del av organisationens värderingar (Ashforth & Mael, 1989, ss. 26-27). Den identitet som organisationen har delas därför av medlemmarna, och medlemmarna identifierar sig med organisationen. Det handlar därför inte om olika beteenden som individer har inom organisationen, utan handlar om tanken att vara en del av en enhet, en grupp (Ashforth & Mael, 1989, ss. 34-35).

Att vara en del i en grupp, i detta fall en organisation, gör att individer strävar efter att finna sin identitet med gruppen och därav även tillhöra den. Detta gör att individen känner sig säker i gruppen då medlemmarna delar samma värderingar (Hofhuis, Van Der Zee & Otten, 2012, s. 966). Trots likheterna går det även att finna kulturella skillnader mellan grupper inom en organisation. Dessa kulturella skillnader mellan grupperna härstammar från medlemmarnas kulturella bakgrunder som de för med sig in i organisationen (Hofhuis et al, 2012, s. 967). Vissa grupper kan vara mer dominanta

än andra inom samma organisation, vilket kan göra att grupper som är mindre dominanta blir exkluderade eftersom de inte delar samma identitet som den dominanta gruppen (Hofhuis et al, 2012, s. 968). Det sker även här, som beskrivet i avsnittet ovan, jämförelser mellan grupper. När vi tillhör en grupp (ingrupp) delar medlemmarna ofta samma tankar och åsikter om något, och människor som inte tillhör vår grupp (utgrupp) delar i sin tur samma tankar och åsikter med varandra. Det finns en skillnad i konsensus mellan grupperna, och oavsett vilken grupp vi är medlemmar i tenderar vi att anse att den konsensus som finns i den gruppen som vi är medlem i är den rätta (Hofhuis et al, 2012, s. 968; Hogg & Abrams, 1988, s. 22). Det kan även finnas positiva aspekter med olika grupper av medlemmar i samma organisation. Finns det en öppenhet för mångfald inom en organisation kan både dominanta och icke-dominanta grupper identifiera sig med organisationen. Det blir därför ingen skillnad mellan vilken grupp som är bättre eller sämre eftersom alla inkluderas i organisationen (Hofhuis et al, 2012, ss, 969-970). Ser organisationer mer trångsynt på mångfald så orsakar det svårigheter för medlemmarna som har en annan typ av kulturell bakgrund, vilket också motsvarar deras sociala identitet. Att anpassa sin identitet till en organisation som består av en annan typ av identitet kan därför vara svårt för medlemmar eftersom de då även måste förneka sin bild av sig själv, sin identitet, för att passa in i organisationen. Organisationer som istället är mer öppna för mångfald tillåter medlemmarna att känna sig inkluderade i organisationen trots deras olika kulturella bakgrunder (Hofhuis et al, 2012, s. 967).

5. Resultat och analys

I denna del presenteras det resultat som studien genererat samt analys av materialet kopplat till teori och tidigare forskning. Vid tematiseringen av de transkriberade intervjuerna framkom följande centrala teman: *ursprunglig påverkan, gemenskap, utbildning och personlig utveckling, att hjälpa till samt skillnader mellan intervjupersonernas val av frivilligorganisation*. Syftet är att ta reda på varför människor väljer att engagera sig i arbete som är knutet till frivilligorganisationer och hur individer identifierar sig med frivilligorganisationer, samt hur det påverkar deras val av organisation. Intervjupersonerna kommer att benämnas med olika alias för att inte koppla resultat och citat till de enskilda individerna. De tre intervjupersonerna från Röda Korsets Första Hjälpen-grupp kommer benämnas FHG1, FHG2 och FHG3, och de

tre intervjupersonerna från Hemvärnets Sjukvårdsgrupp kommer att benämnas HV1, HV2 och HV3. Nummerordningen är inte baserad på vilken ordning intervjuerna gjordes.

5.1 Ursprunglig påverkan

Vid alla enskilda intervjuer ställdes frågan "vad var det som fick dig att börja intressera dig för Röda Korsets Första Hjälpen-grupp/Hemvärnets Sjukvårdsgrupp?". Svaren från intervjupersonerna varierade rent kontextuellt eftersom intervjupersonernas svar beskrev samma fråga men på olika sätt och refererade till olika sammanhang. Däremot fanns det tydliga likheter i innehållet i svaren, nämligen att den sociala omgivningen hade en betydande inverkan i deras beslut att söka sig till en frivilligorganisation och fick dem att både ifrågasätta samt inspireras.

Sociala resurser, som Wilson (2000) samt Clary et al (1998) diskuterar, kan i detta fall beskriva den ursprungliga påverkan som intervjupersonerna uppgav vid intervjuerna. HV2 förklarade att två av dennes släktingar engagerade sig i frivilligt arbete med direkt och indirekt anknytning till Hemvärnets Sjukvårdsgrupp. Dessa släktingar berättade vid olika tillfällen om sina erfarenheter och arbetsuppgifter inom organisationerna, och detta väckte HV2's nyfikenhet för Hemvärnets Sjukvårdsgrupp. I likhet med HV2 har även HV3 en släkting som var engagerad och som informerade om organisationen. HV3 uttrycker vid intervjun att detta var en bidragande orsak till att Hemvärnets Sjukvårdsgrupp blev intressant eftersom HV3 redan hade kunskaper om organisationen.

Jag hade ju ett intresse för naturen sen innan, och min släkting ingår i Hemvärdet så jag hade lite koll på vad det var för någonting... Så det var så det började (HV3).

Wilson (2000) påvisar vikten av den sociala omgivningen och att detta, i likhet med intervjupersonernas svar, påverkar individens intresse för frivilligorganisationen. Den direkta interaktionen mellan intervjupersonerna och deras släktingar har därför visat sig vara en effektiv metod för att inspirera dem att börja engagera sig i frivilligt arbete. Det som går emot Wilsons (2000) resonemang är att större sociala nätverk är den bidragande faktorn till att ansluta sig till dessa typer av organisationer (Wilson, 2000, ss.

223-224). Intervjupersonerna uppger endast ett fåtal släktingar i sin direkta omgivning som påverkade dem, vilket visar att ett stort socialt nätverk inte är en nödvändighet för eventuellt blivande frivilliga.

Förutom släktingar i den direkta omgivningen påverkades resterande delen av intervjupersonerna av andra personer i deras sociala omgivning som inte ingår i deras släkt. FHG1 förklarade under intervjun att en dåvarande partner introducerade FHG1 för Röda Korsets Första Hjälpen-grupp och motiverade FHG1 att besöka organisationen i samband med ett möte som Första Hjälpen-gruppen anordnade. Innan mötet med organisationen var FHG1 tveksam till organisationen och ifrågasatte Röda Korset som symbol eftersom FHG1 antog att korset representerade religion. Fördomarna om korsets betydelse ändrades i samband med mötet och FHG1 anslöt sig till samma organisation som sin dåvarande partner.

Egentligen, det som fick mig att börja var att en annan människa tipsade mig om det och tog med mig på ett möte (FHG1).

Den osäkerhet som FHG1 upplevde innan mötet med organisationen visar en konflikt mellan FHG1's sociala identitet och uppfattningen om vad organisationen stod för. Korset uppfattades som en religiös symbol som stod i motsats till FHG1 värderingar om vem FHG1 är och vad denne individ tror på (Ahforth & Mael, 1989, s. 24). Mötet med gruppen blev vändningen för FHG1, vilket visar att den sociala identiteten påverkas av den sociala omgivningen. Interaktionen med organisationen bevisade för FHG1 att organisationens värderingar stod i linje med FHG1's egna värderingar, det vill säga dennes sociala identitet (Ashforth & Mael, 1989, ss. 26-27). FHG3 blev också uppmanad, fast av en vän, att söka sig till Röda Korsets Första Hjälpen-grupp. I likhet med HV2 och HV3 visste FHG3 en hel del om gruppen innan, men skillnaden är att FHG3 tog reda på informationen om organisationen på eget bevåg och insåg att organisationen representerade samma värderingar som FHG3 och kunde redan innan identifiera sig med organisationen. Det krävdes alltså ingen fysisk kontakt och social interaktion med gruppen för att känna en tillhörighet, och precis som Ashforth och Mael (1989) resonerar kan endast tanken på en grupp vara tillräcklig för att identifiera sig med

denv(Ashforth och Mael, 1989, s. 24). Vännen påverkade FHG3 genom att föreslå att de skulle gå med i organisationen tillsammans, vilket också blev fallet. Dessutom hade FHG3 tidigare kommit i kontakt med Första Hjälpens-gruppen i samband med FHG3's vardagliga arbete och fick då information om organisationen, vilket ledde till att nyfikenheten för denna typ av frivilligt arbete ökade.

FHG2 och HV1 har även dem inspirerats genom sitt vardagliga yrke. FHG2 berättade att i samband med en hjärt-och lungräddningsutbildning via företaget som intervjupersonen arbetade för fick de på arbetsplatsen information om att Röda Korsets Första Hjälpens-grupp existerar. Den information som arbetskollegorna på företaget fick ta del av kom från Röda Korset, och via direkt interaktion mellan FHG2 och organisationen utvecklades det en vilja att gå med i organisationen. HV1 fick via sitt dåvarande yrke information om att det fanns något som kallades Hemvärnet och att det är frivilligt. Informationen gjorde så att HV1 öppnade ögonen för denna organisation och bidrog med en nyfikenhet och vilja att börja engagera sig.

Vid varje enskilt fall gällande den sociala påverkan från omgivningen, oavsett om det var genom interaktion med släkt, vänner, arbetsplats eller frivilligorganisation, så fanns det en konsensus mellan den sociala omgivningen och intervjupersonerna. Eftersom de inte hade en fysisk kunskap om hur det är att vara med i en frivilligorganisation fick de vända sig till de personer som hade kunskap om området. Informationen bidrog till att medlemmarna började identifiera sig med organisationen och dess värderingar, och precis som Hogg och Abrams (1988) beskriver så utgick intervjupersonerna från sin sociala omgivning för att få information om organisationerna samt jämförde sina egna uppfattningar med andra människors uppfattningar (Hogg & Abrams, 1988, s. 22).

5.2 Gemenskap

Viljan att vara med i Första Hjälpens-gruppen och Hemvärnets Sjukvårdsgrupp uppger intervjupersonerna bero till stor del på den gemenskap som de är ute efter. Anledningen till varför gemenskap är en central del i intervjupersonernas liv grundar sig i känslan av att gemenskap är något väsentligt och att det för några är något som fattas i deras liv. FHG2 berättade att det vardagliga yrket inte bidrog med tillräckligt socialt umgänge

eftersom yrket i sig, samt de arbetstimmar som personen jobbade efter, inte gjorde det möjligt för FHG2 att umgås med andra.

Det vart ju en tanke med de där sociala bitarna, väldigt skönt att ha något att göra och att ha lite vänner att träffa någon gång bland (FHG2).

I likhet med FHG2 resonerade även FHG1, HV1 och HV3 på samma sätt. FHG1 uttryckte ingen direkt strävan efter gemenskap innan FHG1 valde att gå med i gruppen, men övertygades i samband med första träffen med gruppen. FHG1 beskrev att vid första mötet med gruppen innan FHG1 gjorde valet att gå med möttes FHG1 av väldigt trevliga människor och en stark känsla av en redan tablerad gemenskap mellan medlemmarna, och blev på så vis inspirerad att gå med i gruppen för att ta del av den gemenskapen. HV3 anser också att den sociala biten är en väldigt bidragande del vid valet av frivilligorganisation och förklarade att organisationen tillät en bredd av gemenskap och att detta motsvarade HV3 behov av att träffa andra människor. HV3 förklarade att "det kändes som att jag skulle passa in där bra rent socialt" (HV3).

HV1 beskriver att tidigare erfarenheter har påverkat valet av frivilligorganisation och argumenterar för att känslan av att tillhöra en grupp är en väldigt viktig del i HV1 liv. HV1 uttryckte sig att det är själva tanken av gemenskap som är det dragande, samt en viktig del i livet i stort.

Den gemenskap samtliga beskriver går att se ur flera synvinklar. Dels genom Wilsons (2000) resonemang om att frivillighet möjliggör nya sociala resurser, samt Clary et al (1998) som föreslår att frivillighet gynnar den frivillige eftersom det är socialt arbete (Wilson, 2000, s. 222; Clary et al, 1998, s. 1518). Sociala resurser ger också, förutom nya vänner, en känsla av gemenskap och säkerhet eftersom de delar samma värderingar som de andra medlemmarna i organisationen, samt organisationen i stort (Ashforth & Mael, 1989, ss. 24, 26-27; Hofhuis et al, 2012, s. 966). Denna strävan efter att utöka sitt redan bifintliga sociala nätverk fick dem att söka sig till organisationer som delar deras behov av social interaktion och kan på så sätt identifiera sig med organisationerna.

5.3 Utbildning och personlig utveckling

För att få vara medlem i Röda Korsets Första hjälpen-grupp och Hemvärnets Sjukvårdsgrupp krävs det utbildning. Ett av de mest tydliga sambanden mellan intervjupersonerna angående varför de valde att engagera sig i en frivilligorganisation är utbildning och personlig utveckling. Ett flertal av intervjupersonerna har varit i kontakt med någon form av sjukvårdsutbildning tidigare och argumenterar för vikten av att kunna nyttja sina kunskaper och att själv utvecklas både inom det praktiska omhändertagandet av en person, samt mentalt. FHG3 förklarade att det fanns en osäkerhet om att Röda Korsets Första Hjälpen-grupp skulle vara en lämplig grupp att engagera sig även fast FHG3 var införstådd i vad organisationen gör. Osäkerheten orsakades av bristen på tidigare erfarenheter om sjukvårdsområdet. FHG3 valde att trotsa osäkerheten och berättade att: "Jag tog det som en utmaning för mig själv och som en möjlighet att utvecklas" (FHG3).

Förutom viljan att lära sig nya praktiska egenskaper så finns det även bland intervjupersonerna en strävan efter att bibehålla redan inlärd kunskaper. De kunskaper som vissa av intervjupersonerna redan har om sjukvård grundar sig bland annat i tidigare yrkesval. HV3 anser att de kunskaper som utvinns genom att bli medlem i Hemvärnets Sjukvårdsgrupp är kunskaper som rent praktiskt kan komma till användning i olika situationer. FHG2 resonerar på liknande sätt och förklarade att viljan att lära sig mer grundar sig i det vardagliga yrkets bristande kunskapsutläring om sjukvård. Att därför gå en sjukvårdsutbildning skulle innebära att FHG2 skulle känna sig säkrare i yrket genom att kunna hjälpa sig själv och arbetskamrater om någon exempelvis skulle råka ut för en olycka.

HV1 är en av dem vars fokus riktades mest mot utbildning och att utvecklas. Eftersom denna person sedan tidigare har kommit i kontakt med olika sjukvårdsutbildningar såg HV1 en möjlighet att bibehålla dessa kunskaper genom att börja engagera sig i Hemvärnets Sjukvårdsgrupp.

... du kan lära dig hjärt-och lungräddning och brandräddning, lite om naturen och överlevnad och så.
Det är mångsidigheten av det, att det är nyttiga egenskaper som man skulle kunna nyttja (HV3).

Man glömmer bort, och likt förbaskat så händer det något och då står man där som ett fån och funderar på vad man ska göra, så där började idén med föreningen, att jag ville gå med i den (FHG2).

Den utlösande faktorn var utbildning... att bli bättre på olika saker... allra helst när man utbildas att bli starkare själv, och för att stå bättre på sina två fötter (HV1).

I likhet med Wilson (2000) så argumenterar även intervjupersonerna om att humankapital är en bidragande del till att söka sig till en frivilligorganisation. De utbildningar som individerna har i grunden gör dem medvetna om att det finns problem runt om i världen, att människor behöver hjälp, och individerna utvecklar en starkare empati för andra (Wilson, 2000, s. 219). Majoriteten av intervjupersonerna har någon form av sjukvårdsutbildning i grunden, vilket visar på ett empatiskt synsätt gentemot andra människor. Detta behöver inte betyda att Wilsons (2000) resonemang om utbildningsnivå (Wilson, 2000, ss. 219-220) har ett samband med dessa intervjupersoner eftersom alla dessa personer kommer från olika bakgrunder, yrken och utbildningar. Intervjuerna visar att humankapital är något som vi redan har samtidigt som det är något som vi kan utveckla. Utbildning och personlig utveckling bidrar även med det Clary et al (2012) nämner om att frivillighet bygger på att individerna själva får ett utbyte av arbetet, exempelvis genom att förbättra kunskaperna inom ett visst område eller lära sig något helt nytt (Clary et al, 1998, s. 1518). Wilson (2000) resonerar att vi väger för- och nackdelar med frivilligt engagemang, och får vi ut något av det är vi mer benägna att gå med i en sådan organisation. Intervjupersonerna i detta fall förväntade sig att få någon form av utbildning och bibehålla redan inlärd kunskap genom att gå med i en frivilligorganisation.

5.4 Att hjälpa till

Gemensamt för alla intervjupersoner var att syftet med att gå med i dessa frivilligorganisationer var att hjälpa människor i nödställda situationer. FHG3 argumenterade att det var hjälpanDET som var det centrala varför FHG3 valde att arbeta i Första Hjälpen-gruppen eftersom organisationen motsvarade det som FHG3 var ute efter. Detta argument bidrar till Wilsons (2000) resonemang om vad frivilligarbete

innebär, nämligen att viljan att hjälpa andra är det grundläggande inom frivilligt arbete. Det finns alltså tydliga motiv till varför människor väljer att engagera sig i frivilligt arbete, och det i sin tur säger emot påståendet att människor endast engagerar sig för att förbättra samhället men utan några egentliga motiv varför de väljer att engagera sig (Wilson, 2000, s. 216).

Jag har alltid haft en känsla av att jag vill göra gott i samhället,
att fylla en funktion, göra gott för människor (FHG3).

FHG2, samt FHG1, resonerar att viljan att hjälpa andra måste finnas redan innan en person söker sig till en organisation som syftar till att ta hand om människor på olika sätt. Detta argumenterar för att de blivande medlemmarna redan innan borde känna en viss samhörighet med organisationen, att de delar samma sociala identitet som organisationen för att på så sätt finna ett intresse att gå med, samt finna arbetsuppgifterna givande (Ashforth & Mael, 1989, ss. 34-35).

Jag tror det är sällan som man kastar in sig i något helt okänt bara
för att testa på, man har nog ett litet intresse i det i alla fall (FHG2)

Att hjälpa andra människor var därför en stor drivkraft när dessa intervjupersoner sökte sig till respektive frivilligorganisation. FHG2 berättar vidare om själva tanken att hjälpa andra, att bidra med att göra något bra för någon annan, ger en bra känsla magen, och HV1 berättar om det stora intresset att ta hand om skador och på så sätt kunna finnas för till för andra. Till skillnad från ovanstående resonerade HV2 att det inte endast var själva sjukvårdsbiten som var det mest övertygande, även fast det är en väldigt stor del av intresset för organisationen. HV2, samt HV3, anser att mångsidigheten med det frivilliga arbetet även var en bidragande faktor till intresset för organisationen.

Om folk har gått vilse, eller vid en skogsbrand... att jag kan vara med och stötta (HV2).

Intervjupersonerna kan känna igen sina egna behov med de organisationer de valde att gå med, och kan på så sätt också identifiera sig med organisationerna. Den sociala omgivningen delas upp i olika kategorier, vissa mer meningsfulla än andra och som delar samma inställningar, intentioner och övertygelser som individerna (Tajfel, 1974, s. 69). Den sociala kategorin som intervjupersonerna ansåg vara av betydande grad var själva viljan att hjälpa till.

5.5 Skillnader mellan intervjupersonernas val av frivilligorganisation

I intervjuerna har det framgått att i grund och botten arbetar Röda Korsets Första Hjälpen-grupp och Hemvärnets Sjukvårdsgrupp mot liknande mål, nämligen att hjälpa andra människor, men själva valet av organisation motiveras olika beroende på vilken organisation de tillhör. Vid intervjuerna fick de alla frågan om de skulle kunna tänka sig att arbeta frivillig i en annan typ av organisation, samt om intervjupersonerna från Röda Korsets Första Hjälpen-grupp har funderat på att gå med i Hemvärnets Sjukvårdsgrupp, samt om intervjupersonerna från Hemvärnets Sjukvårdsgrupp har funderat på att gå med i Röda Korsets Första Hjälpen-grupp.

Samtliga intervjupersoner, med ett undantag, uppger ett kritiskt förhållningssätt gentemot den andra frivilligorganisationen. De är inte kritiska till organisationerna i stort och vad de står för, utan mer på de utbildningar som organisationen tillhandahåller samt de arbetsuppgifter som är resultatet av utbildningarna. FHG3 föreställer sig att Hemvärnets utbildningar är mer fysiskt krävande och att utbildningarna skiljer sig från Första Hjälpen-gruppens utbildningar, vilket inte motsvarar FHG3's förväntningar på en frivilligorganisation. FHG2 och FHG1 diskuterar frågan på liknande sätt och uppger en misstänksamhet gentemot utbildningarna. Även fast Hemvärnets sjukvårdsgrupp övar på hjärt-och lungräddning så anser FHG2 att Första Hjälpen-gruppen kan bidra med fler sådana övningar. FHG1 anser att utbildningarna strävar åt olika håll, då Första Hjälpen-gruppen inriktar sig på civilvård, och Hemvärnets Sjukvårdsgrupp på sjukvård i samband med krig. Den hjälp som Första Hjälpen-gruppen kan ge anser FHG1 är mer "här och nu" och att detta är mer intressant vilket gör Första Hjälpen-gruppen mer relevant.

HV3 valde Hemvärnet framför Röda Korset eftersom även viljan att få vara ute i skog och mark är en lockande del inom Hemvärnet. För HV3 är det därför inte endast sjukvårdsbiten som var en bidragande orsak till att engagera sig, utan även att få vara ute i fält.

HV2 är den enda intervjupersonen som är involverad i både Hemvärnets Sjukvårdsgrupp och Röda Korsets Första Hjälpen-grupp. Denne har därför gjort två val genom att välja två olika frivilligorganisationer. Fokus i intervjuerna var på Hemvärnets Sjukvårdsgrupp, eftersom det är denna organisation som HV2 först började engagera sig i. När frågan ställdes angående HV2's val att i ett senare skede även engagera sig i Första Hjälpen-gruppen resonerade HV2 att det under en period gick sämre för Hemvärnet ekonomiskt, och för att få upprätthålla sina kunskaper om sjukvård samt få möjlighet att göra gott för andra valde HV2 att gå med i Första Hjälpen-gruppen. HV2 har inte gjort någon större skillnad på organisationerna och bedömer dem som lika givande.

HV1 är kritiskt till rollen som både första hjälpare och sjukvårdare i Hemvärnet, och detta på grund av den befattning som HV1 har i Hemvärnets Sjukvårdsgrupp. Denna befattning orsakar en konflikt mellan rollen som första hjälpare och som sjukvårdare i Hemvärnet, och HV1 förklarade i intervjun att det inte är lagligt att vara första hjälpare ena dagen, och sjukvårdare i Hemvärnet andra dagen eftersom inom Hemvärnet kan vissa medlemmar bära vapen vilket inte är tillåtet i Röda Korset. HV1 uppger att detta är anledningen till varför HV1 tagit avstånd från Röda Korset och Röda Korsets Första Hjälpen-grupp och menar att det HV1 söker i en organisation finns i Hemvärnet.

Som beskrivet ovan finns det olika resonemang angående varför intervjupersonerna inte har valt att engagera sig i den andra organisationen. Wilson (2000) förklarar att vissa organisationer kan vara förknippad med ett visst stigma som gör det svårare att få människor att engagera sig (Wilson, 2000, s. 222). Detta uttalande stödjer även Jonoski och Wilson (1995). Eftersom människor intresserar sig för olika arbetsuppgifter blir det därför en skillnad i hur människor väljer frivilligorganisation (Jonoski & Wilson, 1995, s. 274). Dessa argument kan bidra med förståelsen för hur människor väljer frivilligorganisation.

I likhet med Jonoski och Wilson (1995) förklarar Tajfel (1974) att den sociala identitet som vi har innebär att vi identifierar oss med grupper som anses vara meningsfulla för

oss själva, och att det blir en del av oss. Hur vi definierar oss själva beror på vilka grupper vi känner samhörighet med vilket också gör att vi väljer att involvera oss i grupper som motsvarar vår sociala identitet. Det skapas alltså in-och utgrupper (Tajfel, 1974, ss. 66, 69). De intervjupersoner som är medlemmar i Hemvärnets Sjukvårdsgrupp tillhör en ingrupp eftersom de identifierar sig själva inom ramen för organisationens värderingar, lika så med medlemmarna i Röda Korsets Första Hjälpen-grupp. Trots gruppernas likheter att arbeta mot samma mål står de i kontrast i varandra. Samtliga intervjupersoner jämför den ingrupp de tillhör med utgruppen och kommenterar utgruppens brister, samt ingruppens positiva egenskaper. Likheter som går att se mellan intervjupersonernas svar är att medlemmarna i Röda Korsets Första Hjälpen-grupp delar samma tankar och åsikter om utgruppen (Hemvärnets Sjukvårdsgrupp). Det finns konsensus mellan intervjupersonerna om att den organisation de tillhör är den rätta eftersom de uppmärksammat bristerna gällande utgruppens utbildningar (Hofhuis et al, 2012, s. 968). Den psykologiska särskiljningen förklarar att intervjupersonerna värderar den organisation de tillhör högre än utgruppen eftersom deras sociala identitet inte motsvarar utgruppens sociala identitet (Hogg & Abrams, 1988, s. 22-23).

Denna psykologiska särskiljning gäller även för intervjupersonerna från Hemvärnets Sjukvårdsgrupp som resonerar på liknande sätt. Första Hjälpen-gruppen motsvarar inte deras sociala identitet och ingruppen värderas högre. En av intervjupersonerna visar på förmågan att tillhöra två grupper och står i kontrast med övriga intervjupersoner.

Denne kan identifiera sig med båda grupperna, vilket gör att båda räknas som ingrupper. Detta kan förklaras utifrån Tajfels (1974) resonemang om att vi redan tidigt i livet ingår i ett komplext nätverk av grupper (Tajfel, 1974, s. 67) vilket argumenterar för att vi människor även söker oss till andra grupper då det är en naturlig del av livet. Att då söka sig till en frivilligorganisation som motsvarar sin egen sociala identitet blir därför en logisk förklaring.

Alla intervjupersoner kommer från olika bakgrunder, med olika sociala resurser och humankapital. De frivilligorganisationer de är medlemmar i består av ett en bred kulturell bakgrund som medlemmarna fört in i organisationerna. Hofhuis et al (2012) beskriver denna öppenhet gentemot mångfald som en positiv egenskap i en organisation eftersom det tillåter medlemmarna att bibehålla sin bild av sig själv, sin sociala identitet, i samband med att de börjar engagera sig i organisationen. Medlemmarna kan på så vis

känna sig mer inkluderade i organisationen (Hofhuis et al, 2012, ss. 967, 969- 970). Detta kan förklara varför intervjupersonerna än idag kan identifiera sig med organisationens värderingar eftersom det fanns en acceptans redan från början gällande deras olika kulturella bakgrunder.

6. Diskussion

Det har framkommit i denna studie att de sociala resurser som intervjupersonerna hade runt omkring sig innan de började engagera sig var den utlösande faktorn till intresset för frivilligorganisationerna, i kombination med ett behov av att utöka sin vänskapskrets, begäret att lära sig något nytt och bibehålla redan inlärd kunskap samt viljan att hjälpa andra. Detta visar på hur viktig och avgörande den sociala omgivningen är, och i synnerhet i samband med olika val vi gör i livet. Att göra valet att engagera sig i en frivilligorganisation innebär i många fall att den fritid som finns mellan de vardagliga sysselsättningarna går förlorad, vilket visar ytterligare på vikten av den sociala omgivningens påverkan. Om intervjupersonerna inte fått information och inspiration av sina släktingar, arbetsplats, vänner eller direkt från organisationen, hade viljan att engagera sig varit lika stark? Vid intervjun med FHG2 uttrycker sig personen följande: "Jag tror det är sällan som man kastar in sig i något helt okänt bara för att testa på, man har nog ett litet intresse i det i alla fall" (FHG). Den sociala omgivningen är av betydande roll vid olika val, men samtidigt måste det finnas något som drar personen framåt, som motiverar varför personen ska engagera sig. En av dragkrafterna som visade sig vid intervjuerna var gemenskap.

Sökandet efter gemenskap innebär för intervjupersonerna en strävan efter att finna en grupp som de kan identifiera sig med, som delar samma mål som dem själva. Detta visar också hur den sociala omgivningen påverkar oss och för oss samman till en enhetlig grupp. Båda organisationerna är sociala organisationer eftersom de syftar till att hjälpa andra människor, vilket också kan vara en bidragande orsak att söka sig till en sådan organisation. Alla intervjupersoner visar en stark vilja att befinna sig bland andra människor, och Wilson (2000) bekräftar att medlemmarna inom en frivilligorganisation bör vara extroverta för att utföra ett lyckat arbete (Wilson, 2000, s. 223). Det finns alltså en logik i att mer utåtriktade personer söker sig till mer utåtriktade organisationer.

Introverta frivilliga skulle med stor sannolikhet uppleva svårigheter att både passa in i gruppen, samt hjälpa andra.

Frivilligt arbete har visat sig innebära både stöd för andra, samt en möjlighet för medlemmarna att själva dra nytta av de kunskaper de får via sitt medlemskap. Det handlar alltså inte enbart att göra gott för andra, utan även att göra gott för sig själv. En av intervjupersonerna såg en möjlighet att hjälpa både kollegor som skadat sig samt sig själv, och ett flertal uttrycker viljan att bibehålla redan inlärd kunskap. Kunskap är därför ingenting som stannar inom frivilligorganisationens arbetsområden, utan följer med medlemmarna vart de än befinner sig. Intervjupersonerna talade inte i termer av att endast hjälpa till i samband med hjälpinsatser som frivillig i en organisation eftersom kunskaperna även kunde komma till användning i andra situationer.

Att hjälpa andra människor i nödställda situationer behöver inte nödvändigtvis innebära att hjälpa enbart skadade, vilket framkom i en av intervjuerna där HV2 argumenterar att mångsidigheten av hjälpinsatserna är det viktiga inom frivilligarbetet. Det går därför att se att det finns en skillnad i vad "att hjälpa till" innebär. En intervjuperson diskuterade intresset för omhändertagandet av skador, medan andra hävdar att känslan av att kunna hjälpa till vid flera olika situationer, så som bränder och vilsekomna människor, var en dragande kraft, och en intervjuperson resonerar att själva känslan av att kunna hjälpa till bidrar till en skön känsla i magen. Frivilligorganisationerna är olika i flera aspekter och har möjlighet att hjälpa till med olika resurser, vilket också intresserar olika människor. Gemensamt för alla intervjupersoner är viljan att kunna bidra med sina kunskaper och göra livet lättare för de människor som av olika orsaker behöver hjälp. De strävar mot samma mål, och även fast olikheterna är tydliga finns det även en rådande konsensus mellan medlemmarna från båda organisationerna. Ingrupp och utgrupp har i detta sammanhang ingen större betydelse, men även fast de delar samma övertygelser om vad som är viktigt inom en frivilligorganisation så har de valt att ingå i en viss typ av frivilligorganisation.

Det har visat sig att det sker en psykologisk särskiljning mellan medlemmarna i organisationerna. De har alla uppfattningar om den andra organisationen och flertalet intervjupersoner är kritiska till den utbildning som andra organisationen kan bidra med. Kritiken bygger på de uppfattningar de har om den andra organisationen, vilket också kan tolkas som fördomar. Det är endast en av dem som har fysisk kunskap om båda

organisationerna och argumenterar att båda är lika givande. Detta innebär inte att de som är kritiska har fel åsikter, det gör endast in-och utgrupperna mer synliga. Det måste även återigen tilläggas att Hemvärnets Sjukvårdsgrupp och Röda Korsets Förta Hjälpengrupp är två helt separata organisationer och att beblanda sig med medlemmar och en organisation som inte delar samma värderingar som individen själv skulle med stor sannolikhet orsaka svårigheter för individen att känna en tillhörighet i organisationen. Detta kan låta självklart, men det har även visat sig i intervjuerna att det även funnits fördomar gentemot den organisation som intervjupersonen senare valde att engagera sig i. Genom att trotsa sina fördomar, med påtryckning från den sociala omgivningen, fick intervjupersonen uppleva hur det känns att hitta rätt, att från början inte dela den sociala identitet som intervjupersonen antog att organisationen hade, till att bli en del av den.

De båda frivilligorganisationerna består av individer från olika kulturella bakgrunder som de förde med sig in i organisationerna. Redan innan de började hade de, som ovan skrivet, en bild av sig själv eftersom de präglats av deras bakgrund och de sociala grupper som de redan tillhörde. Gemensamt för båda organisationerna är att det finns en öppenhet gentemot mångfald, samtidigt som arbetsuppgifterna är väldigt specifika och lockar till synes endast människor med gemensamma intressen för sjukvård.

Mångfald i detta sammanhang tolkas inte i termer av helt olika intressen eller värderingar, utan endast att människor kommer från olika sociala kulturer. Sociala kulturer kan dela samma intressen, vilket också framkommer i intervjuerna.

Intervjupersonerna kommer från olika delar av landet, har olika yrken och utifrån denna kontext ses intervjupersonerna som väldigt olika. Det gemensamma intresset för att hjälpa till för dem samman, och en ytterst personlig tanke, som även delas med Hofhuis et al (2012) är att mångfald gynnar organisationer, frivilliga som icke frivilliga. Det tillåter fler människor att engagera sig och uppleva de positiva aspekterna med frivilligt arbete. Det är givande, både för allmänhet samt dem själva, kunskaperna kan appliceras på fler situationer än de som ingår i organisationernas arbetsområden, och det skapar möjligheter till ett större socialt nätverk.

6.1 Slutsats

Avslutningsvis går det att konstatera att valet att börja engagera sig i en frivilligorganisation påverkas av mer än endast en vilja att hjälpa andra. Den sociala omgivningen är av stor betydelse och en gemensam faktor till alla intervjupersoners ursprungliga intresse för organisationerna. Valet av organisation grundar sig i individernas sociala identitet och hur identiteten motsvarar organisationens identitet, vilket framkommer i de centrala temana som beskriver vad individerna sökte hos en frivilligorganisation innan de började. Oavsett olikheterna mellan organisationerna och dess medlemmar finns det en konsensus gällande vikten av att hjälpa andra människor.

6.2 Förslag till fortsatt forskning

Frivilligt engagemang är ett område med ett brett forskningsunderlag. Förslag till ytterligare forskning inom området kan vara att med ett bredare perspektiv undersöka frivilligt engagemang på en mer internationell nivå och jämföra liknande frivilligorganisationer med fokus på skillnader mellan olika länder.

Referenser

Ashforth, B.E. & Mael, F. (1989), "Social identity theory and the organization", *The Academy of Management Review*, vol. 14, no. 1, pp. 20-39

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2., [rev.] uppl. Malmö: Liber

Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. & Miene, P. (1998), "Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach", *Journal of personality and social psychology*, vol. 74, no. 6, pp. 1516-1530

Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (red.) (2013). *The landscape of qualitative research*. 4. ed. Los Angeles, Ca.: SAGE

Första Hjälpen-kretsen i Stockholm. (2015). *Stockholms Första hjälpen-grupp*.
<http://fhg-sthlm.se/?p=min&h=1&sekt=page&m=2&id=8> [2015-05-24]

Hemvärdet. *Om oss*. <http://hemvarnet.se/om-oss> [2015-05-23]

Hofhuis, J., Van, D.Z. & Otten, S. (2012), "Social identity patterns in culturally diverse organizations: The role of diversity climate", *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 42, no. 4, pp. 964-989.

Hogg, M.A. & Abrams, D. (1988). *Social identifications: a social psychology of intergroup relations and group processes*. London: Routledge

Janoski, T. & Wilson, J. (1995), "Pathways to Voluntarism: Family Socialization and Status Transmission Models", *Social Forces*, vol. 74, no. 1, pp. 271-292

Karlsson, A. (2014). *Att vara hemvärnssjukvårdare*.

<http://www.forsvarsutbildarna.se/bli-specialist/sjukvard/att-arbeta-som-hemvarnssjukvardare> [2015-05-23]

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Ideellt arbete i Sverige.

<http://www.mucf.se/ideellt-engagemang-i-sverige> [2014-05-24]

Röda Korset. *Så här arbetar vi*. <http://www.redcross.se/om-oss/sa-har-arbetar-vi/> [2015-05-24]

Sparreus, M. (2010). <http://www.redcross.se/bli-frivillig/detta-kan-du-gora/forsta-hjalpare/> [2015-05-24]

Tajfel, H. (1974), "Social identity and intergroup behaviour", *Social Science Information/sur les sciences sociales*, vol. 13, no. 2, pp. 65-93

Wilson, J. (2000), "Volunteering", *Annual Review of Sociology*, vol. 26, pp. 215-240.

Appendix

Intervjuguide

Syftet med min magisteruppsats är att fördjupa förståelsen för varför människor väljer att engagera sig i frivilligorganisationer.

Denna intervju beräknas att ta max en timme att utföra och kommer att spelas in, men du har rätt att avbryta den när du vill. Materialet som blir av intervjun kommer behandlas konfidentiellt, vilket innebär att din identitet samt vilken organisation du är aktiv inom inte kommer att avslöjas. Eventuella citat i uppsatsen kommer inte att kopplas till din intervju. Det inspelade materialet från intervjun kommer endast behandlas av mig och inspelningen kommer sedan att raderas.

När min uppsats är färdig och godkänd kommer du att få tillgång till den om så önskas.

Vilken frivilligorganisation är du aktiv inom?

Kan du beskriva frivilligorganisationen...

- Organisationens uppgifter
- Dina uppgifter
- Vilka arbetar ni för? (målgrupp)
- Åldersgräns på medlemmarna?

Vad fick dig att börja intressera dig för frivilligorganisationen?

- Hur fick du vetskap om att den existerar?
- Vad visste du om organisationen innan du började?
- Vilka förväntningar hade du på organisationen innan du började?
- Uppfylldes dina förväntningar?

Varför valde du att fortsätta som frivillig efter första träffen med organisationen?

- Vad var det som övertygade?
- Hur resonerade du kring din egen roll i organisationen?
- Vad får du ut av detta?

Även fast organisationen har frivilliga medlemmar, finns det ändå krav på dig som medlem?

- Måste ni gå en utbildning för att få vara med?
- Bakgrund – måste ni ha tidigare arbetat med något liknande?
- Hur många ”uppgifter” eller utbildningar som du måste göra per år?

Har du andra i din närhet (familj, vänner) som också är engagerade i frivilligt arbete?

Vad är din vardagliga sysselsättning? (Arbete/skola)

Den organisation du är aktiv inom (Röda Korset/Hemvärnet) har flera olika delar som arbetar med olika frivilliga arbetsuppgifter, så hur kommer det sig att du valde just denna del som är mer inriktad på sjukvård/första hjälpen?

Har du varit, eller är, aktiv i en annan typ av frivilligorganisation?

- Om inte men fick möjligheten att gå med i en annan typ av frivilligorganisation, vilken skulle det vara och varför?

Känner du till Hemvärnets sjukvårdsgrupp/Röda Korsets Första Hjälpen-grupp?

- Om ja, hur kommer det sig att du valde Hemvärnet/FHG och inte Hemvärnet/FHG?